

Les facteurs de stress professionnel : une revue de littérature systématique

Workplace stressors: a systematic literature review.

Auteur 1 : BENSASSI Hassnae

Auteur 2 : SAOUSSANY Amina

BENSASSI Hassnae, Doctorante

Equipe de recherche en Gouvernance, Information et Communication des Organisations

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion d'Agadir, Maroc

Université Ibn Zohr

SAOUSSANY Amina, Enseignante-chercheuse

Equipe de recherche en Gouvernance, Information et Communication des Organisations

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion d'Agadir, Maroc

Université Ibn Zohr

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : BENSASSI .H & SAOUSSANY. A (2024) « Les facteurs de stress professionnel : une revue de littérature systématique », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 25 » pp: 1471 – 1500.

Date de soumission : Juillet 2024

Date de publication : Août 2024



DOI : 10.5281/zenodo.13786220
Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

Le stress professionnel est une variable universelle qui suscite de plus en plus l'intérêt des chercheurs. Cette étude vise à présenter les facteurs de stress professionnel auxquels font face les travailleurs opérant dans divers champs d'activité grâce au développement d'une revue de littérature systématique portant sur 27 articles sélectionnés en fonction de ces principaux critères : publication en anglais sous forme d'article scientifique, appartenance au champ de recherche des sciences de gestion et date de publication de 2014 au 3 août 2024. Cela a permis de déterminer une taxonomie de stressors axée sur six principales catégories notamment les facteurs individuels, interpersonnels, environnementaux, liés au travail, au rôle et l'équilibre travail-famille. En général, les résultats de notre recherche montrent que ces stressors amplifient le niveau de stress des travailleurs et les impactent négativement. Les facteurs les plus récurrents sont interpersonnels et ceux associés au travail. Ces résultats doivent être pris en considération par les managers et dirigeants lors de la prise de décision stratégique au niveau des organisations. Une gestion judicieuse de stress professionnel est alors requise. Des recherches futures pourront traiter de chaque stressor à part et analyser ses répercussions sur différentes catégories socio-professionnelles de travailleurs en se concentrant sur un secteur d'activité défini.

Mots clés : Travailleurs, facteurs de stress professionnel, stressors interpersonnels, stressors liés au travail

Abstract

Occupational stress is a universal variable that is drawing the interest of a growing number of researchers. This study aims to present the occupational stress factors faced by workers operating in various fields of activity through the development of a systematic literature review of 27 articles selected according to the following criteria: English scientific articles, falling within the management sciences field and published between 2014 and the 3rd of August 2024. In doing so, we draw on vast stressors focusing on six main categories including individual, interpersonal, environmental, work-related, role-related and work-life balance factors. Overall, the findings of our research show that these stressors raise workers' stress levels and negatively affect them. The most recurrent factors are interpersonal and work-related. We note that managers and executives must consider these results when making strategic decisions at the organizational level. Thus, a judicious management of occupational stress is required. Future research could deal with each stressor separately, and analyze its repercussions on different socio-professional categories of workers, focusing on a defined sector of activity.

Keywords: Workers, occupational stressors, interpersonal stressors, job stressors.

Introduction

Dans un monde caractérisé par la globalisation, la monétisation du système économique et les avancées technologiques, les interactions sociales, les interventions humaines, le travail effectif ainsi que le contrat psychologique au travail ont alors changé (Grebott, 2019).

D'après le rapport de l'observatoire européen des risques (2007), les changements colossaux survenus en milieu professionnel sont à l'origine de l'émergence des risques psychosociaux tel que le stress. L'Organisation Mondiale de la Santé (2001) indique que ce risque psychosocial résulte de l'écart entre les capacités personnelles de l'individu et les exigences qui lui sont imposées face à une situation donnée.

L'agence européenne de sécurité et de santé au travail (2007) précise que parmi les problèmes de santé au travail, le stress est celui qui se produit le plus souvent affectant non seulement la santé psychologique de la personne mais également sa santé physique, sa productivité et son bien-être. Cette agence prévoit une augmentation du nombre d'individus affectés par le stress professionnel.

Du point de vue académique, la littérature stipule que le stress professionnel est un phénomène d'une portée internationale qui reflète un intérêt croissant dans divers pays (Khasawneh et al., 2021). A titre illustratif, plus de 42900 publications scientifiques, émanant de divers champs de recherche : médecine, psychologie, pharmacie, infirmerie, ingénierie, biologie, informatique, agriculture, chimie, sciences environnementales, humaines et de gestion sur la base de données Scopus traitent du stress professionnel. De surcroît, les échantillons ciblés par ces études proviennent de plusieurs pays tels que les Etats-Unis, la Chine, l'Irlande, le Canada et l'Iran.

La sphère professionnelle se révèle être un facteur majeur de stress (Guillet, 2010 ; Khasawneh et al., 2021). Sur le plan socioéconomique, ce dernier impacte significativement les organisations et les individus (Darr & Johns, 2008 ; Leka et al., 2003 ; Zhang et al., 2023). Concernant les organisations, le stress professionnel conduit aux périodes d'arrêt de travail, faible productivité, performance financière limitée (Skakon et al., 2010), démotivation, absentéisme des travailleurs (Finkelstein et al., 2003) et désinvestissements (Grebott, 2008). Quant aux individus, selon l'Institut National de la Recherche Scientifique (INRS), ce phénomène peut provoquer des maladies physiques (e.g., cardiovasculaires, hypertension) et psychologiques (e.g., dépression). Par ailleurs, aucun acteur au niveau des entreprises notamment les salariés, cadres et dirigeants n'est épargné par le phénomène du stress (Légeron, 2008). Evoquer cette notion implique la considération des stressseurs associés aux situations vécues dans un cadre professionnel (Rojo & Minier, 2016). La détermination des causes de ce

phénomène (Gold et al., 2022) représente un enjeu crucial pour les sociétés qui ont pour objectif d'instaurer les mesures efficaces d'intervention afin de gérer le stress au travail (Massoudi, 2009). D'ailleurs, les individus et organisations sont contraints de trouver les méthodes adéquates pour réduire les effets négatifs du stress professionnel (Sliter et al., 2014). De ce fait, Mazzola et al. (2011) précisent que les chercheurs aspirent à ce que les stressseurs soient identifiés afin qu'ils puissent fournir les recommandations adéquates en mesure de prévenir ou de limiter les tensions qui en découlent. Ainsi, l'exploration de ces conditions stressantes du travail¹ devient pertinente (Haar, 2006). Il paraît alors essentiel de détecter un large éventail des sources de stress professionnel (Sauvezon et al., 2019). Cela nous incite à répondre à la question principale subséquente : Quels sont les facteurs déclencheurs du stress dans le cadre professionnel ?

