



Lutter contre le burnout entrepreneurial : Cas des entrepreneurs des startups tunisiennes

Amal Kammoun

Docteure en Management

Faculté des sciences économiques et de gestion de Sfax

Université de Sfax- Tunisie

Résumé: Les entrepreneurs sont soumis à plusieurs stressseurs professionnels induits par leur activité professionnelle qui fait d'eux des candidats potentiels au burnout. Ce dernier a de effets pernicieux tant sur les entrepreneurs que sur leurs entreprises. La lutte contre ce fléau devient, de ce fait, une préoccupation croissante dans le domaine de la santé au travail. Elle s'avère, pour un entrepreneur, un préalable pour le succès entrepreneurial. Celui-ci pourrait être amélioré par une meilleure identification de ses causes, ses conséquences ainsi que ses facteurs déterminants chez les entrepreneurs afin de les aider à le surmonter tout en leur proposant quelques méthodes et pratiques appropriées pouvant contribuer à le faire.

L'objectif de cette recherche est d'apporter un éclairage sur le burnout entrepreneurial en recherchant ses éventuelles causes et conséquences et en explorant ses déterminants principalement individuels et organisationnels, qui l'influencent et l'expliquent, chez une population d'entrepreneurs tunisiens; et ce en vue de développer des dispositifs visant à le combattre. Pour ce faire, une étude qualitative a été réalisée.

Mots clés : Stress professionnel; Burnout entrepreneurial; Sources et conséquences du burnout; Méthodes et pratiques de lutte contre le burnout.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.17396810>

1 Introduction

Depuis plusieurs années, une attention constante est portée à la prise en charge de maladies psychosociales qu'engendrent les défis inhérents à l'insertion dans la profession telles que le stress et le burnout. Ce dernier est, depuis plusieurs années et jusqu'à nos jours, au cœur des débats. Le burnout est la notion qui reflète le mieux l'épuisement des ressources face à un environnement hautement exigeant en demande. Les entrepreneurs ne sont plus à l'abri de ce fléau. Ils jouent un rôle pivot et prédominant dans l'organisation de la production de nouveaux produits et services, la création de la valeur, l'essor de leur processus entrepreneurial, l'exploitation des

opportunités d'affaires, l'introduction de nouvelles compétences et idées d'entreprises, la conduite des changements économiques, politiques et technologiques, la création des emplois, des richesses, et de l'innovation et la contribution au développement économique, technique, et social de sa région, son territoire et entre autres son pays. Les entrepreneurs sont souvent les dirigeants propriétaires et les créateurs de leur entreprise et ont, de ce fait, pris l'habitude de tout faire et de tout contrôler ; tout en recherchant la perfection absolue, le zéro défaut. Omniprésent, l'entrepreneur est le plus souvent actif et présent à tous les niveaux organisationnels. Devant à la fois être fondateur de leur entreprise, sujet et objet de décision, stratège, preneur d'initiative, exécuter, diffuseur d'informations, « coach » de ses subordonnés, répartiteur de ressources et gestionnaire des ressources humaines, l'entrepreneur est reconnu par leur compétences multitâches.

Ce rôle pionnier demande non seulement de l'engagement dans le travail et de temps mais aussi de multiples compétences et ressources. Alors qu'ils manquent de recul pour gérer leur entreprise et qu'ils travaillent en flux tendu et dans l'urgence des problèmes quotidiens, les entrepreneurs sont peu enclins à déléguer leurs responsabilités multiples. Ils sont, donc, confrontés en permanence à des contraintes et exigences continues qui empoisonnent leur vie.

Le métier d'entrepreneur est assujéti, plus que d'autres, à des pressions psychologiques et nerveuses, à la solitude, au manque de temps et à l'implication totale. Le stress est affiché comme un trait saillant au travail des entrepreneurs. Ces personnes blessées psychiquement peuvent impliquer une forte pression sur leurs collaborateurs et les entraîner à leur tour dans la spirale de burnout. Ce dernier détériore son bien-être.

Dans cette perspective, les recherches consacrées à l'étude de l'échec entrepreneurial sont relativement récentes et n'ont pas encore défini clairement les concepts de stress et de burnout qui apparaissent comme étant les causes les plus saillantes de ce phénomène. De plus, il existe dans la littérature une forte liaison entre les termes 'stress' et 'burnout'. Cette liaison est d'ailleurs si étroite qu'il y a parfois une confusion ou un amalgame entre ces deux notions : le burnout désigne en fait l'existence du stress, et, quand on parle d'un haut degré de stress ou de l'intensité de stress ressentie par une personne, on renvoie à l'apparition du burnout (Omrane et al, 2018). Si les facteurs déterminants du burnout chez les enseignants (Ntshiangom et al, 2025), les médecins (Benie, 2025) et les policiers (Queirós et al, 2013) ... font l'objet de nombreux travaux, les études reliées au burnout chez les entrepreneurs n'ont pas encore donné lieu à des publications récentes dans le champ de l'entrepreneuriat (Omrane et al, 2018). En effet, la rareté des écrits dans cette orientation de recherche s'explique, en partie, par l'explosion des travaux sur les aspects positifs de la personnalité des entrepreneurs (Ben Tahar, 2011).

Compte tenu de ces différents constats, nous proposons d'aborder la problématique suivante :

« Quels sont les antécédents du burnout entrepreneurial et les pratiques les plus déterminants dans la lutte contre ce phénomène ? »

Cette présente étude a, donc, pour principal objectif d'explorer les facteurs déterminants du burnout chez les entrepreneurs tunisiens, ainsi que sur les moyens privilégiés de lutte contre ce risque psychosocial ; ce qui pourrait offrir un cadre d'analyse et apporter une réponse potentielle à ce fléau soulevé au niveau du métier d'entrepreneur.

Ce travail s'articule autour de trois parties clés. Dans un premier temps, nous évoquerons la réalité du burnout entrepreneurial : ses fondements, ses causes, les principales externalités négatives qui en dérivent, ses déterminants ainsi que les pratiques de lutte contre ce risque psychosocial. Nous présenterons, ensuite, la méthodologie de notre recherche. Finalement, dans un troisième temps, il serait question de présenter et de discuter les différents résultats issus de notre étude qualitative.

2 Fondements théoriques autour du burnout entrepreneurial

Le burnout est un terme qui s'est taillé une place dans le vocabulaire du management. Il apparaît désormais comme l'un des risques psychosociaux majeurs qui se pose aux entrepreneurs d'aujourd'hui. A cet effet, la littérature abondante sur le burnout a produit plusieurs définitions de ce phénomène, laissant penser, à chaque fois qu'il a été évoqué, à sa corrélation très étroite, parfois même confuse, avec le stress entrepreneurial (Omrane et al, 2018).

