



בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

1243.7001.01 – פרויקט: ניהול לחצים בעבודה: אבחון והתערבות Managing stress at work: Diagnosis and intervention

(דרישות קדם: ניהול אנשים ומערכות- מיקרו)

סמסטר א' – תשפ"ב

קורס זה מוכר כקורס פרויקט לתואר שני M.Sc. / MBA

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
01	ה'	18:45-21:30	הגשת פרויקט כמפורט בתכנית הקורס	פרופ' שרון טוקר	tokersha@tauex.tau.ac.il	03-6407488 052-3884789

נא ראו את תכנית הקורס המפורטת בהמשך-
הקורס יתקיים במתכונת היברידית- שיעורים בכיתה, שיעורים מוקלטים לצפייה בבית ומפגשים קבוצתיים אישיים עם המרצה בזום לפי לוח פגישות שייקבע.

שעת קבלה – בתיאום מראש

עוזרת הוראה – הדר פרידין hadarfreidin@mail.tau.ac.il

היקף הלימודים

היקף הי"ס לקורס : 2

ECTS = 4 1 י"ס – ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System), ערך הניקוד של הקורס במוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

תיאור הקורס

לחצים ומתחים מהווים עבור מרבית האנשים חלק בלתי נפרד מהווי העבודה היומיומי שלהם. שעות העבודה הארוכות, כמות הדוא"ל הגוברת, הצורך לתמרן בין מגוון מטלות ותפקידים, לוחות זמנים בלתי אפשריים ושינויים תדירים בטכנולוגיות ושיטות עבודה- כל אלה משפיעים הן על העובד והן על הארגון. המחיר אותו משלמים העובדים- הן במונחי בריאות פיזית ונפשית והן במונחי תפוקה, היעדרויות ועזיבת מקום העבודה, הוביל חוקרים רבים לנסות ולאתר את גורמי הלחץ הנפוצים ואת הפרקטיקות האישיות והארגוניות העשויות לסייע בהתמודדות עם גורמי הלחץ הללו. ואז... הגיעה הקורונה ולפתע- כל המודלים המוכרים הועמדו למבחן.

במסגרת הקורס יכירו התלמידים לעומק את המודלים והתיאוריות המובילים בחקר תחום הלחצים הארגוניים, ייחשפו לשיטות אבחון שונות, יכירו שיטות מניעה אישיות וארגוניות וילמדו לבנות תכנית ארגונית להפחתת לחצי עובדים. יושם דגש על ניתוח עולם העבודה שהשתנה בעקבות המגיפה. נכיר גם כלים אישיים להתמודדות עם לחץ ונמפה את חוויות העובדים מהבית בתקופה מורכבת זו. במהלך הקורס יעשה שימוש בהרצאות, דיונים וירטואלים, סרטים, מצגות וניתוח אירועים ויושם דגש הן על היבטים מחקריים בתחום הלחץ והן על היבטים יישומיים. פרויקט הסיכום בקורס יחשוף את התלמיד למגוון הנושאים המתוארים לעיל וישמש ככלי ניהולי.

תיאור הפרוייקט:

התלמידים יעבדו בקבוצות של ארבעה ויערכו אבחון לחצים בארגון. במסגרת זו כל קבוצה תבחר ארגון אחד בו עובד אחד מחברי הקבוצה או אדם קרוב לו. חשוב לקבל את הסכמת הארגון לביצוע האבחון. חברי הקבוצה יבנו יחד את כלי האבחון (שאלונים, שלד ראיון, דפי תצפית), יערכו את האבחון בהשתתפות כל החברים כשחלק יראיינו, חלק יעבירו שאלונים וחלק יצפו, ובסופו של דבר חברי הקבוצה יכתבו יחד מסמך ארגוני מסכם עם המלצות לתכנית התערבות.

