



De genderkloof na COVID-19

*Een onderzoek naar de impact van het coronavirus op genderverschillen in
werktevredenheid*

Ashni Balwant Gir | 60115AB

24-06-2023

AANTAL WOORDEN: 8065

SCRIPTIEBEGELEIDER: PROF. DR. FERRY KOSTER

TWEEDE LEZER: DR. SJAAK BRASTER

Voorwoord

Hierbij presenteer ik mijn scriptie ter afsluiting van de master Arbeid, Organisatie & Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hiermee komt er een einde aan een leerrijke periode waar ik vol trots en plezier op terugblik. De terugkeer naar de studiebanken was soms uitdagend en ik had dit niet kunnen doen zonder de onvoorwaardelijke steun van mijn vrienden en familie. Mijn dank gaat uit naar mijn naasten, en in het bijzonder mijn moeder, voor al het vertrouwen en de constante aanmoediging. Jullie hadden gelijk: het is gelukt. Ook wil ik Ferry Koster bedanken voor alle hulp en feedback die ik de afgelopen periode heb mogen ontvangen. Bedankt dat ik altijd bij u terecht kon met mijn vragen. Uw passie voor het vak en onderzoek werkt aanstekelijk. Tot slot gaat mijn dank uit naar Sjaak Braster voor het lezen van mijn masterscriptie.

Ashni Balwant Gir

Den Haag, 24 juni 2023

Samenvatting

In dit onderzoek is de relatie tussen gender en werktevredenheid geanalyseerd in de context van de coronapandemie. Literatuur over het genderverschil in algemeen welzijn levert tegenstrijdige resultaten op, en in de context van het coronavirus zijn er nog geen specifieke onderzoeken verricht naar genderverschillen in werkgerelateerd welzijn. Met behulp van het Job Demands-Resources (JD-R) model is deze relatie onderzocht. Volgens het JD-R model dragen werkeisen negatief bij aan de werktevredenheid van werknemers, terwijl hulpbronnen hier een positief effect op hebben. In bestaande literatuur waar dit model centraal staat, ontbreekt het aan een specifieke focus op genderverschillen. Met dit onderzoek en de hypothesen is getoetst of vrouwen meer eisen en minder hulpbronnen en dus minder werktevredenheid ervaren dan mannen. Tevens is het effect van de coronapandemie geanalyseerd, met de verwachting dat deze periode heeft bijgedragen aan een toename in eisen voor vrouwen en een afname in hulpbronnen, en dus een nog lagere mate van werktevredenheid.

De gebruikte dataset is afkomstig van het European Working Conditions Survey uit 2015 en 2021, bestaande uit 101.047 respondenten uit 34 landen. De resultaten tonen aan dat vrouwen minder werktevredenheid ervaren dan mannen. Werktevredenheid wordt gemedieerd door eisen, waarbij vrouwen meer eisen rapporteren dan mannen. Er zijn geen genderverschillen gevonden met betrekking tot hulpbronnen. Met de komst van de coronapandemie zijn zowel de werkeisen als hulpbronnen van individuen toegenomen. Ook hierin blijkt dat vrouwen meer eisen rapporteren dan mannen. De werktevredenheid in 2021 bleek hoger dan in 2015, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. De mate van werktevredenheid van mannen ligt hoger dan dat van vrouwen, zowel voor als gedurende de coronapandemie. Dit verschil kan verklaard worden door de mate waarin mannen minder werkeisen ervaren dan vrouwen, wat positief bijdraagt aan de werktevredenheid van mannelijke werknemers.

Zoekwoorden: werktevredenheid, werkgeluk, Job Demands-Resources model, werkdruk, werk-privéconflict, coronapandemie

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	2
Introductie	4
<i>Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie</i>	5
Theoretisch kader	7
<i>Gendersverschillen en het JD-R model</i>	7
<i>Job Demands and Resources en COVID-19</i>	8
<i>Gendersverschillen als gevolg van COVID-19</i>	8
<i>Conceptueel model</i>	10
Methodologie	11
<i>Dataverzameling</i>	11
<i>Beschrijvende statistiek</i>	13
<i>Data-analyse</i>	14
Resultaten	15
<i>Controlevariabelen</i>	16
Discussie	19
<i>Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek</i>	20
<i>Implicaties voor de praktijk</i>	21
<i>Theoretische implicaties</i>	22
Conclusie	23
Bibliografie	24
Bijlage I: Ethics and privacy checklist	37

Introductie

De coronapandemie heeft voor veel veranderingen gezorgd in het leven van individuen. Bijna drie jaar later is de impact van het virus nog steeds voelbaar in het dagelijks leven. Een voorbeeld hiervan is terug te vinden op de werkvloer. Hoewel de dreiging van het coronavirus is afgenomen, kent het psychosociaal ziekteverzuim een harde stijging (Burn Out Poli, 2022). Psychische vermoeidheid door het werk blijkt vaker voor te komen onder vrouwelijke werknemers dan onder mannelijke werknemers (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Een pandemie kan een belangrijke psychologische impact hebben (Rajkumar, 2020). Onderzoek heeft aangetoond dat de werkomgeving, organisatie en werkgerelateerd gedrag het mentale welzijn van werknemers kunnen beïnvloeden (Giorgi et al., 2020). Deze factoren zijn beïnvloed en veranderd door de pandemie, wat bij kan dragen aan een verergering of verbetering van het psychische welzijn van medewerkers.

Dit fenomeen is echter nog onvoldoende onderzocht in de huidige literatuur, evenals genderverschillen in welzijn van werknemers in de context van de coronacrisis. Hiernaast ontbreekt het aan vergelijkende onderzoeken van voor en tijdens of na de pandemie. Met dit onderzoek wordt daarom een poging gedaan om het verschil in welzijn van werknemers voor en tijdens de pandemie aan te tonen, evenals eventuele genderverschillen. Studies naar het effect van de coronapandemie op het welzijn van werknemers kenmerken zich door een focus op het thuiswerken. Onderzoek toont aan dat het merendeel van de eerste sentimenten over het thuiswerken gedurende de coronapandemie positief waren (Dubey & Tripathi, 2020). Voor sommige individuen droegen de plotse transitie naar het thuiswerken, de angsten als gevolg van de pandemie en zorgen over kinderopvang echter bij aan negatieve thuiswerkervaringen (Carnevale & Hatak, 2020). Dit heeft vervolgens bijgedragen aan een afname in het fysieke en psychische welzijn van individuen (Xiao et al., 2021).

De blootstelling aan de pandemie varieert per werkomgeving en beroep (Hamouche, 2020). Op basis hiervan kan gesteld worden dat de impact van de pandemie ook varieert per werknemer. Het merendeel van de verrichte studies over het mentale welzijn op de werkvloer in de context van het coronavirus focust zich op de zorgsector (Oksanen et al., 2021). Deze studies tonen aan dat zorgmedewerkers over de hele wereld verhoogde niveaus van depressie, angst of stress ervaren (Almalki et al., 2021; Carmassi et al., 2022; İlhan & Kupeli, 2021; Mattila et al., 2021), wat bij kan dragen aan een verminderde productiviteit (Yaghoubi et al., 2022). Onderzoeken naar werknemers in de accommodatiesector, horeca- en vliegtuigpersoneel hebben soortgelijke resultaten opgeleverd (Chen et al., 2021; Görlich & Stadelmann, 2020). Deze onderzoeksresultaten kunnen echter niet gegeneraliseerd worden aangezien zij gebaseerd zijn op de *frontline* medewerkers die direct werden geconfronteerd met het coronavirus op hun werkplek.

Onderzoeksresultaten tonen aan dat het psychische welzijn van vrouwen sterker is beïnvloed door de pandemie dan dat van mannen. Zo toont het onderzoek van Etheridge en Spantig (2022) aan dat het mentale welzijn in het Verenigd Koninkrijk na de pandemie is afgenomen. Deze afname is twee keer zo groot voor vrouwen als voor mannen. Ook het onderzoek van Oksanen et al. (2021) toont aan dat vrouwen meer last hebben gehad van angsten rondom het coronavirus. Dit komt overeen met het onderzoek van Wang et al. (2020) naar de Chinese populatie. Vrouwen blijken meer last van angst en depressie te ervaren als gevolg van het coronavirus (Xiong et al., 2020). Deze onderzoeksresultaten bieden inzichten in een afname

van het algemene welzijn van vrouwen, maar de focus op de werkvloer ontbreekt. In dit onderzoek ligt de focus specifiek op de gevolgen voor werknemers en de ervaren werktevredenheid.

Dit onderzoek analyseert het welzijn van Europese werknemers voor en gedurende de coronapandemie. Dit wordt gedaan aan de hand van het Job Demands–Resources (JD-R) model van Bakker en Demerouti (2007). Met behulp van het model wordt een poging gedaan tot het begrijpen van de verandering in eisen en hulpbronnen die wellicht hebben bijgedragen aan eventuele verschillen in het welzijn van werknemers voor en tijdens de pandemie. Het Job Demands–Resources model stelt dat het welzijn van werknemers een resultaat is van de balans tussen de eisen en hulpbronnen afkomstig vanuit werk. Het model bestaat uit twee afzonderlijke maar gerelateerde psychologische processen die werkdruk (waaronder burn-out en stress) en motivatie (waaronder betrokkenheid) verklaren.

Het JD–R model stelt dat eisen op het werk zoals een hoge werkdruk, tijdsdruk en emotionele eisen bijdragen aan de vermindering van energie en verslechtering van de gezondheid (Demerouti et al., 2001). Dit leidt vervolgens tot stress en burn-outklachten. De hulpbronnen vanuit werk motiveren en helpen werknemers bij het behalen van hun doelen. Tevens dragen zij bij aan de motivatie van medewerkers, wat leidt tot positieve consequenties zoals betrokkenheid (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2007). Betrokken werknemers hebben meer energie en zijn toegewijd aan en enthousiast over hun werk (Bakker & Demerouti, 2008). Met de komst van de pandemie zijn de eisen en hulpbronnen op het werk veranderd, wat een effect kan hebben op de werktevredenheid. Werknemers kunnen zich effectief aanpassen aan een crisissituatie en een gedegen welzijns- en prestatieniveau aanhouden wanneer de eisen hoog maar beheersbaar zijn, en zij toegang hebben tot voldoende hulpbronnen (Demerouti & Bakker, 2022). Wanneer werknemers in een crisis aan te hoge eisen moeten voldoen of over onvoldoende hulpbronnen beschikken, is er een grotere kans dat zij oververmoeid en gedemotiveerd raken.

