

KURUMLARDA FARKINDALIK (MINDFULNESS) ÇALIŞMALARI

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN¹

Duygu Ayça KOPARAN²

ÖZ

Farkındalık, düşüncelerin, duyguların, bedensel ve çevresel duyuların an be an farkında olma halini ifade etmektedir. Kişi bu şekilde yararsız düşünce ve davranışlara takılı kalmamayı öğrenebilir, kendisine ve başkalarına karşı daha olumlu ve şefkatli tutumlar geliştirebilir. Bu anlamda farkındalık bir var olma biçimi, dikkati şimdiki ana vermenin bir yoludur. Birçok kurum ve kuruluşun, farkındalık uygulamalarının çalışanların refahına, genel üretkenliğine ve performansına olumlu etkileri olabileceğini fark etmesi, farkındalığın son yıllarda iş yerlerine dahil edilmesine yol açmıştır. İşyerinde farkındalık, farkındalık temelli eğitim programları, meditasyon seansları, nefes egzersizleri ve günlük rutinlere ve iş süreçlerine farkındalık uygulamaları gibi çeşitli formlarda olabilmektedir. Bu uygulamalar, çalışanlara daha fazla öz farkındalık geliştirmeleri, stresi daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve genel dayanıklılıklarını geliştirmeleri için araçlar ve teknikler sunmaktadır. Aynı zamanda organizasyonlar, farkındalığı iş yerlerine dahil ederek çalışanlarının duygu-yönetimi, etkili iletişim kurma ve iş birliğini oluşturma gibi becerilerini geliştirmeyi hedeflemekte böylece pozitif bir çalışma ortamının oluşumunu sağlamaya çalışmaktadırlar. Farkındalık uygulamaları çalışanların değişime uyum sağlama, çatışmaları yönetme ve bilinçli kararlar verme becerilerini geliştirerek iş tatmini ve performansının artmasına yol açtığı için önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Bu bağlamda yapılandırılan bu kavramsal makale farkındalık çalışmalarını ilgili alan yazın ışığında kapsamlı bir şekilde ele alarak, tanımını, farkındalık uygulamalarını, bu uygulamaların kuruma adaptasyonunu ve farkındalık çalışmalarına gelen çeşitli eleştirileri içermektedir. Türkiye bağlamına vurgusu ile, çeşitli kültürel ortamlarda farkındalık üzerine yapılan çalışmaların gelişmesine katkıda bulunmakta, kurumlarda farkındalık çalışmalarının inceleneceği gelecekteki çalışmalara kaynak oluşturması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Farkındalık, Mindfulness, Kurumlarda Farkındalık Çalışmaları

Jel Kodları: L20, M12, M19

MINDFULNESS STUDIES IN INSTITUTIONS

ABSTRACT

Mindfulness refers to being aware of thoughts, emotions, and physical and environmental sensations from moment to moment. This way, a person can learn not to remain stuck in useless thoughts and behaviors and develop more positive and compassionate attitudes towards himself and others. In this sense, mindfulness is a way of being and paying attention to the present moment. Many organizations and institutions have realized that mindfulness practices can positively affect employee well-being, overall productivity, and performance, leading to the incorporation of mindfulness into workplaces in recent years.

¹Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com, (ORCID: 0000-0002-3256-982X)

²Yüksek Lisans Öğrencisi, duyguaycayasar@gmail.com, (ORCID: 0009-0003-7500-4153)

Mindfulness in the workplace can take various forms, such as mindfulness-based training programs, meditation sessions, breathing exercises, and applying mindfulness to daily routines and work processes. These practices provide employees with tools and techniques to develop self-awareness, manage stress more effectively, and improve their resilience. At the same time, by incorporating mindfulness into their workplaces, organizations aim to improve their employees' skills, such as emotion management, effective communication, and collaboration, thus creating a positive working environment. Awareness practices are an essential issue that needs to be examined, as they lead to increased job satisfaction and performance by improving employees' skills in adapting to change, managing conflicts, and making conscious decisions. Structured in this context, this conceptual article discusses awareness studies comprehensively in light of the relevant literature. It includes its definition, awareness practices, adaptation of these practices to the institution, and various criticisms of awareness studies. Its emphasis on the Turkish context contributes to the development of studies on awareness in various cultural environments. It aims to provide a source for future studies examining awareness studies in institutions.

Keywords: Awareness, Mindfulness, Mindfulness Studies in Institutions

JEL Codes: L20, M12, M19

GİRİŞ

Farkındalık (mindfulness) kavramı, son yıllarda popüler hale gelmiş bir terim olsa da kökeni eski Budist uygulamalarına kadar uzanmaktadır. Bu kavram, Doğu felsefesinde teorik içeriği ve ruhani uygulamaları ile uzun ve zengin bir tarihe sahiptir. Kavramın kökenleri, Buda'nın 2500 yıl önceki öğretilerine, özellikle Theravada geleneğinde, eski Budist uygulamalarına kadar izlenebilmektedir. Budist felsefesinde farkındalığın, aydınlanmanın yedi faktöründen biri olduğu kabul edilmekte ve aydınlanmaya giden yolda çok önemli bir parça olduğuna inanılmaktadır. Bu öğreti kişinin, farkındalık yoluyla zihnin doğası ve dünya hakkında içgörü geliştireceği inancını savunmaktadır (Sharf, 2015). Bu anlamda farkındalık uyanışa giden bir yol olarak görülmektedir.

Birçok kurum ve kuruluşun, farkındalık uygulamalarının çalışanların refahına, genel üretkenliğine ve performansına olumlu etkileri olabileceğini fark etmesi, farkındalığın son yıllarda iş yerlerine dahil edilmesine yol açmıştır. Bu uygulamalar, çalışanlara daha fazla öz farkındalık geliştirmeleri, stresi daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve genel dayanıklılıklarını geliştirmeleri için araçlar ve teknikler sunmaktadır (Micklitz vd., 2021). Farkındalık uygulamaları çalışanların değişime uyum sağlama, çatışmaları yönetme ve bilinçli kararlar verme becerilerini geliştirerek iş tatmini ve performansının artmasına yol açtığı için önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Bu bağlamda yapılandırılan bu kavramsal makalede öncelikle farkındalık kavramı, farkındalık uygulamaları ve kurumlarda farkındalık çalışmaları ile etkileri ilgili alan yazın ışığında kapsamlı bir şekilde ele alındıktan sonra Türkiye'de farkındalık kapsamında yapılması gerekenler ve farkındalık kavramına gelen eleştiriler değerlendirilecektir.

1. FARKINDALIK

Farkındalık, düşüncelerin, duyguların, bedensel ve çevresel duyumların an be an farkında olma halini ifade etmektedir (Zhang vd., 2021). Aynı zamanda, deneyime açık, önyargısız, arkadaş canlısı, meraklı, şefkatli ve nazik olmak kavramları ile de ilişkilidir (Bishop vd, 2004). Farkındalık pratiği, geçmişe takılı kalmak veya gelecek hakkında endişelenmek yerine dikkati şu anda olana odaklamak suretiyle gerçekleşmektedir. Bu da düşüncelerimizin, duygularımızın ve fiziksel duyumlarımızın esiri olmadan, onlara kapılmadan veya tepki göstermeden şimdiki ana tamamen dahil olmak demektir (Brown ve Ryan, 2003).

Farkındalık basamakları üç ana kategoride incelenmektedir;

- İlk basamakta, canlıların hayatta kalması ve dış faktörlere karşı korunabilmesi için gereken en temel farkındalık seviyesi yer almaktadır (Mithen 1994).
- İkinci basamakta ise, bireyin öz-algılama ve öz-farkındalık becerisi olan kendilik farkındalığı bulunmaktadır (Sutton, 2016).
- Son olarak üçüncü basamakta yer alan farkında olma durumunda ise, bireylerin deneyimlerine önyargısız ve ayrımcı olmayan bir şekilde dikkat etme yeteneği olan bilinçli farkındalık yer almaktadır (Kabat-Zinn, 2005). Bu anlamda bilinçli farkındalığın en temel unsurlarından bir tanesini yargılayıcı olmayan farkındalık (non-judgmental awareness) oluşturmaktadır (Kraines vd., 2020). Bir başka deyişle, kişinin yaşam deneyimlerine bağlı olarak ortaya çıkan olumlu veya olumsuz duyumlara kapılmadan deneyimlerini gözlemlemesi anlamına gelmektedir. İnsanların bu gözlemler sayesinde kendi düşünce ve davranış kalıpları hakkında daha fazla iç görü kazanabileceği ve daha büyük bir öz farkındalık duygusu geliştirebileceği düşünülmektedir (Keng vd., 2011).

Farkındalık pratiğinin aynı zamanda net bir bilinç ve içgörü duygusu geliştirdiği düşünülmektedir. Kişi bu şekilde yararsız düşünce ve davranışlara takılı kalmamayı öğrenebilir, kendisine ve başkalarına karşı daha olumlu ve şefkatli tutumlar geliştirebilir (Raab, 2014). Bu anlamda farkındalık bir var olma biçimidir ve dikkati şimdiki ana vermenin bir yoludur.