Le présent article se propose de discerner les stressseurs auxquels sont confrontés les travailleurs grâce à une revue systématique des études antérieures réalisées entre 2014 et 2024. Nous allons présenter en premier lieu une revue de littérature qui définit les concepts clés de notre travail de recherche, ensuite, nous exposerons la méthodologie de recherche et enfin, nous aborderons les principaux résultats et discussions.

1. Cadre conceptuel : fondements théoriques et définitions

1.1. Les principales conceptions du stress professionnel

Il est important de fournir un aperçu historique sur l'évolution des conceptions essentielles de la notion du stress professionnel en mentionnant les principales définitions (Massoudi, 2009), avant de se focaliser sur ses sources (Rojo & Minier, 2016). En effet, Grebot (2019) indique que les conceptions du stress professionnel ont évolué au cours du temps, parmi lesquelles se distinguent les suivantes :

Les conceptions physiologiques : sont représentées par le modèle de Selye (1936) appelé également modèle de stimulus-réponse. Elles soulignent la relation causale entre les conditions de vie coercitives (liées au travail ou à d'autres domaines de la vie) et l'apparition de troubles physiques et mentaux (Trontin et al., 2012). En effet, Selye (1936) considère le stress comme réponse biologique du corps face à une demande (stimulus ou agent) reçue de l'environnement de la personne.

¹ Jex et al. (2001) font référence aux « conditions stressantes du travail » pour désigner les facteurs de stress professionnel.

Les conceptions interactionnistes : reposent sur une approche psychologique et mettent l'accent sur la divergence entre une situation de travail et l'individu (Servant, 2013), expliquant alors l'origine du stress. Cet écart peut se manifester entre les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle : modèle de Karasek (1979, 1990), les efforts et les récompenses : modèle de Siegrist (1996) ou entre les demandes professionnelles et les ressources : modèle de Demerouti (2001).

Les conceptions transactionnelles (modèle de Lazarus & Folkman (1984)) : considèrent le stress comme relation réciproque entre l'individu et son environnement ; l'individu interagit en mobilisant diverses fonctions inconscientes et complexes d'ordre émotionnel, mental et cognitif (Grebot, 2009). Lazarus & Folkman (1984) spécifient que « le stress est une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation qui est évaluée par l'individu comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être »². Selon Varca (1999), en milieu professionnel, cet écart génère des implications significatives sur la santé et la productivité des travailleurs.

1.2. Les facteurs de stress professionnel

Les stressseurs appelés également demandes (Hargrove et al., 2011) ou causes de stress (Mensah, 2017), se réfèrent aux facteurs physiques et psychologiques qui causent le stress chez les individus (Pandey et al., 2010). Dans un cadre professionnel, Cox & Cox (1993) précisent qu'ils correspondent aux conditions économiques, sociales, organisationnelles et physiques qui conduisent au stress.

Selon Bickford (2005), les facteurs de stress professionnel peuvent alors découler du métier en tant que tel (e.g., surcharge de travail, isolation au travail, manque d'autonomie quant à la prise de décision) ou des contextes organisationnels et sociaux (e.g., manque de communication, style du management, conflits interpersonnels, conflit de rôle) dans lesquels le métier est exercé. Englobant les demandes imprévisibles et ambiguës, les conflits irréconciliables ainsi que les exigences de travail excessives en un temps limité (Netemeyer et al., 1996), ces facteurs peuvent alors entraîner des problèmes de santé de même que la dépression (Jamal, 1999). De surcoût, Jex (1998) soutient que les facteurs de stress professionnel diminuent la capacité de l'employé à réaliser ses tâches compte tenu des efforts fournis pour gérer son stress.

² Traduite en français par (Rascle & Irachabal, 2001) de la définition en anglais "particular relationship between the person and the environment that is appraised as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being" (Lazarus & Folkman, 1984, p. 19)

2. Méthodologie de recherche

La méthodologie de revue de littérature systématique assure l'analyse impartiale des écrits scientifiques (El Hilali & Azougagh, 2021) et permet de réduire les erreurs potentielles (Siachou., 2021) en favorisant la transparence du processus de recherche (Tranfield et al., 2003). Les travaux de recherche portant sur des revues de littérature systématiques en sciences de gestion sont rares (El Hilali & Azougagh, 2021). D'où l'intérêt du choix de cette méthodologique pour traiter de notre sujet de recherche. La présente revue de littérature systématique suit les étapes proposées par (Tranfield et al., 2003) à savoir : l'identification, la sélection et l'éligibilité.

La première phase a consisté à repérer les synonymes des mots clés de notre travail qui ont été choisis en fonction de notre question principale de recherche, des mots-clés suggérés par la plateforme bibliométrique Scopus (Okoli, 2015) ainsi que des mots-clés figurant au niveau des recherches antérieures (Okoli, 2015 ; Srivastava et al., 2020). En vue de garantir la diversité des articles extraits, nous avons recouru à deux bases de données (Siddaway et al., 2019) à savoir Scopus et Web of science reconnues comme sources de qualité supérieure (Pranckutė, 2021). Nous avons vérifié la présence des mots-clés utilisés dans le titre, résumé et mots-clés des articles (Siachou et al., 2021) :

((("occupational*" OR "workplace") AND ("stressors*" OR "work-related stressors" OR "work related stressors"))). Cette recherche initiale a abouti à 651 articles.

La deuxième phase concerne la sélection des articles selon les critères d'inclusion suivants :