Er is een analyse uitgevoerd om te ondervinden of het welzijn van werknemers is beïnvloed door de pandemie, en of dit sterker geldt voor vrouwen dan voor mannen. Dit is gedaan aan de hand van de volgende vraag: *“Hoe verschilt de werktevredenheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor en tijdens de coronapandemie? Hoe kunnen deze verschillen verklaard worden aan de hand van het JD-R model?”* In het onderzoek ligt de focus op werktevredenheid. Werktevredenheid is een belangrijke dimensie van het werkgerelateerde welzijn van individuen (Cropanzano & Wright, 2001). Werktevredenheid kan gezien worden als de mate waarin mensen tevreden zijn over hun baan, wat ook een impact heeft op het persoonlijke welzijn van het individu (García-Bernal et al., 2005).

Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Er is uitvoerig onderzoek gedaan naar de effecten van de coronapandemie en in het bijzonder op zorgpersoneel. Er is echter nog relatief weinig te vinden over de algehele psychische effecten van het virus en de hierbij horende consequenties voor het welzijn van werknemers. Ook zijn eventuele genderverschillen in werktevredenheid onderbelicht gebleven. Hiernaast richt een groot deel van het verrichte onderzoek zich op China, waar de eerste coronagevallen plaatsvonden. Tevens kent de bestaande literatuur een gebrek aan vergelijkende onderzoeken waar data voor en tijdens of na de coronapandemie met elkaar worden vergeleken. Het doel van

dit onderzoek is om eventuele genderverschillen in kaart te brengen omtrent het werkgerelateerde welzijn van werknemers voor en tijdens de coronapandemie. Hier zijn tot op heden nog geen specifieke onderzoeken naar verricht.

Hiernaast bevat dit onderzoek wetenschappelijke meerwaarde voor de bestaande Job-Demands Resources literatuur. De huidige literatuur kent onvoldoende onderzoeken waarbij de relatie tussen gender en welzijn op de werkvloer wordt onderzocht. De combinatie van deze variabelen met de coronapandemie ontbreekt ook. In eerdere JD-R-onderzoeken is gender vaak gebruikt als controlevariabele (Glavin & Schieman, 2012; Lesener et al., 2018) of modererende variabele (Fila et al., 2017; Xie et al., 2021), en niet als onafhankelijke variabele zoals in dit onderzoek.

Deze studie onderzoekt hoe de werktevredenheid van mannen en vrouwen is beïnvloed in de periode waarin het coronavirus een significante impact op het leven had. Onderzoek heeft aangetoond dat het welzijn van werknemers een voorspeller is van positieve werkprestaties (Wright & Cropanzano, 2000). Tevens kan slecht welzijn van werknemers een indicator zijn van psychische klachten die uiteindelijk kunnen leiden tot langdurige uitval en kans op een burn-out. Bovendien is het van maatschappelijk belang dat in kaart wordt gebracht of er sprake is van genderverschillen met betrekking tot werktevredenheid als gevolg van de coronapandemie. Werkgevers kunnen hier vervolgens rekening mee houden en ervoor zorgen dat werknemers over de juiste hulpbronnen beschikken om eisen het hoofd te bieden. Ook zorgt het voor een nieuw bewustzijn. Dit biedt vervolgens handvaten en meer kennis over hoe gehandeld dient te worden in het geval van een crisissituatie en wat werknemers in soortgelijke gevallen nodig hebben.

Theoretisch kader

Genderverschillen en het JD-R model

Onderzoeken naar verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van welzijn leveren tegenstrijdige resultaten op. Zo zijn er studies die geen significant verschil in het welzijn van mannen en vrouwen vinden (Batz-Barbarich et al., 2018; Okun & George, 1984), waar andere significante verschillen vinden in beide richtingen (Fujita et al., 1991; Haring et al., 1984; Stevenson & Wolfers, 2009). Zo heeft onderzoek aangetoond dat vrouwen meer vatbaar zijn voor depressie dan mannen (Bonde, 2008; Read & Gorman, 2011). Vanuit een psychologisch oogpunt wordt gesteld dat vrouwen gevoeliger zijn voor stressvolle situaties die een effect hebben op andere mensen, aangezien vrouwen meer empathie neigen te hebben (Bloise & Johnson, 2007). Onderzoeken die zich focussen op burn-out in het bijzonder, tonen aan dat vrouwen over het algemeen een hogere mate van burn-out ervaren dan mannen (Houkes et al., 2011; Innstrand et al., 2011; Maslach et al., 2001).

Ook literatuur waarbij het Job Demands-Resources model centraal staat toont genderverschillen aan. Zo blijkt uit het onderzoek van Banerjee en Doshi (2020) naar werkeisen in de Verenigde Staten en India dat in beide landen vrouwen meer eisen ervaren dan mannen (Banerjee & Doshi, 2020). Ditzelfde onderzoek toont aan dat een cultuur op de werkplek waarbij werknemers zich gesteund voelen bijdraagt aan een verminderde ervaring van werkeisen. Het onderzoek van Huang et al. (2016) analyseert werkgeluk van Chinese retailmedewerkers met behulp van het JD-R model. Hieruit blijkt dat werkdruk een soortgelijke impact heeft op zowel het welzijn van mannelijke als vrouwelijke werknemers. Dit onderzoek toont ook aan dat emotionele werkeisen geen invloed hebben op het welzijn van vrouwelijke werknemers, maar wel op dat van mannen. Het onderzoek van Stojmenovska (2023) toont echter aan dat vrouwen meer werkeisen rapporteren in vergelijking met mannen die soortgelijke functies bekleden. Ook ervaren vrouwen over het algemeen minder hulpbronnen ten opzichte van hun mannelijke collega's. Deze resultaten komen overeen met de uitkomsten van het onderzoek van Kocalevent et al. (2014).

Meerdere onderzoeken tonen aan dat vrouwelijke werknemers meer werkeisen en minder hulpbronnen rapporteren in vergelijking met hun mannelijke collega's (Mastenbroek et al., 2014; Mudrak et al., 2018). Deze resultaten tonen aan dat vrouwen minder hulpbronnen in de vorm van invloed over hun werk en baanzekerheid ervaren dan hun mannelijke collega's. Volgens het onderzoek van Maume en Houston (2001) ervaren vrouwen meer werk-privéproblemen dan mannen, wat kan bijdragen aan de perceptie van hogere werkeisen. Onderzoek naar het genderverschil in de ervaren werkdruk toont aan dat vrouwen hogere niveaus van werkdruk en stress rapporteren dan mannen (Lundberg et al., 1994; Anîtei et al., 2015). Ook blijkt dat het positieve effect van hulpbronnen op stress sterker is voor vrouwen dan voor mannen (Xie et al., 2021).

Het onderzoek van Matijaš et al. (2018) toont aan dat steun van collega's een indirect effect heeft op de werktevredenheid via werk-privéconflict op vrouwen, maar niet op mannen. Dit komt overeen met eerdere onderzoeksresultaten die aantonen dat werknemers met minder steun van collega's of leidinggevenden meer werk-privéconflict rapporteren (Kossek et al., 2011). In het onderzoek van Rivera-Torres et al. (2013) is er geen genderverschil gerapporteerd

in de ervaren sociale steun, maar sociale steun toonde een groter effect op het verminderen van stressniveaus bij vrouwen dan bij mannen. Deze resultaten komen overeen met het onderzoek van Sanne et al. (2005).

Job Demands and Resources en COVID-19

De coronapandemie ging gepaard met de komst van nieuwe werkeisen en een vermindering in het aantal hulpbronnen (Demerouti & Bakker, 2022). De COVID-19 crisis heeft de eisen en hulpbronnen voor de meeste beroepsgroepen veranderd. De mate waarin verschilt per beroepsgroep, maar er kan worden aangenomen dat alle werknemers tot in zekere mate meer eisen hebben ervaren vanwege het feit dat hun werk anders werd uitgevoerd dan voor de crisis. Jamal et al. (2021) benoemen meer werkdruk, professionele isolatie en de combinatie van familie met werk als nieuwe eisen. Deze eisen blijken uitputtend en stressvol te zijn. Dit blijkt ook uit de onderzoeksresultaten van Lilja et al. (2022), die aantonen dat er associaties zijn tussen COVID-19-gerelateerde werkeisen en uitputting.

Een cruciale verandering als gevolg van de pandemie was het verplichte thuiswerken. Voor het merendeel van de werknemers ging het thuiswerken gedurende de lockdown gepaard met sociale isolatie, lange werkuren en een conflict tussen werk en privé (Adisa et al., 2021). Onderzoek naar werk-privébalans toont aan dat er een afname is in het welzijn wanneer er sprake is van een conflict tussen het werk- en privéleven van individuen (Amstad et al., 2011; Nohe et al., 2015; Sonnentag, 2015). Werk-privéconflict is in eerder onderzoek ook een eis gebleken gedurende de COVID-19-pandemie. De plotse transitie van kantoor naar *remote* werk is geassocieerd met soortgelijke conflicten (De Andrade & Lousã, 2021; Ghislieri et al., 2021).

Andere nadelen van *remote* werk zijn meer afleidingen, een afname in werkmotivatie en slechte communicatie tussen teams (Golden & Gajendran, 2019; Vander Elst et al., 2017). Het verlies van sociale connecties als gevolg van het verplichte thuiswerken kan ook een negatief effect hebben op werknemers (Kniffin et al., 2021). Eerder onderzoek heeft het belang van kwalitatieve sociale interacties (inclusief informele gesprekken met collega's) aangetoond. Deze interacties blijken essentieel voor het mentale en fysieke welzijn van individuen, en kunnen gezien worden als belangrijke hulpbronnen (Mogilner et al., 2018).

Al met al zijn werkomstandigheden in de tijd van de pandemie voor veel werknemers verslechterd (Kniffin et al., 2021). Hiermee heeft het coronavirus bijgedragen aan een verhoogd risico van werknemers die in een burn-out terechtkomen. Onderzoek toont aan dat in quarantaine zitten gedurende een pandemie geassocieerd is met een verslechtering van het psychologische welzijn, met grotere kans op symptomen van psychologische stress (Brooks et al., 2020; Rubin & Wessely, 2020; Wang et al., 2020). Het onderzoek van Adisa et al. (2021) toont hiernaast aan dat de werkdruk is toegenomen en geïntensiveerd. Van werknemers werd verwacht dat zij meer taken op zich namen, naast het werk in het huishouden of zaken als het thuisonderwijs voor de kinderen. Ook moesten zij nog leren omgaan met de plotselinge transitie naar het thuiswerken.

Genderverschillen als gevolg van COVID-19

Hoewel er gesteld kan worden dat vrijwel alle werknemers meer werkeisen hebben ervaren vanwege de aangepaste werkwijze, kent de context van COVID-19 ook genderverschillen

(Demerouti & Bakker, 2022). Kniffin et al. (2021) stellen dat de invloed van het coronavirus niet hetzelfde is voor mannen en vrouwen. Hogere sterftcijfers voor mannen impliceren dat mannelijke werknemers meer fysieke bescherming tegen het virus nodig hadden. Echter zijn er ook economische en psychologische argumenten die stellen dat vrouwen meer risico's liepen. Zo werken vrouwen vaker in functies die direct werden beïnvloed door de pandemie, bijvoorbeeld in de horeca of schoonmaak- en dienstenindustrie (Alon et al., 2020; Xiong et al., 2020). Hiernaast tonen onderzoeken aan dat vrouwen gevoeliger zijn voor stress, wat kan impliceren dat zij heftiger reageren dan mannen in het geval van een pandemie (Brug et al., 2004; Zhu et al., 2020).

