

**LE RÔLE DES CONDITIONS PSYCHOSOCIALES
DU TRAVAIL, DES CARACTERISTIQUES
INDIVIDUELLES ET CULTURELLES SUR LE
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

EFFECTS OF PSYCHOSOCIAL WORK
CONDITIONS, INDIVIDUAL AND CULTURAL
CHARACTERISTICS ON WELL-BEING AT WORK

Christina GYORKOS¹, Koorosh MASSOUDI¹, Jérôme
ROSSIER¹, Cornelia POCNET¹, Gideon DE BRUIN²,
Jurgen BECKER²

¹ Université de Lausanne, Institut de psychologie, Quartier
UNIL-Dorigny, Bâtiment Anthropole, CH-1015 Lausanne,
Suisse, E-mail : christina.gyorkos@unil.ch ou
jerome.rossier@unil.ch,

² Université de Johannesburg, Institut de Management, PO
Box 524, 2006 Auckland Park, Johannesburg, Afrique du
Sud E-mail : deondb@uj.ac.za

Résumé

Selon le modèle de demandes-contrôle (Karasek, 1979), les conditions de travail les plus néfastes sont caractérisées par des exigences mentales élevées et par une latitude décisionnelle faible. Peu d'études se sont penchées sur le rôle des ressources individuelles en lien avec ce modèle. Pour cette raison, notre étude examine les effets modérateurs des traits de la personnalité et des valeurs culturelles sur la relation entre les conditions psychosociales du travail et le bien-être. En comparant deux échantillons de travailleurs, en Suisse (n = 585) et en Afrique du Sud (n = 818), nos résultats indiquent que les mêmes ressources et vulnérabilités individuelles n'interagissent pas de la même manière avec l'environnement de travail pour les travailleurs suisse que ceux d'Afrique du Sud. Ces résultats peuvent contribuer à l'amélioration des compétences culturelles dans les organisations où la gestion de la diversité culturelle des travailleurs devient une réalité complexe.

Mots clés : épuisement professionnel, différences interculturelles, traits de personnalité, effets modérateurs

Abstract:

According to the Job Demands-Control model (JDC) of job strain (Karasek, 1979), work conditions characterized by high psychological demands and low decisional latitude lead to the most strain. Few studies have focused on the effects of individual resources in relation to the JDC model thus far. In response to this empirical need, our study examines the moderating effects of personality traits and of cultural values in the relation between psychosocial work conditions and well-being. By comparing two samples of workers, in Switzerland (n = 585) and in South Africa (n = 818), our results indicate that the same individual resources and vulnerability traits interact differently with the work environment for workers in Switzerland than for those of South Africa. These results may contribute to the improvement of cultural skills for organizations where the management of cultural diversity among workers is becoming more complex.

Key-words: stress at work, cross-cultural differences, personality traits, moderating effects

Introduction

Le modèle demandes-contrôle (Job Demands-Control JDC, Karasek, 1979) a fait l'objet d'une utilisation très fréquente dans l'étude des ressources et des facteurs de risque environnementaux pour la santé des travailleurs (Johnsen & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990). Sur la base du modèle JDC, les conditions de travail les plus néfastes sont caractérisées par des exigences mentales (ou charges de travail) élevées et par une latitude décisionnelle faible. Par conséquent, ces facteurs de risques environnementaux sont associés au développement de différents troubles chroniques ou maladies cardiovasculaires chez les travailleurs (Johnsen & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990). Curieusement, peu d'études se sont penchées sur le rôle des ressources individuelles en lien avec le modèle JDC, notamment les caractéristiques individuelles et culturelles qui peuvent représenter des facteurs de protection ou de vulnérabilité face au stress professionnel (Perrewe & Zellars, 1999; Van der Doef & Maes, 1999). Pour cette raison, notre étude examine les effets modérateurs des traits de la personnalité et des valeurs culturelles sur la relation entre les conditions psychosociales du travail et la perception du bien-être au travail.