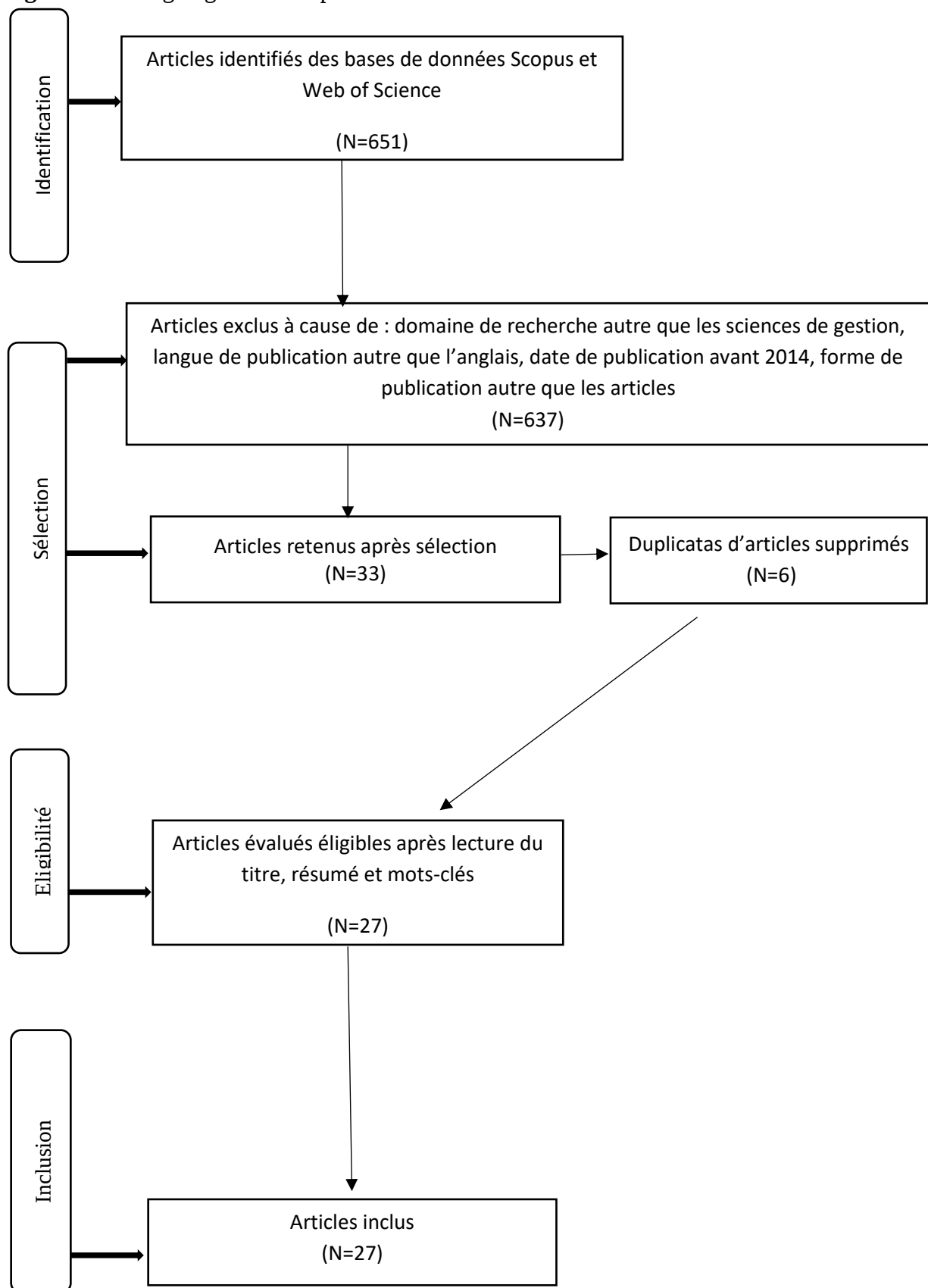
- Articles appartenant au champ de recherche des sciences de gestion
- Articles publiés en anglais
- Articles publiés depuis 2014 jusqu'au 3 août 2024

En prenant en compte ces critères, 637 articles ont été exclus. En outre, 6 duplicatas d'articles ont été supprimés.

La troisième phase est relative à l'inclusion des articles répondant à la question principale du travail de recherche. L'examen manuel des résumés nous a permis de détecter les articles ayant confirmé la présence des facteurs de stress professionnel tout en les citant. Par conséquent, 27 articles ont fait l'objet de notre étude.

La figure N°1 présente les étapes suivies pour mener le présent travail de recherche.

Figure N°1 : Organigramme du processus de recherche



Source : élaboré par nos soins

3. Résultats

Les articles scientifiques retenus présentent majoritairement des études empiriques menées dans différents pays (Etats-Unis, Chine, Indonésie, Malaisie, Australie, Taïwan, Guinée, Angleterre, Italie, Bangladesh) et sur des échantillons composés de travailleurs opérant dans divers secteurs d'activités (hospitalier, éducatif, hôtelier, services sociaux et de construction). Toutefois, quelques articles n'ont pas précisé le secteur d'activité ciblé. Les facteurs de stress professionnel identifiés au niveau des études sont récapitulés dans le tableau n°1.

Tableau N°1 : Récapitulatif des principaux résultats des articles sélectionnés

Auteurs	Titre de l'article	Catégorie socio-professionnelle	Secteur d'activité	Méthodologie de recherche	Facteurs de stress confrontés
(Rahman & Hossain, 2024)	Workplace Stressors and Their Consequences on Frontliners' Performance: A Conservation of Resources Perspective	Employés de première ligne	Non précisé	Quantitative	Facteur interpersonnel: Supervision abusive
(Khorakian et al., 2023)	How do workplace stressors during COVID-19 affect health frontline employees in Iran: Investigating the role of employee resilience and constituent attachment	Employés de première ligne	Hospitalier	Quantitative	Facteurs interpersonnels : supervision abusive et incivilité des clients
(Wu et al., 2023)	Workplace Social Support as a Mediating Factor in the Association	Employés	Hospitalier	Quantitative	Facteurs liés au travail (e.g., risques liés au métier d'infirmier, surcharge

	between Occupational Stressors and Job Burnout: A Study in the Taiwanese Nursing Context				de travail) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (e.g., conflit travail-famille)
(Foo et al., 2023)	Psychosocial model of burnout among humanitarian aid workers in Bangladesh: role of workplace stressors and emotion coping	Employés	Services sociaux	Longitudinale	Facteurs liés au travail (e.g., conditions défavorables) ; facteurs interpersonnels (e.g., difficulté à établir des relations sociales) facteurs environnementaux (l'exposition aux désastres naturels, explosion)
(Zhang et al., 2023)	The Influence of Personal and Workplace Characteristics on the Job Stressors of Design Professionals in the Chinese Construction Industry	Employés (chargés de design)	Industrie de construction	Mixte	Facteurs liés au travail (charge de travail, nombre élevé d'heures de travail, exigences du métier, ambiguïté de travail, pression de temps, charge de travail élevée, multiplicité de responsabilité, gestion de plusieurs projets)