2. FARKINDALIK UYGULAMALARI

Farkındalık uygulamaları, zihinsel farkındalığı geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla tasarlanmış çeşitli teknikler ve egzersizleri ifade etmektedir. Bu uygulamalar, özellikle Budizm gibi çeşitli düşünce geleneklerine kök salmış olsa da, modern bağlamda daha geniş bir şekilde uygulanmak üzere adapte edilmiştir.

2.1. Nefes Tekniği

Farkındalık içeren nefes alma, odağı nefese yoğunlaştırmayı amaçlayan temel bir farkındalık uygulamasıdır. Basit ancak güçlü bir teknik olup, sakinlik ve rahatlama hissi sağlamaya yardımcı olmaktadır.

Her gün birkaç dakika bilinçli nefes alma uygulaması yapmak streste azalma, odaklanma ve konsantrasyonu artırma, duygu durumunu iyileştirme gibi birçok fayda sağlayabilmektedir (Cho vd., 2016; Lei Chui vd., 2021). Nefes pratiği, bağımsız bir uygulama olarak ya da meditasyon veya yoga gibi diğer farkındalık etkinliklerine dahil edilerek yapılabilmektedir.

2.2 Vct Taraması

Vct taraması, farkındalık uygulaması olarak kullanılan bir tekniktir. Bu teknik zihinsel farkındalığı bedenın farklı bölgelerine odaklamayı içermektedir. Bu şekilde vct taraması, bedenın farklı bölgelerindeki hislere ve duyumlarına dikkati uzun süreli yoğunlaştırmayı sağlar. Bu uygulamanın düzenli olarak yapılmasının, bedendeki gerilimi hafifletmek, beden ile zihin arasındaki bağlantıyı gclendirmek ve şimdiki an farkındalığını artırmaya yaratmak gibi etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple vct taraması uygulamaları, stres seviyelerinde düşüş, gevşeme ve zihinsel sakinlik hissinde gelişme gibi faydalar sağlayabilmektedir (Gan vd., 2022).

2.3 Farkındalık Meditasyonu

Farkındalık meditasyonu kişinin dikkatini kasıtlı olarak şimdiki ana, yargılayıcı olmayan bir tavırla odaklamasını içeren en popüler farkındalık uygulamalarından bir diğerini oluşturmaktadır. Farkındalık meditasyonu genellikle 10 ila 20 dakika arasında sürse de bireysel tercihlere ve mevcudiyete bağlı olarak daha kısa veya daha uzun sreler için uyarlanabilir. Farkındalık becerilerini geliştirmek ve gclendirmek için tutarlı ve düzenli bir şekilde yapılması önerilmektedir.

Tipik bir farkındalık meditasyonu sırasında kişi rahat bir pozisyonda gözlerini kapatarak veya kısmen açık tutarak dikkatlerini belirli bir odak noktasına yönlendirir. Bu odak noktası nefes, vcttaki bir duyum, belirli bir duygu veya düşünce, tekrarlanan bir kelime veya cümle (mantra) olabilmektedir (Cho vd., 2016). Bu nedenle farkındalık meditasyonu aslında düşüncelerin, duyguların ve bedensel duyumların akışını, bunlara kapılmadan veya onlara tepki vermeden gözlemlemeyi içerir. Farkındalık meditasyonunun amacı, sakinlik, netlik ve şimdiki an deneyimine karşı tepkisizlik duygusunu geliştirmektir (Keng vd., 2011).

Farkındalık meditasyonun faydaları arasında stres seviyesinde azalma, odaklanma ve konsantrasyonda artış, gelişen kişisel farkındalık, duygusal esenlikte iyileşme, i huzur ve sakinlik duygusu yer alır. Bu alandaki kapsamlı araştırmalar aynı zamanda fiziksel sağlığın çeşitli yönleri üzerinde de olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Wielgosz vd., 2019).

2.4 Farkındalık Egzersizi

Farkındalık hareketi olarak da bilinen farkındalık egzersizi, vücudun hareketlerine karşı farkındalık geliştirmeyi içeren bir uygulamadır. Bu uygulama farkındalık ilkelerini yürüyüş, yoga, tai chi veya diğer egzersiz biçimleri gibi fiziksel hareketlerle birleştirmektedir (García-Muñoz vd., 2023)

Odak noktası fiziksel hedeflere ulaşmak veya belirli bir rutini tamamlamak olan geleneksel egzersiz modalitelerinin aksine farkındalık egzersizi, fiziksel aktivite sırasında ortaya çıkan duyuları, hareketleri veya nefes alışverişini gözlemlemeyi vurgular (Schneider vd., 2019). Aynı zamanda yargılayıcı olmayan bir tutumu teşvik ederek bedene ve hareketlerine karşı bir merak ve kabul duygusunu geliştirir (So vd., 2020).

Farkındalık egzersizi sırasında, bireyler dikkatlerini fiziksel duylara, nefesin ritmine, vücudun hizalanmasına, duruşuna veya genel hareket halinde olma deneyimine verebilir. Bu egzersiz biçimi, beden-zihin bağlantısını kurmak ve bu bağlantıyı keşfetmek için bir fırsat olarak görülmektedir (Zou vd., 2018).

Farkındalık egzersizi yürüyüş, yoga veya tai chi gibi çeşitli egzersiz biçimlerine uyarlanabilir. Hatta temizlik, yemek pişirme veya bahçecilik gibi günlük aktivitelere bile dahil edebilir. Burada ana nokta, harekete karşı kasıtlı bir dikkat vermek ve şimdiki ana, harekete bağlı olarak ortaya çıkan duylara ve deneyimlere odaklanmaktır (Yang vd., 2022).

Farkındalık egzersizinin faydaları arasında vücut farkındalığında artış, fiziksel koordinasyon ve dengede gelişme, strese azaltma, gevşeme, esneklik ve güç artışı gibi farkı boyutlar yer almaktadır. Bunlar oturarak ve hareketsiz yapılan farkındalık uygulamalarının bir tamamlayıcısı olmakta ve farkındalığı geliştirmenin ve günlük yaşama entegre etmenin farklı bir yolunu sunmaktadır (So vd., 2020)

3. KURUMLARDA FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

Birçok kurum ve kuruluşun, farkındalık uygulamalarının çalışanların refahına, genel üretkenliğine ve performansına olumlu etkileri olabileceğini fark etmesi, farkındalığın son yıllarda iş yerlerine dahil edilmesine yol açmıştır. Bu uygulamalar, çalışanlara daha fazla öz farkındalık geliştirmeleri, stresi daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve genel dayanıklılıklarını geliştirmeleri için araçlar ve teknikler sunmaktadır (Micklitz vd., 2021).

İşyerinde farkındalık, farkındalık temelli eğitim programları, meditasyon seansları, nefes egzersizleri ve günlük rutinelere ve iş süreçlerine farkındalık uygulamaları gibi çeşitli formlarda olabilmektedir (Hilton ve diğerleri 2019). Bu girişimler, çalışanların iş yeri taleplerine ve görevlerine karşı sakinlik, odaklanma ve netlik duygusunu korumalarını destekleyerek daha dikkatli bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Lu vd., 2021).

Aynı zamanda organizasyonlar, farkındalığı iş yerlerine dahil ederek çalışanlarının duygu-yönetimi, etkili iletişim kurma ve iş birliğini oluşturma gibi becerilerini geliştirmeyi hedeflemekte böylece pozitif bir çalışma ortamının oluşumunu sağlamaya çalışmaktadırlar (Hülshager vd., 2013) Farkındalık uygulamaları ayrıca çalışanların değişime uyum sağlama, çatışmaları yönetme ve bilinçli kararlar verme becerilerini geliştirerek iş tatmini ve performansının artmasına yol açabilmektedir (Monroe vd., 2021).

Bunların yanı sıra, farkındalık girişimleri yoluyla çalışan refahına öncelik veren kuruluşlar, devamsızlığın azalması, çalışan bağlılığının ve genel kurumsal üretkenliğin artması gibi faydalar elde edebilmektedirler (Micklitz vd., 2021).

4. KURUMLARDA FARKINDALIK ÇALIŞMALARININ ETKİLERİ

4.1. Farkındalık ve Performans

Farkındalığın iş, görev, vatandaşlık davranışları, güvenlik performansı dahil olmak üzere performans ile ilişkili çeşitli boyutlar üzerindeki etkisi bilimsel çalışmalarda gösterilmiştir. Örneğin bir çalışmada farkındalık bilinci yüksek restoran çalışanlarının ve yöneticilerinin iş performanslarının daha iyi olduğu gözlenmiştir (Dane ve Brummel, 2014). Farkındalık eğitimi alan orta düzey yöneticilerin, kontrol grubuna kıyasla süpervizörler tarafından derecelendirilen iş performanslarında büyük gelişmeler gözlenmiştir (Shonin vd., 2014).

Farkındalık özelliği, akademik performansı da etkilemektedir. Demografik olarak geniş bir örnekleme yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin farkındalık seviyeleri ile bilişsel işlevsellik ve akademik başarıları arasında pozitif korelasyon olduğu gözlenmiştir. Bu etkiye farkındalığa bağlı olarak meydana gelen stres düzeyinde azalışın aracılık ettiği düşünülmektedir (McBride ve Greeson, 2021). Bir başka çalışmada da işletme eğitimi alan öğrencilerde genel not ortalaması ile ölçülen akademik performans ile farkındalık arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Blackburn, 2015).

Farkındalık ile etik ve toplum yanlısı (*prosocial*) davranışlar gibi bazı performans unsurları arasında da ilişki gözlenmiştir. Bir çalışmada farkındalığı yüksek kişilerin etik bilinci yüksek ve toplum yanlısı davranışlar sergilediğini bulunmuştur (Williams ve Polito, 2022). Krishnakumar ve Robinson (2015) ise, farkındalık bilincinde artış ile amaca zararlı (*counterproductive*) davranışlarda azalma arasında bir bağlantı bulmuş ve bu etkiye düşmanca duygulardaki azalmanın aracılık ettiğini gözlemlemiştir.

Farkındalığın aynı zamanda güvenlik performansı ile bağlantılı olabileceğini dair çalışmalar da bulunmaktadır. Nükleer santral çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada kontrol odası operatörleri gibi karmaşık görevlerden sorumlu işçiler arasında farkındalıkları yüksek olanların kendilerini daha güvende hissettiklerini rapor ettikleri bildirilmiştir (Zhang vd., 2013).

4.2 Farkındalık ve Dikkat

Modern iş yerleri ve yaşam dikkat dağıtıcılarla doludur. Hemen hemen tüm mesleklerde çeşitli dikkat dağıtıcıları bulunmaktadır ve bunlar performans ile önemli ölçüde ilişkilidir. Dikkat yenileme teorisine göre, farkındalık eğitimleri ve uygulamaları iş yeri görevleri sırasında meydana gelen dikkat dağınıklıklarını engelleyebilmektedir. Farkındalık uygulamalarını takip eden bireylerin, bilişsel kaynaklarını yeniden düzenleyebildiği, odaklanma yeteneklerini geliştirebildiği ve performans düzeylerini koruyabildiklerini ifade eder.

Çalışmalarda bu görüşü destekleyen bulgular elde edilmiştir. Örneğin 5 dakikalık bir farkındalık uygulamasının basit görevlerde meydana gelen dikkat dağınıklığını azalttığı bulunmuştur (Kuo ve Yeh, 2015). Danimarkalı işçiler ile yapılan bir başka çalışmada ise farkındalık eğitimi alan gruptaki işçilerin dikkat ve işlemsel bellek kapasitelerinde artış olduğu gözlenmiştir (Axelsen vd., 2015). Bu durum farkındalığı yüksek bireylerin, kesintiye neden olan görev veya olayla ilgili düşüncelerden ve duygulardan daha iyi uzaklaşabilme becerisine sahip olduğunu göstermektedir ve bu yetenekleri onları amaçlanan görevlere daha iyi bir şekilde odaklanmasını sağlayabilmektedir (Long & Christian, 2015).

Farkındalık aynı zamanda içsel dikkat dağıtıcıları yönetmek için de kullanılabilir. Örneğin, yaygın bir içsel dikkat dağıtıcısı kimlik tehdididir. Stereotipik yargılar üzerine yapılan araştırmalarda kendilerini belirli kimlik kategorilerine ait hisseden bireylerin performanslarının azaldığını belgelemiştir. Buna örnek olarak, kadınların matematikte başarısız olduğu stereotipine inanan kadınların gerçekten başarısız sonuçlar elde etmesi verilebilir (O'Brien ve Crandall, 2003). Ancak beş dakikalık bir farkındalık uygulamasının matematik performansındaki bu etkiyi ortadan kaldırdığı gösterilmiştir (Weger vd., 2012).

İş yerleri aynı zamanda birçok duygusal stresör barındırmaktadır ve çalışanlar günlük olarak bu stresörler ile mücadele etmektedirler. Bu duygusal stresörlere gösterilen yoğun dikkat performansla düşüşe yol açabilmektedir. Bir çalışmada duygusal stresörlere karşı gösterilen dikkatte ve duygusal tepkisellikte azalma sayesinde, farkındalık eğitimi alan kişilerin duygusal olarak yoğun, birçok stresör içeren bir ortamda gözlemlenen performans düşüşlerinin diğer çalışanlara göre daha az olduğu bulunmuştur (Kirk vd., 2011). Başka bir çalışmada, farkındalık eğitimi alan askerlerin, konuşlandırma öncesi aldıkları eğitimler sırasında kontrol grubuna kıyasla daha fazla dikkat stabilitesine sahip olduğu gösterilmiştir (Jha vd., 2015).

Duygusal açıdan yoğun ve dikkat dağıtıcı iş ortamlarında farkındalığın etkisinin daha iyi araştırması gerekmektedir. Özellikle duygusal yoğunluk dönemlerinde (örneğin, yakın zamanda işten çıkarmaların yaşandığı durumlarda), dikkati dağıtan iş ortamlarında (örneğin, yoğun müşteri ortamları)

farkındalık temelli müdahalelerinin performansı üzerindeki rolünü araştıran çalışmalara olan ihtiyaç artmaktadır.

4.3 Farkındalık ve Esenlik

Esenlik hali, bireyin yaşamında memnuniyet, tatmin ve mutluluk duygusu yaşadığı bir durumu ifade eder. Fiziksel, psikolojik ve sosyal esenlik gibi bir kişinin genel yaşam kalitesiyle ilgili çeşitli yönleri içerir.

Fiziksel esenlik, kişinin fiziksel sağlık ve canlılık durumuyla ilgilidir. Sağlıklı bir yaşam tarzını sürdürmek, düzenli fiziksel aktivite yapmak, besleyici gıdalar tüketmek, yeterli uyku almak ve vücudunu korumak gibi unsurları içerir (Ni vd., 2020).

Psikolojik esenlik hali ise, kişinin psikolojik sağlık durumuyla ilgilidir. Olumlu bir zihinsel tutuma sahip olmak, stresi etkili bir şekilde yönetmek, hayatta bir amaç ve anlam hissetmek, zorluklar ve başarısızlıklar için başa çıkma stratejileri geliştirmek gibi unsurları içerir. Aynı zamanda duygularının farkında olma ve kabul etme, onları etkili bir şekilde yönetme ve farklı durumlara sağlıklı duygusal tepkiler verme becerisini içerir. Çeşitli duyguları deneyimleme, uygun bir şekilde ifade etme, sevinç, şükran ve memnuniyet gibi olumlu duygusal durumları geliştirme yeteneğini kapsar (Trudel-Fitzgerald vd., 2019).

Sosyal esenlik ise, ilişkiler ve sosyal bağlantılarla ilgilidir. Destekleyici bir aile ve arkadaş ağına sahip olmak, sağlıklı ve tatmin edici ilişkileri sürdürmek ve bir topluluk veya sosyal grup içinde aidiyet ve bağlantı hissi yaşamak gibi unsurları içerir (Ni vd., 2020).

Esenlik, sadece hastalığın veya sıkıntının yokluğu değil, yaşamın farklı alanlarında gelişim ve kendini gerçekleştirme durumudur. Fiziksel, psikolojik ve sosyal faktörlerin bir bütün olarak kişinin genel refahına katkıda bulunduğunu kabul eden bütünsel bir kavramdır (Trudel-Fitzgerald vd., 2019).

Bilinçli yaşam, öz-bakım, olumlu ilişkiler geliştirme, anlamlı hedefler koyma, fiziksel ve zihinsel sağlıkla ilgilenme gibi unsurlar, esenlik halini desteklemek için önemlidir. Bu hal, sürekli bir öz farkındalık, öz bakım ve niyetli eylemler sürecidir (Godfrey vd., 2010).

Literatür, hem bireylerin rapor ettikleri farkındalık düzeylerinin hem de farkındalık eğitimlerinin genel esenlik hali ile ilişkili olduğunu desteklemektedir. Meta-analiz çalışmaları, farkındalık uygulamalarının genel esenlik hali üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir (Zhang vd., 2020).

Psikolojik, fiziksel ve sosyal yönler içeren çalışan esenliği (employee well-being) genel olarak "çalışanın işteki deneyim ve işlevsellik kalitesi" olarak tanımlanabilir (Carolan vd., 2017)). Bu nedenle, çalışan esenliği, farkındalık araştırmacıları arasında ilgi görmüş ve farkındalık uygulamalarının şirket hayatına entegrasyonunda önemli bir itici güç olmuştur.