2.1 Le processus entrepreneurial, un phénomène générateur de stress

Le processus entrepreneurial est défini comme étant un processus complexe d'apprentissage dynamique, additif et cumulatif des différentes compétences entrepreneuriales dont l'importance relative varierait significativement d'une phase à l'autre (Omrane et al, 2011). Son développement implique le fait de se retrouver dans un contexte de travail qui se caractérise par sa pénibilité physique ou mentale, sa charge de travail importante, ses fortes pressions et ses changements d'organisation (suite à des déceptions, aux aléas, deuils, etc) (Omrane et al, 2018). Des situations pathogènes, voire à risque, des horaires élevés, un sentiment d'insécurité ou de solitude, peuvent entraîner un état de stress, voire même de burnout chez les entrepreneurs (Torrès 2012; cité dans Rossi et Berkachy, 2014). Omrane et al (2018) soulignent également que dans le champ de l'entrepreneuriat, les entrepreneurs abordent leurs projets de création sans concevoir la part des aléas de leur isolement, incertitude, surinvestissement, les temps de repos qui diminuent, les heures supplémentaires de travail et de stress inhérent à un tel projet.

Certains entrepreneurs pensent que le stress est nécessaire et qu'il peut entraîner de meilleures prestations dans la mesure où il leur permet de se motiver, de relever des défis, de stimuler la créativité et d'affronter la concurrence afin de rester épanoui dans sa vie professionnelle. Dans cette perspective, le stress est considéré comme positif (Omrane et al, 2018). *« Être entrepreneur signifie pouvoir supporter un niveau de stress élevé avant d'atteindre ses limites d'endurance, être capable de travailler dans des conditions de travail difficiles ou inhabituelles, sans que sa performance en soit affectée. Être tolérant à l'incertitude, pouvoir s'adapter facilement à des situations diverses et ne pas craindre le changement, voir le stress comme un stimulant positif, un incitatif à l'action... »*, (Gasse et Tremblay, 2004, p.6).

Cependant, pour la majorité des entrepreneurs, le stress s'avère handicapant par le fait qu'il repose sur l'apparition des syndromes d'épuisement, de solitude, de repli sur soi et d'échec qui se répercutent sur la santé physique et psychique de l'entrepreneur (Omrane et al, 2018). Il s'agit d'un état psychologique de détresse qui touche simultanément l'entrepreneur et son entreprise (Khelil et Khiari, 2013) et résulte grandement du processus complexe de création entrepreneuriale (Torrès, 2010 ; Ben Tahar, 2011, 2012 cités dans Khelil et Khiari, 2013 ; Gharbi, 2012 cités dans Khelil et Khiari, 2013). Dans ces circonstances, le stress est dit négatif. En général, lorsque nous parlons du burnout, nous évoquons le stress négatif. Lorsqu'un entrepreneur vit ce type de stress, les problèmes surgissent. À force de revers, des journées de travail harassantes, de préoccupations et de contraintes, il perd le cap et ses repères pour surmonter ce stress professionnel. Dans ce cas, le burnout apparaît comme étant une manifestation grave de stress professionnel, qui affecte négativement leurs émotions, leurs cognitions et leurs évaluations (Omrane et al, 2018). Il est, en effet, généralement conceptualisé comme la conséquence de facteurs de stress au travail (Camara et Parker, 2025).

2.2 Le burnout : définitions et conceptions clés

Le burnout a été défini, pour la première fois, comme « un syndrome des professions d'aide, une incapacité d'adaptation de l'intervenant à un niveau de stress émotionnel continu causé par l'environnement du travail » (Maslach, 1976; cité dans Maaroufi et al, 2015). Puis, il a été considéré, selon Freudenberger (1977 ; cité dans Maaroufi et al, 2015), comme « un état d'épuisement causé par l'utilisation excessive, dans le cadre de l'exercice de sa profession, de ses ressources personnelles et de son énergie et qui se traduit par le sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encore exténué ». Quant à Freudenberger et Richelson (1980; cité dans Roumiguié et al, 2011, p1), ils l'assimilent à « un état de fatigue chronique, de dépression et de frustration généré par la dévotion à une cause, un mode de vie, ou une relation, qui échoue à produire les récompenses attendues et conduit en fin de compte à diminuer l'implication et l'accomplissement au travail. ». Schaufeli et Enzmann (1998, p. 36) vont dans le même ordre d'idées, pour rajouter qu'il s'agit d'« un état d'esprit durable, négatif et lié au travail affectant des individus 'normaux' ». Le burnout se définit également comme un stress professionnel non géré qui provoque une fatigue physique, mentale et émotionnelle, et il a été reconnu comme un phénomène professionnel (Adan, 2024).

A la lumière de ce qui vient d'être énoncé, il s'avère qu'il n'existe pas une définition univoque du phénomène de burnout (Kaschka, Korcsak et Broich, 2011) et au nombre de ses dimensions reconnues (Korczak, Huber et Kister, 2010). D'après Schaufeli, Leiter et Maslach (2009), la définition la plus communément admise et utilisée jusqu'à présent dans le domaine de la recherche en entrepreneuriat est celle du Maslach (1986) qui repose sur le fait que le burnout est « un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparaît chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui ». De cette définition donnée par Maslach, nous recensons trois types de facettes ou dimensions du burnout: l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation, et la réduction de l'accomplissement personnel. La première dimension du burnout, qui se rapporte au sentiment d'épuisement émotionnel, fait référence à un état d'épuisement physique et émotionnel chronique causé par une exposition prolongée à des facteurs de stress liés au travail (Shinde, 2025). La deuxième facette du burnout est la dépersonnalisation, caractérisée par le cynisme et le détachement des collègues (Al Mohaini et al, 2025). La troisième facette est la réduction de l'accomplissement personnel. Elle renvoie au sentiment d'incompétence et de manque de réussite dans son travail (Goebel et al, 2025). Un niveau élevé de burnout important se traduit par un score élevé sur ses trois dimensions (Omrane et al, 2018).

2.3 Les principales sources du burnout entrepreneurial

Plusieurs causes sont considérées comme étant stimulant le développement du burnout chez les entrepreneurs. Selon Omrane et al (2018), les sources du burnout peuvent être liées soit à l'entrepreneur et à son équipe entrepreneuriale, soit à son projet, soit à son environnement. Les sources du burnout liées à l'entrepreneur sont essentiellement celles rattachées au: manque flagrant de ressources (financières, informationnelles et sociales) et de compétences stratégiques (compétences cognitives, les compétences sociales, les compétences orientées vers l'action et les compétences de gestion) ou la « non adéquation » des compétences au poste. Les sources du burnout liées au projet entrepreneurial sont principalement celles rattachées au climat organisationnel, aux risques encourus par la gestion quotidienne de l'entreprise, ainsi qu'aux tensions de rôles joués par l'entrepreneur. Les sources du burnout liées à l'environnement entrepreneurial sont principalement celles rattachées à la complexité des relations avec les différents collaborateurs, ainsi qu'à l'incertitude sur le devenir de l'entreprise. A notre connaissance, ces causes sont les plus fréquemment retrouvées dans la littérature portant sur le burnout entrepreneurial.