(Ikeda, 2023)	The inverse U-shaped relationship between challenge stressors and workplace learning outcomes: a study of young employees in Japan	Employés	Non précisé	Quantitative	Facteurs liés au travail (stresseurs-challenge)
(Upenieks et al., 2023)	When a bad day at the golf course is a bad day at the office: occupational stressors, institutional supports, and the mental health of NCAA golf coaches	Entraîneurs de golf	Sport	Quantitative	Facteurs liés au travail (tâches administratives, pression pour gagner, manque de contrôle et d'autonomie) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (déséquilibre travail-famille)
(Liu et al., 2023)	Coping strategies for work and cultural stressors in multicultural construction workplaces: a study in Australia	Travailleurs	Construction	Quantitative	Facteurs liés au travail ; facteurs liés au rôle ; facteurs interpersonnels (relations avec les collègues et climat du travail)
(Gold et al., 2022)	Examining the role of the occupational safety and health professional in supporting the control of the risks of multiple	Différents travailleurs	Non précisé	Qualitative	Facteurs individuels (manque d'exercices physiques, sommeil insuffisant mauvaise alimentation, insécurité financière, insécurité sociale,

	psychosocial stressors generated during the COVID-19 pandemic				addictions) ; Facteurs interpersonnels (violence psychologique et physique, incapacité de répondre)
(Akram et al., 2022)	Is abusive supervision always harmful toward creativity? Managing workplace stressors by promoting distributive and procedural justice	Employés	Industrie		Facteur interpersonnel (supervision abusive)
(Vleugels et al., 2022)	The Combined Influence of Occupational Stressors and Individual Lifestyle Behaviors on Employee Stress Complaints: Additive or Interactive Effects?	Employés	Non précisé	Quantitative	Facteur interpersonnel (harcèlement) ;facteur lié au rôle (ambiguïté de rôle) ; Facteur lié au travail (changements au travail)
(Finkelstein et al., 2021)	Faculty wellness in academic medicine: Addressing stressors in the workplace	Physiciens	Educatif	Qualitative	Facteurs liés au travail (nombre élevé d'heures de travail, perte d'autonomie professionnelle, environnement réglementaire strict, activités non

					rémunérées, niveau de performance exigée)
(Valipoor & Bosch, 2021)	In the Moment: Fostering Mindfulness and Reducing Stressors in the Healthcare Workplace	Employés	Hospitalier	Revue de littérature	Facteurs liés au travail (e.g., surcharge de travail) ; facteurs interpersonnels (e.g., violence) et facteurs environnementaux (e.g., bruits)
(Khasawneh et al., 2021)	Empirical study on mental stress among healthcare staffs and the influencing workplace stressors	Employés	Hospitalier	Quantitative	Facteurs liés au travail (demandes liées au travail en particulier le nombre élevé d'heures de travail) ; facteurs environnementaux ; facteurs interpersonnels (relations interpersonnelles au travail et style de management)
(Wong et al., 2021)	How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences	Employés	Hôtelier	Quantitative	Facteurs liés au travail (surcharge de travail, nombre élevé d'heures de travail, délais de travail restreints, stress émotionnel causé par les clients, tâches répétitives, changements au travail, niveau de

					performance exigée, faible latitude décisionnelle, pratiques non éthiques) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (déséquilibre travail-famille) ; facteurs interpersonnels (manque de coopération) ; facteurs environnementaux
(Zhang et al., 2021)	Occupational stressors, mental health, and sleep difficulty among nurses during the COVID-19 pandemic: The mediating roles of cognitive fusion and cognitive reappraisal	Employés	Hospitalier	Quantitative	Facteurs liés au travail (surcharge de travail, problèmes organisationnels) Facteurs interpersonnels (communication avec les clients, violence et harcèlement au travail, soutien insuffisant de la part des collègues et des médecins) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (conflit travail-famille)

(Davis et al., 2020)	Coping With Conflict: Examining the Influence of PSM on Perceptions of Workplace Stressors	Employés	Non précisé	Quantitative	Facteur interpersonnel (conflits au travail)
(Mat Saruan et al., 2020)	Unplanned Absenteeism: The Role of Workplace and Non-Workplace Stressors	Employés	Hospitalier	Quantitative	Facteurs liés au travail (préparation inadéquate à faire face aux besoins émotionnels des patients, charge de travail) ; Facteurs interpersonnels (conflit avec les collègues ou superviseurs, conflit avec les médecins)
(Fay et al., 2019)	Differential effects of workplace stressors on innovation: An integrated perspective of cybernetics and coping	Employés	Hospitalier	Longitudinale	Facteurs liés au travail ; facteurs liés au rôle (conflit de rôle, ambiguïté de rôle et compromis professionnel)
(Turgut et al., 2017)	Coping with daily hindrance and challenge stressors in the workplace: Coping style effects	Employés	Non précisé	Longitudinale	Facteurs liés au travail (stresseurs-challenges et streseurs-obstacles)

	on state negative affect				
(Mensah et al., 2017)	Occupational stressors among university non-academic staff: results from a representative public university in Ghana	Employés	Educatif	Quantitative	Facteurs liés au travail (charge de travail , ambiguïté par rapport à la performance exigée, ambiguïté par rapport à la méthode de travail, ambiguïté dans la planification) ; facteur lié au rôle (ambiguïté de rôle)
(Goh et al., 2016)	The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States	Travailleurs	Non précisé	Méta-analyse	Facteurs liés au travail (chômage, absence de couverture maladie, travail posté, nombre élevé d'heures de travail, insécurité de l'emploi, faible autonomie au travail, fortes exigences professionnelles, faible justice organisationnelle) ; facteur interpersonnel (faible soutien social au travail) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (conflit travail-famille)

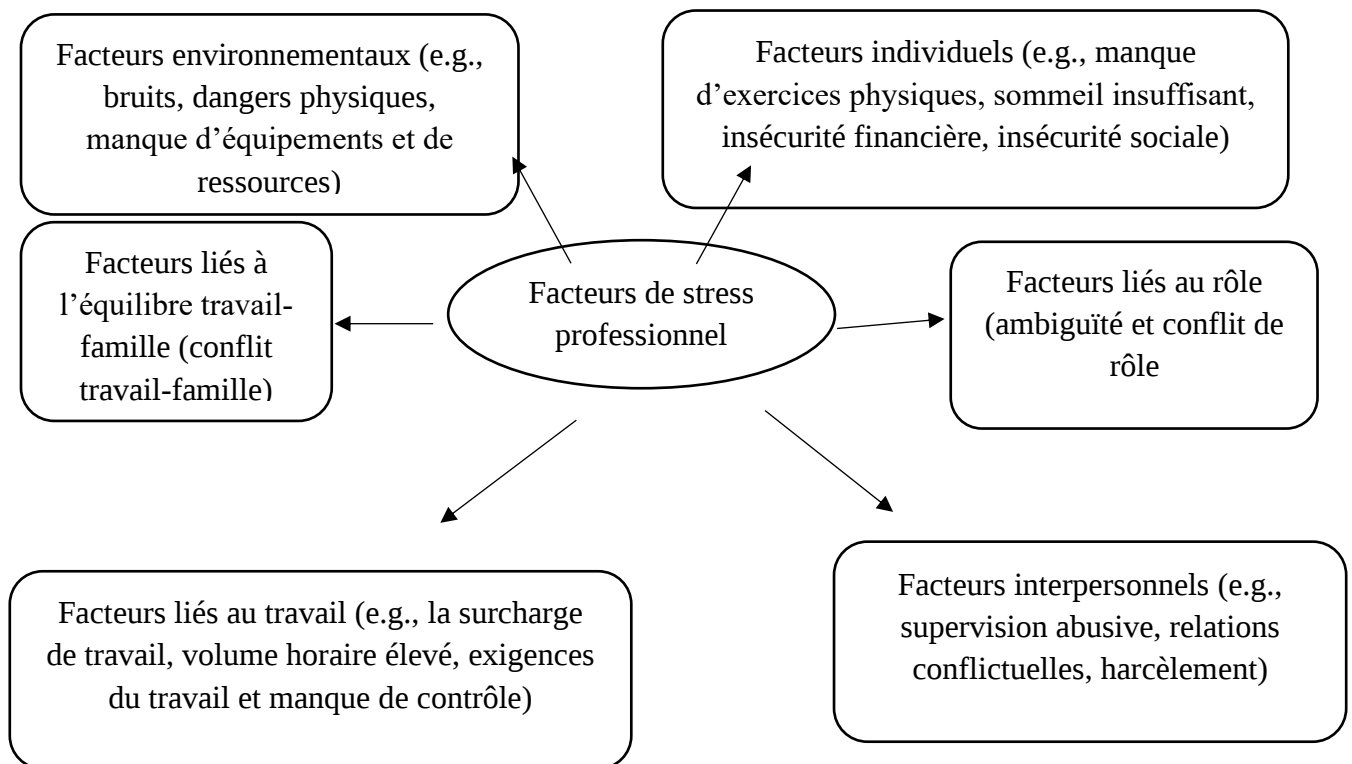
(Dawson et al., 2016)	The role of hindrance stressors in the job demand-control-support model of occupational stress: A proposed theory revision	Employés	Non précisé	Longitudinale	Facteur interpersonnel (conflits) ; facteur lié au rôle (conflit de rôle) ; facteur lié au travail (politiques organisationnelles)
(Giorgi et al., 2015)	Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction	Travailleurs	Non précisé	Quantitative	Facteurs liés au travail (exigences liés au travail, manque de contrôle, la crainte de la crise économique, l'inemployabilité) ; facteur interpersonnel (harcèlement)
(Robertson et al., 2014)	Leader personality and employees' experience of workplace stressors	Employés	Différents secteurs non précisés	Quantitative	Facteurs liés au travail (surcharge de travail, contrôle) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (déséquilibre travail-famille) ; facteur interpersonnel (relations managériales)
(Sliter et al., 2014)	Initial Evidence for the Buffering Effect of Physical Activity on the Relationship Between Workplace Stressors and	Employés	Hospitalier	Quantitative	Facteurs liés au travail (stresseurs liés aux patients, demandes du personnel et charge de travail)

	Individual Outcomes				
(Makhbul & Khairuddin, 2014)	I. Measuring the effect of commitment on occupational stressors and individual productivity ties	Employés	Educatif	Quantitative	Facteur interpersonnel (relations interpersonnelles au travail) ; facteurs liés au travail (surcharge de travail, contrôle, ressources et communication, rémunération et bénéfices) ; Facteurs liés à l'équilibre travail-famille (déséquilibre travail-famille)

Source : élaboré par nos soins

Classifié comme épidémie universelle par l'Organisation Mondiale de la Santé (Avey et al., 2009), le stress professionnel soulève des défis importants au niveau des organisations de tous les champs d'activité (Davis et al., 2020). Les résultats de notre étude indiquent que les facteurs de stress professionnel touchent tous les secteurs et disciplines et peuvent avoir des répercussions significatives sur la productivité, santé, créativité et bien-être des travailleurs. La figure N°2 présente les stressors identifiés à partir des articles sélectionnés, regroupés selon la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Figure N°2 : Principaux facteurs de stress professionnel identifiés



Source : élaboré par nos soins

Facteurs liés au travail :

D'après Hargrove et al. (2011), cette catégorie englobe les causes de stress directement associées à la quantité et qualité du travail réalisé, réactions et évaluations reçues par rapport à la performance des travailleurs.

82 % des articles examinés mettent en évidence la présence de ces facteurs en milieu professionnel. Il s'agit principalement de la surcharge de travail, nombre élevé des heures de travail, exigences du travail et du manque de contrôle. De plus, au sein des organisations, ces facteurs amplifient significativement le stress des travailleurs et les influencent négativement.

Facteurs interpersonnels :

Les relations interpersonnelles dans le cadre professionnel renvoient aux différentes interactions développées entre les individus ou entre les individus et l'organisation (Le Ngoc et al., 2024). Des relations tendues ou un manque de soutien des collègues ou superviseurs peuvent générer le stress (Cartwright & Cooper 2002 ; Maharani & Tamara, 2024 ; Sauter et al., 1992). 67% des articles soulignent que leurs échantillons ciblés se retrouvent face à cette catégorie de stresseurs. En effet, l'oppression exercée par un superviseur envers ses employés (Harris et al.,

2013 ; Khorakian et al., 2023 ; Rahman & Hossain, 2024) exacerbe le stress des employés, donnant lieu à une faible performance ainsi qu'à la forte intention de quitter l'entreprise.

Facteurs liés à l'équilibre travail-famille :

L'équilibre travail-famille peut être défini comme étant le fait de trouver un équilibre entre les exigences concernant la sphère familiale et celles liées à la sphère professionnelle (Makhbul & Hj. Sheikh Khairuddin, 2014). Les exigences du travail peuvent s'étendre et interférer avec la vie personnelle d'un individu (Cartwright & Cooper 2002). Selon Polkowska (2016), la problématique de l'équilibre travail-famille est associée à la notion du conflit (Mauno et al., 2006) de manière prépondérante. En effet, 26% des articles étudiés confirment un déséquilibre entre la sphère travail-famille traduit en termes de conflits, constituant alors une source importante de stress.

Facteurs liés au rôle :

Quick & Quick (1979, 1984) les définissent comme étant les stressseurs résultant des attentes du rôle assigné à la personne au travail. En effet, le niveau de stress s'accroît si ces attentes prêtent à confusion, sont ambiguës ou incongrues (Hargrove et al., 2011). 5 articles ont révélé que leurs échantillons ciblés souffrent de l'ambiguïté et du conflit de rôle, qui à leur tour sont à l'origine de sérieux problèmes de santé et de bien-être détérioré.

Facteurs environnementaux :

Selon Lund et al. (2006), ces stressseurs sont désignés à travers la perception des travailleurs sur l'inconfort causé par l'environnement interne de l'entreprise. 5 des 27 articles démontrent la persistance de cette catégorie de stressseurs. Il s'agit principalement des bruits (Valipoor & Bosch, 2021), des accidents et des dangers physiques (Foo et al., 2023 ; Mensah, 2017) et du manque des équipements et des ressources (Khasawneh et al., 2021).

Facteurs individuels :

L'étude qualitative réalisée par Gold et al. (2022) sur 2483 professionnels dans le domaine de santé et sécurité au travail a révélé que bon nombre de travailleurs sont affectés par ces sources individuelles de stress : manque d'exercices physiques, sommeil insuffisant mauvaise alimentation, insécurité financière, insécurité sociale et addictions. Les spécialistes stipulent que l'interconnexion de ces stressseurs, particulièrement pendant la période de la pandémie du Covid 19, génère des effets nocifs synergiques.

4. Discussion

Conformément à nos résultats, des recherches scientifiques indiquent que le stress professionnel est particulièrement lié aux heures étendues de travail (ILO, 2012 ; Sajid et al., 2021 ; Tijani et al., 2023 ; Vegso et al., 2007). En outre, Mazzola et al. (2011) précisent que la surcharge de travail (Sajid et al., 2021) est universellement reconnue comme stressueur majeur. Une étude qualitative réalisée au *Taiïwan sur des employés opérant dans divers secteurs à savoir l'industrie, le transport et tourisme par Chang et al. (2007), montre que la surcharge de travail, les conditions de travail défavorables ainsi que les exigences associées à chaque métier sont fréquemment mentionnés par les participants comme stressueurs impactant négativement leur bien-être. De plus, le manque de contrôle sur les tâches exécutées entraîne un niveau notable de stress (Chang et al., 2007 ; Day et al., 2009). Par suite, avoir une emprise sur son travail peut avoir des conséquences positives notamment la réduction de la pression (Fox et al., 1993). Par ailleurs, les exigences par rapport au travail des employés telles que les délais restreints, les évaluations et le niveau élevé de performance attendu figurent parmi les stressueurs significatifs (Sethi et al., 2004).*

En ce qui concerne les facteurs interpersonnels, nos résultats sont soutenus par les études de Bormann & Gellatly (2021), Chang et al. (2007) et Halbesleben et al. (2014) qui stipulent que le comportement agressif des superviseurs amplifie graduellement le niveau du stress des employés ainsi que la pression. Cela entrave donc le développement personnel de ces derniers (Gonzalez-Morales et al., 2018). De plus, les relations conflictuelles maintenues avec les collègues ou superviseurs ont tendance à réduire la satisfaction au travail. Dans le même ordre d'idées, Boz et al. (2009) montrent que les relations conflictuelles au travail représentent une cause principale de stress, mais qui peut être atténuée par le soutien du superviseur et la création d'un climat favorable à l'apprentissage. En outre, le harcèlement au travail (Giorgi et al., 2015 ; Vleugels et al., 2022 ; Zhang et al., 2021) apparaît dans notre étude comme stressueur à effet notable associé à une baisse du niveau de satisfaction au travail et du bien-être psychologique. Cela corrobore avec des études antérieures qui mettent aussi l'accent sur les conséquences néfastes (e.g., dégradation du bien-être) du harcèlement sur les travailleurs notamment celles menées par Baka (2019), Einarsen et al. (2011) et Hogh et al. (2013).

Les résultats de l'étude qualitative conduite par Chang et al. (2007) confirment également que la difficulté de concilier les responsabilités familiales et celles professionnelles engendre le stress et par conséquent, compromet le bien-être des employés. Bell et al. (2012) ont démontré, à travers une étude quantitative sur 139 universitaires australiens, que le conflit travail-famille

est positivement associé au stress professionnel de manière significative. En effet, Katz & Kahn (1966) indiquent que le conflit survient quand un supérieur contraint un employé à travailler des heures supplémentaires ou à poursuivre ses tâches à domicile. Cela peut être à l'encontre des exigences de sa conjointe qui souhaite que son mari priorise ses responsabilités familiales (Katz & Kahn, 1966). Par conséquent, la satisfaction des exigences dans un domaine nuit à celle de l'autre (Hanson et al., 2006 ; Moen et al., 2008). Ces constats s'inscrivent dans la lignée de nos résultats.

En rapport avec les facteurs de stress liés au rôle, nos résultats sont soutenus par Yongkang et al. (2014) qui précisent que selon plusieurs études menées en Chine, l'ambiguïté et le conflit de rôle intensifient le stress des travailleurs. Sajid et al. (2021) confirment également que l'insuffisance des informations par rapport au rôle assigné au travailleur (ambiguïté de rôle) et la discordance des attentes des autres vis-à-vis des différentes missions accomplies par le travailleur (conflit de rôle) amplifient le niveau du stress.

S'agissant des stressseurs environnementaux, nos résultats s'alignent avec ceux de Sajid et al. (2021) qui ont trouvé que les conditions environnementales physiques défavorables constituent une cause majeure de stress professionnel. L'étude conduite par ElSharkawy (2024) sur les petites entreprises industrielles en Egypt, montre que le manque d'équipements individuels, l'éclairage insuffisant et l'absence d'extincteurs et de sorties de secours amplifient le stress des travailleurs. De surcroît, Thach et al. (2020) spécifient que si les travailleurs témoignent d'une satisfaction à l'égard de la qualité des conditions environnementales (e.g., absence de bruit, aération efficace), le niveau de stress au travail va diminuer.

Concernant les facteurs individuels, nos constats convergent avec ceux de Barelo et al. (2020) et Probst et al. (2008) et qui indiquent également que l'interaction négative entre ces facteurs compromet la santé physique et mentale des travailleurs. Par conséquent, il est impératif de mettre en place les mesures nécessaires pour minimiser les risques psychosociaux et promouvoir le bien-être psychologique au travail (Singahi et al., 2020).

Conclusion

Ce travail de recherche a pour but d'identifier les facteurs de stress professionnel grâce à une revue systématique de la littérature basée sur 27 articles sélectionnés. Ces facteurs influencent négativement les travailleurs compte tenu des répercussions nocives sur leur santé physique, psychologique, productivité et bien être. Les sources de stress professionnel récurrentes sont interpersonnelles (e.g., supervision abusive, harcèlement, conflits entre collègues et avec les superviseurs) et celles associées au travail (e.g., volume horaire élevé, exigences liées au métier). De ce fait, les managers et dirigeants doivent mettre en place des actions correctives et préventives afin de pallier ce problème de grande envergure. Dans cette perspective, ils sont amenés à aider les autres travailleurs à adopter des comportements sains ainsi qu'à accomplir leurs missions dans des conditions environnementales, sociales et organisationnelles favorables.

Notre travail a des limites. Il serait intéressant de mener des études empiriques qui mettent en évidence les conséquences exactes inhérentes à chaque stressor identifié. Notre travail n'a pas porté sur une catégorie socio-professionnelle spécifique. Il serait pertinent également d'identifier les facteurs de stress professionnel chez une catégorie clairement définie de travailleurs telle que les managers, employés, dirigeants ou entrepreneurs dans un champ d'activité précis comme celui éducatif et industriel.

