

STRES ZAWODOWY

MONIKA SKOCZEK¹, MARIUSZ KUBERSKI ¹, AGNIESZKA BISKUPEK-WANOT¹

¹Katedra Nauk o Zdrowiu i Fizjoterapii
Wydział Nauk o Zdrowiu
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy
im. Jana Długosza w Częstochowie

Streszczenie

W dostępnej literaturze spotykamy wiele wykazów stresorów zawodowych. Są one porządkowane, kategoryzowane, grupowane przez naukowców, którzy opierają się na modelach teoretycznych, bądź na bazie danych empirycznych. We współczesnym świecie, w szybkim tempie pojawiają się coraz nowsze elementy naszego życia, które będą stanowiły nowe zagrożenia zawodowe np. nowe technologie, zmiany społeczne, organizacyjne, nowe rodzaje miejsc pracy. Stres zawodowy to stres przeżywany w miejscu pracy. Każde środowisko pracy można charakteryzować w kategorii czynników potencjalnie korzystnych (zasoby) i szkodliwych (zagrożenia) dla człowieka. Pracownik w miejscu pracy jest narażony na działanie zagrożeń nie tylko fizycznych, ale też psychospołecznych. Patrząc na doświadczenie innych krajów Unii Europejskiej, aby skutecznie przeciwdziałać nadmiernemu stresowi zawodowemu konieczne są rozwiązania systemowe. Potrzebna jest przede wszystkim odpowiednia polityka państwa, w której problematyka stresu jest istotnym elementem ochrony zdrowia pracownika. Ogromne znaczenie będzie odgrywał wzrost świadomości społecznej, dostępność do specjalistów oraz umożliwienie przez państwo procedur korzystnych pod względem ekonomicznym dla przedsiębiorstw w celu walki ze stresem zawodowym u swoich pracowników.

Wstęp

Życie poszczególnych jednostek mija wśród różnych sytuacji w ciągłym pośpiechu. Żyjemy w świecie produktywnego ryzyka, które jest ceną postępu technologicznego

i cywilizacyjnego. Niestety nowe rodzaje zagrożeń występują nie tylko w życiu zawodowym, ale również prywatnym. Obserwując ówczesne czasy niemal na każdym kroku mamy do czynienia z dużą niepewnością. Ta niepewność powoduje frustrację, a także napięcie nerwowe w wielu aspektach. Społeczność musi nauczyć się żyć ze stresem, a także opanować umiejętność w jaki sposób bronić się przed niszczycielskim jego wpływem [1]. Istnieje wiele sposobów rozwiązywania trudnych problemów, aby pokonać stres, a nie stać się jego ofiarą. Dużym problemem społecznym jest zjawisko stresu występujące w miejscu pracy. Przyczynia się do powstawania wypadków, obniża wydajność pracy, zakłóca funkcjonowanie firm i niesie ze sobą znaczne straty materialne [2, 3]. W Stanach Zjednoczonych według Narodowego Instytutu Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia zaburzenia psychiczne rozumiane jako skutki stresu, nerwicy, zaburzeń osobowości, uzależnień od alkoholu i leków stanowią jedną z dziesięciu głównych przyczyn występowania chorób zawodowych i wypadków w pracy [4]. W krajach Unii Europejskiej ponad 40 mln pracujących cierpi z powodu stresu w miejscu pracy, a koszty związane z leczeniem szacuje się na kwotę 20 mld euro. Dlatego pomimo wielu życiowych przeciwności, ludzie powinni patrzeć w przyszłość z optymizmem, zarówno podczas wykonywanej pracy zawodowej, jak i w trakcie życia prywatnego [5].

Pojęcie i definiowanie stresu zawodowego

Praca stanowi dla człowieka nie tylko źródło dochodu, ale również źródło zadowolenia, poczucia bezpieczeństwa, własnej wartości i satysfakcji. W obecnych czasach pracownikom stawia się coraz większe wymagania, co nierzadko przekracza ich możliwości, wzmaga poziom odczuwanego stresu i poczucie odpowiedzialności.