2.4 Les conséquences du burnout entrepreneurial

Les conséquences du burnout sont très graves, voire dramatiques faisant de leur connaissance un préalable pour le succès entrepreneurial. Elles sont d'ordre psychologique, physiologique, comportemental et/ou social (Omrane et al, 2018).

Les conséquences du burnout d'ordre psychologique: se traduisent par le cynisme, la prise de distance par rapport au travail, l'anxiété, une baisse de la satisfaction professionnelle, la perturbation du sommeil, l'irritabilité, le manque de concentration, l'insomnie, une véritable dépression majeure conduisant même au suicide, des troubles de l'humeur, une impression d'échec et d'insatisfaction dans la poursuite d'un idéal et une moindre tolérance à la frustration, à l'agressivité, à la baisse de l'estime de soi, à la tristesse et à l'angoisse.

Quant aux conséquences d'ordre physiologique, le burnout provoque des maux de tête, des troubles gastro-intestinaux, une tension musculaire, l'hypertension, la diabète, une grippe, la perte d'énergie, des troubles du sommeil, des troubles cardiovasculaires, des symptômes psychosomatiques, une baisse du niveau de la santé mentale et du bien-être psychologique, un rhume chronique, des douleurs musculo-squelettiques, cholestérolémie élevée et un affaiblissement des défenses immunitaires rendant le sujet plus vulnérable aux infections virales.

Un niveau plus élevé d'absentéisme, le double présentéisme, des problèmes sexuels, certaines addictions comme le tabac, l'alcool, les tranquillisants, les drogues, une piètre qualité de travail et du rendement, un comportement de retrait, l'abandon du poste, de l'institution ou de la carrière, une moindre productivité, une plus grande intention de quitter son emploi, une faible productivité, une démotivation au travail, un manque de rigueur, un désinvestissement au travail, une difficulté de prendre quotidiennement le poste, des erreurs professionnelles, des attitudes cyniques au travail, une moindre pratique sportive sont des conséquences du burnout d'ordre comportemental. Sur le plan social, le burnout génère des conflits personnels importants, un bouleversement des

tâches au travail, une mauvaise relation entre l'individu et son entourage, plus particulièrement sa famille, une déshumanisation des relations professionnelles et personnelles, une détérioration des relations interpersonnelles et une mauvaise hygiène de vie.

Vu l'ampleur et l'importance des coûts humains et financiers associés au burnout, il sera intéressant d'étudier ses déterminants et les pratiques de lutte contre ce fléau.

2.5 Les méthodes et pratiques visant la lutte contre le burnout entrepreneurial

Parmi les principales pratiques permettant de combattre le burnout entrepreneurial, nous pourrions évoquer les formations (en gestion de temps, du stress et du changement), le développement d'une culture d'entreprise axée sur l'esprit d'équipe, la convivialité et l'aisance professionnelle, l'accompagnement psychologique sous forme de coaching et de mentorat, le maintien de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la récompense des effets, la reconnaissance sociale, le contrôle et l'autonomie décisionnelle, le soutien social des collègues et du supérieur hiérarchique, la satisfaction professionnelle et l'accomplissement dans le travail

2.6 Les déterminants du burnout entrepreneurial

La littérature portant sur le burnout présente une panoplie des déterminants de ce phénomène. Une prise en considération de ces déterminants constitue un moyen privilégié de lutte contre le burnout entrepreneurial, aidant de ce fait à préserver la santé de l'entrepreneur et celle de son entreprise (Omrane et al, 2018). Nous allons envisager, dans cet ordre d'idées, les déterminants spécifiques du burnout qui sont en lien avec ses trois composantes (l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la réduction de l'accomplissement personnel). Des facteurs individuels liés à l'entrepreneur, ainsi que d'autres associés à l'organisation, peuvent accentuer ou lutter contre le burnout entrepreneurial. Nous présentons, alors, ceux les plus saillants dans les recherches nouvellement engagées dans le cadre de cette orientation.

2.6.1 Les déterminants individuels du burnout

Parmi les aptitudes socio-personnelles les plus couramment citées dans le champ de l'entrepreneuriat, nous citons principalement le neuroticisme, l'estime de soi et l'intelligence émotionnelle sociale.

Le neuroticisme, une dimension particulière du trait de personnalité, est expliqué comme un facteur de forte tendance à ressentir des émotions passives (p. ex., peur, anxiété et nervosité), à percevoir plus facilement les situations comme menaçantes ou stressantes et à réagir rapidement et fortement à ces environnements avec un impact négatif plus important (Wrzus et al., 2021). Les personnes névrosées sont plus susceptibles d'exprimer des émotions négatives, une inadaptation et une sensibilité au stress (Anicich et al., 2020). L'émotion passive associée au neuroticisme a été associée à un risque élevé de troubles psychiatriques et de maladies physiques, tels que la dépression, l'épuisement professionnel et diverses maladies cardiovasculaires (Rhee et al., 2023; Mahmood et al., 2023). Des études antérieures ont démontré que les infirmières présentant un niveau élevé de neuroticisme percevaient davantage de stress professionnel et d'épuisement professionnel que celles présentant un faible niveau de névrosisme face aux mêmes événements négatifs (Pelin et al. 2023). Plus récemment, des chercheurs ont indiqué que le neuroticisme était négativement lié à l'épuisement professionnel du personnel des soins intensifs et se traduisait par une augmentation des scores psychopathologiques (Pakou et al. 2024). Ainsi, le neuroticisme pourrait jouer un rôle crucial dans le développement de l'épuisement professionnel chez les infirmières (Zhang et al, 2024). Les personnalités névrotiques étaient associées à des niveaux plus élevés d'épuisement professionnel du personnel (Yan et al, 2025). Sur la base de ce qui précède, nous émettons l'hypothèse suivante :

H1. Le neuroticisme influence à la hausse l'épuisement émotionnel.

L'estime de soi se définit comme la représentation de la valeur qu'un individu s'accorde globalement, valeur qui fait appel à la confiance fondamentale en son mérite et en son efficacité (Ben Brahim et Naceur, 2024). Ce trait dominant de la personnalité a un impact positif sur la stabilité mentale et l'épanouissement personnel (Gallardo et al, 2022). L'estime de soi a un effet négatif sur le burnout (Alimbekov et al, 2025). Sur la base de ce qui précède, nous formulons l'hypothèse suivante :

H2. L'estime de soi est négativement lié aux trois composantes du burnout.

L'intelligence émotionnelle se définit comme une compétence multidimensionnelle englobant la gestion, la perception, l'expression, la compréhension, et l'utilisation des émotions (Benaleb, 2024). Les résultats de recherches antérieures confirment que l'intelligence émotionnelle a un effet négatif et significatif sur l'épuisement professionnel (Sharaf et al., 2022; Andriansyah, 2020; Kant et Shanker, 2021; Han et al, 2022; Putri et al, 2023; Antoniou et al, 2025). Cela signifie que les personnes dotées d'une intelligence émotionnelle élevée ont tendance à mieux gérer le stress, ce qui peut les protéger du risque d'épuisement professionnel (Hamka et al, 2024). Sur la base de ce qui précède, nous émettons l'hypothèse suivante :

H3. L'intelligence émotionnelle sociale impacte négativement les trois composantes du burnout.

2.6.2 Les déterminants organisationnels du burnout

Parmi les déterminants organisationnels les plus couramment citées dans le champ de l'entrepreneuriat, nous citons principalement les tensions de rôles, le climat organisationnel et le soutien social.

Dans l'exercice de son travail, une personne doit répondre à diverses attentes qui lui sont formulées plus ou moins explicitement qui se traduisent en termes de tensions. Ces dernières prennent principalement la forme de chevauchements de rôles et trouvent leur origine dans la sphère professionnelle. Dans l'accomplissement de son travail, l'entrepreneur est contraint de faire face à des problèmes inhabituels demandant des compétences spécifiques comme la capacité à imaginer et à réagir rapidement et efficacement face à l'inconnu. Il se trouve, désormais, face à des demandes alourdies, des multiples pressions, des risques et des pénibilités qui lui imposent de respecter une ligne de conduite assurant la réalisation des objectifs de l'entreprise. Face à ces circonstances stressantes, l'entrepreneur se voit progressivement dépouillé de ses ressources et capacités à atteindre des missions qui lui sont assignées. Cela peut peser sur sa santé physique, psychologique et mentale et sur son engagement au travail. D'où, les tensions de rôles font partie de la vie entrepreneuriale (Wincent et al, 2008). Elles sont associées à la hausse du niveau de l'épuisement émotionnel, et donc du burnout entrepreneurial (Omrane et al, 2018). Considérées comme des facteurs accélérateurs de l'épuisement émotionnel et générateurs de l'épuisement des ressources entrepreneuriales, les tensions de rôles affectent l'état de santé de l'entrepreneur, notamment mentale, et ont des répercussions sur la conduite et la poursuite du processus entrepreneurial par le fait qu'elles contribuent au développement des comportements non productifs (Ben Tahar, 2014). La surcharge, l'ambiguïté, ainsi que le conflit des rôles peuvent conduire au burnout (Omrane et al, 2018). En effet, les études menées par Shepherd et al, (2010) mettent en lumière le rôle des facteurs, tels que la surcharge de travail, l'ambiguïté et le conflit des rôles, dans le développement du burnout entrepreneurial en agissant sur ses trois composantes. Padmanabhanunni et Pretorius (2023) ont constaté que l'ambiguïté et le conflit de rôle sont des prédicteurs significatifs de l'épuisement émotionnel. Sur la base de ce qui précède, nous formulons l'hypothèse suivante :

H4. Le conflit des rôles a un impact positif sur l'épuisement émotionnel.

Le climat organisationnel occupe une place importante dans la littérature notamment en raison de sa contribution au développement des attitudes individuelles telles que l'engagement à l'égard de l'organisation et la satisfaction professionnelle. Il est conçu comme la perception durable et globale des caractéristiques du système organisationnel. Patterson et al (2005) suggèrent que le travail dur des employés, l'effort et les pressions pour atteindre les objectifs cibles semblent être les dimensions clés du climat organisationnel. Omrane et al (2018) ainsi que Wang et al (2024) suggèrent que le climat organisationnel a un effet négatif sur le burnout. Sur la base de ce qui précède, nous émettons l'hypothèse suivante :

H5. Le climat organisationnel est positivement lié à l'épuisement émotionnel.

Le soutien social est une source de soutien apportée par d'autres personnes à un individu, ce qui peut influencer son bien-être psychologique (Hamka et al, 2024). Il est conceptualisé de manière multidimensionnelle, et les trois dimensions les plus fréquemment associées sont « la perception de l'individu relative au soutien social reçu, les

ressources que l'individu peut solliciter en cas de besoin et les comportements de soutien reçus par l'individu » (Mamprin, 2020). Plusieurs chercheurs s'accordent sur le fait que le soutien social a un effet négatif sur le burnout (Galanis et al., 2021; Garcia et Calvo, 2021; Nitschke et al., 2021; Zhang et al., 2021, 2022 ; Muna et Indrawati, 2022; Chen et al, 2024). Sur la base de ce qui précède, nous formulons l'hypothèse suivante :

H6. Le soutien social a un impact négatif sur les trois composantes du burnout.

Notre présente étude a pour objet de dégager, au sein d'un modèle explicatif, les déterminants du burnout chez les entrepreneurs (Fig 1).

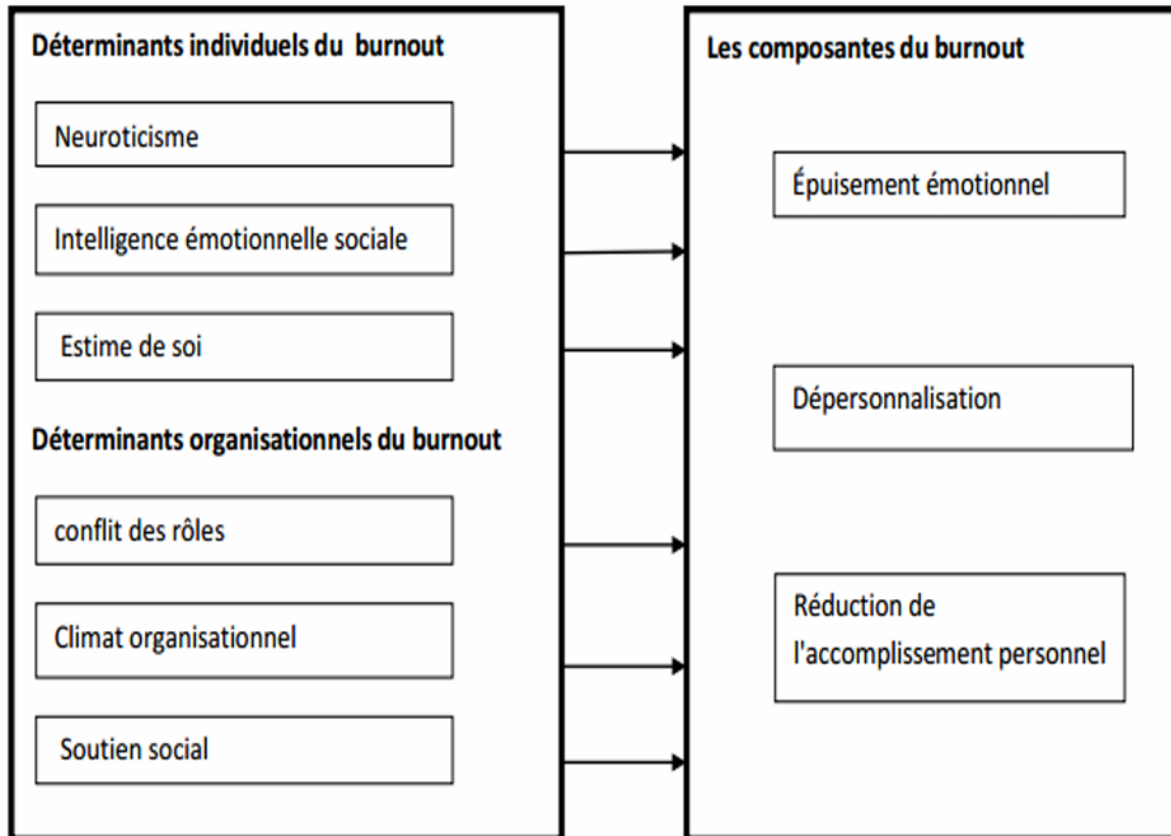


Figure 1: Le modèle théorique de la recherche

3 Méthodologie de la recherche

Afin d'appuyer les idées issues de la revue de la littérature et dans la volonté d'identifier les déterminants du burnout entrepreneurial dans le contexte tunisien, nous avons effectué une étude qualitative auprès de 11 entrepreneurs des startups technologiques tunisiennes. Ces dernières sont définies comme étant des institutions humaines qui visent la création d'un nouveau produit ou service dans des conditions d'incertitude extrême (Brikman, 2015) qui font de celles-ci source de stress, voire de burnout. Cela confirme les propos de Robyn (2016) et de Chasseigne et Cadet (2012) qui considèrent la start-up comme une entreprise stressante. A ces conditions d'incertitude extrême, s'ajoute l'aventure des start-up, les risques qui menacent la survie des start-up, la complexité du domaine des TIC ainsi que la forte exigences d'adaptabilité à la nouveauté technologique peuvent être des causes explicatives du stress des startups technologiques. A notre connaissance, en Tunisie, le domaine des TIC se caractérisent par une forte concurrence.

Nous avons opté pour la méthode des cas à travers un guide d'entretien effectué sur terrain. Cette méthode de recherche permet d'étudier une thématique dans plusieurs organisations afin de dégager les différences et les similitudes entre eux. Etant donné que le burnout est un sujet d'actualité et que les travaux traitant les déterminants

du burnout entrepreneurial sont rares, nous avons choisi la méthode de cas. La durée de l'entretien varie entre 15 et 45 minutes.

L'échantillon de cette étude est constitué de 11 entrepreneurs. Il est à noter que le nombre d'entrepreneurs n'est pas établi à l'avance. Il s'agit de recueil de données jusqu'à saturation. Nous avons donc respecté le principe de saturation cité par Glaser et Strauss (1967) selon lequel la saturation est atteinte lorsque le dernier entretien n'ajoute aucune nouvelle information par rapport aux entretiens précédents. Nous avons traité les données collectées de l'étude qualitative avec la méthode de l'analyse de contenu thématique. Cette dernière vise le codage des données après une retranscription intégrale des interviews. Ces données sont ensuite soumises à l'analyse. Le codage a été réalisé à l'aide du logiciel NVIVO version 11. Ce logiciel nous procure un avantage surtout dans la phase du codage. Néanmoins, ce logiciel ne favorise pas l'analyse des données.

4 Analyse et discussion des résultats

En général, deux étapes concernent la présentation des résultats issus de la méthode des cas (Yin, 1989 ; Hlady-Rispal, 2002). La première est une analyse intra-cas qui cherche à ressortir et étudier chaque cas séparément. La deuxième étape, appelée l'analyse inter-cas, consiste à dégager les similitudes et les différences observées entre les cas. Ces résultats issus de la méthode des cas pourraient apporter des réponses riches à la problématique posée.

4.1 L'analyse intra-cas

Cas 1 :

Les répondants de ce cas admettent que l'estime de soi, la flexibilité mentale, l'optimisme et l'intelligence émotionnelle sociale sont autant des facteurs individuels qui provoquent une réduction du burnout. Au contraire, le neuroticisme est un déterminant individuel faisant augmenter le niveau du burnout. A ce propos, un interviewé stipule que :

"Les personnes qui ont une bonne estime en soi, ont confiance en leurs capacités, en leurs choix personnels et en leurs ressources pour faire face aux différentes situations complexes et difficiles.... L'entrepreneur qui a une intelligence émotionnelle sociale comprend facilement les sentiments de ses clients, ses fournisseurs et de ses employés.....Les optimistes pensent que chaque problème a sa solution et qu'ils atteignent leurs objectifs fixés dès le départ et qu'ils aboutissent à de meilleurs résultats mêmes s'ils trouvent des difficultés....Les entrepreneurs ayant une certaine flexibilité mentale sont capables d'apprendre facilement des informations sous différents angles et d'imaginer des solutions diverses à un problème."

En ce qui concerne les déterminants organisationnels, ce même interviewé suggère que le conflit de rôles, le climat organisationnel ainsi que les conditions du travail ont un impact sur le burnout.

Parlant des pratiques de lutte contre ce fléau, les répondants de ce cas proposent les pratiques suivantes: le respect des délais de livraison et de paiement, la gestion de temps et des risques, la recherche des solutions pour des problèmes rencontrés dans la plus courte période et détecter leurs causes, le divertissement, l'organisation du travail, l'amélioration de la qualité du travail, la diminution de la charge de travail, le maintien d'un équilibre travail-famille, la réalisation d'un business plan détaillé et d'une étude bien déterminée et approfondie du marché et du projet avant le démarrage de l'entreprise.

Cas 2:

D'après les témoignages du répondant du cas 2, le neuroticisme, l'optimisme et la flexibilité mentale sont des déterminants visant la réduction du burnout. Ce répondant souligne :

"Les personnes ayant ce trait ne sortent jamais de chez elles et n'aiment pas échanger avec de nouvelles personnes, sur des sujets intéressants, ou sur des problèmes. "

Les déterminants organisationnels du burnout qui ont été mentionnés par l'entrepreneur de ce cas sont le soutien social, la satisfaction des clients, le travail en équipe et les conditions de travail la satisfaction des clients, le travail en équipe et les conditions de travail. Il stipule que :

Les entrepreneurs ont un besoin de soutien social qui leur permette d'augmenter leurs chances de réussite, de faire face aux conditions extrêmement rigoureuses, d'être plus courageux et d'avoir le sentiment de faire le mieux grâce à une aide sociale informationnelle, financière et morale de la part de la famille, des conseillers, des amis, des collègues au travail.... l'amélioration des bonnes conditions physiques de travail, c'est -à-dire des équipements bureautiques performants, d'un local lumineux sont des déterminants organisationnels pouvant diminuer le niveau du burnout entrepreneurial.

D'après ce répondant, la recherche des solutions pour divers problèmes tout en demandant la collaboration des amis ou des conseillers ; ou en demandant l'aide des professeurs des facultés et l'amélioration d'une meilleure information professionnelle et une grande diversité de compétences avant le lancement du projet sont des pratiques contribuant à la lutte contre le burnout entrepreneurial.