Literatuur over het Job Demands–Resources model stelt dat hulpbronnen vanuit werk essentieel zijn om het welzijn van werknemers in stand te houden wanneer de eisen hoog zijn (Bakker et al., 2007). In veeleisende omstandigheden, zoals die van de COVID-19-pandemie, zijn hulpbronnen de belangrijkste factoren bij het bestrijden van negatieve effecten (Lilja et al., 2022). Het onderzoek van Lilja et al. (2022) benoemt drie specifieke eisen als gevolg van de pandemie voor werknemers: een toegenomen werkdruk, de angst om besmet te raken en verstoring van de werk-privébalans. Eerder onderzoek toont aan dat werk-privéconflicten het welzijn van werknemers negatief beïnvloeden en kunnen leiden tot burn-outklachten (Nohe et al., 2015; Reichl et al., 2014) en een verminderde werktevredenheid (Cortese et al., 2010). Werk-privéconflict is een eis die negatief is gelinkt aan werktevredenheid, commitment aan de organisatie, stress en verloop (Frone et al., 1992; Hoonakker et al., 2005; Ahuja, 2002). Deze effecten zijn vooral kenbaar voor vrouwen (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Dit is ook gebleken gedurende de coronapandemie (Meyer et al., 2021).

Veel werknemers moesten werken vanuit huis, evenals het verminderen van sociale contacten met hun naasten. Thuiswerken en *social distancing* verminderen sociale steun, wat een belangrijke beschermende factor is tegen psychische gezondheidsproblemen (Halbesleben, 2006). Ook de steun van leidinggevenden en collega's is een belangrijke hulpbron (Bakker et al., 2004). Steun van de leidinggevende en collega's wordt gezien als een hulpbron die werknemers helpt om te gaan met werkgerelateerde stress (Hwang & Ramadoss, 2017). Het belang van sociale steun in relatie tot werktevredenheid voor vrouwen is eerder aangetoond (Drummond et al., 2017). Vrouwen zijn gevoeliger voor sociale steun, ook in een werkgerelateerde context (Matijaš et al., 2018; Reevy & Maslach, 2001). Gezien de *social distance* maatregelen in combinatie met het thuiswerken, is het aannemelijk dat vrouwen hierdoor een afname in sociale steun hebben ervaren gedurende de pandemie. Hiermee misten vrouwelijke werknemers een belangrijke hulpbron.

Het coronavirus heeft vrouwelijke werknemers blootgesteld aan nieuwe eisen die mogelijk hebben bijgedragen aan een verminderd welzijn. Het sluiten van de kinderopvang wordt in deze context als een belangrijke nieuwe eis gezien (Meyer et al., 2021). Vrouwelijke werknemers die vanuit huis werken hebben ook vaak de verantwoordelijkheden voor de kinderen en huishoudelijke taken (Xiong et al., 2020). Dit komt overeen met de stroming in de literatuur die genderverschillen in het welzijn van werknemers baseert op de werk-privébalans (Schieman et al., 2009). Het lijkt erop dat de coronapandemie voor meer genderongelijkheid heeft gezorgd, wat leidt tot hoge niveaus van oververmoeidheid bij thuiswerkende moeders (Meyer et al., 2021). Vrouwen met kinderen die thuiswerkten gedurende de pandemie zonder toegang tot kinderopvang blijken uitgeput te zijn.

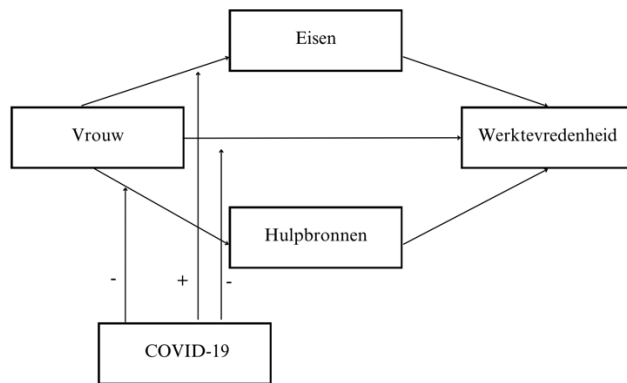
Volgens het JD-R model wordt werktevredenheid gemedieerd door hulpbronnen en eisen. Dit onderzoek focust zich op daadwerkelijke eisen en hulpbronnen. De eisen die centraal staan binnen dit onderzoek zijn werkdruk en werk-privéconflict. Als hulpbron is de sociale steun van collega's en leidinggevendenden meegenomen. Met oog op de literatuur wordt gesteld dat de negatieve effecten van de coronapandemie op de werkvloer sterker zijn geweest voor vrouwen dan voor mannen. Dit wordt getoetst aan de hand van de volgende hypothesen:

H1: De verschillen in werktevredenheid tussen mannen en vrouwen zijn vergroot door de coronapandemie, waarbij vrouwen minder werktevredenheid ervaren dan mannen.

H2: De coronapandemie modereert het mediatie-effect van eisen in de relatie tussen gender en werktevredenheid, waarbij vrouwen meer eisen ervaren.

H3: De coronapandemie modereert het mediatie-effect van hulpbronnen in de relatie tussen gender en werktevredenheid, waarbij vrouwen minder hulpbronnen ervaren.

Conceptueel model



Figuur 1: Conceptueel model

Methodologie

Dataverzameling

Dit onderzoek is verricht aan de hand van secundaire data. Hiervoor is gebruikgemaakt van gegevens uit het European Working Condition Survey (EWCS). Sinds 1990 onderzoekt EWCS iedere vijf jaar arbeidsomstandigheden, kwaliteit van werk en werkgelegenheid in Europa (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2021). De survey maakt het mogelijk om trends en arbeidsomstandigheden in Europese landen te analyseren en te volgen.

In dit onderzoek zijn twee datasets geanalyseerd om een vergelijking te kunnen maken tussen de werktevredenheid van mannen en vrouwen voor en gedurende de coronapandemie. De eerste dataset is afkomstig van de survey afgenomen in 2015, vijf jaar voor de wereldwijde verspreiding van het coronavirus. Deze vragenlijst is door ongeveer 44.000 respondenten uit 35 landen ingevuld. De tweede dataset, afkomstig uit 2021, is het resultaat van een telefonische survey die is afgenomen gedurende de COVID-19-pandemie. Deze aangepaste wijze van dataverzameling als gevolg van de pandemie heeft geleid tot een lagere interne betrouwbaarheid van de schalen dan in de jaren hiervoor. De survey uit 2021 telt ruim 70.000 respondenten uit 36 Europese landen.

Het verwerken van de informatie is verricht conform de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Hiermee is voldaan aan de ethische standaarden voor onderzoek en rekening gehouden met de privacy van de respondenten. In Bijlage I wordt verklaard dat er op een ethische wijze met de data is omgegaan. De datasets zijn geëxporteerd naar het statistisch rekenprogramma SPSS, versie 27. Alleen de landen die in beide EWCTS-rondes zijn bevraagd zijn meegenomen in het onderzoek. De 34 geanalyseerde landen zijn weergegeven in Tabel 1. Na het samenvoegen van de twee datasets bestond de uiteindelijke dataset uit 101.047 respondenten.

Operationalisering

Om beide datasets met elkaar te kunnen vergelijken, was het van belang dat dezelfde items werden gemeten. In enkele gevallen zijn bepaalde items van EWCS 2015 niet opgenomen in 2021, en deze zijn hierom niet meegenomen in de analyse. De genderverschillen worden gemeten door de resultaten van mannen en vrouwen met elkaar te vergelijken. In de survey wordt er naar het geslacht van de respondent gevraagd in vraag Q2A. Hierbij kan de respondent kiezen uit 1 = man, 2 = vrouw en 9 = geen mening. In de analyses zijn de respondenten meegenomen die de vraag hebben beantwoord met 1 = man of 2 = vrouw. Op basis hiervan is er een dummyvariabele gemaakt voor vrouw, waarbij 1 = vrouw en 0 = man.

Het concept werktevredenheid is gemeten door een schaal van 8 items. 89A: *'Ik vind dat ik een gepast salaris krijg in verhouding tot mijn inspanningen en mijn prestaties op het werk'*, 89B: *'Mijn werk biedt goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden'* en 89D: *'Ik krijg de erkenning die ik verdien voor mijn werk'* kennen de antwoordmogelijkheden van 1. Sterk mee eens tot en met 5. Sterk mee oneens. Om hoge scores op deze items als een positieve indicator van werktevredenheid te laten gelden, zijn deze items de andere kant op gecodeerd. Hiermee zijn de antwoordmogelijkheden opnieuw gecodeerd van 1. Sterk mee oneens tot en met 5. Sterk mee eens.

Bij de items 90A: *‘Op het werk zit ik vol energie’*, 90B: *‘Ik ben enthousiast over mijn baan’* en 90C: *‘De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben’* konden de respondenten kiezen uit de opties 1. Nooit tot en met 5. Altijd. Ditzelfde geldt voor de items 61H: *‘Uw werk geeft u voldoening’* en 61J: *‘U heeft het gevoel nuttig werk te leveren’*. Deze items zijn niet opnieuw gecodeerd. In de dataset van 2015 leveren deze items een Cronbach’s α van 0.79. In 2021 is dit 0.75.

De schaal werk-privéconflict bestaat uit de items 45A: *‘Bleef u zich zorgen maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was’*, 45B: *‘Zich te moe gevoeld na het werk om bepaalde noodzakelijke huishoudelijke taken te kunnen verrichten’* en 45D: *‘Moeite gehad zich te concentreren op uw werk vanwege verantwoordelijkheden binnen het gezin’*. Respondenten konden deze items beantwoorden met 1. Nooit, 2. Zelden, 3. Soms, 4. Vaak, 5. Altijd. Ook item 46: *‘Hoe vaak is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk?’* is onderdeel van de werk-privéconflict schaal. De antwoordmogelijkheden hiervoor waren: 1. Dagelijks, 2. Enkele keren per week, 3. Enkele keren per maand, 4. Minder vaak en 5. Nooit. Dit is opnieuw gecodeerd in de tegengestelde richting. De Cronbach’s α in 2015 is 0.66. In 2021 is dit 0.60.