Stres zawodowy to stres przeżywany w miejscu pracy. Każde środowisko pracy można charakteryzować w kategorii czynników potencjalnie korzystnych (zasoby) i szkodliwych (zagrożenia) dla człowieka. Pracownik w miejscu pracy jest narażony na działanie zagrożeń nie tylko fizycznych ale i psychospołecznych [6, 7]. Stres w miejscu pracy pojawia się wtedy, kiedy pracownicy (ale również pracodawcy) odczuwają dyskomfort psychiczny dotyczący warunków lub wymagań pracy w sytuacji, gdy te wymagania przekraczają ich możliwości [8, 9].

Definicja stresu, zgodnie z opinią American Institute of Stress, powinna uwzględniać nie tylko negatywny aspekt stresu, ale również jego pozytywne strony. Dobry, motywujący stres, określany jako eustres pełni funkcje adaptacyjne, umożliwia szybkie podejmowanie decyzji, mobilizuje ostatnie zasoby sił, chroni przed nadmiernym obciążeniem, sprzyja rozwojowi, pozwala poznać samych siebie, daje szansę na wypracowanie sposobów radzenia

sobie z tym, co nas drażni, martwi, czego się boimy i tym, co stanowi dla nas wyzwanie. Dystres (stres wyniszczający) to stres „zły”, szkodliwy, nadmierny, którego źródła stanowią przede wszystkim przepracowanie, przemęczenie i przecenienie swoich sił [10, 11].

Źródła stresu zawodowego

W dostępnej literaturze spotykamy wiele wykazów stresorów zawodowych. Są one porządkowane, kategoryzowane, grupowane przez naukowców, którzy opierają się na modelach teoretycznych, bądź na bazie danych empirycznych. We współczesnym świecie, w szybkim tempie pojawiają się coraz to nowsze elementy naszego życia, które będą stanowiły nowe zagrożenia zawodowe (np. nowe technologie, zmiany społeczne, organizacyjne, nowe rodzaje miejsc pracy) [7].

Na płaszczyźnie zawodowej potencjalne źródła stresu dotyczyć mogą kontekstu pracy i treści pracy. Bardzo ważne są też cechy indywidualne pracownika i środowisko pozazawodowe (rodzina, przyjaciele). W tabeli 1 przedstawiono potencjalne stresory występujące w środowisku pracy.

Tabela 1. Potencjalne źródła stresu w pracy [12]

Środowisko pracy	
Kontekst pracy	Treść pracy
Rola w organizacji - konflikt i niejednoznaczność roli,	Czynniki fizyczne - hałas, brud, temperatura,
Kultura i funkcjonowanie organizacji - komunikacja, - styl kierowania, - cele organizacji (niejasne, niezdefiniowane), - atmosfera,	Warunki pracy - godziny pracy, zmianowość, przerwy, - charakter pracy (odpowiedzialność, izolacja, kontakt z klientem), - rodzaj umowy, zarobki,
Rozwój zawodowy - możliwość awansu, szkolenia, rozwoju osobistego,	Zadania - stopień trudności, - stopień kontroli pracy, - stopień zróżnicowania, - nadmiar zadań, - presja czasu, tempo pracy,
Relacje interpersonalne - konflikty, zachowania wrogie, agresja, - brak wsparcia.	Narzędzia i technologia - ergonomia, - brak narzędzi lub umiejętności korzystania z nich, - złożona technologia.

Niezwykle ważny stresor dla ludzi aktywnych zawodowo stanowi trudność pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego. Wymogi związane z pracą (np. pozostawanie po godzinach pracy, zabieranie dokumentów do domu) przeszkadzają w realizacji obowiązków rodzinnych, pełnienia określonych ról (np. żony, męża, matki, ojca). Jednostka może mieć poczucie, że sukces zawodowy, awans osiąga kosztem rodziny [2, 8]. Kolejny problem stanowi przenoszenie sytuacji stresowych z miejsca pracy do środowiska rodzinnego (odreagowywanie stresu na członkach rodziny, poprzez sięganie po używki np. alkohol).

