



## ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ STRESİ VE İŞ STRESİNİN YÖNETİLMESİ

### ÖZET

İnsanların çalışma hayatında kendilerini iyi hissetmesi, iş yaşamında, aile ve sosyal hayatındaki doyumla yakından ilişkilidir. Çalışan bireylerin geneli, kendilerini iyi hissedebilmek, başarılı olup, kendisine ve çevresine faydalı olmak istemektedirler. Ancak iş stresi bu konuda önemli bir engel teşkil etmektedir. Stres genel olarak iç veya dış uyarılar nedeniyle ortaya çıkan ve bireyin olağan yaşamını olumsuz etkileyen gelişmelerdir. Stresin pek çok nedeni olduğu gibi maruz kalma düzeyi ve kişilik özellikleri gibi faktörler etkisi üzerinde belirleyici olabilmektedir. Çalışanlar bireylerin iş hayatlarındaki gelişmelere bağlı olarak yaşadıkları stres ise iş stresi olarak kabul edilmektedir. Her işin kendine göre bir zorluğu olduğu gibi ortaya çıkardığı stres seviyesi de değişiklik gösterebilmektedir. Kolluk birimlerinin yaşadıkları iş stresi ise çok geniş kaynaklardan beslenmekte ve çok geniş etkileri olmaktadır. Stres, temelde canlılara karşılaştıkları zorlu ve hayati olaylar karşısında gerekli enerjiyi sağlama, bu zorlu durumların üstesinden gelme ve yaşamlarını devam ettirmeye yönelik, detaylı olarak bu bölümün ilerleyen kısımlarında açıklanacak bedensel bir fonksiyondur. Ancak yapılan araştırmalar stresin uzun süreler boyunca kronik biçimde devam etmesinin bedene gerekli enerjiyi sağlayarak faydalı bir işlev yerine getirme görevinin ötesine geçtiğini ve bedenün kaynaklarını tükettiğini, normal işleyiş düzenini bozmaya başladığını ve çeşitli fizyolojik rahatsızlıklara yol açtığını göstermektedir. Bu çalışmada, işgörenlerin hem iş hem de özel işlevselliğini olumsuz etkileyen iş stresi kavramı ve stres yönetimi hakkında açıklamalar yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, İş Stresi, İşletme, Yönetim.

## MANAGING WORK STRESS AND WORK STRESS IN WORKING LIFE

### ABSTRACT

Feeling good in working life is closely related to happiness in business life, family and social life. The working individuals generally want to feel good, to be successful and to be useful to themselves and their environment. However, job stress is an important obstacle in this regard. Stress is the developments that generally occur due to internal or external stimuli and negatively affect the normal life of the individual. As there are many causes of stress, factors such as exposure level and personality traits can be determinative on the effect. The stress that employees experience depending on the developments in business life is accepted as work stress. Each job has its own difficulty as well as the level of stress it reveals. The job stress experienced by law enforcement units is fed from a wide range of sources and has a wide range of effects. Stress is basically a bodily function that will be explained later in this chapter, to provide the necessary energy to the living creatures in the face of challenging and vital events, to overcome these challenging situations and to continue their lives. However, research shows that the chronic persistence of stress for long periods of time goes beyond the task of performing a useful function by providing the body with the necessary energy and consumes the body's resources, starts to disrupt the normal functioning of the body and causes various physiological disorders. In this study, explanations were made about the concept of job stress and stress management, which negatively affects both work and private functionality of employees.

**Keywords:** Stress, Job Stress, Business, Management Page.

## 1. GİRİŞ

Stres, kavramsal olarak Latince kökenli bir sözcük olup “estrica” dan gelmektedir. 17. Yüzyılda ise stres kavramı felaket, dert, musibet anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yy’da stres kavramı zor, baskı, güç gibi anlamlara gelmiştir. Diğer bir deyişle yavaş yavaş stres, güç ve baskı gibi sebeplerden ötürü biçimsel bozulma, çarpıtılma gibi kavramlara karşı direnç anlamı taşımaktadır (Demirel, 2013: 222). Stres, kişiler üzerine etki ederek bireylerin hal ve hareketlerini, iş verimini ve başka bireylerle etkileşimlerini ilgilendiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres birden bire ve kendiliğinden