Werkdruk is gemeten aan de hand van items 49A: *‘Is het in uw baan nodig om heel snel te werken?’* en 49B: *‘Is het in uw baan nodig om te werken met krappe deadlines?’*. De antwoordmogelijkheden hiervoor waren 1. Nooit, 2. Zelden, 3. Soms, 4. Vaak en 5. Altijd. Item 30H: *‘In situaties terechtkomen die voor u emotioneel zwaar zijn’*, maakt ook onderdeel uit van deze schaal. De antwoordmogelijkheden hiervoor waren 1. Altijd, 2. Bijna altijd, 3. Ongeveer 3/4e van de tijd, 4. Ongeveer de helft van de tijd, 5. Ongeveer 1/4e van de tijd, 6. Bijna nooit en 7. Nooit. De mogelijkheden bijna altijd en ongeveer 3/4e van de tijd zijn opnieuw gecodeerd naar 4. Vaak. Ongeveer de helft van de tijd en ongeveer 1/4 van de tijd is gecodeerd naar 3. Soms. Bijna nooit is gecodeerd naar 2. Zelden. Hiermee werden de nieuwe antwoordmogelijkheden 1. Nooit tot en met 5. Altijd, net als bij 49A en 49B. De Cronbach’s α in 2015 is 0.63. In 2021 is dit 0.57.

De schaal die de ervaren sociale steun meet bestaat uit items 61A: *‘Uw collega’s helpen en ondersteunen u’* en 61B: *‘Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u’*. De respondenten konden kiezen uit 1. Nooit tot en met 5. Altijd. Ook item 70E: *‘Er is een goede samenwerking tussen u en uw collega’s’* maakt onderdeel uit van deze schaal. De antwoordmogelijkheden hier zijn opnieuw gecodeerd in de andere richting, met als nieuwe uitkomst de opties: 1. Sterk mee oneens, 2. Enigszins mee oneens, 3. Niet mee eens en niet mee oneens, 4. Enigszins mee eens en 5. Sterk mee eens. De dataset van 2015 toont een interne betrouwbaarheid van 0.69. De Cronbach’s α in 2021 is 0.64.

Leeftijd, sector en land zijn meegenomen als controlevariabelen. Deze variabelen worden in de literatuur omschreven als factoren die invloed hebben op onder andere het welzijn van werknemers (Guerci et al., 2022; Hauff et al., 2020; Ogbonnaya & Messersmith, 2019). De leeftijd is bevraagd middels vraag Q2, waarbij de respondenten hun leeftijd in jaren konden invullen. De sector waar de respondenten werkzaam in zijn is gemeten met de vraag *‘Werkt u in...?’* waarbij gekozen kon worden uit de private sector, de publieke sector, een semioverheidsinstelling, de non-profit sector of NGO en anders. Er zijn dummyvariabelen voor de diverse sectoren aangemaakt, en de sector anders is als referentiecategorie gebruikt. Er is

alleen gecontroleerd op de landen die in beide datasets zijn opgenomen. De landen waar dit niet voor geldt, zijn niet meegenomen in de analyse. Voor de overgebleven landen zijn er dummyvariabelen aangemaakt, waarbij Nederland als referentiecategorie is gebruikt.

Beschrijvende statistiek

In Tabel 1 zijn de beschrijvende kenmerken van de respondenten opgenomen. De uiteindelijke dataset (een combinatie van de datasets van 2015 en 2021) resulteerde in 101.047 respondenten, waarvan 50.010 vrouwen. 61.740 van de respondenten zijn afkomstig uit de dataset van 2021. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 41.96 jaar ($SD = 12.253$). Het merendeel van de respondenten werkt in de private sector (63.732).

Tabel 1: Beschrijvende statistiek ($N = 101047$)

	N	Min/Max	%	M	SD
Werktevredenheid	101047	1/5		3.8614	.71855
Werkdruk	101047	1/5		2.8645	.90348
Sociale steun	101047	1/5		4.1544	.87962
Werk-privéconflict	101047	1/5		2.2438	.90605
Data2021	61740	0/1	61.7		
Oostenrijk	2492	0/1	2.5		
België	6054	0/1	6.0		
Bulgarije	2481	0/1	2.5		
Kroatië	2501	0/1	2.5		
Cyprus	2073	0/1	2.1		
Tsjechië	2628	0/1	2.6		
Denemarken	2641	0/1	2.6		
Estland	2613	0/1	2.6		
Finland	2626	0/1	2.6		
Frankrijk	4217	0/1	4.2		
Duitsland	5693	0/1	5.6		
Griekenland	2094	0/1	2.1		
Hongarije	2454	0/1	2.4		
Ierland	2472	0/1	2.4		
Italië	3529	0/1	3.5		
Letland	2497	0/1	2.5		
Litouwen	2540	0/1	2.5		
Luxemburg	2175	0/1	2.2		
Malta	2215	0/1	2.2		
Nederland	2566	0/1	2.5		
Polen	3446	0/1	3.4		
Portugal	2329	0/1	2.3		
Roemenië	2581	0/1	2.6		
Slowakije	2430	0/1	2.4		
Slovenië	3853	0/1	3.8		
Spanje	5398	0/1	5.3		
Zweden	2571	0/1	2.5		
Verenigd Koninkrijk	3294	0/1	3.3		
Montenegro	1833	0/1	1.8		
Noord-Macedonië	1834	0/1	1.8		
Servië	1837	0/1	1.8		
Noorwegen	4080	0/1	4.0		
Zwitserland	2045	0/1	2.0		
Albanië	1419	0/1	1.4		
Publiek	28408	0/1	28.1		
Privaat	63732	0/1	63.1		
Semioverheidsinstelling	3954	0/1	3.9		
Non-profit/NGO	1791	0/1	1.8		

Anders	2135	0/1	2.1		
Leeftijd	101047	15/89		41.96	12.253
Vrouw	50010	0/1	49.5		

Data-analyse

Voorafgaand de analyses zijn de variabelen en controlevariabelen getest op multicollineariteit. Alle VIF-waarden waren < 10 en alle tolerantiewaarden > 0.2 . Dit duidt op geen sprake van multicollineariteit (Field, 2017). De analyses zijn uitgevoerd met behulp van de PROCESS macro, waarbij modellen 4 en 7 zijn toegepast. Met behulp van PROCESS zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen in kaart gebracht om het effect van de coronapandemie op werktevredenheid te toetsen (Tabel 2, Model 1). De mediërende variabelen en de effecten hiervan zijn geanalyseerd met model 4 van PROCESS, waarbij drie mediatievariabelen en de verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft hun werktevredenheid zijn getoetst (Tabel 2, Model 2). Tot slot zijn met model 7 van PROCESS drie mediatiemodellen gecreëerd waarbij de verschillen tussen mannen en vrouwen in werktevredenheid zijn geanalyseerd, en de interactie tussen vrouw-zijn en de data uit 2021 (Tabel 2, Model 3). De controlevariabelen leeftijd, land en sector zijn in alle analyses meegenomen. De dummyvariabele die de data uit 2021 meet is meegenomen als controlevariabele in de mediatie-analyse zonder moderatie (Tabel 2, Model 2).

Resultaten

Tabel 2 geeft de resultaten van de analyses weer. Met behulp van PROCESS zijn de modellen 1, 2 en 3 opgesteld. In Model 1 wordt getoetst of het gendersverschil in werktevredenheid groter is geworden door de coronapandemie. Uit dit model blijkt dat vrouw-zijn en de controlevariabelen significant 3.23% van de variantie in de werktevredenheid van Europese werknemers verklaren ($R^2 = .0323$, $F = 82.2455$, $p < .001$). De interactievariabele die vrouw-zijn en de aanwezigheid van de coronapandemie meet, duidt op een significante, negatieve relatie ($B = -.0345$, $p < .001$). Hiermee kan worden vastgesteld dat het gendersverschil in werktevredenheid groter was gedurende de coronapandemie dan in de periode ervoor.

In 2015 rapporteerden vrouwen een gemiddelde werktevredenheid van 3.7327. In 2021 tonen de resultaten een minimale toename met een gemiddelde werktevredenheid van 3.7368. Voor mannen geldt dat zij in 2015 een gemiddelde werktevredenheid van 3.7792 toonden, waar dit in 2021 steeg naar 3.9558. Deze resultaten worden weergegeven in Figuur 2. De grafiek toont aan dat mannen er sterker op vooruit zijn gegaan dan vrouwen. Het gendersverschil in werktevredenheid is toegenomen in 2021 ten opzichte van 2015, gecontroleerd voor land, sector en leeftijd. Hypothese 1: *De verschillen in werktevredenheid tussen mannen en vrouwen zijn vergroot door de coronapandemie, waarbij vrouwen minder werktevredenheid ervaren dan mannen* wordt hiermee ondersteund.

Model 2 toont de resultaten van een mediatie-analyse. Uit dit model blijkt dat vrouwen significant meer werkdruk rapporteren dan mannen ($B = .0834$, $p < .001$). Ditzelfde geldt voor werk-privéconflict ($B = .0649$, $p < .001$). De resultaten tonen over het algemeen geen gendersverschil in de sociale steun ($B = .0094$, $p > .05$). Het verband tussen sociale steun en werktevredenheid is positief en significant ($B = .3158$, $p < .001$). Werkdruk toont een negatief, significant effect op werktevredenheid ($B = -.0937$, $p < .001$). Ditzelfde geldt voor werk-privéconflict ($B = -.0581$, $p < .001$). De indirecte effecten tonen aan dat werkdruk het verband tussen vrouw-zijn en werktevredenheid negatief medieert, gecontroleerd voor land, sector, leeftijd en de aanwezigheid van de coronapandemie (Effect = $-.0078$; 95%-CI= $[-.0090, -.0067]$). Ditzelfde geldt voor werk-privéconflict (Effect = $-.0038$; 95%-CI= $[-.0045, -.0031]$). De resultaten tonen geen mediatie-effect in het geval van sociale steun (Effect = $-.0078$; 95%-CI= $-.0003, .0065$).

Model 3 test hypothese 2: *De coronapandemie modereert het mediatie-effect van eisen in de relatie tussen gender en werktevredenheid, waarbij vrouwen meer eisen ervaren* en hypothese 3: *De coronapandemie modereert het mediatie-effect van hulpbronnen in de relatie tussen gender en werktevredenheid, waarbij vrouwen minder hulpbronnen ervaren*. Deze hypothesen worden getest met model 7 van PROCESS, waarbij de verschillen tussen mannen en vrouwen in werktevredenheid zijn geanalyseerd, met de eisen en hulpbronnen als mediërende variabelen en de interactie tussen vrouw-zijn en de dummyvariabele die de verschillende tijdsmomenten meet. Het derde model toont aan dat vrouw-zijn, de mediërende variabelen, controlevariabelen en interactievariabele significant 20.49% van de variantie in de werktevredenheid van Europese werknemers verklaren ($R^2 = .2049$, $F = 619.7079$, $p < .001$). De resultaten tonen aan dat vrouwen significant meer werkdruk ervaren dan mannen ($B = .1433$, $p < .001$). Ditzelfde geldt voor werk-privéconflict ($B = .0650$, $p < .001$). De resultaten tonen niet aan dat vrouwelijke werknemers minder hulpbronnen ervaren dan mannelijke werknemers ($B = .0173$, $p > .05$).

