

Master Scriptie

Een onderzoek naar mannen, vrouwen, *workplace mistreatment* en burn-out.

Naam Student: Sabine Jeucken
Studentnummer: 627005
Scriptiebegeleider: Prof. Dr. Ferry Koster
Tweede lezer: Prof. Dr. Romke van der Veen
Datum: 25/06/2023
Aantal woorden: 9282
Erasmus School of Social and Behavioural Sciences
Master Arbeid, Organisatie & Management

Voorwoord

Hierbij presenteer ik mijn master scriptie ter afsluiting van de master Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het schrijven van deze masterscriptie was een hele rit. Ik heb veel geleerd over het schrijven van een wetenschappelijk onderzoek, maar ook over het onderwerp van deze scriptie.

Het schrijven van deze scriptie was niet gelukt zonder de begeleiding en de hulp van mijn scriptiebegeleider Ferry Koster. Bedankt voor de begeleiding, de goede en nuttige feedback en de altijd snelle reacties op vragen die ik had.

Verder wil ik mijn ouders bedanken voor de support en het vertrouwen dat ze hadden in mij, dat ik tot een goed resultaat zou komen. Daarnaast wil ik ook mijn vrienden bedanken waar ik af en toe kon klagen over het schrijven van deze scriptie en de support die ze mij hebben gegeven de afgelopen tijd. Het was fijn om te kunnen sparren met degenen die tegelijkertijd ook hun scriptie aan het schrijven waren.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Sabine Jeucken

Veenendaal, 25 juni 2023

Samenvatting

In deze scriptie is onderzocht of er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen en het ervaren van burn-out(klachten) door het werk en of dit verklaard kan worden aan de hand van de *gender role theory* en de *gender role spillover theory* (Eagly, 1987; Eagly & Johnson, 1990). Uit bestaande literatuur blijkt dat vrouwen vaker burn-out ervaren dan mannen. Daarnaast zouden vrouwen meer *workplace mistreatment* ervaren dan mannen, iets dat een oorzaak/verklaring kan zijn voor de verschillen in ervaren van burn-out. Hieraan liggen de *gender role theory* en de *gender role spillover theory* ten grondslag. Ook blijkt uit literatuur dat vrouwen in mannen-gedomineerde beroepen meer last hebben van *workplace mistreatment*, waardoor ze ook eerder burn-out(klachten) kunnen krijgen dan mannen. Er is onderzoek verricht aan de hand van bestaande data van het EWCTS 2021, waarbij 44519 respondenten zijn ondervraagd en meegenomen in dit onderzoek, in 36 landen. Aan de hand van deze data zijn vier hypothesen getoetst. Uit de resultaten van het onderzoek is gebleken dat drie van de vier hypothesen bevestigd konden worden. Vrouwen ervaren meer burn-out dan mannen. Vrouwen ervaren meer *workplace mistreatment* dan mannen. Daarnaast is *workplace mistreatment* een verklarende factor voor de verschillen tussen mannen en vrouwen en het ervaren van burn-out(klachten). Vrouwen ervaren echter niet meer *workplace mistreatment* in niet vrouwen-gedomineerde beroepen dan mannen in vrouwen-gedomineerde beroepen, deze resultaten zijn niet significant. Deze resultaten zijn gecontroleerd voor leeftijd, opleidingsniveau, deeltijd of voltijd werken, sector en organisatiegrootte. Voor vervolgonderzoek kan dieper in worden gegaan op werken in vrouwen- of mannen-gedomineerde beroepen en de effecten hiervan op intimidatie en burn-out, gezien de resultaten met de data van het EWCTS 2021 niet significant waren.

Zoekwoorden: Burn-out, Gender, Intimidatie, Vrouwen-gedomineerde beroepen

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
1. Introductie	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Wetenschappelijke/maatschappelijke relevantie	5
1.3 Doelstelling en onderzoeksvraag.....	7
2. Theoretisch kader.....	9
2.1 Burn-out bij mannen en vrouwen en de verschillen.....	9
2.2 <i>Workplace mistreatment</i>	10
2.3 Burn-out door <i>workplace mistreatment</i>	11
2.4 Gender-dominantie in het beroepenveld	12
2.5 Conceptueel model	15
3. Onderzoeksmethode.....	16
3.1 Dataverzameling.....	16
3.2 Operationalisering	16
3.3 Ethiek en privacy.....	19
3.4 Data-analyse	19
4. Resultaten.....	21
4.1 Beschrijvende statistieken	21
4.2 Correlaties	23
4.3 Regressieanalyses.....	24
4.4 Conceptueel model.....	29
5. Conclusie en discussie	31
5.1 Conclusie	31
5.2 Discussie.....	32
5.2.1 <i>Wetenschappelijke implicaties</i>	32
5.2.2 <i>Praktische implicaties</i>	32
5.2.3 <i>Suggesties voor vervolgonderzoek</i>	33
Literatuurlijst.....	34
Bijlagen	40
Bijlage 1: Operationalisatie variabelen	40
Bijlage 2: Ethics and Privacy checklist.....	43

1. Introductie

1.1 Aanleiding

Volgens onderzoek van de Nationale Vacaturebank heeft één op de zes Nederlanders te maken gehad met discriminatie op het werk. Deze discriminatie heeft dan meestal te maken met negatieve opmerkingen of ongelijke behandeling. Daarnaast blijft het niet bij discriminatie alleen, ook (seksuele) intimidatie, kleinerend of vernederend gedrag, agressie of grensoverschrijdend gedrag komen veel voor op het werk. Voornamelijk vrouwen voelen zich hierdoor onveilig op de werkvloer (RTL Nieuws, 2022a; RTL Nieuws, 2022b). Dit geldt niet alleen voor vrouwen in Nederland, ook op Europees niveau is dit het geval. Van de vrouwen in de EU heeft 6,1% zich wel eens gediscrimineerd gevoeld op het werk. De meeste vrouwen gaven aan dat dit was op grond van hun gender. Van de mannen in de EU heeft 3,6% zich wel eens gediscrimineerd gevoeld, dit was om een andere reden dan gender, leeftijd, afkomst of invaliditeit. Daarnaast was in elk land de proportie van vrouwen die discriminatie of een andere vorm van intimidatie hebben ervaren groter dan de proportie van mannen (Eurostat, 2022). De gevolgen hiervan op de werkvloer kunnen een combinatie van mentale en/of fysieke klachten teweegbrengen, waaronder concentratieproblemen, een negatief zelfbeeld of zelfs psychische klachten (CNV, z.d.). Volgens onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek komt psychische vermoeidheid door het werk en verzuim door psychische klachten meer voor bij vrouwen dan bij mannen in Nederland. Respectievelijk 19% van de vrouwen tegenover 16% van de mannen en 7% van de vrouwen tegenover 5% van de mannen hebben hier last van (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Uit verschillende wetenschappelijke studies komen verschillende oorzaken van deze verschillen tussen mannen en vrouwen naar voren.

1.2 Wetenschappelijke/maatschappelijke relevantie

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar burn-out(klachten), symptomen en oorzaken, ook in combinatie met verschillende soorten beroepen. Aronsson et al. (2017) bijvoorbeeld hebben een systematische review gedaan over verschillende studies die onderzoek hebben gedaan naar burn-out symptomen en oorzaken hiervan. Zij stellen dat de oorzaken van burn-out veelal opgedeeld kunnen worden in twee soorten oorzaken. Situationele en individuele oorzaken. De focus in veel van deze onderzoeken liggen op de situationele oorzaken, zoals werkomgevingsfactoren. Deze bestaan uit taakeisen, individuele controle op het werk en het niveau van sociale steun. Burn-out bestaat uit drie aspecten die voornamelijk worden gehanteerd wanneer er onderzoek wordt gedaan naar burn-out, namelijk: emotionele uitputting,

depersonalisatie en verminderde prestatie. Hierbij is emotionele uitputting het belangrijkste en meest onderzochte aspect (Maslach & Jackson, 1981). Aronsson et al. (2017) hebben gevonden dat veel studies focussen op een enkel aspect van burn-out, namelijk emotionele uitputting en minder op depersonalisatie. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat verschillende losse aspecten van werkomgeving in combinatie met een enkele dimensie van burn-out werd onderzocht. Hieruit blijkt dat er een onderzoekskloof is wat betreft het onderzoeken van factoren van de werkomgeving en het effect hiervan op burn-out symptomen. Ook zijn verschillen tussen mannen en vrouwen vrijwel niet meegenomen. Een belangrijke werkomgevingsfactor die kan leiden tot mentale of psychische klachten, kan *workplace mistreatment* zijn, dit omvat een scala aan interpersoonlijke dimensies van uitsluiting tot intimidatie en zelfs fysiek geweld (McCord et al., 2017). Uit onderzoek van Savicki et al. (2003) blijkt dat vrouwen die werkzaam zijn in het mannen-gedomineerde beroep van penitentiair ambtenaar, meer last hebben van *workplace mistreatment* op basis van hun gender, dan hun mannelijke collega's. Dit heeft als gevolg dat het algemene stressniveau voor vrouwen hoger is, wat kan leiden tot burn-out klachten. Dit betekent dat er mogelijk verschillen zijn tussen in een mannen- of vrouwen-gedomineerd beroep werken en het ervaren van *workplace mistreatment* en burn-out. Rossiter en Sochos (2018) hebben onderzocht dat pesten of intimidatie op het werk negatieve mentale gevolgen met zich meebrengt, waaronder burn-out. Echter, hier is alleen onderscheid gemaakt tussen wel of geen intimidatie ervaren, niet tussen gender. Bovendien ligt de focus bij bestaand onderzoek voornamelijk op dienstverlenende beroepen, zoals leraren en maatschappelijk werkers. Uit onderzoek kwam naar voren dat er in dienstverlenende beroepen hoge eisen worden gesteld aan het werk, maar dat hier minder hulpbronnen zijn, wat kan leiden tot burn-out klachten bij medewerkers. Echter, hier wordt niet erkend dat er onevenredig veel vrouwen in dit soort dienstverlenende beroepen werkzaam zijn (Aldossari & Chaudhry, 2021; Page et al., 2022). Aldossari en Chaudhry (2021) wijzen op het ontbreken van onderzoek naar genderverschillen in het ervaren van burn-out klachten, zeker bij onderzoeken naar *workplace mistreatment* en burn-out, terwijl er wel degelijk man-vrouw verschillen zijn. Vrouwen zijn namelijk gevoeliger voor burn-out dan mannen, hebben vaker een burn-out dan mannen en ervaren daarnaast meer *workplace mistreatment* dan mannen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022; Marchand et al., 2018; Purvanova & Muros, 2010; Savicki et al., 2003). Hieraan liggen twee theorieën ten grondslag, namelijk de *gender role theory* van Eagly (1987) en de *gender role spillover theory* van Eagly en Johnson (1990).