meydana gelmez iken, stresin ortaya çıkabilmesi için bireyin yaşadığı çevre ya da ortamdan etkilenmesi gerekmektedir (Eren, 2001: 291). İş stresi, sonuçları önem arz eden, bireyin yaşadığı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır ve özellikle istenmeyen uyarıcılar ile tehdit edici çevresel durumlar karşısında bireyde oluşan fizyolojik tepkiler ile psikolojik tepkileri ifade etmektedir (Tınaz, 2005: 35-36).

## 2. İŞ STRESİ

Stres, kişiler üzerine etki ederek bireylerin hal ve hareketlerini, iş verimini ve başka bireylerle etkileşimlerini ilgilendiren bir kavramdır. Stres birden bire ve kendiliğinden meydana gelmez iken, stresin ortaya çıkabilmesi için bireyin yaşadığı çevre ya da ortamdan etkilenmesi gerekmektedir (Eren, 2001: 291). Stres, sonuçları önem arz eden, bireyin yaşadığı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır ve özellikle istenmeyen uyarıcılar ile tehdit edici çevresel durumlar karşısında bireyde oluşan fizyolojik tepkiler ile psikolojik tepkileri ifade etmektedir (Tınaz, 2005: 35-36; Demirel, 2013: 222; Paşa ve Kaymaz, 2013: 9- 10).

İş stresi, genel stres kavramından farklı bir anlam taşımaktadır. İş yaşamında çalışanlar üzerinde bir hayli önemli olan iş stresi çalışanların işyerindeki görev ve sorumluluklarını ifa ederken, kendi yaşantısından kaynaklı ve iş ortamından kaynaklı problemlerin bir araya gelmesi neticesinde ortaya çıkan psikolojik bir tepki olarak nitelendirilmektedir (Şenyiğit, 2004: 104). İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir (Cam, 2004: 3).

Özellikle görev ve sorumluluklardan kaynaklanan baskılar bireyin yetersiz olduğu düşüncesini güçlendirdiğinden stres oluşmaya başlamaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64-66; Soysal, 2009: 338-339). Stresin yüksek düzeyde olması, stresle mücadele edebilme konusunda zorlanması iş, aile ve sosyal sorumlulukların aksatılmasına sebep olmakla birlikte, fiziksel sağlığı da olumsuz etkilemektedir (Baltaş ve Baltaş, 2012: 83-84). İş hayatında çalışanların ve işletmenin başarısı açısından stres ele alındığında fonksiyonel ilişkiler önem arz etmektedir, bunlar (Güney, 2011: 15):

- Stresin temel sebebi iştir ve iş stresi, çalışanların sosyal ve beşeri becerilerini sınırlandırmaktadır.
- Genellikle işyükü ağır olan çalışanlarda, yönetimin sorumluluklarını getirmedeği örgütlerde stres ortaya çıkmaktadır.
- İş dışında çevresel faktörler bir süre sonra işyerine de bulaşmaktadır.
- Birey kendi yürüttüğü işi stresi yöneterek yapabilir.
- İşyerinde yaşanan başarısızlık durumlarında iş stresini önemli bir payı vardır.

İş stresine neden olan başlıca faktörleri çalışanlara yüklenen görev ve sorumluluğun devamlı artış göstermesi, mobbing uygulanması, kariyer yollarının kesilmesi, cam tavan, olumsuz iş ilişkileri, rol çatışması ve belirsizliği vb. sıralamak mümkündür. Bunlar ayrı ayrı veya birlikte olmak üzere bireyin strese karşı duyarlılığın artmasına sebep olup, bu da onların işlevselliğine zarar vermekte, bireyin zihinsel ve fizyolojik tepki vermesine neden olmaktadır. İş stresi, evrensel bir olgu olmasına karşın, ruhsal anlamda da değerlendirilebilmektedir (Pehlivan, 2002: 2; Yüksel, 2003: 216; Tınaz, 2005: 40-43).

