

MINDFULDHEDSTRÆNING SOM MIDDEL TIL AT REDUCERE PERSONRETTET ARBEJDSPLADSAGGRESSION OG -VIKTIMISERING

Jacob Hilden Winsløw

Der foreligger en omfattende litteratur om virkningen af mindfulnessstræning på både raske og syge mennesker, og mindfulnessstræning tilbydes i stigende omfang til medarbejdere og ledere på danske arbejdspladser. Der er imidlertid ingen undersøgelser, som belyser virkningen af mindfulnessstræning på arbejdsgruppen eller arbejdspladsen og dens omgivelser. I denne artikel argumenterer jeg ved hjælp af individualpsykologiske forskningsresultater for, at mindfulnessstræning kan reducere omfanget af personrettet arbejdspladsaggression og -viktimisering ved at reducere negativ affekt og rumination og fremme assertiv coping hos de berørte aktører. Afslutningsvis skitserer jeg tre opmærksomhedspunkter, som jeg mener er vigtige for en fremtidig forskning i de langsigtede virkninger af mindfulnessstræning i arbejdslivet.

Mindfulnessstræning er i stigende omfang et tilbud, som indgår i de sundhedsordninger, som danske virksomheder tilbyder deres medarbejdere. Til trods for at træningen bl.a. har sin rod i etisk begrundede spirituelle traditioner inden for buddhismen (Kabat-Zinn, 2003), er der ikke forskning, som belyser effekten af denne træning på de arbejdsenheder og virksomheder, som sender deres medarbejdere på kurser i mindfulness. Denne artikel er et forsøg på at brede mindfulnessforskningen ud til også at omfatte træningens virkninger på arbejdspladsen.

Den internationale forskningslitteratur om mindfulness og mindfulnessstræning er omfattende og voksende. En søgning på "mindfulness" i *ISI Web of Knowledge* primo 2011 resulterede i knap 1500 videnskabelige artikler, af hvilke over halvdelen var fra de seneste 3 år. Den overvejende del af denne

Jacob Hilden Winsløw, sociolog, dr.scient.soc., er tidligere leder af Center for Social Udvikling og seniorforsker på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Artiklen er skrevet under hans ansættelse på NFA. Tak til Malene Friis Andersen, til den anonyme reviewer og til redaktionen for gode kommentarer.

litteratur er kvantitative studier af effekten af mindfulnessinterventioner på enkeltpersoner, tværsnitstudier af sammenhængen mellem mindfulness som personlighedstræk og andre personlighedstræk eller undersøgelser af mere eller mindre mindfulde normalpersoners reaktioner på eksperimentelle stimuli. Denne litteratur har to væsentlige egenskaber:

For det første definerer mindfulnesslitteraturen mindfulness ved hjælp af skalaer beregnet fra svarene på standardiserede spørgeskemaer. En mindfuld person er følgelig i denne litteratur en person, som på baggrund af sine spørgeskemasvar får beregnet en høj værdi på en skala, som hævdes at måle mindfulness, ligesom ”øget mindfulness” betyder øget skalaværdi på den valgte skala. Den eksterne gyldighed af denne ”måling” af mindfulness kan diskuteres og bliver diskuteret i mindfulnesslitteraturen (fx Rosch, 2007; Baer m.fl., 2008; Grossman, 2008; Van Dam m.fl., 2009) og i arbejdslivslitteraturen (fx Winsløw, 2010). Men faktum er, at den empiriske litteratur, som findes, er baseret på denne form for data.

For det andet rapporteres og analyseres der i mindfulnesslitteraturen stort set udelukkende data om enkeltpersoner. Trods mindfulnessstrænings rod i etisk-spirituelle traditioner er træningens mulige effekt på grupper, organisationer og i samfundslivet forskningsmæssigt uopdyrket land. Den forsker, som på det foreliggende empiriske grundlag ønsker at teoretisere om mindfulnessstrænings effekter på det sociale niveau, er nødt til at bygge sine hypoteser op fra det individualpsykologiske niveau, ligesom han eller hun er nødt til at betjene sig af kvantitativt analyserede selvrapporteringsdata opnået ved hjælp af standardiserede spørgeskemaer.

Aggression og oplevelsen af at være genstand for andres aggression (viktimering) opstår i samspillet mellem kolleger og mellem medarbejdere og ledere på arbejdspladsen. Dette samspil påvirkes af egenskaber ved det udførte arbejde, af konjunktionsbestemte vilkår for den indbyrdes omgang mellem medarbejdere og ledere og af organisering, kultur og værdier i den enkelte branche og virksomhed (Agervold, 2009; Baillien m.fl., 2009). Eftersom den empiriske litteratur om mindfulnessstræning alene behandler træningens virkninger på det individualpsykologiske niveau vil jeg i denne artikel benytte resultater vedrørende effekterne af mindfulnessstræning på den enkelte til at argumentere for, at mindfulnessstræning på sigt kan reducere omfanget og virkningerne af aggression mellem ledere og medarbejdere og mellem kolleger indbyrdes, dvs. den

personrettede arbejdspladsaggression.¹ Konkret vil jeg i artiklens afsnit 3 og 4 argumentere for, at mindfulnessstræning kan

1. mindske omfanget af aggression ved at mindske negativ affektivitet og ruminering hos reaktive aggressorer, dvs. personer, som handler aggressivt mod andre for at straffe eller hævne sig på dem
2. mindske de helbredsmæssige konsekvenser af vedvarende at være udsat for arbejdspladsaggression ved at reducere brugen af undvigende copingstrategier blandt ofre og vidner
3. mindske mængden af faktisk forekommende aggression ved at øge ofre og vidners brug af assertive copingformer.

Først gør jeg i afsnit 1 rede for omfang og konsekvenser af arbejdspladsaggression og -viktimering og i afsnit 2 for, hvad mindfulness og mindfulnessstræning er i det aktuelt mest udbredte interventionsprogram, Jon Kabat-Zinns Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR). I det afsluttende afsnit 5 skitserer jeg tre vigtige opmærksomhedspunkter for den videre udforskning af de sociale arbejdslivseffekter af mindfulnessstræning.

1. Personrettet arbejdspladsaggression og -viktimering: Omfang og konsekvenser

Mens personrettet *aggression* er handling, som sigter mod at skade andre (Reber & Reber, 2001), er *viktimering* oplevelsen af at være genstand for andres aggression (Aquino & Lamertz, 2004). De to fænomener kan således optræde uafhængigt af hinanden. Med arbejdspladsaggression og -viktimering sigter jeg i denne artikel alene til den aggression, som medarbejdere, herunder ledere, udsætter hinanden for (arbejdspladsaggression), hhv. føler sig udsat for fra hinandens side (arbejdspladsviktimering). Jeg ser således ikke eksplicit på den aggression og viktimering, som kan opstå i samspillet mellem en virksomheds medarbejdere på den ene side og dens kunder, klienter eller andre samarbejdspartnere på den anden side.

1 At virkningen først vil komme på sigt skyldes, at dynamikken i grupper, hvor enkelte medlemmer forandrer sig, ikke er lineært forudsigelig (Curseu, 2006; Pincus m.fl., 2009). Når jeg i det følgende går let hen over dette forhold og derfor forbigår den del af litteraturen om arbejdspladsaggression og -viktimering, som anlægger et interaktionistisk syn på forløbet af personkonflikter i arbejdsgrupper og organisationer, betyder det ikke, at jeg betragter denne litteratur som irrelevant for interventioner, som sigter mod at mindske arbejdspladsaggression. Denne mere dynamiske litteratur om arbejdspladskonflikter kan imidlertid ikke kobles direkte med mindfulnesslitteraturen pga. sidstnævntes ensidigt individualpsykologiske fokus.