Reakcja na stres jest różna u poszczególnych osób i zależy przede wszystkim od cech osobowości, temperamentu, zdolności przystosowawczych itp. Osoby nadwrażliwe, działające w pośpiechu, niecierpliwe, dominujące, z krótkim stażem pracy, w wieku podeszłym są szczególnie narażone na wzmożone odczuwanie stresu [13, 14].

Skutki stresu zawodowego

Reakcja stresowa stanowi naturalną odpowiedź organizmu na wymagania, które przekraczają możliwości jednostki. Jeżeli występuje sporadycznie, nie powoduje szkód. Jednakże, gdy utrzymuje się długo i nie są niwelowane jej źródła, a także nie równoważy się jej negatywnego wpływu na zdrowie, to może doprowadzić do poważnych chorób somatycznych [2, 5].

Wykonywanie pracy w warunkach ciągłego stresu prowadzi do wyczerpania fizycznego i psychicznego. W szczególności powoduje: nerwice, zaburzenia lękowe, depresje, uzależnienia (alkohol, narkotyki, hazard itp.), nadciśnienie tętnicze, zawał mięśnia sercowego, udar mózgu, obniżenie immunologicznej odporności organizmu, migreny, arytmie, zwiększenie ryzyka zachorowania na nowotwory, choroby skóry, bóle mięśni karku, barków oraz okolicy lędźwiowo-krzyżowej kręgosłupa, suchość w ustach i gardle, tiki nerwowe, zaburzenia hormonalne, problemy z trawieniem i wydalaniem [2, 3, 5].

Pracownika narażonego na długotrwały stres cechuje rezygnacja, wycofanie, ograniczenie, bądź unikanie kontaktów ze współpracownikami, utrata motywacji i pewności siebie [2].

Skutki stresu zawodowego dotyczą zarówno jednostki, jak i organizacji (pracownika i pracodawcy) [15]. W tabeli 2 przedstawiono podmiotowe i organizacyjne skutki stresu zawodowego.

Tabela 2. Potencjalne skutki stresu zawodowego – podmiotowe i organizacyjne [12]

Skutki stresu zawodowego	
Podmiotowe	Organizacyjne
<ul style="list-style-type: none">▪ objawy fizyczne (np. zmęczenie, apatia, trudności w wypowiedaniu się),▪ spadek jakości wykonywanej pracy (np. utrata motywacji, kontroli nad pracą, zapominanie),▪ wycofanie (np. spóźnienia, unikanie kontaktów, rezygnacja),▪ zmiany w zachowaniu/wyglądzie (np. zwiększona konsumpcja alkoholu, nieumiejętność zrelaksowania się, ryzykanctwo),▪ regresja (np. napady płaczu, kłótnie, niedojrzałe zachowania).▪ agresywne zachowania (np. złośliwe rozsiewanie plotek, krzyk),	<ul style="list-style-type: none">▪ nieadekwatne wykorzystanie czasu pracy▪ spadek produktywności i jakości pracy,▪ wysoki odsetek zwolnień lekarskich,▪ wysoka fluktuacja pracowników,▪ zwiększone ryzyko wypadków,▪ absencja,▪ opór przed zmianami,▪ mobbing,▪ strajk, konflikty,

Stres powoduje również zmiany w funkcjach psychicznych. Konsekwencje przewlekłego stresu na poziomie psychiki przedstawiają zmiany obejmujące: stan emocjonalny oraz funkcjonowanie poznawcze.

Przewlekła reakcja na stres występuje najczęściej na skutek konfliktowych relacji, przemocy fizycznej i psychicznej, mobbingu w miejscu pracy, stresujących zdarzeń, które występują przewlekłe i wielokrotnie, a ponadto są nawracające. Przewlekła reakcja na stres wpływa na zdolność adaptacji (zmniejsza ją) nowych czynników stresogennych i prowadzić może do rozwoju objawów zaburzeń psychicznych. Psychologiczne skutki stresu mogą pojawić się na poziomie emocji. Będą to w szczególności: lek, niepokój, rozdrażnienie, impulsywność, złość i wrogość, utrata kontroli, poczucie samotności i izolacji, uczucie onieśmienia, zakłopotanie, zmienność nastroju, zniecierpliwienie, depresja, ogólne poczucie bycia nieszczęśliwym.