1. Fondements théoriques

Des études démontrent que certaines ressources (i.e. le trait de personnalité consciencieux) prédisent un engagement élevé au travail (Massoudi, 2009; Moyle & Parkes, 1999), alors que certaines vulnérabilités individuelles (i.e. l'instabilité émotionnelle) prédisent des comportements contre-productifs au travail tels que des stratégies de *coping* mal adaptés face au stress (Bowling & Eschleman, 2010). Ces tendances semblent généralement universelles et sont typiquement étudiées avec une

approche *etic* (généralisable à travers les cultures). Par ailleurs, le bien-être de l'employé semble être non seulement influencé par les traits de personnalité, mais par le contexte culturel également. Par exemple, sur la base d'un échantillon de travailleurs en Taiwan dans une étude menée par Lu, Chang et Lai (2011), les résultats démontrent que les exigences mentales au travail sont positivement liés à la performance au travail, ce qui contredit les résultats obtenus dans les études menées en Occident. De plus, ces auteurs ont trouvés que l'auto-efficacité occupe un « double » rôle : d'une part, il représente un trait de vulnérabilité dans la relation entre la latitude décisionnelle et la satisfaction au travail ; d'autre part, il joue un rôle protecteur dans la relation entre la latitude décisionnelle et la performance au travail. Par conséquent, la manière selon laquelle les conditions de travail stressantes et les traits de personnalité vont interagir pour mener au bien-être n'est pas généralisable à tous les contextes culturels (Györkös, Becker, Massoudi, De Bruin, & Rossier, 2012). De ce fait, pour tenir compte des spécificités du contexte culturel en lien avec les conditions de travail stressantes et le bien-être au travail, l'influence des traits de personnalité requiert d'être étudiés avec une approche *emic* (tenant compte des différences culturelles).

Nous proposons avec cette étude une approche combinatoire *etic* et *emic* dans l'étude des traits de personnalité et de l'environnement de travail sur le bien-être au travail afin de confirmer les tendances universelles d'une part et d'une autre part pour identifier les spécificités propres à deux cultures distinctes. Nous comparons ainsi deux échantillons de travailleurs, en Suisse (n = 585) et en Afrique du Sud (n = 818). Nous examinerons d'abord les effets directs des conditions psychosociales de travail et traits de personnalité sur

l'engagement au travail. Nous approfondirons les analyses en observant les effets modérateurs de chacun des cinq traits de personnalité de la théorie des cinq facteurs (McCrae & Costa, 2006) et de la culture (selon deux niveaux : le pays de résidence et du groupe ethnique d'appartenance) dans les relations stress-santé.

3. Méthode

L'échantillon comprend 1,403 travailleurs en Suisse ($n = 585$) et en Afrique du Sud ($n = 818$). En Suisse, 48.4% étaient des hommes et 51.5% des femmes (0.2% sans réponse), âgés entre 18 to 65 (*moyenne* = 39.92, *écart type* = 12.88) et 63.1% de nationalité suisse alors que 36.8% d'origine étrangère avec un permis B, C, D ou L (0.2% sans réponse). En Afrique du Sud, 41% étaient des hommes et 58.8% des femmes (0.2% sans réponse), âgés entre 18 to 64 (*moyenne* = 33.51, *écart type* = 10.74) et 93.4% étaient de nationalité Sud africaine et 6.6% étrangère (50.7% Blancs, 32.1% Noirs, 6.5% asiatique, 8.6% colorés, 2.1% autre). Les participants des deux pays avaient un minimum de douze années d'éducation. Le niveau d'éducation pour 35.6% des suisses se trouvaient au niveau bachelor ou plus, alors que cette proportion était de 37.6% pour l'échantillon d'Afrique du Sud. Nous avons administré un questionnaire en français en Suisse, et une version équivalente en anglais pour l'Afrique du Sud.

Les conditions psychosociales du travail (JCQ, Karasek et al., 1985)

Le JCQ mesure des caractéristiques psychosociales de l'environnement de travail. Il contient 18 items et nous nous concentrons sur deux dimensions qui le compose : les exigences mentales au travail (9 items) et la latitude décisionnelle (9 items). Les réponses sont échelonnées de 1 à 4, où 1 = fortement en accord et 4 = fortement en

désaccord.

Le bien-être au travail (UWES-9; Schaufeli et al., 2002a, 2002b)

Pour évaluer le bien-être au travail, nous avons utilisé le UWES pour mesurer l'engagement au travail. Il est composé de trois sous-dimensions : vigueur, absorption et dévouement et comprend 9 items avec des choix de réponses échelonnées de 0 à 6, où 0 = jamais et 6 = toujours.

La personnalité (NEO-FFI-R, Costa & McCrae, 1992)

Le NEO-FFI-R comprend 60 items mesurant cinq traits de personnalité : névrotisme (ou stabilité émotionnelle), extraversion, ouverture, agréabilité, et le caractère consciencieux. Les réponses sont échelonnées de 1 à 5 (1 = fortement en accord et 5 = fortement en désaccord). Cet instrument a été validé dans plusieurs pays et représente un instrument particulièrement fiable pour les études interculturelles (Rossier, 2005).

Culture

Nous avons opérationnalisé la culture à deux niveaux : selon le pays de résidence (Suisse ou Afrique du Sud) et selon le groupe ethnique d'appartenance (africains du Sud blancs, africains du Sud non-blancs, suisses natifs, suisses étrangers). Il est à noter que nous avons classifié le « suisse étranger » dans les cas où il détenait un permis de B, C, G ou L.

4. Résultats et analyses

Nous avons effectué des analyses de régressions simples, hiérarchiques et des analyses de variances.

4.1. L'influence du pays de résidence

Le tableau 1 indique que le pays a un effet modérateur dans la relation entre les exigences mentales et l'engagement au travail, et ce, seulement lorsque les régressions sont conduites sur les échantillons de l'Afrique du Sud et de la Suisse séparément : en Suisse, l'engagement augmente lorsque les exigences mentales augmentent, alors qu'en Afrique du Sud, l'engagement diminue dans ces mêmes conditions. De plus, la plupart des associations sont similaires dans les deux pays : la latitude décisionnelle mène à plus d'engagement, le névrotisme est négativement lié à l'engagement, alors que l'extraversion et le caractère consciencieux sont positivement liés à l'engagement. L'ouverture et l'agréabilité n'ont pas d'effet sur l'engagement au travail.

4.2 L'influence des traits de personnalité

Le tableau 2 indique qu'en Afrique du Sud, le névrotisme, l'extraversion, et l'ouverture agissent chacun comme modérateurs dans la relation entre les exigences mentales et l'engagement au travail, alors qu'en Suisse, seul le caractère consciencieux a un effet modérateur dans la relation entre la latitude décisionnelle et l'engagement au travail. Tous ces effets de modération expliquent 1% additionnel de la variance. La figure 1 illustre la direction de ce premier effet de modération : en Afrique du Sud, les individus avec un niveau élevé de névrotisme sont moins engagés lorsque les exigences mentales au travail sont élevées. Par ailleurs, nous avons trouvé un effet de modération de l'extraversion en Afrique du Sud : l'engagement au travail baisse chez les individus avec un niveau faible en extraversion dans les conditions de travail dotées d'exigences mentales élevées. Finalement, nous avons trouvé un effet de modération de l'ouverture en Afrique du Sud : l'engagement au travail augmente

lorsque les exigences de travail augmentent chez les individus avec un niveau faible d'ouverture.

En Suisse, afin de mieux illustrer l'effet de modération, nous avons créé trois groupes caractérisant les individus avec un caractère consciencieux faible, moyen et élevé, ainsi que trois groupes caractérisant une latitude décisionnelle faible, moyenne et élevée. La figure 2 illustre l'effet de modérateur du caractère consciencieux trouvé en Suisse : dans des conditions de travail dotées d'une latitude décisionnelle élevée, l'engagement au travail est élevé et similaire peu importe le niveau du caractère consciencieux, alors que dans des conditions de travail dotées d'une latitude décisionnelle faible, ce sont les individus avec un caractère consciencieux faible qui sont les moins engagés au travail en comparaison aux groupes avec un caractère consciencieux moyen ou élevé.

4.4 Influences combinées du caractère consciencieux et du groupe ethnique d'appartenance

Finalement, nous avons examinés des interactions combinées entre chacun des cinq traits de personnalité et le groupe ethnique d'appartenance dans la relation entre les conditions psychosociales du travail et l'engagement au travail avec des analyses de variances. Les résultats (basés sur des scores standardisés) dévoilent qu'une des dix interactions combinées possibles s'avère significative : le caractère consciencieux (C) et le groupe ethnique d'appartenance ont un effet modérateur dans la relation entre les exigences mentales (EM) et l'engagement au travail, $F(3, 1390) = 2.76, p < .05$. Des tests post-hoc Bonferroni révèlent des différences entre les moyennes des africains du Sud blancs (EM faibles et C faible : $M = -.05, SD = .81$; EM faibles et C élevé : $M = .28, SD = .87$; EM élevées et C faible : $M = -.25, SD = 1.00$; EM élevées et C élevé : $M = .33, SD = 1.08$) de celles des africains du

Sud non-blancs (EM faibles et C faible : $M = -.31$, $SD = .86$; EM faibles et C élevé : $M = .17$, $SD = .89$; EM élevées et C faible : $M = -.28$, $SD = .96$; EM élevées et C élevé : $M = -.01$, $SD = 1.18$), ainsi qu'entre les africains du Sud blancs et les suisses étrangers (EM faibles et C faible : $M = -.84$, $SD = 1.25$; EM faibles et C élevé : $M = -.03$, $SD = 1.18$; EM élevées et C faible : $M = .10$, $SD = .84$; EM élevées et C élevé : $M = .27$, $SD = 1.04$). Il est à noter que la taille de l'effet est petite ($ES = .01$). Les figures 3.1 et 3.2 illustrent les directions de ces différences. Selon la figure 3.1, parmi les individus avec un caractère consciencieux faible, l'engagement au travail va baisser chez les africains du Sud blancs, alors qu'elle demeure relativement stable chez les africains du Sud non-blancs. Par ailleurs, chez les suisses étrangers avec un caractère consciencieux faible, c'est l'inverse qu'on observe par rapport aux africains du Sud blancs : l'engagement au travail augmente de façon marquée lorsque les exigences mentales augmentent. Selon la figure 3.2, parmi les individus avec un caractère consciencieux élevé, l'engagement au travail va augmenter légèrement chez les africains du Sud blancs, alors qu'elle baisse de façon marquée chez les africains du Sud non-blancs. Par ailleurs, chez les suisses étrangers avec un caractère consciencieux élevé, on observe une augmentation beaucoup plus marquée par rapport aux africains du Sud blancs : l'engagement au travail augmente drastiquement lorsque les exigences mentales augmentent.

5. Discussion-Conclusion

Cette étude a examiné l'influence des traits de personnalité et de la culture en lien avec les conditions psychosociales du travail sur le bien-être chez les travailleurs en Suisse et en Afrique du Sud. Nos résultats indiquent que l'engagement au travail semble résulter

d'une caractéristique environnementale (latitude décisionnelle élevée) et de trois caractéristiques individuelles (névrotisme faible, caractère consciencieux élevé et extraversion élevée) dans les deux pays. Par contre, les exigences mentales mènent à une baisse de l'engagement au travail chez les africains du Sud, alors qu'elles entraînent plus d'engagement chez les suisses. Étonnamment, ce résultat suggère que certaines sources de stress au travail dites « universelles » (ici, les exigences mentales) peuvent différer selon le pays observé. Similairement, Pal et Saksvik (2008) ont trouvés que les exigences mentales élevées au travail étaient une source de stress en Norvège, alors qu'en Inde c'était plutôt le manque de soutien social qui représentait une source de stress au travail.

Par ailleurs, nos résultats indiquent que les traits de personnalités interagissent davantage avec l'environnement de travail pour les travailleurs les d'Afrique du Sud. Ceci dit, lorsque les exigences mentales requises sont élevées, cela mène à une baisse d'engagement en Afrique du Sud, particulièrement chez les travailleurs caractérisés par l'une des vulnérabilités suivantes : un niveau de névrotisme faible, un niveau d'extraversion faible ou bien un niveau élevé d'ouverture. Ces résultats peuvent suggérer que c'est en réalité la perception d'exigences mentales qui est plus élevées chez les travailleurs manquant certaines ressources individuelles. Cette idée est en lien avec Schaubroeck et Merritt qui (1997) ont trouvés que l'auto efficacité (défini par le sentiment général de l'individu à pouvoir exercer du contrôle) agit comme modérateur sur les perceptions du contrôle et des exigences mentales au travail.

Finalement, nous avons examinés le rôle de la culture, telle qu'opérationnalisée selon le groupe ethnique d'appartenance (africains du Sud blancs, africains du Sud

non-blancs, suisses natifs et suisses étrangers). Premièrement, les exigences mentales élevées semblent être généralement perçues comme une menace en Afrique du Sud où l'on observe une baisse de l'engagement au travail, mais de façon plus marquée chez les non-blancs que chez les blancs. Par contre, en présence d'une latitude décisionnelle élevée, les exigences mentales élevées ne représentent pas une menace en Afrique du Sud, ce qui confirme l'effet protecteur important de cette dernière ressource environnementale (Karasek, 1979). Par ailleurs, les étrangers suisses semblent être particulièrement engagés au travail lorsque les exigences mentales sont élevées par rapport aux africains du Sud blancs. Néanmoins, il se peut que les étrangers suisses de cette étude ne soient pas représentatifs de la population étrangère dans ce pays et soient notamment plus qualifiée. Ceci dit, ce dernier résultat est à interpréter avec précaution.

Curieusement, lorsque les exigences sont élevées, le caractère consciencieux élevé représente une ressource dans tous les groupes, à l'exception des africains du Sud non-blancs. En effet, les résultats démontrent que le caractère consciencieux élevé est un trait de vulnérabilité chez les africains du Sud non-blancs, ce qui va à l'encontre des résultats d'autres études basées sur des échantillons suisses (Massoudi, 2009). Il se peut que ce dernier groupe ressente une menace plus grande lorsqu'il est confronté à plus d'exigences mentales. Or, on peut se demander si cela place ce groupe dans une position semblable au phénomène de "plafond de verre" que les femmes peuvent rencontrer lors du gravisement des postes plus élevés hiérarchiquement.

En somme, nos résultats soulignent l'importance d'apporter une intervention dans l'environnement de travail qui soit adaptée au contexte culturel et de la

population cible. Ceci dit, agir au niveau de l'environnement de travail en assurant une grande latitude décisionnelle semble être bénéfique tant pour les africains du Sud que pour les suisses. Par ailleurs, opter pour le développement de ressources individuelles serait particulièrement souhaitable parmi les travailleurs en Afrique du Sud, tel que par l'introduction de programmes de développement personnel ou de coaching. Cela pourra aider à cultiver un regard moins menaçant face aux exigences mentales au travail et ainsi mener à un plus grand bien-être au travail chez ce dernier groupe.

5. Tableaux et figures

Tableau 1. Régressions simples prédisant l'engagement au travail en Suisse ($n = 585$) et en Afrique du Sud ($n = 818$)

	<i>Suisse</i> β	<i>Afrique du Sud</i> β
Variables indépendantes		
1. Exigences mentales	.09*	-.08**
2. Latitude décisionnelle	.48***	.48***
3. Névrotisme	-.09*	-.10**
4. Extraversion	.22***	.10**
5. Ouverture	.01	.06†
6. Agréabilité	.06†	-.03
7. Caractère consciencieux	.14***	.12***

† $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Tableau 2. Régressions hiérarchiques prédisant l'engagement au travail en Suisse ($n = 585$) et en Afrique du Sud ($n = 818$) avec le névrotisme, l'extraversion, l'ouverture et le caractère consciencieux comme modérateurs

Etape	<i>Suisse</i>		<i>Afrique du Sud</i>	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1. EM	.22**	.03***	0	.01†
2. N	-.37	.13***	-.32***	.11***
3. EM×N	-.01	0	-.11**	.01**
R^2 ajusté	.16		.12**	

<i>F</i>	37.09***		36.69***	
1. EM	.13**	.02***	-.07*	.01*
2. E	.38***	.14***	.29***	.09***
3. EM×E	-.02	0	.10**	.01**
<i>R</i> ² ajusté	.16		.01*	
<i>F</i>	37.49***		30.50***	
1. EM	.16***	.03***	-.07*	.01*
2. O	.13**	.02**	.15***	.02***
3. EM×O	-.01	0	-.09*	.01*
<i>R</i> ² ajusté	.04		.03*	
<i>F</i>	8.85***		8.65***	
1. LD	.53***	.34***	.51***	.30***
2. C	.25***	.06***	.21***	.04***
3. LD×C	-.07*	.01*	.03	.001
<i>R</i> ² ajusté	.40*		.34	
<i>F</i>	129.12***		136.10***	

Note. EM = exigences mentales ; LD = latitude décisionnelle ; N = névrotisme ; E = extraversion ; C = caractère consciencieux ; O = ouverture.

† $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Figure 1. Effet de modération du névrotisme dans la relation entre les exigences mentales et l'engagement au travail en Afrique du Sud

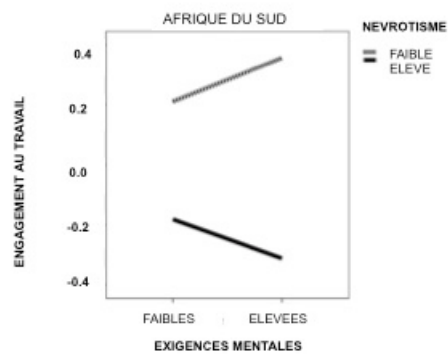


Figure 2. Effet de modération du caractère consciencieux dans la relation entre les exigences mentales et l'engagement au travail en Suisse

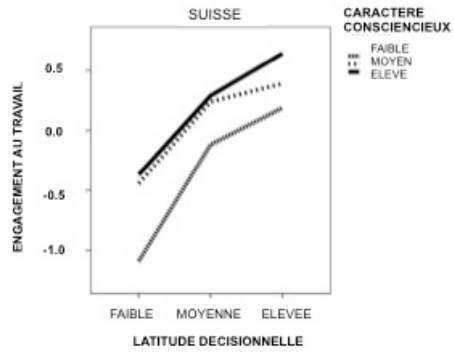


Figure 3.1 Effet de modulation combiné du caractère consciencieux faible et du groupe ethnique d'appartenance dans la relation entre les exigences mentales et l'engagement au travail

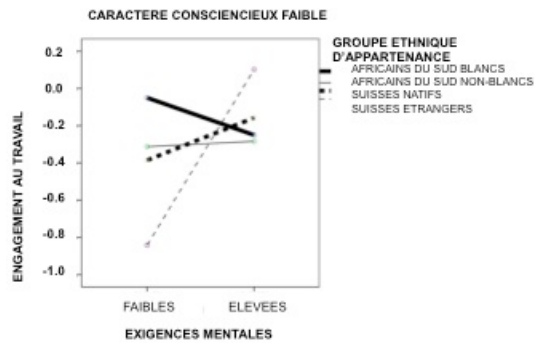
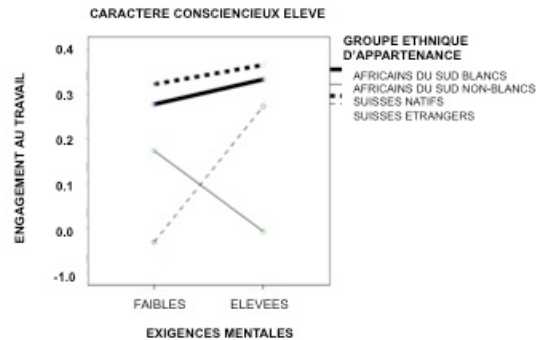


Figure 3.2 Effet de modulation combiné du caractère consciencieux élevé et du groupe ethnique d'appartenance dans la relation entre les exigences mentales et l'engagement au travail



6. Bibliographie

- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 91-103.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Györköcs, C., Becker, J., Massoudi, K., De Bruin, G. P., & Rossier, J. (2012). Review of the impact of personality and culture on the job demands-control model of job stress, *Swiss Journal of Psychology, 71*(1), 21-28.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*, 1336-1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, Job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-306.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Wiley & Sons.
- Karasek, R. A., Gordon, G., Pietrovsky, C., Frese, M., Pieper, C., Schwartz, J., Fry, L., & Scirer, D. (1985). *Job content instrument: Questionnaire and user's guide*. University of Southern California, Department of Industrial and Systems Engineering, Los Angeles.

- Lu, L., Chang, Y.-Y., & Lai, S. Y.-L. (2011). What differentiates success from strain: The moderating effects of self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, *18*(4), 396-412.
- Massoudi, K. (2009). *Le stress professionnel: Une analyse des vulnérabilités individuelles et des facteurs de risque environnementaux*. Bern: Peter Lang SA.
- McCrae, R. R., & Costa, P.-T. (2006). Perspectives de la théorie des cinq facteurs (TCF) : Traits et culture. *Psychologie Française*, *51*, 227-244.
- Moyle, P., & Parkes, K. (1999). The effect of transition stress: a relocation study. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 625-646.
- Pal, S., & Saksvik, P. O. (2008). Work-family conflict and psychosocial work environment stressors as predictors of job stress in a cross-cultural study. *International Journal of Stress Management*, *15*, 22-42.
- Perrewe, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, *20*(5), 739-752.
- Rossier, J. (2005). A review of the cross-cultural equivalence of frequently used personality inventories. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *5*, 175-188.
- Schaubroeck, J., & Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with stressors : The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, *40*(3), 738-754.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, *13*, 87-114.