Middels het zevende model van PROCESS is ook geanalyseerd of er sprake is van een gemodereerde mediatie. In het geval van werkdruk is er sprake van een gemodereerde mediatie, met een index van $-.0115$ (95%-CI = $-.0136$; $-.0096$). Ditzelfde geldt voor werk-privéconflict, waarbij er een index is van $-.0036$ (95%-CI = $-.0048$; $-.0024$). Tot slot tonen de resultaten dat er geen sprake is van gemodereerde mediatie in het geval van sociale steun, met een index van $.0057$ (95%-CI = $-.0017$; $.0130$). Deze resultaten tonen aan dat er sprake is van een gemodereerde mediatie in het geval van eisen, maar niet van hulpbronnen in relatie tot werktevredenheid gedurende de coronapandemie. Dit biedt ondersteuning voor hypothese 2: *De coronapandemie modereert het mediatie-effect van eisen in de relatie tussen gender en werktevredenheid, waarbij vrouwen meer eisen ervaren.* Hypothese 3: *De coronapandemie modereert het mediatie-effect van hulpbronnen in de relatie tussen gender en werktevredenheid, waarbij vrouwen minder hulpbronnen ervaren* wordt verworpen.

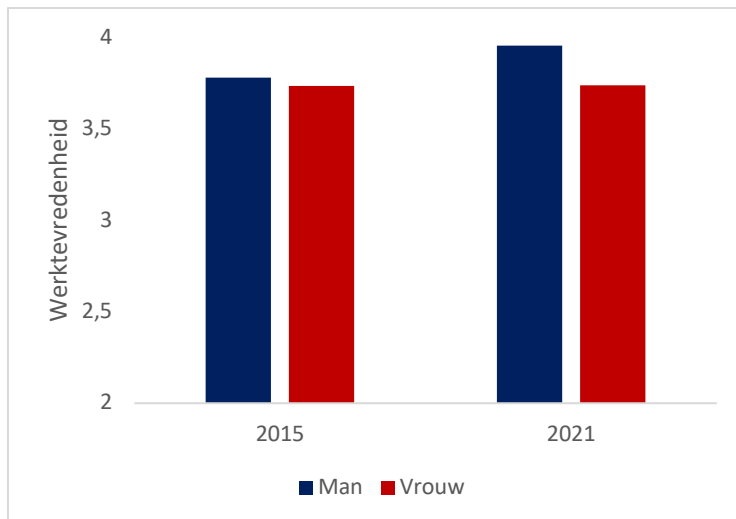
Controlevariabelen

In de analyses zijn leeftijd, land en sector meegenomen als controlevariabelen. Leeftijd blijkt in de meeste gevallen een minimaal effect te hebben op de afhankelijke variabele. De mate van hulpbronnen en werkdruk lijkt af te nemen naarmate de leeftijd toeneemt, waar werk-privéconflict juist stijgt. De resultaten tonen aan dat oudere werknemers een minimale toename in werktevredenheid ervaren ten opzichte van jongere werknemers. Uit alle modellen blijkt dat de mate van werktevredenheid, eisen en hulpbronnen verschilt tussen landen en sectoren. Bepaalde landen kennen ten opzichte van Nederland een toename van de werktevredenheid gedurende de coronapandemie, waar andere landen een afname tonen. De exacte uitkomsten per land en sector worden weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2: Mediatie- en moderatie analyse

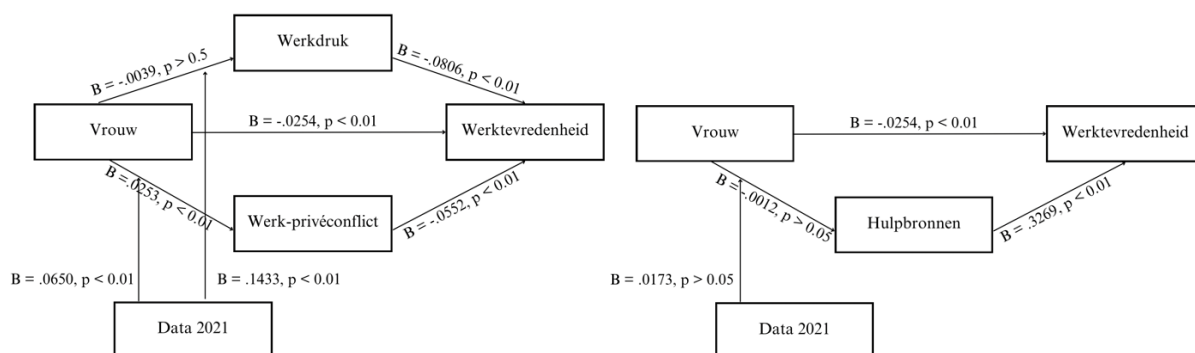
Variabele	Model 1		Model 2		Model 2		Model 2		Model 2		Model 3		Model 3		Model 3		Model 3	
	Werktevredeheid		Werkdruk		Werk-privéconflict		Sociale steun		Werktevredeheid		Werkdruk		Werk-privéconflict		Sociale steun		Werktevredeheid	
	B	se	B	se	B	se	B	se	B	se	B	se	B	se	B	se	B	se
Constant	3.7792**	.0175	2.5217**	.0214	2.0268**	.0218	4.0296**	.0209	2.8710**	.0198	2.5645**	.0216	2.0462**	.0220	4.0348**	.0211	2.8752**	.0199
Onafhankelijke variabele																		
Vrouw	-.0093	.0072	.0834**	.0056	.0649**	.0057	.0094	.0055	-.0217**	.0041	-.0039	.0089	.0253**	.0090	-.0012	.0087	-.0254**	.0041
Mediatie																		
Werkdruk									-.0937**	.0025							-.0806**	.0024
Werk-privéconflict									-.0581**	.0024							-.0552**	.0024
Sociale steun									.3158**	.0024							.3269**	.0023
COVID-19	.1766**	.0065	.3756**	.0057	.1878**	.0058	.2589**	.0056	.1238**	.0043	.3044**	.0080	.1554**	.0082	.2503**	.0078		
Interactie vrouw x COVID-19	-.0345**	.0091									.1433**	.0113	.0650**	.0115	.0173	.0110		
Controlevariabelen																		
Land:																		
Oostenrijk	.0585**	.0168	.1561**	.0208	-.2186**	.0212	.0490*	.0203	.0464**	.0152	.1622**	.0208	-.2158**	.0212	.0497*	.0203	.0547**	.0153
België	-.0150	.0129	.0397*	.0159	.0652**	.0162	-.0628**	.0155	.0133	.0116	.0436**	.0159	.0669**	.0162	-.0624**	.0155	.0207	.0116
Bulgarije	.0963**	.0169	-.1674**	.0209	-.1234**	.0213	.2326**	.0204	.0013	.0153	-.1620**	.0208	-.1210**	.0213	.2332**	.0204	.0091	.0153
Kroatië	-.1801*	.0168	-.0664**	.0208	.0661**	.0212	.0316	.0203	-.1922**	.0152	-.0651**	.0208	.0667**	.0212	.0318	.0203	-.1812**	.0153
Cyprus	-.0572**	.0180	.4019**	.0223	.2044**	.0227	.1219**	.0218	-.0454**	.0163	.4054**	.0222	.2060**	.0227	.1224**	.0218	-.0493**	.0164
Tsjechië	-.1456**	.0165	.0444*	.0204	-.0818**	.0208	-.1406**	.0200	-.1011**	.0149	.0473*	.0204	-.0805**	.0208	-.1402**	.0200	-.0876**	.0150
Denemarken	.1069**	.0165	.0654**	.0204	-.0288	.0208	.1936**	.0199	.0512**	.0149	.0694**	.0204	-.0270	.0208	.1940**	.0199	.0574**	.0150
Estland	.0096	.0166	-.1362**	.0205	-.0146	.0209	.1996**	.0201	-.0663**	.0150	-.1330**	.0205	-.0131	.0209	.1999**	.0201	-.0560**	.0151
Finland	-.1292**	.0166	.2497**	.0205	-.0197	.0209	.1185**	.0200	-.1435**	.0150	.2531**	.0205	-.0182	.0208	.1189**	.0200	-.1370**	.0150
Frankrijk	-.1753**	.0142	.0907**	.0176	.1345**	.0179	-.1700**	.0172	-.1044**	.0128	.0944**	.0175	.1362**	.0179	-.1696**	.0172	-.0905**	.0129
Duitsland	-.0816**	.0131	.1080**	.0161	-.2430**	.0164	-.1398**	.0158	-.0401**	.0118	.1133**	.0161	-.2406**	.0164	-.1391**	.0158	-.0272**	.0119
Griekenland	-.1938**	.0180	.4596**	.0222	.1291**	.0226	.0399	.0217	-.1549**	.0162	.4635**	.0222	.1308**	.0226	.0404	.0217	-.1499**	.0163
Hongarije	-.0937**	.0169	.0345	.0209	-.1206**	.0213	.1389**	.0204	-.1403**	.0153	.0390	.0209	-.1186**	.0213	.1395**	.0204	-.1347**	.0154
Ierland	-.0547**	.0169	-.0411*	.0209	.0640**	.0213	.2365**	.0204	-.1285**	.0153	-.0367	.0209	.0660**	.0213	.2370**	.0204	-.1221**	.0153
Italië	-.2171**	.0150	-.0080	.0186	.0637**	.0189	-.3564**	.0182	-.1002**	.0136	-.0023	.0186	.0663**	.0189	-.3557**	.0182	-.0798**	.0136
Letland	-.1371**	.0169	-.1738**	.0208	-.0640**	.0212	.0875**	.0204	-.1840**	.0152	-.1705**	.0208	-.0625**	.0212	.0879**	.0204	-.1721**	.0153
Litouwen	-.0455**	.0168	-.0130	.0207	-.1207**	.0211	.1234**	.0203	-.0920**	.0151	-.0102	.0207	-.1194**	.0211	.1238**	.0203	-.0814**	.0152
Luxemburg	-.0048	.0177	.0580**	.0218	.1570**	.0223	.0162	.0214	.0057	.0160	.0624**	.0218	.1590**	.0223	.0167	.0214	.0057	.0160
Malta	.0592**	.0176	.1877**	.0217	.1621**	.0221	.2504**	.0212	.0073	.0159	.1887**	.0217	.1626**	.0221	.2505**	.0212	.0052	.0159
Polen	-.1648**	.0151	.0567**	.0187	.0235	.0190	-.1874**	.0183	-.0982**	.0137	.0602**	.0187	.0251	.0190	-.1869**	.0183	-.0801**	.0137
Portugal	-.1059**	.0173	-.1790**	.0214	.0602**	.0218	.1052**	.0209	-.1512**	.0156	-.1739**	.0213	.0625**	.0218	.1058**	.0209	-.1357**	.0157
Roemenië	.1738**	.0166	.1710**	.0206	-.0452*	.0209	.1398**	.0201	.1438**	.0150	.1739**	.0205	-.0439*	.0209	.1402**	.0201	.1503**	.0151
Slowakije	-.2396**	.0170	-.0276	.0210	-.0401	.0214	-.1779**	.0205	-.1874**	.0154	-.0235	.0210	-.0383	.0214	-.1774**	.0205	-.1765**	.0154
Slovenië	-.0171	.0146	.1236**	.0180	-.2079**	.0184	.1571**	.0176	-.0665**	.0132	.1265**	.0180	-.2066**	.0184	.1575**	.0176	-.0621**	.0133
Spanje	-.0856**	.0133	.1732**	.0164	-.0451**	.0167	.1950**	.0160	-.1275**	.0120	.1767**	.0164	.0467**	.0167	.1954**	.0160	-.1421**	.0120
Zweden	-.1032**	.0167	.1140**	.0207	-.0189	.0210	-.0762**	.0202	-.0686**	.0151	.1179**	.0206	-.0171	.0210	-.0757**	.0202	-.0604**	.0152
Verenigd Koninkrijk	-.1367**	.0153	.0452*	.0189	.2165**	.0193	.1299**	.0185	-.1601**	.0138	.0483*	.0189	.2179**	.0193	.1303**	.0185	-.1639**	.0139
Montenegro	-.1854**	.0189	.0390	.0233	.1768**	.0237	-.0023	.0228	-.1703**	.0170	.0408	.0233	.1776**	.0237	-.0021	.0228	-.1733**	.0171
Noord-Macedonië	.1144**	.0189	.0406	.0233	.3515**	.0237	.2112**	.0228	.0725**	.0170	.0427	.0233	.3525**	.0237	.2114**	.0228	.0631**	.0171
Servië	-.2674**	.0188	-.0304	.0233	.0987**	.0237	.0727**	.0228	-.2867**	.0170	-.0271	.0233	.1002**	.0237	.0731**	.0228	-.2896**	.0171
Noorwegen	.0253	.0144	.0945**	.0178	.0112	.0181	.1665**	.0174	-.0165	.0130	.0999**	.0178	.0137	.0181	.1671**	.0174	.0045	.0130
Zwitserland	.0614**	.0181	.0987**	.0224	-.0237	.0228	-.0651**	.0218	.0907**	.0163	.1020**	.0223	-.0222	.0228	-.0647**	.0218	-.0889**	.0164
Albanië	-.0702**	.0209	-.1152**	.0258	.2951**	.0263	-.0784**	.0252	-.0373*	.0189	-.1078**	.0258	.2985**	.0263	-.0774**	.0252	-.0406*	.0189
Sector:																		
Publiek	.0158	.0133	.1753**	.0165	.1398**	.0168	.2075**	.0161	-.0254*	.0121	.1746**	.0165	.1395**	.0168	.2074**	.0161	-.0367**	.0121
Privaat	.0216	.0130	.1248**	.0160	.0257	.0163	.1769**	.0157	-.0209	.0117	.1254**	.0160	.0259	.0163	.1770**	.0157	-.0392**	.0118
Semioverheidsinstelling	.0536**	.0169	.1557**	.0209	.0772**	.0213	.1867**	.0204	.0136	.0153	.1554**	.0209	.0771**	.0213	.1867**	.0204	.0035	.0153
Non-profit of NGO	.0764**	.0210	.0972**	.0259	.1889**	.0264	.2120**	.0253	.0289	.0190	.0944**	.0259	.1877**	.0264	.2117**	.0253	.0275	.0190
Leeftijd	.0008**	.0002	-.0029**	.0002	.0001	.0002	-.0060**	.0002	.0024**	.0002	-.0030**	.0002	-.0001	.0002	-.0060**	.0002	.0022**	.0002
R2	.0323**		.0652**		.0355**		.0580**		.2113**		.0667**		.0358**		.0580**		.2049**	
F	82.2455		176.1952		93.0276		155.5178		629.2666		176.1044		91.5664		151.7871		619.7079	