## 3. STRES YÖNETİMİ

Stres yönetimi aynı zamanda stresle başa çıkma şeklinde de kabul edilebilir. Stres yönetimi, yaşamı sükûnetli veya en az stresle sürdürmek adına yapılan mücadele olarak da tanımlanmaktadır (Tutar, 2004: 281). Stres yönetimi veya başka bir ifade ile stres ile baş edebilmek, ruh sağlığının ve beden sağlığının korunmasının yanında üretici bir yaşam sürdürmek için önemli görülmüştür. Stres yönetiminin amacının uygun olan stres seviyesini korumak olduğu şeklinde açıklanmıştır. Stres yönetimi ile stresi dengelemek sağlık açısından önem arz etmektedir (Tutar, 2004: 268). Stres yönetiminde bireylerin kullanmış olduğu stratejiler önemlidir. Bu stratejilerde ortak olan amaç, bireysel olan alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal olan yapıların kontrolünün sağlanmasını gerektirmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006: 45).

#### 4. STRES YÖNETİMİ YAKLAŞIMLARI

Stres ve stresin yönetimi son zamanlarda üzerinde sıkça durulan konulardan biri olmuştur. Stresin neden olduğu olumsuz durumları ortadan kaldırmak ve bu olumsuzlukların sonuçlarını azaltarak yaşam standartlarını yükseltmek adına yapılan stres yönetimi çalışmaları mevcuttur. Bu amaçla bireysel ve örgütsel olarak uygulanan strateji ve yöntemler sağlık açısından önemli bir yer tutmaktadır (Bingöl, 2013: 35). Stres yönetimi konusunda literatürde çok geniş bir öneri listesi yer almakta olup bunlar arasından en çok ifade edilenler aşağıda aktarılmıştır.

##### 4.1. Egzersiz ve Gevşeme

Strese neden olan kaynaklar bireylerde sırt ve boyun kaslarında gerginliği arttırarak baş ağrılarına sebep olmaktadır. Egzersiz yapmak, kasların aktif olarak hareketini ve nefes alıp vermeyi sağlaması nedeni ile vücut hücreleri için gerekli olan kan akışını arttırması yönünden kişilere zindelik ve enerji veren etkinliklerin başında gelmektedir. Tempolu yürüme, step, yoga, yüzme, plates, aerobik bu egzersizlerdendir. Stresle mücadele etmede egzersizin çok önemli bir yere sahip olduğu vurgulanmıştır (Paşa, 2007: 163-164). Egzersizlerin yanında sportif faaliyetlerin de stresi azalttığı bilinmektedir. Spor yapmak bireye güven verirken kısa süreliğine de olsa iş hayatının stresinden uzaklaştırmaktadır (Işıksan, 2004: 213; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 247).

##### 4.2. Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlere Katılma

İnsanların hoşlandığı ve kendileri için uygun gördükleri kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlere katılmaları onları fiziksel ve ruhsal yönden daha sağlıklı hale getirdiği görülmüştür. Stres ile mücadelede boş zamanların nasıl değerlendirileceği önemli bir nokta olarak görülmüştür. Kitap okuma, sinema ve tiyatro faaliyetlerine gitme, yürüyüş yapma gibi faaliyetler stresi azaltmada etkin ve önemli faaliyetler olarak sıralanmıştır. Yapılan araştırmalar ile müzik dinlemenin stresi hafiflettiği açıklanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2012: 89).

##### 4.3. İbadet

İbadet ve ilahi sığınma, gevşeme ve derin düşünme durumlarını ele alan bir rahatlama tekniği olarak tanımlanmıştır. Kişilerde strese neden olan düşünce ve fikirleri ortadan kaldırarak bireyleri rahatlatmaktadır. Bunun için kişinin ruhunu ve bedenini dinlendirebilmesi adına uygulamaları gerekmektedir. İbadet ile insanlar stresli ortamlardan uzaklaşmaktadırlar. Bununla birlikte dini inanç nedeniyle yapılan dua ve ibadetler, kişilerin alçak gönüllü olmasına ve benlik bilincinin kuvvetlenmesine neden olurken, dua ve ibadetin kaygı, stres, yalnızlık ve boşluk gibi sıkça rastlanan ruhsal sıkıntılara karşı etkili olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ifade edilmektedir (Canpolat, 2010: 26-27).