Z kolei skutki psychologiczne na poziomie poznawczym mogą powodować: problemy z pamięcią (trudniej przychodzi przypominanie sobie i rozpoznawanie rzeczy już znanych, zmniejsza się ilość zapamiętywanych informacji), obniżenie koncentracji i rozproszenie uwagi, nieadekwatna ocena aktualnej sytuacji i jej przyszłych następstw, gonitwa myśli, trudności w podejmowaniu decyzji, obniżony poziom obiektywizmu i krytycyzmu oraz zmniejszenie kreatywności [12, 16].

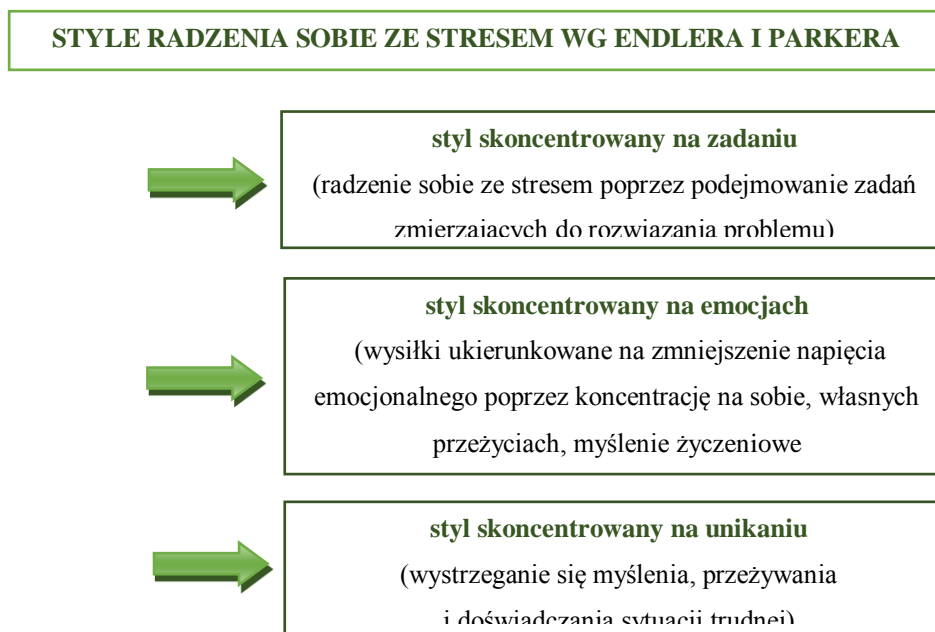
Sposoby radzenia sobie ze stresem

Radzenie sobie ze stresem to proces o charakterze dynamicznym, stanowi odpowiedź na daną sytuację, gdzie jedne sposoby czy formy zachowania mogą być zastępowane innymi [3]. Może być traktowane jako: proces, styl lub strategia. W literaturze przedmiotu istnieje wiele klasyfikacji stylów i strategii radzenia sobie ze stresem.

Radzenie sobie wg Lazarusa i Folkman „*to ciągle zmieniający się wysiłek poznawczy i behawioralny, skierowany na specyficzne wymagania zewnętrzne i/lub wewnętrzne, które oceniane są jako obciążające, bądź przekraczające możliwości człowieka*” [6]. Z kolei Wrześniewski definiuje termin radzenia sobie ze stresem, jako „*ciąg wielu zmieniających się w czasie strategii, które wiążą się ze zmianami stanu psychofizycznego danej osoby i cech danej sytuacji*” [17].

Obecnie zwraca się uwagę na aspekt społeczny w podejściu do radzenia sobie ze stresem (znaczenie wsparcia społecznego). Radzenie sobie z danym problemem może mieć charakter zbiorowy (być podejmowany przez pary, grupy, a nawet całe społeczności).

Poniżej przedstawiono najczęściej spotykaną i omawianą klasyfikacją stylów radzenia sobie ze stresem Endlera i Parkera.