Skønnene over omfanget af arbejdspladsaggression og -viktimering varierer betragteligt fra undersøgelse til undersøgelse. En amerikansk litteraturgennemgang (Barling m.fl., 2009) fandt, at andelen af de adspurgte, som rapporterede, at de havde oplevet arbejdspladsaggression inden for det seneste år, varierede fra 9 % til 70 %, og at andelen, som oplevede at have været vidner til aggression på arbejdspladsen, typisk lå 3-5 gange højere end andelen, som oplevede at have været udsat for den. En undersøgelse fandt, at 25 % af de adspurgte oplevede arbejdspladsaggression mindst én gang dagligt (Porath & Erez, 2009). I Danmark skønner Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at 6 % af arbejdsstyrken lejlighedsvis udøver aggression mod ("mobber") andre på deres arbejdsplads, og at 7 % er genstand for lejlighedsvis aggression. En større dansk undersøgelse fandt, at knap 25 % af de adspurgte havde bevidnet personrettet arbejdspladsaggression inden for de seneste 6 måneder (Høgh m.fl., 2009).

Personrettet arbejdspladsaggression påvirker ofrenes velbefindende negativt og kan skade deres helbred, jf. sammenfatningerne af litteraturen i Aquino & Thau (2009) og Giacalone & Promislo (2010). Eksperimentelle undersøgelser peger også på, at det at være (passivt) vidne til isolerede aggressive hændelser kan have lige så negative virkninger på velbefindende, evne til opgaveløsning og prosocial adfærd (Porath & Erez, 2009) og på fysiologiske reaktioner (Low m.fl., 2007) som det at være genstand for aggression. Det at udføre arbejdspladsaggression over for andre kan også have negative helbredsvirkninger for gerningsmændene, hvis de efterfølgende kommer til at opleve deres adfærd som værende i modstrid med deres grundlæggende selvbillede (Byrne, 2003). Endelig kan den organisation, i hvilken aggressionen finder sted, lide skade pga. forringet produktivitet og produktkvalitet, forringet team-samarbejde og øget personaleomsætning (Monks m.fl., 2009; Harvey m.fl., 2007; Johnson, 2009). Personrettet arbejdspladsaggression er således et problem for hele arbejdspladsen. I Danmark iværksatte Beskæftigelsesministeriet i marts 2010 en kampagne mod mobning, jf. ministeriets hjemmeside.

Omfanget af arbejdspladsaggression afhænger som nævnt formentligt af egenskaber ved det udførte arbejde, af konjunktionsbestemte vilkår for den indbyrdes omgang mellem medarbejdere og ledere og af organisering, kultur og værdier i den enkelte branche og virksomhed (Agervold, 2009; Baillien m.fl., 2009). I den enkelte virksomhed og arbejdsgruppe er arbejdspladsaggression og viktimering resultatet af et dynamisk samspil mellem kolleger og mellem medarbejdere og ledere, som endnu ikke er kortlagt til bunds (Parzefall & Salin, 2010). Eftersom forløbet afhænger af perceptionsprocesser og handlingstilbøjeligheder hos såvel gerningsmænd, ofre og vidner (Douglas m.fl., 2008), er det rimeligt at antage, at indsatser kan igangsætte både negative og positive spiraler fra flere knudepunkter i forløbet. I denne

artikel ser jeg nærmere på to knudepunkter, som kan påvirkes af mindfulness-træning: Emotionaliteten hos personer, som handler aggressivt mod andre for at straffe eller hævne sig på dem (reaktive aggressorer), og den måde hvorpå ofre for og vidner til arbejdspladsaggression håndterer andres aggression. Hvordan mindfulness-træning kan påvirke disse to knudepunkter ser jeg på i hhv. afsnit 3 og 4. Først redegør jeg i afsnit 2 for mindfulness og mindfulness-træning.

2. Mindfulness og mindfulness-træning

Forskellige forskergrupper har givet forskellige definitioner af mindfulness (se fx Kabat-Zinn, 1990; Baer, 2003; Brown & Ryan, 2003; Bishop m.fl., 2004; Chambers m.fl., 2009; Shapiro, 2009). Fælles for disse definitioner er, at mindfulness er en tilstand, i hvilken mennesket retter sin opmærksomhed mod noget, som foregår her og nu i modsætning til noget, der indtraf i fortiden eller muligvis kan indtræffe i fremtiden og at han eller hun modtager ethvert bevidsthedsindhold neutralt accepterende ("non-judgementally").

De fleste mindfulness-træningsprogrammer er modifikationer af Kabat-Zinns MBSR-program til behandling af kronisk smerteplagede patienter, som var opgivet af deres primære behandlere på et amerikansk universitetshospital (Kabat-Zinn, 1982). Som beskrevet af Kabat-Zinn i bogen *Full Catastrophe Living* (1990) består en MBSR-intervention af et otte uger langt gruppeforløb, hvor deltagerne mødes nogle timer én gang ugentligt og desuden en enkelt hel dag. Kernen i undervisningen er tre former for opmærksomhedstræning:

1. kropsscanning, hvor opmærksomheden flyttes mellem forskellige kropslokaliseringer
2. siddende meditation med fokusering på åndedrættet
3. meditation i bevægelse, hvor deltagerne bestræber sig på at fastholde opmærksomheden på det, de gør i øjeblikket, fx at spise eller gå.

Disse elementer i undervisningen forventes deltagerne at praktisere i omkring 45 minutter dagligt mellem undervisningsgangene. Kropsbevidstheden optrænes endvidere vha. Hatha yoga-øvelser, hvor store muskelgrupper spændes, udstrækkes og afspændes under opmærksomhed på åndedræt og muskelsansninger (se illustrationerne i Kabat-Zinn, 1990, pp. 106-113).

Under alle øvelser opfordres deltagerne til at holde opmærksomhed på det valgte fokus (kropslokaliseringen, åndedrættet ved næseborene eller i mellemgulvet, føddernes kontakt med underlaget under gang osv.). Spontant opståede tanker, følelser og sansninger observeres neutralt accepterende ("non-judgementally"). Det samme gælder vurderinger af det spontant

opståede bevidsthedsindhold. Når deltageren således bemærker, at hans opmærksomhed er vandret fra det givne fokus og nu er optaget af dagdrømme, grublerier, erindringer eller andet, opfordres han til at bemærke dette og identificere arten af det opståede bevidsthedsindhold, før han vender tilbage til det givne fokus. Deltagerne instrueres således i at bemærke deres tanker m.v., men også i at undlade at lade sig opluge af dem eller forholde sig til dem. Dette forventes at lede frem til en erkendelse af, at tanker netop er tanker og ikke (fx) afbildninger af en selvstændigt eksisterende virkelighedstilstand. Deltagerne opfordres også til løbende i deres hverdag at anlægge dette disidentificerende perspektiv på bevidsthedsindhold.

Kerneøvelserne i mindfulnessprogrammet som beskrevet af Kabat-Zinn synes således at sigte mod at ændre deltagerens orientering i verden i to henseender: For det første ved at øge hendes opmærksomhed på kropslige sansninger i modsætning til tanker, emotioner og omverdenssansninger og for det andet ved at gøre hende opmærksom på hendes mulighed for at disidentificere sig fra bevidsthedsindhold og styrke hendes evne til at gøre dette.

3. Mindfulnessstræning som et middel til at mindske reaktiv arbejdspladsaggression

Min første påstand er, at mindfulnessstræning kan mindske omfanget af arbejdspladsaggression ved at mindske negativ affektivitet og ruminering hos reaktive aggressorer.