##### 4.4. Stres Yönetimi Eğitimi

Modern çağda stres ile başa çıkabilmek adına yapılan eğitimlerde ilk olarak bireylere, stresle karşı karşıya geldiklerinde ne şekilde davranmaları ve neler yapmaları gerektiği öğretilmektedir. Bu eğitim kapsamında çalışanların bazıları yapmış oldukları işlerin özelliklerine uygun olarak geniş ve kapsamlı bir eğitim programlarına tabi tutulmaktadır. Stresin etkileri ne derece olursa olsun kişilerin olumsuz stres unsurlarını olumlu hale getirmeleri mümkün olmaktadır. Stresin olumsuz etkilerinden uzaklaşmak için çevresel stres unsurlarını yok etmek ya da azaltmak doğru görülmüştür. Bununla birlikte iş görenlere stresi nasıl yönetecekleri ile ilgili bilgiler verilmektedir (Bingöl, 2013: 55).

##### 4.5. Etkin İletişim

Örgütlerin meydana gelmesi için birliktelik ve ortak hedeflerin olması gerekir. Bu ancak iletişim sayesinde gerçekleşmektedir. İletişim; örgütlerde bilgi, koordinasyon, kontrol, motivasyon gibi öğeleri oluşturmak için kullanılan bir araç olup yönetimin vazgeçilmez unsurlarından sayılmıştır. Ancak iletişim sayesinde iş görenler uyumlu ve koordineli olarak çalışmaktadırlar. Karar verme, motivasyon ve kontrol iletişim sayesinde sağlanmaktadır. Karşılıklı güven ve bilgi akışı sağlanarak kaliteli ve verimli bir yönetim anlayışı gelişmektedir. Örgütlerde iletişim sistemleri bireylerin psiko-sosyal ihtiyaçlarını göz önüne alarak düzenlenir ise verimlilik olumlu yönde etkilenerek çalışanların kendilerini daha mutlu hissetmelerinin önü açılmaktadır (Doğan, 2005: 62; Tutar, 2004: 257).

#### 4.6. Sosyal Destek Sistemleri

Örgütlerde oluşan stresin giderilebilmesi açısından sosyal destek sistemleri önemli görülmüştür. Destek sistemleri örgüt çalışanlarının görüşme yolları ile destek alıp stresi yenebilmeleri için oluşturulmuştur. Sosyal destek sistemi, kişilerin bir veya daha fazla insanla devamlı olarak görüşmesi, görüştükları bireylerden olumlu duygularla birlikte ihtiyaç duydukları duygusal desteğin alınması ve verilmesi olarak ifade edilmektedir. Arkadaşlık ilişkilerinin iş haricinde de devam etmesi, belirli kuruluşlara yapılan üyelikler ve ev ziyaretleri ile kişilere sosyal destek sağlanmaktadır. Sosyal destek alan bireyler fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissederken, destek aldıkları zaman daha katılımcı ve daha aktif olarak çalışmaktadırlar. Kişilerin sosyal destek almaları ayrıca kendilerine olan güven duygusunu geliştirmektedir. Bireylerin daha mutlu ve heyecanlı oldukları görülmüştür (Tutar, 2004: 123).

#### 4.7. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi kişinin yaptığı işleri, faaliyetleri ve kendisini yönetebilmesi olarak ifade edilmektedir. Yanlış olan işleri hızlı bir şekilde yapmak değil, doğru işleri en kısa sürede yapmak şeklinde tanımlanmaktadır (Soysal, 2008: 10). Zamanı yönetebilen iş görenler zamanın köleliğinden kurtularak daha verimli ve etkin işler yapmakta ve hedeflerine daha kısa zamanda daha az enerji ve kaynak kullanarak ulaşabilmektedirler. Zamanını kaliteli kullanan yani zamanı yönetebilen kişiler stresten uzaklaşmaktadırlar (Soysal, 2008: 37).

