



Universiteit Utrecht

**Vrouwen Bezwijken Sneller onder Stress? Verschillen in Burn-out
tussen Mannen en Vrouwen Verklaard aan de Hand van
Werkomstandigheden**

Hanne Houwing 5687683

Universiteit Utrecht – Bachelorproject Sociologie

Begeleider: Jelle Lössbroek

Tweede beoordeling: Joyce Delnoij

Datum: 13 juni 2019

Abstract. Gebrek aan duidelijkheid over genderverschillen in burn-out veroorzaken nog te vaak ongegronde speculaties die leiden tot verkeerde organisatorische beslissingen. Dit onderzoek trachtte daarom te onderzoeken in hoeverre de invloed van gender op burn-out gemedieerd wordt door werkzekerheid en de mate van reciprociteit met de werkgever. Het bekendste model in onderzoek naar werkkenmerken als antecedenten van burn-out, het ‘Job-Demands-Control (JDC)-model’ van Karasek (1998), werd gebruikt om een beeld te schetsen van burn-out en de invloed van werkzekerheid en reciprociteit. Door middel van meerdere regressieanalyses werd er naar een antwoord op de vraag gezocht. De European Working Conditions Survey uit 2015 werd hiervoor gebruikt. De bevindingen van het onderzoek laten zien dat ervaren reciprociteit met de werkgever een klein deel van het verschil tussen mannen en vrouwen kan verklaren. Werkzekerheid, in de vorm van een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst, heeft echter geen invloed op de relatie tussen gender en burn-out.

Inleiding

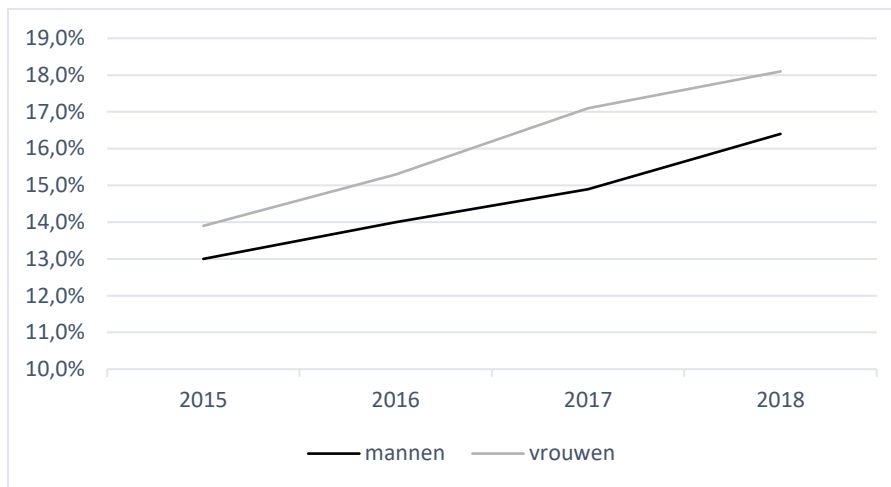
De huidige maatschappij is zeer gedreven en resultaatgericht. Onderlinge verwachtingen zijn hoog, de aantrekkende arbeidsmarkt zorgt voor meer werkdruk en tijdelijke contracten met hun inherente werkonzekerheid nemen toe. Dit leidt steeds vaker tot een gebrek aan voldoening in ons werk en in het ergste geval tot een burn-out (Van Muijen & Melse, 2017). Het percentage werknemers met burn-outklachten is de afgelopen jaren dan ook flink toegenomen, met het gevolg dat burn-out nu de meest voorkomende beroepsziekte in Nederland is. Was het percentage werknemers met burn-outklachten in 2007 nog 11,3 procent, in 2018 was dit toegenomen tot wel 17,3 procent% (CBS Statline, 2019).

De term burn-out werd in het jaar 1970 voor het eerst gebruikt, als metafoor die verwijst naar een toestand van psychische uitputting en demotivatie (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009). De maatschappelijke gevolgen van dit fenomeen zijn groot. Zo kan een burn-out leiden tot een verslechtering van de kwaliteit van de verleende dienst van de werknemer in kwestie, verlaagt het de productiviteit en rendement van werk, veroorzaakt het absentie en een laag moreel (Terluin, 2007; Swinnen, 2015; Marek, Schaufeli & Maslach, 2017). Daarnaast lijkt een burn-out gecorreleerd te zijn met vormen van persoonlijke disfuncties zoals mentale en fysieke uitputting, slapeloosheid, verhoogd gebruik van alcohol en drugs en huwelijks- en familie problemen (Marek et al., 2017). Een werknemer met burn-out kost de werkgever, maar ook de maatschappij daarnaast veel geld. In totaal gaat het om 1,8 miljard euro per jaar. Gemiddeld kost iedere burn-out zestigduizend euro, claimt zorgverzekeraar Zilveren Kruis (NRC, 2017).

Op de werkvloer heerst er echter nog altijd een taboe op het onderwerp, omdat het vaak gezien wordt als een vorm van falen. Een werknemer die eerlijk aangeeft te kampen met burn-outklachten, loop een grotere kans een promotie mis te lopen of ontslagen te worden. Hierdoor is openheid op de werkvloer of preventiebeleid in organisaties vaak nog ver te zoeken (Swinnen, 2015). Dit laatste is mogelijk ook als gevolg van onduidelijkheid over hoe een burn-out ontstaat en hoe deze voorkomen had kunnen worden. Om deze reden is het van belang om meer inzicht te krijgen in de voorspellers van burn-out, zodat de misperceptie van persoonlijk falen verminderd wordt en organisatiebeleid beter rekening kan houden met arbeidsomstandigheden die invloed hebben op een burn-out

In Figuur 1 is te zien dat het percentage burn-outklachten in de periode van 2015 tot 2018 onder vrouwen harder gestegen is dan onder mannen. Zo was het percentage mannen met burn-outklachten 13,0 procent in 2015 en 16,4 procent in 2018, wat een toename is van 3,4 procent. Het percentage vrouwen met burn-outklachten was 13,9 procent in 2015 en 18,1

procent in 2018, wat een toename is van 4,2 procent (CBS statline, 2019). Het percentage vrouwen met burn-outklachten ligt momenteel dus bijna twee procent hoger.



Figuur 1. Percentage mannen en vrouwen met burn-outgevoelens in de periode 2015-2018

Dit is een opvallend verschil waar nog weinig wetenschappelijke verklaringen voor zijn gegeven. De resultaten in de literatuur over verschillen tussen mannen en vrouwen in relatie tot burn-out zijn niet consistent qua kracht en richting van deze relatie. Als we kijken naar de aard van het fenomeen burn-out specifiek, dan wordt er vaak verwacht dat het meer een vrouwelijke ervaring zou zijn en is er de verwachting dat vrouwen sneller ‘uitgebrand’ zouden zijn (Maslach et al., 2001). Uit een meta-analyse blijkt echter dat de aard van relaties tussen gender en burn-out onduidelijk blijft, omdat deze relatie slechts weinig rechtstreeks onderzocht is en de empirische resultaten gemengd zijn (Purvanova & Muros, 2010). Meer onderzoek is dus nodig om deze relatie te verduidelijken.

Gebrek aan duidelijkheid over genderverschillen in het optreden van organisatorisch relevante verschijnselen zoals burn-outs, veroorzaakt namelijk nog te vaak ongegronde speculaties die vervolgens leiden tot verkeerde organisatorische beslissingen (Purvanova & Muros, 2010). Genderverschillen op verschillende variabelen zoals persoonlijkheid en leiderschap zijn meestal overdreven weergegeven en vaak in het nadeel van vrouwen (Matlin, 2004). Als managers verwachten dat vrouwelijke werknemers sneller bezwijken onder spanning en dus sneller een burn-out krijgen, zullen vrouwen misschien minder snel promotie maken of uitdagende opdrachten krijgen. Daarnaast kan het zijn dat mannen niet genoeg aandacht en zorg krijgen wanneer ze een burn-out ervaren, als men denkt dat burn-out een voornamelijk vrouwelijke ervaring is (Wilcox, 1992; Purvanova & Muros, 2010).

Deze situatie gaf reden de relatie tussen gender en burn-outgevoelens te onderzoeken. Er is specifiek gekeken naar de invloed van twee verschillende factoren op deze relatie: werkzekerheid en reciprociteit, ook wel wederkerigheid genoemd. Met reciprociteit wordt bedoeld dat wat mensen investeren in en verkrijgen uit een relatie in verhouding moet staan tot de investeringen en winsten van de andere partij in de relatie (Adams, 1965). Deze mediaties zijn niet eerder onderzocht. Ook is de directe invloed van deze factoren op burn-outgevoelens geanalyseerd, om kennis te vergaren die kan helpen burn-out sneller te signaleren en daarmee te voorkomen bij werknemers door beleid aan te passen.

Werkzekerheid is een interessante (mediërende) factor, aangezien het mogelijke verschil in burn-out tussen mannen en vrouwen verklaard zou kunnen worden door de nog altijd instabiele positie van vrouwen op de huidige arbeidsmarkt. De afgelopen jaren is er steeds meer vraag naar tijdelijk en flexibel werk als gevolg van bijvoorbeeld de mondiale concurrentie en de opdeling van werkzaamheden. Met name vrouwen werken hierdoor op tijdelijke basis en in onzekere omstandigheden (Rogmans, 2018).

Ook ervaren reciprociteit is een belangrijke (mediërende) variabele om te onderzoeken. Op de Nederlandse arbeidsmarkt is er onder werknemers, met name onder vrouwen, sprake van een gevoel van groeiende ongelijkheid in sociale waarderingen en opbrengsten (Non, Dohmen & Montizaan, 2017). Percepties van oneerlijkheid op de werkvloer kunnen grote, negatieve gevolgen hebben voor de prestaties van werknemers en daarmee van bedrijven en de maatschappij als geheel (Falk, Kosse, Menrath et al., 2017).

Wanneer blijkt dat werkzekerheid en/of ervaren reciprociteit invloed hebben op de eventuele relatie tussen gender en burn-out, zouden werkgevers hier met nieuw beleid op kunnen inspelen. De speculaties dat vrouwen eerder zullen bezwijken onder stress, zouden dan weerlegd kunnen worden op het moment dat werkomstandigheden het verschil tussen mannen en vrouwen (ten minste voor een deel) verklaren.

De onderzoeksvraag luidt als volgt: *“In hoeverre wordt de invloed van gender op burn-out gemedieerd door werkzekerheid en de ervaren mate van reciprociteit met de werkgever?”*

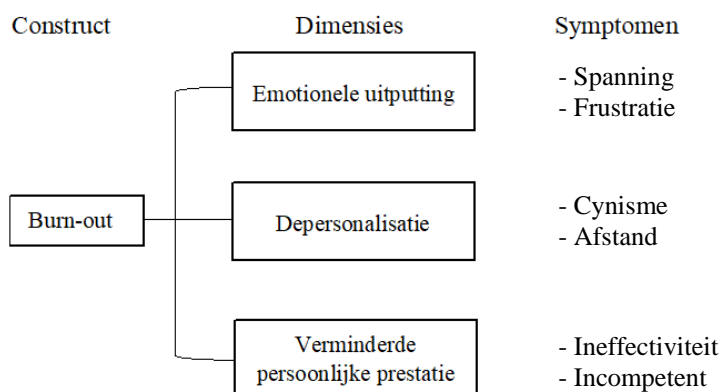
Om goed antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag, wordt er gebruik gemaakt van de European Working Conditions Survey uit 2015. Deze dataset geeft vernieuwende inzichten op het gebied van fysieke en psychologische risico's op het werk, de organisatie van werk, balans tussen werk en privé en welzijn van werknemers. De vragenlijst is afgenomen bij werknemers in 35 verschillende landen, waardoor het mogelijk is om de arbeidsomstandigheden van werknemers in heel Europa op een vergelijkbare basis te beoordelen en te kwantificeren.