Araştırmalar, çalışan esenliğinin organizasyon performansı üzerinde önemli faydaları olduğunu göstermektedir. Bu etkiye çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığında meydana gelen iyileşmelerin devamsızlık, işten ayrılma ve performans üzerindeki sonuçlarının aracılık ettiği düşünülmektedir (Danna ve Griffin, 1999). Bunun yanı sıra farkındalık temelli uygulamaların bildirilen tükenmişlik düzeylerini (Goodman ve Schorling, 2012), algılanan stresi (Bartlett vd., 2019), iş-aile çatışması, (Allen ve Kiburz, 2012) ve negatif duygu durum halini azalttığı (Roche vd., 2014) görülmüştür. Benzer şekilde, Hülsheger ve diğerleri (2013), farkındalık seviyesi ile iş tatmini arasında stresin aracılık ettiği bir pozitif ilişkili bulmuştur.,

Farkındalığın esenlik üzerindeki etkisinin dayanıklılığı (*resilience*) arttırmak suretiyle gerçekleştiği düşünülmektedir. Dayanıklılık, zorluklar, stres veya travmatik deneyimlerle başa çıkma, bu zorluklara uyum sağlama ve takip eden süreçte toparlanma yeteneğini ifade eder (Herrman vd., 2011). Başka bir deyişle, psikolojik esenlik halini sürdürme ve zorlu koşullarla etkili bir şekilde başa çıkma kapasitesini içerir. Dayanıklılık sabit bir özellik değildir, çeşitli stratejiler ve uygulamalar aracılığıyla geliştirilebilir ve güçlendirilebilir. Dayanıklılık birçok meslek grubu çalışanları için iş yeri performansı açısından önemli bir özelliktir (Wut vd., 2022). Dayanıklılığı yüksek çalışanlar zorluklarla karşılaştıkça kendilerini geliştirebilirler. Örgütsel literatürde nispeten yeni olmasına rağmen, dayanıklılık işyerindeki psikolojik sermaye olarak tanınmaktadır (Andersen vd., 2021).

Farkındalık uygulamaları dayanıklılığı arttırmanın yollarından bir tanesidir (Joyce vd., 2019). Farkındalığı yüksek bireylerin duygularını etkili bir şekilde düzenleme becerisine sahip olması beklenir. Spesifik bir zamandaki duygularının farkında olarak, bireyler kendi tepkilerini daha iyi anlayabilir ve yönetebilir, bu da stresin etkisini azaltarak dayanıklılığı arttırmaktadır (Wut vd., 2022). Böylece farkındalığı yüksek çalışanlar iş yerinde meydana gelen olumsuz stresli dış olaylardan (örneğin, işten çıkarmalar, ofis politikaları, istismarcı bir patron) daha az etkilenebilmektedirler (Bishop vd., 2004). Örneğin çalışanlar meslektaşlarına yönelik sözlü bir saldırıya tanık oldukları zaman genellikle fizyolojik ve psikolojik bir stres tepkisi veririler. Ancak, meydana gelen ve kişide stres tepkisini tetikleyen olayları dikkatli bir farkındalıkla deneyimlemek, deneyim ile duygusal-fizyolojik tepki arasındaki otomatik bağı koparabilir ve çalışanın kendi duygusal tepkiselliği üzerindeki kontrolünü arttırabilir (Hülsheger vd., 2013). Bu şekilde bireyler farkındalıklarını arttırarak, stres faktörlerine karşı tepkisel olmayan ve yargılamayan bir tutum geliştirir, bu da dayanıklılığı arttıran bir durumdur. Buna ek olarak farkındalık meditasyonunun ve derin nefes alma gibi farkındalık uygulamaları, vücudun rahatlama tepkisini aktive ederek stres seviyelerini azaltır (Lei vd., 2021).

Farkındalık aynı zamanda bilişsel esnekliği de artırır (Slutsk vd., 2019). Bilişsel esneklik, perspektif değiştirebilme, farklılaşan koşullara uyum sağlama ve problemlere yaratıcı çözümler bulma yeteneğidir (Moore ve Malinowski, 2009) Farkındalık pratiği yoluyla bireyler düşüncelerini ve inançlarını gözlemlemeyi öğrenirler, bu da daha fazla uyum ve dayanıklılık için esnek bir yaklaşım

sağlar (Wut vd., 2022). Bilişsel esneklik çalışanların karşılaştıkları durumları farkı şekillerde yorumlamalarına izin verir. Örneğin çalışanlar, stres faktörlerini gelişimi tetikleyen zorluklar olarak algılayabilirler (Lepine vd., 2005). Araştırmalar çevresel bir tehditle karşılaşan ve bu tehdit ile başa çıkan kişilerin, tehdit ile hiç karşılaşmayanlara göre daha yüksek düzeyde esenliğe sahip olduğunu göstermektedir (Neff ve Broady, 2011). Diğer bir deyişle, toksik işyeri olaylarına maruz kalmak bir çalışmanı ancak bu olaylar ile başa çıkabildiği ölçüde daha güçlü yapar. Ayrıca, farkındalığı yüksek bireyler stresli ve olumsuz durumlara verdikleri yanıtlarda daha fazla esneklik gösterirler. Bu bireyler farklı başa çıkma yöntemlerini başarıyla kullanırken, çalışma ortamında karşılaşılan zorlu durumlarla baş edebilme yeteneklerine dair olan güvenleri artabilir, böylece daha dayanıklı bir duygu durumu geliştirmiş olurlar.

Özetle, farkındalık ve esenlik birbirine bağımlı kavramlardır. Farkındalık uygulamalarının esenlik üzerindeki etkisi ise dayanıklılığı arttırmak suretiyle gerçekleşmektedir. Buna yol açan mekanizmalar ise stres ile daha iyi baş edebilme ve bilişsel esneklik gibi bir takım karakteristik kazanımlardır. Bir başka deyişle farkındalık pratiği, şimdiki zamana odaklanma, duygusal düzenleme, stres azaltma, bilişsel esneklik ve öz-yeterlilik gibi becerilerde gelişimi teşvik eder. Bu da dayanıklılığı artırır ve iş yaşamının zorluklarıyla başa çıkmak için gerekli esenlik halini destekler.

4.4 Bağımlılık ve Motivasyon

Farkındalık üzerine yapılan araştırmalar, farkındalık uygulamalarının çeşitli hedeflere ulaşmayı engellediği mi yoksa desteklediği mi konusunda ilginç sorular ortaya koymaktadır. Bir yandan, farkındalık anı yaşama ve şu anki olaylara odaklanma anlamına gelir (Sharf, 2015); bu özellikler geleceğe yönelik hedef belirleme ve ilişkili sonuçlarla çelişen bir durum gibi görünebilir. Bununla birlikte, beyin görüntüleme araştırmaları, farkındalık eğitimi alan kişilerin, genellikle işyeri hedeflerini gerçekleştirmelerine bağlı olarak elde ettikleri para gibi dışsal ödüllerden daha az etkilendiğini, ancak bu kişilerin görev performansında herhangi bir azalma olmadığını göstermemektedir (Kirk vd., 2015).

Öte yandan, farkındalık dikkati ve motivasyonel faktörleri geliştirme yoluyla kişinin hedeflerine ulaşmasını destekleyebilir. Farkındalık, çaba sarf etmeme ve şimdiki anı yaşama içerse de, pasiflikle karıştırılmamalıdır. Aslında, farkındalığa sahip bireyler arasında özerk motivasyon – yani önemli, değerli veya zevkli olarak algılanan aktiviteleri takip etme arzusu – daha yüksek görünmektedir (Levesque ve Brown, 2007). Özerk olarak motive edilen eylemler, genellikle daha tatmin edici olup daha uzun süre takip edilir (Ryan ve Deci, 2000).

Yüksek farkındalığa sahip olan insanların hedefe ulaşma ile alakalı geri bildirimlere verdikleri yanıtlar düşük olabilir. Duygusal tepkiselliği azaltmadaki rolü nedeniyle, farkındalığı yüksek bireyler, olumlu geri bildirimlere veya edinilen bir başarıya kısa ve yüzeysel duygusal tepkiler verebilir (Wu vd.,

2019). Ancak, bu azalmış duygusal tepkisellik, hedefe ulaşma ile ilgili geri bildirimler negatif olduğunda farkındalığı yüksek bireylere fayda sağlayabilir; çünkü bu bireyler, elde ettikleri sonuçlar ile kendilerini daha az özdeşleştirdiği için yıkıcı öz-eleştirilere karşı daha dirençli olmaktadır (Vago ve Silbersweig, 2012). Bu anlamda farkındalığı yüksek bireylerin, başarısızlık durumunda geçmişe yönelik suçluluk ve utanç veya geleceğe yönelik karamsamsarlık ve umutsuzluk gibi duygusal tepkiler gösterme olasılığının daha düşük olacağı söylenebilir.

Bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalar farkındalık ile hedef kurma, bir hedefi takip etme ve başarıya ulaşma ile arasındaki ilişkileri inceleyebilir. Ayrıca, dikkat ve duygusal reaktiflik süreçlerinin böyle etkilere aracılık edip etmediğini araştırabilir.

4.5. Farkındalık ve İletişim

Farkındalık, daha sağlıklı ve tatmin edici ilişkiler geliştirilmesine katkı sağlayabilmektedir. Farkındalık uygulamaları tutarlı bir şekilde takip edildiğinde, kişilerarası dinamiklere olumlu katkılarda bulunarak ilişkilerin genel kalitesini arttıran bireysel niteliklerin gelişimini desteklemektedir (Pratscher vd., 2018).

Farkındalığın ilişkiler üzerindeki olumlu etkisi göstermesinin temel yollarından biri, iletişim becerilerinde gelişmeye yol açmak suretiyle gerçekleşir (Prince-Paul ve Kelley, 2017). Farkındalık uygulamaları, bireylerin iletişim sırasında mevcut ve dikkatli olma becerisini geliştirir. Bu derin mevcudiyet, aktif dinlemeye, anlamaya ve empatik tepkilere yol açmaktadır (Raab, 2014). Farkındalık içeren bir iletişim, açık ve dürüst diyalog için güvenli bir alan yaratan, yargılayıcı olmayan ve tepkisiz dinlemeyi içermektedir. Sonuç olarak, iletişim daha etkili, anlamlı ve güçlü bağlantılar kurmaya elverişli hale gelir (Prince-Paul ve Kelley, 2017).

Farkındalık, ilişkilerde empati ve merhamet duygusunu beslemede de çok önemli bir rol oynar (Raab, 2014). Bireyler farkındalık uyguladığında, kendilerine ve başkalarına karşı yargılayıcı olmayan ve kabul eden bir tutum geliştirirler (Rizal vd., 2021) Bu yeti, bireylerin etraflarındakilerin duygularını, deneyimlerini ve bakış açılarını daha derinden anlamalarını ve takdir etmelerini sağlar. Bunun sonucunda bireyler, diğerlerinin ihtiyaç ve duygularına daha fazla uyum sağlayarak olaylara empati ve şefkatle yaklaşabilir. Bu da ilişkilerdeki bağ ve destek duygusunu geliştirmektedir (Prince-Paul ve Kelley, 2017).

Farkındalığın ilişkileri etkilemesinin bir başka yolu ise duygusal tepkiselliği azaltmaktır (Britton vd., 2012). Farkındalık uygulaması sayesinde, bireyler otomatik tepkilerinin ve davranış kalıplarının farkına varırlar. Bireyler, düşüncelerini, duygularını ve duygularını yargılamadan veya tepki vermeden gözlemleme yeteneğini geliştirerek tepkileri üzerindeki kontrollerini arttırmaktadırlar (Bishop vd., 2004). Bu artan öz farkındalık ve öz düzenleme, dürtüsel tepkileri önler ve bireylerin zorlu durumlarda

düşünceli ve becerikli bir şekilde davranmasına olanak tanır (Micklitz vd., 2021). Farkındalık, duygusal tepkiselliği azaltarak çatışmaları en aza indirmeye yardımcı olur ve ilişkilerdeki uyumu destekler.

Örgütsel işleyiş ve süreçler de doğası gereği ilişkiseldir. Birçok iş, firma içerisinde veya firmalar arasında takım çalışmasını, ortaklıkları, koordinasyonu, güven ve iş birliğini içerir. Bu anlamda farkındalık uygulamalarının iş yeri ilişkileri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

Bu anlamda farkındalık ve performans arasında, iletişim becerilerinin aracılık ettiği pozitif ilişki sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada gözlenmiştir. Örneğin, sağlık çalışanlarında farkındalık eğitimi yargılayıcı tutumda azalma ve dinleme becerisinde artış gibi iletişim kalitesinde olumlu birtakım sonuçlara yol açmıştır (Beckman et al., 2012). Farkındalık uygulamalarının hemşirelik eğitimi sırasında iletişim ve insan bakım becerilerini geliştirdiği de bulgulanmıştır (Kou vd., 2022). Bir başka çalışmada yüksek farkındalığa sahip klinisyenlerin hastalar tarafından, iletişim kalitesi ve genel memnuniyet alanlarında daha olumlu değerlendirildiği bulunmuştur (Beach vd., 2013). Ayrıca farkındalık konusunda eğitilmiş psikoterapistler ile çalışan hastaların, bu konuda eğitim almamış terapistlerinin hastalarına göre kaygı ve düşmanlık gibi duygu durumlarında daha olumlu gelişmeler olduğu randomize ve çift kör bir çalışmada ortaya konmuştur (Grepmaier vd., 2007). Bu durum farkındalık eğitimlerinin psikoterapistlerin performanslarına olumlu yansıdığı ve hasta sonuçlarına fayda sağlayacak düzeyde etkileri olduğunu göstermektedir (Grepmaier vd., 2007).

İş yönetimi açısından önemine rağmen, liderlik ve farkındalık uygulamaları arasındaki ilişki yeterince incelenmemiştir. Mevcut çalışmalarda, liderler ve takipçiler arasındaki ilişkiye doğrudan odaklanmak yerine, bireysel farkındalığın liderler ve astları için faydalı rolü üzerinde durulmuştur. Farkındalıkları yüksek liderlerin çalışanlarının, iş-yaşam dengesi, iş tatmini, vatandaşlık davranışları ve iş performansı ile pozitif; çalışan tükenmişliği ile ise negatif yönde ilişkili olduğunu bulunmuştur (Stedham ve Skaar, 2019). Farkındalık, yöneticiler arasında astlara karşı düşmanca davranışların ifadesini azalttığı bulunmuştur; yazarlar bu bulgunun yöneticilerin düşmanlık duygularına daha fazla dikkat etmeleri ve farkındalık sahibi olmaları ile öz-düzenleme yeteneklerinde artışa atfetmiştir (Rupprecht vd., 2019). Ayrıca liderlerin farkındalıklarındaki yükselmenin, ilişki kalitesinin iyileşmesi yoluyla astların tutumları ve davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır. Bu durum farkındalık eğitiminin olumsuz tepkiler üzerinde daha iyi bir öz-kontrolle yol açması ile ilişkilendirilmiştir.

İşyerinde farkındalığı teşvik etmek için, birçok şirket artık çalışanlarına farkındalık eğitimi ve kaynakları sunmaktadır. Bu programlar, farkındalık temelli stres azaltma (mindfulness based stress reduction) eğitimini, meditasyon sınıflarını ve farkındalık ve liderlik üzerine atölye çalışmalarını içerebilir (Yang vd., 2022). Şirketler, bu kaynakları sağlayarak çalışanların refahına ve üretkenliğine

olan bağlılıklarını gösterebilir ve daha olumlu ve destekleyici bir iş yeri kültürü yaratabilir (Arendt vd., 2019).

Sonuç olarak farkındalık, günlük ilişkiler üzerindeki etkilerinin yanı sıra, iş ilişkilerini ve süreçlerini de duygusal tepkisellikte azalma, empati ve güven duygularında artma, iletişim becerilerinde gelişme gibi benzer mekanizmalar üzerinden etkileyebilmektedir. Bunun nedeni farkındalığı yüksek bireylerin olumsuz olaylar karşısında daha az duygusal tepki vermeleri ve negatif duygulardan daha çabuk sıyrılmaları olabilmektedir. Bu durum takım çalışmasını etkileyebilir ve takımı oluşturan bireyler arasında duygusal geçişleri azaltabilir. Çatışma sırasında ise farkındalığı yüksek kişilerin daha olumlu yaklaşımlar ve daha az düşmanca davranışlar sergilediği bilinmektedir. Bu durum etkili bir takım çalışması için gereken istikrarın ve barış ortamının sürdürülmesi için önemli olabilmektedir.

5. FARKINDALIK KONUSUNDA TÜRKİYE’DE YAPILMASI GEREKENLER

Farkındalık araştırmalarını artırmak için bir dizi önlem alınabilir. Farkındalık araştırmalarını artırmak için ilk adımlardan biri, farkındalık alanında uzmanlaşmış bir araştırma merkezi veya enstitü kurmaktır. Bu merkez, farkındalık konusunda çalışan araştırmacılara ve akademisyenlere bir platform sağlayarak kaynak ve altyapı desteği sunabilir. Merkez, araştırma projeleri için finansal destek sağlayabilir, araştırmacılara laboratuvar imkanları ve araştırma malzemeleri sunabilir ve veri analizi gibi teknik konularda destek verebilir.

Bir diğeri iş birlikleri ve ağ oluşturmaktır. Farkındalık alanında çalışan araştırmacılar, akademisyenler ve uygulayıcılar arasında iş birlikleri ve ağlar oluşturulabilir. Ortak projeler, çalıştaylar ve konferanslar düzenlenerek bilgi paylaşımı ve iş birliği teşvik edilebilir. Ayrıca, uluslararası iş birlikleri ve ortak projeler aracılığıyla farkındalık araştırmalarının uluslararası boyutta geliştirilmesi sağlanabilir.

Fon kaynaklarını arttırmak bir diğeri önlem olabilir. Daha fazla fon kaynağı sağlamak, araştırmaların geliştirilmesi için kritik bir faktördür. Devlet destekli araştırma fonları, özel sektör sponsorlukları ve vakıf destekleri gibi kaynaklar, farkındalık araştırmalarını desteklemek ve daha kapsamlı çalışmalar yapılmasını sağlamak için kullanılabilir.

Farkındalık konusunda eğitimler ve seminerler düzenlemek, araştırma alanının gelişimi için önemlidir. Hem araştırmacılara yönelik metodoloji ve teknik eğitimler düzenlemek, hem de farkındalık konusunda bilinçlendirme ve uygulama eğitimleri vermek, alanın gelişmesine katkıda bulunabilir.

Farkındalık araştırmalarının uygulama odaklı olması önemlidir. Araştırmalar, farkındalık temelli müdahalelerin etkinliğini değerlendirebilir ve gerçek dünya koşullarında nasıl uygulandığını inceleyebilir. Uygulayıcılarla iş birliği yaparak araştırmaların somut sonuçlar üretmesi sağlanabilir.

Çok yönlü ölçümleri bu çalışmalara dahil etmek farkındalık araştırmalarının gelişimini arttıracaktır. Farkındalık araştırmalarında birden fazla ölçüm aracının kullanılması, farkındalığın farklı yönlerini ve boyutlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Ölçeklerin yanı sıra nöropsikolojik testler, gözlem teknikleri ve nitel araştırma yöntemleri gibi çeşitli araçlar kullanılarak derinlemesine analizler yapılabilir.

Farkındalık araştırmalarının toplumda ve eğitim sisteminde daha fazla farkındalık yaratması önemlidir. Bilinçli farkındalık eğitimlerinin okullarda, iş yerlerinde ve toplum merkezlerinde daha yaygın hale getirilmesi, insanların farkındalık becerilerini geliştirmelerine ve bunları günlük yaşamlarına entegre etmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, farkındalığı eğitim sistemine dahil etmek, öğrencilerin erken yaşlardan itibaren farkındalık becerilerini kazanmalarını sağlayabilir.

Bu öneriler, farkındalık araştırmalarını artırmak için çeşitli stratejiler sunmaktadır. Daha geniş bir araştırma tabanı, daha fazla işbirliği ve uygulama odaklı çalışmalar, farkındalığın etkilerini daha iyi anlamamıza ve toplumda daha fazla farkındalık yaratmamıza yardımcı olacaktır. Araştırma merkezleri kurmak, fon kaynakları sağlamak, eğitimler düzenlemek, devlet destekli programlar oluşturmak ve farkındalığı eğitim sistemine dahil etmek gibi önlemler de alınabilir. Bu adımlar, farkındalık alanında daha derinlemesine çalışmalar yapılmasını teşvik edecek ve farkındalığın toplumun genelinde daha yaygın bir şekilde benimsenmesine katkıda bulunacaktır.

6. FARKINDALIK KAVRAMINA GELEN ELEŞTİRİLER

Farkındalık uygulamasının psikoloji ve bilişsel bilim alanına entegrasyonu sayısız fayda getirmiştir. Daha iyi bir zihinsel sağlık, daha iyi odaklanma ve dikkat ile artmış duygusal düzenleme ile bağlantılıdır. Ancak, eleştirilere de maruz kalmaktadır.

Farkındalık uygulamalarıyla ilgili eleştirilerden biri, bu kavramın belirsizliği ve farklı araştırma çalışmaları arasında değişkenlik göstermesidir. Bu eleştiriler, farkındalık uygulamalarının neyi içerdiği, hangi tekniklerin kullanıldığı ve nasıl ölçüldüğü gibi konulardaki belirsizliklere odaklanır. Farklı araştırma çalışmaları, farkındalık uygulamalarının farklı yöntemlerini kullanabilir ve sonuçlar da bu farklılıklardan etkilenebilmektedir. Bu belirsizlik, farkındalık uygulamalarının doğası ve faydaları hakkında kesin sonuçlara ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca, bazı eleştiriler farkındalık uygulamalarının bazı sağlık sorunları için bir tedavi olarak önerilmesini sorgulamakta ve daha fazla araştırma yapılmasını talep etmektedirler (Bishop vd., 2004).

Farkındalık üzerine yapılan çalışmalarda metodolojik sorunlar eleştirilerin bir başka kaynağıdır. Bu sorunlardan bir tanesi küçük örneklem boyutları olmaktadır. Bazı farkındalık araştırmaları, sınırlı sayıda katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Küçük örneklem boyutları, sonuçların genelleştirilmesini zorlaştırır ve istatistiksel olarak güçlü sonuçlara ulaşmayı engelleyebilmektedir (Goldberg vd., 2017).

Aynı zamanda randomizasyon eksikliği ve kontrol gruplarının olmaması bir başka metodolojik eleştiridir (Baer, 2003). Randomize kontrollü çalışmalar, bir tedavi veya müdahale yönteminin etkisini belirlemek için altın standart olarak kabul edilir. Ancak bazı farkındalık araştırmalarında randomizasyon eksikliği veya kontrol gruplarının olmaması gibi metodolojik kısıtlamalar bulunabilir. Bu da etkilerin farkındalık uygulamasına özgü olup olmadığını doğrulamayı zorlaştırabilir (Davidson ve Kaszniak, 2015).

Farkındalık deneyimini değerlendirmek için sıklıkla öz bildirim ölçümleri kullanılır. Ancak bu tür ölçümler, katılımcıların kendi deneyimlerini değerlendirirken subjektif yargılarını içerir. Bu da sonuçların daha öznel ve güvenilir olabileceği anlamına gelmektedir. Eleştirmenlerin eleştirdiği bir diğer konu ise bu çalışmaların genelde katılımcıların bildirimlerine dayanmasıdır (Goldberg vd., 2017).

Farkındalık popüler kültürdeki hızlı yükselişi, bazı eleştirmenlerin bu terimin ticarileştirildiği, basitleştirildiği ve orijinal bağlamından soyutlandığını ifade etmesine neden olmuştur. Eleştirmenlere göre, bazı şirketler ve pazarlama kampanyaları, farkındalık uygulamalarını sadece bir trend veya satış artırma aracı olarak kullanmaktadır. Bu ticarileştirme, farkındalığın hızlı bir çözüm veya mucize olarak sunarak orijinal felsefesinden uzaklaştırmakta bu da uygulamanın yanlış anlaşılmasına ve kullanılmasına yol açmaktadır. Bu eleştirmenler farkındalığın derinlikli bir içsel keşif ve kişisel gelişim aracı olarak kullanılmasını gerektiğini vurgular. Orijinal olarak Budizm ve Doğu felsefelerinden gelen terimin ticari kaygılarla birlikte, bazı farkındalık programları sadece gevşeme teknikleri veya stres azaltma araçları olarak sunulmasına karşı çıkmaktadırlar (Walsh ve Arnold, 2020).

Farkındalık uygulamaları genellikle güvenli ve etkili bir müdahale olarak kabul edilir, ancak bazı bireylerde olumsuz deneyimler ortaya çıkabilir. Bu deneyimler, anksiyete, depersonalizasyon (gerçeklikten kopma hissi) veya geçmiş travmaların tetiklenmesi gibi olumsuz etkileri içerebilir (Kaufmann vd., 2021). Eleştirmenler, farkındalık uygulamalarının potansiyel risklerini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini savunur. Özellikle önceden var olan zihinsel sağlık sorunları, travma öyküsü veya psikolojik hassasiyetleri olan kişilerde bu risklerin daha da önemli olduğuna dikkat çekerler. Bu eleştirilerde en önemli nokta, farkındalık uygulamalarının herkes için uygun olmadığıdır. Her bireyin zihinsel sağlık geçmişi ve ihtiyaçları farklıdır, bu nedenle farkındalığın herkes üzerinde aynı etkileri yaratmayabileceği anlamına gelmektedir. Bazı kişilerde, zihinsel sağlık sorunlarına sahip olmaları durumunda, farkındalık uygulamaları bazı olumsuz yan etkileri tetikleyebilir (Farias ve Wikholm, 2016). Farkındalık uygulamalarının güvenliği ile ilgili başka bir eleştiri noktası ise bu uygulamalarının yanlış kullanımının olumsuz sonuçlara yol açabileceğidir. Eğitimsiz veya deneyimsiz bir rehberlik veya yanlış anlaşılma durumunda, farkındalık uygulamaları bazı bireylerde zorluklara veya olumsuz deneyimlere neden olabilir. Bu nedenle, farkındalık uygulamalarını öğrenmek ve deneyimlemek için uygun eğitim ve rehberlik önemlidir (Binda vd., 2022). Üçüncü eleştiri noktası, farkındalık uygulamalarının önceden var olan travmatik deneyimleri tetikleyebileceğidir. Bazı kişilerde,

farkındalık artışı ve şimdiki anın deneyimi, geçmiş travmaları hatırlatma veya tekrar yaşama gibi zorluklara neden olabilir. Bu nedenle, geçmiş travma öyküsü olan bireylerin farkındalık uygulamalarını deneyimlemeden önce uygun destek ve danışmanlık almaları önemlidir (Kaufmann vd., 2021).

Sonuç olarak farkındalık kavramı, bazı eleştirilere maruz kalmaktadır. Bu eleştiriler, farkındalığın tanımının belirsiz olması, farklı araştırma çalışmaları arasında değişkenlik göstermesi ve metodolojik sorunlar içermesidir. Ayrıca, farkındalık uygulamalarının ticarileştirilmesi ve basitleştirilmesi eleştirileri de mevcuttur. Bunun yanı sıra, farkındalık uygulamalarının potansiyel riskleri ve olumsuz deneyimler hakkındaki eleştiriler de dile getirilmektedir. Önceden var olan zihinsel sağlık durumlarına sahip bireylerin bu uygulamaları kullanırken dikkatli olması gerektiği ve daha fazla araştırma yapılması gerektiği belirtilmektedir.

SONUÇ

Çalışmalar farkındalığın bireylerin yaşamlarında ve toplumda genel olarak oynadığı önemli rolü vurgulamaktadır. Farkındalık, bireylerin duygusal, zihinsel ve fiziksel durumlarını daha iyi anlamalarını sağlar, bu da genel yaşam kalitesini artırabilir. Ayrıca, farkındalık, insanların çevrelerindeki olaylara ve durumlara daha duyarlı olmalarını sağlar, bu da daha bilinçli kararlar alabilmelerine yardımcı olur.

Farkındalığın çeşitli alanlarda, özellikle psikoloji, eğitim, iş ve sağlıkta uygulanabilirliği üzerine yapılan araştırmalar, bu konunun geniş kapsamlı etkilerini göstermektedir. Farkındalığın stres yönetimi, duygusal düzenleme, öğrenme ve hafıza, iş performansı ve genel sağlık üzerindeki olumlu etkileri, bu konunun önemini vurgulamaktadır.

Ancak, farkındalığın tam potansiyelini anlamak ve en iyi şekilde kullanmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Gelecekteki çalışmalar, farkındalığın farklı demografik gruplar ve çeşitli durumlar arasında nasıl değiştiğini daha ayrıntılı olarak incelemeli ve farkındalığı artırmak için en etkili stratejileri belirlemeye odaklanmalıdır.

Sonuç olarak, farkındalık, bireylerin ve toplumların daha sağlıklı, daha üretken ve daha tatmin edici bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilecek güçlü bir araçtır. Bu derleme, farkındalığın önemini ve potansiyelini vurgulamaktadır ve bu alandaki gelecekteki araştırmaları teşvik etmektedir.

KAYNAKÇA

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>

Andersen, S., Mintz-Binder, R., Sweatt, L., & Song, H. (2021). Building nurse resilience in the workplace. *Applied nursing research : ANR*, 59, 151433. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151433>

Arendt, J. F. W., Pircher Verdorfer, A., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and Leadership: Communication as a Behavioral Correlate of Leader Mindfulness and Its Effect on Follower Satisfaction. *Frontiers in psychology*, *10*, 667. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00667>

Axelsen, J. L., Meline, J. S. J., Staiano, W., & Kirk, U. (2022). Mindfulness and music interventions in the workplace: assessment of sustained attention and working memory using a crowdsourcing approach. *BMC psychology*, *10*(1), 108. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00810-y>

Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *10*(2), 125–143. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>

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), 108–126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>

Beach, M. C., Roter, D., Korthuis, P. T., Epstein, R. M., Sharp, V., Ratanawongsa, N., Cohn, J., Eggly, S., Sankar, A., Moore, R. D., & Saha, S. (2013). A multicenter study of physician mindfulness and health care quality. *Annals of family medicine*, *11*(5), 421–428. <https://doi.org/10.1370/afm.1507>

Beckman, H. B., Wendland, M., Mooney, C., Krasner, M. S., Quill, T. E., Suchman, A. L., & Epstein, R. M. (2012). The impact of a program in mindful communication on primary care physicians. *Academic medicine : journal of the Association of American Medical Colleges*, *87*(6), 815–819. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318253d3b2>

Binda, D. D., Greco, C. M., & Morone, N. E. (2022). What Are Adverse Events in Mindfulness Meditation?. *Global advances in health and medicine*, *11*, 2164957X221096640. <https://doi.org/10.1177/2164957X221096640>

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*(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>

Blackburn, K.F. (2015). The Effects of classroom-based mindfulness meditation on MBA student mindfulness.

Britton, W. B., Shahar, B., Szepsenwol, O., & Jacobs, W. J. (2012). Mindfulness-based cognitive therapy improves emotional reactivity to social stress: results from a randomized controlled trial. *Behavior therapy*, *43*(2), 365–380. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.08.006>

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, *84*(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>

Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving Employee Well-Being and Effectiveness: Systematic Review and Meta-Analysis of Web-Based Psychological Interventions Delivered in the Workplace. *Journal of medical Internet research*, *19*(7), e271. <https://doi.org/10.2196/jmir.7583>

Cho, H., Ryu, S., Noh, J., & Lee, J. (2016). The Effectiveness of Daily Mindful Breathing Practices on Test Anxiety of Students. *PloS one*, *11*(10), e0164822. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0164822>

Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, *67*(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

Davidson, R. J., & Kaszniak, A. W. (2015). Conceptual and methodological issues in research on mindfulness and meditation. *The American psychologist*, *70*(7), 581–592. <https://doi.org/10.1037/a0039512>

Farias, M., & Wikholm, C. (2016). Has the science of mindfulness lost its mind?. *BJPsych bulletin*, *40*(6), 329–332. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.116.053686>

Gan, R., Zhang, L., & Chen, S. (2022). The effects of body scan meditation: A systematic review and meta-analysis. *Applied psychology. Health and well-being*, *14*(3), 1062–1080. <https://doi.org/10.1111/aphw.12366>

García-Muñoz, C., González-García, P., Casuso-Holgado, M. J., Martínez-Calderón, J., & Heredia-Rizo, A. M. (2023). Are movement-based mindful exercises (QIGONG, TAI CHI, AND YOGA) beneficial for stroke and Parkinson's disease? A scoping review. *Complementary therapies in medicine*, *72*, 102912. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2022.102912>

Godfrey, C. M., Harrison, M. B., Lysaght, R., Lamb, M., Graham, I. D., & Oakley, P. (2010). The experience of self-care: a systematic review. *JBIC library of systematic reviews*, *8*(34), 1351–1460. <https://doi.org/10.11124/01938924-201008340-00001>

Goldberg, S. B., Tucker, R. P., Greene, P. A., Simpson, T. L., Kearney, D. J., & Davidson, R. J. (2017). Is mindfulness research methodology improving over time? A systematic review. *PloS one*, *12*(10), e0187298. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187298>

Goodman, M. J., & Schorling, J. B. (2012). A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers. *International journal of psychiatry in medicine*, *43*(2), 119–128. <https://doi.org/10.2190/PM.43.2.b>

Grepmaier, L., Mitterlehner, F., Loew, T., Bachler, E., Rother, W., & Nickel, M. (2007). Promoting mindfulness in psychotherapists in training influences the treatment results of their patients: a randomized, double-blind, controlled study. *Psychotherapy and psychosomatics*, *76*(6), 332–338. <https://doi.org/10.1159/000107560>

Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience?. *Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie*, *56*(5), 258–265. <https://doi.org/10.1177/070674371105600504>

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *The Journal of applied psychology*, *98*(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>

Jha, A. P., Morrison, A. B., Dainer-Best, J., Parker, S., Rostrup, N., & Stanley, E. A. (2015). Minds "at attention": mindfulness training curbs attentional lapses in military cohorts. *PloS one*, *10*(2), e0116889. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0116889>

Joyce, S., Shand, F., Lal, T. J., Mott, B., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2019). Resilience@Work Mindfulness Program: Results From a Cluster Randomized Controlled Trial With First Responders. *Journal of medical Internet research*, *21*(2), e12894. <https://doi.org/10.2196/12894>

Kabat-Zinn J (2005) *Coming to Our Senses: Healing Ourselves and The World Through Mindfulness*. New York, Hyperion.