#### 4.8. Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

Örgütlerde yapılacak olan işlerin yeniden düzenlenmesi halinde çalışanların az ya da fazla yapmış oldukları işler ve görevler yeniden gözden geçirilmiş olmaktadır. Böylece çalışanlara uygun olan görevler verilmekte ya da fazla olan işler kişilerden alınarak düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler ile belirtilen sebeplerden doğan stres engellenmiş olmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 66). Yapılan iş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi iş hayatındaki çatışma ve problemleri azaltarak iletişimden kaynaklanan stresi hafifletmektedir. Çalışma ortamlarının düzenlenmesi, çalışanlara verilen eğitimlerin sayılarının artırılması, rol çatışmaları ve rol belirsizliklerine karşı önlem alınması, iş bölümü yapma, fazla ya da az iş yükünü düzenlemek, bireysel ve örgütsel olarak amaçlar belirlemek gibi alınacak olan örgüt içi önlemler çalışanların streslerini hafifletmektedir. Bu tür düzenlemeler bireylerin çalışmış oldukları örgüte karşı bağlılıklarını arttırmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 67).

### 5. STRES SONUCUNDA ORTAYA ÇIKAN TEPKİLER

Stres vücudun normal performansını ve dengesini olumsuz şekilde etkileyen süreçleri içermektedir. Vücudun denge durumunu düzeltmek için verdiği tepkilere stres tepkileri denilmektedir. Stres verici bir faktör karşısında stresin ortaya çıkıp çıkmaması bireyden bireye farklılık göstermesine rağmen stres yaşanması durumunda ortaya çıkan tepkiler her bireyde benzer özellikler göstermektedir. Organizmanın işler halde bulunan ve bütün halinde olan bedensel mekanizmalarının düzeni olarak ifade edilen denge "homeostasis" durumunu korumak, bozulan dengeyi tekrar eski haline getirmek stres tepkilerinin temelini oluşturmaktadır. "Bu doğanın canlı organizmalara bir armağanıdır." (Şahin, 1995: 9). Bedende meydana gelen fizyolojik, bilişsel ve duygusal tepkiler sırasıyla aşağıda belirtilmiştir.

#### 5.1. Fizyolojik Tepkiler

Bedenin iç ve dış uyarıcılar tarafından uyarıldığında vücudun bu uyarıcıya karşı verdiği fiziksel tepkiler fizyolojik tepkiler başlığı altında toplanmaktadır. Stresle beraber kan basıncının artması, kalp atışının ve sonununun artması gibi birçok bedensel tepki ortak fizyolojik tepkiler arasında sayılabilirler. Bu ortak tepkileri ilk kez Walter Cannon ortaya çıkarmış ve buna "savaş ya da kaç tepkisi" ismini vermiştir (Baltaş ve Baltaş, 2012: 32). Beden stresli durumda alarma geçtiğinde, karşılaşılan şoka karşı uyum süreçleri harekete geçirilmekte, sempatik sinir sistemi faaliyete geçerek stres kaynağıyla savaşmak veya ondan kaçmak için kas sistemi harekete geçmekte, ilave enerji sağlamak için kandaki glikoz seviyesi artmakta, gerekli enerjiyi ihtiyaç duyulan yerlere göndermek için kalp atışı ve kan basıncı artmaktadır (Silah, 2005: 110; Bingöl, 2013: 11). Stres deneyimi uzun süreli ve kronik bir hal aldığında ve artık tükenme aşamasına geldiğinde bedenin strese verdiği tepki stres kaynağından daha zararlı olmaya başlamakta, strese verilen tepkiler çeşitli hastalıklara yol açabilmektedir (Korkut, 2014: 23).