¹referentiecategorie = Nederland, ² referentiecategorie = sector anders, *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$



Figuur 2: Grafiek Model 1

Voorafgaand aan het onderzoek werd verwacht dat vrouwen minder werktevredenheid zouden ervaren dan mannen. De resultaten hebben deze verwachting bevestigd. In alle modellen rapporteren vrouwen minder werktevredenheid dan mannen. Ook werd verwacht dat werktevredenheid negatief werd gemedieerd door eisen en positief door hulpbronnen. In het geval van eisen is dit bevestigd, maar dit geldt niet in het geval van hulpbronnen. De aanname dat vrouwen meer eisen ervaren dan mannen is ook bevestigd. De veronderstelling dat vrouwen minder hulpbronnen ervaren dan mannen blijkt niet te kloppen. In dit geval blijkt er geen sprake te zijn van een gendersverschil. Tevens wordt het mediatie-effect van de hulpbronnen niet gemodereerd door de coronapandemie. Dit geldt wel voor de eisen. De uitkomsten van de PROCESS analyse zijn weergegeven in Figuur 3.



Figuur 3: Uitkomsten PROCESS macro analyse, Model 3

Discussie

Het doel van dit onderzoek was het verkrijgen van inzichten in de effecten van de coronapandemie op genderverschillen in werktevredenheid. Genderverschillen in welzijn op de werkvloer waren nog onvoldoende onderzocht in deze context, en gegevens van voor de coronapandemie leverden tegenstrijdige resultaten op. Om de impact van het coronavirus op de werktevredenheid te onderzoeken, is het Job-Demands Resources model toegepast. Dit onderzoek draagt bij aan het inzichtelijk maken van de genderverschillen in de feitelijke hulpbronnen en eisen, en het effect van deze hulpbronnen en eisen in crisistijden. De verwachting dat vrouwen meer eisen ervaren dan mannen wordt bevestigd middels dit onderzoek. Ditzelfde geldt voor een verminderde werktevredenheid. Het onderzoek toont geen bewijzen voor genderverschillen in de mate van sociale steun. Vrouwen lijken dus meer eisen te ervaren dan mannen, maar niet minder hulpbronnen.

Ook geldt dat eisen en hulpbronnen zijn toegenomen in 2021 ten opzichte van 2015. Voor de eisen geldt in 2021 dat vrouwen deze meer ervaren dan mannen. Er kan gesteld worden dat mannen meer werktevredenheid ervaren dan vrouwen omdat zij minder eisen in de vorm van werkdruk en werk-privéconflict ervaren. Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen minder werktevredenheid ervaren dan mannen, en dat de relatie tussen gender en werktevredenheid negatief gemedieerd wordt door eisen. De coronapandemie heeft dit mediatie-effect gemodereerd. In lijn met de theorie achter het JD-R model toont het onderzoek aan dat eisen bijdragen aan een vermindering van werktevredenheid. Hulpbronnen daarentegen dragen bij aan een toename in de werktevredenheid van werknemers. Deze effecten zijn zowel te zien in de resultaten voor en tijdens de coronapandemie.

De toename in eisen in 2021 komt overeen met de verwachtingen en de behandelde literatuur. De komst van de coronapandemie vergde een heel nieuwe manier van werken en deed een beroep op het aanpassingsvermogen van werknemers. Het is aannemelijk dat dit heeft bijgedragen aan een hogere werkdruk voor alle werknemers, maar dat dit effect sterker is geweest voor vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat vrouwen gevoeliger zijn voor stress, waardoor zij eerder meer werkdruk ervaren dan mannen (Lundberg et al., 1994; Aniței et al., 2015). Dit draagt bij aan een vermindering van de werktevredenheid van vrouwelijke werknemers.

De toename in het werk-privéconflict werd ook verwacht en is in lijn met eerder gevonden conclusies. Het werken vanuit huis zorgde voor veel individuen voor een vervaging tussen de grens van thuis en werk. Hierdoor is het aannemelijk dat werknemers meer conflicten hebben ervaren waarbij werk en privé in elkaar overliepen. Voor individuen met kinderen heeft de coronapandemie ook bijgedragen aan werk-privéconflict. Met het sluiten van de kinderopvang en scholen zaten veel ouders thuis met hun kinderen. De balans van thuisonderwijs en -werken is een uitdagende opgave geweest. Het is aannemelijk dat vrouwen hier meer last van hadden dan mannen, aangezien zij vaak een groter deel van de zorg voor de kinderen op zich nemen (Xiong et al., 2020). Dit draagt bij aan de stroming in de bestaande literatuur die genderverschillen in het welzijn van werknemers toeschrijft aan de balans tussen werk en privé (Schieman et al., 2009). Zoals eerdere onderzoeksresultaten hebben aangetoond, heeft de coronapandemie voor meer genderongelijkheid gezorgd (Meyer et al., 2021). Vooral thuiswerkende moeders hebben hier last van ervaren door de toename in werk-privéconflict.

Voorafgaand het onderzoek was de verwachting dat vrouwen minder hulpbronnen in de vorm van sociale steun ontvingen dan mannen. Dit werd gebaseerd op de literatuur waarin het belang van en de behoefte aan sociale steun voor vrouwen wordt benadrukt (Matijaš et al., 2018; Reevy & Maslach, 2001). Deze verwachting blijkt niet in de praktijk op te gaan. Het onderzoek toont geen gendersverschillen in sociale steun. Hiernaast werd in eerste instantie verwacht dat vrouwen nog minder sociale steun zouden ervaren in 2021, aangezien de coronapandemie sociaal contact bemoeilijkte en voor fysieke afstand zorgde tussen collega's. Ook dit wordt niet bevestigd middels de resultaten. Er wordt over het algemeen meer sociale steun gerapporteerd in 2021. Een potentiële verklaring hiervoor kan zijn dat collega's elkaar juist meer (digitaal) zijn gaan opzoeken om in verbinding te blijven. Een andere verklaring is dat collega's en organisaties meer rekening hielden met werknemers die naast het werk ook verantwoordelijk waren voor het thuisonderwijs en opvang van de kinderen. Dit kan voor een bepaalde flexibiliteit en hulp hebben gezorgd, waardoor er meer sprake is geweest van sociale steun van collega's en leidinggevendenden.