Cas 3:

Pour le répondant de ce cas, l'optimisme comme l'estime de soi sont des déterminants individuels nécessaires pour réduire le niveau du burnout entrepreneurial.

« Les personnes ayant ce trait se sentent capables d'exprimer ses besoins, désirs, sentiments, idées et opinions, de réussir, de tenter de nouvelles expériences, de prendre des initiatives, de s'engager avec plus de confiance, de se respecter et de se faire respecter, d'agir le plus efficacement possible, de se positionner positivement vis-à-vis dans leurs différents et de reconnaître une

De plus, ce répondant considère que l'amélioration des bonnes conditions de travail, ainsi que le soutien social sont des déterminants essentiels pour réduire le burnout.

« Le soutien social de la part des amis et de la famille, matériel ou moral, permet avoir un équilibre psychique, physique et une vie familiale et professionnelle équilibré. Il permet d'atténuer les effets de la vie courante et de l'environnement sur la santé...Améliorer les conditions de travail favorable. Par exemple, un ordinateur performant, des moyens de télécommunication disponibles. ».

Cas 4:

Le répondant de ce cas pointe que l'optimisme, le courage, la persévérance sont des déterminants individuels qui contribuent à réduire le burnout entrepreneurial.

« Les optimistes s'adaptent facilement aux difficultés. Même s'ils ne trouvent pas de réponses, ils réagissent avec davantage de réalisme et d'imagination constructive. La persévérance caractérise les personnes ayant le courage de dépasser tous les freins et les situations d'échec ; ce qui diminue le niveau de burnout. »

Il suggère aussi que le soutien social est le facteur organisationnel le plus susceptible d'influencer le niveau du burnout à la baisse.

Cas 5:

Selon le répondant de ce cas, l'optimisme est un déterminant individuel permettant de réduire le niveau du burnout. Il énonce aussi que le climat organisationnel qui aurait un effet positif lorsqu'il s'agit de pressions perçues et d'effort.

« Je pense qu'un mauvais climat organisationnel, c'est-à-dire une mauvaise qualité de travail, l'absence d'équipe, et une mauvaise relation avec les collègues au travail impactent à la hausse le niveau du burnout. Le climat organisationnel est le déterminant le plus susceptibles d'affecter le niveau de burnout.».

S'ajoute le fait que l'entrepreneur est apte à recruter de nouveaux employés afin de diminuer le niveau du burnout. Egalement, les conditions de travail ont des effets positifs sur le niveau de satisfaction de l'entrepreneur, mais aussi, elles diminuent le niveau de burnout d'après le répondant de ce cas.

« Le recrutement de nouveaux employés permet de m'aider dans la réalisation des différentes tâches comme celles liées à la comptabilité, à la finance, aux tâches administratives etc. Cela permet de diminuer la surcharge de travail. »

Cas 6 :

Le répondant de ce cas estime que les déterminants individuels du burnout sont le neuroticisme et la persévérance. Ils permettent de l'affaiblir.

« Je pense que le neuroticisme est le déterminant individuel le plus susceptible d'impacter le niveau du burnout à la baisse. Les personnes qui ont ce trait trouvent des difficultés dans l'orientation de leurs équipes de travail du fait qu'elles ne sont pas ouvertes sur l'extérieur ; ce qui provoque le burnout. » (Verbatim entrepreneur7).

Parmi les facteurs organisationnels qui influencent le niveau du burnout, le soutien social qu'apportent les amis et la famille et la planification du travail ont une grande importance et méritent une attention particulière. C'est ce que mentionne l'entrepreneur de cas :

« L'organisation et la planification du travail permettent de réduire le burnout. Lorsque l'entrepreneur a un plan clair et détaillé, il gagne en termes de temps, de ventes. De plus, il sera plus à l'aise avec les employés de l'entreprise. Aussi, l'implication organisationnelle des employés permet de réduire le burnout du fait qu'elle rend les employés plus attachés à l'entreprise tout en collaborant avec l'entrepreneur. »

Cas 7:

Les répondants de ce cas estiment que le neuroticisme (entrepreneur 8, 9, 10 et 11), l'estime de soi (entrepreneur 8), la patience (entrepreneur 8, 10), l'aptitude à partager le travail avec les autres et l'aptitude de délégation du pouvoir (entrepreneur 8), l'optimisme (entrepreneur 8, 9, 10 et 11) et la flexibilité mentale (entrepreneur 8, 9 et 11) sont des déterminants affectant le niveau du burnout entrepreneurial. Ils s'accordent sur le fait que le soutien social est un déterminant influençant à la baisse le niveau du burnout entrepreneurial. Quelques interviewés de ce cas (entrepreneur8) stipulent que le travail individuel est un déterminant qui influence le niveau du burnout entrepreneurial. Pour d'autres, notamment l'entrepreneur (9, 11) pensent que la planification du travail, l'implication organisationnelle et les conditions du travail affectent le niveau du ce fléau ; Selon un autre répondant de ce cas, améliorer un planning plus clair et détaillé, ainsi que des conditions de travail favorables tend à réduire le niveau de burnout.

4.2 L'analyse inter-cas

Dans un premier temps, nous nous intéressons aux causes et aux conséquences du burnout entrepreneurial. Nous tentons de ressortir les déterminants et les pratiques de lutte contre ce phénomène dans un deuxième temps.

En se focalisant sur les propos des interviewés de chaque cas, il s'avère que la difficulté trouvée dans la phase d'étude du marché était la cause la plus rapportée pour expliquer l'apparition du burnout entrepreneurial. Pour d'autres cas (1, 7 et 4), l'absence de ressources, notamment financières explique le développement du processus entrepreneurial. D'après les cas (2 et 7), la non disponibilité des ressources informationnelles nécessaires est une cause de ce phénomène. Les participants du cas 1 stipulent qu'en raison de la difficulté trouvée dans la phase d'étude du marché, le burnout survient. Le cas 5 estime qu'il peut se tomber en burnout lorsqu'ils n'arrivent pas à convaincre les clients pour acheter un nouveau produit innovant. Selon les répondants du cas 7, l'existence des pénalités avec l'Etat, le manque d'organisation, le retard des règlements, le régime de l'administration de la pépinière, l'impossibilité d'anticiper un plan détaillé, le changement des avis des clients et des fournisseurs, voire des imprévus sont souvent en cause dans le burnout. Selon le répondant du cas 6, la réalisation des tâches administratives est source du burnout.