Kaufmann, M., Rosing, K., & Baumann, N. (2021). Being mindful does not always benefit everyone: mindfulness-based practices may promote alienation among psychologically vulnerable people. *Cognition & emotion*, *35*(2), 241–255. <https://doi.org/10.1080/02699931.2020.1825337>

Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: a review of empirical studies. *Clinical psychology review*, *31*(6), 1041–1056. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>

Kraines, M. A., Uebelacker, L. A., Gaudio, B. A., Jones, R. N., Beard, C., Loucks, E. B., & Brewer, J. A. (2020). An adapted Delphi approach: The use of an expert panel to operationally define non-judgment of internal experiences as it relates to mindfulness. *Complementary therapies in medicine*, *51*, 102444. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2020.102444>

Kirk, U., Downar, J., & Montague, P. R. (2011). Interoception drives increased rational decision-making in meditators playing the ultimatum game. *Frontiers in neuroscience*, *5*, 49. <https://doi.org/10.3389/fnins.2011.00049>

Kirk, U., Brown, K. W., & Downar, J. (2015). Adaptive neural reward processing during anticipation and receipt of monetary rewards in mindfulness meditators. *Social cognitive and affective neuroscience*, *10*(5), 752–759. <https://doi.org/10.1093/scan/nsu112>

Kou, H., Bi, T., Chen, S., Li, X., He, Y., Xie, Q., & He, J. (2022). The impact of mindfulness training on supportive communication, emotional intelligence, and human caring among nursing students. *Perspectives in psychiatric care*, *58*(4), 2552–2561. <https://doi.org/10.1111/ppc.13093>

Lei Chui, P., Wai, S., Lai, L. L., See, M. H., & Tan, S. B. (2021). Mindful Breathing: Effects of a Five-Minute Practice on Perceived Stress and Mindfulness Among Patients With Cancer. *Clinical journal of oncology nursing*, *25*(2), 174–180. <https://doi.org/10.1188/21.CJON.174-180>

Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, *48*(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>

Levesque, C., & Brown, K. W. (2007). Mindfulness as a moderator of the effect of implicit motivational self-concept on day-to-day behavioral motivation. *Motivation and Emotion*, *31*(4), 284–299. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9075-8>

Long, E. C., & Christian, M. S. (2015). Mindfulness buffers retaliatory responses to injustice: A regulatory approach. *Journal of Applied Psychology*, *100*(5), 1409–1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000019>

Lu, Y., Remond, J., Bunting, M., Ilies, R., Tripathi, N., & Narayanan, J. (2021). An App-Based Workplace Mindfulness Intervention, and Its Effects Over Time. *Frontiers in psychology*, *12*, 615137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.615137>

Micklitz, K., Wong, G., & Howick, J. (2021). Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ open*, *11*(3), e043525. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043525>

Mithen, S. (1994.) From domain specific to generalized intelligence: a cognitive interpretation of the Middle/Upper Palaeolithic transition. In *The Ancient Mind: Elements of Cognitive Archaeology*, (Eds. C Renfrew, EBW Zubrow):29-39. Cambridge, Cambridge University Press.

Monroe, C., Loresto, F., Horton-Deutsch, S., Kleiner, C., Eron, K., Varney, R., & Grimm, S. (2021). The value of intentional self-care practices: The effects of mindfulness on improving job satisfaction, teamwork, and workplace environments. *Archives of psychiatric nursing*, *Monroe* (2), 189–194. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.10.003>

Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and cognition*, *18*(1), 176–186. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.12.008>

Neff, L. A., & Broady, E. F. (2011). Stress resilience in early marriage: Can practice make perfect? *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(5), 1050–1067. <https://doi.org/10.1037/a0023809>

Ni, M. Y., Yao, X. I., Cheung, F., Wu, J. T., Schooling, C. M., Pang, H., & Leung, G. M. (2020). Determinants of physical, mental and social well-being: a longitudinal environment-wide association study. *International journal of epidemiology*, *49*(2), 380–389. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz238>

O'Brien, L. T., & Crandall, C. S. (2003). Stereotype threat and arousal: effects on women's math performance. *Personality & social psychology bulletin*, *29*(6), 782–789. <https://doi.org/10.1177/0146167203029006010>

Pratscher, S. D., Rose, A. J., Markovitz, L., & Bettencourt, A. (2018). Interpersonal mindfulness: Investigating mindfulness in interpersonal interactions, co-rumination, and friendship quality. *Mindfulness*, *9*(4), 1206–1215. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0859-y>

Prince-Paul, M., & Kelley, C. (2017). Mindful Communication: Being Present. *Seminars in oncology nursing*, *33*(5), 475–482. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2017.09.004>

Raab K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: a review of the literature. *Journal of health care chaplaincy*, *20*(3), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>

Raab K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: a review of the literature. *Journal of health care chaplaincy*, *20*(3), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>

Rizal, F., Egan, H., & Mantzios, M. (2021). Mindfulness, Compassion, and Self-Compassion as Moderator of Environmental Support on Competency in Mental Health Nursing. *SN comprehensive clinical medicine*, *3*(7), 1534–1543. <https://doi.org/10.1007/s42399-021-00904-5>

Rupprecht, S., Falke, P., Kohls, N., Tamdjidi, C., Wittmann, M., & Kersemaekers, W. (2019). Mindful Leader Development: How Leaders Experience the Effects of Mindfulness Training on Leader Capabilities. *Frontiers in psychology*, *10*, 1081. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01081>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Schneider, J., Malinowski, P., Watson, P. M., & Lattimore, P. (2019). The role of mindfulness in physical activity: a systematic review. *Obesity reviews : an official journal of the International Association for the Study of Obesity*, *20*(3), 448–463. <https://doi.org/10.1111/obr.12795>

Sharf R. H. (2015). Is mindfulness Buddhist? (and why it matters). *Transcultural psychiatry*, *52*(4), 470–484. <https://doi.org/10.1177/1363461514557561>

Shonin, E., Gordon, W. V., Dunn, T. J., Singh, N. N., Griffiths, M. D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) for work-related wellbeing and job performance: A randomised controlled trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *12*, 806-823.

So, W. W. Y., Lu, E. Y., Cheung, W. M., & Tsang, H. W. H. (2020). Comparing Mindful and Non-Mindful Exercises on Alleviating Anxiety Symptoms: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International journal of environmental research and public health*, *17*(22), 8692. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228692>

Stedham, Y., & Skaar, T. B. (2019). Mindfulness, Trust, and Leader Effectiveness: A Conceptual Framework. *Frontiers in psychology*, *10*, 1588. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01588>

Sutton A. (2016). Measuring the Effects of Self-Awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Europe's journal of psychology*, *12*(4), 645–658. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i4.1178>

Trudel-Fitzgerald, C., Millstein, R. A., von Hippel, C., Howe, C. J., Tomasso, L. P., Wagner, G. R., & VanderWeele, T. J. (2019). Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy. *BMC public health*, *19*(1), 1712. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8029-x>

Vago, D. R., & Silbersweig, D. A. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers in human neuroscience*, *6*, 296. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00296>

Walsh, M. M., & Arnold, K. A. (2020). The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *36*(3), 287–298. <https://doi.org/10.1002/smi.2926>

Weger, U. W., Hooper, N., Meier, B. P., & Hothrow, T. (2012). Mindful maths: reducing the impact of stereotype threat through a mindfulness exercise. *Consciousness and cognition*, *21*(1), 471–475. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2011.10.011>

Wielgosz, J., Goldberg, S. B., Kral, T. R. A., Dunne, J. D., & Davidson, R. J. (2019). Mindfulness Meditation and Psychopathology. *Annual review of clinical psychology*, *15*, 285–316. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-021815-093423>

Williams, E. C., & Polito, V. (2022). Meditation in the Workplace: Does Mindfulness Reduce Bias and Increase Organisational Citizenship Behaviours?. *Frontiers in psychology*, *13*, 747983. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.747983>

Wu, R., Liu, L. L., Zhu, H., Su, W. J., Cao, Z. Y., Zhong, S. Y., Liu, X. H., & Jiang, C. L. (2019). Brief Mindfulness Meditation Improves Emotion Processing. *Frontiers in neuroscience*, *13*, 1074. <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.01074>

Wut, T. M., Lee, S. W., & Xu, J. B. (2022). Role of Organizational Resilience and Psychological Resilience in the Workplace-Internal Stakeholder Perspective. *International journal of environmental research and public health*, *19*(18), 11799. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811799>

Yang, Y., Ro, E., Lee, T. J., An, B. C., Hong, K. P., Yun, H. J., Park, E. Y., Cho, H. R., Yun, S. Y., Park, M., Yun, Y. J., Lee, A. R., Jeon, J. I., Jung, S., Ahn, T. H., Jin, H. Y., Lee, K. J., & Choi, K. H. (2022). The Multi-Sites Trial on the Effects of Therapeutic Gardening on Mental Health and Well-Being. *International journal of environmental research and public health*, *19*(13), 8046. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138046>

Zhang, J., Ding, W., Li, Y., & Wu, C. (2013). Task complexity matters: The influence of trait mindfulness on task and safety performance of nuclear power plant operators. *Personality and Individual Differences*, *55*(4), 433–439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.04.004>

Zhang, Y., Xue, J., & Huang, Y. (2020). A meta-analysis: Internet mindfulness-based interventions for stress management in the general population. *Medicine*, *99*(28), e20493. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000020493>

Zhang, D., Lee, E. K. P., Mak, E. C. W., Ho, C. Y., & Wong, S. Y. S. (2021). Mindfulness-based interventions: an overall review. *British medical bulletin*, *138*(1), 41–57. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldab005>

Zou, L., Sasaki, J. E., Wei, G. X., Huang, T., Yeung, A. S., Neto, O. B., Chen, K. W., & Hui, S. S. (2018). Effects of Mind-Body Exercises (Tai Chi/Yoga) on Heart Rate Variability Parameters and Perceived Stress: A Systematic Review with Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Journal of clinical medicine*, *7*(11), 404. <https://doi.org/10.3390/jcm7110404>