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. לזהות את מקורות הלחץ להם אנו חשופים במסגרת העבודה וכן אלו שההתמודדות עם הצורך לעבוד מהבית מזמנת לנו, תוך שימת דגש על תיאוריות ותפיסות מרכזיות של לחצים בארגונים.
2. לאבחן תוצאות (חיוביות ושליליות) של גורמי הלחץ הללו, כולל גורמים הקשורים למשבר הקורונה, הן ברמת העובד והן ברמת הארגון והכרת המשתנים הממתנים את הקשר בין גורמי לחץ לתוצאותיהם.
3. להשתמש במתודולוגיות אבחוניות שונות מתחום הלחץ-שאלונים, ראיונות ותצפיות.
4. להשתמש בשיטות מניעה והתמודדות עם לחצים ברמת הפרט וברמת הארגון.
5. לתכנן ולפתח תכניות התערבויות ארגוניות להפחתת רמת החשיפה לגורמי ותגובות הלחץ בארגון.

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

קורס זה מוכר כקורס פרויקט ובמסגרתו יגיש התלמיד פרויקט מסכם. **ציון הקורס מבוסס על החלקים הבאים:**

מועד	פורמט	מטלה	אחוז
21.11.21	הגשה קבוצתית	מסמך הכנה לאבחון ארגוני	20%
13.1.22	הגשה אישית	תובנות אישיות (בשיעור המסכם)	10%
6-13.1.22	הגשה קבוצתית	הצגת ממצאי אבחון ראשוניים בכיתה	10%
24.2.22	הגשה קבוצתית	אבחון ארגוני- חווית הלחץ בראייה ארגונית כוללת הגשת מסמך מסכם	60%

נהלי נוכחות

1. השיעור כולל דיונים רבים ושיתוף בחויות ותובנות. על התלמידים הנרשמים לצפות בשיעורים המוקלטים מראש ולהשתתף בשיעורים אשר יעברו בזום עם **מצלמה פתוחה**.
2. נוכחות חובה בכל השיעורים ובייחוד במפגשים הקבוצתיים ובמועדי הצגת תוצאות האבחון וכן בשיעור האחרון על פי המפורט בתכנית הקורס. היעדרות מן השיעורים בהם מוצג הפרוייקט תגרור הורדה של 3 נקודות מן הציון הסופי בקורס.
3. במהלך השיעורים יוגשו מטלות שישמשו כבסיס לכתיבת הפרוייקט. היעדרות מן השיעורים תפגע ביכולת להגיש מסמך שלם.

פירוט המטלות בקורס

1. **חווית הלחץ כפי שמתקפת בעיני התלמיד (10%)** - מילוי שאלונים אישיים לאורך הקורס וכתיבת מסמך תובנות אישיות קצר בשיעור המסכם.
2. **חווית הלחץ בראייה ארגונית (90%)** - עריכת אבחון בארגון (פרטי או ציבורי) - באמצעות הפצת שאלונים, ראיונות, תצפיות, ובמידת האפשר ניתוח תכתובת ארגונית. הממצאים יוצגו בפני הכיתה (ללא זיהוי שם הארגון / היחידה) וישמשו כבסיס לכתיבת המלצות להתערבות ארגונית.
 - a. 20% בניית כלי אבחון- שאלונים לראיון מובנה, דף תצפית, שאלון כמותי- מבוססים על מודלים שנלמדו בקורס.
 - b. 10% הצגת ממצאים ראשוניים בכיתה.
 - c. 60% הגשת מסמך מסכם הכולל
 - i. תיאור תהליך האבחון
 - ii. ממצאי האבחון
 - iii. תכנית התערבות המתייחסת לשניים-שלושה ממצאים עיקריים
 - iv. תקציר מנהלים לארגון

שימו לב- ציון הפרוייקט המסכם מבוסס (בין היתר) על איכות ובהירות הכתיבה, ועל העצמאות המחשבתית אותה יפגינו חברי הצוות בעבודה. **שימוש** בלתי ראוי בחומרים של סטודנטים אחרים – משמע התבססות על פרויקטים דומים (בין אם משנים קודמות, מהאינטרנט, או מחברים לקורס), **יחשב כהעתקה ויוביל לפסילת הפרוייקט**.