Dit onderzoeksverslag behandelt eerst de bestaande theorieën over burn-out en mogelijke voorspellers, waaronder het bekende Job-Demands-Control (JDC)-model van Karasek (1998), waarna verschillende hypothesen geformuleerd worden. Vervolgens worden de gebruikte data en methode toegelicht. Aansluitend komen de resultaten aan bod en wordt een conclusie getrokken over de onderzoeksvraag. Ter afsluiting volgen de discussie en onderzoeksvorstellen.

Theorie

Om goede hypothesen te kunnen formuleren zal er eerst worden toegelicht wat er precies verstaan wordt onder burn-out. Daarna zal gekeken worden naar het verband dat centraal staat in dit onderzoek, namelijk de relatie tussen gender en burn-out van werknemers. Vervolgens worden de twee arbeidsomstandigheden, werkzekerheid en reciprociteit, apart behandeld. Hierbij wordt zowel gekeken naar het directe verband tussen de arbeidsomstandigheden en burn-outgevoelens, als naar het interactie-effect dat zij eventueel bewerkstelligen.

Er zijn veel verschillende definities van burn-out in de literatuur. Burn-out is een complex construct dat zich in verschillende gradaties kan manifesteren in het individu. De operationele definitie die het meeste gebruikt wordt in wetenschappelijk onderzoek naar burn-out is het drie-componenten model van Maslach en Jackson (1981a, 1981b, 1984a, 1986). Zij definiëren burn-out als een psychologisch syndroom van *emotionele uitputting*, *depersonalisatie* en *verminderde persoonlijke prestatie*. Deze componenten liggen langs een continuüm; een individu kan dus ook lichtelijk last hebben van een burn-out. Wanneer in dit onderzoek het woord ‘burn-out’ wordt gebruikt, wordt daarmee burn-outgevoelens bedoeld.



Figuur 2. Het drie-componenten model van Maslach & Jackson (1981a, 1981b, 1984a, 1986)

Emotionele uitputting, zoals te zien is in Figuur 2, wordt gerelateerd met het begrip spanning (Salanova, Peiro & Schaufeli, 2005), omdat het verband houdt met angst, (lichamelijke) vermoeidheid, slapeloosheid et cetera (Maslach & Jackson, 1981; Perlman & Hartman, 1982).

Depersonalisatie betekent zelfvervreemding (Semmer, McGrath & Beehr, 2005). Door depersonalisatie probeert het individu de uitputting van emotionele energie te stoppen door emotionele afstand te nemen van het werk en de mensen om zich heen. Het individu voelt zich niet meer waardevol, is cynisch en ziet snel de zin niet meer in van werkzaamheden (Kahili, 1988; Maslach, 1982).

Verminderde persoonlijke prestatie is een gevoel van hulpeloosheid en het gevoel niet competent te zijn in de werkzaamheden die je doet. Het is een aspect van zelfdoeltreffendheid en is daarmee gekoppeld aan het kunnen aanpassen aan veeleisende situaties (Cordes & Dougherty, 1993; Shirom, 1989).

Het model van Maslach & Jackson (1981a, 1981b, 1984a, 1986) heeft ondersteuning gekregen van andere auteurs. Verminderde persoonlijke prestatie correleert echter minder met de andere twee componenten van burn-out, en ook minder met bekende burn-out correlaten (Kalliath, O'Driscoll, Gillespie et al., 2000; Lee & Ashford, 1990, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998; Purvanova & Muros, 2010).

Bovenstaande correlatieve uitkomsten kunnen theoretisch verklaard worden (Meijman & Schaufeli, 1996; Schaufeli & Taris, 2005). In essentie gaat het bij burn-out namelijk om zowel een gebrek aan handelingsvermogen als een gebrek aan handelingsbereidheid. Respectievelijk vormen zij het energetische en motivationele aspect van burn-out. Bij burn-out gaat het gebrek aan handelingsvermogen (emotionele uitputting) gepaard met een gebrek aan handelingsbereidheid (depersonalisatie) in de vorm van een psychologische terugtrekkingsreactie. Emotionele uitputting en depersonalisatie vormen dus twee kanten van dezelfde burn-outmedaille (Schaufeli et al., 1996, 2005).

De derde dimensie, verminderde persoonlijke prestatie, kan afhankelijk van het gekozen gezichtspunt zowel fungeren als oorzaak van burn-out (in de vorm van verhoogde kwetsbaarheid), en als een gevolg (in de vorm van negatieve zelfevaluatie) (Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005). Dit verklaart mogelijk ook de niet consistente bevindingen met betrekking tot deze derde dimensie (Bresó, Salanova, Schaufeli, 2007).

Om die reden hebben de meeste auteurs niet gewerkt met de component verminderde persoonlijke prestatie, maar alleen met de componenten emotionele uitputting en depersonalisatie (Demerouti, Bakker, Nachreiner et al., 2001; Maslach & Leiter, 2008). In dit

onderzoek zullen daarom ook alleen de factoren depersonalisatie en emotionele uitputting (beide spanningsvariabelen) gebruikt worden om burn-out te beschrijven en te meten.

Burn-out is de afgelopen decennia vanuit verschillende theoretische kaders bestudeerd. Deze kaders richten zich op persoonlijke risicofactoren, werkgerelateerde risicofactoren of een combinatie van deze. Het bekendste model in het onderzoek naar werkkenmerken als antecedenten van burn-out is het Job-Demands-Control (JDC)-model van Karasek (1998). Het model let enerzijds op de hoogte van eisen die aan het werk worden gesteld, zoals werktempo, tijdsdruk, inspanning en moeilijkheid. Dergelijke eisen omvatten de psychologische stressoren in de werkomgeving. Anderzijds kijkt het naar de ruimte voor sturingsmogelijkheden. Dit heeft betrekking op de vrijheid die iemand heeft om eigen werkzaamheden te sturen, organiseren en in te delen. Deze beheersing bestaat zowel uit vaardigheidsbevoegdheid als beslissingsautoriteit (Karasek, 1998). Het JDC-model veronderstelt dat de combinatie van hoge taakeisen en weinig sturingsmogelijkheden zal leiden tot hoge niveaus van stress, depersonalisatie en verminderde competentie en daarmee een hoger risico op een burn-outgevoelens.

Als het aannemelijk kan worden gemaakt dat de mechanismen *taakeisen* en *sturingsmogelijkheden* van het JDC-model verschillend zijn voor vrouwen en mannen, dan zou daaruit kunnen volgen dat de ene groep een groter risico loopt op een burn-out dan de andere groep.

In dit onderzoek zal gekeken worden naar twee werkgerelateerde factoren die mogelijk burn-outgevoelens kunnen voorspellen: werkzekerheid en reciprociteit. Zowel werk(on)zekerheid als (een teleurstellend geringe mate van) reciprociteit zijn werkgerelateerde risicofactoren die voor een deel bepalend zijn voor taakeisen en sturingsmogelijkheden binnen het werk.

Emotionele arbeid en gender in relatie tot burn-out

Binnen de arbeidswetenschappen bestaat steeds meer belangstelling voor de rol van emoties in de voorspelling van bijvoorbeeld burn-out. Deels zou dit verklaard kunnen worden door de toename van het aantal mensen die werken in de dienstensector, waarin veelvuldig en intensief contact met andere mensen zoals klanten centraal staat (de Jonge, Le Blanc, Peeters et al., 2008). In deze functies speelt het al dan niet (kunnen) tonen van de hiermee gepaard gaande emoties een belangrijke rol. De inspanning en kunde die nodig zijn om precies die emoties te tonen die door het werk als gewenst worden beschouwd, worden ook wel ‘emotional work’ genoemd, in het Nederlands ook wel emotionele arbeid (de Jonge et al., 2008).

Beroepen waarin emotionele arbeid plaatsvindt zijn beroepen waarin wordt voorgeschreven dat je altijd behulpzaam en vriendelijk bent, maar dat er ook van je verwacht wordt dat je negatieve emoties verbergt voor je klanten of patiënten. Voorbeelden van dit soort beroepen zijn bijvoorbeeld beroepen in het onderwijs, de gezondheidszorg of overheidsinstanties. De gevolgen van emotionele arbeid kunnen variëren van welbevinden op het individuele niveau tot op het organisatorische niveau (Brotheridge & Grandey, 2002).

Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat emotionele arbeid een rol speelt als voorspeller van emotionele uitputting door bijvoorbeeld rolstress en rolconflicten. *Taakeisen* (Karasek, 1998) zijn hoger bij emotionele arbeid vanwege de innerlijke spanning en de fysiologische spanning om ware gevoelens te onderdrukken, waardoor stress ontstaat. Eigen *sturingsmogelijkheden* (Karasek, 1998) zijn laag, omdat er weinig ruimte is voor eigen regulaties van emoties en handelingen naar anderen toe (Brotheridge & Grandey, 2002). Dit betekent dat de kans op burn-outgevoelens hoger is in beroepen met veel emotionele arbeid dan in beroepen waar weinig contact is met klanten of patiënten zoals fysiek zwaar werk (Büssing & Glaser, 1999; Schaufeli & Enzmann, 1998; Zapf, Seifert, Schmutte et al., 2001; Mastracci, Guy & Newman, 2012).

In de huidige samenleving zien we nog altijd dat er een groot verschil is in beroepen die mannen en vrouwen beoefenen. Vrouwen werken proportioneel meer in functies waar emotionele arbeid een grote rol speelt dan mannen. Als we bijvoorbeeld kijken naar de zorg, is 4 op de 5 medewerkers vrouw (CBS, 2018). Bijna 75% van alle paraprofessionals is vrouw en bijna 90% van de ondersteunende banen wordt door vrouwen bezet (Guy & Newman, 2012). Kortom, vrouwen werken vaker in functies met hoge *taakeisen* en weinig *sturingsmogelijkheden*, wat volgens het JCD-model eerder zal leiden tot een burn-out.

Dit onderzoek richt zich zowel op de voorspellers van een burn-out als op de relatie tussen gender en burn-outgevoelens. Hiervoor zal er eerst gekeken worden of er een hoofdeffect is van gender op burn-out. Op basis van de hiervoor besproken eerdere onderzoeken en het feit dat meer vrouwen dan mannen emotionele arbeid hebben in hun functie, wordt de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 1: Werkende vrouwen hebben sterkere burn-outgevoelens dan werkende mannen.