Ryc. 1. Style radzenia sobie ze stresem na podstawie klasyfikacji Endlera i Parkera [17, 18]

Efektywność radzenia sobie ze stresem zależy od wielu czynników, w tym osobowości, inteligencji, doświadczenia, cech biologicznych i psychologicznych jednostki, temperamentu i innych [19].

Schwarzer proponuje trzy formy radzenia sobie ze stresem ukierunkowane na przyszłość: antycypacyjne, prewencyjne i proaktywne. Pierwsza z nich skierowana jest na wydarzenie, które na pewno wystąpi w bliskiej przyszłości i może mieć charakter wyzwania, zagrożenia lub korzyści. Ta forma to rozwiązywanie aktualnego problemu poprzez szukanie pomocy, inwestowanie zasobów, zwiększanie wysiłków i utrzymywanie dobrego samopoczucia pomimo występowania ryzyka (przedefiniowanie sytuacji na mniej zagrażającą, dystrakcję, korzystanie ze wsparcia). Antycypacyjne radzenie sobie ze stresem może być rozumiane jako zarządzanie znanym i przewidywanym ryzykiem, które zawiera inwestowanie zasobów do ochrony przed stresem, walki z nim, bądź maksymalizowanie mogących wystąpić korzyści. Prewencyjne radzenie sobie ze stresem polega na podejmowaniu wysiłku wobec wydarzenia, które z pewnym prawdopodobieństwem może wystąpić w przyszłości, a jego celem jest zgromadzenie zasobów mogących zmniejszyć negatywne skutki tego wydarzenia stresowego [16]. Forma proaktywna odzwierciedla wysiłki w budowaniu ogólnych zasobów ułatwiających wykorzystanie przyszłych szans i rozwój osobisty i wiąże się z przyszłymi wyzwaniami [20].

Autorzy proponują dwa procesy (opanowanie, poszukiwanie znaczenia), które wzajemnie się nie wykluczają, mogą występować równocześnie bądź w pewnym porządku czasowym i obejmują różne formy zachowania [21].

Do zadań ochrony zdrowia pracujących należy nie tylko rozpoznawanie zagrożeń zawodowych, ale przede wszystkim ich monitorowanie i próba eliminowania [12].

W tabeli 3 przedstawiono trzy główne kategorie interwencji, które powinny być podejmowane, w celu ograniczenia stresu w pracy (zgodnie z WHO).

Tabela 3. Działania podejmowane w celu ograniczenia stresu w pracy [22]

Kategoria	Opis	Cel	Przykłady
pierwsza	prewencja	oddziaływanie na stresory: - organizację pracy - warunki pracy	- modyfikacja pracy - redukcja obciążenia pracą - poprawa komunikacji społecznej itp.

druga	pomoc pracownikom w lepszym radzeniu sobie ze stresem	- modyfikacja reakcji pracowników na stresory - oddziaływanie na bezpośrednie, negatywne skutki stresu w pracy	- terapia poznawczo-behawioralna - szkolenia - zarządzanie czasem itp.
trzecia	naprawa sytuacji, leczenie	- oddziaływanie na bezpośrednie, negatywne skutki stresu w pracy	- programy powrotu do pracy - programy wspierania pracowników itp.

„Radzenie sobie”, to działanie, które ma na celu uwolnienie się od skutków stresujących sytuacji i zdarzeń. Współczesna nauka dostarcza wiele strategii i technik radzenia sobie ze stresem. Wśród nich są techniki koncentrujące się na samym problemie, na emocjach lub na znaczeniu sytuacji. Część z nich stosowana była już w starożytności i są potwierdzone naukowo.

Wśród strategii zorientowanych na problem, wymagających konfrontacji z problemem i osobistej kontroli nad sytuacją należy wymienić: rozwiązywanie problemów przez planowanie (np. burza mózgów), radzenie sobie przez konfrontację (wymaga wycucia i kontrolowania emocji), szukanie informacji (zmniejszanie niepewności).