Selon le cas 1, le burnout engendre, chez les entrepreneurs, l'absence de suivi des tâches, une mauvaise adaptation à l'environnement interne et externe et à différentes situations complexes, une mauvaise gestion d'équipe de travail, l'incapacité de résoudre des problèmes et l'absence des gains financiers. D'autres cas (1, 5 et 7) pensent que les effets de déconcentration résultent du burnout chez cette catégorie socio-professionnelle. Selon le répondant du cas 7, les personnes qui présentaient un burnout sont confrontées à des idées de fermeture de l'entreprise. Selon les répondants du cas 1, 6 et 7, les effets de démotivation est souvent en cause le burnout. Les répondants des cas 1 et 7 ajoutent que le burnout résulte une perte des contacts sociaux. Par ailleurs, les participants du cas 1, 3 et 4. conçoivent que le burnout qu'il associent à son travail, puissent porter atteinte à des décisions qui sont incompatibles. D'ailleurs, les répondants des cas 2 et 5 soulignent que le burnout peut provoquer une mauvaise communication avec les autres. Les conflits avec les autres sont une conséquence du burnout que nous avons pu relever à partir des récits des répondants des cas 3, 6 et 7.

4.3 Discussion des résultats

Les résultats trouvés ont montré que les entreprises tunisiennes suivent dans la plupart des cas un processus complexe, générateur de burnout et évolutif en trois étapes : la phase d'étude du projet, la phase du lancement de l'activité et la phase de croissance de l'entreprise. Ils ont aussi montré que ce processus exige un ensemble de ressources et de compétences pour son développement. L'étude des sept cas fait apparaître que le manque en ressources financières était la cause la plus rapportée pour expliquer l'apparition du burnout chez les entrepreneurs. De plus, l'analyse en profondeur des résultats montre que le burnout entrepreneurial a bien souvent pour conséquences une déconcentration, une démotivation, des décisions incompatibles, une mauvaise communication et une perte de certains clients.

Nous avons pu avancer, à partir de l'analyse des résultats, que l'optimisme, la flexibilité mentale et le neuroticisme sont des déterminants individuels du burnout entrepreneurial et que le soutien social et les conditions du travail sont des déterminants organisationnels de ce phénomène. L'optimisme, la flexibilité mentale, le soutien social et les conditions du travail sont associés à la lutte contre le burnout chez les entrepreneurs ; tandis que et le neuroticisme est lié au développement de ce fléau.

Les recherches effectuées auprès des entrepreneurs ont aussi montré que le conflit de rôles, le climat organisationnel, l'intelligence émotionnelle sociale et l'estime de soi n'ont pas un impact sur le burnout entrepreneurial. Trois nouveaux déterminants émergent de l'étude exploratoire de terrain à savoir le l'optimisme, la flexibilité mentale et les conditions de travail. Ces déterminants influencent à la baisse le burnout entrepreneurial.

5 Conclusion

Au terme de cette étude, nous avons pu identifier un ensemble de déterminants individuels et organisationnels contribuent à contrer le burnout. En fait, des déterminants individuels contribuant à combattre le burnout entrepreneurial sont essentiellement la flexibilité mentale et l'optimisme. Le neuroticisme est un déterminant individuel contribuant au développement du burnout entrepreneurial. Les conditions du travail et le soutien social sont des déterminants organisationnels contribuant à la lutte contre le burnout entrepreneurial.

Pour lutter contre le burnout, les entrepreneurs sont conviés à suivre des formations en gestion du temps, à consulter des personnes ayant une grande expérience dans le domaine des TIC et à se divertir.

Sur le plan théorique, cette recherche apporte un enrichissement théorique et pratique aux travaux théoriques préexistants portant sur le burnout entrepreneurial. Sur le plan pratique, elle vise à expliquer les causes et pratiques qui aident les entrepreneurs à lutter contre le burnout.

Néanmoins, cette présente étude comporte certaines limites. La première limite de notre recherche est que notre échantillon est relativement réduit. Une autre limite réside dans le fait que nous n'avons que potentiellement traité l'échec entrepreneurial comme une conséquence principale du burnout. De plus, nous nous sommes aperçus qu'il

était difficile d'identifier tous les déterminants du burnout entrepreneurial. Il ressort de notre étude que nous n'avons pas dégagé plusieurs autres déterminants supplémentaires.

La voie de recherche la plus évidente serait de reprendre le travail entamé puis valider les différents déterminants et pratiques relevés dans le cadre d'une étude quantitative. De plus, il serait intéressé de multiplier les cas en vue de dégager d'autres déterminants du burnout entrepreneurial.

REFERENCES

- [1] Al Mohaini M, Agha S, et Jelani A (2025), Unpacking Burnout: A Mixed-Methods Study of Workplace, Personal, and Academic Stressors April 2025European Journal of Psychology Open.
- [2] Alimbekov A, Azhykulov S, Imanbaev A, Zuluev B, Koilubaeva B, Sagyndykova R, Muratbaev B (2024), Perceived organizational support and job burnout with the mediating mechanism of self-esteem.
- [3] Andriansyah, Rinal (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Dan Personality Types Terhadap Burnout Pada Karyawan Pt. Aerofood Acs – Tangerang, Banten. S1 Thesis, Universitas Mercu Buana.
- [4] Antoniou A-S, Charitaki G, Pavlidou K and Alevriadou A (2025) An exploratory statistical cusp catastrophe model for the prediction of the effect of special education teachers' emotional intelligence on their burnout. Front. Educ. 10:1512197.
- [5] Ben Brahim, F. & Naceur, A. (2024). Composante conative et modèle de compétence : une étude sur le rôle de l'estime de soi dans la formation professionnelle en Tunisie. Formation et profession, 32(1), 1–21.
- [6] Ben Tahar, Y. (2011), La satisfaction professionnelle, une ressource pour le stress entrepreneurial [Job satisfaction, a resource for entrepreneurial stress]. XXIIIe conférence annuelle de l'Association Internationale du Management Stratégique (AIMS), 26–28 May, Rennes, France.
- [7] Ben Tahar, Y. (2011, October 12–15). Le burnout entrepreneurial, phénomène méconnu du champ entrepreneurial [The entrepreneurial burnout, a phenomenon unknown for the management science]. Communication présentée au 7e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Paris, France.
- [8] Benaleb S (2024). Intelligence émotionnelle et réussite académique : Implications pour la pratique éducative.
- [9] Benie J. (2025). Les déterminants de l'épuisement professionnel du personnel infirmier des hôpitaux publics. Revue Internationale De La Recherche Scientifique Et De l'Innovation (Revue-IRSI), 3(4), 895–911.
- [10] Camara AM et Parker G (2025). A review of longitudinal studies assessing personality and burnout. Maaroufi, N., [1]
- [11] Rzeigui, J., Ayari, L., & Abid, Z. (2015). Burn-out du soignant aux urgences [Burn-out of the caregiver in emergencies]. European Scientific Journal, 11(12), 1857–7881.
- [12] Chen, G., Wang, J., Huang, Q. et al. Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: a path analysis drawing on conservation of resources theory. Hum Resour Health 22, 42 (2024).
- [13] Galanis, P., Vraika, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. Journal of Advanced Nursing, 77, 3286–3302.
- [14] Gallardo PN, Ongkit MA, Santillan R et Tus J (2022), The Relationship Between Self-Esteem and Burnout Among College Students Amidst the Online Learning Modality.