Remerciements

Le présent travail est réalisé avec le soutien du Centre National de Recherche Scientifique et Technique (CNRST) dans le cadre du Programme « PhD-ASsociate Scholarship – Pass ».

BIBLIOGRAPHIE

Articles scientifiques

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.

Baka, Ł. (2019). Can job control be counterproductive? The moderation effect of the Dark Triad and job control on job stressor-counterproductive work behavior link. *Polish Psychological Bulletin*, 50(2), 83-92.

Barello, S., Falcó-Pegueroles, A., Rosa, D., Tolotti, A., Graffigna, G., & Bonetti, L. (2020). The psychosocial impact of flu influenza pandemics on healthcare workers and lessons learnt for the COVID-19 emergency: a rapid review. *International journal of public health*, 65(7), 1205-1216.

Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-journal of Applied Psychology*, 8(1).

Bickford, M. (2005). Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions. *Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division*, 8(1), 1-3.

Bormann, K. C., & Gellatly, I. R. (2021). It's Only Abusive If I Care. *Journal of Personnel Psychology*.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2002). ASSET: An organisational stress screening tool—The management guide. *Manchester, UK: Robertson/Cooper Ltd.*

Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations. *Journal of managerial psychology*, 22(6), 549-568.

Cox, T., & Cox, S. (1993). Psychosocial and Organizational Hazards: Monitoring and Control. Occasional Series in Occupational Health, No. 5. *World Health Organization (Europe), Copenhagen, Denmark.*

Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 293.

Davis, R. S., Stazyk, E. C., Kochenour, A., & Neuhoﬀ, E. (2020). Coping With Conflict : Examining the Influence of PSM on Perceptions of Workplace Stressors. *Review of Public Personnel Administration*, 40(3), 405-425. <https://doi.org/10.1177/0734371X18820096>

Dawson, K. M., O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2016). The role of hindrance stressors in the job demand–control–support model of occupational stress : A proposed theory revision. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 397-415. <https://doi.org/10.1002/job.2049>

Day, A. L., Sibley, A., Scott, N., Tallon, J. M., & Ackroyd-Stolarz, S. (2009). Workplace risks and stressors as predictors of burnout: The moderating impact of job control and team efficacy. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 26(1), 7-22.

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-53). CRC press.

ElSharkawy, M. F. (2024). Workplace hazards and safety practices in the small-scale industries. *Production Engineering Archives*, 30(2), 241-250. <https://doi.org/10.30657/pea.2024.30.23>

EL HILALI, S., & AZOUGAGH, A. La Revue de Littérature Systématique en Sciences de gestion.

European Agency for Safety, & Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health* (Vol. 5). Office for Official Publications of the European Communities.

Fay, D., Bagotyrute, R., Urbach, T., West, M. A., & Dawson, J. (2019). Differential effects of workplace stressors on innovation : An integrated perspective of cybernetics and coping. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 11-24. <https://doi.org/10.1037/str0000081>

Finkelstein, C., Ordway, A., & Johnson, K. L. (2021). Faculty wellness in academic medicine : Addressing stressors in the workplace. *Work*, 69(3), 1075-1081. <https://doi.org/10.3233/WOR-213537>

Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers : A systematic review. *BMC Public Health*, 13(1), 82. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>

Foo, C. Y. S., Tay, A. K., Yang, Y., & Verdelli, H. (2023). Psychosocial model of burnout among humanitarian aid workers in Bangladesh : Role of workplace stressors and emotion coping. *Conflict and Health*, 17(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s13031-023-00512-1>

Fox, M. L., Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1993). Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management journal*, 36(2), 289-318.

Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2015). Going beyond workplace stressors : Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137-158.
<https://doi.org/10.1037/a0038900>

Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2115>

Gold, D., Sharman, A., & Thomas, D. (2022). Examining the role of the occupational safety and health professional in supporting the control of the risks of multiple psychosocial stressors generated during the COVID-19 pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01079-7>

Gonzalez-Morales, M. G., Kernan, M. C., Becker, T. E., & Eisenberger, R. (2018). Defeating abusive supervision: Training supervisors to support subordinates. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 151.

Guillet, L. (2010). Concepts de stress et outils d'évaluation du stress au travail. *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, 83-94.

Haar, J. M. (2006). Challenge and hindrance stressors in New Zealand : Exploring social exchange theory outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(11), 1942-1950. <https://doi.org/10.1080/09585190601000147>

Haddaway, N. R., Macura, B., Whaley, P., & Pullin, A. S. (2018). ROSES RepOrting standards for Systematic Evidence Syntheses: pro forma, flow-diagram and descriptive summary of the plan and conduct of environmental systematic reviews and systematic maps. *Environmental Evidence*, 7, 1-8.

Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.

Harris, K. J., Lambert, A., & Harris, R. B. (2013). HRM effectiveness as a moderator of the relationships between abusive supervision and technology work overload and job outcomes for technology end users. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(8), 1686-1695.

- Hogh, A., Mikkelsen, E. G., & Hansen, Å. M. (2013). Impact of bullying on workers. In *Workplace Bullying* (pp. 21-34). Routledge.
- International Labor Office (ILO). (2012). *Stress prevention at work checkpoints*. Geneva, Switzerland.
- Jamal, M. (1999). Job stress, type-A behavior, and well-being: A cross-cultural examination. *International Journal of Stress Management*, 6, 57-67.
- Jex, S. M. (1998). Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of applied psychology*, 86(3), 401.
- K a t z, D. and K a h n, R. L. 1966. *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Khasawneh, A., Malkawi, H., Ababneh, S., Al-Araidah, O., & Kremer, G. O. (2021). Empirical study on mental stress among healthcare staffs and the influencing workplace stressors. *Engineering Management in Production and Services*, 13(2), 54-67. <https://doi.org/10.2478/emj-2021-0012>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). *Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.
- Liu, Q., Feng, Y., London, K., & Zhang, P. (2023). Coping strategies for work and cultural stressors in multicultural construction workplaces: A study in Australia. *Construction Management and Economics*, 41(7), 537-553. <https://doi.org/10.1080/01446193.2023.2171450>
- Lund, T., Labriola, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., & Villadsen, E. (2006). Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *Bmj*, 332(7539), 449-452.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369.
- Massoudi, K. (2009). *Le stress Professionnel : Une analyse des vulnérabilités individuelles et des facteurs de risque Environnementaux*. Peter Lang.

Mat Saruan, N. A., Mohd Yusoff, H., Mohd Fauzi, M. F., Wan Puteh, S. E., & Muhamad Robat, R. (2020). Unplanned Absenteeism : The Role of Workplace and Non-Workplace Stressors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6132. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176132>

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233.

Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27(2), 93-110. <https://doi.org/10.1002/smi.1386>

Mensah, H. K., Fosu, F. A., & Oteng-Abayie, E. F. (2017). Occupational stressors among university non-academic staff: results from a representative public university in Ghana. *International Journal of Business Excellence*, 13(2), 200-216.

Moen, P., Kelly, E., & Huang, Q. (2008). Work, family and life-course fit: Does control over work time matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 414-425.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.

Pandey, A., Quick, J. C., Rossi, A. M., Nelson, D. L., & Martin, W. (2010). 11 stress and the workplace: 10 years of science, 1997–2007. In *The handbook of stress science: Biology, psychology, and health* (p. 137).

Polkowska, D. (2016). *Work at Home, Home at Work: Difficulties in Achieving Work–Life Balance in Selected European Countries*.

Pranckutė, R. (2021). Web of Science (WoS) and Scopus: The titans of bibliographic information in today's academic world. *Publications*, 9(1), 12.

Probst T, Gold D, Caborn J (2008) A preliminary evaluation of SOLVE: addressing psychosocial problems at work. *J Occup Health Psychol* 13(1):32–42. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.32>

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1979). Reducing stress through preventive management. *Human Resource Management (pre-1986)*, 18(3), 15.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). How good working relationships can help relieve pressures on the job. *Management Review*, 73(5).

Rahman, M. M. (2023). The interplay of abusive supervision and coworker incivility on the turnover intention of frontliners : A mediation effect of work stress. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2022-0500>

Rasclé, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, 64(2), 97-118.

Robertson, I., P. Healey, M., P. Hodgkinson, G., Flint-Taylor, J., & Jones, F. (2014). Leader personality and employees' experience of workplace stressors. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(3), 281-295. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2014-0019>

Rojo, S., & Minier, P. (2015). Les facteurs de stress reconnus comme sources de l'abandon de la profession enseignante au secondaire au Québec. *Éducation et francophonie*, 43(2), 219-240.

Sajid, M. U., Ihsan, M., Reba, D. A., & Phil, M. (2021). Work Environment Stress: Causes and Outcomes. *International Journal of Innovation*, 15(5).

Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1992). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).

Sauvezon, C., Ferrieux, D., & Priolo, D. (2019). Le stress au travail : Du paradigme des risques psychosociaux à celui de la qualité de vie au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(2), 86-99.

Servant, D. (2013). Le stress au travail. Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives. *Pratiques en psychothérapie. Santé psy et travail*.

Sethi, V., King, R. C., & Quick, J. C. (2004). What causes stress in information system professionals? *Communications of the ACM*, 47(3), 99-102.

Siachou, E., Trichina, E., Papasolomou, I., & Sakka, G. (2021). Why do employees hide their knowledge and what are the consequences? A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 135, 195-213.

Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to do a systematic review: a best practice guide for conducting and reporting narrative reviews, meta-analyses, and meta-syntheses. *Annual review of psychology*, 70(1), 747-770.

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & stress*, 24(2), 107-139.

Sliter, K. A., Sinclair, R., Cheung, J., & McFadden, A. (2014). Initial evidence for the buffering effect of physical activity on the relationship between workplace stressors and individual outcomes. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 348-360.

<https://doi.org/10.1037/a0038110>

Srivastava, S., Singh, S., & Dhir, S. (2020). Culture and International business research: A review and research agenda. *International Business Review*, 29(4), 101709.

Thach, T. Q., Mahirah, D., Sauter, C., Roberts, A. C., Dunleavy, G., Nazeha, N., ... & Car, J. (2020). Associations of perceived indoor environmental quality with stress in the workplace. *Indoor air*, 30(6), 1166-1177.

Tijani, B., Jin, X., & Osei-Kyei, R. (2023). Theoretical model for mental health management of project management practitioners in architecture, engineering and construction (AEC) project organizations. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(2), 914-943.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, 14(3), 207-222.

Turgut, S., Michel, A., & Sonntag, K. (2017). Coping with daily hindrance and challenge stressors in the workplace. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O*.

Upenieks, L., Ryan, B. M., & Carson, H. J. (2023). When a bad day at the golf course is a bad day at the office : Occupational stressors, institutional supports, and the mental health of NCAA golf coaches. *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, 1286965. <https://doi.org/10.3389/fspor.2023.1286965>

Valipoor, S., & Bosch, S. J. (2021). In the Moment : Fostering Mindfulness and Reducing Stressors in the Healthcare Workplace. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 14(3), 386-398. <https://doi.org/10.1177/1937586720988243>

Varca, P. E. (1999). Work stress and customer service delivery. *Journal of Services Marketing*, 13(3), 229-241.

Vegso S, Cantley L, Slade M, Taiwo O, Sircar K, Rabinowitz P, Fiellin M, Russi MB, Cullen MR (2007) Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case-crossover study of workers in manufacturing. *Amer. J. Industrial Medicine* 50(8):597–603.

Vleugels, W., Kilroy, S., Vervoort, L., Put, C., & De Witte, H. (2022). The combined influence of occupational stressors and individual lifestyle behaviors on employee stress

complaints : Additive or interactive effects? *International Journal of Stress Management*, 29(4), 372-378. <https://doi.org/10.1037/str0000269>

Wong, A. K. F., Kim, S. (Sam), Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>

Wu, L.-C., Chou, C.-Y., & Kao, C.-Y. (2023). Workplace Social Support as a Mediating Factor in the Association between Occupational Stressors and Job Burnout: A Study in the Taiwanese Nursing Context. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2023/5599128>

Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of Chinese middle-level cadres. *Chinese Studies*, 3(01), 8.

Zhang, C.-Q., Zhang, R., Lu, Y., Liu, H., Kong, S., Baker, J. S., & Zhang, H. (2021). Occupational stressors, mental health, and sleep difficulty among nurses during the COVID-19 pandemic : The mediating roles of cognitive fusion and cognitive reappraisal. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 19, 64-71. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.12.004>

Zhang, S., Sunindijo, R. Y., & Loosemore, M. (2023). The Influence of Personal and Workplace Characteristics on the Job Stressors of Design Professionals in the Chinese Construction Industry. *Journal of Management in Engineering*, 39(5), 05023006. <https://doi.org/10.1061/JMENEA.MEENG-5303>

Ouvrages

Grebot, E. (2019). *Psychopathologie du travail*. Dunod.

Grebot, E. (2008). *Stress et Burnout au Travail : Identifier. Prévenir, Guérir*. Groupe Eyrolles.

Trontin, C., Rozan, A., Perriard, J., & Lassagne, M. (2012). L'évaluation économique du stress au travail