Werkzekerheid in relatie tot burn-out

Het idee van een levenslang dienstverband is achterhaald, gezien het feit dat het aantal werknemers met een tijdelijk contract in Europa de afgelopen jaren enorm gegroeid is (EBS,

2017). In 2017 was het percentage werknemers in Europa met een tijdelijk contract bijna 22%. Rond 2005 was dit ongeveer 15% en in 1984 nog slechts 8% (EBS, 2017). Er zijn verschillende verklaringen gegeven voor deze toename, zoals de recente ongunstige economische omstandigheden en de werkgeverskosten bij langdurende ziekte (SCP, 2018).

De toename van tijdelijke contracten is van invloed op de toename van burn-outs in Nederland (Smulders et al., 2013; van Muijen & Melse, 2017). Tijdelijke contracten zorgen er ten eerste voor dat medewerkers een gevoel van stabiliteit, identiteit en verbondenheid missen. Een vast contract zorgt voor emotionele en financiële zekerheid en daardoor meer *stuuringsmogelijkheden*, waardoor stress verminderd wordt (Cuyper et al., 2010; Tseng & Kang, 2008). Daarnaast hebben tijdelijke of flexibele medewerkers minder door de werkgever betaalde scholings- en trainingsmogelijkheden wat resulteert in hogere *taakeisen* en minder *stuuringsmogelijkheden* en ontvangen ze gemiddeld lagere lonen (Sociale Zaken, 2014). De kans dat een werknemer met een tijdelijk contract na twee jaar nog steeds betaald werk heeft ligt 10 procentpunt lager in vergelijking met werknemers met een vast contract. Hierdoor is de druk om goed te presteren hoger en zo ook de *taakeisen*.

Dit alles vraagt op den duur zowel een fysieke als emotionele tol van werknemers (Cuyper, De Witte, Van der Elst & Handaja, 2010; Elovainio, van den Bos, Linna, Kivimäki, Ala-Mursula, Pentti & Vahtera, 2005). Mensen met een tijdelijke dienstverband lopen dan ook meer risico op een burn-out dan medewerkers met een vast contract (Van Muijen & Melse, 2017). De hypothese die op basis van deze gegevens geformuleerd wordt is:

Hypothese 2: Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract hebben sterkere burn-outgevoelens dan werknemers met een vast arbeidscontract.

Werkzekerheid en gender in relatie tot burn-out

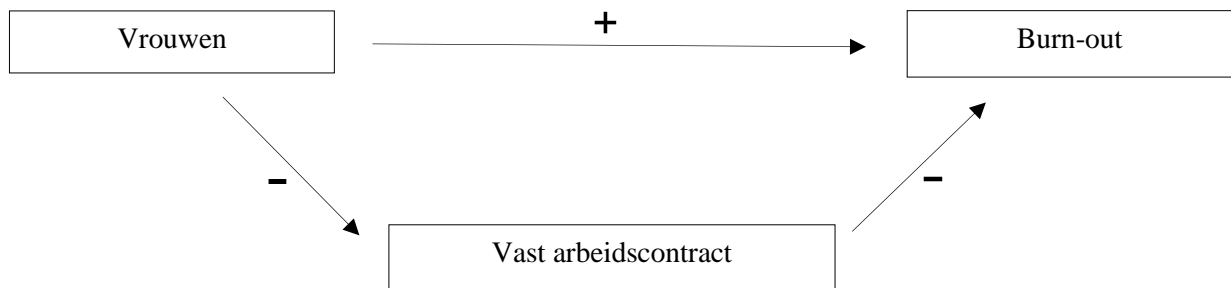
Bij de groei van het aantal tijdelijke werknemers gaat het vooral om vrouwen. Momenteel hebben meer vrouwen dan mannen een tijdelijk contract, respectievelijk 26,3% en 19,5%. Minder vrouwen dan mannen hebben een vast contract, respectievelijk 66,1% en 73,7% (Van Muijen & Melse, 2017).

Het is nog niet precies duidelijk hoe dit komt (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2018). Verschillende mechanismen zijn geopperd, zoals zwangerschapsdiscriminatie of te combineren taken zoals het huishouden en de zorg voor de kinderen (Kenny, 1995; Veldman, 2000; College voor de Rechten van de Mens, 2017; SCP, 2018). Ondanks een verbod op discriminatie in de vorm van wetgeving komt zwangerschapsdiscriminatie in Nederland nog structureel voor.

Werkgevers geven vrouwen vaker een tijdelijk contract, vanuit de verwachting van zwangerschap en het moederschap in de toekomst. Een werkgever hoeft bij een tijdelijk contract geen reden te geven om een contract te beëindigen. Op deze manier kan de werkgever kosten besparen door het contract niet te verlengen op het moment dat een vrouwelijke werknemer aangeeft zwanger te zijn (CRM, 2017; SCP, 2018).

Zoals hierboven beschreven wordt, zorgt een grotere onzekerheid in contractuele afspraken voor een groter risico op een burn-out. Dit kan betekenen dat vrouwen sterkere burn-outgevoelens hebben dan mannen, doordat ze vaker een tijdelijk contract krijgen en daardoor kampen met onzekerheid. Dit wijst op een mediatie (zie figuur 3). Op basis van deze mediatie wordt de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 3: De invloed van gender op burn-out wordt gemedieerd door het type arbeidscontract.



Figuur 3. De gehypothetiseerde mediatie van vast arbeidscontract op burn-out

Figuur 3 laat de gehypothetiseerde mediërende relatie zien. Hij geeft weer dat met het hebben van een vast arbeidscontract, de invloed van gender op burn-outgevoelens afneemt. Daarnaast wordt er gesuggereerd dat mannen in verhouding tot vrouwen vaker een vast arbeidscontract hebben en dat iemand met een vast arbeidscontract minder sterke burn-outgevoelens heeft.

Sociale uitwisseling, gelijkheid en reciprociteit in relatie tot burn-out

De theorie die het streven naar wederkerigheid ziet als basaal rechtvaardigheids criterium in menselijke relaties, kwam in de jaren zestig van de vorige eeuw voort uit een theoretische stroming in de sociale psychologie en is sindsdien erg succesvol. In de sociale psychologie

wordt beweerd dat de relatie tussen een werknemer en een werkgever kan worden gezien als een uitwisselingsrelatie (Adams, 1965; Conway & Briner, 2015; Dries, Meyers & de Boeck, 2018). Volgens deze ‘billijkheidstheorie’ (equity theory) van Walster, Walster & Berscheid (1978) streven mensen naar wederkerigheid in interpersoonlijke en organisatorische relaties. Hiermee wordt bedoeld dat wat mensen investeren in en verkrijgen uit een relatie in verhouding moet staan tot de investering en winsten van de andere partij in de relatie. Er is een gebrek aan wederkerigheid als niet bij beide partijen een evenwicht is van investering en beloning (Walster et al., 1978; Tilburg, 1992). De uitwisseling tussen werknemer en werkgever zou dus in balans moeten zijn, bijvoorbeeld in termen van inspanning, kennis, betrokkenheid en beloningen.

Buunk & Schaufeli (1993, 2004) hebben in hun onderzoeken geprobeerd soortgelijk voorgestelde processen van sociale uitwisseling op interpersoonlijk niveau en organisatieniveau te koppelen aan burn-out. Hun stelling is dat burn-out zich met name ontwikkelt in de sociale en interpersoonlijke context van een organisatie en dat specifiek de relatie van de werknemer met zijn of haar werkgever bepalend is. Dit kan worden gesteld op basis van het idee van het psychologisch contract (Dabos & Rousseau, 2004). Het psychologisch contract wordt gedefinieerd in termen van verwachtingen van werknemers over de uitruil tussen de werknemer en de werkgever. Verwachtingen hebben betrekking op concrete kwesties zoals werklast en loon, maar ook zaken als waardering, erkenning en steun van leidinggevenden. Wanneer het psychologisch contract wordt geschonden omdat de ervaring van de medewerker niet overeenkomt met de verwachtingen, dan is de uitwisseling onvoldoende wederkerig, wat kan leiden tot ontevredenheid en ziekteverzuim (Geurts, Schaufeli & Buunk, 1993; Syroit, Lodewijckx, Franssen et al., 1993; Bal, Chiaburu, & Jansen, 2010) emotionele uitputting en frustratie en in een verder stadium tot een burn-out (Brill, 1984; Schaufeli & Bakker, 2006).

Voortbouwend op het idee van reciprociteit en de equity-theorie werd het Effort-Reward Imbalance-model ontwikkeld door Siegrist (2002). Hierin werd vanuit het perspectief van de werknemer gefocust op een aantal specifieke investeringen (fysieke inspanning, tijdsdruk, taakinterrupties) en opbrengsten (geld, waardering, zekerheid en ontwikkelingsmogelijkheden). Zes empirische onderzoeken werden naast elkaar gelegd door Van Vegchel, De Jonge, Bosma & Schaufeli (2005) waaruit bleek dat naarmate deze investeringen toe- en de opbrengsten afnamen, de drie dimensies van burn-out negatief werden beïnvloed. Dit ondersteunt de hierboven besproken theorieën. Op basis van de hierboven besproken mechanismen, wordt de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 4: Werknemers die meer reciprociteit met de werkgever ervaren, hebben minder sterke burn-outgevoelens.

Reciprociteit en gender in relatie tot burn-out

De wederkerigheid die werknemers verwachten is opgebouwd uit verschillende componenten, zoals eerlijke financiële beloning, erkenning, ontwikkelings- en trainingskansen en -mogelijkheden, uitdagende taken en promotie. De mate waarin deze componenten voorzien zijn verschilt echter voor mannen en vrouwen op de huidige arbeidsmarkt, ondanks strengere wetgeving en veranderende normen en waarden rondom discriminatie en gelijkheid (CBS, 2018). Een aantal componenten zullen hieronder uitgebreider worden onderbouwd.

Ten eerste krijgen vrouwelijke werknemers minder kansen en mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen, minder vaak trainingsmogelijkheden of promotie aangeboden vanwege bijvoorbeeld verwachte uitval door zwangerschap, ondanks dat mannen en vrouwen even bevoegd en betrokken zijn in hun werk (The Global Employee Engagement Index, 2018).

Ten tweede krijgen vrouwelijke werknemers nog altijd minder betaald dan hun mannelijke collega's, enerzijds als gevolg van de vaker misgelopen promoties, anderzijds door loondiscriminatie (Baerts, Deschacht & Guerry, 2008; Frost, 2018). Voor hetzelfde werk krijgen vrouwelijke werknemers namelijk nog altijd minder betaald. Zo verdienen vrouwen die voor de overheid werken 5% minder per uur dan mannen en 7% minder als ze in het bedrijfsleven werken (CBS, 2018).