חובות התלמיד

1. השלמת מטלות הקורס
2. נוכחות בשיעורים (אם שיעור יועבר בזום- יש להיות עם מצלמה פתוחה)
3. שילוב של חומר קריאה ביבליוגרפי על פי ההנחיות

מדיניות שמירה על טווח ציונים

החל משנה"ל תשס"ט מונהגת בפקולטה מדיניות שמירה על טווח ציונים בקורסי התואר השני. עקרונות השיטה חלים על כל קורסי התואר השני, ומדיניות השמירה על טווח הציונים תיושם לגבי הציון הסופי בקורס זה. מידע נוסף בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה.

הערכת הקורס ע"י הסטודנטים

בסיומו של הקורס הסטודנטים ישתתפו בסקר הוראה על מנת להסיק מסקנות לטובת צרכי הסטודנטים והאוניברסיטה.

אתר הקורס

אתר הקורס יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. שקפי הקורס יהיו באתר הקורס באתר. לתשומת לבכם - בכיתה ידונו גם נושאים (ובפרט דוגמאות) שאינם מופיעים בשקפים או מופיעים בכותרת בלבד. כל אלו הינם חלק בלתי נפרד מחומר הקורס.

תכנית הקורס

מפגש	תאריך	משימת הגשה לקראת השיעור	הרצאה ופעילות בפורום הכיתתי	במהלך השיעור אישי/ בקבוצות
1	14.10	מילוי שאלון (1)	מהו לחץ, מודל הקורס, אוריינטציה לפרוייקט, היכרות וחלוקה לצוותי עבודה	Stress dating
2	21.10	מילוי שאלון (2)	מה כל כך מלחיץ כאן? <ul style="list-style-type: none"> מיפוי מקורות לחץ אישיים וארגוניים יחסי עובדים ומנהלים קורונה כגורם לחץ כלים למיפוי גורמי לחץ בארגון 	תרגילי כיתה חלוקה סופית לצוותי עבודה (יש לעדכן את שמות חברי הקבוצות באתר)
3	28.10	מילוי שאלון (3)	למה זה כל כך מלחיץ אותי? ... <ul style="list-style-type: none"> תיאוריות מרכזיות ומודלים תפקידה של התפיסה החברתית כלים למיפוי תפיסות לחץ בארגון 	תרגילי כיתה- הכנה לאבחון ארגוני
4	4.11	(אין מפגש- למידה עצמית)	האזנה להרצאה מוקלטת- אין שיעור בכיתה <ul style="list-style-type: none"> השלכות לחץ וגורמים ממתנים כלים למיפוי תגובות לחץ מילוי תובנות בעקבות האזנה 	
5	11.11	מילוי שאלון (4)	לחץ בראייה מחקרית <ul style="list-style-type: none"> ניסוח השאלות האבחוניות איתור כלי המחקר המתאימים הנחיות לאיסוף הנתונים 	<ul style="list-style-type: none"> הכנה לאבחון- עבודה בצוותים- יישום חומרי השיעור על הארגון אותו תאבחנו- ניסוח שאלות, איתור כלי מחקר, בניית הכלי האבחוני. מוכחות חובה
6	18.11	יש להגיע לשיעור עם טיוטת כלי האבחון	עבודה בצוותים בכיתה	שלושה ימים לאחר שיעור זה- יש להגיש את מסמך כלי האבחון. 21.11.21 הגשת כלי האבחון 20%
7	25.11	ZOOM	פגישות אישיות בזום- משוב קבוצתי ואישור כלי האבחון האבחון הארגוני יוצא לדרך	
8	2.12	(אין מפגש- למידה עצמית)	התמודדות אישית כלים להתמודדות- פסיכולוגיה חיובית, משאבי התמודדות, סגנונות התמודדות, לחץ וקורונה- ממצאי 2020-2022 מילוי תובנות בעקבות האזנה	
9	9.12	מילוי שאלון (5)	התמודדות ארגונית <ul style="list-style-type: none"> התמודדות ארגונית עם לחצי עבודה- בניית תכניות התערבות יעילות בארגונים 	יוקדש זמן לעבודה קבוצתית מונחית על פרוייקט הסיום-

10	16.12	מילוי שאלון (6)	• דגשים לעבודה המסכמת- איך מנתחים את הנתונים	עבודה קבוצתית מונחית על פרוייקט הסיום
11	23.12 ZOOM		עבודה מונחית בצוותים עם המרצה לפי לוח זמנים שיתואם מראש	
12	30.12 ZOOM	האזנה להרצאה מוקלטת עקרונות להצגת הממצאים	עבודה מונחית בצוותים עם המרצה לפי לוח זמנים שיתואם מראש	
13	6.1		הצגת ממצאי האבחון הראשוניים בכיתה וקבלת משוב מתלמידי הכיתה (10% מהציון)	מכחות חובה
14	13.1		המשך הצגת ממצאי האבחון הראשוניים בכיתה סיכום תובנות אישיות בכיתה	מכחות חובה
<p>אז מה היה לנו? ארגז הכלים האישי והניהולי דין בתובנות אישיות</p>				
<p>24.2.22 הגשת מסמך המסכם את הפרוייקט- (60% מהציון) אבחון, ממצאים, תכנית התערבות מוצעת ותקציר מנהלים. לא ניתן להגיש באיחור משום סיבה (יש חלון זמן לבדיקת העבודה) אנא היערכו בהתאם.</p>				

- Kinman, G., & Jones, F. (2005). Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed?. *Work & Stress*, 19(2), 101-120.
- Pollock, K. (1988). On the nature of social stress: Production of a modern mythology. *Social science & medicine*, 26(3), 381-392.

תיאוריות קלאסיות מרכזיות בהמשגת הלחץ

Summary of theories:

- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2012). Theories of psychological stress at work. *In Handbook of occupational health and wellness* (pp. 23-38). Springer US.

Role theory:

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. 1964. Occupational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York, NY: Wiley. Chapter 2. P. 11-35.

Person-Environment (P-E) fit theory

- Edwards, J.R., Caplan, R.D. Harrison, R.V. (1998), "Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research", in C.L. Cooper (Eds), Oxford University Press, Oxford, England, pp.28 – 67.

Conservation of Resources theory

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. *Research in occupational stress and well-being*, 4, 167-220.

Job Demands Resources model

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

Effort-reward imbalance theory

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

מקורות לחץ בארגון ומחוץ לו. כולל יחסי עובדים ומנהלים

- Cooper, L. C., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage. Chapter 2.

Job Demands Control

- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.

The challenge hindrance model

- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- *** Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516.

Managerial positions

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.

מקורות לחץ 2021

- Wanberg, C. R., Csillag, B., Douglass, R. P., Zhou, L., & Pollard, M. S. (2020). Socioeconomic status and well-being during COVID-19: A resource-based examination. *Journal of Applied Psychology*.
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234.
- Hennekam, S., Ladge, J., & Shymko, Y. (2020). From zero to hero: An exploratory study examining sudden hero status among nonphysician health care workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1088.
- Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Hassan, T. (2020). The mental health of doctors during the COVID-19 pandemic. *BJPsych bulletin*, 1-4.
- Pfefferbaum, B., & North, C. S. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 383(6), 510-512.
- Hagger, M. S., Keech, J. J., & Hamilton, K. (2020). Managing stress during the coronavirus disease 2019 pandemic and beyond: Reappraisal and mindset approaches. *Stress and Health*, 36(3), 396-401.
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2020). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*.
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Burkhard Wörtler, Nico W. Van Yperen & Dick P. H. Barelds (2020) Do blended working arrangements enhance organizational attractiveness and organizational citizenship behaviour intentions? An individual difference perspective, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: 10.1080/1359432X.2020.1844663
- Du, D., Bakker, A. B., & Derks, D. (2020). Capitalization on positive family events and task performance: A perspective from the work–home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Katie M. Lawson, Soomi Lee & Danka Maric (2021) Not just work-to-family conflict, but how you react to it matters for physical and mental health, *Work & Stress*, DOI: 10.1080/02678373.2021.1888821
- Sherf, E. N., Parke, M. R., & Isaakyan, S. (2020). Distinguishing voice and silence at work: unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout. *Academy of Management Journal*
- Schabram, K., & Heng, Y. T (2021). How Other and Self-Compassion Reduce Burnout through Resource Replenishment. *Academy of Management Journal*

- Crum, A. J., Jamieson, J. P., & Akinola, M. (2020). Optimizing stress: An integrated intervention for regulating stress responses. *Emotion*, 20(1), 120.
- McGonagle, A. K., Schwab, L., Yahanda, N., Duskey, H., Gertz, N., Prior, L., ... & Kriegel, G. (2020). Coaching for primary care physician well-being: A randomized trial and follow-up analysis. *Journal of occupational health psychology*, 25(5), 297.

יחסי בית-עבודה

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Poelmans, s., Odle-Dusseau, H. & Beham, B. (2009), Work-life balance: Individual organizational and strategic practices. In S. Cartwright & C. L. Cooper, Ed. *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*, Ch. 9.
- Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond Work-Life “Integration”. *Annual review of psychology*, 67, 515-539.
- וסטמן, מינה העברה (crossover) של לחץ ומתח בין בני זוג. 193-220

מתודולוגיות אבחון לחץ בארגונים

- Cooper, L. C., Dewe, P. J. & O’Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage. Chapter 3.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Sage.
- Cohen, S., (2000). Measures of Psychological stress. Summary prepared by Sheldon Cohen in collaboration with the Psychosocial Working Group. Last revised February, 2000 .
- Measures of Organizational Stressors (summary)

לחץ כתופעה חיובית ו stress mindset

- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744.
- Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 716.
- Jamieson, J. P., Mendes, W. B., & Nock, M. K. (2013). Improving Acute Stress Responses The Power of Reappraisal. *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 51-56.
- Brooks, A. W. (2014). Get excited: Reappraising pre-performance anxiety as excitement. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(3), 1144-1158.
- טוקר, ש. ובן-אבי, נ. (2017). האם אנחנו צריכים להילחץ מהלחץ? חידושים בניהול.

השלכות לחץ על העובד והארגון

- Shirom, A. (2003). The effects of work-related stress on health. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnbust, & C. L. Cooper (Eds.) *Handbook of work and health psychology*. (2nd Edition; pp. 63-83). New York, New York: Wiley.
- Jex, S.M, Cunningham, C. J. L., De La Rosa, G. & Broadfoot, A. (2006), Stress and employee effectiveness. In A. M. Rossi, P. L. Perrewe, & S. L. Sauter Ed. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. Ch. 8, pp 101-119.

- מלמד, ש. שחיקה נפשית וסיכון לתחלואה פיזית.

- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Taylor, S.E. (2006). Tend and befriend: Biobehavioral bases of affiliation under stress. *Current Directions in Psychological Science*, 15, 273-277.
- Cooper, L. C., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage. Chapter 5.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. In H.S. Friedman (Ed.), *Oxford Handbook of Health Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.

גורמים ממתנים ופסיכולוגיה חיובית

- התמודדות אישית עם לחצי עבודה (רשימה חלקית)
- *HBR Guide to Managing Stress at Work* (2014). Harvard Business Review Press.
- Casper, A., Tremmel, S., & Sonnentag, S. (2019). Patterns of positive and negative work reflection during leisure time: A latent profile analysis. *Journal of occupational health psychology*, 24(5), 527.
- Weigelt, O., Syrek, C. J., Schmitt, A., & Urbach, T. (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone—A diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 373.

התמודדות ארגונית עם לחצי עבודה

- Biron, C., Gatrell, C., & Cooper, C. L. (2010). Autopsy of a failure: Evaluating process and contextual issues in an organizational-level work stress intervention. *International journal of stress management*, 17(2), 135.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 108.
- Van der Klink (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*. 91 (2) 270
- Ribon, C., Cooper, C. L. & Bond, F. W., (2009), Mediators and moderators of organizational interventions to prevent occupational stress. In S. Cartwright & C. L. Cooper, Ed. *The Oxford Handbook of Organizational Behavior*, Ch. 18, pp 441-465.
- Noblet, A. J., & Lamontagne, A. D. (2009), The challenges of developing, implementing, and evaluating interventions. In S. Cartwright & C. L. Cooper, Ed. *The Oxford Handbook of Organizational Behavior*, Ch. 19, pp 466-496.
- CIPD, Building the business case for managing stress in the workplace