Hoewel de resultaten geen gendersverschil hebben aangetoond in sociale steun, kan gesteld worden dat vrouwen meer baat hebben bij een toename in sociale steun in vergelijking met hun mannelijke collega's. Het onderzoek van Banerjee en Doshi (2020) toont namelijk aan dat steun op de werkvloer bijdraagt aan een verminderde ervaring van werkeisen. Ook is eerder aangetoond dat werknemers meer werk-privéconflict ervaren in het geval van minder sociale steun op de werkvloer (Kossek et al., 2011). Gezien het feit dat vrouwen meer eisen in de vorm van werk-privéconflict ervaren dan mannen, zou sociale steun hier een essentiële rol in kunnen vervullen voor vrouwelijke werknemers. Bovendien vormt sociale steun een belangrijk hulpmiddel bij het verminderen van stress bij vrouwen (Rivera-Torres et al., 2013; Sanne, 2005; Xie et al., 2021). Daarnaast is eerder aangetoond dat vrouwen gevoeliger zijn voor sociale steun dan mannen (Matijaš et al., 2018; Reevy & Maslach, 2001).

Ondanks de toename in eisen, rapporteren zowel mannen als vrouwen een hogere mate van werktevredenheid in 2021 dan in 2015. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat de positieve effecten van thuiswerken sterker aanwezig waren dan de negatieve effecten op het moment van dataverzameling. Zoals aangetoond door Dubey en Tripathi (2020) waren de eerste sentimenten over het thuiswerken tijdens de pandemie positief. Eerder onderzoek naar thuiswerken gedurende de coronapandemie toont aan dat er sprake is van een positieve relatie tussen thuiswerken en werkgeluk (Mehta, 2021). Ook kan thuiswerken bijdragen aan een gevoel van autonomie, wat een belangrijke hulpbron is volgens het JD-R model (Demerouti & Bakker, 2022). Deze mogelijke verklaring geldt uiteraard alleen voor de werknemers die daadwerkelijk vanuit huis konden werken, aangezien niet alle beroepsgroepen die mogelijkheid hadden.

Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Een van de beperkingen van het onderzoek is de vergelijking van twee verschillende datasets. Hoewel de datasets veel overeenkomsten kennen, is de dataset uit 2021 niet identiek aan de dataset uit 2015. Hierdoor konden bepaalde essentiële items niet gebruikt worden voor het creëren van schalen en het toetsen van de concepten. Het ontbreken van eventueel bruikbare informatie vormt een beperking binnen dit onderzoek. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is het focussen op meer hulpbronnen en eisen. Gezien het feit dat er rekening gehouden moest worden met de items die in beide vragenlijsten waren opgenomen, zijn de hulpbronnen en eisen

minder uitvoerig meegenomen ten opzichte van de manier waarop ze omschreven worden in het JD-R model.

Hiernaast geldt dat de vragenlijst van 2021 op een andere wijze is bevroegd dan gewoonlijk. Dit kan ook gevolgen hebben voor de kwaliteit en representativiteit van de verzamelde gegevens. Ook dit vormt een beperking voor het onderzoek, in combinatie met een lagere interne betrouwbaarheid van de gecreëerde schalen. Een lage interne betrouwbaarheid kan leiden tot een verminderde nauwkeurigheid en lagere validiteit van de onderzoeksresultaten. Eventueel vervolgonderzoek is gebaat bij een verbetering van de interne betrouwbaarheid van de gehanteerde schalen.

De grootschalige aard van het onderzoek met 101.047 werknemers uit verschillende Europese landen geeft een realistische weergave van de werktevredenheid van Europese werknemers. Vervolgonderzoek zou zich echter kunnen focussen op een kleinere groep vergelijkbare landen om tot specifieke conclusies te kunnen komen. Als aanbeveling voor vervolgonderzoek zou het beleid van deze landen centraal kunnen staan, om aan te tonen wat het effect hiervan is geweest. Hiernaast kan er een onderscheid worden gemaakt tussen werknemers met en zonder kinderen. Ouderschap en de verdeling van zorg voor de kinderen kan een belangrijke verklaring zijn voor eventuele genderverschillen. Het gebrek aan opvang voor kinderen heeft voor veel individuen bijgedragen aan eisen in de vorm van werk-privéconflict. Vervolgonderzoek zou met behulp van dit onderscheid kunnen aantonen wat de verschillen zijn voor ouders en kinderloze werknemers.

Tot slot heeft dit onderzoek zich gefocust op de daadwerkelijke eisen en hulpbronnen, maar deze kunnen afwijken van de ervaring van de eisen en hulpbronnen. Zoals het onderzoek van Maume en Houston (2001) heeft aangetoond, kan de perceptie van werkeisen hoger zijn voor vrouwen. Ook tonen onderzoeken aan dat vrouwen gevoeliger zijn voor stress dan mannen (Brug et al., 2004; Zhu et al., 2020). Dit kan impliceren dat mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde eisen ervaren, maar dat de negatieve effecten hiervan zwaarder zijn voor vrouwen. Toekomstig onderzoek kan de ervaring van de eisen en hulpbronnen vergelijken met de daadwerkelijke eisen en hulpbronnen om in kaart te brengen of hier sprake is van een discrepantie.

Implicaties voor de praktijk

Dit onderzoek biedt handvaten aan organisaties die het welzijn van hun werknemers willen verhogen. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het belangrijker dan ooit om werknemers aan te trekken maar ook te behouden. Hiernaast kan een vermindering van werktevredenheid leiden tot langdurige uitval van werknemers, wat onwenselijk is voor zowel organisaties als werknemers (Wright & Cropanzano, 2000). Dit onderzoek bevestigt wat centraal staat in het JD-R model, dat eisen een negatief effect hebben op de werktevredenheid van individuen, terwijl hulpbronnen hier juist een positief effect op uitoefenen. Ook brengt het onderzoek in kaart dat er sprake is van een genderverschil in de mate waarin werknemers eisen ervaren. Dit kunnen bruikbare bevindingen zijn voor HR-managers, die kunnen bijdragen aan genoeg hulpbronnen voor vrouwelijke werknemers om te kunnen voldoen aan de eisen zonder oververmoeid of gedemotiveerd te raken. Het onderzoek zorgt voor een bewustzijn waarin duidelijk wordt dat vrouwen meer eisen ervaren ten opzichte van mannen, wat bijdraagt aan een lagere mate van werktevredenheid.

Theoretische implicaties

Dit onderzoek draagt bij aan de stroming in de literatuur die rapporteert dat vrouwen over het algemeen minder werktevredenheid ervaren dan mannen. Hiermee wordt de huidige literatuur verrijkt met een onderzoek wat genderverschillen in werktevredenheid onder de loep neemt in de context van een wereldwijde pandemie. Het onderzoek draagt ook bij aan de literatuur die genderongelijkheid op de werkvloer analyseert. Hiernaast is het huidige onderzoek een aanvulling op de bestaande Job Demands-Resources literatuur. De onderzoeksresultaten bevestigen dat eisen een negatief effect hebben op de werktevredenheid van werknemers, terwijl hulpbronnen hier een positief effect op hebben. Het onderzoek brengt genderverschillen met betrekking tot eisen in kaart, waar vrouwen meer eisen rapporteren dan mannen. Het onderzoek vult de bestaande Job Demands-Resources literatuur aan met de expliciete focus op gender en welzijn op de werkvloer. Tot slot is het JD-R model voor zover bekend nog niet eerder toegepast in een vergelijkende analyse van werktevredenheid voor en gedurende de coronapandemie, met een focus op genderverschillen.

Conclusie

Dit onderzoek biedt inzichten in de wijze waarop hulpbronnen en eisen anders ervaren worden in tijden van crisis en wat het verschil tussen mannen en vrouwen hierin is. De coronapandemie vormde een nieuwe, onbekende crisis waardoor organisaties en werknemers gaandeweg nieuwe werkwijzen hebben moeten accepteren en aannemen. Hoewel het onmogelijk te voorspellen is hoe de volgende crisis eruit zal zien, werpt dit onderzoek licht op de wijze waarop werknemers eisen en hulpbronnen ervaren in zo een situatie en wat dit doet met hun werktevredenheid. Het onderzoek toont aan dat vrouwelijke werknemers in Europa meer eisen ervaren ten opzichte van mannelijke Europese werknemers, wat tevens weer bijdraagt aan een verminderde werktevredenheid. Er zijn geen genderverschillen gevonden in het geval van sociale steun. Wel is bevestigd dat deze hulpbron bijdraagt aan een toename in werktevredenheid, in lijn met het JD-R model. Tevens toont dit onderzoek aan dat er sprake is van een genderverschil in tijden van crisis op het gebied van ervaren werkeisen en werktevredenheid. Vrouwen hebben meer werkdruk en werk-privéconflict ervaren gedurende coronapandemie dan mannen, en rapporteren ook een lagere mate van werktevredenheid.

Bibliografie

- Adisa, T. A., Ogbonnaya, C., & Adekoya, O. D. (2021). Remote working and employee engagement: a qualitative study of British workers during the pandemic. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/itp-12-2020-0850>
- Ahuja, M. K. (2002). Women in the information technology profession: A literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems*, 11, 20–34.
- Almalki, A. H., Alzahrani, M. M., Alshehri, F. S., Alharbi, A., Alkhudaydi, S. F., Alshahrani, R., Alzaidi, A. H., Algarni, M. A., Alsaab, H. O., Alatawi, Y., Althobaiti, Y. S., Bamaga, A. K., & Alhifany, A. A. (2021). The Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers in Saudi Arabia: A Year Later into the Pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.797545>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *RePEc: Research Papers in Economics*. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Aniței, M., Chraif, M., & Ioniță, E. (2015). Gender Differences in Workload and Self-perceived Burnout in a Multinational Company from Bucharest. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.155>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Banerjee, D., & Doshi, V. (2020). Gender, workplace support, and perceived job demands in the US and Indian context. *Personnel Review, 49*(7), 1451–1465. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2019-0627>
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., & Cheung, H. K. (2018). A Meta-Analysis of Gender Differences in Subjective Well-Being: Estimating Effect Sizes and Associations with Gender Inequality. *Psychological Science, 29*(9), 1491–1503. <https://doi.org/10.1177/0956797618774796>
- Bloise, S. M., & Johnson, M. K. (2007). Memory for emotional and neutral information: Gender and individual differences in emotional sensitivity. *Memory, 15*(2), 192–204. <https://doi.org/10.1080/09658210701204456>
- Bonde, J. P. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine, 65*(7), 438–445. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.038430>
- Brooks, S. J., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review

- of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30460-8)
- Brug, J., Aro, A. R., Oenema, A., De Zwart, O., Richardus, J. H., & Bishop, G. H. (2004). SARS Risk Perception, Knowledge, Precautions, and Information Sources, the Netherlands. *Emerging Infectious Diseases*, 10(8), 1486–1489. <https://doi.org/10.3201/eid1008.040283>
- Burn Out Poli. (2022). *Burn out feiten en cijfers in Nederland*. <https://www.burnoutpoli.com/feiten-en-cijfers-burn-out/>
- Carmassi, C., Dell’Osso, L., Bui, E., Foghi, C., Bertelloni, C. A., Atti, A. R., Buselli, R., Di Paolo, M., Goracci, A., Malacarne, P., Nanni, M. G., Gesi, C., Cerveri, G., & Dell’Osso, L. (2022). The interplay between acute post-traumatic stress, depressive and anxiety symptoms on healthcare workers functioning during the COVID-19 emergency: A multicenter study comparing regions with increasing pandemic incidence. *Journal of Affective Disorders*, 298, 209–216. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.10.128>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- 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>
- Chen, C., Zou, S., & Chen, M. (2021). The fear of being infected and fired: Examining the dual job stressors of hospitality employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103131. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103131>
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses’ job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social