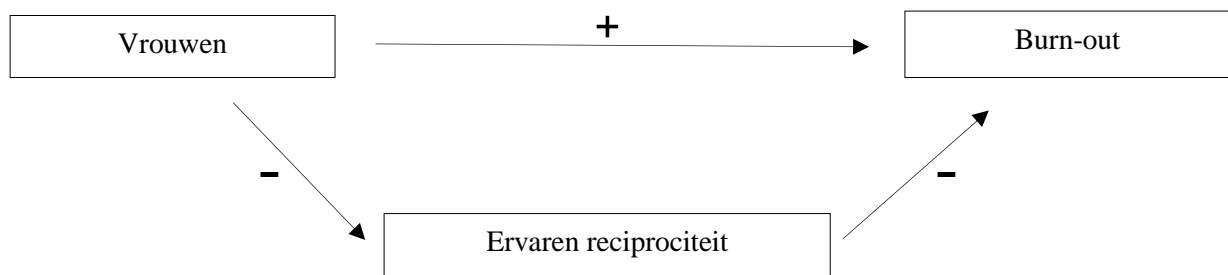
Ten derde heeft onderzoek van Glick (1991) en van Roberts (2005) aangetoond dat vrouwen minder erkenning ervaren en krijgen voor hun geleverde werk van hun collega's en managers, met name op plekken met een masculiene organisatiecultuur. Twee verschillende verklaringen worden hiervoor gegeven: het *mannenchauvinisme* en het *mannelijk chauvinisme* (Glick, 1991). Het *mannenchauvinisme* is de situatie waarin mannen in het algemeen meer worden gewaardeerd dan vrouwen, ongeacht over welke kwaliteiten en kenmerken zij beschikken. De hogere functies die mannen vaker bekleden hebben meer aanzien en worden hoger beloond. Het *mannelijk chauvinisme* beschrijft de situatie waarin mannen hogere posities bekleden, omdat zij meer stereotype mannelijke eigenschappen hebben, welke als functioneler worden beschouwd dan stereotype vrouwelijke eigenschappen. Volgens de sociale rol theorie (Eagly, 1987) wordt van vrouwen, door hun stereotype eigenschappen, nog altijd verwacht dat zij minder geschikt en gewenst zijn in het bedrijfsleven dat zich kenmerkt door de masculiene organisatiecultuur. Deze stereotype eigenschappen zijn bijvoorbeeld aanhankelijk, vriendelijk, van kinderen houdend, troostend, medelevend, gevoelig, zachtmoedig en begrijpend

(Campbell, Gillaspay & Thompson, 1997). Uit onderzoek komt telkens weer naar voren dat vrouwen met een ‘mannelijke leiderschapsstijl’ als negatief worden ervaren (Schein, 1975; Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 2011; Berkery, Morley & Tiernan, 2013). Op het moment dat vrouwen dan meer hun stereotype eigenschappen tonen, worden ze gezien als ineffectief en niet passend.

Ten slotte is het van belang er op te wijzen dat de genoemde realiteiten elkaar ook onderling in stand houden en versterken. Zo kan het beschreven stereotype denkpatroon er bijvoorbeeld toe leiden dat geschikte vrouwen gepasseerd worden bij een promotie (en dus ook een lagere beloning krijgen) en dat zij minder waardering voelen voor de investeringen die ze doen in de organisatie.

Deze combinatie van verweven realiteiten kan leiden tot gevoelens van machteloosheid, frustratie en stress, met een burn-out als gevolg (Bissels, Brill, van Heerwaarde, van Galen, 2015). Kortom, we kunnen verwachten dat het psychologisch contract tussen vrouwen en de werkgever/organisatie vaker wordt aangetast dan tussen mannen en de werkgever/organisatie. We hebben dan te maken met een mediatie. Deze mediatie wordt grafisch weergegeven in Figuur 4. Op basis van deze mediatie wordt de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 5: De invloed van gender op burn-out wordt gemedieerd door de ervaren reciprociteit met de werkgever.



Figuur 4. De gehypothetiseerde mediatie van ervaren reciprociteit op burn-out

Figuur 4 geeft de gehypothetiseerde mediërende relatie weer. De figuur laat zien dat met het ervaren van reciprociteit, de invloed van gender op burn-outgevoelens afneemt. Verder wordt de suggestie gedaan dat vrouwen minder vaak reciprociteit ervaren dan mannen en dat iemand met ervaren reciprociteit minder sterke burn-outgevoelens heeft.

Data en methoden

Data

Om de hypothesen te testen, wordt er gebruik gemaakt van de data die verzameld is in 2015 door de European Working Conditions Survey. Deze vragenlijst schetst een breed beeld van werk in verschillende landen, beroepen, sectoren en leeftijdsgroepen en bevat specifiek vragen en stellingen die burn-outgevoelens, werkzekerheid en reciprociteit meten. Samen met Eurofound's survey partner Ipsos NV zijn random geselecteerde werknemers van een statistische sample geïnterviewd, bestaande uit een dwarsdoorsnede van de samenleving. De face-to-face interviews waren gehouden in de huizen van werknemers zelf. Deze survey is de zesde van de serie die in gebruik is sinds 1991 en wordt gebruikt in dit onderzoek omdat het de meest recente survey is van de serie. De survey meet een breed scala aan onderwerpen zoals de blootstelling aan fysieke en psychosociale risico's, de organisatie van werk, balans tussen werk en privé en gezondheid en welzijn van werknemers. De bevindingen van de survey kunnen door beleidsactoren (binnen zowel de politiek als het bedrijfsleven) gebruikt worden om de uitdagingen aan te pakken waarmee Europa op dit moment geconfronteerd wordt.

De survey heeft bijna 44.000 werknemers geïnterviewd in 35 landen. De doelgroep bestaat uit alle bewoners uit de 35 landen met een leeftijd van 15 of ouder en werkend op het moment van de survey. Echter zijn er in dit onderzoek ongeveer 16.000 respondenten verloren gegaan uit noodzakelijke redenen of door missende waarden op verschillende variabelen. Veel respondenten zijn uit noodzaak verloren gegaan bij het construeren van de variabele *contract*. De dataset bestond, zoals eerder gezegd, uit bijna 44.000 respondenten. Na het verwijderen van de respondenten zonder contract, bijvoorbeeld omdat ze zelfstandig ondernemers zijn, bleven er 40.483 respondenten over. Vervolgens werden de respondenten met een stage, traineeship, uitzendovereenkomst of 'overig' verwijderd en bleven er 39.205 respondenten over. Daarnaast hebben bijna 8000 respondenten de vraag overgeslagen die meet welk soort contracttype iemand heeft, waardoor er nog 31.377 respondenten overbleven. Na listwise deletion op alle variabelen voor de werknemers die vragen hebben overgeslagen, bleef er een totaal van 27.853 respondenten over waarmee de analyses zijn gedaan.

Tabel 1.

Beschrijvende statistieken afhankelijke, onafhankelijke en controle variabelen

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	St. Deviatie
Burn-out	1	5.83	2.62	.89
Tijdelijk arbeidscontract	0	1	.13	
Gender = vrouw	0	1	.52	
Reciprociteit	1	5	3.83	.85
Leeftijd	15	88	42	11.67
Opleidingsniveau	1	9	5.03	1.71
Werkuren(p.w.)	1	100	37.99	10.33
Overwerk	1	5	1.73	1.00
Supportcollega's	1	5	1.92	1.00

Note: Valid N (listwise) = 27791

Afhankelijke variabele

De variabele *burn-out* is de afhankelijke variabele. In dit onderzoek bestaat burn-out uit twee constructen die hoog met elkaar correleren: emotionele uitputting en depersonalisatie. Verschillende stellingen gaan in op vermoeidheid, slapeloosheid, spanning en zelfvervreemding van de werknemer en meten daarmee zowel emotionele uitputting als depersonalisatie, wat de variabele valide maakt. Deze stellingen zijn in dit onderzoek samengevoegd tot de variabele *burn-out*.

De variabele is geconstrueerd uit zes stellingen. De vraag die gekoppeld is aan deze stellingen luidt: 'Wilt u voor ieder van de volgende vijf uitspraken aangeven welk antwoord het best weergeeft in hoeverre u zich zo heeft gevoeld tijdens de afgelopen twee weken'. De eerste stelling is 'Ik voelde me vrolijk en in een opperbste stemming'. De tweede stelling is 'Ik voelde me rustig en ontspannen. De derde stelling is 'Ik voelde me actief en doelbewust. De vierde stelling is: 'Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd'. De vijfde stelling is: 'Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren'. Alle stellingen worden beantwoord met behulp van een 6-punts Likertschaal en de variabele is dus van origine ordinaal van aard. De antwoordcategorieën zijn 'altijd', 'meestal', 'meer dan de helft van de tijd', 'minder dan de helft van de tijd', 'soms', en 'nooit'.

De tweede vraag die gebruikt wordt om burn-out te meten is: 'Kies voor elk van de volgende uitspraken het antwoord dat uw werksituatie het best beschrijft'. De zesde en daarmee laatste stelling is 'U ervaart stress in uw werk'. Deze stelling wordt beantwoord met behulp van

een 5-punts Likertschaal en is ordinaal van aard. De antwoordcategorieën zijn ‘altijd’, ‘meestal’, soms, ‘zelden’ en ‘nooit’.

Hier geldt hoe hoger de waarde van de variabele, hoe hoger de respondenten scoort op de schaal van burn-out. Er is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd om zeker te zijn of er een onderlinge correlatie bestaat tussen de verschillende items van emotionele uitputting en depersonalisatie, die samen de variabele *burn-out* vormen. De stellingen samen hebben een Cronbach's alfa van .842. Dit betekent dat de betrouwbaarheid van de variabele hoog is. De nieuwe variabele is geconstrueerd door alle respondenten in de variabele te laten die op alle zes de stellingen een antwoord hadden en vervolgens het gemiddelde van de zes stellingen te nemen. Hierdoor lijkt de variabele erg op een interval variabele, waardoor *burn-out* in dit onderzoek als een interval variabele gebruikt zal worden.

Onafhankelijke variabelen

Om de hypothesen te kunnen testen, wordt er onder andere gebruik gemaakt van de discrete variabele *gender*. Dit is een van de onafhankelijke variabelen in het onderzoek. In de vragenlijst krijgt de interviewer de instructie om zelf aan te kruisen of iemand man of vrouw is, met de volgende vraag: ‘codeer gender van de respondent in het rooster hieronder’. Deze variabele wordt in het analysemodel opgenomen als dummy-variabele met de waarden 0 en 1, waarbij man = 0 en vrouw = 1.

Voor de onafhankelijke variabele *tijdelijk arbeidscontract* wordt gebruik gemaakt van de vraag: ‘Wat voor soort arbeidsovereenkomst hebt u in uw belangrijkste baan?’. Ook deze variabele is discreet. In dit onderzoek zijn de antwoordcategorieën op deze variabele ‘vast contract’ en ‘tijdelijk contract’, aangezien het onderzoek zich alleen richt op deze twee verschillende arbeidsovereenkomsten. De andere antwoordcategorieën (traineeship/stage, uitzendovereenkomst, geen contract en ‘overig’) worden achterwege gelaten door ze als missing aan te geven en uit de data te verwijderen. ‘Geen contract’ is niet relevant omdat de reciprociteit met een de werkgever alleen gemeten kan worden als er een contractuele relatie bestaat. Traineeships en stages zijn vanuit de werknemer doelbewust tijdelijk en de categorie ‘uitzendovereenkomst’ kan verschillende soorten verbindingen betekenen, zowel tijdelijk als vast, en om die reden kan er geen uitspraak worden gedaan over de zekerheid van dit type arbeidscontract. Deze variabele wordt in het analysemodel opgenomen als dummy-variabele met de waarden 0 en 1, waarbij vast = 0 en tijdelijk = 1.