## 5.2. Bilişsel ve Duygusal Tepkiler

Bireyin fiziksel yapısına dışarıdan hiçbir güç ve dış etkinin olmamasına rağmen kendi düşünce gücü sayesinde ortaya çıkan stres zihinsel strestir. Bireyin karşılaştığı zor durumları tekrar tekrar zihinde değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan stres olarak da ifade edilebilir. Burada bireyin stres kaynağı etkenle doğrudan karşılaşmadan zihninde canlandırmasıyla stres tepkisini harekete geçirmesi söz konusudur (Silah, 2005: 110-111; Bingöl, 2013: 12). Stres yaratan unsur daha önce yaşanan bir olaya benzer ise geçmiş yaşantılardan yola çıkılarak bellekte karşılaştırma yapılmakta, farklı yönler ayrıştırılmakta duruma göre başa çıkma stratejisi belirlenmekte ve stresle başa çıkılmaya çalışılmaktadır. Böylece kişinin yaşanan olayları algılamasına göre tepkiler, davranışlar ve duygular şekillenmektedir (Karagül, 2011: 47-49).

## 5.3. Davranışsal Tepkiler

Stres yaratan durumla karşılaşan bireyin bununla başa edebilme ihtimalini değerlendirmesi bireyin davranışsal tepkilerini şekillendirmektedir. Başa çıkma yeterliliğinin olduğunu değerlendirilmesi durumunda birey stres etkenini ortadan kaldırmaya yönelik aktif davranışlar sergilemektedir. Stresli durumu değiştirilemez olarak değerlendiren bir birey ise daha çok duygulara yönelik, boyun eğici ve çaresiz başa çıkma yöntemlerini kullanmaya yönelmektedir. Strese verilen davranışsal tepkilerde cinsiyetler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Erkeklerde saldırgan davranışlar, alkol kullanımı, kişilik bozuklukları gibi daha çok fizyolojik tepki ve etkiler görülürken, kadınlarda kaygı bozukluğu ve depresyon gibi duygusal tepkilerin öne çıktığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda kadınların daha çok stres belirtisi yaşadıkları ve bununla ilişkili daha fazla sağlık sorunları yaşadıkları belirtilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 62).

## 6. SONUÇ

İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir. Özellikle görev ve sorumluluklardan kaynaklanan baskılar bireyin yetersiz olduğu düşüncesini güçlendirdiğinden stres oluşmaya başlamaktadır. İş yerinden kaynaklı stres nedenleri arasında kariyer engelleri, mobbing, olumsuz iş ilişkileri, baskı, aşırı çalışma vb. gibi faktörler ilk sıralarda gelmektedir.

İş stresinin belli ölçülerde oluşması doğal bir durum iken bireyin tahammül kapasitesi aşmasını durumunda işlevsel yetersizliklere yol açmaktadır. Yetmezlik, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma niyeti, verimsizlik, tükenmiş vb. gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Bundan dolayı örgütlerde iş stresi konusunda bir farkındalığın oluşması, işgörenlerin iş stresinin azaltılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z. (2012). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi.
- BİNGÖL, G. (2013). *Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- CAM, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- CANPOLAT, Ö. (2010). *Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres İle Baş Etmede Etkililiği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- DEMİREL, E.T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.
- DOĞAN, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. İstanbul: Kare
- EREN, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta.



- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve ÖZTEMİZ, B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23, 61-85.
- GÜNEY, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel.
- İŞIKHAN, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal.
- KARAGÜL, M. (2011). *Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- KORKUT, A. E. (2014). *Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma*. Yayınlanmamış İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- PAŞA, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- PAŞA, M. ve KAYMAZ, K. (2013). *Stres Yönetimi*. Bursa: Alfa Akademi.
- PEHLİVAN, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset
- SİLAH, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin.
- SOYSAL, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 22(1), 4-19.
- SOYSAL, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 333-359.
- ŞAHİN, N. H. (1995). *Stresle Başa Çıkma Yolları: Olumlu Bir Yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği
- ŞENYİĞİT, G. (2004). Çalışma Hayatında Stres. *Verimlilik Dergisi*, 3 (1), 103-119.
- TINAZ, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta.
- TUTAR, H. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- YILMAZ, A. ve EKİCİ, S. (2006). Örgütsel Yaşamada Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *SDÜ İİBF Dergisi*, 11(1), 31-58
- YÜKSEL, İ. (2013). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi. *Kırıkkale Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(1-2), 214-222.