- [15] Garcia, G. M., & Calvo, A. (2021). The threat of COVID-19 and its influence on nursing staff burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 77, 832–844.
- [16] Goebel J, Sidle J, Aspiras A, Fow L, McCann-Pineo M et Li T (2025), Reducing Physician Burnout Through Workflow Redesign: A Quality-Improvement Initiative.
- [17] Hamka AMS, Nururly S, Suryani E (2024), The Influence of Social Support and Emotional Intelligence on Burnout with Locus of Control as A Moderating Variable in Bank Marketing Managers on The Island of Lombok.
- [18] Kant, R., & Shanker, A. (2021). Relationship between Emotional Intelligence and Burnout: An Empirical Investigation of Teacher Educators. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 966-975.
- [19] Khelil, N., & Khiari, S. (2013). Pour une prise en compte du caractère multiforme de l'échec entrepreneurial en vue d'un meilleur accompagnement des jeunes créateurs d'entreprises en difficulté [To take into account the multifaceted nature of entrepreneurial failure in order to better support young entrepreneurs in distressed companies]. Symposium conducted on the Colloquium on Accompagner les entrepreneurs: Quoi de neuf ici et ailleurs? 11 April, University of Caen, Basse Normandie, France.
- [20] Mahmood, A., J. Simon, J. Cooper, et al. 2023. "Neuroticism Personality Traits are Linked to Adverse Cardiovascular Phenotypes in the UK Biobank." *European Heart Journal Cardiovascular Imaging* 24, no. 11: 1460–1467.
- [21] Mamprin, C. (2020). Étude du soutien social mis en œuvre lors d'activités collectives conçues et menées pour favoriser le développement du bien-être au travail chez les enseignants. [Thèse de doctorat, Université de Montréal].
- [22] Muna, M., & Indrawati, E. S. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Burnout Pada Ibu Rumah Tangga Yang Tidak Bekerja Di Perumahan Griya Praja Mukti Kendal. *Jurnal Empati*, 11(1), 1- 7.
- [23] Nitschke, J., Forbes, P., Ali, N., Cutler, J., Apps, M. A. J., Lockwood, P. L., & Lamm, C. (2021). Resilience during uncertainty? Greater social connectedness during COVID-19 lockdown is associated with reduced distress and fatigue. *British Journal of Health Psychology*, 26(2), 553–569.
- [24] Ntshiangom BK, Ramazani I, Ntela SDM (2025), Facteurs associés au burnout chez les enseignants universitaires : Cas des Institutions de la ville de Kikwit.
- [25] Omrane, A., Fayolle, A., & Zeribi-Ben Slimene, O. (2011). Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: Une approche dynamique [Entrepreneurial skills and the entrepreneurial process: A dynamic approach]. *La Revue des Sciences de Gestion [The Journal Management and Organization]*, 5(251), 91–100.
- [26] Padmanabhanunni, A., & Pretorius, T. B. (2023). Teacher burnout in the time of COVID-19: Antecedents and psychological consequences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4204.
- [27] Pakou, V., D. Tsartsalis, G. Papathanakos, E. Dragioti, M. Gouva, and V. Koulouras. 2024. "Personality Traits, Burnout, and Psychopathology in Healthcare Professionals in Intensive Care Units—A Moderated Analysis." *Healthcare (Basel)* 12, no. 5: 587.
- [28] Pelin, M., H. Sert, M. B. Horzum, and C. Randler. 2023. "Relationship Between Burnout Levels of Nurses and Their Circadian Preference, Sleep Quality, and Personality Traits." *Chronobiology International* 40, no. 7: 885–895.
- [29] Queirós, C., Carlotto, M., Kaiseler, M., Dias, S., & Pereira, A. (2013). Predictors of burnout among nurses: An interactionist approach. *Psicothema*, 25(3), 330–335.

- [30] Rhee, T. M., K. Y. Lee, J. Choi, et al. 2023. "Neuroticism and Sudden Cardiac Death: A Prospective Cohort Study From UK Biobank." *Clinical Research in Cardiology*.
- [31] Rossi, M., & Berkachy, R. (2014). Conditions de travail des entrepreneurs et facteurs de risques pour la santé, situation en Suisse. Analyse secondaire des données d'une enquête représentative à l'échelle. CIFEPM Colloquium, October, Agadir (Morocco) [CIFEPM (International Francophone congress in entrepreneurship and SMEs) Congress, 29–31 October, Agadir (Morocco)].
- [34] Roumigué, M., Game, X., Bernhard, J.-C., Bigot, P., Koutlidis, N., Xylinas, E., ... Guillotreau, J. (2011). Les urologues en formation ont-ils un syndrome d'épuisement professionnel? Évaluation par le Maslach Burn-out Inventory (MBI). *Journal de gynécologie*, 21(9), 636–641.
- [35] Schaufeli, W., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- [36] Sharaf, A. M., Abdulla, I. H., Alnatheer, A. M., Alahmari, A. N., Alwhibi, O. A., Alabduljabbar, Z., ... & Alkholaiwi, F. M. (2022). Emotional intelligence and burnout among otorhinolaryngology–head and neck surgery residents. *Frontiers in Public Health*, 10, 851408.
- [37] Shinde S (2025), The Role of Emotional Exhaustion in Employee Turnover and its implications for Retention, *International Journal of Management and Development*.
- [38] Wang R, Ahmad N, Ryu HB, Comite U, Ariza-Montes A, Han H (2024), Healing leaders: Altruism and psychological safety as antidotes to burnout in health care settings.
- [39] Wincent, J., Ortqvist, D., & Drnovsek, M. (2008). The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 232–246.
- [40] Wrzus, C., G. Luong, G. G. Wagner, and M. Riediger. 2021. "Longitudinal Coupling of Momentary Stress Reactivity and Trait Neuroticism: Specificity of States, Traits, and Age Period." *Journal of Personality and Social Psychology* 121: 691–706.
- [41] Yan, E., To, L., Wan, D., Lai, D. W. L., Leung, E., Lou, V. W. Q., Fong, D. Y. T., Cheng, S. T., Chaudhury, H., Pillemer, K., & Lachs, M. (2025). Resident Aggression and Staff Burnout in Nursing Homes in Hong Kong. *Journal of Applied Gerontology*, 44(3), 405–416.
- [42] Zhang Y, Sun J, Wu C, Ma Z, Shen C, Hu W, Lang H (2024), Relationships between burnout and neuroticism among emergency department nurses: a network analysis.
- [43] Zhang, Y., Guan, C., Jiang, J., Zhu, C., & Hu, X. (2022). Mediating effect of resilience on the relationship between perceived social support and burnout among Chinese palliative nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 32(13–14), 3887–3897.
- [44] Zhang, Y., Jiang, J., Ni, P., Li, H., Li, C., Zhou, Q., Ou, Z., Guo, Y., & Cao, J. (2021). Association between resilience and burnout of frontline nurses at the peak of the COVID-19 pandemic: Positive and negative affect as mediators in Wuhan. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30, 939–954.