De relevantie voor dit onderzoek is het meenemen van genderverschillen in onderzoek naar burn-out in combinatie met de verklaring dat dit kan komen door het ervaren van

workplace mistreatment. In bestaand onderzoek ligt daarnaast de focus veelal op situationele of individuele oorzaken of specifieke sectoren (Aldossari & Chaudhry, 2021; Aronsson et al., 2017; Savicki et al., 2003). Doordat burn-out een veelvoorkomend probleem is bij vrouwen en daarnaast *workplace mistreatment* bij vrouwen een groter probleem is dan bij mannen, moet dit worden onderzocht als verklarende factor in de verschillen tussen mannen en vrouwen en burn-out. Het is aannemelijk dat *workplace mistreatment* jegens vrouwen op de werkvloer een oorzaak kan zijn voor burn-out (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022; Eurostat, 2022; RTL Nieuws, 2022a). Daarnaast zal dit onderzoek worden belicht vanuit het perspectief van de *gender role theory* en de *gender role spillover theory* (Eagly, 1987; Eagly & Johnson, 1990).

1.3 Doelstelling en onderzoeksvraag

Op basis van voorgaande paragraaf is het duidelijk dat er veel onderzoek is gedaan naar burn-out en werk gerelateerde oorzaken hiervan, zoals stress en verschillende werkomgevingsfactoren (Aronsson et al., 2017). Echter, ook is duidelijk geworden dat er nog weinig onderzoek is gedaan naar man-vrouw verschillen in burn-out. Daarnaast is een mogelijke verklaring, namelijk *workplace mistreatment*, vaak niet meegenomen in onderzoek naar burn-out en de verschillen tussen mannen en vrouwen. Het is een erg actueel en relevant thema dat de afgelopen jaren naar voren is gekomen. Er zijn verschillende recente gebeurtenissen die hebben geleid tot het onderwerp van dit onderzoek. Denk hierbij aan het schandaal bij the Voice of Holland, bij De Wereld Draait Door, op de sportredactie van de NOS et cetera (Bormans et al., 2022; NU.nl, 2023; RTL Nieuws, 2023).

De doelstelling van dit onderzoek is het verklaren van verschillen tussen mannen en vrouwen en het ervaren van burn-out(klachten) door het werk als hoofdverband. Daarnaast wordt onderzocht of deze verschillen kunnen worden verklaard aan de hand van de *gender role theory* en de *gender role spillover theory*. Dit wordt gedaan om de wetenschappelijke onderzoekskloof (deels) op te vullen. Ook wordt onderzocht of dit effect anders is voor personen die werken in vrouwen-gedomineerd beroepen of in mannen-gedomineerde beroepen. De onderzoeksvraag die centraal staat in dit onderzoek luidt dan ook als volgt: *Is er een verschil tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het ervaren van burn-out (klachten) door het werk? En kan dit worden verklaard aan de hand van de gender role theory en de gender role spillover theory?*

In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) zal het theoretisch kader aan bod komen. Hier wordt een definitie gegeven van burn-out en *workplace mistreatment*. Ook worden relevante

theorieën, verklaringen en verschillende onderzoeken naar burn-out aangehaald. Daaruit zullen de hypothesen worden opgesteld en volgt een visueel conceptueel model. In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksmethode van deze studie besproken, waaronder de dataverzamelmethode, de operationalisering van de variabelen, ethiek en privacy en de data-analyse methode. Hoofdstuk 4 betreft de resultaten van dit onderzoek en de uitkomsten van de hypothesen worden besproken. Als laatst komen de conclusie en discussie aan bod in hoofdstuk 5. Hierin wordt antwoord gegeven op bovenstaande onderzoeksvraag. Ook komen hier enkele limitaties aan dit onderzoek naar voren, wordt besproken wat de resultaten betekenen voor de praktijk en komen suggesties voor vervolgonderzoek aan bod. Daarna kunnen de literatuurlijst en de bijlagen worden gevonden.

2. Theoretisch kader

Voor een onderzoek naar de verklaringen van verschillen tussen mannen en vrouwen en het ervaren van burn-out is het van belang om eerst het concept 'burn-out' te definiëren. De definitie die veruit het meest wordt gehanteerd om burn-out te beschrijven is die van Maslach en Jackson (1981). Zij beschrijven burn-out als volgt: "Burn-out is een syndroom van emotionele uitputting en cynisme dat vaak voorkomt bij mensen die op de een of andere manier "mensenwerk" doen." (p. 99). Daarnaast onderscheiden de auteurs drie kernaspecten. De eerste is emotionele uitputting. Dit houdt in dat werknemers niet meer geloven dat ze zichzelf psychologisch kunnen geven, omdat hun emotionele bronnen uitgeput raken. Het tweede aspect is cynisme of depersonalisatie. Dit verwijst naar de interpersoonlijke context van burn-out. Het derde en laatste aspect van burn-out is verminderde prestatie. Dit houdt verband met gevoelens van ontoereikendheid en een gebrek aan succes en productiviteit op het werk (Maslach & Jackson, 1981). Emotionele uitputting wordt gezien als het meest robuuste, maar ook het minst specifieke aspect van de definitie (Schaufeli & Schreurs, 1999). Ook worden emotionele uitputting en depersonalisatie gezien als de kerncomponenten van burn-out (Taris et al., 2013).

Daarnaast is het van belang het begrip voor het verklaringsmechanisme af te bakenen. In dit onderzoek zal de Engelse term *workplace mistreatment* gebruikt worden. McCord et al. (2017) definiëren dit begrip als: "een specifieke, antisociale variant van organisatieafwijking, waarbij het gaat om een situatie waarin ten minste één [individueel] tegennormale negatieve acties onderneemt, of normatieve positieve acties beëindigt, tegen een ander lid" (p. 138). Hieronder wordt een breed scala aan constructies verstaan waaronder machtsmisbruik, discriminatie, pesten, intimidatie, fysieke en verbale agressie en sociale uitsluiting. Omdat *workplace mistreatment* zich niet goed laat vertalen naar het Nederlands is ervoor gekozen de Engelse term te gebruiken omdat dit het meest passend is in de context van dit onderzoek. Daarnaast is het belangrijk te benoemen dat het gaat om *mistreatment* binnen de organisatie-context en niet om *mistreatment* door de organisatie.

2.1 Burn-out bij mannen en vrouwen en de verschillen

Burn-out wordt vaak gezien als iets wat meer bij vrouwen voor komt dan bij mannen (Marchand et al., 2018; Purvanova & Muros, 2010). Vaak wordt aangenomen dat vrouwen meer gevoelig zijn voor stress en daarmee burn-out(klachten). Deze genderstereotypering kan ertoe leiden dat vrouwen minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt dan mannen, omdat managers ook deze aannames doen. Aan de andere kant kan deze aanname er toe leiden dat burn-out(klachten) bij

mannen minder serieus genomen worden (Page et al., 2022; Purvanova & Muros, 2010). Dat vrouwen gevoeliger zijn voor burn-out is niet alleen een aanname of een beeld. Uit onderzoek van het CBS blijkt dit ook daadwerkelijk zo te zijn. Van de vrouwen heeft 19% last van psychische vermoeidheid, oftewel emotionele uitputting, tegenover 16% van de mannen in Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Ook uit onderzoek van Unicef (2021) komt dit naar voren. Zij stellen dat stress en burn-out meer invloed hebben op vrouwen dan op mannen (Cox, 2021). Daarnaast is het zo dat een onevenwichtige verdeling van genderrollen in verband worden gebracht met burn-out (García-Arroyo et al., 2019). De *gender role theory* van Eagly (1987) stelt dat socialisatie, genderstereotypen, genderrollen en fysieke verschillen, maar ook overeenkomsten tussen mannen en vrouwen, invloed hebben op de manier waarop mannen en vrouwen zich gedragen in een samenleving en welke rol ze hierin vervullen. Een onderdeel hiervan is een traditionele rolverdeling van de taken voor mannen en vrouwen, die gebaseerd is op fysieke sekseverschillen en de daaruit voortvloeiende socialisatie voor de verdeling van genderrollen. Vrouwen doen nog altijd meer huishoudelijke en verzorgende taken dan mannen. Dit kan zorgen voor druk op vrouwen om hun werk- en privéleven te balanceren, wat kan leiden tot extra stress en uiteindelijk burn-out (García-Arroyo et al., 2019). Een verklaring dat vrouwen vaker burn-out(klachten) krijgen, kan dus te maken hebben met de situatie waarin zij zitten, waardoor hen dit meer raakt dan mannen (Eagly, 1987). Dit leidt tot de eerste hypothese van dit onderzoek, namelijk:

H1: Vrouwen hebben een grotere kans op het ervaren van burn-out(klachten) dan mannen.

Er is niet één enkele reden waarom vrouwen eerder last kunnen krijgen van burn-out, maar de manier waarop gendernormen en de maatschappij in elkaar zitten, spelen hier een belangrijke rol in. Genderongelijkheid op de werkplek, *workplace mistreatment*, verschillen tussen hogere en lagere inkomens, minder kansen op promotie en onevenwichtige werk-privé balans zijn factoren die kunnen bijdragen aan de kans op een burn-out. Dit zijn tevens factoren waar voornamelijk vrouwen mee te maken kunnen krijgen. In de paragrafen hieronder zal er dieper in worden gegaan op deze verschillende verklaringen (Cox, 2021).

2.2 *Workplace mistreatment*

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen vaker worden geconfronteerd met meer werk-gerelateerde druk en stress, waaronder seksdiscriminatie, genderstereotypering en zelfs pesten. Ook hebben vrouwen minder kansen op promotie, leidinggevende functies of meer verantwoordelijkheden,

omdat ze worden gezien als incompetent (Aldossari & Chaudhry, 2021; McCord et al., 2017; Page et al., 2022). Het is voor vrouwen, door *workplace mistreatment*, dus moeilijker om hogerop te komen in hun werk. Dit fenomeen staat ook wel bekend als het glazen plafond. Een uiting hiervan is de nog altijd bestaande loonkloof (Aldossari & Chaudhry, 2021; Page et al., 2022; Sipe et al., 2009). Uit onderzoek van McCord et al. (2017) blijkt dat meerderheidsgroepen (mannen) vaker hun best willen doen hun status te behouden en daardoor de minderheidsgroep (vrouwen) negatief zullen bejegenen. Dit staat ook wel bekend als de sociale dominantie theorie. Kortom, vrouwen hebben meer last van *workplace mistreatment* dan mannen, doordat vrouwen en mannen verschillende kansen hebben en anders worden behandeld.