Regulacja emocji to strategia, która wykorzystywana jest, kiedy mamy do czynienia ze stresem, na który nie mamy wpływu. Proponowane techniki radzenia sobie ze stresem stanowią: trening wyobrazeniowy (ideomotoryczny), który polega na przywoływaniu pozytywnych zmysłowych doświadczeń, wyobrażeń i kojarzeniu ich z emocjami lub budowaniu obrazów „nowej pożądanej rzeczywistości”, poszukiwanie wsparcia społecznego o charakterze instrumentalnym; wsparcie emocjonalne (miłość, zaufanie, empatia), wsparcie informacyjne (informacje, sugestie, rady), pochwały (wzmacnianie samooceny), rozładowywanie emocji (aktywność fizyczna).

Radzenie sobie ze stresem przez nadawanie znaczenia sytuacji to metoda, która daje większe poczucie siły i pozwala docenić wewnętrzne zasoby. Polega ona przede wszystkim na: reinterpretacji pozytywnej i rozwoju (umiejętności dostrzegania dobrych stron sytuacji trudnych, umiejętności akceptacji, odnajdywanie sensu w każdej sytuacji, odwołaniu do religii i duchowości (transcendentalne pojmowanie świata powoduje, że na sytuację trudną patrzymy z szerszej perspektywy, co pozwala nabrać do niej dystansu), porównywaniu (wyobrażenie, że mogłoby spotkać nas coś gorszego, poszukiwanie nadziei, dostrzeganie pozytywnej strony danej sytuacji), poszukiwaniu dodatkowych korzyści (nieprzyjemne doświadczenia stanowią naukę na przyszłość, mogą zmieniać postrzeganie świata oraz dostrzeganie korzyści i docenianie każdego dnia) [23].

Techniki antystresowe można podzielić na kilka grup (literatura podaje różne klasyfikacje). Należą do nich: techniki wpływania na sytuację stresogenną (rozwijają umiejętności interpersonalne: asertywność, umiejętność negocjacji, umiejętność rozwiązywania konfliktów), techniki zmieniające siłę, percepcję i znaczenie czynnika stresogenego (w przypadku bodźca fizycznego np. okulary przeciwsłoneczne, zatyczki do uszu; w przypadku bodźca psychologicznego techniki poznawczego radzenia sobie np. autosugestia, słuchanie swoich uczuć, wizualizacja, reframing, poznawcze „zaszczepianie się”, medytacja, biofeedback, stress check, trening uważności, trening autogenny Schultza, metoda Jacobsona, muzykoterapia, koloroterapia) oraz techniki redukcji napięcia emocjonalnego (relaksacja, ściskanie i rozciąganie, odreagowanie napięcia, aktywność fizyczna, gimnastyka antystresowa) [23].

Podsumowanie

Analizując doświadczenie innych krajów Unii Europejskiej, aby skutecznie przeciwdziałać nadmiernemu stresowi zawodowemu, konieczne są rozwiązania systemowe. Potrzebna jest przede wszystkim odpowiednia polityka państwa, w której problematyka stresu jest istotnym elementem ochrony zdrowia pracownika. Również rozwiązania prawne i konieczność monitorowania psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy nakładane na pracodawcę sprzyjają wczesnemu wykrywaniu problemu stresu w miejscu pracy [20]. Z kolei, aby pracodawcy mogli skutecznie redukować poziom stresu w pracy, potrzebna jest powszechna edukacja na temat czynników wywołujących stres oraz jego skutków indywidualnych, organizacyjnych i społecznych. Istotne w walce ze stresem zawodowym będzie również szkolenie specjalistów zajmujących się ochroną zdrowia pracujących m.in. lekarzy, pielęgniarek medycyny pracy czy też psychologów. Narzędzia monitoringu psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy, budowanie i wdrażanie interwencji antystresowych powinny zmniejszyć liczbę osób borykających się ze stresem zawodowym. Ogromne znaczenie będzie odgrywał wzrost świadomości społecznej, dostępność do specjalistów oraz umożliwienie przez państwo procedur pod względem ekonomicznym dla przedsiębiorstw w celu walki ze stresem zawodowym u pracowników.