- support. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 35–43. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>
- Cropanzano, R. & Wright, T.A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182–199.
- De Andrade, C. R. F., & Lousã, E. P. (2021). Telework and Work–Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational psychology review*, 204138662211350. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Drummond, S., O’Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., Riley, D., Sit, C. H., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544–565. <https://doi.org/10.1177/0018726716662696>
- Dubey, A. D., & Tripathi, S. (2020). Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic. *Journal of innovation nanagement*, 8(1). https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003

- Etheridge, B., & Spantig, L. (2022). The gender gap in mental well-being at the onset of the Covid-19 pandemic: Evidence from the UK. *European Economic Review*, *145*, 104114. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104114>
- European Working Conditions Surveys (EWCS)*. (2021). Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- Field, A. P. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th edition)*. London: Sage.
- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, *27*(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Frone, M. R., Russell, M., & Copper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 65–78.
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*(3), 427–434. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.427>
- García-Bernal, J., Castel, A. G., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, *20*(4), 279–288. <https://doi.org/10.1108/09649420510599098>
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *Medicina Del Lavoro*, *112*(3), 229–240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>

- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Glavin, P., & Schieman, S. (2011). Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict. *Work And Occupations*, 39(1), 71–98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- Golden, T.D. & Gajendran, R.S. (2019), “Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 34, pp. 55-69.
- Görlich, Y., & Stadelmann, D. (2020). Mental Health of Flying Cabin Crews: Depression, Anxiety, and Stress Before and During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.581496>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15, 214–226.
- Guerci, M., Hauff, S., & Gilardi S. (2022). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: Are there any tradeoffs? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 329-359.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees’ mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald open research*, 2, 15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>

- Haring, M. J., Stock, W. D., & Okun, M. A. (1984). A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being. *Human Relations*, 37(8), 645–657. <https://doi.org/10.1177/001872678403700805>
- Hauff, S., Felfe, J., & Klug, K. (2020). High-performance work practices, employee well-being, and supportive leadership: spillover mechanisms and boundary conditions between HRM and leadership behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–29.
- Hoonakker, P. L. T., Carayon, P., & Schoepke, J. (2005). Work family conflict in the IT work force. In P. Carayon, B. Kleiner, M. Robertson, & P. Hoonakker (Eds.), *Human Factors in Organizational Design and Management - VIII Conference* (pp. 81–86). Maui, Hawaii: IEA Press.
- Houkes, I., Winants, Y. H. W. M., Twellaar, M., & Verdonk, P. (2011). Development of burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GPs. A three-wave panel study. *BMC Public Health*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-240>
- Huang, Q., Liu, Y., & Gamble, J. (2016). Job demands–resources: a gender perspective on employee well-being and resilience in retail stores in China. *International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1323–1341. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1226191>
- Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender. *Journal of Family Issues*, 38(1), 52–72. <https://doi.org/10.1177/0192513x16647983>
- İlhan, B., & Kupeli, I. (2021). Secondary traumatic stress, anxiety, and depression among emergency healthcare workers in the middle of the COVID-19 outbreak: A cross-

- sectional study. *American Journal of Emergency Medicine*, 52, 99–104. <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2021.11.051>
- 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>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 293–319. <https://doi.org/10.1108/apjba-05-2020-0149>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kocalevent, R., Klapp, B. F., Albani, C., & Brähler, E. (2014). Gender differences in a resources-demands model in the general population. *BMC Public Health*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-902>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor And Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2018). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, *33*(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lilja, J., Fladmark, S. F., Nuutinen, S., Bordi, L., Larjovuori, R., Innstrand, S. T., Christensen, M., & Heikkilä-Tammi, K. (2022). COVID-19-Related Job Demands and Resources, Organizational Support, and Employee Well-Being: A Study of Two Nordic Countries. *Challenges*, *13*(1), 10. <https://doi.org/10.3390/challe13010010>
- Lundberg, U., Mårdberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, *35*(4), 315–327. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.1994.tb00956.x>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mastenbroek, N. J. J. M., Jaarsma, D., Demerouti, E., Muijtjens, A. M. M., Scherpbier, A. J. J. A., & Van Beukelen, P. (2014). Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Veterinary Record*, *174*(6), 144. <https://doi.org/10.1136/vr.101762>
- Matijaš, M., Merkaš, M., & Brdovčak, B. (2018). Job resources and satisfaction across gender: the role of work–family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, *33*(4/5), 372–385. <https://doi.org/10.1108/jmp-09-2017-0306>
- Mattila, E., Peltokoski, J., Neva, M. H., Kaunonen, M., Helminen, M., & Parkkila, A. (2021). COVID-19: anxiety among hospital staff and associated factors. *Annals of Medicine*, *53*(1), 237–246. <https://doi.org/10.1080/07853890.2020.1862905>
- Maume, D. J., & Houston, P. (2001). Job Segregation and Gender Differences in Work-Family Spillover Among White-Collar Workers. *Journal of family and economic issues*, *22*(2), 171–189. <https://doi.org/10.1023/a:1016682213699>

- Mehta, P. G. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of public affairs, 21*(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2709>
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R. M., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology, 56*(4), 532–550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Mogilner, C., Whillans, A., & Norton, M. I. (2018). Time, money, and subjective well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: Nobascholar.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelínek, M., Blatny, M., Šolcová, I. P., & Machovcova, K. (2018). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands Resources Model. *Research in Higher Education, 59*(3), 325–348. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal, 29*(3), 509–526.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior, 122*, 106853. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>

- Okun, M. A., & George, L. K. (1984). Physician- and self-ratings of health, neuroticism and subjective well-being among men and women. *Personality and Individual Differences*, 5(5), 533–539. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(84\)90027-8](https://doi.org/10.1016/0191-8869(84)90027-8)
- Rajkumar, R. P. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102066. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102066>
- Read, J. G., & Gorman, B. K. (2011). Gender and Health Revisited. *Springer New York eBooks*, 411–429. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7261-3_21
- Reevy, G. M., & Maslach, C. (2001). Use of Social Support: Gender and Personality Differences. *Sex Roles*, 44(7/8), 437–459. <https://doi.org/10.1023/a:1011930128829>
- Reichl, C., Leiter, M. P., & Spinath, F. M. (2014). Work–nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human Relations*, 67(8), 979–1005. <https://doi.org/10.1177/0018726713509857>
- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R. A., & Montero-Simó, M. J. (2013). Job Stress Across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 375–389. <https://doi.org/10.3390/ijerph10010375>
- Rubin, G. J., & Wessely, S. (2020). The psychological effects of quarantining a city. *BMJ*, m313. <https://doi.org/10.1136/bmj.m313>
- Sanne, B., Mykletun, A., Dahl, A. A., Moen, B. E., & Tell, G. S. (2005). Testing the Job Demand–Control–Support model with anxiety and depression as outcomes: The Hordaland Health Study. *Occupational Medicine*, 55(6), 463–473. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqi071>
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When Work Interferes with Life: Work–Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and

- Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988. <https://doi.org/10.1177/000312240907400606>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2(1), 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2009). The Paradox of Declining Female Happiness. *American Economic Journal: Economic Policy*, 1(2), 190–225. <https://doi.org/10.1257/pol.1.2.190>
- Stojmenovska, D. (2023). Gender Differences in Job Resources and Strains in Authority Positions. *Gender & Society*, 37(2), 240–267. <https://doi.org/10.1177/08912432231159334>
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017), “Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59 No. 10, pp. 180-186.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Wang, Y., Guo, H., Du, X., Song, W. Y., Lu, C., & Hao, W. (2020). Factors associated with post-traumatic stress disorder of nurses exposed to corona virus disease 2019 in China. *Medicine*, 99(26), e20965. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000020965>
- worker health, exhaustion and pain. *Community, Work & Family*, 15, 1-27.

- Wright, T. W., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. M., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working from Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63*(3), 181–190. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002097>
- Xie, X., Huang, C., Cheung, S., Zhou, Y., & Fang, J. (2021). Job Demands and Resources, Burnout, and Psychological Distress of Social Workers in China: Moderation Effects of Gender and Age. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L. M., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Iacobucci, M., Ho, R. C., Majeed, A., & McIntyre, R. S. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of Affective Disorders, 277*, 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.001>
- Yaghoubi, M., Salimi, M., & Meskarpour-Amiri, M. (2022). Systematic review of productivity loss among healthcare workers due to Covid-19. *International Journal of Health Planning and Management, 37*(1), 94–111. <https://doi.org/10.1002/hpm.3351>
- Zhu, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Wu, J., Li, G., Miao, J., Zhang, C., Yang, Y., Sun, W., Zhu, S., Fan, Y., Hu, J., Liu, J., & Wang, W. (2020). COVID-19 in Wuhan: Immediate Psychological Impact on 5062 Health Workers. *medRxiv (Cold Spring Harbor Laboratory)*. <https://doi.org/10.1101/2020.02.20.20025338>

Bijlage I: Ethics and privacy checklist



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: **Een onderzoek naar de impact van het coronavirus op het genderverschil in werkgeluk**

Name, email of student: **Ashni Balwant Gir, 605114ab@eur.nl**

Name, email of supervisor: **Prof. Dr. Ferry Koster, koster@essb.eur.nl**

Start date and duration: **14-02-2023, 20 weken**

Is the research study conducted within DPAS

YES

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 IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van secundaire data die verzameld is middels de European Working Conditions Survey. Zowel de data uit 2015 als 2021 worden gebruikt in dit onderzoek.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

EWCS 2021 is in 36 landen afgenomen en omvat 71.758 respondenten. Voor EWCS 2015 geldt dat er 44.000 respondenten uit 35 landen de vragenlijst hebben ingevuld.

Note: indicate for separate data sources.

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

Alle respondenten uit beide vragenlijsten.

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 worden opgeslagen op de harde schijf van de laptop van de onderzoeker, evenals een USB-stick.

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, Ashni Balwant Gir, is verantwoordelijk voor de opslag van de data.

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

Na elke aanpassing in het document zal er een back-up worden gemaakt. Dit zal vermoedelijk iedere week plaatsvinden.

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

De data van de EWCS is al geanonimiseerd.

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: **Ashni Balwant Gir**

Name supervisor: **Prof. dr. Ferry Koster**

Date: 24-03-2023

Date: 24-03-2023