Ongelijke behandeling op basis van gender kan voor komen bij verschillende aspecten van het werk en kan gebeuren door collega's, managers, maar ook klanten of cliënten. Uit onderzoek van World Health Organization (2006) blijkt dat vrouwen over het algemeen vaker dan mannen worden blootgesteld aan psychologische risico's zoals negatieve stress en psychologische en seksuele intimidatie. Ook Page et al. (2022) vonden dat vrouwen drie tot vier keer meer kans hebben om op het werk beledigingen te ondervinden vanwege hun gender of om behandeld te worden alsof ze geen onderdeel zijn van hun werk vanwege het feit dat ze vrouw zijn (Page et al., 2022; World Health Organization, 2006). Daarnaast is de perceptie voor het ervaren van *mistreatment* verschillend voor mannen en vrouwen. Vrouwen voelen zich eerder *mistreated* dan mannen. Deze ervaring wordt onder andere beïnvloed door de verhouding tussen degene die *mistreat* en die wordt *mistreat*. Hierbij zijn vrouwen eerder onderworpen aan *mistreatment* en gebeurt dit vaker door personen die een hogere functie hebben. Dit komt doordat vooroordelen tegen vrouwen zijn verankerd in de traditionele stereotypen en sociale dominante hiërarchieën. Hierdoor ervaren vrouwen een onevenredige mate van *mistreatment* op het werk in vergelijking met mannen (McCord et al., 2017; Rotundo et al., 2001). Dit leidt tot de tweede hypothese in dit onderzoek, namelijk:

H2: Vrouwen ervaren een hogere mate van *workplace mistreatment* dan mannen.

2.3 Burn-out door *workplace mistreatment*

Discriminatie, pesten, seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie op het werk, dus *workplace mistreatment*, hebben een nadelig effect op de gezondheid en het welzijn van degenen die eraan worden blootgesteld. Dit wordt in verband gebracht met een slechte geestelijke gezondheid, een laag gevoel van eigenwaarde, een hoog ziekteverzuim en een lage productiviteit op de werkplek (Samora et al., 2020). *Workplace mistreatment* kan dus negatieve

gevolgen hebben voor de mentale gezondheid. Dit is specifiek voor vrouwen het geval (Aldossari & Chaudhry, 2021; Samora et al., 2020; Sipe et al., 2009;). Bovendien bleek uit onderzoek van Sipe et al. (2009) dat vrouwen die meer discriminatie hebben ervaren, met negatieve psychologische gevolgen kampen. Stressfactoren door *workplace mistreatment* kunnen leiden tot negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid en tot werk gerelateerde vermoeidheid (Page et al., 2022; World Health Organization, 2006). Ook kan seksuele intimidatie leiden tot schaamte en een schuldgevoel, angst, spanning, depressie en vermoeidheid (World Health Organization, 2006). Deze actoren kunnen bijdragen aan burn-out bij vrouwen (Aldossari & Chaudhry, 2021).

Genderongelijkheid beïnvloedt de manier waarop stress wordt ervaren. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen meer last hebben van psychische aandoeningen, omdat zij op een andere manier worden blootgesteld aan en anders reageren op prikkels en stressoren dan mannen (García-Arroyo et al., 2019; Marchand et al., 2018). Vrouwen scoren vaak hoger op emotionele uitputting dan mannen en mannen vaak hoger op depersonalisatie dan vrouwen (Marchand et al., 2018; Purvanova & Muros, 2010;). Dit kan komen doordat vrouwen leren om hun emoties meer te tonen en daardoor is het duidelijker te zien wanneer zij emotioneel uitgeput zijn/raken. Mannen leren hun emoties te onderdrukken, hierdoor zullen zij zich eerder afsluiten en terugtrekken wanneer zij stress ervaren (García-Arroyo et al., 2019; Purvanova & Muros, 2010). Dit ligt ook in lijn met de *gender role theory* van Eagly (1987) die stelt dat deze eigenschappen zijn gesocialiseerd of aangeleerd door de manier waarop de maatschappij in elkaar zit en genderstereotyperingen teweegbrengt.

Ook de percepties van *mistreatment* zijn verschillend voor mannen en vrouwen. Naast de feitelijke *mistreatment* tegen vrouwen in organisaties, zorgen ook de verwachtingen van vrouwen over *mistreatment*, overtuigingen over hoe anderen hen zien en drempels voor het labelen van gedrag als *mistreatment* door eerdere ervaringen hiermee, voor andere percepties van *mistreatment* op het werk voor vrouwen (McCord et al., 2017). Bovengenoemde verklaringen leiden tot de derde hypothese van dit onderzoek, namelijk:

H3: Er is een positief verband tussen *workplace mistreatment* en burn-out(klachten).

2.4 Gender-dominantie in het beroepenveld

Het verklaren van de verschillen tussen mannen en vrouwen en burn-out risico's kan ook te maken hebben met hun beroep of het beroepenveld waarin zij werken. Veel beroepen zijn nog steeds geslachtsgebonden. Vrouwen werken vaker in beroepen die passen bij hun genderrol,

zoals zorgberoepen. Terwijl mannen vaker werken in beroepen die passen bij hún genderrol zoals de bouw of bestuursfuncties. Ook dit ligt in lijn met de *gender role theory* waarbij de fysieke verschillen tussen mannen en vrouwen zorgen voor de verdeling van gender- en sociale rollen die passend zijn bij een bepaald gender (Eagly, 1987). Uit onderzoek is gebleken dat genderstereotyperingen voor de beroepskeuze een van de belangrijkste voorspellers is voor een baan die iemand zal kiezen. Iets wat door socialisatie al vroeg wordt gevormd bij kinderen (He et al., 2019; Miller & Hayward, 2006).

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen in typisch mannenberoepen en mannen in typisch vrouwenberoepen, slechter af zijn dan wanneer ze werken in het beroepenveld passend bij hun geslacht. Vrouwen en mannen ervaren dit echter op een andere manier (Purvanova & Muros, 2010). Door genderstereotyperingen kunnen werknemers het gevoel krijgen dat ze moeten voldoen aan de sociale verwachtingen die horen bij hun functie (He et al., 2019). Volgens de *gender role spill-over* hypothese van Eagly en Johnson (1990) krijgen vrouwen in mannen-gedomineerde beroepen meer kritiek wanneer ze zich niet vrouwelijk genoeg op stellen of wanneer ze zich juist te vrouwelijk op stellen. Dit kan resulteren in stress en kan leiden tot genderdiscriminatie van vrouwen in deze beroepen (Innstrand et al., 2011; Page et al., 2022; Purvanova & Muros, 2010). De *gender role spillover theory* (Eagly & Johnson, 1990) stelt dat vrouwelijke werknemers vaker eerst worden gezien als vrouw, haar genderrol en daarna pas als werker, haar beroepsrol. Deze *gender role spillover* kan ertoe leiden dat vrouwen worden beoordeeld op basis van hun seksuele beschikbaarheid. Dit kan resulteren in *workplace mistreatment*, omdat hun gedrag kan vaak wordt geïnterpreteerd als seksueel, waardoor seksuele avances worden gezien als acceptabel, of soms zelfs gevraagd. Dit speelt vooral op wanneer de verhouding tussen mannen en vrouwen in een organisatie/beroep niet gelijk is. Uit onderzoek is gebleken dat de cijfers voor seksuele intimidatie het hoogst waren voor vrouwen in een mannen-gedomineerd beroep en waren het laagst voor vrouwen in een beroep waar de verdeling tussen mannen en vrouwen meer gelijk was (Burgess & Borgida, 1997).

Vrouwen kunnen ook het gevoel krijgen aangenomen te zijn als symbolisch en zo kunnen ze ook worden waargenomen door collega's (Page et al., 2022; Purvanova & Muros, 2010). Dit kan leiden tot stress, maar dit kan ook leiden tot meer *workplace mistreatment* tegen vrouwen (McCord et al., 2017). Deze groep vrouwen ervaart vaker *mistreatment* dan vrouwen in vrouwen-gedomineerde beroepen volgens onderzoek van Page et al. (2022) en van Purvanova en Muros (2010). Daarnaast kan de loonkloof, zeker in mannen-gedomineerde beroepen, voor vrouwen leiden tot stress en frustratie (Purvanova & Muros, 2010).

Mannen in vrouwen-gedomineerde beroepen kunnen ook last krijgen van stress (Innstrand et al., 2011; Purvanova & Muros, 2010). De aard van deze beroepen vergen een goede emotieregulatie en zorgzaamheid. Vrouwen leren dit vroegtijdig in hun socialisatieproces, terwijl bij mannen deze vaardigheden vaak ontbreken omdat ze deze niet aangeleerd krijgen (Eagly, 1987). Daardoor kan het voor hen lastiger zijn deze typische vrouwenberoepen uit te voeren, wat weer kan leiden tot stress. Verder worden typische vrouwenberoepen in de maatschappij meer ondergewaardeerd en onderbetaald. Mannen in deze beroepenvelden hebben hier ook last van. Echter, de loonkloof tussen mannen en vrouwen is groter in mannen-gedomineerde beroepen dan in vrouwen-gedomineerde beroepen. (Innstrand et al., 2011; Purvanova & Muros, 2010). Mannen vinden status en kostwinner zijn belangrijk en dat gaat moeilijker in deze beroepenvelden (Eagly, 1987). Dit kan leiden tot stress voor mannen, maar dit gaat niet op voor vrouwen (Purvanova & Muros, 2010). Echter, vrouwen ervaren over het algemeen meer stress en uitputting in verschillende beroepenvelden, dan mannen bleek uit onderzoek van Innstrand et al. (2011). Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat mannen in vrouwen-gedomineerde beroepen juist meer kans hebben op promoties of andere beloningen, waardoor ze een hogere mate van arbeidssatisfactie hebben dan vrouwen in diezelfde beroepen. Dit is de zogeheten glazen roltrap, de tegenhanger van het glazen plafond (Cognard-Black, 2004; Innstrand et al., 2011). Dit komt doordat er een bepaalde culturele autoriteit wordt geassocieerd met mannelijkheid, dit geldt ook voor mannen in vrouwen-gedomineerde beroepen. De (voornamelijk economische) voordelen die mannen hebben in vrouwen-gedomineerde beroepen wegen hierbij op tegen de nadelen, zoals die hierboven zijn genoemd (Cognard-Black, 2004).