De laatste onafhankelijke variabele in dit onderzoek is *ervaren reciprociteit*, wordt gemeten aan de hand van zes stellingen, afkomstig van twee vragen en is ordinaal van aard. De

vragen zijn valide omdat ze ingaan op hoe de uitwisseling met de werkgever ervaren wordt door de werknemer, zoals waardering en ondersteuning. Beide vragen worden beantwoord door middel van een 5-punts Likertschaal. De categorieën van deze schaal zijn ‘sterk mee eens’, ‘beetje mee eens’, ‘niet eens, niet oneens’, ‘beetje mee oneens’, ‘sterk mee oneens’. De stellingen meten of de respondent reciprociteit ervaart met de werkgever.

De eerste vraag is: ‘In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken? Uw directe baas...’. De eerste stelling is ‘respecteert jou als persoon’. De tweede stelling is ‘geeft je lof en erkenning als je goed werk levert’. De derde stelling is ‘is nuttig bij het klaren van de klus’. De vierde stelling is ‘geeft bruikbare feedback op je geleverde werk’. De laatste stelling van deze vraag is ‘stimuleert en ondersteunt uw ontwikkeling’.

De tweede vraag die gebruikt wordt om de ervaren reciprociteit met de werkgever te meten is ‘In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken?...’. De stelling die bij deze vraag hoort is ‘gezien al mijn inspanningen en prestaties in mijn werk, voel ik dat ik naar behoren wordt betaald.’

Hier geldt dat wanneer de waarde van de variabele hoger is, de respondent hoger scoort op de schaal van ervaren reciprociteit. Er is een nieuwe variabele *reciprociteit* aangemaakt door het gemiddelde van de zes stellingen te nemen. Dit gemiddelde heeft een Cronbach’s alfa van .839, wat betekent dat de betrouwbaarheid hoog is.

Controle variabelen

De controlevariabelen in dit onderzoek zijn *leeftijd*, *opleidingsniveau*, *aantal werkuren per week*, *aantal keer overwerken* en *het krijgen van hulp en support van collega’s*. Deze variabelen worden toegevoegd in de analyse om te controleren of er andere variabelen zijn die het verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele beïnvloeden en of ze invloed hebben op de uitkomsten van het onderzoek, naast de bovengenoemde variabelen *gender*, *tijdelijk arbeidscontract* en *reciprociteit*.

De variabelen *leeftijd* en *opleidingsniveau* zijn standaard karakteristieken waarvan wordt verondersteld dat zij invloed hebben op de respondent. De variabele *leeftijd* is gemeten met de vraag ‘Om met uzelf te beginnen: hoe oud bent u?’ en is van ratio meetniveau. De variabele *opleidingsniveau* wordt gemeten aan de hand van het hoogst behaalde opleidingsniveau van de respondent, waarbij ‘voorschools onderwijs’ het laagste niveau en ‘doctoraat of gelijkwaardig’ het hoogste niveau is, met in totaal 9 niveaus.

Ook wordt er verondersteld dat het *aantal keer overwerken* invloed kan hebben op burn-outgevoelens. Deze variabele wordt gemeten met de vraag: ‘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?'. Mensen die vaak overwerken hebben meer stress, eten minder goed, bewegen minder en moeten vaker sociale activiteiten afzeggen. Ook gaan langere werkweken gepaard met kortere nachten, wat funest kan zijn voor zowel de fysieke als mentale gezondheid (Kantar Public, 2018).

Daarnaast wordt er verondersteld dat *het aantal werkuren* invloed kan hebben op burn-out. De variabele wordt gemeten aan de hand van het aantal werkuren per week en is van ratio meetniveau. Iemand die veel uren doorbrengt op het werk kan meer stress ervaren dan iemand die enkele uren in de week doorbrengt op het werk. Hoe meer uren de werknemer doorbrengt op het werk, hoe groter de blootstelling aan stress (Härmä, 2006; Burke & Fiksenbaum (2016). Daarentegen kan iemand die minder uren per week werkt juist ook meer stress ervaren, omdat deze persoon minder tijd heeft om zijn of haar werk uit te voeren of meer financiële stress ervaart (Kremer, 2017).

Als laatste is *het krijgen van hulp en steun van collega's* een controle variabele die wordt meegenomen in de analyse. Deze variabele wordt gemeten aan de hand van de volgende stelling: 'uw collega's helpen en ondersteunen u'. De stelling wordt beantwoord door middel van een 5-punts Likertschaal. Sociale hulp en ondersteuning bestaat in essentie uit het verstrekken van taakrelevante informatie en het bieden van onvoorwaardelijke positieve acceptatie. Dit helpt emotionele uitputting, depersonalisatie en een vermeend gebrek aan persoonlijke prestaties voorkomen. Hulp en steun van collega's zou de invloed van een eventueel gebrek aan steun van de baas kunnen compenseren (Halbesleben, 2006; Winnubst, 2017).

Analysestrategie

Multipelle lineaire regressie

De hypothesen worden getest in het statistische programma SPSS Statistics door middel van een Ordinary Least Squares (OLS) regressieanalyses. Op deze manier kan er gemeten worden of er samenhang is tussen de afhankelijke variabele *burn-out* en de onafhankelijke variabele *gender*, en of deze mogelijke samenhang wordt overgedragen via de mediators *werkzekerheid* en *reciprociteit*.

Allereerst worden de directe effecten gemeten en vindt er een lineaire regressieanalyse plaats van *gender* op *burn-out* (hypothese 1). Daarna worden er lineaire regressies uitgevoerd op *tijdelijk arbeidscontract* en *burn-out* (hypothese 2), en op *reciprociteit* en *burn-out* (hypothese 4), waarbij *tijdelijk arbeidscontract* en *reciprociteit* de onafhankelijke variabelen

zijn en *burn-out* de afhankelijke variabele. Voor het toetsen van hypothese 3 en 5, waarbij er een mogelijk mediatie effect bestaat, zullen er regressieanalyses plaatsvinden die bestaan uit het hoofdeffect van *gender* op *burn-out*, met afwisselend de toevoeging van de mediators *tijdelijk arbeidscontract* en *reciprociteit*. Op deze manier kan er worden beoordeeld of het hoofdeffect vermindert na de toevoeging van de mediators. Als laatste worden er twee lineaire regressieanalyses uitgevoerd met de onafhankelijke variabele *gender* op de twee mediërende variabelen *tijdelijk arbeidscontract* en *reciprociteit*, waarbij de mediators in het model de afhankelijke variabelen zijn. Op deze manier kan er onderzocht worden of er daadwerkelijk een mediërend effect bestaat met deze variabelen. Bij iedere analyse zullen de controlevariabelen worden meegenomen, om vertekende beelden te voorkomen.

Assumpties

Bij de multiële regressie zijn er drie belangrijke aannames: de residuen moeten normaal verdeeld zijn (normaliteit), de varianties niet heterogeen (homoscedasticiteit) en er mag geen sprake zijn van multicollineariteit. Er is voor iedere analyse getest om te zien of er aanwijzingen waren dat deze veronderstellingen werden geschonden, waarbij afwisselend *burn-out*, *reciprociteit* en *tijdelijk arbeidscontract* de afhankelijke variabelen waren.

Om te controleren op de normale verdeling van residuen en homoscedasticiteit zijn de scatterplots van de multiële regressie gebruikt. Er waren bij *reciprociteit* en *burn-out* geen aanwijzingen dat deze veronderstellingen waren geschonden op basis van de scatterplots. Echter is *tijdelijk arbeidscontract* een binaire variabele en kan bij voorbaat al niet normaal verdeeld zijn. In een regressieanalyse is het vaak ongebruikelijk dat de afhankelijke variabele een binaire variabele is, wegens de aanname dat de significantietest ontoereikend is en het risico bestaat op betekenisloze resultaten. Echter heeft Hellevik (2007) deze statistische argumenten onderzocht en betwist. Uit zijn onderzoek bleek dat lineaire analyses met binaire variabelen alleen misleidende resultaten laten zien voor significantie testen met kleine samples, wat in dit onderzoek niet het geval is. Dit betekent dat de analyse met een binaire afhankelijke variabele niet beperkt is tot het gebruik van een logistische regressie, maar ook een lineaire regressie kan worden ingezet om het effect te meten. Dit zal dan ook in dit onderzoek worden gedaan.

Om te controleren op multicollineariteit zijn de VIF-scores opgevraagd van de multiële regressies. Op basis van de VIF scores leek multicollineariteit geen probleem te zijn omdat alle scores rond de 1 lagen en dus onder het maximum van 10.

Significantie niveau

In dit onderzoek wordt er getest met een significantie niveau (alpha) van .05, gezien dit niveau van standaardfouten acceptabel is om een significant effect te veronderstellen.

Resultaten

Allereerst worden de directe effecten van hypothese 1, 2, en 4 getest. Deze volgorde is anders dan in het theoretisch gedeelte, maar is de meest overzichtelijke manier om de analyses weer te geven. Hypothese 1 wordt eerst getest zonder controle variabelen en vervolgens met, om een alomvattend beeld te kunnen geven over het mogelijke verband. Vervolgens worden de mediatie-effecten van hypothese 3 en 5 getest.

Directe effecten

Hypothese 1 luidde: *Werkende vrouwen hebben sterkere burn-outgevoelens dan werkende mannen*. In Tabel 2, Model 1 wordt de analyse gedaan van *gender* op *burn-out*, zonder controle variabelen. Er is te zien dat er een positieve, significante relatie bestaat tussen *gender* en *burn-out* ($B = .103$; $t(27789) = 9.709$; $p < .000$). Een genderverschil van .103 is, gelet op de schaalgrootte van burn-out, een middelgroot verschil.

In Tabel 2, Model 2 is dezelfde analyse gedaan maar dan met controle variabelen, en is er te zien dat er nog steeds een positieve, significante relatie bestaat tussen *gender* en *burn-out* ($B = .149$; $t(27784) = 14.1$; $p < .000$). Het effect van *gender* op *burn-out* neemt ten opzichte van Model 1 met bijna 50% toe, dit is een relatief grote toename. Echter blijft het uiteindelijke verschil middelgroot. De positieve coëfficiënt laat zien dat wanneer iemand vrouw is, de respondent hoger scoort op de schaal van burn-out. Werkende vrouwen hebben dus, zoals in de hypothese wordt gesteld, sterkere burn-outgevoelens dan werkende mannen. Dit betekent dat hypothese 1 wordt geaccepteerd.

Hypothese 2 focust op het verband tussen het type arbeidscontract en burn-out en luidde als volgt: *Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract hebben sterkere burn-outgevoelens dan werknemers met een vast arbeidscontract*. In Tabel 3, Model 1 is te zien dat er een negatief, significant verband is tussen *tijdelijk arbeidscontract* en *burn-out* ($B = -.032$; $t(27784) = -2.071$; $p < .05$). De effectgrootte is echter wel zeer klein, aangezien een afname van .032 op de gebruikte schaal van burn-out weinig verschil maakt. Of iemand een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft, heeft ondanks dit kleine verschil dus wel significant invloed op het krijgen van een burn-out. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben sterkere

burn-outgevoelens dan werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst. Hieruit kan worden geconcludeerd dat hypothese 2 klopt.

Hypothese 4 was als volgt: *Werknemers die meer reciprociteit met de werkgever ervaren, hebben minder sterke burn-outgevoelens*. Tabel 3, Model 2 laat zien dat er een negatief, significant verband bestaat tussen *reciprociteit* en *burn-out* ($B = -.354$; $t(27784) = -58.223$; $p < .000$). Dit effect is groot, aangezien een afname van .354 op de burn-out schaal een aanzienlijk verschil maakt als reciprociteit met een unit toeneemt. De analyse laat ons zien dat werknemers met minder ervaren reciprociteit met hun werkgever, sterkere burn-outgevoelens hebben. We kunnen hieruit stellen dat hypothese 4 wordt aangenomen.

Tabel 4 laat de relatie tussen de onafhankelijke variabele *gender* en de mediators *tijdelijk arbeidscontract* en *reciprociteit* zien, in de analyse opgenomen als Dit wordt niet getest aan de hand van eerder gestelde hypothesen, maar wordt wel onderzocht om iets te kunnen zeggen over mogelijke mediatieverbanden. Om een mediatieverband aan te kunnen tonen, zullen namelijk alle pijlen in de figuren moeten kloppen. Er is een negatief, niet-significant verband te zien tussen *gender* en *tijdelijk arbeidscontract*. Of iemand man of vrouw is, heeft dus geen invloed op het hebben van een vast of tijdelijk arbeidscontract ($B = -.006$; $t(27784) = -1.507$; $p = .132$). Daarnaast is er een negatief, significant verband te zien tussen *gender* en *reciprociteit* ($B = -.031$; $t(27784) = -3.180$; $p < .01$). Vrouwen ervaren dus minder vaak reciprociteit met hun werkgever dan mannen. Het verschil tussen mannen en vrouwen is wel zeer klein.

Mediatieverbanden

Hypothese 3 heeft betrekking op het mediatieverband tussen *gender* en *burn-out* met *contract* als mediator. De hypothese luidde: *De invloed van gender op burn-out wordt gemedieerd door het type arbeidscontract*. In Tabel 2, Model 3 is te zien dat de mediator *tijdelijk arbeidscontract* niet significant is ($B = -.030$; $t(27783) = -1.951$; $p = .051$) en de onafhankelijke variabele *gender* significant is en hetzelfde is gebleven na het toevoegen van de mediator ($B = .149$; $t(27783) = 14.08$; $p < .000$). Dit betekent dat *gender* wel een effect heeft op *burn-out* zoals eerder genoemd bij de uitkomst van hypothese 1, maar dat dit effect niet gemedieerd wordt door het type arbeidscontract van werknemers. Hieruit kan worden geconcludeerd dat hypothese 3 niet geaccepteerd wordt.

Hypothese 5 heeft betrekking op het mediatieverband tussen *gender* en *burn-out* met *reciprociteit* als mediator. De hypothese luidde: *De invloed van gender op burn-out wordt gemedieerd door de ervaren reciprociteit met de werkgever*. Tabel 2, Model 4 laat zien dat het

directe effect van *reciprociteit* op *burn-out* negatief en significant is ($B = -.352$; $t(27783) = -58.147$; $p < .000$) en de onafhankelijke variabele *gender* ook significant is ($B = .138$; $t(27783) = 13.819$; $p < .000$).

Om een mediatieverband te vinden moet er een significant effect zijn tussen de variabelen *gender* en *burn-out*, de variabelen *gender* en *reciprociteit* en tussen de variabelen *reciprociteit* en *burn-out*, wat gebleken is uit alle analyses. In Tabel 2 is te zien dat het effect van *gender* op *burn-out* kleiner is geworden, nadat de mediator *reciprociteit* is toegevoegd. Om deze reden is er sprake van een effect van *gender* op *burn-out* dat gemedieerd wordt door *reciprociteit* en zouden we kunnen stellen dat het verschil in *burn-out* tussen mannen en vrouwen deels te verklaren is doordat vrouwen minder *reciprociteit* ervaren met hun werkgever dan mannen. Echter is de afname van het effect van *gender* op *burn-out* wel erg klein en wordt het verband tussen *gender* en *burn-out* dus maar voor een klein gedeelte overgedragen via *reciprociteit*. Ondanks deze kleine afname kan er uit de bevindingen worden geconcludeerd dat hypothese 5 wordt geaccepteerd.

Controle variabelen

In Tabel 2 is te zien dat alle controle variabelen, behalve *leeftijd*, significante voorspellers zijn van *burn-out* en de verwachte richting hebben. De verklaarde variantie wordt verhoogd door het toevoegen van de controlevariabelen in de regressies. In Tabel 2, Model 1 is de verklaarde variantie namelijk 3% en in Model 2 stijgt deze naar 8,2% ($R^2 = .082$, $F(27784) = 414.814$, $p < .000$). De verklaarde variantie blijft in Model 3 bij het toevoegen van de variabele *tijdelijk arbeidscontract* hetzelfde, maar neemt door de toevoeging van *reciprociteit* in Model 4 toe tot 18.2% ($R^2 = .182$, $F(27783) = 881.828$, $p < .000$). Echter blijft dit een laag percentage en blijken de variabelen maar een klein gedeelte te verklaren van de variantie in *burn-out* van werknemers.

Tabel 2.

Regressieanalyses van het hoofdeffect en de mediatieverbanden op de afhankelijke variabele burn-out

	Model 1 B (S.E.)	Model 2 B (S.E.)	Model 3 B (S.E.)	Model 4 B (S.E.)
Gender = vrouw	.103*** (.011)	.149*** (.011)	.149*** (.011)	.138*** (.010)
Tijdelijk contract			-.030 (.016)	
Reciprociteit				-.352*** (.006)
Leeftijd		.001 (.000)	.001 (.000)	.000 (.000)
Opleidingsniveau		-.025*** (.003)	-.025*** (.003)	-.008** (.003)
Werkuren(p.w.)		.007*** (.001)	.007*** (.001)	.005*** (.000)
Overwerk		.135*** (.005)	.135*** (.005)	.119*** (.005)
Supportcollega's		.192*** (.005)	.192*** (.005)	.091*** (.005)
Constant	2.565 (.008)	1.775 (.034)	1.790 (.035)	3.359 (.042)
Adjusted R squared	.003	.082	.082	.182

*Noot: *p<.05, **p<.01, ***p<.001*

Tabel 3.

Regressieanalyses van de mediators als onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele burn-out

	Model 1 B (S.E.)	Model 2 B (S.E.)
Tijdelijk contract	-.032* (.016)	
Reciprociteit		-.354*** (.006)
Leeftijd	.001 (.000)	.000 (.000)
Opleidingsniveau	-.021*** (.003)	-.004 (.003)
Werkuren(p.w.)	.005*** (.001)	.004*** (.000)
Overwerk	.134*** (.005)	.118*** (.005)
Supportcollega's	.192*** (.005)	.091*** (.005)
Constant	1.910*** (.034)	3.477*** (.042)
Adjusted R squared	.076	.176

*Noot: *p<.05, **p<.01, ***p<.001*

Tabel 4.

Regressieanalyses van gender op de mediators als afhankelijke variabelen

	<i>Tijdelijk contract</i>		<i>Reciprociteit</i>	
	B	(S.E.)	B	(S.E.)
Gender = vrouw	-.006	(.004)	-.031**	(.010)
Leeftijd	-.005***	(.000)	-.002***	(.000)
Opleidingsniveau	-.010***	(.001)	.047***	(.003)
Werkuren(p.w.)	-.003***	(.000)	-.004***	(.000)
Overwerk	.005**	(.002)	-.044***	(.005)
Supportcollega's	.009***	(.002)	-.284***	(.005)
Constant	.477		4.495***	
Adjusted R squared	.039		.128	

*Noot: *p<.05, **p<.01, ***p<.001*

Sensitiviteitsanalyse

In de methoden zijn bepaalde keuzes gemaakt die van invloed zouden kunnen zijn geweest op de analyses en resultaten. Een gevoelige keuze lag vooral in het construeren van de variabele burn-out. In de theorie (Maslach & Jackson, 1981a, 1981b, 1984a, 1986) wordt er een duidelijk onderscheid gemaakt tussen emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke prestatie als het gaat om burn-out. Het construct verminderde persoonlijke prestatie was om verschillende argumenten niet meegenomen in de variabele burn-out. In de vragenlijst zijn de meeste vragen en stellingen echter gericht op het construct 'emotionele uitputting' en weinig vragen die depersonalisatie meten. De variabele burn-out bestond uiteindelijk dan ook uit zes stellingen, waarvan vijf het construct emotionele uitputting meten en één het construct depersonalisatie.

In de theorie werd er echter wel een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de drie constructen. Om deze reden zijn er extra analyses gedaan waarin het effect van gender los gemeten wordt op alle drie de constructen, om er zeker van te zijn dat de gevonden effecten op burn-out kloppen en niet een vertekenend beeld geven. Uit de analyses bleek dat het effect van gender op burn-out een minuscule hoeveelheid sterker werd als burn-out gemeten werd met alleen de vragen die emotionele uitputting meten. Wanneer alleen de vraag over depersonalisatie werd gebruikt in de analyse als burn-out variabele, bleef de analyse nog steeds significant maar het effect van gender op burn-out nam af. De vraag die verminderde persoonlijke prestatie meet bleek geen significant verband te hebben met gender.

Ook is gebleken dat het effect van het type arbeidscontract op burn-out erg klein is, ondanks de significante uitkomst. Dit zou eventueel kunnen komen doordat er veel respondenten zijn verwijderd uit de dataset met andere soorten contracten, zoals traineeships, stages, uitzendkrachten en mensen zonder contracten. Deze vormen zouden ook voor burn-outgevoelens kunnen zorgen, aangezien het bijvoorbeeld niet duidelijk is hoe veel iemand mag werken, wat er precies verwacht wordt van een persoon of omdat het voor te veel verantwoordelijkheid en onzekerheid zorgt. Om deze reden is er een regressieanalyse gedaan op burn-out en gender met de variabele die nog alle soorten contracten en vormen van werk bevatte, waarbij elke categorie apart in de variabele bleef. Echter bleek dit geen verschil uit te maken. Om deze reden zijn de resultaten robuust.

Conclusie en Discussie

De aard van gender-burn-outrelaties is tot nu toe onduidelijk gebleken in eerdere onderzoeken (Purvanova & Muros, 2010). Het percentage vrouwen met burn-outgevoelens is hoger dan het percentage mannen (CBS statline, 2019) en wetenschappelijke verklaringen hiervoor ontbraken, waardoor het beeld dat vrouwen sneller bezwijken onder stress dominant is (Maslach et al., 2001). Gebrek aan duidelijkheid over genderverschillen in burn-out veroorzaken nog te vaak ongegronde speculaties die leiden tot verkeerde organisatorische beslissingen.

In het huidige onderzoek werd er daarom gezocht naar een antwoord op de vraag: *“In hoeverre wordt de invloed van gender op burn-out gemedieerd door werkzekerheid en de ervaren mate van reciprociteit met de werkgever?”*

Verschillende theorieën en eerdere onderzoeken werden gebruikt om deze vraag te beantwoorden, samen met de European Working Conditions Survey uit 2015 om de analyses uit te voeren. ‘Burn-out’ wordt in de wetenschap gedefinieerd als een psychologisch syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke prestatie (Maslach en Jackson, 1981a, 1981b, 1984a, 1986). In dit onderzoek lag de focus op emotionele uitputting en depersonalisatie. Om iets te kunnen zeggen over werkkenmerken als antecedenten van burn-out is het Job-Demands-Control (JDC)-model van Karasek (1998) gebruikt. Het gaat hier enerzijds om de hoogte van werkisen, anderzijds om de ruimte voor sturingsmogelijkheden.

Om een uitspraak te kunnen doen over gender en burn-out, werd er gekeken naar de invloed van ‘emotional work’ (de Jonge et al., 2008). Emotionele arbeid speelt een rol als voorspeller van emotionele uitputting door bijvoorbeeld rolstress en rolconflicten (Büssing & Glaser, 1999; Schaufeli & Enzmann, 1998; Zapf et al., 2001; Mastracci et al., 2012). Vrouwen

werken vaker in functies waar emotionele arbeid een rol speelt, waardoor de verwachting was dat vrouwen sterkere burn-outklachten hebben dan mannen (hypothese 1).

In de analyse wordt deze verwachting bevestigd. Het verschil tussen mannen en vrouwen is aanwijsbaar, maar niet heel groot.

Het onderzoek van Smulders (2015) laat zien dat een vast contract zorgt voor stabiliteit, identiteit, verbondenheid en zowel emotionele als financiële zekerheid. Er werd daarom verwacht dat werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst minder vaak burn-outgevoelens hebben dan werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst (hypothese 2).

In de analyse wordt deze verwachting bevestigd. Echter, het effect van het type arbeidscontract op burn-out is wel erg klein, ondanks de significante uitkomst. Dit bleek uit de sensitiviteitsanalyse niet te komen doordat verschillende contracttypes in de analyse waren weggelaten.

Daarnaast werd verwacht dat de invloed van gender op burn-out gemedieerd wordt door het type arbeidsovereenkomst (hypothese 3). Dit, omdat vrouwen vaker een tijdelijk contract hebben dan mannen, door bijvoorbeeld te combineren taken in het huishouden en zwangerschapsdiscriminatie.

De bevindingen wijzen echter uit dat het type arbeidscontract geen invloed heeft op de relatie tussen gender en burn-out. Dit betekent dat het verschil in burn-out tussen mannen en vrouwen niet (gedeeltelijk) verklaard kan worden door werkzekerheid. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat in deze dataset vrouwen niet meer tijdelijke en niet minder vaste contracten hebben dan mannen. Dit is in contrast met cijfers die gepresenteerd zijn in het theoretisch kader, die laten zien dat vrouwen vaker tijdelijke contracten hebben dan mannen (Van Muijen & Melse, 2017).

Naast werkzekerheid werd verwacht dat ook ervaren reciprociteit met de werkgever invloed zou hebben op burn-outgevoelens (hypothese 4). Verschillende auteurs (Geurts et al., 1993; Syroit et al., 1993; Schaufeli & Bakker, 2006; Bal et al., 2010) stellen namelijk dat naarmate de investeringen in de werkgever toenemen en de opbrengsten afnemen, de kans op een burn-out toeneemt omdat het psychologisch contract in deze situatie wordt aangetast.

De bevinding hierover is dat ervaren reciprociteit met de werkgever inderdaad zorgt voor minder burn-outgevoelens.

Factoren die een grote rol spelen in het ervaren van reciprociteit, zoals eerlijke financiële beloning, waardering en erkenning, zijn bij vrouwelijke werknemers in de relatie met werkgevers nog altijd in mindere mate aanwezig (CBS, 2018). Om deze reden werd verwacht

dat de invloed van gender op burn-out gemedieerd wordt door ervaren reciprociteit met de werkgever (hypothese 5).

Uit de analyse is gebleken dat het ervaren van reciprociteit met de werkgever deels invloed heeft op de relatie tussen gender en burn-out, maar dat deze invloed wel zwak is.

Constaterend dat het gelukt is om uitspraak te doen over de hypothesen van alle vijf de deelvragen, is het mogelijk een antwoord te geven op de hoofdvraag. Werkzekerheid, zoals opgevat in dit onderzoek, verklaart het verschil in burn-out tussen mannen en vrouwen niet. Het verschil in burn-out tussen mannen en vrouwen kan echter wel voor een klein gedeelte worden verklaard doordat vrouwen minder reciprociteit ervaren dan mannen, maar dus niet het gehele verschil.

Het huidige onderzoek ging gepaard met een aantal beperkingen. Zo is er in dit onderzoek met name naar emotionele uitputting gekeken, en bleek dat vrouwen hier hoger op scoren. Vragen naar depersonalisatie en verminderde competentie waren gering, waardoor betrouwbare variabelen niet geconstrueerd konden worden. Toch zijn er analyses gedaan met de vragen die er waren en bleek het verschil tussen mannen en vrouwen in de andere twee constructen van burn-out, depersonalisatie en verminderde competentie, summier of nihil. In het onderzoek van Purvanova & Muros (2010) is daarnaast naar voren gekomen dat juist mannen hoger scoren op depersonalisatie. Het is daarom te vroeg om te concluderen dat vrouwen vaker en/of sterkere burn-outgevoelens hebben dan mannen, als de andere twee constructen discutabel zijn en niet of nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen.

Een ander kritiekpunt op dit onderzoek is op zijn plaats. Zo zijn de huidige analyses verricht met een dataset van respondenten die bestond uit enkel werknemers. De implicatie hiervan is dat personen die thuis zitten met een burn-out de enquête niet hebben kunnen invullen en daarmee niet in de steekproef zitten. Hierdoor is het niet mogelijk om een geheel beeld te geven van de mensen die daadwerkelijk te maken hebben met burn-outklachten. Vervolgonderzoek zou om deze reden respondenten in de dataset moeten betrekken die zijn uitgevallen als gevolg van burn-outklachten, om een vollediger beeld te krijgen. Zo is het ook mogelijk om betere uitspraken te kunnen doen over het verschil tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast werd werkzekerheid in de gekozen theorie opgevat als het hebben van een vast contract. Echter, het kijken naar alleen contracttype zou een limitatie kunnen zijn, omdat werkzekerheid ook kan bestaan uit gevoelens van een werknemer met betrekking tot bijvoorbeeld positiebehoud. Meerdere onderzoeken (Heckman, 2002; Probst, 2003; McPhail et al., 2015) bekijken werkzekerheid vanuit deze andere hoek en gebruiken een zogenaamde 'werkzekerheidsindex'. Deze index meet iemands cognitieve schatting van de toekomst van

zijn of haar baan met betrekking tot het waargenomen niveau van stabiliteit en continuïteit. Mogelijk geeft dit meer inzicht in de nog onverklaarde verschillen in burn-out tussen mannen en vrouwen.

Alhoewel dit onderzoek onder invloed stond van deze beperkingen, is het ook een toevoeging geweest aan de bestaande inzichten op het specifieke onderzoeksveld naar de relatie tussen gender en burn-out. Desalniettemin blijft er ruimte voor vervolgonderzoek. Zowel werkzekerheid als reciprociteit zorgen er namelijk niet voor dat het verschil tussen mannen en vrouwen geheel verklaard wordt. Dit zou kunnen betekenen dat vrouwen daadwerkelijk sneller bezwijken onder stress en zich vaker incompetent voelen, of dat er andere werkomstandigheden zijn die maken dat vrouwen sterkere burn-outgevoelens ervaren die niet in dit onderzoek zijn onderzocht. Meer onderzoek is nodig om dit verschil te analyseren en te verklaren.

Mogelijk ligt een oorzaak in het wel of niet hebben van autonomie. Werknemers die zelf kunnen beslissen over werktijden, tempo en volgorde van de uit te voeren taken, hebben minder snel last van burn-outgevoelens. Mannelijke werknemers hebben en/of ervaren vaker meer autonomie in hun werk (Adler, 1993; Dysvik et al., 2013; Camgoz, 2016) en dit zou mogelijk het verschil kunnen verklaren. Ook zou vervolgonderzoek zich kunnen richten op het verschil in beroepen tussen mannen en vrouwen. Eerder in de theorie werd al aangehaald dat in sectoren met emotioneel werk de werkdruk erg hoog is, zoals de zorg. Vrouwen werken aanzienlijk vaker in deze sectoren (CBS, 2018; Guy & Newman, 2012), waarin andere omstandigheden gelden die burn-outgevoelens zouden kunnen bevorderen. Daarnaast hebben werkende vrouwen, geheel in overeenstemming met het traditionele rollenpatroon (van Yperen en Buunk, 1991), veelal een dubbele taakbelasting: betaald werken en de primaire verantwoordelijkheid voor gezins- en opvoedingstaken. Mogelijk spelen bij vrouwen ook rolconflicten en gebrek aan sociale ondersteuning van de partner een rol bij het ontstaan van burn-out en zou dit in vervolgonderzoek meegenomen moeten worden.

De meeste onderzoeken richten zich daarnaast expliciet op variabelen die het verband testen met emotionele uitputting, met als gevolg dat eenzijdige beelden ontstaan. De relaties met depersonalisatie en verminderde persoonlijke prestatie worden vaak bestudeerd als een soort nabeschouwing in plaats van als een goed uitgewerkt conceptueel model. Meer onderzoek is daarom nodig naar de oorzaken en gevolgen van deze twee constructen, in relatie tot gender en werkomstandigheden.

De uitkomsten van het onderzoek zouden beleidsmakers, organisatieadviseurs en HR-managers handvatten kunnen bieden om op de burn-outprocessen in te spelen en daarbij specifiek rekening te houden met de verschillende situaties waarin vrouwen en mannen

verkeren die aanstootgevend kunnen zijn voor burn-outklachten. Er is gevonden dat vrouwen minder reciprociteit ervaren wat bijdraagt aan hun burn-outgevoelens. Genderdiscriminatie op de werkvloer komt nog te vaak voor, ondanks strengere wetgeving. In veel organisaties blijkt beleid rondom gelijke beloningen niet te worden gehandhaafd, wat het gevoel van erkenning en waardering onder vrouwelijke werknemers aantast. Onlangs zijn er verschillende organisaties geweest, zoals het APG, die het salaris hebben gelijk getrokken voor vrouwelijke en mannelijke werknemers met vergelijkbare functies, ervaring en dienstjaren (NOS, 2019). Deze organisaties dienen als een goed voorbeeld van hoe gelijkheid op de werkvloer meer aandacht kan krijgen en daarmee ook eventuele burn-outgevoelens verminderd kunnen worden. Wanneer bedrijven onderzoeken instellen naar beloningsverschillen, promotiekansen en waardering, kunnen nieuwe strategieën gemakkelijker worden opgezet om passend organisatiebeleid te maken. De overheid zou een rol moeten spelen in het verplicht maken van dit soort onderzoeken, om daarmee de aandacht en preventie rondom ongelijke behandelingen op de werkvloer te promoten. Niemand is gebaat bij een burn-out, dus het is hoogtijd om het taboe rondom burn-out op de werkvloer te doorbreken en verschillen tussen werknemers en omstandigheden mee te nemen in de analyse en strategie van de organisatie.