Aggression kan være reaktiv (hævrende eller straffende) eller proaktiv (prædatorisk), dvs. sigte mod at give gerningsmanden gevinster på ofrets bekostning. De psykologiske begreber, som er anvendt i empiriske studier af reaktiv arbejdspladsaggression, vedrører først og fremmest perception og emotionel regulering. To af disse begreber er gerningsmandens negative affektivitet og tilbøjelighed til rumination, dvs. hans tilbøjelighed til at ruge over problemer og ubehag og deres årsager. I det følgende vil jeg argumentere for, at både negativ affektivitet og rumination kan mindskes ved hjælp af mindfulnessstræning.

3.1. Negativ affektivitet, aggression og mindfulnessstræning

Negativ affektivitet er et flerdimensionelt begreb som omfatter 1) en tilbagevendende negativ stemthed i form af nervøsitet, vredladenhed, bekymring e.a., 2) en kraftig intensitet i reaktionen på emotionelt ladede stimuli og 3) lang afviklingstid af den opståede reaktive emotionalitet (Watson & Clark,

1984). Negativ affektivitet måles med subskalaen af samme navn i PANAS (Watson m.fl., 1988). Begrebet er søgt indlejret i evolutionær teori (Weeks m.fl., 2009), social kognitionsteori (Pineda m.fl., 2007) og tilknytningsteori (Mikulincer m.fl., 2003).

I Hershcovis m.fl.s (2007) metaanalyse af et udvalg af individuelle og situationelle prediktorer af (selvrapporteret) interpersonel aggression på arbejdspladsen var negativ affektivitet den prediktor, som korrelerede højest med aggression ($r = 0,50$) mens den prediktor, som korrelerede næststærkest med aggression, var vredladsenhed (trait anger) ($r = 0,43$), som grundlæggende også udtrykker en i vores sammenhæng relevant form for emotionel reaktivitet (Bettencourt m.fl., 2006). De neurale forbindelser mellem negativ affektivitet og aggression er belyst af Kramer m.fl. (2007).

En række studier har vist, at mindfulnessinterventioner reducerer negativ affektivitet og mere specifikke emotionelle tilstande som stressoplevelse, angst, bekymring og nedtrykthed blandt både raske (reviewet i Chiesa & Seretti, 2009) og fysisk syge patienter (reviewet i Ledeesma & Kumino, 2009), jf. også en række senere studier såsom Schroevers & Brandsma, 2010; Jha m.fl., 2010; Matousek & Dobkin, 2010; Goldin & Gross, 2010 og Kimborough m.fl., 2010.

Eftersom mindfulnessinterventioner er komplekse forløb (jf. beskrivelsen af MBSR ovenfor), kunne det tænkes at være andre faktorer end opmærksomhedstræningen, som var skyld i deltagerens ændrede emotionalitet. Fx kunne selve det at deltage i et gruppeforløb sammen med mennesker, man deler et skæbnefællesskab (såsom depression eller kroniske smerter) med, tænkes at forbedre humøret (Griffith m.fl., 2009).

En række undersøgelser peger imidlertid på, at det er mindfulness og mindfulnessstræningen, som har hovedansvaret for den reducerede negative affektivitet blandt deltagerne i mindfulnessstræningsprogrammer. Således har flere undersøgelser vist, at omfanget af træning mellem gruppesessionerne forklarer tilvæksten i selvrapporteret mindfulness hos deltagerne i mindfulnessinterventioner (fx Rosenzweig m.fl., 2010; Jha m.fl., 2010), mens andre undersøgelser har fundet, at det er tilvækst i selvrapporteret mindfulness, som forklarer den forbedring i humør og affektivitet, som observeres efter mindfulnessstræningen (Matousek & Dobkin, 2010; Schroevers & Brandsma, 2010).

Mindfulnessstræning reducerer ikke kun en vedvarende eller tilbagevendende negativ stemthed hos deltagerne. En række undersøgelser peger også på, at mindfulnessstræning mindsker intensiteten i emotionelle reaktioner

på givne stimuli og forkorter afviklingstiden for den emotionaleitet, som opstår:

Med hensyn til intensiteten i emotionelle reaktioner viste to eksperimentelle undersøgelser, at mindfulnessstræning gør det muligt for forsøgspersonerne at mindske ubehaget ved en given fysisk smertepåvirkning (Brown & Jones, 2010; Jha m.fl., 2010). Dette antyder, at øget mindfulness er forbundet med øget evne til emotionel regulering, hvilket også er, hvad Arch & Craske (2010) har fundet i en undersøgelse af emotionel regulering blandt hhv. klinisk ængstelige patienter og normalpersoner. I begge populationer faldt reaktiviteten på laboratoriestressorer med stigende selvrapporert mindfulness. Og Jimenez m.fl. (2010) har i en spørgeskemabaseret tværsnitsundersøgelse fundet, at den negative sammenhæng mellem depressive symptomer og selvrapporert mindfulness medieres (= forklares) fuldt ud af tre former for emotionel regulering.

Mindfulnessstrænings evne til at forkorte afviklingstiden for emotionel reaktivitet indikerer af to undersøgelser af Weinstein m.fl. (2009) og Ortnor m.fl. (2007). Weinstein m.fl. fandt, at mere mindfulde universitetsstuderende ikke kun oplevede mindre stress, umiddelbart efter at de var blevet udsat for en mild social trussel, men også ½ time senere havde reduceret deres stressoplevelse mere end andre studerende. Ortnor m.fl. målte emotionel interferens hos forsøgspersoner med forskellen i deres reaktionstid under udførelse af en kognitiv opgave efter forevisning af hhv. affektivt neutrale og ikke-neutrale billeder og fandt, at deltagerne i mindfulnessstræning i modsætning til de to sammenligningsgrupper havde reduceret emotionel interferens efter interventionen.

Sammenfattende peger disse undersøgelser på, at selvrapporert mindfulde personer er mindre styret af deres negative affektivitet end andre. Dette er, som man skulle forvente, eftersom mindfulness indebærer en neutral forhold til bevidsthedens indhold, herunder egen emotionaleitet. Mere mindfulde personer er mindre prægede af negative stemninger, de reagerer mindre voldsomt på aversive stimuli, og de afvikler deres emotionelle reaktioner hurtigere end mindre mindfulde personer. Ydermere peger de gennemgængede undersøgelser på, at mindfulnessstræning kan mindske deltagerens negative affektivitet, såvel med hensyn til humør som reaktivitet og afviklingstid. Eftersom negativ affektivitet er den kraftigste individuelle prediktor af selvrapporert arbejdspladsaggressivitet, kan man forvente, at spredningen af mindfulnessstræning på arbejdspladser vil reducere omfanget af de problemer, som arbejdspladsaggressivitet skaber for gerningsmænd, ofre og andre kolleger og for arbejdspladsen som helhed.

3.2. Rumination, aggression og mindfulnessstræning

Et andet kernebegreb i den empiriske litteratur om reaktiv aggression er rumination (Wilkowski & Robinson, 2010). Rumination er en måde at reagere på ydre påvirkninger, som er kendetegnet af en passivt tilbagevendende optagethed af ubehag eller problemer og årsagerne til dem (Nolen-Hoeksema m.fl., 2008). Faktoranalytiske undersøgelser antyder, at rumination har en fælles kerne på tværs af tema, men at der findes to distinkte undertyper, vredesrumination og sørgmodighedsrumination (Peled & Moretti, 2010). Hjernefysiologiske undersøgelser har vist, at øget aktivitet i hippocampus, insula og det cingulære cortex efter provokation predikerer selv-rapporteret rumination (Denson m.fl., 2009).

Bettencourt m.fl. (2006) viste i deres metaanalyse af eksperimentelle undersøgelser af sammenhængen mellem personlighedstræk og aggressiv adfærd, at forsøgspersoner som scorede højt på ruminations-skalaer udviste mere aggressiv adfærd når de blev provokerede end personer, som scorede lavt på de samme skalaer. Uden provokation var der ikke forskel på hvor aggressivt de to grupper forsøgspersoner optrådte.

Årsagen til den statistiske sammenhæng mellem rumination og reaktiv aggression er ikke kendt. En mulig forklaring er, at gentagen tilbagevendende til en provokerende oplevelse (rumination) vedligeholder aktiviteten i vredes-relaterede netværk i hjernen og dermed øger risikoen for aggressiv adfærd (Borders m.fl., 2010). Denne synsvinkel støttes af resultater inden for forskningen i tilgivelse, som peger på, at tilbøjeligheden til rumination står i vejen for ofrets evne til at tilgive gerningsmandens provokation (Berry m.fl., 2005).

En række mindfulnessstræningsinterventioner har fundet, at MBSR reducerer ruminering (Mendelson m.fl., 2010; Martin-Asuero & Carcia-Banda, 2010; Chambers m.fl., 2008; Shapiro m.fl., 2008; Jain m.fl., 2007; Ramel m.fl., 2004). I en nylig tværsnitsundersøgelse fandt Borders m.fl. (2010), at rumination delvis medierer den negative statistiske sammenhæng mellem mindfulness og selvrapporteret verbal aggression, mens Shapiro m.fl. (2008) i en randomiseret mindfulnessintervention fandt, at tilvæksten i mindfulness forklarede faldet i rumination. Ud fra disse resultater kunne man tænke sig, at mindfulnessstræning mindsker aggressivitet ved at øge mindfulness – den neutrale opmærksomhed over for de følelser og sansninger, der er i øjeblikket – og dermed reducerer den plads, der er i bevidstheden til at ruge over fortidige hændelser og deres årsager (se også Leary m.fl. 2006). I denne forbindelse er det interessant, at Sanders & Lam (2010) fandt, at personer, som scorede højt på en ruminationsskala, fik forbedret deres sociale problemløsnings evne efter at være blevet udsat for en mindfulnessin-

duktion. En tilsvarende forbedring fandt ikke sted for personer, som scorede lavt på ruminationsskalaen. Dette kunne tyde på, at mindfulnessstræning netop vil være effektiv over for ruminative aggressorer.

Denne konklusion støttes af, at Barnes m.fl. (2007) fandt, at personer, som scorede højt på mindfulnessskalaen MAAS, blev mindre påvirkede end personer, som scorede lavt på den i deres følelser for deres romantiske partner, efter at parret havde været udsat for en eksperimentelt fremmanipuleret konflikt. Hvis mindfulnessstræning giver mindre kognitiv plads til rumination, bliver der mindre plads til at bære nag over for personer, som man tidligere har oplevet at blive generet af. Barnes m.fl. undersøgte ikke, om der var forskel mellem mere og mindre mindfulde personer med hensyn til, hvordan de så deres partner før eksperimentet. Det kunne tænkes, at mindre mindfulde personers større påvirkelighed i eksperimentet skyldtes et mindre jordnært eller et mere idealiseret billede af partneren og dermed en større mulighed for skuffelse. For den ideelt mindfulde betragter fremtræder andre mennesker ikke som bærere af positivt eller negativt vurderede egenskaber – de *er*, som de fremtræder for betragteren, forskellige fra øjeblik til øjeblik.

I afsnit 3 har jeg godtgjort, at mindfulnessstræning vil kunne reducere omfanget af arbejdspladsaggression ved at mindske negativ affektivitet og rumination blandt reaktive aggressorer. Proaktive eller prædatoriske aggressorers adfærd vil ikke blive påvirket ad denne vej, idet de styres af rationelle overvejelser om fordele og ulemper ved at genere andre på arbejdspladsen (Parzefall & Salin, 2010). Eftersom udfaldet af disse overvejelser afhænger af omgivelsernes reaktion på deres handlinger, vil proaktiv arbejdspladsaggression derimod kunne påvirkes af den måde, hvorpå vidner og ofre håndterer aggressive handlinger.

4. Mindfulnessstræning som et redskab til at mindske ofre og vidners brug af undvigende copingstrategier

Både det at være genstand for og det at være passivt vidne til tredjemands aggression har, som ovenfor nævnt, emotionelle, fysiologiske og adfærdsmæssige konsekvenser. Disse konsekvenser er muligvis på sigt helbredsmæssigt belastende for både vidner og ofre. Min anden påstand i denne artikel er, at mindfulnessstræning kan mindske eventuelle negative helbredsmæssige virkninger af arbejdspladsaggression ved at mindske brugen af undvigende coping blandt ofre og vidner. Min tredje påstand er, at mindfulnessstræning kan mindske omfanget af arbejdspladsaggression ved at øge ofre og vidners brug af assertiv coping. De to påstande behandler jeg i dette afsnit.

En måde at forholde sig til aggression, hvad enten den er rettet mod én selv eller mod andre i ens nærmiljø, er at undvige at beskæftige sig med hændelsen eller de følelser, som hændelsen fremkalder hos én – undvigende coping. Coping defineres som kognitive eller adfærdsmæssige tiltag, som sigter mod at påvirke ydre stressorer eller deres psykiske effekter (Folkman, 1984). I undvigende copingstrategier forsøger man at mindske hændelsens eller personens følelsesmæssige indvirken på én ved at fantasere om, hvad der kunne være sket, ved fysisk eller social tilbagestrækning fra situationen eller ved at forsøge at påvirke sit stemningsleje med mad, tobak, stoffer eller andre midler (Folkman m.fl., 1986). Et parallelt begreb til undvigende coping, som udspringer af en anden teori (Relational Frame Theory, jf. Hayes, 2004) er eksperientel undvigelse. Eksperientel undvigelse vedrører ethvert forsøg på at undgå bestemte følelser, tanker, erindringer, kropsfølelser eller andre bevidsthedstilstande.

Undvigende coping og eksperientel undvigelse forekommer både blandt ofre for og vidner til aggression på arbejdspladser, skoler og institutioner (Rammsayer m.fl., 2006; Olafsson & Johannsdottir, 2004; Oh & Hazler, 2009). Den undvigende måde at forholde sig på kan på kort sigt mindske det følelsesmæssige ubehag, som er forbundet med ubehagelige oplevelser såsom at blive udsat for aggression eller være vidne til at andre udsættes for tredjepersons aggression (Grennan & Woodhams, 2007; Thompson & Waltz, 2010). Aquino & Thau (2009) konkluderer ligefrem deres review af litteraturen om arbejdspladsviktimisering, at den mest effektive strategi til at mindske ubehagelige psykiske følger af viktimisering er at flytte sig fra gerningsmanden, fx ved at finde et nyt job – en aktiv form for undvigende coping.

Undvigende coping og eksperientel undvigelse er imidlertid ikke en hensigtsmæssig strategi, hvis man vælger at blive på arbejdspladsen og i gerningsmandens nærhed. En række undersøgelser har vist, at undvigende coping medierer den positive sammenhæng, som findes mellem det at blive udsat for eller bevidne, at andre bliver udsat for overgreb på den ene side og negative psykiske helbredstilstande på den anden side. Sammenhængen er fundet i undersøgelser af servicearbejderes coping med ubehagelige kunders adfærd (Ben-Zur & Yagil, 2005), i kliniske undersøgelser af personer, som var sygemeldte i forbindelse med at de over længere tid havde oplevet at være genstand for gentagen arbejdspladsaggression (Kreiner m.fl., 2008) og i spørgeskemaundersøgelser af arbejdsgrupper (Baillien m.fl., 2008). Uden for arbejdslivet er den fundet i forbindelse med seksuelle overgreb mod børn (reviewet af Whiffen & MacIntosh, 2005), voldtægt (Neville, 2004), viktimisering i skolen (Lodge & Feldman, 2007) og det at være udsat for at bevidne vold i sit lokalområde (Boxer m.fl., 2008). Lignende resultater er fundet i undersøgelser, som betjener sig af begrebet eksperientel undvigelse. Eksperientel undvigelse korrelerer positivt med depression, angst, fobiske

tilstande og negativt med livskvalitet (Hayes m.fl., 2004). Ligesom undvigende coping medierer eksperientiel undvigelse den positive sammenhæng mellem eksponering for overgreb og negative psykiske eftervirkninger (Merwin m.fl., 2009; Gold, 2007). Så ofre for eller vidner til andres aggression, som forsøger at lukke øjnene for, hvad der foregår, risikerer på sigt at kompromittere deres psykiske og måske også deres fysiske helbred.

Mindfulness korrelerer negativt med eksperientel undvigen og undvigende coping i både uselekterede og kliniske populationer (Thomsom & Waltz, 2010; Berry m.fl., 2010; Weinstein m.fl., 2009), og mindfulnessstræning reducerer undvigende coping blandt personer, som har været ofre for seksuelt misbrug som børn (Kimbrough, 2010; Wilson, 2010). Der er således grund til at tro, at mindfulnessstræning kan reducere omfanget af undvigende coping og eksperientel undvigelse hos ofre og vidner til arbejdspladsaggression og dermed mindske omfanget af de langsigtede negative virkninger af aggressionen, som knytter sig til den undvigende coping. Mekanismen er den disidentifikation med smertefulde følelser eller tanker, som mindfulnessstræningen opfordrer til: Følelser og tanker bemærkes, identificeres og forlades derefter til fordel for den næste følelse eller tanke.

En mindful forholder sig til den aggression, man udsættes for eller bevidner og de følelser, den fremkalder i én, mindsker ikke alene de langsigtede konsekvenser af den undvigende coping, men gør også plads for andre måder at forholde sig til aggressionen på. Når man kan være med den vrede og skam, som man kan opleve ved at blive ydmyget af en anden eller ved at tillade at en anden ydmyges af tredjemand, bliver det muligt rationelt at forholde sig til overgrebet. Det bliver muligt at se snarere end at reagere på ens egen situation og at markere grænser ud fra, hvad man vurderer er hensigtsmæssigt. For vidner bliver det muligt at se samspillet mellem offer og gerningsmand og at handle i overensstemmelse med egne værdier og konfliktens karakter. Ultimativt gør mindfulness det muligt for både ofre og vidner at se aggressoren og den emotionalitet, som driver hans aggression. En sådan tråden tilbage fra ens egen følelsesmæssige reaktion i situationen åbner op for nye, mere assertive handlemuligheder, forstået som handlemuligheder, der i højere grad end undvigen eller reaktiv aggression udviser respekt for både egne og andres følelser, oplevelser og grænser.

Der findes ikke interventionsundersøgelser, som belyser, hvad en 8-ugers MBSR-intervention ville gøre ved assertiviteten i ofre og vidners håndtering af arbejdspladsaggression. Men to eksperimentelle undersøgelser antyder, at mindfulnessstræning vil fremme assertiviteten i ofre og vidners håndtering af arbejdspladsaggression. Barnes m.fl. (2007) fremkaldte eksperimentelt konflikter i 57 unge par og relaterede fem aspekter af det enkelte medlems måde at kommunikere med partneren på til hans eller hendes grad af til-

standsindsigt (MAAS-skalaen) før konflikten. De fem aspekter var verbal aggression, negativitet, tilbagetrækning, støtte og problemløsning. På de fire første aspekter forklarede indsigt mellem 4 % og 20 % af variationen i kvalitetsvurderingerne, mens der ingen sammenhæng var mellem indsigt og graden af problemløsende kommunikation. I et andet forsøg (Heppner m.fl., 2008, studie 2) blev universitetsstuderende udsat for hhv. social accept og social udelukkelse i en eksperimentelt skabt gruppearbejdsituation. De socialt udelukkede forsøgspersoner blev delt i to grupper, af hvilke den ene blev udsat for en indsigtinduktion, før de modtog besked om, at deres gruppearbejdskammerater ikke ønskede, at de skulle deltage i gruppen. De tre grupper studerende blev derefter sat til at udføre en opgave, som gav dem mulighed for at "straffe" medlemmerne af den gruppe, som havde udelukket dem. I overensstemmelse med undersøgelsens hypotese var de indsigtinducerede udstødte forsøgspersoner mindre aggressive end de ikke-indsigtinducerede udstødte forsøgspersoner og på niveau i aggressivitet med de forsøgspersoner, som ikke var blevet udstødt. I begge disse forsøg var indsigt relateret til en mere assertiv, ikke-aggressiv eller undvigende måde at håndtere konflikt på.

5. Opmærksomhedspunkter for en fremtidig udforskning af indsigtstræning i arbejdslivet

I afsnit 3 og 4 har jeg brugt resultaterne fra den individualpsykologiske litteratur om indsigtstræning til at argumentere for, at træning i indsigt vil kunne mindske negativ affektivitet og ruminering hos potentielle aggressorer, reducere ofres og vidners brug af undvigende coping og øge ofres og vidners brug af mere assertive copingformer. Disse virkninger af indsigtstræning på den enkelte kan på sigt forventes at reducere omfanget af reaktiv personrettet arbejdspladsaggressivitet og mindske de negative trivsels- og helbredsmæssige effekter forbundet med aggressivitet og viktimitisering.

Som nævnt i indledningen har jeg benyttet mig af en individualpsykologisk argumentation, fordi litteraturen om indsigtstræning alene indeholder empiriske resultater på individniveau. Jeg vil derfor afslutningsvis kort opdisse tre af de forhold på gruppe- og organisationsniveau, som jeg mener, bør medtænkes i den fremtidige udforskning af indsigtstræning i arbejdslivet.

1. *Systemiske virkninger af øget individuel indsigt.* I afsnit 3 og 4 har jeg argumenteret for, at indsigtstræning mindsker emotionel reaktivitet og øger assertiv coping. Det er en rimelig formodning, at selv en beskedne forbedring i retning af reduceret reaktiv emotionelitet og øget assertiv coping hos flertallet af medarbejdere i en organisation på sigt ikke kun vil mindske hyppigheden af arbejdspladsaggression og

-viktimering, men have transformerende virkninger på organisationens dagligdag. Hvordan vil denne transformationsproces forløbe, og hvor vil den ende? Hvordan vil den ændre kravene til ledelse og påvirke menige medarbejders deltagelse i drøftelser af virksomhedens værdier, arbejdsmiljø og forretningsstrategi? Hvordan vil den påvirke konflikter og samarbejde og de personlige relationer mellem kolleger? Hvordan vil den påvirke publikumsbetjeningen og dermed organisationens forhold til sine omgivelser? Hvilke konflikter vil opstå undervejs som følge af, at gamle gensidige reaktionsmønstre brydes ned, og hvordan vil den enkelte blive påvirket af, at hans vante sociale omgivelser ændres? Hvilke følger vil mindsket reaktivitet og øget assertivitet hos den enkelte medarbejder få for hendes relationer uden for arbejdspladsen? Og hvordan vil det at arbejde i en organisation, hvor et flertal træner mindfulness, påvirke (nye og gamle) medarbejdere, som ikke selv træner?

2. *En fælles mindfulness?* Med spredning af mindfulnessstræning og dermed en bevidst disidentifikation med egne emotioner blandt et flertal af medarbejderne i en organisation er det tænkeligt, at der i organisationen opstår spontan fælles besindelse i konfliktsituationer. Kollegerne i en arbejdsgruppe kan tænkes hver for sig samtidig at standse op under en konfliktoptrapning i en for gruppen velkendt situation (arbejdsfordeling, en faglig uenighed, en analyse af noget som gik galt). De to sider i virksomhedens samarbejds- og sikkerhedsorganisation kan som følge af den individuelle besindelse på egne tilbøjeligheder til at anlægge stereotype motivilskrivninger bringe sig i en hidtil uprøvet samarbejdssituation. Hvilke muligheder opstår i organisationen, når medlemmer af etablerede grupperinger trækker deres emotionelt baserede kollektive venne- og fjendebilleder tilbage? Hvad sker der med organisationens måde at forholde sig til sine omgivelser på, når omverdensrelationerne ikke længere "fodres" med emotionslegitimerende stereotyper? Spørgsmål som disse er rejst af organisationsforskere som Ellen Langer (Langer m.fl., 2010) og Karl E. Weick (Weick & Putnam, 2006), men ikke i forbindelse med mindfulnessstræningsprogrammer.

3. *Forskellige mindfulness?* MBSR er, som det fremgår af afsnit 1 ovenfor, en kompleks intervention bestående af meget forskellige øvelser indpakket i en motiverende tekst (Kabat-Zinn, 1990). Interventionsprogrammet blev sammensat af Jon Kabat-Zinn, som, foruden af vestlig psykologisk og biologisk tankegang, var inspireret af buddhistiske og yogiske traditioner. Disse traditioner ser træningen som ét af flere elementer i en livsførelse, som sigter mod at mindske ikke kun den trænendes egen lidelse, men alle levende væsners lidelse. Endelig leveres mindfulnessstræning af lærere/konsulenter, som, foruden deres forståelse af Kabat-Zinns tekst, bringer deres egne værdier og

faglige og menneskelige forudsætninger til arbejdet som mindfulness-trænere. Disse forhold giver anledning til to kredse af spørgsmål:

Den første kreds af spørgsmål vedrører mindfulness-trænings forhold til de visdomstraditioner, som har inspireret den. Er disse traditioner overhovedet så forenelige, som det hævdes i den vestlige (re)konstruktion af dem? Ved vi nok om, hvorledes hver enkelt tradition påvirker sine udøvere til at kunne forudsige, hvorledes kombinationen af øvelser fra forskellige traditioner vil virke på længere sigt? Hvad sker på længere sigt, når øvelserne kombineres med vestlige, individualistiske forestillinger om ”krop” og ”sjæl”, ”livskvalitet” og ”sundhed”? Disse spørgsmål er tidligere rejst i den individualpsykologiske mindfulness-litteratur (af bl.a. Leary & Tate, 2007 og Rosch, 2007).

Den anden kreds af spørgsmål vedrører samspillet mellem øvelser og motiver. Selvom det ikke er undersøgt empirisk, må man formode, at konsulentens tilegnelse af MBSR-programmet påvirker den trænendes udbytte af øvelserne (Teasdale m.fl., 2003). Men hvordan? Tilsvarende med den virksomhed og den arbejdsgruppe, som interventionen føres ind i. Hvorledes former virksomhedens mål konsulentens undervisning og medarbejdernes reception af øvelserne? Hvorledes fremmer, hhv. hæmmer dynamiske processer i den arbejdsgruppe, som træningen indføres i, den enkeltes udbytte af træningen? Hvad bliver mindfulness brugt til – af den enkelte og af hendes arbejdsgiver?

I denne artikel har jeg argumenteret for, at mindfulness-træning på sigt vil kunne mindske omfanget af indbyrdes aggression og viktimering på arbejdspladsen, fordi den sætter tidligere ”aggressorer” og ”ofre” fri fra en del af de automatismer i adfærd og bevidsthedsindhold, som de tidligere var underlagt. Som de ovenfor nævnte opmærksomhedspunkter gør klart, er det imidlertid ikke givet, at mindfulness-træning på en arbejdsplads vil føre til et reduceret konfliktniveau og mindre indbyrdes aggression fra første dag. Det er heller ikke præcist forudsigeligt, hvad slutresultatet af medarbejdernes individuelle og kollektive udviklingsproces vil være. Derfor er beslutningen om at deltage i mindfulness-træning en vigtig beslutning både for virksomheden og for den enkelte medarbejder. Og derfor er udforskningen af, hvorledes mindfulness-træning påvirker arbejdsgrupper og organisationer på længere sigt, en vigtig forskningsopgave.

LITTERATUR

AGERVOLD, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 267-276.

- AQUINO, K. & LAMERTZ, K. (2004). A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1023-1034.
- AQUINO, K. & THAU, S. (2009). Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-41.
- ARCH, J. J. & CRASKE, M. G. (2010). Laboratory stressors in clinically anxious and non-anxious individuals: The moderating role of mindfulness. *Behaviour Research and Therapy*, 48, 495-505.
- BAER, R. A. (2003). Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 125-143.
- BAER, R. A., SMITH, G. T., LYKINS, E., BUTTON, D., KRIETEMEYER, J., SAUER, S., WALSH, E., DUGGAN, D. & WILLIAMS, J. M. G. (2008). Construct Validity of the Five Facet Mindfulness Questionnaire in Meditating and Nonmeditating Samples. *Assessment*, 15, 329-342.
- BAILLIEN, E., NEYENS, I., DE WITTE, H. & DE CUYPER, N. (2009). A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1-16.
- BAILLIEN, E., NEYENS, I. & DE WITTE, H. (2008). From conflict escalation to workplace bullying: An analysis with the conflict management styles of the Dual Concern Theory. *Gedrag & Organisatie*, 21, 113-136.
- BARLING, J., DUPRÉ, K. E. & KELLOWAY, E. K. (2009). Predicting Workplace Aggression and Violence. *Annual Review of Psychology*, 60, 671-692.
- BARNES, S., BROWN, K. W., CAMPBELL, W. K. & ROGGE, R. D. (2007). The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress. *Journal of Marital and Family Therapy*, 33, 482-500.
- BEN-ZUR, H. & YAGIL, D. (2005). The relationship between empowerment, aggressive behaviors of customers, coping, and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 81-99.
- BERRY, J. W., WORTHINGTON, E. L. & O'CONNOR, L. E. (2005). Forgiveness, vengeful rumination, and affective traits. *Journal of Personality*, 73, 183-225.
- BERRY, L. M., MAY, J. & ANDRADE, J. E. (2010). Emotional and behavioral reaction to intrusive thoughts. *Assessment*, 17, 126-137.
- BETTENCOURT, B. A., TALLEY, A., BENJAMIN, A. J. & VALENTINE, J. (2006). Personality and Aggressive Behavior Under Provoking and Neutral Conditions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 132, 751-777.
- BISHOP, S.R., LAU, M., SHAPIRO, S., CARLSON, L., ANDERSON, N.D., CARMODY, J., SEGAL, Z.V., ABBEY, S., SPECA, M., VELTING, D. & DEVINS, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230-241.
- BORDERS, A., EARLEYWINE, M. & JAJODIA, A. (2010). Could Mindfulness Decrease Anger, Hostility, and Aggression by Decreasing Rumination? *Aggressive behavior*, 36, 28-44.
- BOWLING, N. A. & GRUYS, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20, 54-61.
- BOXER, P., MORRIS, A. S., TERRANOVA, A. M., KITHAKYE, M., SAVOY, S. C. & MCFAUL, A. F. (2008). Coping with Exposure to Violence: Relations to Emotional Symptoms and Aggression in Three Urban Samples. *Journal of Child and Family Studies*, 17, 881-893.
- BROWN, C. A. & JONES, A. K. P. (2010). Meditation experience predicts less negative appraisal of pain: Electrophysiological evidence for the involvement of anticipatory neural responses. *Pain*, 150, 428-438.

- BROWN, K. W. & RYAN, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 822-848.
- BROWN, K. W., RYAN, R.M., CRESWELL, J. D. & NIEMIEC, C.P. (2008). Beyond Me: Mindful Responses to Social Threat. In H. A. Waymest & J. J. Bauer (Eds.), *Transcending Self-Interest* (pp. 75-84). Washington, D.C.: APA.
- BYRNE, M. K. (2003). Trauma Reactions in the Offender. *International Journal of Forensic Psychology*, *1*, 59-70.
- CHAMBERS, R. E., CHUEN, B., LO, Y. & ALLEN, N. B. (2008). The Impact of Intensive Mindfulness Training on Attentional Control, Cognitive Style, and Affect. *Cognitive Therapy and Research*, *32*, 303-322.
- CHAMBERS, R., GULLONE, E. & ALLEN, N.B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical Psychology Review*, *29*, 560-572.
- CHIESA, A. & SERRETI, A. (2009). Mindfulness-Based Stress Reduction for Stress Management in Healthy People: A Review and Meta-Analysis. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, *15*, 593-600.
- CURSEU, P. L. (2006). Emergent states in virtual teams: a complex adaptive systems perspective. *Journal of Information Technology*, *21*, 249-261.
- DOUGLAS, S. C., KIEWITZ, C., MARTINENKO, M. J., HARVEY, P., KIM, Y. & CHUN, J. U. (2008). Cognitions, emotions, and evaluations: An elaboration likelihood model for workplace aggression. *Academy of Management Review*, *33*, 425-451.
- EINARSEN, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, *20/1-2*, 16-27.
- ESSEN, M., METZLER, S. & PASCUAL-MARQUI, R. (2008). Pre-reflective and reflective self-reference. A spatiotemporal EEG analysis. *Neuroimage*, *42*, 437-449.
- FARB, N. A. S., SEGAL, Z.V., MAYBERG, H., BEAN, J., MCKEON, D., FATIMA, Z. & ANDERSON, A.K. (2007). Attending to the present: mindfulness meditation reveals distinct neural modes of self-reference. *SCAN*, *2*, 313-322.
- FOLKMAN, S. (1984). Personal Control and Stress and Coping Processes: A Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*, 839-852.
- FOLKMAN, S., LAZARUS, R. S., GRUEN, R. J. & DELONGIS, A. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 571-579.
- GIACALONE, R. A. & PROMISLO, M.D. (2010). Unethical and Unwell: Decrements in Well-Being and Unethical Activity at Work. *Journal of Business Ethics*, *91*, 275-297.
- GOLD, E., SMITH, A. & HOPPER, I. (2010). Mindfulness-based stress reduction (MBSR) for primary school teachers. *Journal of Child and Family Studies*, *19*, special issue, 184-189.
- GOLD, S. D., MARX, B. P. & LEXINGTON, J. M. (2007). Gay male sexual assault survivors: The relations among internalized homophobia, experiential avoidance, and psychological symptom severity. *Behaviour Research and Therapy*, *45*, 549-562.
- GOLDIN, P. R. & GROSS, J. J. (2010). Effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on emotion regulation in social anxiety disorder. *Emotion*, *10*, 83-91.
- GRENNAN, S. & WOODHAMS, J. (2007). The impact of bullying and coping strategies on the psychological distress of young offenders. *Psychology, Crime & Law*, *13*, 487-504.
- GRIFFITH, K., CAMIC, P. M. & HUTTON, J. M. (2009). Participant experiences of a mindfulness-based cognitive therapy group for cardiac rehabilitation. *Journal of Health Psychology*, *14*, 675-681.
- GROSSMAN, P. (2008). On measuring mindfulness in psychosomatic and psychological research. *Journal of Psychosomatic Research*, *64*, 405-408.
- HARVEY, M., TREADWAY, D. C. & HEAMES, J. T. (2007). The Occurrence of Bullying in Global Organizations: A Model and Issues Associated With Social/Emotional Contagion. *Journal of Applied Social Psychology*, *37*, 2576-2599.

- HAYES, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35, 639-665.
- HEPPNER, W. L., KERNIS, M. H., LAKEY, C. E., CAMPBELL, W. K., GOLDMAN, B. M., DAVIS, P. J. & CASCIO, E. V. (2008). Mindfulness as a Means of Reducing Aggressive Behavior: Dispositional and Situational Evidence. *Aggressive Behavior*, 34, 486-496.
- HERSHCOVIS, M. S., TURNER, N. & BARLING, J. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92, 228-238.
- HØGH, A., HANSEN, Å. M., BLOCH, C., MIKKELSEN, E. G., MAIER, C. M., PERS-SON, R., PEDERSEN, J., GIVER, H. & OLSEN, O. (2009). *Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen*. København: NFA.
- JAIN, S., SHAPIRO, S. L., SWANICK, S., ROESCH, S. C., MILLS, P. J., BELL, I. & SCHWARTZ, G. E. R. (2007). Randomized Controlled Trial of Mindfulness Meditation Versus Relaxation Training: Effects on Distress, Positive States of Mind, Rumination, and Distraction. *Annals of Behavior Medicine*, 33, 11-21.
- JHA, A. P., STANLEY, E. A., KIYONAGA, A., WONG, L. & GELFAND, L. (2010). Examining the Protective Effects of Mindfulness Training on Working Memory Capacity and Affective Experience. *Emotion*, 10, 54-64.
- JIMENEZ, S. S., NILES, B. L. & PARK, C. L. (2010). A mindfulness model of affect regulation and depressive symptoms: Positive emotions, mood regulation expectancies, and self-acceptance as regulatory mechanisms. *Personality and individual differences*, 49, 645-650.
- JOHNSON, S. L. (2009). International perspectives on workplace bullying among nurses: a review. *International Nursing Review*, 56, 34-40.
- KABAT-ZINN, J. (1990). *Full Catastrophe Living*. London: Piatkus.
- KABAT-ZINN, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and Preliminary results. *General Hospital Psychiatry*, 4, 33-47.
- KABAT-ZINN, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 144-156.
- KIMBROUGH, E., MAGYARI, T., LANGENBERG, P., CHESNEY, M. & BERMAN, B. (2010). Mindfulness Intervention for Child Abuse Survivors. *Journal of Clinical Psychology*, 66, 17-33.
- KRAMER, U. M., JANSMA, H. & TEMPELMANN, C. (2007). Tit-for-tat: The neural basis of reactive aggression. *Neuroimage*, 38, 203-211.
- KREINER, B., SULYOK, C. & ROTHENHAUSLER, H. B. (2008). Does mobbing cause post-traumatic stress disorder? *Neuropsychiatrie*, 22 (2), 112-123.
- LANGER, E., PIRSON, M. & DELIZONNA, L. (2010). The Mindlessness of Social Comparisons. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 4 (2), 68-74.
- LEARY, M. R., ADAMS, C. E. & TATE, E. B. (2006). Hypo-egoic self-regulation: Exercising self-control by diminishing the influence of the self. *Journal of Personality*, 74, 1803-1831.
- LEARY, M. R. & TATE, E. B. (2007). The multi-faceted nature of mindfulness. *Psychological Inquiry*, 18, 251-255.
- LEDESMA, D. & KUMANO, H. (2009). Mindfulness-based stress reduction and cancer: A meta-analysis. *Psycho-Oncology*, 18, 571-579.
- LODGE, J. & FELDMAN, S. S. (2007). Avoidant coping as a mediator between appearance-related victimization and self-esteem in young Australian adolescents. *British Journal of Developmental Psychology*, 25, 633-642.
- LOW, K. S. D., RADHAKRISHNAN, P., SCHNEIDER, K. T. & ROUNDS, J. (2007). The Experiences of Bystanders of Workplace Ethnic Harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 2261-2297.

- MARTIN-ASUERO, A. & GARCIA-BANDA, G. (2010). The mindfulness-based stress reduction program (MBSR) reduces stress-related psychological distress in healthcare professionals. *Spanish Journal of Psychology*, *13*, 897-905.
- MATOUSEK, R. H. & DOBKIN, P. L. (2010). Title: Weathering storms: a cohort study of how participation in a mindfulness-based stress reduction program benefits women after breast cancer treatment. *Current Oncology*, *17* (4), 181-189.
- MENDELSON, T., GREENBERG, M. T., DARIOTIS, J. K., GOULD, L. F., RHOADES, B. L. & LEAF, P. J. (2010). Feasibility and Preliminary Outcomes of a School-Based Mindfulness Intervention for Urban Youth. *Journal of abnormal child psychology*, *38*, 985-994.
- MERWIN, R. M., ROSENTHAL, M. Z. & COFFEY, K. A. (2009). Experiential Avoidance Mediates the Relationship Between Sexual Victimization and Psychological Symptoms: Replicating Findings with an Ethnically Diverse Sample. *Cognitive Therapy & Research*, *33*, 537-542.
- MIKULINCER, M., SHAVER, P. R. & PEREG, D. (2003). Attachment Theory and Affect Regulation: The Dynamics, Development, and Cognitive Consequences of Attachment-Related Strategies. *Motivation and Emotion*, *27* (2), 77-102.
- MONKS, C. P., SMITH, P. K., NAYLOR, P., BARTER, C., IRELAND, J. L. & COYNE, I. (2009). Bullying in different contexts: Commonalities, differences and the role of theory. *Aggression and Violent Behavior*, *14*, 146-156.
- NEVILLE, H. A., HEPPNER, M. J., OH, E., SPANIERMAN, L. B. & CLARK, M. (2004). General and culturally specific factors influencing black and white rape survivors' self-esteem. *Psychology of Women Quarterly*, *28*, 83-94.
- NOLEN-HOEKSEMA, S., WISCO, B. E. & LYUBOMIRSKY, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, *3*, 400-424.
- OH, I. & HAZLER, R. J. (2009). Contributions of Personal and Situational Factors to Bystanders' Reactions to School Bullying. *School Psychology International*, *30*, 291-310.
- OLAFSSON, R. F. & JOHANNSDOTTIR, H. L. (2004). Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counselling*, *32*, 319-334.
- OMAN, D., SHAPIRO, S. L., THORESEN, C. E., PLANTE, T. G. & FLINDERS, T. (2008). Meditation Lowers Stress and Supports Forgiveness Among College Students: A Randomized Controlled Trial. *Journal of American College Health*, *56*, 569-578.
- ORTNER, C. N. M., KILNER, S. J. & ZELAZO, P.D. (2007). Mindfulness meditation and reduced emotional interference on a cognitive task. *Motivation & Emotion*, *31*, 271-283.
- PARZEFALL, M.-R. & SALIN, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to Workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations*, *63*, 761-780.
- PELED, M. & MORETTI, M. M. (2009). Ruminating on Rumination: are Rumination on Anger and Sadness Differentially Related to Aggression and Depressed Mood? *Journal of Psychopathology and Behavior Assessment*, *32*, 108-117.
- PINCUS, D., FOX, K. M., PEREZ, K. A., TURNER, J. S. & MCGEEHAN, A. R. (2008). Nonlinear Dynamics of Individual and Interpersonal Conflict in an Experimental Group. *Small Group Research*, *39*, 150-178.
- PINEDA, A. Q., COLE, D. A. & BRUCE, A. E. (2007). Mother-adolescent interactions and adolescent depressive symptoms: A sequential analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, *24*, 5-19.
- PORATH, C. L. & EREZ, A. (2009). Overlooked but not untouched: How rudeness reduces onlookers' performance on routine and creative tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *109*, 29-44.
- RAMEL, W., GOLDIN, P. R., CARMONA, P. E. & MCQUAID, J. R. (2004). The effects of mindfulness meditation on cognitive processes and affect in patients with past depression. *Cognitive Therapy and Research*, *28*, 433-455.

- RAMMSAYER, T., STAHL, J. & SCHMIGA, K. (2006). Basic personality dimensions and stress-related coping strategies in victims of workplace bullying. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5 (2), 41-52.
- REBER, A. S. & REBER, E. (2001). *The Penguin Dictionary of Psychology*. 3rd ed. London: Penguin.
- ROSCH, E. (2007). More than mindfulness: When you have a tiger by the tail, let it eat you. *Psychological Inquiry*, 18, 258-264.
- ROSENZWEIG, S., GREESON, J. M. & REIBEL, D. K. (2010). Mindfulness-based stress reduction for chronic pain conditions: Variation in treatment outcomes and role of home meditation practice. *Journal of Psychosomatic Research*, 68, 29-36.
- SANDERS, W. A. & LAM, D. H. (2010). Ruminative and mindful self-focused processing modes and their impact on problem solving in dysphoric individuals. *Behaviour Research and Therapy*, 48, 747-753.
- SCHROEVERS, M. J. & BRANDSMA, R. (2010). Is learning mindfulness associated with improved affect after mindfulness-based cognitive therapy? *British Journal of Psychology*, 101, 95-107.
- Shapiro, S. L. (2009). The integration of mindfulness and psychology. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 555-560.
- SHAPIRO, S. L., OMAN, D., THORESEN, C. E., PLANTE, T. G. & FLINDERS, T. (2008). Cultivating mindfulness: Effects on well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 64, 840-862.
- TEASDALE, J. D., SEGAL, Z. V. & WILLIAMS, J. M. G. (2003). Mindfulness Training and Problem Formulation. *Clinical Psychology, Science and Practice*, 10, 157-160.
- THOMPSON, B. L. & WALTZ, J. (2010). Mindfulness and experiential avoidance as predictors of posttraumatic stress disorder avoidance symptom severity. *Journal of anxiety disorders*, 24, 409-415.
- VAN DAM, N. T., EARLEYWINE, M. & DANOFF-BURG, S. (2009). Differential item functioning across meditators and non-meditators on the Five Facet Mindfulness Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 47, 516-521.
- WATSON, D. & CLARK, L. A. (1984). Negative affectivity – the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- WATSON, D., CLARK, L. A. & TELLEGEN, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1071.
- WEEKS, J. W., RODEBAUGH, T. L., HEIMBERG, R. G., NORTON, P. J. & JAKATDAR, T. A. (2009). “To Avoid Evaluation, Withdraw”: Fears of Evaluation and Depressive Cognitions Lead to Social Anxiety and Submissive Withdrawal. *Cognitive Therapy and Research*, 33, 375-389.
- WEICK, K. E. & PUTNAM, T. (2006). Organizing for mindfulness – Eastern wisdom and Western knowledge. *Journal of Management Inquiry*, 15, 275-287.
- WEINSTEIN, N., BROWN, K. W. & RYAN, R. M. (2009). A multi-method examination of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 374-385.
- WHIFFEN, V. E. & MACINTOSH, H. B. (2005). Mediators of the Link between Childhood Sexual Abuse and Emotional Distress: A Critical Review. *Trauma Violence Abuse*, 6, 24-39.
- WILKOWSKI, B. M. & ROBINSON, M. D. (2010). The Anatomy of Anger: An Integrative Cognitive Model of Trait Anger and Reactive Aggression. *Journal of Personality*, 78, 9-33.
- WILSON, D. R. (2010). Stress Management for Adult Survivors of Childhood Sexual Abuse: A Holistic Inquiry. *Western Journal of Nursing Research*, 32, 103-127.
- WINSLØW, J. H. (2010). Er det måling? Datakonstruktion og resultatformidling i psykisk arbejdsmiljøforskning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 82-96.