De *gender role spillover theory* (Eagly & Johnson, 1990) geeft geen uitsluitsel over verschillen tussen vrouwen in mannen-gedomineerde beroepen en in vrouwen-gedomineerde beroepen. Eerder is al duidelijk geworden dat vrouwen en mannen *workplace mistreatment* anders ervaren. Maar vrouwen en mannen-gedomineerde en in vrouwen-gedomineerde beroepen kunnen dit ook anders ervaren. Voor vrouwen die werken in beroepen die bij haar genderrol past en *gender role spillover* hierin overlapt, kan *workplace mistreatment* worden gezien als onderdeel van haar werk of iets dat erbij hoort. Bij vrouwen in beroepen die niet direct passen bij haar gender, loopt haar genderrol niet over in haar beroepsrol, maar staat dit meer los van elkaar. Dit kan ervoor zorgen dat zij *workplace mistreatment* meer zien als een belemmering van haar werk. Het kan zijn dat ze *workplace mistreatment* daarom anders ervaart dan de groep vrouwen werkzaam in vrouwen-gedomineerde beroepen (Burgess & Borgida, 1997). Dit leidt tot de vierde en laatste hypothese van dit onderzoek, namelijk:

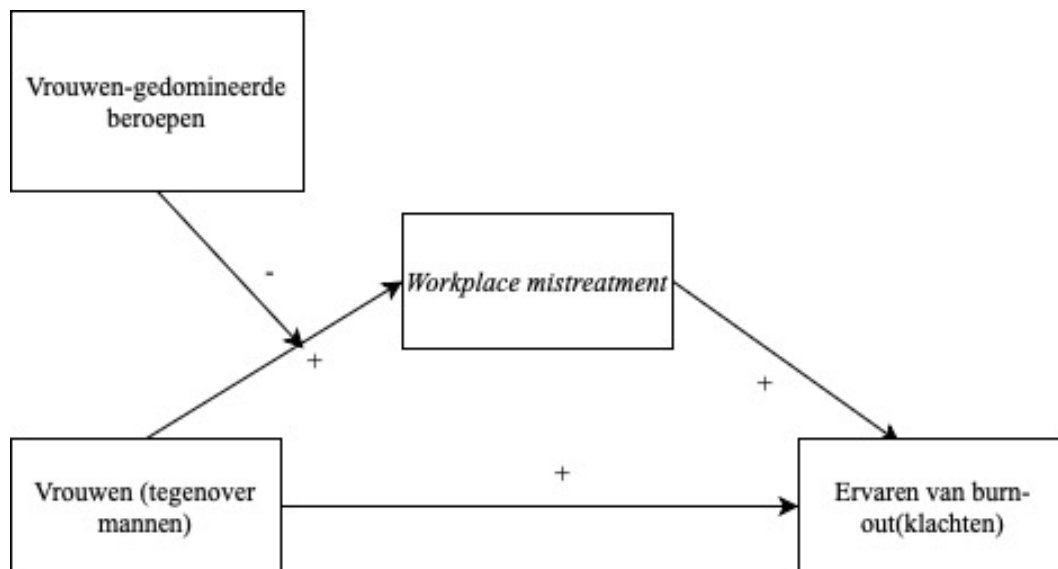
H4: Vrouwen die werken in mannen-gedomineerde beroepen ervaren een hogere mate van *workplace mistreatment* dan mannen die werken in vrouwen-gedomineerde beroepen.

2.5 Conceptueel model

In figuur 1 is een visuele weergave van het conceptuele model voor de opgestelde hypothesen te zien. De verwachte relaties tussen de variabelen is hier weergegeven. Er wordt verwacht dat er een positief verband is tussen vrouwen en het ervaren van burn-out(klachten). Er wordt ook verwacht dat er een positief verband is tussen vrouwen en *workplace mistreatment*. Ook wordt er verwacht er een positief verband bestaat tussen het ervaren *workplace mistreatment* en het ervaren van burn-out(klachten). Verder wordt er verwacht dat het verband tussen gender en burn-out wordt gemedieerd door *workplace mistreatment*. Als laatste wordt verwacht dat het werken in een vrouwen-gedomineerd beroep de relatie tussen vrouw zijn en *workplace mistreatment* ervaren minder sterk wordt.

Figuur 1

Conceptueel model



3. Onderzoeksmethode

3.1 Dataverzameling

Dit onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van secundaire data. De data van het *European Working Conditions Telephone Survey 2021* (EWCTS, 2021) worden gebruikt voor dit onderzoek. Deze survey wordt iedere vijf jaar uitgevoerd door Eurofound, waarvan de eerste in 1990 werd uitgezet. In het survey wordt onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden van werkenden in Europa. Het telefoonsurvey is afgenomen in 36 landen in Europa, in 54 verschillende talen. In totaal zijn er 70.000 participanten ondervraagd. De respondenten zijn random gesampled, door middel van het bellen van telefoonnummers (Eurofound, 2021).

3.2 Operationalisering

Voor dit onderzoek wordt er gebruikgemaakt van de data van het EWCTS (2021), hierbij zal de gehele populatie worden meegenomen. Er zijn tot nog toe geen aanwijzingen gevonden voor grote verschillen tussen landen en burn-out bij vrouwen. Zoals eerder benoemd hebben vrouwen overal last van *workplace mistreatment* en van burn-out(klachten), meer dan mannen (Cox, 2021; Eurostat, 2022). Daarom hoeven er geen landen worden uitgesloten voor dit onderzoek.

In dit onderzoek zijn er vier concepten die worden geoperationaliseerd. De onafhankelijke variabele X, gender wordt gemeten aan de hand van vraag: Wat is uw gender? 1. Een man of 2. Een vrouw. Deze variabele is gehercodeerd naar een dummyvariabele waarbij vrouw waarde 0 en man waarde 1 hebben gekregen.

De afhankelijke variabele Y, burn-out(klachten) wordt gemeten aan de hand van verschillende vragen, die samen een gemiddelden schaal vormen. Deze vragen hebben betrekking op de gemoedstoestand van de respondent. Hierbij konden ze aangeven in hoeverre ze zich in de laatste twee weken vrolijk en in een opperbeste stemming heeft gevoeld (A), ze zich rustig en ontspannen voelde (B), ze zich actief en energiek voelde (C), en ze zich fris en uitgerust voelde wanneer hij/zij wakker werd (D). De antwoordopties variëren van 1. Altijd tot 6. Helemaal niet. Een combinatie van de antwoorden op deze vragen kunnen de mentale gesteldheid van de respondenten meten. Daarnaast sluit deze meting aan bij het aspect emotionele uitputting van de definitie van Maslach en Jackson (1981) van burn-out. Er is een betrouwbaarheidsanalyse en factoranalyse uitgevoerd voor het maken van de schaal. De Cronbach's Alpha voor de items in de burn-out schaal is 0,788. In tabel 1 is de variantie te zien.

Component 1 verklaart 36,46% van de variantie. Daarnaast is in de tabel te zien dat de items laden op één dimensie.

De mediërende variabele Z1, *workplace mistreatment* zal worden gemeten aan de hand van een andere set vragen uit het EWCTS 2021, die samen een somschaal vormen. De vragen gaan over of de respondent de afgelopen maand te maken heeft gehad met verbaal geweld of bedreigingen (A) en ongewenste seksuele aandacht (B). Daarnaast werd gevraagd of de respondent de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met pesten, intimidatie of geweld. De antwoordopties zijn 1. Ja, en 2. Nee. Deze items zijn gehercodeerd, zodat een hoge score een hogere mate van *workplace mistreatment* betekent, vervolgens zijn de items samengevoegd in een somschaal. Ook voor deze schaal is een betrouwbaarheidsanalyse en een factoranalyse uitgevoerd. De Cronbach's Alpha voor de items in de intimidatie schaal is 0,527. Het is gebruikelijk om een schaal met een Cronbach's Alpha van 0,7 of hoger te gebruiken, dat is een acceptabele waarde (Cortina, 1993). Blijkbaar is het met de verkregen data van het EWCTS (2021) lastig om tot betrouwbare data te komen. Echter, doordat er gebruikgemaakt wordt van bestaande data zal de schaal toch gebruikt worden. In tabel 1 is te zien dat component 2, 20,94% van de variantie verklaard. Daarnaast is te zien dat de drie items laden op één dimensie. Voor de analyse is deze schaal de intimidatie-schaal genoemd.

Tabel 1

Factoranalyse Verklaarde Variantie burn-out

Items	1	2
Burn-out*		
87A Vrolijk en goedgehumeurd [Hoe vaak voelde u zich de afgelopen twee weken ...]	0,771	
87B Kalm en ontspannen [Hoe vaak voelde u zich de afgelopen twee weken ...]	0,771	
87C Actief en energiek [Hoe vaak voelde u zich de afgelopen twee weken ...]	0,764	
87D Fris en uitgerust toen je wakker werd [Hoe vaak voelde u zich de afgelopen twee weken ...]	0,751	
Workplace mistreatment**		
80A Verbaal geweld of bedreigingen [Bent u de afgelopen maand tijdens uw werk blootgesteld aan een van de volgende zaken?]		0,738
80B Ongewenste seksuele aandacht [Bent u de afgelopen maand tijdens uw werk blootgesteld aan een van de volgende zaken?]		0,712

81A Pesten, intimidatie, geweld [Bent u de afgelopen maand tijdens uw werk blootgesteld aan een van de volgende zaken?]		0,538
Eigenwaarde	2,552	1,466
Verklaarde variantie %	36,46%	20,94%
Cronbach's Alpha	0,788	0,527

*Gehercodeerd, zodat een lage score geen burn-out betekent en een hoge score veel burn-out betekent.

** Gehercodeerd zodat een lage score geen/weinig *workplace mistreatment* betekent en een hoge score meer/veel *workplace mistreatment* betekent.

Het laatste concept, de modererende variabele Z2, vrouwen-gedomineerde beroepen kan worden gemeten aan de hand van de vraag hoeveel van de collega's van de respondent vrouw is. De antwoordopties zijn 1. Geen of bijna geen, 2. Minder dan de helft, 3. Ongeveer de helft, 4. Meer dan de helft en 5. Allemaal of bijna allemaal. Door middel van deze vraag kan worden bepaald of de respondent werkt in een mannen- of vrouwen-gedomineerd beroep. Een beroep is een vrouwen-gedomineerd beroep wanneer er 25% of minder mannen werken en vice versa voor mannen-gedomineerde beroepen (Catalyst, 2022). Deze variabele is gecodeerd als dummyvariabele. Hierbij zijn de antwoordcategorieën 4 en 5, gecodeerd als 1 en de rest van de antwoordcategorieën zijn gecodeerd als 0. Dit betekent dat een hogere score betekent dat iemand in een vrouwen-gedomineerd beroep werkt. Om deze reden zal in de resultaten worden gesproken over vrouwen-gedomineerde beroepen en niet-vrouwen-gedomineerde beroepen, in plaats van mannen-gedomineerde beroepen.

Als controlevariabelen worden vijf variabelen meegenomen. Namelijk: leeftijd, opleidingsniveau, deeltijd of voltijd werken, sector (privaat/publiek) en organisatiegrootte. Leeftijd en opleidingsniveau zijn generieke achtergrondkenmerken die vaak worden meegenomen in onderzoeken, gezien deze van invloed kunnen zijn op de uitkomst van de resultaten (Aronsson et al., 2017; Eagly & Johnson, 1990; Garcíá-Arroyo et al., 2019). Opleidingsniveau is gecodeerd als drie categorieën (*primary*, *secondary*, *tertiary*). Dit is vertaald naar laag, midden en hoog. Voor de regressieanalyse zijn er dummyvariabelen van gemaakt. Hierbij heeft steeds één van de categorieën de waarde 1 gekregen en de rest de waarde 0. De volgende controlevariabele is deeltijd werken. Er wordt verwacht dat deeltijd of voltijd werken mogelijk van invloed is op de mate dat iemand burn-out ervaart (Du Bois et al., 2023). Ook is het zo dat vrouwen vaker deeltijd werken dan mannen (Burchell et al., 2007). Deze variabele is niet gehercodeerd. De waarde 1 betekent deeltijd werk en de waarde 2 betekent

voltijd werk. De volgende controlevariabele is de sector. Het kan zijn dat de sector van invloed is. Uit een studie van Meisler (2021) is gebleken dat in de publieke sector vaker intimidatie wordt gebruikt om werknemers te motiveren harder te werken. Dit kan vervolgens doorwerken op burn-out(klachten). Daarom is het interessant om te zien of de sector een significant effect heeft. Ook van deze variabele zijn dummyvariabelen gemaakt voor de regressieanalyse. Hierbij heeft telkens één antwoordcategorie de waarde 1 gekregen en de rest van de antwoordcategorieën de waarde 0. Tot slot is de organisatiegrootte van belang als controlevariabele. Het zou kunnen zijn dat er in een grotere organisatie meer ruimte is voor *workplace mistreatment*, omdat hier een minder informele sfeer is en hiërarchie een grotere rol speelt. Anderzijds zou het kunnen dat burn-out eerder voorkomt bij kleinere organisaties, omdat er meer werk verdeeld moet worden onder minder collega's (Weiss, 2020). Deze variabele is ook omgezet in dummyvariabelen. Wederom is hier voor telkens één antwoordcategorie de waarde 1 gegeven en voor de rest van de antwoordcategorieën de waarde 0. Een overzicht van alle items inclusief antwoordopties, per variabele kunnen worden gevonden in bijlage 1.

3.3 Ethiek en privacy

In dit onderzoek wordt geen eigen data verzameld, maar wordt er gebruikgemaakt van bestaande openbare data die online gevonden kunnen worden. De survey voldoet aan industriële normen voor ethiek en aan de *EU GDR legislation* (Eurofound, 2021).

3.4 Data-analyse

Voor het verkrijgen van de onderzoeksresultaten is gebruikgemaakt van *IBM SPSS* versie 27. Het hoofdverband (model 1 in tabel 5) tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele is getoetst door middel van een lineaire regressie. Het directe verband tussen gender en *workplace mistreatment* (model 2 in tabel 5) is ook door middel van een lineaire regressie getoetst. De mediatie en moderatie analyses zijn uitgevoerd met de Process-macro. De mediatie (model 3 in tabel 5) is getoetst met model 4 in Process. De moderatie (model 4 in tabel 5) is getoetst met model 1 in Process. Als laatst is de gemodereerde mediatie (model 5 in tabel 5) getoetst met model 7 in Process. Verder zijn bij elk model de controlevariabelen meegenomen.

Er is bij model 5, de gemodereerde mediatie gecontroleerd voor land, in de vorm van dummy's, waarbij Kosovo de referentiecategorie was. De toevoeging van de landdummy's had geen invloed op deze resultaten, daarom zijn deze weggelaten in de resultaten. Omdat model 5

het meest uitgebreide model is, kan er van uit worden gegaan dat de controlevariabele land, ook op de rest van de analyses geen invloed zal hebben.

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende statistieken

In tabel 2 worden beschrijvende statistieken van de gebruikte variabelen en controlevariabelen getoond om inzicht te krijgen in de achtergrondkenmerken van de respondenten uit de dataset. De onafhankelijke variabele is gender, de afhankelijke variabele is de burn-outschaal, de mediatievariabele is de intimidatieschaal en de moderatievariabele is een dummy voor vrouwen-gedomineerde beroepen. De controlevariabelen zijn leeftijd, opleidingsniveau, deeltijd/volledig werken, sector (publiek/privaat) en organisatiegrootte. De totale N van de respondenten die worden meegenomen in de analyse is 44519. Dit komt omdat een aantal items niet aan alle respondenten is voorgelegd, waaronder de items over *workplace mistreatment*. Dit zorgde voor missende waarden, waardoor de N werd verlaagd.

Zoals te zien in tabel 2 is gender redelijk gelijk verdeeld. Gemiddeld is er 2,76 gescoord op burn-out en 3.17 op intimidatie. Ongeveer 35% van de respondenten werkt in een vrouwen-gedomineerd beroep. Daarnaast is het opleidingsniveau van de meeste respondenten midden en hoog. De meeste respondenten werken voltijd en in de private sector. Verder werken de meeste respondenten in een organisatie die bestaat uit 10 tot 49 personen.

Tabel 2

Beschrijvende Statistieken van de Variabelen en Controlevariabelen

Variabelen	Categorieën	N	Percentage	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard deviatie
Gender		47458		1	2		0,50
	Man	24926	52,5%				
	Vrouw	22532	47,5%				
Burn-outschaal		47108		1,00	6,00	2,76	1,06
Intimidatieschaal		47458		3,00	6,00	3,17	0,49
Vrouwen-gedomineerd werk		47458	35%	,00	1,00		0,48
Leeftijd		47371		16	88,00	41,87	12,28
Opleidingsniveau		47220		1,00	3,00		0,52
	Laag	588	1,2%				
	Midden	19839	41,8%				

	Hoog	26793	56,5%		
Deeltijd of voltijd werk		47123		1,00	2,00
	Deeltijd	7895	16,6%		
	Voltijd	39228	82,7%		
Private of publieke sector		46856		1,00	5,00
	Privaat	30337	630,9%		
	Publiek	12503	26,3%		
	Publiek-privaat	1883	4,0%		
	Not-for-profit	951	2,0%		
	Anders	1182	2,5%		
Organisatiegrootte		46007		1,00	8,00
	1 (werkt alleen)	3778	8,0%		
	2 tot 4	5438	11,5%		
	5 tot 9	5486	11,6%		
	10 tot 49	13643	28,7%		
	50 tot 99	5235	11,0%		
	100 tot 249	4924	10,4%		
	250 tot 499	2742	5,8%		
	500 of meer	4761	10,0%		
Totale N		44519			

In tabel 3 zijn de gegevens over de schalen weergegeven, maar dan gesplitst naar man en vrouw. De gemiddelde score op de burn-out schaal voor mannen is 2,66 en voor vrouwen 2,88. Dit betekent dat vrouwen gemiddeld een iets hogere score hebben gegeven op de items binnen de burn-outschaal. Deze scores lopen op van 1 tot 6. Waarbij 1 laag is en 6 hoog. De gemiddelde score op de intimidatieschaal voor mannen is 3,14 en voor vrouwen 3,20 dit betekent dat vrouwen gemiddeld iets hoger scoren op de intimidatieschaal, ze hebben vaker ja ingevuld op de items binnen de schaal dan mannen. De scores lopen van 3 tot 6. Hierbij betekent een score van 3 dat er op alle items uit de schaal nee is geantwoord en een score van 6 betekent dat er op alle vragen ja is geantwoord. Daarnaast is te zien dat 55% van de vrouwen in een vrouwen-gedomineerd beroep werken tegenover 18% van de mannen.

Tabel 3*Beschrijvende Statistieken Variabelen gesplitst naar Man en Vrouw*

Variabelen		N	Percentage	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard deviatie
Man	Burn-outschaal	24730		1,00	6,00	2,66	1,03
	Intimidatieschaal	24926		3,00	6,00	3,14	0,45
	Vrouwen-gedomineerd werk	24926	18%	0,00	1,00		0,38
	Totaal Man	23500					
Vrouw	Burn-outschaal	22378		1,00	6,00	2,88	1,06
	Intimidatieschaal	22532		3,00	6,00	3,20	0,53
	Vrouwen-gedomineerd werk	22532	55%	0,00	1,00		0,50
	Totaal Vrouw	21091					
Totale N		44591					

4.2 Correlaties

Tabel 4 laat de correlaties zien tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabelen. Er is te zien dat de correlatie tussen gender en de burn-outschaal 0,105 ($p < 0,001$) is. Dit betekent dat vrouwen iets meer last zouden hebben van burn-out dan mannen. Verder is er te zien dat de correlatie tussen gender en de intimidatieschaal 0,058 ($p < 0,001$) is. Dit betekent dat vrouwen meer last hebben van *workplace mistreatment* dan mannen. Burn-out en intimidatie hebben een correlatie van 0,157 ($p < 0,001$). Dit betekent dat een hogere waarde voor intimidatie een hogere waarde voor burn-out geeft. Burn-out en vrouwen-gedomineerd werk hebben een correlatie van 0,055 ($p < 0,001$). Dit betekent dat personen in een vrouwen-gedomineerd beroep iets meer last hebben van burn-out dan personen in een niet vrouwen-gedomineerd beroep. Tussen intimidatie en vrouwen-gedomineerd werk is een correlatie van 0,075 ($p < 0,001$). Dit betekent dat *workplace mistreatment* vaker voorkomt bij vrouwen-gedomineerde beroepen, dit is een interessant verband dat niet overeenkomt met hypothese 4. Als laatste is er een correlatie van 0,387 ($p < 0,001$) tussen gender en vrouwen-gedomineerde beroepen. Dit betekent dat vrouwen vaker in een vrouwen-gedomineerd beroep werken dan mannen.

Tabel 4

Correlaties Afhankelijke variabele, Onafhankelijke variabele, Mediatievariabele en Moderatievariabele

	1	2	3
1 Gender (1=man; 0=vrouw)			
2 Burn-out	0,105*		
3 <i>Workplace mistreatment</i>	0,058*	0,157*	
4 Vrouwen-gedomineerd werk	0,387*	0,055*	0,075*

* Correlaties zijn significant op een P-level <.001 (tweezijdig getoetst)

De volgende stap is het onderzoeken van de multicollineariteit om te zien of de voorspellende variabelen niet gecorreleerd zijn. De VIF-waarden zijn 1,027 en 1,030 en 1,008 voor respectievelijk de burn-outschaal, de intimidatieschaal en vrouwen-gedomineerd werk. Dit betekent dat er geen correlatie is tussen de voorspellende variabelen. Er is dus geen sprake van multicollineariteit. De regressiemodellen zouden goed geïnterpreteerd kunnen worden.

4.3 Regressieanalyses

In tabel 5 is de regressieanalyse weergegeven. In model 1 is de uitkomst van het directe effect tussen X en Y, het hoofdverband te zien. De verklaarde variantie is 2,3% ($F=64,680$; $p<0,001$). Uit de tabel blijkt dat gender een significant effect heeft op burn-out ($\beta=-0,210$; $p<0,001$). Dit betekent dat vrouwen meer burn-out rapporteren dan mannen. Dit is in lijn met H1 (vrouwen hebben een grotere kans op het ervaren van burn-out(klachten) dan mannen). Hypothese 1 wordt **aangenomen**.

In model 2 is het directe verband tussen gender en intimidatie te zien. De verklaarde variantie is 1,3% ($F=37,558$; $p<0,001$). Hier wordt duidelijk dat het directe effect tussen gender en intimidatie significant is ($\beta=-0,046$; $p<0,001$). Dit betekent dat *workplace mistreatment* voor mannen lager is dan voor vrouwen. Vrouwen hebben dus meer last van *workplace mistreatment*. Dit is in lijn met H2 (Vrouwen ervaren een hogere mate van *workplace mistreatment* dan mannen). Hypothese 2 wordt **aangenomen**.

In model 3 uit tabel 5 staat de regressieanalyse weergegeven van het mediatie-effect. De verklaarde variantie is gestegen ten opzichte van model 1 namelijk naar 15,1% ($F=64,680$; $p<0,001$). Het directe effect tussen gender en burn-out is onveranderd gebleven ten opzichte van model 1. Daarnaast is het directe effect tussen *workplace mistreatment* en burn-out significant ($\beta=0,329$; $p<0,001$). Dit betekent dat een hogere score voor intimidatie een hogere

score voor burn-out geeft. Dus het meer ervaren van *workplace mistreatment* heeft als effect meer ervaren van burn-out. Het mediatie-effect is ook significant ($\beta=-0,015$; $p<0,001$). Dit duidt erop dat *workplace mistreatment* een klein significant effect heeft op de relatie tussen gender en burn-out. Doordat de coëfficiënt voor het mediatie effect negatief is betekent dit dat vrouwen hoger scoren op burn-out door *workplace mistreatment* dan mannen. Dit is in lijn met H3 (Er is een positief verband tussen *workplace mistreatment* en burn-out(klachten)). Hypothese 3 wordt **aangenomen**.

In model 4 is het moderatie effect van vrouwen-gedomineerde beroepen op de relatie tussen gender en intimidatie te zien. Allereest is het effect van in een vrouwen-gedomineerd beroep werken significant ($\beta=0,039$; $p<0,001$). Dit betekent dat *workplace mistreatment* meer voorkomt in vrouwen-gedomineerde beroepen dan in niet vrouwen-gedomineerde beroepen, dit is een interessant verband dat niet overeenkomt met de theorie. Het moderatie effect is niet significant ($\beta=0,011$; $p=0,286$). Hier kan dus niet worden gesteld dat vrouwen-gedomineerde beroepen het effect tussen gender en intimidatie versterkt of minder sterk maakt. Of dat er verschil is tussen mannen en vrouwen in vrouwen- of niet vrouwen-gedomineerde beroepen en het meer of minder ervaren van *workplace mistreatment*. H4 (Vrouwen in mannen-gedomineerde beroepen ervaren een hogere mate van intimidatie dan mannen die werken in vrouwen-gedomineerde beroepen) kan dus niet worden aangenomen en zal worden **verworpen**. Echter, in grafiek 2 is een interessant resultaat te zien, dat niet werd verwacht op basis van de theorie. Er is te zien dat vrouwen in vrouwen-gedomineerde beroepen hoger scoren op intimidatie dan vrouwen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen. Echter, deze resultaten zijn niet significant.

In model 5 is de volledige gemodereerde mediatie getoetst. De verklaarde variantie is hoger geworden ten opzichte van model 1 en 2, namelijk 21,4% ($F=125,570$; $p<0,001$). Verder blijkt uit de tabel dat het directe effect van X op Y significant is (zoals hierboven ook geconstateerd) ($\beta=-0,195$; $p<0,001$). Het effect van intimidatie in dit model is onveranderd en is ($\beta=0,329$; $p<0,001$). Doordat uit model 4 is gebleken dat de moderatie niet significant is, blijkt dat het mediatie-effect niet wordt gemodereerd door het werken in een vrouwen- of mannen-gedomineerd beroep. Wat overblijft is de significante mediatie van *workplace mistreatment* op het verband tussen gender en burn-out, zoals ook al bleek uit model 3.

Als laatst zijn de controlevariabelen van belang. Leeftijd is in alle modellen significant en in elk model is de coëfficiënt een negatief getal. Dit betekent dat hoe hoger de leeftijd, hoe minder burn-out en/of *workplace mistreatment* iemand ervaart. Opleidingsniveau is significant in model 1, 3 en 5. Dit betekent dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer burn-out iemand ervaart. In model 2 en 4 is opleidingsniveau niet significant. Deeltijd of voltijd werken is in geen enkel model significant. Dit heeft dus geen invloed op burn-outklachten of op het ervaren van *workplace mistreatment*. De volgende controlevariabele is sector. Voor model 1, 3 en 5 is deze variabele niet significant. Dit heeft dus geen invloed op burn-out(klachten). Voor model 2 en 4 zijn alle variabelen voor sector significant, de verschillen tussen de coëfficiënten zijn echter klein. De laatste controlevariabele is organisatiegrootte. De significantie verschilt per categorie en per model voor deze controlevariabele. In model 1 is organisatiegrootte 1 niet significant, de andere categorieën wel. Dit betekent dat hoe groter een organisatie, hoe meer burn-out wordt ervaren. In model 2 is alleen organisatiegrootte 2 tot 4 significant, de overige categorieën niet. Dit betekent dat intimidatie lager is voor werknemers in organisaties van 2 tot 4 personen. In model 3 en 5 zijn de categorieën 1, 2 tot 4, 250 tot 499 en 500 en meer significant. Hier betekent een grotere organisatie, net als in model 1, het meer ervaren van burn-out(klachten). Organisatiegrootte is in model 4 niet significant. Het heeft dus geen invloed op *workplace mistreatment*.

Organisatie grootte 1 (werkt alleen)	0,001	0,020	0,950	-0,023	0,009	0,014	-0,081	0,023	<0,001	-0,022	0,011	0,040	-0,079	0,022	<0,001
Organisatie grootte 2 tot 4	-0,080	0,017	<0,001	-0,031	0,008	<0,001	-0,092	0,023	<0,001	-0,001	0,011	0,932	-0,098	0,022	<0,001
Organisatie grootte 5 tot 9	-0,091	0,017	<0,001	-0,007	0,008	0,365	-0,001	0,020	0,950	0,006	0,010	0,524	-0,009	0,02	0,641
Organisatie grootte 50 tot 99	0,036	0,017	0,039	-0,003	0,008	0,676	0,034	0,023	0,013	0,004	0,011	0,741	0,027	0,023	0,231
Organisatie grootte 100 tot 249	0,059	0,018	<0,001	-0,011	0,008	0,174	0,058	0,023	0,020	-0,002	0,011	0,860	0,054	0,023	0,020
Organisatie grootte 250 tot 499	0,112	0,022	<0,001	-0,220	0,010	0,033	0,111	0,027	<0,001	-0,011	0,013	0,389	0,110	0,027	<0,001
Organisatie grootte 500 of meer	0,095	0,018	<0,001	-0,016	0,008	0,057	0,093	0,024	<0,001	-0,004	0,011	0,751	0,091	0,023	<0,001
R ²	0,023		0,013		0,151		0,121		0,214						
F	64,680		37,558		64,680		37,020		125,570						
Significantie (p-waarde)	<0,001		<0,001		<0,001		<0,001		<0,001						

*referentiecategorie opleidingsniveau hoog

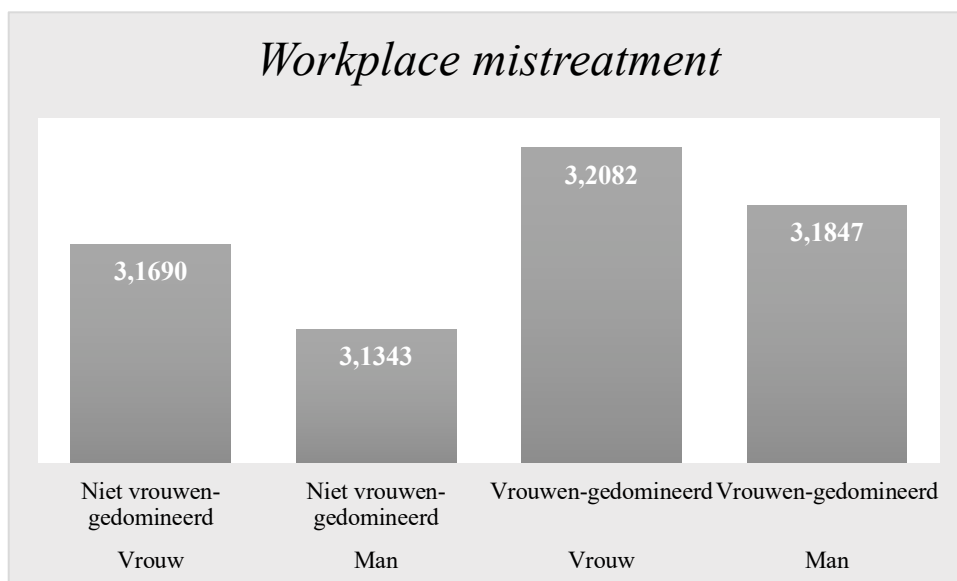
**referentiecategorie sector privaat

***referentiecategorie organisatiegrootte 10 tot 49

In grafiek 1 is visueel weergegeven welke verschillen er zijn tussen mannen en vrouwen en het wel of niet werken in een vrouwen-gedomineerd beroep en het ervaren van *workplace mistreatment*. Zoals te zien is de score voor het ervaren van intimidatie voor vrouwen in vrouwen-gedomineerde beroepen het hoogst. Daarna volgen mannen in vrouwen-gedomineerde beroepen, wat een opvallend resultaat is. Niet ver daarachter volgen vrouwen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen. En als laatste komen mannen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen. Dit laatste is geen verrassend resultaat en ligt in lijn met H4, namelijk dat vrouwen meer *workplace mistreatment* zouden ervaren in niet vrouwen-gedomineerde beroepen dan mannen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen. Dat vrouwen in vrouwen-gedomineerde beroepen meer *workplace mistreatment* zouden ervaren dan vrouwen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen is een resultaat dat niet verwacht was. Echter, uit de regressieanalyse is gebleken dat deze resultaten niet significant zijn en dat er geen sprake is van een moderatie-effect.

Grafiek 1

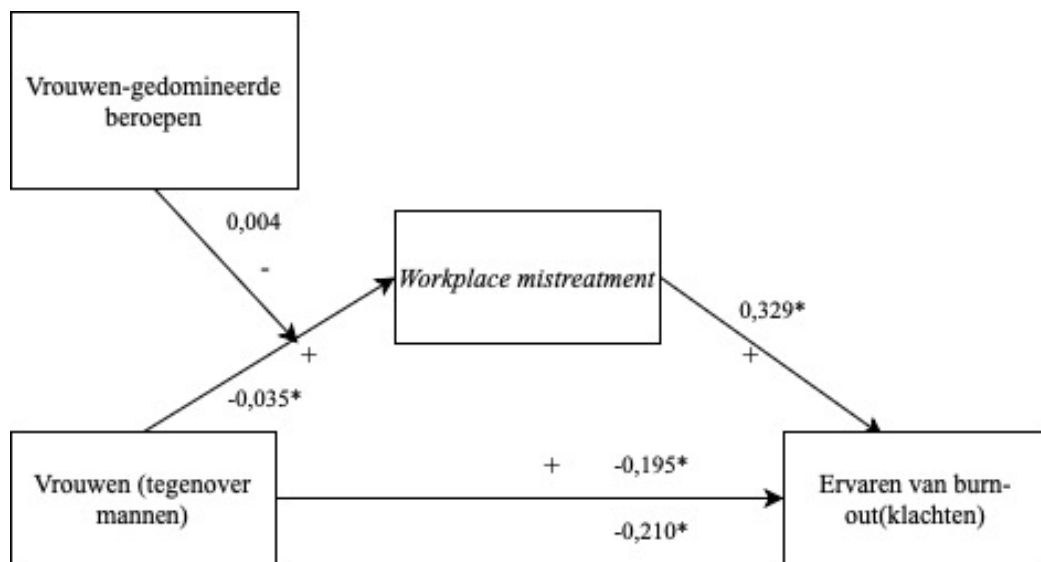
Intimidatie naar Gender en Wel of Niet Vrouwen-Gedomineerde Beroepen



4.4 Conceptueel model

Figuur 2

Conceptueel model met Coëfficiënten



*significant bij $p < 0,01$

5. Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

Het doel van dit onderzoek was het verklaren van verschillen tussen mannen en vrouwen in het ervaren van burn-out(klachten) door het werk en of *workplace mistreatment* een verklarende factor kan zijn bij deze verschillen. Dit is gedaan om de wetenschappelijke onderzoekskloof (deels) op te vullen, omdat burn-out een meer voorkomend probleem is bij vrouwen dan bij mannen en daarnaast *workplace mistreatment* bij vrouwen een groter probleem is dan bij mannen. Ook werd onderzocht of dit effect verschilt voor personen die werken in vrouwen- of in mannen-gedomineerde beroepen. Dit werd onderzocht op basis van de *gender role theory* en de *gender role spillover theory* (Eagly, 1987; Eagly & Johnson, 1990).

Dit onderzoek laat zien dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het ervaren van burn-out(klachten) door het werk. Hetgeen dat ook uit literatuuronderzoek naar voren is gekomen. Purvanova en Muros (2010) vonden al dat burn-out meer voorkomt bij vrouwen dan bij mannen. Daarnaast bleek dit ook uit onderzoek van Unicef (Cox, 2021) en het CBS (2022). Verder zijn er ook verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen en de mate waarin zij *workplace mistreatment* ervaren. Dit komt overeen met de huidige theoretische kennis over dit onderwerp. Bijvoorbeeld in het onderzoek van McCord et al. (2017), zij vonden dat vrouwen vaker *workplace mistreatment* ervaren en ook de perceptie hebben dat hen dit vaker overkomt. Ook Page et al. (2022), vonden deze verschillen tussen mannen en vrouwen. Verder bleek het ervaren van *workplace mistreatment* een verklarende factor voor de verschillen tussen mannen en vrouwen en het ervaren van burn-out(klachten). Dit is in lijn met de *gender role theory* (Eagly, 1987). Er is gebleken uit onderzoek dat *workplace mistreatment* verschillende negatieve gevolgen kan hebben voor de gezondheid en het welzijn van personen die dit meemaken (Aldossari & Chaudhry, 2021; McCord et al., 2017; Page et al., 2022).

Een resultaat dat niet in lijn is met de *gender role spillover theory* (Eagly & Johnson, 1990) is dat in dit onderzoek het werken in een vrouwen- of mannen-gedomineerd beroep geen invloed heeft op de mate waarin mannen en vrouwen verschillen in het ervaren van *workplace mistreatment* en burn-out. Op basis van de literatuur werd dit wel verwacht. Gezien onderzoek van Burgess & Borgida (1997), Page et al. (2022) en Purvanova en Muros (2010) uitwezen dat vrouwen in mannen-gedomineerde beroepen meer *workplace mistreatment* ervaren dan mannen in vrouwen-gedomineerde beroepen. Daarnaast werd dit op basis van de *gender role spillover theory* ook verwacht.

Concluderend zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het ervaren van burn-out(klachten) door het werk, namelijk dat vrouwen dit meer ervaren dan mannen. Daarnaast is gebleken dat dit kan worden verklaard door het ervaren van *workplace mistreatment*. Dit is een mediërende factor tussen het verband tussen gender en burn-out. Als laatst wordt dit verband niet beïnvloed door het werken in een vrouwen- of mannen-gedomineerd beroep. Uit dit onderzoek blijken geen aanwijzingen voor meer of minder *workplace mistreatment* in vrouwen- of mannen-gedomineerde beroepen wat leidt tot meer of minder burn-out. De context van het beroepenveld blijkt in dit onderzoek irrelevant.

5.2 Discussie

5.2.1 Wetenschappelijke implicaties

Binnen dit onderzoek zijn verschillende limitaties opgetreden. Ten eerste heeft de burn-out schaal een te lage Cronbach's Alpha. Dit betekent dat de interne consistentie niet goed genoeg was om tot betrouwbare resultaten te komen. Echter, doordat er gebruik is gemaakt van een bestaande dataset, werd toch gewerkt met deze schaal. Voor vervolgonderzoek zou er andere data gebruikt moeten worden, of een andere schaal gemaakt moeten worden. Daarnaast is er binnen het survey waar de data van is gebruikt, gebruikgemaakt van verschillende modules. Hierin zijn een deel van de vragen aan alle respondenten gesteld en een deel van de vragen zijn niet aan alle respondenten gesteld. Dit is het geval met de items uit de intimidatie-schaal. Hierdoor was het lastiger om tot een betrouwbare N te komen. Doordat er verder geen respondenten werden uitgesloten binnen dit onderzoek, was de N voldoende om de resultaten te kunnen generaliseren.

5.2.2 Praktische implicaties

Voor de praktijk hebben deze resultaten ook gevolgen. *Workplace mistreatment* blijkt een rol te spelen bij verschillen tussen mannen en vrouwen en burn-out, als verklarende factor. Deze *mistreatment* heeft dus ten eerste het gevolg dat het kan leiden tot burn-out. Daarnaast kan het zijn dat het organisatorische klimaat wordt verzwakt doordat groepen (in dit geval op basis van gender) worden gesplitst, gezien vrouwen meer te maken krijgen met *workplace mistreatment*. Het kan dat deze groep zich buitengesloten voelt ten opzichte van de rest van de werknemers (McCord et al., 2017). Daarnaast heeft *workplace mistreatment* gevolgen als minder kans op promoties, leidinggevende functies, minder kans op meer verantwoordelijkheden en op meer salaris voor vrouwen (Aldossari & Chaudhry, 2021; McCord et al., 2017; Page et al., 2022).

Andere gevolgen zijn een slechte mentale gezondheid en een laag gevoel van eigenwaarde, lage productiviteit en hoog ziekteverzuim (Samora et al., 2020). *Workplace mistreatment* en de daaropvolgende kans op burn-out onder vrouwelijke werknemers heeft dus verscheidene negatieve gevolgen, niet alleen voor degene die hieraan wordt blootgesteld. Ook voor organisaties heeft dit negatieve gevolgen. Werknemers die kampen met burn-out(klachten) of te veel stress, hebben vaker concentratieproblemen, te weinig energie en vinden het lastig belangrijke taken te prioriteren. Dit is negatief voor de productiviteit. Daarnaast heeft dit economische gevolgen. Uit onderzoek van Van Benthem (2021) blijkt dat werknemers met burn-out(klachten) 49 dagen meer verzuimt dan andere werknemers. Naast dat deze werknemer dan niet inzetbaar is en de werkdruk hoger is voor de andere werknemers, kost dit een werkgever veel geld. Dit loopt op tot 60.000 euro per jaar. Nationaal kost dit organisaties 2,5 miljard per jaar. Daarnaast heeft dit ook economische gevolgen voor de maatschappij. De kosten van bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheidsuitkeringen door psychologische klachten worden geschat op 1,3 miljard euro per jaar (Houtman et al., 2020).

5.2.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

Een opvallend was resultaat dat vrouwen in vrouwen-gedomineerde beroepen hogere scores rapporteerden voor *workplace mistreatment* dan vrouwen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen, terwijl uit onderzoek van Purvanova en Muros (2010) bleek dat mannen of vrouwen in het beroepenveld van hun eigen gender, beter af zouden zijn dan andersom. Ook op basis van de *gender role spillover theory* zouden vooral vrouwen in mannen-gedomineerde beroepen last hebben van *workplace mistreatment*. Het resultaat uit dit uitgevoerde onderzoek is dus iets dat niet verwacht werd op basis van de huidige literatuur. Dit is een invalshoek die in vervolgonderzoek onderzocht zou kunnen worden. Het is interessant om te onderzoeken waarom vrouwen in vrouwen-gedomineerde beroepen meer *workplace mistreatment* zouden kunnen ervaren dan mannen in diezelfde beroepen en dan vrouwen in niet vrouwen-gedomineerde beroepen. Echter, hiervoor zou andere data gebruikt moeten worden, gezien de resultaten binnen dit onderzoek voor de moderatie niet significant waren.

Literatuurlijst

- Aldossari, M., & Chaudhry, S. (2021). Women and burnout in the context of a pandemic. *Gender, Work and Organization*, 28(2), 826–834. <https://doi.org/10.1111/gwao.12567>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. L. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Bormans, A., Effting, M., & Feenstra, W. (2022, 18 november). *In de succesvolle tv-machine van DWDD werd menig redacteur vermalen*. volkskrant.nl. Geraadpleegd op 13 maart 2023, van <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2022/in-de-succesvolle-tv-machine-van-dwdd-werd-menig-redacteur-vermalen~v605784/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.nu.nl%2F>
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., & Smith, M. (2007). Working conditions in the European Union: The gender perspective. In *escholar.manchester.ac.uk*. Geraadpleegd op 12 juni 2023, van <https://www.escholar.manchester.ac.uk/api/datastream?publicationPid=uk-ac-man-scw:5b156&datastreamId=FULL-TEXT.PDF>
- Burgess, D. J., & Borgida, E. (1997). Refining Sex-Role Spillover Theory: The Role of Gender Subtypes and Harasser Attributions. *Social Cognition*, 15(4), 291–311. <https://doi.org/10.1521/soco.1997.15.4.291>
- Catalyst. (2022, 21 januari). *Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take) | Catalyst*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 13 december). *Meer vrouwen dan mannen met psychische klachten*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/50/meer-vrouwen-dan-mannen-met-psychische-klachten>
- CNV. (z.d.). *Discriminatie op het werk* | CNV. Geraadpleegd op 13 maart 2023, van <https://www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/discriminatie-op-het-werk/>
- Cognard-Black, A. J. (2004). Will They Stay, or Will They Go? Sex-Atypical Work among Token Men Who Teach. *Sociological Quarterly*, 45(1), 113–139. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2004.tb02400.x>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Cox, J. (2021, 3 oktober). *Why women are more burned out than men*. UNICEF Global Development Commons. Geraadpleegd op 22 maart 2023, van <https://gdc.unicef.org/resource/why-women-are-more-burned-out-men>
- Du Bois, K., Sterkens, P., Lippens, L., Baert, S., & Derous, E. (2023). Beyond the Hype: (How) Are Work Regimes Associated with Job Burnout? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3331. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043331>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*. Psychology Press.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>

- Eurofound. (2021). *European Working Conditions Telephone Survey 2021*. Geraadpleegd op 17 maart 2023, van <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2021/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Eurostat. (2022, oktober). *Self-perceived discrimination at work - statistics*. Geraadpleegd op 21 maart 2023, van https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-perceived_discrimination_at_work_-_statistics#Women_more_discriminated_against_than_men
- García-Arroyo, J. A., Segovia, A. O., & Peiró, J. M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & Health, 34*(6), 733–753. <https://doi.org/10.1080/08870446.2019.1568013>
- He, J., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318>
- Houtman, I., Kraan, K., Rosenkrantz, N., Bouwens, L., Van den Bergh, R., Venema, A., Teeuwen, P., Verhoeff, H., Schoone, M., Van der Zwaan, M., Jansen, S., & Hummel, L. (2020). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out: Eindrapport* (TNO 2020 R11768). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Gezond en Veilig Werken.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(7), 813–824. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>

- Marchand, A., Blanc, M., & Beaugard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine*, *68*(6), 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- McCord, M. A., Joseph, D. L., Dhanani, L. Y., & Beus, J. M. (2017). A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. *Journal of Applied Psychology*, *103*(2), 137–163. <https://doi.org/10.1037/apl0000250>
- Meisler, G. (2021). Trying to motivate employees through intimidation? Think again. *Personnel Review*, *50*(6), 1445–1459. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2020-0160>
- Miller, L., & Hayward, R. (2006). New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, *19*(1), 67–93. <https://doi.org/10.1080/13639080500523000>
- NU.nl. (2023, 13 maart). *Hoofredactie NOS Sport vertrekt toch per direct na onthullingen over werkklimaat*. <https://www.nu.nl/media/6254813/hoofredactie-nos-sport-vertrekt-toch-per-direct-na-onthullingen-over-werkklimaat.html>
- Page, N., Montgomery, S., Akinbayo, S., Huey, L., & Stangle, J. (2022). Gender Discrimination: Response to DACOWITS RFI 19. In *dacowits.defense.gov*. Insight Policy Research, Inc. Geraadpleegd op 13 maart 2023, van [https://dacowits.defense.gov/Portals/48/Documents/Reports/2022/Documents/RFI%2019%20Gender%20Discrimination%20\(1\).pdf?ver=_QI6qJL-0X8hnDeEagvqOg%3D%3D](https://dacowits.defense.gov/Portals/48/Documents/Reports/2022/Documents/RFI%2019%20Gender%20Discrimination%20(1).pdf?ver=_QI6qJL-0X8hnDeEagvqOg%3D%3D)
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

- Rossiter, L., & Sochos, A. (2018). Workplace Bullying and Burnout: The Moderating Effects of Social Support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 386–408. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1422840>
- Rotundo, M., Nguyen, D., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914–922. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.914>
- RTL Nieuws. (2022a, 14 juni). *Eén op de zes Nederlanders wordt gediscrimineerd op werk*. Geraadpleegd op 13 maart 2023, van <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5314970/discriminatie-op-werk-opmerkingen-behandeling>
- RTL Nieuws. (2022b, november 25). *Met buikpijn naar je werk: “3 miljoen werkenden ervaren intimidatie op werkvloer”*. Geraadpleegd op 19 juni 2023, van <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5349152/onderzoek-cnv-drie-miljoen-ervaren-intimidatie-op-werkvloer>
- RTL Nieuws. (2023, 19 januari). *Een jaar na The Voice-aflevering BOOS: hoe gaat het nu met de slachtoffers?* Geraadpleegd op 13 maart 2023, van <https://www.rtlnieuws.nl/entertainment/artikel/5360294/voice-slachtoffers-een-jaar-later-boos>
- Samora, J. B., Van Heest, A. E., Weber, K. L., Krishna, S. G., Huff, T., & Carter, C. W. (2020). Harassment, Discrimination, and Bullying in Orthopaedics: A Work Environment and Culture Survey. *Journal of the American Academy of Orthopaedic Surgeons*, 28(24), e1097–e1104. <https://doi.org/10.5435/jaaos-d-19-00822>
- Savicki, V., Cooley, E., & Gjesvold, J. (2003). Harassment as a Predictor of Job Burnout in Correctional Officers. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 602–619. <https://doi.org/10.1177/0093854803254494>

- Schaufeli, W., & Schreurs, P. (1999). Burnout. In J. Pool, I. Bloemendaal & T. Meulenkamp (Red.), *Gezond werken in de zorg, interventies rond arbeidsbelasting, stress en burnout* (pp. 21–37). Bohn Stafleu van Loghum.
- Sipe, S., Johnson, C. D., & Fisher, D. K. (2009). University Students' Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace: Reality Versus Fiction. *Journal of Education for Business*, 84(6), 339–349. <https://doi.org/10.3200/joeb.84.6.339-349>
- Taris, T. W., Houtman, I. L. D., & Schaufeli, W. B. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3). <https://doi.org/10.5117/2013.029.003.241>
- Van Benthem, D. (2021). De enorme impact van burn-out voor werkgevers en -nemers. *HC Health*. <https://hchealth.nl/burn-out-preventie/impact-van-burn-out/#:~:text=Veel%20medewerkers%20met%20deze%20burn,%27%27%20die%20de%20overhand%20krijgen.>
- Weiss, L. (2020). Burnout From an Organizational Perspective. *Stanford Social Innovation Review*. <https://doi.org/10.48558/9CV0-C436>
- World Health Organization. (2006). *Gender equality, work and health: a review of the evidence*. World Health Organization.

Bijlagen

Bijlage 1: Operationalisatie variabelen

<i>Concept</i>	<i>Vraag uit EWCTS 2021</i>
Gender	Ziet u zichzelf als...? <ol style="list-style-type: none">1. Een man2. Een vrouw
Burn-out(klachten)	Hoe vaak hebt u zich in de voorbije twee weken ... gevoeld? <p>A. Vrolijk en in een opperbeste stemming</p> <ol style="list-style-type: none">1. Altijd2. Meestal3. Meer dan de helft van de tijd4. Minder dan de helft van de tijd5. Soms6. Helemaal niet <p>B. Rustig en ontspannen</p> <ol style="list-style-type: none">1. Altijd2. Meestal3. Meer dan de helft van de tijd4. Minder dan de helft van de tijd5. Soms6. Helemaal niet <p>C. Actief en energiek</p> <ol style="list-style-type: none">1. Altijd2. Meestal3. Meer dan de helft van de tijd4. Minder dan de helft van de tijd5. Soms6. Helemaal niet <p>D. Fris en uitgerust wanneer u wakker werd</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altijd 2. Meestal 3. Meer dan de helft van de tijd 4. Minder dan de helft van de tijd 5. Soms 6. Helemaal niet
<i>Workplace mistreatment</i>	<p>Gedurende de voorbije maand, bent u tijdens uw werk onderworpen aan een van de volgende gedragingen?</p> <p>A. Verbaal geweld of bedreigingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ja 2. Nee <p>B. Ongewenste seksuele aandacht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ja 2. Nee <p>Bent u in de voorbije 12 maanden tijdens uw werk het slachtoffer geworden van een van de volgende gedragingen?</p> <p>A. Pesten, intimidatie, geweld</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ja 2. Nee <p>Bent u sinds u startte met uw belangrijkste betaalde job tijdens uw werk het slachtoffer geworden van een van de volgende gedragingen?</p> <p>A. Pesten, intimidatie, geweld</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ja 2. Nee
Vrouwen-gedomineerde beroepen	<p>Ongeveer hoeveel van het aantal personen dat werkt op uw werkplek zijn vrouwen?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geen of bijna geen 2. Minder dan de helft

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Ongeveer de helft 4. Meer dan de helft 5. Allemaal of bijna allemaal
Controlevariabelen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is uw leeftijd? 2. Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes hebt volbracht (normaal gezien door het behalen van een attest of diploma)? <ol style="list-style-type: none"> 1. Lagere school 2. Middelbare school 3. Hoger onderwijs 3. Werkt u deeltijds of voltijds in uw job? <ol style="list-style-type: none"> 1. Deeltijds 2. Voltijds 4. Werkt u in...? <ol style="list-style-type: none"> 1. De private sector 2. De publieke sector 3. Een semioverheidsinstelling 4. De non-profitsector of een NGO 5. Andere, licht toe 5. Hoeveel personen werken er in totaal op uw werkplek, dat is de lokale vestiging waar u werkt? <ol style="list-style-type: none"> 1. 1 (de respondent werkt alleen) 2. 2-4 3. 5-9 4. 10-49 5. 50-99 6. 100-249 7. 249-499 8. 500 en meer



CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Bonnie French, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Master Scriptie onderzoeksvorstel. Een onderzoek naar man/vrouw verschillen en genderdiscriminatie als oorzaak voor het ervaren van burn-out(klachten)

Name, email of student: Sabine Jeucken, 627005sj@eur.nl

Name, email of supervisor: Ferry Koster, koster@essb.nl

Start date and duration: 6 april t/m 25 juni

Is the research study conducted within DPAS YES

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. YES

If 'NO': skip to part V.

If 'YES': does the study involve medical or physical research? NO

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. NO

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). YES

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? YES - NO

2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? YES - NO

3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - NO

4. Will the study involve actively deceiving the participants? YES - NO

Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).

Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - NO

Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? YES - NO

Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - NO

Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - NO

Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - NO

Are there any other possible ethical issues with regard to this study? YES - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.

Continue to part IV.

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

De data worden opgehaald van de website van Eurofound, waar de data van het EWCTS 2021 beschikbaar zijn.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

Het EWCTS 2021 heeft 70.000 participanten.

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

De volledige populatie van de sample zal worden gebruikt.

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

De data van het EWCTS zijn openbaar en online te vinden. Gedurende het onderzoek zullen de data worden bewaard op de laptop van de onderzoeker.

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

De onderzoeker (Sabine Jeucken) zelf is verantwoordelijk voor de bewaring en back-up van de data die worden gebruikt in dit onderzoek.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

De data worden geback-upt elke keer wanneer de data geanalyseerd worden.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

N.v.t.

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Sabine Jeucken

Name (EUR) supervisor: Ferry Koster

Date: 25/06/2023

Date: 25/06/2023