Literatuur

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Adler, M. A. (1993). Gender differences in job autonomy: The consequences of occupational segregation and authority position. *Sociological Quarterly*, 34(3), 449-465.
- Admiraal, M. (2018, 16 oktober). *Sterke toename tijdelijke arbeidscontracten*. Geraadpleegd op 2 maart 2019, van <https://esb.nu/kort/20045494/sterke-toename-tijdelijke-arbeidscontracten>
- Baerts, A., Deschacht, N., & Guerry, M. A. (2008). Carrières van vrouwen en mannen: een literatuurstudie.
- Bal, Chiaburu, D. S., & Jansen, P. G. W. (2010). Psychological contract breach and job attitudes: a meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 252-273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An Internet study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 15(3), 245-260.
- Berkery, E., Morley, M., & Tiernan, S. (2013). Beyond gender role stereotypes and requisite managerial characteristics: From communal to androgynous, the changing views of women. *Gender in Management: An International Journal*, 28(5), 278-298.
- Bissels, F., Bril, S., van Galen, M., & van Heerwaarde, L. (2015). Discriminatie op de arbeidsmarkt.
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2007). In search of the “third dimension” of burnout: Efficacy or inefficacy?. *Applied psychology*, 56(3), 460-478.
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of vocational behavior*, 60(1), 17-39.
- Büssing, A., & Glaser, J. (1999). Work stressors in nursing in the course of redesign: Implications for burnout and interactional stress. *European journal of work and organizational psychology*, 8(3), 401-426.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2016). Work hours, work intensity and work addiction: Risks and rewards. *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine*, 79.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 53-69.
- Buunk, B. P., & Van Yperen, N. W. (1991). Referential comparisons, relational comparisons, and exchange orientation: Their relation to marital satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(6), 709-717.

Houwing (2019)

Camgoz, S. M., Ekmekci, O. T., Karapinar, P. B., & Guler, B. K. (2016). Job insecurity and turnover intentions: Gender differences and the mediating role of work engagement. *Sex Roles, 75*(11-12), 583-598.

Campbell, T., Gillaspay, J. A., & Thompson, B. (1997). The factor structure of the Bem Sex-Role Inventory (BSRI): Confirmatory analysis of long and short forms. *Educational and Psychological Measurement, 57*(1), 118-124.

CBS Statline. (2018, 22 november). Geraadpleegd op 4 maart 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/47/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-iets-kleiner>

CBS statline (2015). Arbeidsomstandigheden werknemers; geslacht en leeftijd 2005-2013. Geraadpleegd van <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71204ned&D1=46-51&D2=a&D3=0&D4=2&VW=T>

CBS Statline (2019). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd. Geraadpleegd van <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83049ned&D1=20-25&D2=0&D3=0&D4=a&HDR=G1,G2&STB=T,G3&VW=T>

CBS Statline. (2018, 19 februari). Geraadpleegd op 3 maart 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/08/weer-meer-vast-werk-maar-flexwerk-groeit-harder>

CBS Statline. (2018, 12 maart). Geraadpleegd op 2 maart 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/11/een-op-vijf-leerlingen-gezondheid-of-welzijn-is-man>

Conway, N., & Briner, R. B. (2005). Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research. *Oxford: University Press*.

Conway, N., & Briner, R. B. (2015). Unit-level linkages between employee commitment to the organization, customer service delivery and customer satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(16), 2039-2061.

Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*, 621-659.

Cuyper .. 2008.. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>

Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology, 89*(1), 52.

De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Behavior, 39*(2), 199-213.

De Jonge, J., Le Blanc, P. M., Peeters, M. C., & Noordam, H. (2008). Emotional job demands and the role of matching job resources: A cross-sectional survey study among health care workers. *International Journal of nursing studies, 45*(10), 1460-1469

Houwing (2019)

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.

Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573.

Eagly, A. H. (1997). Sex differences in social behavior: comparing social role theory and evolutionary psychology.

Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social science & medicine*, 61(12), 2501-2512.

Effortory International (2018). *The Global Employee Engagement Index*. Plaats: The Netherlands

Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 331-351.

Falk, A., F. Kosse, I. Menrath et al. (2017). Unfair pay and health. Management Science, te verschijnen. Te vinden op pubsonline.informs.org.

Frost, B. (2018). The Gender Pay Gap: Myth vs. Reality... and what can be done about it. *Korn Ferry Hay group*.

Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1993). Social comparison, inequity, and absenteeism among bus drivers. *The European Work and Organizational Psychologist*, 3(3), 191-203.

Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, 25(5-6), 351-378.

Guy, M. E., & Newman, M. A. (2004). Women's jobs, men's jobs: Sex segregation and emotional labor. *Public Administration Review*, 64(3), 289-298.

Guy, Mary; Newman, Meredith; Mastracci, Sharon (2008). Emotional Labor- Putting the Service in Public Service. New York: M.E. Sharpe. pp. 6-7. ISBN 978-0-7656-2117-7.

Heckman, J. J. (2000). *The cost of job security regulation: evidence from Latin American labor markets* (No. w7773). National bureau of economic research.

Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134.

Härmä, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 502-514.

Houwing (2019)

Josten, E., Vlasblom, J. D. (2018, 30 mei). *Tijdelijk Werk Geven*. SCP. Geraadpleegd op 2 maart 2019, van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Tijdelijk_werk_geven

Kahili, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284-297.

Kalliath, T. J., O'Driscoll, M. P., Gillespie, D. E., & Bluedom, A. C. (2000). A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work & Stress*, 14, 35–50.

Kantar Public. (2018). Leidinggevende onderschat negatieve gevolgen overwerken. *Zilveren Kruis*. Geraadpleegd van: <https://nieuws.zilverenkruis.nl/leidinggevende-onderschat-negatieve-gevolgen-overwerken/>

Karasek, R. (1998). Demand/Control model: A social-emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior development. In *ILO encyclopedia of occupational health and safety*. ILO.

Kenney, S. J. (1995). Pregnancy Discrimination: Toward Substantive Equality. *Wis. Women's LJ*, 10, 351.

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, 137(4), 616.

Kremer, M. (2017). De verschillende gezichten van onzekerheid. Flexibel werkenden over werk, familie en sociale zekerheid. *VOOR DE ZEKERHEID*, 97.

Lee, R. T., & Ashford, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 75, 743–747.

Marek, T., Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Routledge.

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mastracci, Sharron H. (2012). Emotional Labor and Crisis Response, Working on a Razor's Edge. Armonk, New York: M.E. Sharpe. pp. 20–36.

Matlin, M. W. (2004). *The psychology of women*, 5th ed Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

Houwing (2019)

McPhail, R., Patiar, A., Herington, C., Creed, P., & Davidson, M. (2015). Development and initial validation of a hospitality employees' job satisfaction index: Evidence from Australia. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(8), 1814-1838.

Meijman, T., & Schaufeli, W. (1996). Psychische vermoeidheid en arbeid. Ontwikkelingen in de A&O-psychologie. *PSYCHOLOG-AMSTERDAM*-, 31, 236-241.

Merens, A., Bucx, F (2018, 22 januari). *Werken aan de start*. Geraadpleegd op 2 maart 2019, van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Werken_aan_de_start

Non, A., Dohmen, T., Montizaan, R. (2017). *Arbeidsmarkt: het belang van percepties van rechtvaardigheid*. Geraadpleegd op 4 maart 2019, van <https://esb.nu/kvs/20034595/arbeidsmarkt-het-belang-van-percepties-van-rechtvaardigheid>

NOS (2019, 22 mei). Geraadpleegd op 28 mei van <https://nos.nl/artikel/2285818-apg-trekt-loon-van-mannen-en-vrouwen-gelijk.html>

Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 33, 283-305,

Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185.

Roberts, R. L. (2005). *The relationship between rewards, recognition and motivation at an Insurance Company in the Western Cape* (Doctoral dissertation, University of the Western Cape).

Rogmans, B (2018). *GEEN PANIEK. Maar jouw baan gaat er ook aan*. Geraadpleegd op 4 maart 2019, van <https://www.ad.nl/ad-werkt/er-zijn-genoeg-mensen-maar-ze-hebben-niet-de-juiste-vaardigheden~ab0d79e6/>

Rousseau, D. M., & Greller, M. M. (1994). Guest editors' overview: Psychological contracts and human resource practices. *Human Resource Management (1986-1998)*, 33(3), 383.

Schaufeli, W. B., Dierendonck, D. V., & Gorp, K. V. (1996). Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model. *Work & Stress*, 10(3), 225-237.

Salanova, M., Peiro, J. M., & Schaufeli, W. B. (2005). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demandcontrol model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2006). Burnout en bevlogenheid. *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 341-358.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of*

Houwing (2019)

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30(7), 893-917.

Schaufeli, W. B. (2004). De psychologie van arbeid en gezondheid: Verleden, heden en toekomst. *Gedrag en Organisatie*, 17(5), 327-341.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.

Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of applied psychology*, 60(3), 340.

Semmer, N. K., McGrath, J. E., & Beehr, T. A. (2005). Conceptual issues in research on stress and health. In C. L. Hooper (Ed.), *Handbook of stress medicine and health* (pp. 1-43), 2nd ed. London: CRC Press.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 25-48). Chichester, UK: Wiley.

Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Emerald Group Publishing Limited.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2018, januari). Werken aan de start. *Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Pp. 8.

Swinnen, L. (2015). *Geef burn-out geen kans*. Leuven, Davidsfonds Uitgeverij.

Syroit, J., Lodewijkx, H., Franssen, E., & Gerstel, I. (1993). Organizational commitment and satisfaction with work among transferred employees: An application of referent cognitions theory. *Social Justice Research*, 6(2), 219-234.

Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241-257.

Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238-255.

Terluin, B. (2007). 17 Stressgerelateerde klachten: spanningsklachten, overspanning en burn-out. In *Psychiatrie* (pp. 339-354). Bohn Stafleu van Loghum, Houten.

Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254-271.

Van Muijen, J., Melse, E. (2017). *Nationaal Salaris Onderzoek*. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van [http://ims.vnuvacaturemedia.nl/images/NSO%202017/Whitepaper Nationaal Salaris Onderzoek 2017.pdf](http://ims.vnuvacaturemedia.nl/images/NSO%202017/Whitepaper%20Nationaal%20Salaris%20Onderzoek%202017.pdf)

Houwing (2019)

Van Tilburg, T. G. (1992). De operationalisering van wederkerigheid in het ondersteunend relatienetwerk: Vergelijking van instrumenten.

Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60(5), 1117-1131.

Veldman, R. J. T. (2000). Het onvermogen van de vrouw.

Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). Equity: Theory and research.

Wester, J (2017). NRC checkt: 'Kosten van burn-out bedragen 60.000 euro'. *NRC*. Geraadpleegd op 15 februari 2019, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/06/19/kosten-van-burn-out-bedragen-60000-euro-11172164-a1563696>

Wilcox, V. L. (1992). Effects of patients' age, gender, and depression on medical students' beliefs, attitudes, intentions, and behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 1093–1110.

Winnubst, J. (2017). Organizational structure, social support, and burnout. In *Professional burnout* (pp. 151-162). Routledge.

Witteman, J (15 november 2017). Aantal burn-outs zeer sterk gestegen – en dat komt deels door al die tijdelijke contracten. *Volkskrant*. Geraadpleegd 3 maart 2019, van <https://www.volkskrant.nl/wetenschap/aantal-burn-outs-zeer-sterk-gestegen-en-dat-komt-deels-door-al-die-tijdelijke-contracten~bff46884/>

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human resource management review*, 12(2), 237-268.

Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16(5), 527-545.