Bibliografia

1. Konodyba-Rorat., Wanot B., 2016. Stres jako nieodłączny element procesu świadczenia usług szpitalnych [w:] J. Żywiołek, W. Babicz (red), Światowy Dzień

- Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Stres w życiu zawodowym. Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej
2. Ostrowska M., Michcik A., 2014. Stres w pracy – objawy, konsekwencje, przeciwdziałanie. *Bezpieczeństwo Pracy*, nr 5; s. 12-15
 3. Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., 2008. *Osobowość Stres a Zdrowie*. Warszawa, Wydawnictwo Difin
 4. Bińczycka-Anholcer M., Lepiesza P., 2011. Stres na stanowisku pracy ratownika medycznego. *Hygeia Public Health*, nr 46(4); s. 455-461
 5. Widerszal-Bazyl M., Stres psychospołeczny w pracy – pojęcie, źródła i konsekwencje, różnice indywidualne, prewencja. Centralny Instytut Ochrony Pracy, nop.ciop.pl/m5-3/m5-3_1.htm, data dostępu 08.03.2018
 6. Aouil B., Strategie i style radzenia sobie ze stresem w sytuacji kryzysowej, www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=119, data dostępu 08.03.2018
 7. Potocka A., 2012. Psychospołeczne zagrożenia zawodowe. Zarys problemu, [w:] D. Merez (red.), *Psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy*. Łódź, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera
 8. Heszen-Niejodek I., 2007. Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia*, tom 3. Gdańsk Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
 9. Państwowa Inspekcja Pracy, Czym jest stres?, www.pip.gov.pl/pl/bhp/stres-w-pracy/6421,czym-jest-stres-.html, data dostępu 08.03.2018
 10. Waszkowska M., Potocka A., Wojtaszczyk P., 2010. Miejsce pracy na miarę oczekiwań. Poradnik dla pracowników socjalnych. Łódź, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera
 11. Łącka U., 2014. Dobry i zły stres a organizm człowieka, www.czerwonyobcas.pl/2014/09/04/dobry-zly-stres-organizm-czlowieka/ (Data dostępu 08.03.2018)
 12. Potocka A., 2011. Psychospołeczne zagrożenia zawodowe – zarys problemu. [w:] D. Merez (red.), *Profilaktyka zagrożeń w miejscu pracy – od teorii do praktyki*. Łódź, Podręcznik dla psychologów. Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera
 13. Landowski J., 2007 Neurobiologia reakcji stresowej. *Neuropsychiatria i Neuropsychologia* nr 2; s. 26-36
 14. Świdorski A., 2006. Źródła stresu zawodowego, jego objawy i skutki ekonomiczne dla przedsiębiorstwa. Łódź, Seminarium Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi
 15. Stranks J., 2005. *Stress at work. Management and prevention*. Elsevier, Oxford

16. Grygorczuk A., 2008. Pojęcie stresu w medycynie i psychologii. *Psychiatria* nr 5: s. 111-115
17. Wrześniewski K., 2000. Style a strategie radzenia sobie ze stresem. *Problemy pomiaru*. [w:] I. Henszen-Niejodek, Z. Ratajczyk (red.) *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
18. Siudem A., 2005. Radzenie sobie ze stresem a osiągnięcia szkolne uczniów. Lublin, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, vol. XVIII sectio j; s. 155-165
19. Bargiel-Matusiewicz K., Podbielski Z., Klasik A., 2004. Współczesne rozumienie stresu. *Wiadomości Lekarskie*, nr 57: s. 3-4
20. Schwarzer R., 2001. Stress, resources, and proactive coping. *Applied Psychology: An International Review*; nr 50: s. 400-407
21. . Sęk H., Henszen I., 2011. Stres psychologiczny i jego przezwyciężanie. [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.) *Psychologia Akademicka*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
22. Żołnierczyk-Zreda D., 2015. Jak radzić sobie ze stresem zawodowym – trening oparty na uważności. Warszawa, Wydawnictwo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
23. Wheeler C. M., 2011. 10 prostych sposobów radzenia sobie ze stresem. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne