

İŞYERİNDE MINDFULNESS

Mindfulness at work

Mindfulness'ın gücünü ortaya çıkarmaya ve işyeri performansını yeni seviyelere taşımaya dair bir cep dolusu ipucu ve teknik...

Margaret Chapman-Clarke

"İlgi çekici, ilham verici, bilgilendirici ve son derece pratik olan bu kitabı, bilinçli bir işyeri geliştirmeyi düşünen herkesin okuması gerekiyor. Aslında böyle bir planı olmayanlar da okumalı; ama uyarıyorum, dönüşeceksiniz ve hayatlarınız değişecek! Dileğim, her işyerinin bu kitaba sahip olması ve Margaret'ın basit ama güçlü rehberliğini takip etmesidir."

Liz Hall, mindfulness eğitmeni, *Coaching at Work* ve *Coaching in Times of Crisis and Transformation* kitaplarının editörü ve Mindful Coaching kitabının yazarı

"Bu bilgilendirici kitap, takip etmesi kolay pratik adımlar ve alıştırmalarla, mindfulness hakkında bilgelik ve bilgiyle dolu. İşinizi ve tüm hayatınızı aydınlatabilecek gerçek bir mücevher."

Dr Ho Law, Direktör, Empsy Ltd.

İŞYERİNDE MINDFULNESS

Mindfulness at work

First published as the Mindfulness at work Pocketbook by Margaret Chapman-Clarke (c) Margaret Chapman-Clarke 2015.
Turkish translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.



The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved. The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

TELİF HAKKI UYARISI: LÜTFEN OKUYUNUZ.

Bu elektronik kitabın içeriği (metin ve grafikler) uluslararası telif hakkı yasası ile korunmaktadır. Tüm hakları saklıdır.

Alıcı/lisans sahibi ile Management Pocketbooks arasında aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, kitabın kopyalanması, çoğaltılması, bir erişim sisteminde saklanması, dağıtılması (e-posta, faks veya diğer elektronik araçlar dahil), yayınlanması, değiştirilmesi veya iletilmesi KESİNLİKLE YASAKTIR.

Satın alma/lisans koşullarınıza bağlı olarak, bu elektronik kitabın bazı bölümlerini kendi kullanımınız için yazdırma hakkınız olabilir. Alıcı ile Management Pocketbooks arasında aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça birden fazla baskı/fotokopi KESİNLİKLE YASAKTIR.

Bu elektronik kitabın izin verilen kullanımı hakkında herhangi bir şüpheniz varsa veya bu telif hakkı bildirimine aykırı yollarla elinize geçtiğini düşünüyorsanız, lütfen bizimle iletişime geçin.

MANAGEMENT POCKETBOOKS

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

SOCAR

Turkish translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

İÇİNDEKİLER



GİRİŞ 7
Neden şimdi?, VUCA dünyasında 7/24 sörf yapmak, öz değerlendirme, mindfulness nedir, odaklanma, başlarken, başka tanımlar, organizasyonlar için mindfulness, mindfulness'ın faydaları



SEKİZ ADIMDA MINDFULNESS 21
Köken, model, yolculuktaki aşamalar, bireysel seanslar, Ne kadar uygulamadır?



1.–3. HAFTA: BAŞLANGIÇ 28
1.Adım: Otopilotu selamlamak; işe farkındalıklı gidiş geliş; farkındalıklı dönüşüm; farkındalıklı yemek; alışkanlıkları kırmak
2. Adım: Bedenin bilgeliğinin farkına varmak; yürüyüş yapmak; yansıtıcı günlük (hoş olayların günlüğü); beden taraması
3. Adım: Bilginizi derinleştirmek, yansıtıcı günlük (tatsız olayların günlüğü), üç dakikalık nefes alma alanı (3-DNA), time-in



4.–6. HAFTA: UYGULAMA 55
4. Adım: Gezgin zihnin gücünü ehlileştirmek, stres işaretlerini belirlemek; amigdalayı ehlileştirmek, tepki ve yanıt arasında boşluk yaratmak; 3- DNA aracılığıyla zorluklarla yüzleşmek
5. Adım: Mindfulness'ın derinleştirilmesi; Mevlana üzerine düşünmek; zorlu iletişim günlüğü; sesleri fark etmek
6. Adım: Şefkat geliştirmek; "duygulanım" sistemini belirlemek; nezaket; sevgi dolu nezaket; arkadaşça, farkındalıkla; time-in



7. – 8. HAFTA: BÜTÜNLEŞTİRME 87
7. Adım: VUCA dalgalarında sörf yapmak için araçlar, denge sağlamak, stres işaretlerine tepkinizi gözden geçirmek, mindfulness: daha kolay yol
8. Adım: Mindfulness araç setinizi oluşturma



ORGANİZASYONLARDA MINDFULNESS 101
Farkındalık sahibi bir organizasyon olmak, mindfulness her yerde, doğrudan faydalar, mindfulness'ın işe yaradığına dair kanıtlar, iş vakası oluşturma, vaka çalışması, 10 stratejinin Capital One'da uygulanması, VUCA dünyasında mindfulness üzerine son düşünceler, kaynaklar

TEŞEKKÜR

Bu küçük ipuçları kitabını hazırlamak, işbirliğine dayalı bir çabaydı. Özellikle Mindfulness4Change'ten Mark Leonard'a, eski adıyla Oxford Mindfulness Centre'a, "mindfulness mozaiğimi" şekillendirmeme yardımcı oldukları ve bana sürekli içgörülerini sundukları için teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca, Kuzey Mindfulness ve Şefkat Merkezindeki meslektaşlarım Sally Roberts ve Robert Broughton'a da teşekkür ederim; mindfulness'ın sekiz adımını daha net şekilde ifade etmeme yardımcı oldular. Onların mindfulness yolları da benimkine benziyor; Organizasyonel Gelişim ve İnsan Kaynakları alanından geliyorlar ve insan ruhuna uygun organizasyonlar yaratmaya yönelik ortak bir tutkuları var.

Diğer mindfulness eğitmenlerime de teşekkür ederim: Mark Williams, Michael Chaskalson, Eluned Gold, Barbara Reid, Tamara Russell ve Jyoti Nanda; Koçlukta Münfdulness Araştırmasına katılan yardımcı araştırmacılar: Jane, Fiona, Helen, Lynne, Lesley, Debs ve Julia... Ayrıca Emma Wardropper, Sandra Gyaltsen ve Jane Kellock'a kurumlarda mindfulness uygulanması konusundaki öncü çalışmaları için; Liz Hall'a mindfulness ve şefkatin faydalarını anlattığı için; editörüme şefkati için; Dr. Ho Law'a 10 yıl boyunca verdiği destek için teşekkür ederim. Ve son olarak, bana bu kitabı yazmamı ilk söyleyen kişiye, 22 yıllık eşim Robin'e teşekkür ederim. *Sonunda oldu, mindfulness'la!*

ÖNSÖZ

Bu kitabı size sunmaktan heyecan duyuyorum. Mindfulness; odaklanma, gerçekten dikkat gösterme ve beynimizin kaynaklarını akıllıca kullanma kapasitemizdir. Ancak bunu söylemek, yapmaktan daha kolaydır. Dikkatimiz dağınıktır; zihnimiz meşguldür ve başka yerlerde gezinmektedir. Zihin bunu hep yapar! Mindfulness becerilerini geliştirmek ve uygulamak, gezinip duran zihnimizi evcilleştirmemize ve gelişmemize yardımcı olur. Mindfulness Temelli Stres Azaltma (MBSR) programının kurucusu Jon Kabat-Zinn, dalgaları durduramayacağımızı, ancak sörf yapmayı öğrenebileceğimizi söylüyor. Bu kitapçık, VUCA (Değişken, Belirsiz, Karmaşık, Muğlak) dünyasında nasıl sörf yapacağınızı öğrenmenize yardımcı olacak mindfulness araç setinizdir.

Bu kitapta benim ve danışanlarımın deneyimlerinden teknikler ve içgörüler bulacaksınız. Ayrıca mindfulness'ı benimseyen ve kurumsal mindfulness temelli müdahaleleri (O-MBIs) uygulayarak kendisi ve başkaları için elde ettiği faydalar hakkında konuşabilen insanların hikâyelerini... Özellikle Capital One'ın ve kitap boyunca kendisinden alıntılar yapılan mindfulness şampiyonu Emma Wardropper'ın deneyimlerine odaklandım. İşyerinde mindfulness'ın nasıl işe yaradığını keşfetme yolculuğunun tadını çıkarın!



ÖNSÖZ

BU KITABI NEDEN OKUMALISINIZ?

Bu kitabın amacı şunlardır:

- Mindfulness'ın bir tanımını sunmak
- Bireylere ve kuruluşlara sağladığı faydaları keşfetmek
- Mindfulness becerilerinizi geliştirmeye başlamanız için sekiz adımlı modeli tanıtmak
- O-MTU'ların (Organizasyonel Mindfulness Temelli Uygulamalar) neden ve nasıl olduğunun temeline bakmak
- Mindfulness yolculuğunuza devam edebilmeniz için sizi kaynaklara yönlendirmek

Bu kitap kimler için?

- Mindfulness konusundaki "vızıltıları" yönlendirmek için bir haritaya; bağlama ve etiğe uygun O-MTU'lara ihtiyaç duyan İK ve OG uygulayıcıları
- *Duygusal zekâ, mindfulness ve şefkatle* liderlik etme kapasitesini geliştirmek isteyen bütünleştirici liderler
- Varlıklarını derinleştirmek ve danışanlarına mindfulness becerilerini öğretmek isteyen koçlar
- *İşyerinde* mindfulness'ı merak eden, bu işe yeni başlamış herkes



GİRİŞ

NEDEN ŞİMDİ?

"AKILSIZLIĞA" PANZEHİR OLARAK MINDFULNESS

Google'dan Deutsche Bank'a kadar büyük işverenler mindfulness'ı işyerlerine entegre ediyor.

"Mindfulness temelli duygusal zekâ (EQ) kursunu alan kişiler, bunun nasıl çalıştıkları ve nasıl iletişim kurdukları konusunda bir fark yarattığını söylüyorlar. İşe geldiklerinde duygularını kapıda bırakmak zorunda olmadıklarını öğreniyorlar ve bu büyük bir şey. Örneğin Wall Street tacirleri daha fazla duygusal zekâya sahip olsalardı, yarattıkları çılgın ürün türevlerinin yanlış olduğunu fark edebilirlerdi."

Chade-Meng Tan,
Google'ın O-MBI Şampiyonu



GİRİŞ

VUCA DÜNYASINDA 7/24 SÖRF YAPMAK

"Şehir Tacirleri"nin (*kesinlikle duygularını kapıda bırakmak zorunda oldukları bir ortamda çalışmış olanların*) "akılsızlığı" tarafından tetiklenen kemer sıkma çağı, hepimizin daha azıyla daha fazlasını yapmak zorunda olduğumuz anlamına geliyor. Bunu, haftanın yedi günü, günün yirmi dört saati birbirimize bağlı olduğumuz dijital devrimin talepleriyle birleştirdiğimizde, kendimizi bunalmış, tükenmiş ve hayal kırıklığına uğramış hissetmemiz hiç de şaşırtıcı değil. İşyerindeki pek çok kişi gelişmek bir yana, sadece hayatta kalmaya çalışıyor!



ÖZ DEĞERLENDİRME



Aşağıdaki sorulardan herhangi biri size uyuyor mu?

Geçen haftayı düşündüğünüzde, şunları yaptınız mı?

- İş arkadaşlarınızın, ekip üyelerinizin veya yöneticilerinizin konuşmalarda ne dediğini hatırlamıyor musunuz? (Hatta sadece geçen haftakileri değil, son birkaç dakika içindekileri de!)
- İşe gidiş geliş yolculuklarınızı hatırlamıyor musunuz?
- Kendinizi masanızda yemek yerken buldunuz ama yemeğinizin tadını bile fark etmediniz mi?
- Sürekli geçmiş konuları düşünüyor; "ya olursa" diye endişeleniyor ve gelecekten korkuyor musunuz?
- Akıllı telefonunuz veya tabletinizle, aileniz ve arkadaşlarınızla geçirdiğinizden daha fazla mı zaman geçiriyorsunuz?
- Daha yeni okuduğunuz bir şeyi unuttunuz mu?

O halde, VUCA dünyasının sonuçlarını yaşıyorsunuz. Sonuç? Sadece idare etmek için otopilotta takılan bir zihin.

GİRİŞ

MINDFULNESS NEDİR?

Basitçe ifade etmek gerekirse mindfulness, otopilotunuzu kullanmak ve hep bir yerlerde gezinen zihninizi, daha çok değil ama daha akıllıca çalışması için eğitmektir.

Otopilottayken, ne kadar çok şey yaparsak ya da yapıyor görünürsek, o kadar üretken olacağımızı düşünüp kendimizi kandırırız. Yanlış! Aslında daha fazla strese gireriz.

Bir şeyden diğerine geçip dururken (arka arkaya toplantılar; çoklu görevler; e-posta yazarken telefon görüşmesi yapmak) verimli olduğumuza inanıyoruz. Yanlış! Nörobilimden elde edilen kanıtlar bize beynimizin bu şekilde çalışmadığını söylüyor. Etkinlik ile başarıyı birbirine karıştırmamalıyız.



GİRİŞ

MINDFULNESS NEDİR?

Önsözümde Jon Kabat-Zinn'e ve onun VUCA dünyasında gelişmek için "dalgalarda sörf yapmak" üzere mindfulness geliştirmemiz gerektiği yönündeki gözlemine atıfta bulundum. Mindfulness'ı, **yargılamadan**, **şimdiki ana dikkatimizi verme becerisi** olarak tanımlıyor. Mindfulness hakkında yazılanların arasında en sık karşılaşacağınız tanım bu olacaktır. Kulağa basit geliyor, değil mi? Ama neye dikkat etmek?





Otopilotta olduğumuz zamanlara dikkat etmek...

Şunu deneyin; şu anda dikkatinizin odağının nerede olduğunu görmek için dikkatinizi nefes alıp verişinize odaklayın. Dört tam döngü süresince 12 kez nefes alıp verdiğinizi fark edin. Ne fark ediyorsunuz?

MINDFULNESS NEDİR?



Eğer bu egzersizi denediyseniz, muhtemelen dikkatinizin dağıldığını, zihninizi sadece nefesinizde tutamadığınızı fark etmişsinizdir. Hatta bu kitabı okurken çoklu görev yapıyor, başka bir şey yapmaya giderken kitabı gözden geçiriyor olabilirsiniz. Otopilotta olmak tam olarak budur.

Ama endişelenmeyin. **Bu normaldir**, zihin böyle yapar! Gezinir.

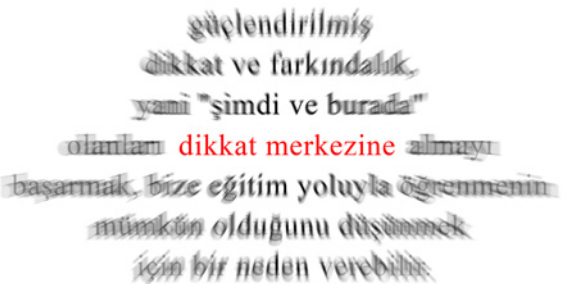
Duygusal zekâ kavramını popülerleştiren Daniel Goleman, kitap okurken dikkatimizin yüzde 20 ila yüzde 40'ının dağılabileceğini söylüyor.

Dolayısıyla, yapmamız gereken şey bunun normal olduğunu kabul edip (özellikle de VUCA dünyamızda) **dikkatimizi nasıl eğiteceğimizi** ve nasıl odaklanacağımızı öğrenmek için mindfulness becerilerimizi geliştirmektir.

Nörobilim bize beynimizin sınırlı bir enerjisi olduğunu söylüyor; bu nedenle diğer sınırlı kaynaklar gibi dikkat kaynaklarımızı da akıllıca kullanmalıyız.

ODAKLANMA

"*Bilgisayar sistemindeki en değerli kaynak artık işlemci, bellek, disk ya da ağ değil, insan dikkatidir.*"
(**Daniel Goleman**, Focus, 2013, s.20)



BAŞLARKEN...

Öyleyse başlayalım. Öncelikle, mindfulness'ın ne olduğunu anlamanın, onu gerçekten hissetmek, gerçekten uygulamak gerektiği anlamına geldiğini kabul etmek önemlidir. Bunu yapmak için dikkatinizi uzun bir süre boyunca tek bir nesneye vererek başlarsınız. Genellikle Mindfulness Temelli Uygulamalarda (MTU) bu, büyük ölçüde, her an bizimle olduğu için, nefese odaklanmakla başlar! Ama bağlama uygun her şeyi kullanabilirsiniz. Bunlardan bazılarına daha sonra değineceğiz, ancak şimdilik...



BAŞLARKEN

12. sayfada yer alan alıştırmayı genişletmek ve Google'ın Search Inside Yourself (SIY) Mindful-EQ programı olan Easy Way'den alınan şu yöntemi denemek isteyebilirsiniz:



Easy Way

- Bir dakika boyunca dikkatinizi nefesinize verin
- Nefesinizin farkında olun; ritminizi fark edin ve sadece nefes alma sürecine odaklanın
- Dikkatiniz dağılırsa (ki dağılacaktır), onu geri getirin; nereye gittiğini fark edin ve yargılamadan odağınıza yani nefesinize geri getirin

Zihnin nerede dolaştığını fark etmek ve sonra onu, dikkati sürdürmek için geri getirmek "mindful" olmaktır. Ne fark ettiniz? (Muhtemelen siz de bir danışanımın bu egzersizi ilk kez denediğinde bana söylediği gibi düşünüyorsunuz: "Bir sivrisineğin dikkat süresine sahibim!").

BAŞKA TANIMLAR

İşte "otopilotumuzu ehlileştirme" veya gezgin zihni ustalıkla kullanma becerimiz hakkında düşünmenin birkaç yolu daha...

Mindfulness...

- Duraklatma düğmesine basma ve biraz "kafayı boşaltma" becerisi
- Önemli olana yani elinizdeki göreve odaklanmak için sınırlı dikkat kaynaklarımızı serbest bırakma becerisi
- VUCA dünyasının çoklu talepleriyle başa çıkmanıza yardımcı olan içsel bir amortisör
- Zihnin düşünme ve yapma modlarını bütünleştiren bir zihin-beden tekniği

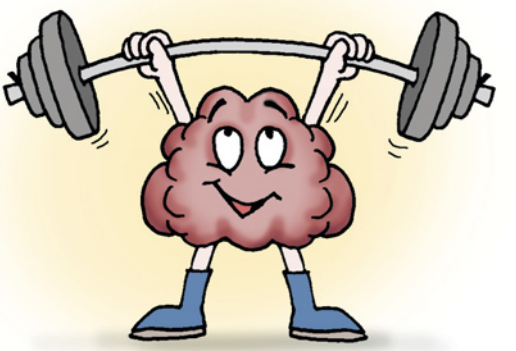


GİRİŞ

ORGANIZASYONLAR İÇİN MINDFULNESS

Organizasyonel Mindfulness Temelli Uygulamalarda (O-MTU) görev alacak koçları eğitirken kullandığım tanım, MTU'nun aşağıdakileri içeren beceri temelli bir program olduğudur:

Zihnimizi sakinleştirmemize ve temizlememize yardımcı olan bir dizi zihinsel eğitim egzersizi...



MINDFULNESS'IN FAYDALARI

KİŞİSEL DENEYİM

"Mindfulness'a giriş atölyesine katıldım; ne olduğunu, ne olmadığını (yani bir din değil, zihni boşaltmak değil; duyguları durdurmak veya 'boşlukta' hissetmek de değil) ve neden herkesin yapması gerektiğini öğrendim... Başa çıkma stratejilerinizi ve fiziksel benliğinizi geliştirir, stresi azaltır, bağışıklık sisteminizi güçlendirir, sizi daha yaratıcı ve yenilikçi yapar, daha iyi ilişkiler sürdürmenize yardımcı olur, dikkatinizi odaklamanızı sağlar ve hafızanızı güçlendirir... Bunlar faydalarından sadece birkaçı!

Artık haftanın altı günü, 30 dakika mindfulness uyguluyorum. Kısa sürede bir dizi faydasını gördüm: Daha fazla enerjim var, daha mutlu hissediyorum, iş yüküm konusunda daha az stresliyim ve işlerimi daha iyi önceliklendirip tamamlayabiliyorum."

Emma Wardropper, İnsan Kaynakları
Mindfulness Şampiyonu

MINDFULNESS'IN FAYDALARI

ARAŞTIRMA BULGULARI

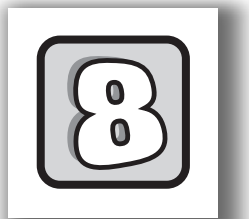
İşte bazı araştırmaların O-MBI'ların* faydaları hakkında bize söyledikleri...

- Daha az devamsızlık ve personel kaybı ve böylece azalan maliyetler
- Daha düşük stres, daha iyi refah
- Daha iyi bilişsel işlevsellik; yani konsantrasyon, karar verme, hafıza, yaratıcılık ve öğrenme becerisi
- Daha yüksek iş tatmini ve üretkenlik
- Gelişmiş duygusal zekâ, gelişmiş müşteri/çalışan ilişkileri

Avrupa'nın önde gelen işletme okullarından birinin araştırması da bunu gösteriyor:

- Vaka analizi ve tartışmaya dayalı standart bir programa kıyasla, mindfulness ve birebir koçluğu birleştiren bir yönetici programına katılan liderlerin daha çok şefkatle ve kurumsal sosyal sorumlulukla hareket etme olasılığı daha yüksekti

**Mindfulness in the workplace, what do we know? And Mindfulness: where are we now? Counselling at Work, Sonbahar 2011 ve 2013, kopyalar için yazarla iletişime geçiniz.*



SEKİZ ADIMDA MINDFULNESS

KÖKEN



Jon Kabat-Zinn'in Mindfulness Temelli Stres Azaltma Programı, Massachusetts Üniversitesi Tıp Merkezinde kronik ağrısı olan hastalara yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir. Mindfulness Temelli Uygulamalar (MTU'lar) o zamandan beri okullar, yüksek öğrenim, hükümet, ordu ve iş dünyası gibi sağlık dışındaki alanlara da uyarlanmış ve farklı alanlarda uygulanmıştır.

Orijinal MTU'lar kuralcı olmayıp, esnek ve farklı amaçlar için ve farklı bağlamlarda, farklı müşteri gruplarına uyacak şekilde tasarlanmıştır. Bu da tıpkı organizasyonlar için hazırlanan gelişim uygulamaları gibidir. Mindfulness'da farklı olan şey, değişimin içeriden başlaması, yani uygulama yoluyla deneyimlenmesidir.

MTU'lar standart bir kılavuzla birlikte gelmez ancak zaman içinde ortak bir format ortaya çıkmıştır. Programlar tipik olarak 8 x 2,5 saatlik seanslara dayanır ve ev pratiğini içerir. Bazen MTU, sekiz haftanın ortasında bir tam gün uygulama içerebilir.

Sekiz haftalık süre, en iyi sonuçlara ulaşmayı, yani düşüncelerimizin, duygularımızın ve bedensel hislerimizin farkında olma kapasitemizi geliştirmeyi, kesinleştirmeyi ve ardından derinleştirmeyi amaçlamaktadır. Her beceride olduğu gibi, ne kadar çok pratik yaparsak o kadar çok fayda sağlarız. Pratik mükemmelleştirir!

MODEL

Modelde gösterildiği gibi, gelişim yolu için gruplandırılmış sekiz adım vardır: 1 ila 3. haftalar başlangıçtır; 4 ila 6. haftalar becerileri uygulamanızı sağlar; 7. ve 8. haftalar entegrasyonla ilgilidir. Bu minfulness'la yaşamanın yoludur.



SEKİZ ADIMDA MINDFULNESS

YOLCULUKTAKİ AŞAMALAR

MTU GELİŞİM YOLU

Sekiz adımı (sekiz hafta) gelişimsel bir yolculuk olarak düşünmek önemlidir. Her yeni beceri gibi, bu da zaman içinde geliştirilir. Mindfulness Temelli Uygulamalar (MTU) hakkında düşünün. İfade edilen niyetlerin olduğu yerde mindfulness'a bir kapı açmak olarak MTU:

- Farkındalığı artırmak; sonrasında
- İçgörü geliştirmek
- Seçimler yapmak; tepki vermek yerine yanıt vermek

Bunlar yolculuğunuzdaki aşamalardır:



SEKİZ ADIMDA MINDFULNESS

BİREYSEL SEANSLAR



Her oturum kolaylaştırıcı tarafından yönetilir ve genellikle aşağıdakilerden oluşur:

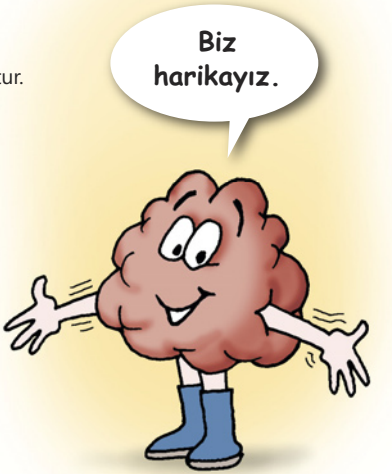
- Didaktik kısım: Mindfulness becerisine giriş (farkındalık unsuru). Organizasyonlar açısından didaktik kısım, klinik temelli MTU'lardan daha fazladır. İnsanlar genellikle nefeslerine dikkat etmenin işyeriyle ilgisi ve iş yaşamında bunun ne işe yaradığı konusunda daha açık bağlantılar kurulmasını ister.
- Rehberli sorgulama, deneyim üzerine düşünceler; Kolb'un öğrenme döngüsünü yansıtmak
- Becerileri uygulamak için resmi ve gayri resmi kişisel egzersizler
- Eşlik eden bir çalışma kitabı veya ses ya da video kayıtları (İlgili link'ler için Management Pocketbooks'un internet adresini ziyaret edebilirsiniz.)

8

NE KADAR PRATİK YAPMALISINIZ?

Ne kadar mindfulness pratiği yeterlidir? Bu en sık sorulan sorulardan biridir ve ortak bir fikir birliği yoktur. Araştırmalar henüz ne kadarının yeterli olduğu konusunda kesin bir karara varmış değil. Bununla birlikte, sağduyu, herhangi bir beceriyi ne kadar çok uygularsak, o kadar iyi olacağımızı ve daha fazla fayda yaşayacağımızı göstermektedir.

Mindfulness açısından, beyin görüntüleme teknikleri beyindeki değişiklikleri görmemizi sağlıyor ve artık düzenli pratikle mindfulness'ın beynin yeni sinir yollarını ateşleme kapasitesini artırdığını biliyoruz. Nörobilimci araştırmacılar Christina Congleton, Britta Hölzel ve Sara Lazar'ın *Harvard Business Review'da belirttiği gibi, "Farkındalık kelimenin tam anlamıyla beyninizi değiştirebilir".*



SEKİZ ADIMDA MINDFULNESS

NE KADAR PRATİK YAPMALISINIZ?

8

Küçük bir uygulama bile fark yaratır. İleri eğitimdeki öğretmenlerle yaptığım bir tanıtım çalışmasında, basit bir "3 dakikalık nefes alma boşluğu" sırasında uykuya dalan birinin, ne kadar nadiren durup kendine zaman ayırdığını keşfettiğini gözlemledim.



Hatta kısa bir egzersizle **DUR** (sayfa 12) meşgul olan danışanlar, bunun zihni sakinleştirdiğini ve bir alanı temizlediğini bildiriyor.

Basitçe durmak, nefes almak, gözlemlemek ve sonra devam etmek fark yaratır. Doğal olarak, çünkü otomatik pilotu ve gerçek ya da hayali bir tehdit karşısında hissettiğimiz "telaşı" kesintiye uğratır.



1 OTOPİLOTU SELAMLAMAK

Bir toplantıdayken ve insanlar konuşurken zihninizin dolaşmaya başladığını ne sıklıkla fark ediyorsunuz? Toplantıdan sonra yapmanız gereken ya da çoktan yapmış olmanız gereken tüm işleri gözden geçirmeye başlarsınız ya da sadece başka bir yerde olmayı dilersiniz. Ve sonra oda sessizleşir, insanlar bir yanıt için size bakar ve sorunun ne olduğu hakkında hiçbir fikriniz yoktur. Mecburen doğaçlama yaparsınız.



Zihnimizin yaptığı şey şudur; geçmişi düşünür durur, gelecek hakkında endişelenir ve bir sonraki adımda ne yapacağını planlar. Aslında, şimdi, tam burada, şu anda mevcut olmaktan başka her şeyi yaparız!



1 OTOPİLOTTA OLMANIN BEDELİ

VAKA ÇALIŞMASI

David, Jenny tarafından yönetilen son derece yaratıcı ve yetenekli bir departmanın pazarlama direktörüydü. David ve Jenny'nin liderlik tarzları önemli ölçüde farklıydı. David resmiyetten, komuta ve kontrolden, herkesi hizada tutmaktan hoşlanıyordu. Jenny ise işbirliğini ve güven ortamını tercih ediyordu. Gruba rüya ekibi adını vermişti. Sürekli yüksek standartlarda çalışıyor, iyi anlaşıyor ve eğleniyorlardı, hatta bir teslim tarihine yetişmek için gerekirse bütün gece kalıyorlardı.

David ise departmandaki arkadaşlık ortamının kendisini tehdit ettiğini düşünüyor ve insanların eğlendiği pozitif bir çalışma ortamının avantajlarını göremiyordu. Her zaman, işlerini kaybedebileceklerinden korkan insanların daha da yüksek performans göstermeye motive olduklarına inanmıştı. Her gün, sebepsiz yere, ofiste öfkeyle bağırırdı: *"Unutmayın, eğer burayı sevmiyorsanız, yerinizi alabilecek pek çok kişi var."*

O kadar güvensizdi ki içinden para alınıp alınmadığına bakmak için kasayı açıkça kontrol ederdi. Jenny'nin kendini güçsüz, sinirli ve kırgın hissetmesine neden oluyordu. Jenny, zamanla artık canına tak ettiğine karar verdi. Ortam kötüleşti ve tüm rüya ekibi üyeleri birer birer ayrıldı.



1 OTOPİLOTUN FARKINA VARMAK

David'in davranışları otomatik ve akılsızcaydı. İnançlarını sorgulamadı ya da davranışlarının yüksek performans gösteren bir ekip üzerinde yaratacağı etkiyi düşünmedi ve sonunda kolektif yeteneklerini kaybetti. Mindfulness'la tepki vermek yerine yanıt vermeyi öğreniriz.

Araştırmalar sürekli olarak insanların optimal zihin durumlarında olduklarında, yani akış yaşadıklarında, daha iyi performans gösterdiklerini ortaya koyuyor. Ne yazık ki, işyerindeki insanların, olumlu duygular yaşamak olarak tanımlanan, tamamen işimize odaklandığımız akışa nadiren ulaştıkları görülüyor.

O halde ilk adım odaklanmayı geliştirmek, zihninizin nasıl çalıştığının farkına varmak ve dikkat kaynaklarınızı yaratıcı ve amaca uygun şekilde kullanabilmek için "zihin değiştirme" kapasitesini geliştirmektir.

Modelin ilk adımı otopilotu selamlamaktır. Bu genellikle işe hazırlanmak ve işe gidiş-geliş gibi düzenli, günlük işlerle uğraşırken gerçekleşir. Öyleyse buradan başlayalım!



1 1. ÇALIŞMA: İŞE FARKINDALIKLI GİDİŞ GELİŞ

İşte bu noktada uyanıp gayri resmi olarak mindfulness pratiği yapmaya başlayabiliriz. Otopilot durumunu kesintiye uğratmak için bir sonraki işe gidiş yolunuzda şunu deneyin:

- Düşüncelerinizi fark ederek başlayın; tam şu anda... Hayal kırıklığına mı uğradınız? Önünüze geçen sürücüye ya da bilet kuyruğunda önünüze geçen kişiye kızgın mısınız?
- Bunu bedeninizde nasıl hissediyorsunuz? Gerginlik yaşıyor musunuz; vücudunuzun neresinde? Direksiyonu kavrıyor musunuz? Vites değiştirdiğinizi hatırlıyor musunuz? Metroda ya da trende en son hangi duraktan geçtiniz?
- Duygularınız nasıl? Gideceğiniz yere vardığınızda ne hissediyordunuz; stresli, üzgün ya da sinirli misiniz?

Amaç kendinizi eleştirmek ya da yaptığınız şeyi değiştirmek değil, **zihninizin** çalışma şeklini daha farkındalıklı hale getirmektir. Zihniniz dağıldığında bunu fark etmeye başlayın, yarattığı hikâyeyle ve düşüncelerinizin nereye gittiğiyle ilgilenin. Bu, meraklı olmakla ilgilidir, mindfulness'ta genellikle "acemi zihni" benimsemek olarak tanımlanır (sayfa 15).



1 2. ÇALIŞMA: FARKINDALIKLI DÖNÜŞÜM

Özellikle zor bir telefon görüşmesinden sonra veya bir toplantının başlangıcında dikkati odaklamak için bir başka fırsat da bilinçli dönüşüm yapmaktır. Capital One'da (bu kitapta vaka çalışması olarak kendi O-MTU programını kullandığım) katılımcılar "herkesi odaya getirecek" kısa bir mindfulness uygulamasına katılmaya teşvik ediliyor. İnsanlar duraksamadan bir toplantıdan diğerine koştururken otopilota geçmek kolaydır.

Bu alıştırmayı ileri düzey koçlarla mindfulness seanslarımızın başlangıcında kullandım:

__Bu__ an dışında her şeyi unutup günün faaliyetlerini geride bırakmak için kendinize izin verin.
Ve artık geçmişte kalan etkileşimleri ve gelecekte neler olabileceğini düşünmeyi...
Dikkatinizi nefesinize verin.
Nefes alırken, dikkatinizi tamamen __bu__ andaki nefes alışınıza verin
Nefes verirken, dikkatinizi tamamen __bu__ nefese getirin
Ritmi hiçbir şekilde değiştirmeye çalışmadan...
Olanı hiçbir şekilde değiştirmeye çalışmadan...
Kendinizi __bu__ ana getirin.

Mark Williams ve Danny Penman'ın, Mindfulness: Finding Peace in a Frantic World (2011:161) kitabından esinlenilmiştir



1 3. ÇALIŞMA: FARKINDALIKLI YEMEK

Daha önce MTU'larda ilk egzersizin genellikle tek bir nesneye **sürekli odaklanma geliştirmek** olduğunu söylemiştim. Mindfulness'a giriş niteliğindeki bir atölye çalışmasında en sık kullanılan egzersiz, artık klasikleşmiş olan ve bir kuru üzümü yemeden önce yavaşça her yönünü keşfettiğiniz "kuru üzüm uygulaması"dır. Bazı mindfulness kolaylaştırıcıları kuru üzümü başka bir nesneyle değiştirir, bazen yenilebilir, bazen de yenemez bir şeyle. Örneğin Mark Williams ve Danny Penman bizi çikolata meditasyonuna davet ediyor.

Nesne seçimi ne olursa olsun, amaç aynıdır: tüm farkındalığınızı bir nesneye getirerek duyusal keskinliğinizi geliştirmek... Yani, normalde olduğundan daha fazla üzerinde durmak, böylece otopilotunuzu, düşüncelerinizi, hislerinizi ve duygularınızı sıradan bir nesneye (bu durumda bir kuru üzüme) odaklayıp bilinçli yemek yemeyi keşfetmek...





1 3. ÇALIŞMA: FARKINDALIKLI YEMEK

TIME dergisi yazarlarından Kate Pickert, mindfulness üzerine yazdığı bir makalede kuru üzüm egzersiziyle ilk tanıştığında yaşadığı deneyimi anlatıyor.

Kuru üzümü ilk kez gerçekten görmek...

> *Nemli avucumun içinde duran kuru üzümler her geçen dakika daha da yapışkan hale geliyor. Pek çekici görünmüyorlar ama talimat verildiğinde bir tanesini parmaklarımın arasına alıp inceliyorum. Derisinin parladığını fark ediyorum. Daha yakından baktığımda, bir zamanlar asmadan sarktığı yerde küçük bir girinti görüyorum. Sonunda kuru üzümü ağzıma koyuyorum ve buruşuk küçük şekli dilimle yuvarlayarak dokusunu hissediyorum. Bir süre sonra onu dişlerime doğru itiyorum ve dilimleyerek açıyorum. Sonra nihayet çiğniyorum, çok yavaşça... Kuru üzümü yiyorum. Bunu farklı bir şekilde yapıyorum. Farkındalıkla yapıyorum.*
>
> (***Kate Pickert***, *"Being Mindful: Finding peace in a stressed out-digital world", TIME, 3 Şubat 2014)*



1 3. ÇALIŞMA: FARKINDALIKLI YEMEK

Bu alıştırma için kuru üzüm egzersizini (veya çikolatayı!) deneyebilirsiniz, ancak konu işyerinde minfulness olduğundan, neden sandviçinizi, salatanızı veya öğle yemeğinde ne yiyorsanız onu, belki de sadece bir fincan kahveyi seçmiyorsunuz? Dikkatinizi bu nesneye vererek duyusal keskinliğinizi *gerçekten* geliştirmeye başlayın:

- Elinize alın
- Bakın
- Dokunun
- Koklayın
- Ağzınıza koyarken (yiyecek/sıvı) onu fark edin
- Çiğneyin ya da yavaşça yutun...

Dikkatinizi tamamen verdiğinizde ne fark ettiniz? Zihniniz dağıldı mı? Muhtemelen dağıldı, eğer öyleyse zihninizin gittiği yerlerin genelde nereler olduğunu fark etmeye başladınız mı?





1 4. ÇALIŞMA: ALIŞKANLIKLARI KIRMAK

Özetlemek gerekirse, sekiz adımlı programımızın birinci adımı başlamakla ilgilidir. Amaç, gezgin zihninizi selamlamak; otopilotunuzun farkına varmaktır. Farkındalıkla yenen bir öğle yemeğinin ardından sizi farkındalıkla alışkanlık kırma* çalışması yapmaya davet ediyoruz. Önümüzdeki hafta bir alışkanlık belirleyin (otomatik olarak yaptığınız bir şey) ve ardından bir alışkanlık kırıcı gerçekleştirin. Buradaki fikir biraz spontane olmak, bir değişiklik yapmaktır. Örnek olarak sandalye değiştirmeyi ele alalım; bir sonraki ekip toplantısında farklı bir yerdeki sandalyeye oturun.

- Haftalık toplantılarda hep aynı yerde oturup oturmadığınızı düşünün.
- Bilinçli olarak farklı bir sandalyeye oturun veya kullandığınız sandalyenin konumunu değiştirin. Ne fark ettiniz veya ne hissediyorsunuz?
- Kendinize karşı nazik olmayı unutmayın; otomatik pilotta hiçbir sorun yok, zihnimiz için çok önemli bir süreç. Burada amaç otomatik olarak ne yaptığınızın tam olarak farkına varmaktır.
- Sadece sandalyeyi veya konumu değiştirmek, bakış açınızı veya yaklaşımınızı değiştirir mi? İşyerinde her gün yaptığınız bir şeyi bilinçli (farkında olarak) yapmak rutini (alışkanlığı) bozar; danışanlarımdan biri, sadece sandalye değiştirerek ve yeni bir yaklaşım benimseyerek, başkalarını etkileme becerisi kazandığını keşfetti.

**Duygusal Zekâ kitabı, Beş Adımlı Duygusal Zekâ Modeli, İkinci Adım, s. 38-45.*



2 BEDENİN BİLGELİĞİNİN FARKINA VARMAK

İlk üç haftanın çalışmaları, "bedeninizin bilgeliği" de dahil olmak üzere dikkatin, farkındalığın oluşumuna ve duygusal zekânızın anlaşılmasına odaklanır. İkinci adım ne hissettiğimizi keşfetmek ve bilinçli olarak hareket etmek için görme, anlama ve içgüdüsel duyularımızın gücünü kullanma yeteneğimizi geliştirmeye odaklanır. Bu, nörobilimcilerin "iç algılama" adını verdikleri özel bir farkındalık türüdür.

Bu duygunun her birimizde benzersiz, otomatik ve çoğu zaman istemsiz olduğunu bir kez daha belirtmek gerekir. Mesela bedensel hislerime odaklandığımda boyun kaslarımın gergin olduğunu görebiliyorum. Ancak bundan sonra sebebinin ne olabileceğini merak ediyorum. Bedenimin bana ne anlatmaya çalıştığını soruyorum. Bir şeyi mi kaçırdım? Bu, söylemediğim ya da yapmadığım, dikkat etmem gereken bir şeyin işaretidir. Farkındalığı ancak bu içsel diyalog aracılığıyla deneyimliyorum. (Oxford Mindfulness Merkezi eski profesörü Mark Williams'ın da söylediği gibi, "*Konu mindfulness olduğunda, biz her zaman öğrenen rolündeyiz*".)





2 1. ÇALIŞMA: FARKINDALIKLI YÜRÜYÜŞ

Bedenin nasıl iletişim kurduğunun ve "bedensel bilgi"mizi geliştirmenin yollarının farkına varmak, MTU'larda hafif yoga veya yürüyüş yoluyla yapılır. Yürümek, çoğumuzun iş günü boyunca ara ara yaptığı bir şeydir. Ve bunu *farkındalıkla* yapabiliriz. Düşünceler içinde kaybolmak, günün olaylarını gözden geçirmek yerine, bir sonraki görev için etrafınıza bakın ve duyusal keskinliğinizi geliştirerek ne gördüğünüzü, duyduğunuzu, hissettiğinizi fark edin. Bunu bir sonraki yürüyüşünüzde, belki öğle yemeğinde ya da eve dönüş yolculuğunuza başlarken deneyin:

- Her adım attığınızda bacaklarınızın, kollarınızın, başınızın ve bedeninizin hareketine dikkat edin; isterseniz adımlarınızın hızını değiştirin.
- Nefesinize ve bedeninizdeki hislere odaklanın; şu ana kadar fark etmediğiniz ama size rahatsızlık veren yerler var mı?
- Kendinizi dolaşırken ve zihninizi otopilotta çalışırken bulduğunuzda **DURUN** ve tekrar içgüdüsel yürüme durumuna dönün.

Dikkatinizi ne çekti? Dikkatiniz dağıldığında ortaya çıkan tipik durumları fark etmeye başladınız mı? Merakla ve "acemi yaklaşımıyla" tekrarlanan davranış kalıplarını ne kadar çok fark edersek, otopilotta tepki vermek yerine yanıt vermeyi o kadar çok seçebiliriz.



2 2. ÇALIŞMA: ALIŞKANLIKLARI KIRMAK

Alışkanlık Kırmak (sayfa 36) konusuna dönersek, önümüzdeki hafta boyunca otomatik pilotta yaptığınız başka bir günlük aktivite seçin. Örneğin:

- Yataktan kalkmak
- Duş almak
- Dişlerinizi fırçalamak
- Bulaşık yıkamak
- TV izlemek
- Fotokopi makinesini kullanmak





2 3. ÇALIŞMA: YANSITICI GÜNLÜK (HOŞ OLAYLARIN GÜNLÜĞÜ

Bir sonraki sayfada, MTU'larda teşvik edilen yansıtıcı günlüğü tutmak için bir model bulunmaktadır. Bu, dağılan zihninizin hangi kalıplara takıldığının farkına varmanıza yardımcı olmak adına tepkilerinizi kaydetmek için bir araçtır. Seçim yapmak için, tepki vermek yerine yanıt verin.

Her gün hoş bir olayı not edin. Bunu yaparken, bedeninizdeki *içgüdüsel* hislerin (nörobilimci Antonio Damasio'nun somatik işaretler dediği şey) farkına varın. Olayın zenginliğini yakalamak için mümkün olduğunca kısa bir süre sonra olayı fark edin ve **ayrıntılı** olarak kaydedin.

Aklınıza gelen kelimeleri, görüntüleri veya düşünceleri yazın. Bedeninizdeki hislerin tam doğasını ve yerini not edin; kendi duygusal anlatımınızın, somatik belirteçlerinizin ve bunların belirli duygular veya hislerle ilişkili olup olmadığının farkına varıp varamayacağınıza bakın.





2 3. ÇALIŞMA: YANSITICI GÜNLÜK (HOŞ OLAYLARIN GÜNLÜĞÜ

Soru	Pazartesi (Örnek)	Salı
Deneyimi anlatın	*Terfi alan ve uzun süredir görmediğim bir meslektaşımla tanıştım.*	
Bu deneyim sırasında bedeniniz nasıl hissetti?	*Midemde hafiflik, yüzümde gülümseme, omuzlarımda bir hafiflik hissediyorum.*	
Aklınızdan hangi düşünceler ve/veya görüntüler geçti? (Fikirlerinizi kelimelere dökün, tanımlayın veya çizin)	*Kendimi iyi hissettim, orada olmak güzeldi. Her zamanki telaşımdan çok uzaktım.*	
Bu deneyime hangi ruh halleri, hisler ve duygular eşlik etti?	*Coşkumun ve enerjimin yükseldiğini hissediyorum. Tatmin edici bir deneyimdi.*	
Şu anda bu satırları yazarken aklınızdan hangi düşünceler geçiyor?	*Meslektaşlarımla daha sık buluşmalıyım çünkü onlarla vakit geçirmekten keyif alıyordum.*	



2 4. ÇALIŞMA: BEDEN TARAMASI

Mindfulness yolculuğumda, bedensel duygusal zekâ için ilham kaynağı olan bir ifadeye rastladım; yani "sopaların üzerindeki başlardan" daha fazlası olduğumuza dair bir ifadeye...

Bu ifade, Batı'da, bedenden özgürleştiğimizin farkına varmamızı sağlıyor. Düşünme kapasitemize, zihnimizin "yapma" modunda olmasına değer veriyoruz. Spor salonunda egzersiz yapabilir, koşuya çıkabilir, daha fit olmak için bisiklete binebilir, hatta yoga yapabiliriz, ancak acaba bu aktiviteleri ne kadar farkındalıkla yapıyoruz? (Farkındalıklı alışkanlık kırıcı'yı hatırlıyor musunuz?) Beden taraması geleneksel MTU'larda temel bir uygulamadır ve bedenimizin farklı bölgelerine içsel bir fener tuttuğumuz ve orada yargılamadan durarak bedenimizin bilgeliğini içten dışa tanımaya çalıştığımız bir egzersizdir. Daha önce de söylediğim gibi, O-MTU'ları uygulamaya içeriden başlamak gerekir.





2 4. ÇALIŞMA: BEDEN TARAMASI

Kısa, 10 dakikalık bir keşifle başlayın. Daha becerikli hale geldikçe bunu uzatabilirsiniz, ancak şimdilik amaç fark etme becerisini geliştirmeye başlamaktır. Dolayısıyla, tüm resmi uygulamalarda olduğu gibi, oturarak başlayın. Bedeninizin ağırlığının ve eğer bir sandalyede oturuyorsanız ayaklarınızın yerdeki hissinin farkına varın; her nefesin yükselişini ve düşüşünü fark edin.

Taramaya başlayın. Vücudunuzun her bölümüne bir meşale tuttuğunuzu hayal edin; dikkatinizin odağını oraya yerleştirin; bedensel hisleri kaydedin ya da sadece fark edin. Bedenin her bölgesine nefes alarak yoğunlaşın. Taramayı hangi sırayla yaptığınız önemli değildir, ancak bedenin etrafında sistematik olarak hareket etmek yardımcı olur. Örneğin, şöyle başlayın:

- Sol bacak, ayak parmakları, topuk, baldır, incik, diz, uyluk ve ardından sol bacağın tamamını keşfedin; bunu sağ bacak için de tekrarlayın
- Ardından, kalçalara, popoya, pelvise odaklanmak için dikkat ışığını vücudunuzda yukarı doğru hareket ettirin
- Ardından, sırtınızın üst, orta ve alt kısmına odaklanarak dikkat ışığınızı sırtınıza doğru hareket ettirin
- Yukarı doğru gövdeye, göbeğe, kaburgalara, göğse doğru taramaya devam edin.





2 4. ÇALIŞMA: BEDEN TARAMASI

- Kollara dikkat edin, önce sola (parmaklardan, elden, bilekten, alt ve üst kollardan omuzlara kadar) – sonra aynısını sağ kol için de yapın.
- Omuzlardan, boynun önünden ve arkasından yukarı doğru hareket etmeye devam edin; ilerleyin, kulakları, alnı, yüzün ön kısmını fark edin; yüzün farklı kısımları üzerinde durun: çene, burun, gözler, alnın yukarısına ve başın tepesine kadar.
- Başınızın tepesine ulaştığınızda, ayak parmaklarınızın uçlarından başınızın en üstüne kadar tüm vücudunuz boyunca nefes alın - nefes alın ve nefes verin.
- Tüm vücut nefesinizin farkında olun - uygulamadan çıkmak için zaman ayırın, sadece fark ettiklerinizi kaydedin.

Kendinize karşı şefkatli olmayı, herhangi bir rahatsızlık alanı fark ederseniz duruşunuzu ayarlamayı ve yalnızca vücudunuzun bilgeliğinin size yapmanızı söylediği şeyi yapmayı unutmayın. Bu bir yarışma değil, somutlaşmış bilme becerilerini geliştirmek için bir fırsattır.





3 BEDENLE İLGİLİ BİLGİNİZİ DERİNLEŞTİRMEK

ALIŞTIRMA 1: FARKINDALIKLI TV İZLEMEK

Acaba kumanda elinizde kanallar arasında gezinirken ne kadar zaman harcıyorsunuz? Bu hafta, kanallar arasında gezinirken karşınıza çıkan programlar yerine, gerçekten izlemek istediğiniz bir televizyon programı seçin! Bu, işyerinde mindfulness üzerine bir kitap için garip bir alıştırma gibi görünebilir, ancak muhtemelen sizin de keşfetmekte olduğunuz gibi, farkındalık geliştirmek iş/ev ayrımını aşar.

Capital One'dan Emma Wardropper'ın gözlemlediği gibi, "*Eğer işyerinde mindfulness uygulamaya başlarsanız, bu size ve ev yaşamınıza da fayda sağlayacaktır.*"
Bu sizin tüm yaşamınızla ilgilidir.
Ve bahse girerim hepimiz farkındalıkla televizyon seyretmediğimiz konusunda elimizi kaldırırız!





3 2. ÇALIŞMA: YANSITICI GÜNLÜK - İŞYERİNDEKİ TATSIZ OLAYLAR

Bu çalışmanın kulağa pek eğlenceli gelmediğini biliyorum, ancak mindfulness her zaman yumuşacık değildir, zor şeylerle başa çıkmakla da ilgilidir (zorluklarla şefkatle yüzleşmek). Bu nedenle, önümüzdeki hafta boyunca, her gün işyerindeki tatsız bir olayı yazın. Hoş olayların günlüğünde olduğu gibi, bedeninizdeki hislerin (somatik işaretler) farkına varın.

Olayı, yaşandıktan hemen sonra mümkün olduğunca **ayrıntılı** olarak kaydedin; aklınıza gelen kelimeleri, görüntüleri veya düşünceleri ve herhangi bir bedensel hissin tam doğasını ve yerini yazın. Unutmayın, bu pratik yaptığınız bir **beceridir** ve ne kadar çok pratik yaparsanız, bedeninizin sizinle nasıl "konuştuğunun" (benzersiz duygusal haritanızın) o kadar çok farkına varırsınız.

Unutmayın, bu aşamada modelde hiçbir şeyi değiştirmeye çalışmıyorsunuz, sadece yeni başlayan birinin merakıyla fark ediyorsunuz.





3 2. ÇALIŞMA: YANSITICI GÜNLÜK - İŞYERİNDEKİ TATSIZ OLAYLAR

Soru	Pazartesi (örnek)	Salı
Deneyimi anlatın.	*Birlikte rapor hazırladığım iş arkadaşım, önemli bir bilgiyi, kararlaştırılan tarihe kadar teslim edemeyeceğini söyledi.*	
Deneyim sırasında bedeninizde neler hissettiniz?	*Gerildim, vücudum kasıldı; çenem kasıldı, zor nefes aldım ve başım ağrıdı; kaburgalarımın çevresinde gerginlik vardı ki burası stresli olduğumda genellikle ağrı hissettiğim yerdir.*	
Aklınızdan hangi düşünceler ve/veya görüntüler geçti (düşüncelerinizi kelimelere dökün ve tarif edin veya çizin).	*Bu raporun ne kadar önemli olduğunu biliyordu, zamanında teslim etmeyeceğini tahmin etmeliydim. Her zamanki gibi her şeyi kendim yapmak zorunda kalacağım.*	
Bu deneyime hangi ruh halleri, hisler ve duygular eşlik etti?	*Kendime kızdım, hayal kırıklığına uğradım. Daha fazla dikkat etmeliydim, son teslim tarihinin ne kadar gerçekçi olduğunu kontrol etmeliydim.*	
Şu anda bu satırları yazarken aklınızdan hangi düşünceler geçiyor?	*Çoklu görevleri durdurmam, daha gerçekçi son tarihler belirlemeye odaklanmam ve bir sonraki göreve geçmeden önce o görevin "uygulanabilirliğini" kontrol etmem gerekiyor. Bu bilginin ne kadar önemli olduğunu yeterince açıklamamıştım.*	



3

2. ÇALIŞMA: YANSITICI GÜNLÜK - İŞYERİNDEKİ TATSIZ OLAYLAR

Hoş olmayan bir olay meydana geldiğinde düşüncelerinizin, duygularınızın ve bedeninizdeki duyumların farkına varmanıza yardımcı olacak bu çalışmayı yapın. Amacınız günün anlarını yakalamak olsun.

a. Sizi özünüzden uzaklaştıran ya da moralinizi bozan tatsız olaylar nelerdir (büyük ya da küçük)?

b. En çok neyi görmek istemezsiniz?

Ne zaman otopilota geçtiğinizi fark edin; bu hangi koşullar altında gerçekleşiyor? Nasıl bir etkisi var?







3. ÇALIŞMA: ÜÇ DAKİKALIK NEFES ARASI (3-DNA)



Bedene ve nefese odaklanmak MTU'ların merkezinde yer alır. Bunun nedeni, daha önce de söylediğim gibi, nefesin her zaman yanımızda olması ancak bunu hafife almamızdır; bu nedenle bunu zorluklarla başa çıkmak için günlük bir çapa olarak ne kadar çok kullanabilirsek, o kadar topraklanmış oluruz.

Bu, benim en sevdiğim mindfulness uygulaması diyebilirim. Bir danışanla görüştükten sonra bir sonraki danışana veya göreve geçmeden önce durmam, topraklanmam ve kendimi hazırlamam gerektiğinde uyguladığım bir yöntem. 3-DNA, daha derin bir odaklanmış dikkat seviyesine, gezgin zihni kullanmanın pratik bir yoluna olanak tanır; şimdiki anda olmanızı sağlar.

İşyerinde, bunu bir toplantıdan önce, bir kahve molası sırasında veya o "zor" bir konuşmadan önce kullanmak isteyebilirsiniz. Gözlemlenmeyeceğinizi veya sözünüzün kesilmeyeceğini bildiğiniz bir yer bulmanız gerekir. (Capital One'da özel bir alan ve ayrıca çalışanların odaklanmak için zaman ayırabilecekleri "farkındalık sandalyeleri" vardır).



3 3. ÇALIŞMA: ÜÇ DAKİKALIK NEFES ARASI (3-DNA)



1. Farkında olmak - kabul etmek

- Çalışacağınız yeri seçin. Gövdenizi dik tutun ancak gergin olmayın.
- Gözlerinizi kapatın, vücudunuzun yere temasını hissedin ve kendinizi şimdiki ana getirin.
- Dikkatinizi mevcut deneyiminize verin: bedeninizdeki hislere, düşüncelerinize ve duygularınıza uyum sağlamaya başlayın.
- Kendinize şunu sorun: "*Şu anda ne yaşıyorum? . . . Düşüncelerim... duygularım... ve bedenim nasıl hissediyor?*"
- Deneyiminizi kabul edin; düşüncelerinize takılıp kalmayın veya geri çekilmeyin. Bedeninizin tüm deneyimlerini, duygularınızı, düşüncelerinizi kabul edin, onlarla kalın.

2. Dikkati toplamak - içe, nefese doğru

Yavaşça, tüm dikkatinizi nefesinize yönlendirin, her nefes alış-verişinize tüm dikkatinizi verin. Mindfulness'ta nefes, sizi şimdiki zamana geri getirecek ve farkındalık ve dinginlik durumuna uyum sağlamanıza yardımcı olacak bir çapa işlevi görebilir (sayfa 16'daki Google'ın "Easy Way" egzersizini hatırlıyor musunuz?). Zihniniz dağıldığında, sadece fark edin ve nefesin hissine geri dönün, yargılamadan...



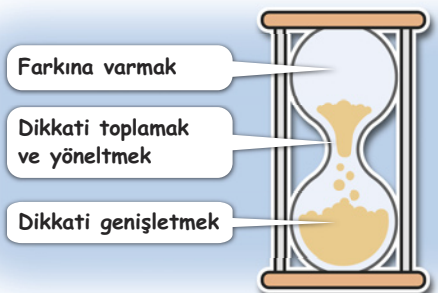
3 3. ÇALIŞMA: ÜÇ DAKİKALIK NEFES ARASI (3-DNA)



3. Dışarıya, dışınızdaki alana doğru genişleme
Yavaşça, farkındalık alanınızı nefesinizin etrafında genişletin, böylece tüm bedeninizin, yüz ifadenizin, duruşunuzun... Sanki tüm bedeniniz nefes alıyormuş gibi bedeninizin kapladığı alanın farkına varın (biraz mikro beden taraması gibi).

Etrafınızdaki alanın farkında olun. Her şeyi farkındalığınızda tutun, yargılamadan, tam burada, şu anda ne olduğunu fark edin.

3-DNA hakkında düşünmenin bir yolu, geniş odaktan dar odağa doğru hareket eden ve sonra tekrar geniş odağa yayılan bir kum saatidir.





3 TIME-IN (DURUP BAKMA) ZAMANI

Şu ana kadar çok yol kat ettik. Mindfulness, zihnimizin düşünme ve yapma modlarını dengelemekle ilgilidir. Yavaş düşünmeyi geliştirmek için zaman ayırmakla ilgilidir; bu nedenle, pozitif psikoloji bilimine dayanan *Happier* kitabının yazarı Tal Ben-Shahar tarafından bulunan ve "Time-In" ("Time-Out-Mola"nın tersi) olarak adlandırılan bir süreci paylaşmak istiyorum.

Amaç, size okuduklarınız üzerinde **DURUP** düşünme fırsatı vererek kendi içinize bakmanız ve sizin için neyin öne çıktığının farkına varmanızdır. İlk üç hafta farkındalık yaratmakla ilgilidir. Uygulamalı nörobilim araştırmaları, zihnimize geri çekilip bakması için alan açmanın önemini vurgulamaktadır.

Sorgulama süreci, farkındalıklı olmanın merkezinde yer alır. Bu, zihnin yavaş düşünme moduna girmesidir; yapma modundan çıkması ve sadece fark etmesi... Bu kitaptaki bu durup bakma araları, bu sürecin eşdeğerini sunuyor. Yansıtıcı bir ara...



3 TIME-IN (DURUP BAKMA) ZAMANI

Sekiz adımlı programın üç adımını ve mindfulness gelişim yolunun ilk aşamasını tamamladık. Umarım egzersizlerden bazılarını denemişsinizdir, zira bir beceriyi geliştirmenin doğasında bu vardır. Deneyimlerim bana, temel uygulamalardan hiçbirini yapmamış olsanız bile, eğer ilgiyle okuyorsanız, doğal olarak daha farkındalıklı hale geldiğinizi söylüyor. Yani, otopilotunuza ve gezinen zihninizin doğasına karşı uyanıksınızdır! Sizi bir molaya davet ediyorum, hangi şekillerde farkındalıklı olduğunuzu not edin. Şu ipuçları yardımcı olabilir:



Gözlem

- Zihninizde, duygularınızda ve bedeninizde neler fark ettiniz?
- Değişen bir şey var mı yoksa her şey aynı mı kaldı?
- Zihninizin nereye gittiğini keşfederken, bunun size, kime nasıl tepki verdiğiniz hakkında söylediği bir şey var mı? Hangi bağlam veya durumlarda?



3 TIME-IN (DURUP BAKMA) ZAMANI

Düşünme

- Zihninizin nasıl çalıştığı hakkında ne öğrendiniz? Sizi ne çekiyor, neyden kaçınıyorsunuz, nelerden hoşlanıyorsunuz, nelerden hoşlanmıyorsunuz?
- Stresli durumlardaki tepkileriniz hakkında bu size ne anlatıyor? Bu tepkileri yönlendiren, tetikleyen şey nedir (örneğin düşünmek ya da sürekli "neden" sorusunu sormak)?

Planlama

- Bu deneyimden ne öğreneceksiniz, geliştirme yolunun bir sonraki aşamasında neyi daha ayrıntılı olarak keşfedeceksiniz?
- Kişisel uygulamanın ve sürekli gelişimin sonuçları nelerdir?



4.–6. HAFTA:
UYGULAMA



4 GEZGİN ZİHNİN GÜCÜNÜ EHLİLEŞTİRMEK



Gelişim yolunun ikinci aşamasına ulaşmış bulunuyoruz. 4.–6. adımlar, temelinizin üzerine inşa etmek ve mindfulness becerilerinizi derinleştirmek, düşüncelerinize ve özellikle bunların stres tepkisini nasıl tetiklediğine dair farkındalığınızı keskinleştirmekle ilgilidir.

Düşüncelerinizin duygularınızı nasıl şekillendirdiğini ve davranışlarınızı nasıl yönlendirdiğini anlamak için A-B-C modeli, faydalı bir çerçeve sunar.



A = teşvik edici olay veya uyaran: gerçek veya hayali (örneğin, David'in 29. sayfadaki davranışı)
B = uyarana karşı tepkiniz – bilişsel, duygusal, davranışsal (Jenny hayal kırıklığına uğradı, kızdı ve ayrılmaya karar verdi)
C = sonuçlar (Jenny ve rüya ekibi artık o tesiste çalışmıyor)

4.–6. HAFTA: UYGULAMA



4 1. ÇALIŞMA: STRES İŞARETLERİNİ BELİRLEMEK

MTU'lar farkındalığınızı artırmak, zihninizin kalıplarına aşinalık yoluyla içgörü geliştirmek için tasarlanmıştır. Öz farkındalığınızı derinleştirmek, bir olaya tepki vermek yerine nasıl yanıt vereceğinizi seçmenizi sağlar. Bunun kilit unsurlarından biri tepki kalıplarınızı tanımaktır; somatik işaretlerinizin haritasını çıkarmak... Bir sonraki alıştırma stres işaretlerinizi (gerçek ya da algılanan tehditlere karşı otomatik tepki verme şeklinizi) belirlemenize yardımcı olacaktır.

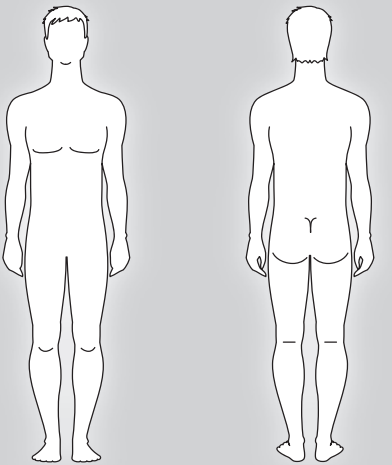
Bir sonraki sayfadaki iki resme bakın ve önümüzdeki hafta boyunca, stres anlarındaki somatik işaretlerinizi X ile işaretleyin. Buradaki amaç, strese karşı verdiğiniz tepkileri *değiştirmeye çalışmadan* sadece bunların farkına varmaktır. Farkına vardıkça, anı bloke edip etmediğinizi, kendinizi hissizleştirip hissizleştirmediğinizi veya kendinizi kapatıp kapatmadığınızı ve bunu bedeninizde nasıl ve nerede hissettiğinizi göreceksiniz.

1. Ne zaman reddettiğinizi veya direndiğinizi fark ediyorsunuz?
2. O sırada ne oluyor?
3. Kendinizi ne zaman tercih etmediğiniz bir şeyi benimserken buluyorsunuz?

4

1. ÇALIŞMA: STRES İŞARETLERİNİ BELİRLEMEK

Stresi vücudunuzun neresinde hissediyorsunuz?





4 2. ÇALIŞMA: STRESE KARŞI TEPKİNİZ

İlk alıştırmaya verdiğiniz yanıtların ardından, burada stresle ilgili deneyimlerinizi nasıl yorumladığınıza bakacaksınız.

56. sayfada açıklanan A-B-C modeli, duygularımızın dinamiklerini anlamanın bir yoludur. İnandığımız şeylerin bir olayın yorumuna nasıl etki ettiğini ve bunun da nasıl sonuçlara yol açtığını öğrenmemize yardımcı olur.

Farkında olmak, A-B-C'yi kesintiye uğratma ve deneyimlerimizi yeniden çerçeveleme kapasitemizi geliştirmektir. Meslektaşım Juliet Adams (www.mindfulnet.org'un kurucusu) A-B-C'yi mindfulness bağlamında genişleterek harika bir iş çıkarıyor. Sıralamayı şu şekilde tanımlıyor:

A = Şu anki düşüncelerin, duyguların ve bedensel hislerin farkındalığı
B = Bu deneyime "kucak açmak", onu hiçbir şekilde değiştirmeye çalışmamak (kabul etmek)
C = Her şeyi olduğu gibi "görmek" ve bilge bir zihinle ilerlemek



4 2. ÇALIŞMA: STRESE KARŞI TEPKİNİZ

Strese tepki vermenin üç yolu vardır:

1. **Kayıtsızlık**: Andan uzaklaşır, "kafanızın içinde" başka bir yere gidersiniz ve dikkatiniz dağılır.
2. **Bağlanma**: Deneyime tutunur ve bırakmazsınız, durmadan kafanızda tekrar edersiniz, haksızlığı/acıyı tekrar tekrar yaşarsınız.
3. **Kaçınma**: Deneyimden kurtulmak istersiniz, bu yüzden de onunla temastan kaçınırsınız.

Karakteristik tepki verme şekliniz nedir? Bu tepki verme biçiminin ne gibi sonuçları oluyor?





4 AMİGDALAYI EHLİLEŞTİRMEK

> *"Uyaran ve tepki arasında bir boşluk var. Bu alanda tepkimizi seçme gücü yatıyor. Büyümemiz ve özgürlüğümüz tepkimizde somutlaşıyor."*
>
> Ciavanna Russo-Alvarez (*American Journal of Pharmacy Education*, 2010, 74(8) makale 152, Pittsburgh Üniversitesi Tıp Merkezi)

Mindfulness pratiği yaparken hiçbir şeyi değiştirmeye çalışmayız; sadece bir "meta-farkındalık" (psikologların meta-biliş olarak tanımladığı şey, yani farkında olmanın farkında olmak) geliştirmeyi amaçlarız. Amaç, Daniel Goleman tarafından "amigdala saldırısı"* olarak tanımlanan, gerçek olayla orantısız ve farkındalığımızın dışında gelişen güçlü duygusal tepkileri kontrol etmede daha iyi hale gelmektir.

Bu aşamada, pratiğimizi derinleştirmek ve odaklanma kapasitemizi geliştirmek için duygusal dünyamızın dış hatlarını keskinleştiriyoruz. Bunu, acemi zihninin merakıyla dikkatinizin nasıl dağıldığını ve zihninizin nasıl gezindiğini fark ederek yaparsınız.

**Ani bir tehdide veya olaya karşı ani, yoğun duygusal tepki...*



4 TEPKİ VE YANIT ARASINDA BOŞLUK YARATMAK

Daha önce de değindiğim "dikkat kaynakları"mızı geliştiriyoruz. İngilizce "attention" yani "dikkat", Latince "attendere (yönelmek, uzanmak)" kelimesinden gelmektedir. Bu, dünyaya ve deneyimlerimize uzanmak ve onlarla bağlantı kurmak anlamına gelir.

Bilişsel nörobilim bize dikkatin "farkındalığımızın altında yatan mekanizmaları ve düşüncelerimiz ile duygularımızın istemli olarak düzenlenmesini" sağladığını söyler. Yani basitçe söylemek gerekirse, dikkatimizi nereye verdiğimiz, ne göreceğimizi belirler.

Star Wars'da (Yıldız Savaşları) Yoda'nın dediği gibi:





4 TEPKİ VE YANIT ARASINDA BOŞLUK YARATMAK

Mindfulness eğitimi dikkatimizi nereye vereceğimizi seçmemizi sağlar. Bunu yapmak için tepkimiz ve yanıtımız arasında bir boşluk yaratmak, Marsha Linehan'ın (Diyalektik Davranış Terapisi-DDT'nin kurucusu) bilge zihin olarak tanımladığı şeyi geliştirmek gerekir. Liderlikte bilge zihni "liderin uyarlanabilir kapasitesinin yaşadığı yer" olarak düşünürüz. Başka bir deyişle, bu duygusal zekânın eyleme geçmiş halidir!

Bu beceriye yardımcı olan egzersiz, daha önce öğrendiğiniz "3 Dakikalık Nefes Boşluğu"nu genişletmektir. Ancak bu kez yine zor konulara dönüyoruz ve strese karşı alışılagelmiş tepkileri (kayıtsızlık, bağlanma veya kaçınma) vermek yerine (A) farkında oluyoruz; (B) birlikte oluyoruz ve (C) bilge bir zihinle ilerliyoruz.





4

3. ÇALIŞMA: 3-DNA İLE ZORLUKLARLA YÜZLEŞMEK (3-DNA-ZY)



Stres, amigdala saldırısı veya öfke patlaması yaşadığınızda ve *bilge zihinle* yanıt vermek yerine tepki verme ihtiyacı hissettiğinizde, aradaki o çok önemli boşluğu yaratmak için 3-DNA-ZY'yi kullanın. Bu beceriyi ne kadar çok uygularsanız, harekete geçirici olay ile ona verdiğiniz tepki arasındaki boşluk o kadar büyük olacaktır.

1. Spesifik zorluk hakkında farkındalık yaratmak

- Kabul edin – kendinizi şimdiki ana getirin. Daha sonra "Şu anda bana ne oluyor?" diye sorun.
- Olan biteni fark edin, kabul edin ve olanı tanımlayın.
- İçsel deneyiminizi gözlemleyin, düşüncelerinizde, duygularınızda ve beden duyumlarınızda neler olduğuna dikkat edin.
- Deneyiminizi kelimelerle anlatın; örneğin kendinize şunu söyleyin: "Öfkeli hissediyorum" veya "kendimi acımasızca eleştirmeye başladım".



4 3. ÇALIŞMA: 3-DNA İLE ZORLUKLARLA YÜZLEŞMEK (3-DNA-ZY)



2. Dikkatinizin odağını yeniden yönlendirin

- Nefesinize konsantre olun
- Aldığınız ve verdiğiniz her nefesi izleyin
- Acele ediyorsanız ve nefesinizi takip etmekte zorlanıyorsanız, "Nefes alıyorum... nefes veriyorum..." diyebilir veya nefeslerinizi sayabilirsiniz
- Nefese odaklanmak, sizi dinginlik durumuna getirmek için bir çapa görevi görecektir (amigdala saldırısını yavaşlatmak kolay değildir, pratik gerektirir!)



4

3. ÇALIŞMA: 3-DNA İLE ZORLUKLARLA YÜZLEŞMEK (3-DNA-ZY)



3. Farkındalığınızı genişletin

- Sanki tüm bedeniniz nefes alıyormuş gibi, farkındalığınızı tüm bedene ve kapladığı alana doğru genişletin. Dikkatinizi deneyimlediğiniz herhangi bir gerginlik veya direnç alanına yönlendirin, "hislerin içine nefes alın"
- Nefes verirken yumuşama, açılma ve bırakma hissine izin verin. Kendinize şunu söyleyin: "Ne hissedersem hissedeyim sorun değil"
- Etrafınızdaki alanı hissedin. Her şeyi farkındalık içinde tutun
- Elinizden geldiğince, bu genişlemiş farkındalığı bir sonraki faaliyetinize taşıyın
- Zihninizin, zor deneyimlerle savaşması, yani onlara bağlanması, kaçınması veya kayıtsız kalmasına izin vermeyin, bunun yerine onu, daha geniş bir farkındalık içinde tutmaya devam edin



5 MINDFULNESS'IN DERİNLEŞTİRİLMESİ

Şimdi şefkati geliştirerek zorluklarla doğrudan yüzleştiğimiz aşamaya ulaşıyoruz. Bu, bilge zihin ve aşağıdaki gibi belirli tutumsal nitelikler gerektirir:

- Yargılayıcı olmamak
- Sabır (zor olanı, duyguların geçici olduğunu kabul etmek), gökyüzündeki bulutlar gibi, sürekli hareket halinde olmak
- Acemi zihin (her olaya merakla ve "olana" açıklıkla yaklaşmak)
- Güven (sezgilerinizin bilgeliğini ve "olana" uyma becerinizi kabul etmek)
- Çabalamamak (bu hırstan yoksun olmak anlamına gelmez, amacın net olması anlamına gelir)
- Kabullenmek (bir şeylerin farklı olmasını istediğimizde gerilim, stres yarattığımızın farkına varmak)
- Bırakmak (bu bilinçli farkındalığı kabullenmedir, kızgın hissedebileceğinizi, ancak bağlanmanın huzurunuzda bir girdaba yol açtığını bilmektir)



Buradaki mindfulness becerisi, deneyiminizin tamamını kabul etmek, duyguların tamamını yargılamadan kucaklamak ve onlara vereceğiniz tepkiyi seçebilmektir.



5 MINDFULNESS'IN DERİNLEŞTİRİLMESİ

Mindfulness'ın özünü aktarmak için şiir kullanılır. Mindfulness öğretmenlerinin en sevdiği şiirlerden biri Mevlana'nın Misafirhane'sidir. Telif hakkı nedeniyle buraya dahil edilmemiştir, ancak araştırmanızı tavsiye ederim.

Şiir şöyle başlıyor:

"İnsan kısmı bir misafirhane,
Her sabah yeni birisi gelir."

Ve sizden sevinçlerinizi veya kederlerinizi,
tüm duygularınızı hoş karşılanan
ziyaretçiler olarak görmenizi ister.

"Karanlık düşünce, utanç ve garez,
Hepsini gülerek karşıla kapıda.
Ve buyur et içeri."

Celaleddin Rumi *(1207-1273),*
The Essential Rumi, Coleman Barks,1995, Harper Collins





5

1. ÇALIŞMA: MEVLANA ÜZERİNE DÜŞÜNMEK

Mevlana'nın şiiri çağrışımlar yapar ve deneyimlerimizle ilişki kurmamıza ve bunlar üzerinde düşünmemize yardımcı olur. Bizi, olumlu ya da olumsuz olarak etiketlenen tüm duyguları kabul etmeye teşvik eder.
Bu aşamada, bir durun ve bu fikirlerin sizde nasıl yankılandığını düşünün. Bedeninizde ne deneyimliyorsunuz, ne hissediyorsunuz, şu anda sizin için zor olan nedir?



Acı, rahatsızlık veya huzursuzluk, ne yaşıyor olursanız olun, sadece acemi zihne geçin ve hangi mesajları alabileceğinizi merak edin; deneyiminizi, tam burada, şimdi "olanı", yargılamadan, şefkatle kabul ederek, ona bir misafir gibi davranın.

Düşüncelerinizi not edin.



5 2. ÇALIŞMA: ZOR İLETİŞİMLER GÜNLÜĞÜ

Mindfulness becerisini geliştirmenin kolay olacağını kim söyledi? İşte bu noktada, şimdiye kadarki pratiğinizin gerçekten esenliğinizi korumaya başladığını göreceksiniz.

Şimdi sizi önümüzdeki hafta boyunca Zor İletişimler Günlüğü tutmaya davet ediyoruz. Bu, zor iletişimlere karşı meta-farkındalık geliştirmeniz ve tepkilerinizi keşfetmeniz için harika bir fırsattır. Bu tür iletişimlerin sonuçlarını görmek ve ihtiyaç duyduğunuzda dördüncü adımda tanıtılan zorluklarla yüzleşmek için 3-DNA'yı (3-DNA-ZY) kullanmak da faydalı olacaktır.

4.–6. HAFTA: UYGULAMA

5 2. ÇALIŞMA: ZOR İLETİŞİMLER GÜNLÜĞÜ



Stres tepkisi uyandıran bir iletişim gerçekleştiğinde bunun farkında olun. Bu şablondaki soruları kullanarak farkındalığınızı, **gerçekleşmekte olan** deneyimin ayrıntılarına odaklayın. Mümkün olduğunca kısa sürede yazın.

Soru	Pzt.	Salı	Çarş.	Perş.	Cuma
Etkileşimi kısaca açıklayın: muhatabınız kimdi? Sorun neydi?					
Zorluklar nasıl ortaya çıktı?					
O kişiden veya durumdan ne bekliyordunuz? Gerçekte ne aldınız?					
Karşı taraf ne bekliyordu? Gerçekte ne aldı?					
Bu süreçte ve sonrasında nasıl hissettiniz (fiziksel duyum + duygular)?					
Sorunu zaten çözdünüz mü? Çözdüyseniz nasıl?					

Burada stres işaretlerinizle bir ilişki var mı? (57. sayfa)



5 2. ÇALIŞMA: ZOR İLETİŞİMLER GÜNLÜĞÜ

"HANNA" VAKA ÇALIŞMASI

VAKA ÇALIŞMASI

Hanna, 20'li yaşlarının sonlarında bir stajyer doktordu. Koçluğa klinik süpervizörüyle daha etkili bir çalışma ilişkisi kurma arzusuyla geldi. Stajda belirli yetkinlikleri geliştirme fırsatı talep etmekte zorlanıyordu. Hanna'nın mezun olabilmesi için stajının sonunda bu becerileri göstermesi ve gerekli imzaları alması gerekiyordu.

Hanna ne zaman klinik şefinin karşısına çıksa telaşlanıyor ve strese giriyordu, bu yüzden sorma fırsatını kaçırıyordu. Hanna, revize edilmiş A-B-C modeli ve 3-DNA: ZY'den yararlanarak bir alan yaratmayı, amigdalasını sakinleştirmeyi ve talebini iletmeyi başardı.

Bunu, bu tekniklerle tanıştığı koçluk seansından bir gün sonra yaptı. Şöyle yazmıştı: "*Buna inanamıyorum. Bana gösterdiğiniz üç dakikalık çalışmayı yaptım ve işe yaradı!*"



5 3. ÇALIŞMA: SESLERİN FARKINA VARMAK

Bu uygulamada dikkatimizi tek bir nesneye, bu kez seslere odaklamaya geri dönüyoruz. Gürültülü bir dünyada yaşıyoruz. Bir an için durun ve çevrenize uyum sağlayın, tam burada, tam şimdi... Kırsal bir yerde yaşadığım ve çalıştığım için şanslıyım, ancak bunu kendim uyguladığımda, sessiz olduğu varsayımımı sorgulamaya başladığımı fark ediyorum. Bilgisayarımın uğultusunu ve ardından bir kuşun ıslığını duyabiliyorum. Uzaktan bir televizyon sesi ve geçen arabaların "vınlama" seslerini duyabiliyorum. Ve tam bu bölümü yazmanın sonuna geldiğimde, eşimin çimleri biçmeye başladığını duyabiliyorum. Bunun bir tepkiyi nasıl tetiklediğini fark ediyorum; bu durumda olumlu (çimlerin kesilmesi gerekiyor).

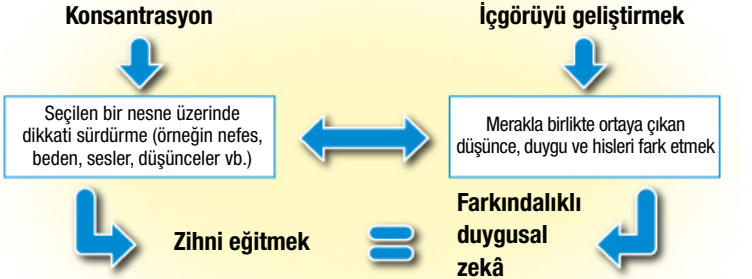


Eğer bu yazıyı işyerinizde okuyorsanız, çevrenizdeki seslere kulak verin; iş arkadaşlarınızın konuşmaları, fotokopi makinesinin veya buzdolabının uğultusu... Tüm seslere odaklanın. Ne fark ediyorsunuz? Bu uygulamayı 75. sayfada ayrıntılı olarak özetliyorum.



5 3. ÇALIŞMA: SESLERİN FARKINA VARMAK

Çalışmayı anlatmadan önce, size tek bir nesneye sürekli konsantre olmanın amacını hatırlatmak istiyorum. Bu, dikkat sürenizi artırmak için "zihin kası"nızı eğitmekle ilgilidir. Şimdiye kadar kaç kez zihninizi gezinirken bulduğunuzu düşünün. Zihinlerimiz bunu yapar, tıpkı eğitilmemiş bir köpek yavrusu gibi... Konsantrasyonu sürdürmek, zihninizi eğitmek ve böylece içgörüye doğru yol almak ve farkındalığınızı derinleştirmek için tekrar tekrar gezintiye çıkmış zihninizi geri getirmeniz gerekir.





5 3. ÇALIŞMA: SESLERİN FARKINA VARMAK

Şimdi bu çalışmayı deneyin:

- Bunu şimdi deneyin: Yerleşin, sandalyenizde oturun, dik durun ama gerilmeyin; bedeninizin nereye temas ettiğinin farkında olun; ayaklarınız yere sağlam bassın.
- Eğer rahatsanız gözlerinizi kapatın ya da bakışlarınızı yumuşatın.
- Şimdi dikkatinizi seslere odaklayın. "Sesleri duymak" için çabalamayın, sadece mevcut olanın kulağınıza gelmesine izin verin. Sesler yakın veya uzak olabilir; sadece fark edin
- Seslerin kalitesine, perdesine, tonuna, yüksekliğine, yumuşaklığına, aralarındaki boşluklara uyum sağlayın; deneyimlediğiniz ses hakkında "düşünmemeye" çalışın, olanı kabul edin
- Zihniniz düşünmeye dalarsa, onu nazikçe dikkatinizin odağına geri getirin
- Amaç, yorumlamaktan ziyade doğrudan deneyimlemektir; filozof Heidegger'in "kendinde şeyler" dediği şeye geri dönmek (seslerin fenomeni)

Düşünceler:

Seslere verdiğiniz tepkilerin farkına vardınız mı, hoşlandınız mı yoksa hoşlanmadınız mı? Herhangi bir bedensel his fark ettiniz mi? Bu uygulamayı genişletmek için, tepkilerinizin ve bunun ortaya çıkardığı şeylerin farkındalığına varmak isteyebilirsiniz.





KENDİNİZE VE BAŞKALARINA ŞEFKAT GÖSTERMEK

Altıncı adım şefkat fikrine, özellikle de Profesör Paul Gilbert'in çalışmalarına odaklanmaktadır. Kendisi şefkatli bir zihin geliştirme ve bunun mindfulness ile ilişkisi hakkında kapsamlı yazılar yazmıştır. Paul'e göre mindfulness ve *şefkat bir güvercinin iki kanadıdır*.

Mindfulness eğitiminin pek çok faydasından biri, hem kendimiz hem de başkaları için şefkat geliştirmeye başlamaktır. Bu, bazıları tarafından ileri düzey bir uygulama olarak tanımlanır ve genellikle MTU'nun en zorlu aşamasını oluşturur. Bununla birlikte, Capital One vaka çalışmamızda mindfulness şampiyonu Emma Wardropper'ın ortaya koyduğu gibi, güçlü sonuçları olan bir uygulamadır:



"Kendime ve başkalarına karşı daha fazla şefkat duyuyorum ... ve yaptığım yararlı aktiviteleri artırıp yararsız aktiviteleri azaltabiliyorum. Daha hızlı rahatlayabiliyorum."



6 1. ÇALIŞMA: "DUYGULANIM" SİSTEMİNİZİ BELİRLEMEK

Daha önce somatik işaretler (hissedilen duyu) ve amigdala saldırısı kavramlarından bahsetmiştim. Paul Gilbert bu fikirlerden yola çıkarak, nasıl hissettiğimizi düzenleyen ve birbiriyle etkileşim halinde olan üç duygusal (duygulanım) sistem geliştirdiğimizi söylüyor. Bir sonraki sayfada gösterilen modelinde, arzularımızın beynimizde ve bedenimizde yarattığı kalıplardan nasıl ortaya çıktığını açıklıyor. Yani, eğer bir tür düşünce ya da duyguya sahipseniz, *beyninizde milyonlarca beyin hücresinden oluşan* bir dizi ışık yanacak, ancak farklı hissettiğinizde farklı bir dizi aktive olacaktır.

Paul, her "duygulanım düzenleme sistemini" bir renk olarak düşünerek oldukça karmaşık olan bu süreci anlamamıza yardımcı oluyor. Tehdit sistemi (şaşırtıcı olmayan bir şekilde) **kırmızı**dır ve kendini korumayla ilgilidir (bunu savaş/kaç tepkisinin bir göstergesi olarak düşünün). **Mavi** sistem dürtü ve heyecanla ilgilidir (hedef odaklı olmak, çabalamak ve rekabet); **yeşil** sistem ise memnuniyet ve güvenlikle ilgilidir (bağlantı ve işbirliği ihtiyacımız).

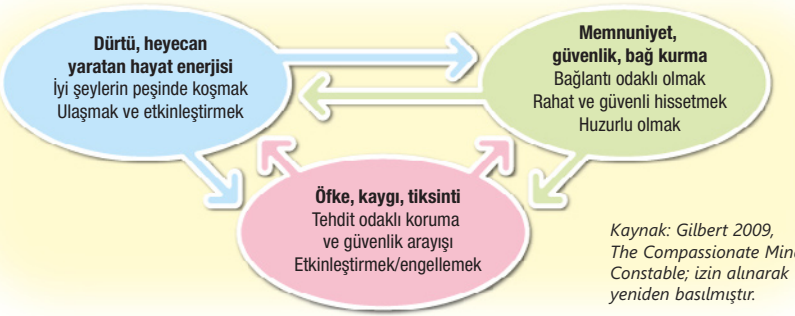
Mindful Coaching'teki meslektaşım Liz Hall, hedef odaklı olmaktan vazgeçmek zorunda olmadığımızı, ancak mindfulness pratiği yapmanın bu hedefler konusunda daha dikkatli olmamıza yardımcı olduğunu söylüyor! Bu, "bilge zihin"den yararlanmaktır (**yeşil** sistemi kullanmak).

6

1. ÇALIŞMA: "DUYGULANIM" SİSTEMİNİZİ BELİRLEMEK

Aşağıdaki şemada, birbiriyle etkileşim halinde olan üç sistem gösterilmektedir. Bu, beynin öfke, korku, heyecan ve şefkat gibi farklı duyguları, arzuları ve dürtüleri nasıl ortaya çıkardığını keşfetmek için yararlı bir çerçevedir.

Üç Tür Duygulanım Düzenleme Sistemi



Kaynak: Gilbert 2009, The Compassionate Mind, Constable; izin alınarak yeniden basılmıştır.



6 1. ÇALIŞMA: "DUYGULANIM" SİSTEMİNİZİ BELİRLEMEK

Bu üç sistemin her birine baktığınızda, sizin tercihiniz hangisi? İşte bir hatırlatma...

- **Mavi**, hedeflerimizin peşinde olduğumuz yerdir; aktif ve rekabetçiyiz
- **Kırmızı** tehdit sistemidir (David'in amigdala saldırısını hatırlayın); burada öfke ve endişe yaşarız ve bizi riske atacak her şeyden kaçınırız (yaratıcılığı sınırlar; kapanırız)
- **Yeşil**, kendimizi güvende, memnun ve başkalarıyla bağlantılı hissettiğimiz yerdir; işbirliği yoluyla sonuçlara ulaşıyoruz ("rüya takımı" düşünün)



Unutmayın; her üç sistem de birbiriyle etkileşim halindedir ve önemlidir. Hedeflerimize ulaşmak için maviye; tehlikeden kaçınmak için kırmızıya ve ilişkilerde bulunarak beslenmek ve destek almak için yeşile ihtiyacımız vardır. Burası şefkati deneyimlediğimiz ve şefkat gösterdiğimiz yerdir.



6

1. ÇALIŞMA: "DUYGULANIM" SİSTEMİNİZİ BELİRLEMEK

- Kendinizi sürekli tehdit altında mı hissediyorsunuz? VUCA dünyasında **kırmızı** baskın sistemdir
- **Yeşil** sistemde misiniz? Memnuniyet, güvende hissetme ve daha geniş bir topluluğun parçası olma...
- Yoksa **mavi** sistemde misiniz? Rekabetçi, sürekli çabalayan, heyecanla hareket eden ve sürekli "yapma" modunda olan bir zihin modunda mısınız?

Düşüncelerinizi not edin. Unutmayın, hiçbir duygusal duygulanım sistemi diğerinden daha iyi değildir; bu denge, adaptasyon ve esneklikle ilgilidir. Paul Gilbert'in teorisinde de belirtildiği üzere, yalnızca memnuniyet hissetseydik evrimsel açıdan hayatta kalamazdık. Rekabet etme ve tehdit altındayken bilge zihin ile karşılık verme kapasitemiz arasında sağlıklı bir dengeye sahip olmamız gerekir.



6 2. ÇALIŞMA: NEZAKET

Başkaları için şefkat göstermek, öz şefkatle başlar. Araştırmalar bunun özellikle zor olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, gelişim yolunun bu aşamasında, 7. ve 8. adımlarda bütünleşmeye doğru ilerlemeden önce, içsel şefkat geliştirmeye ihtiyaç vardır. Merhamet gerçekten de nezaketle ilgilidir. Pozitif psikolojiye geri dönecek olursak, Martin Seligman nezaketin esenliğimizin merkezinde yer aldığını belirtmektedir. İşte onun *Flourish* adlı kitabından bir nezaket egzersizi...

- Yarın yapmak için tamamen beklenmedik nazik bir şey bulun ve yapın (Seligman, *Flourish*'ten uyarlanmıştır: Yeni bir mutluluk ve esenlik anlayışı)
- Ruh haliniz açısından neler fark ettiniz?
- Deneyimlerinizi not edin

2015'te, Bangor Üniversitesi Mindfulness Konferansında, Gaia House'dan Christina Feldman empati ve şefkat arasındaki farktan bahsetti. Şefkati, eylemle geçen empati olarak tanımladı. Yani, sıkıntıda olan bir arkadaşınızın farkında olmak empatidir; nezaket göstermek isteyebilirsiniz, bu sıkıntıyı hafifletmek için bir şeyler yapmak şefkattir. Bu tanıma sizin yaklaşımınız nedir?



6 SEVGİ DOLU NEZAKET

Mali denetçiyle ilişkiniz çok zorlaştı, bütçenizden fazla harcadınız, "amigdala saldırısını" sakinleştirmekte ve tepki ile yanıt arasındaki boşluğu bulmakta büyük zorluk çekiyorsunuz. Tehdit sisteminiz devreye giriyor ve denetçiyle arkadaş olmayı düşünmek bile istemiyorsunuz!

Ancak nörobilim ve pozitif psikolojiden elde edilen tüm kanıtlar, olumlu nezaket düşüncelerini yaymanın kendi esenliğiniz üzerinde etkisi olabileceğini göstermektedir. Mindfulness'ın temel uygulamalarından biri "sevgi dolu nezaket" ya da bazen "arkadaşlık meditasyonu"dur. Sevgi dolu nezaket ifadesi kendi başına tepki uyandırabilir, ancak bu uygulama zorlayıcı olsa da (Emma'nın da belirttiği gibi) şefkatli olma kapasitemiz üzerinde gerçekten etkisi olan ve pasif şekilde empati kurmaktan, eylemle empati kurmaya geçmemizi sağlayan bir uygulamadır.

Az önce tarif ettiğim durumda, 3-DNA-ZY'yi kullanabilirsiniz. Bir sonraki sayfada, mali denetçiyle arkadaş olma sürecini başlatabilecek bir alıştırma var!



6 3. ÇALIŞMA: ARKADAŞÇA, FARKINDALIKLA

- Daha önce olduğu gibi, gergin olmayan dik bir duruşa geçin (bazen "dağ duruşu" olarak da adlandırılır; oturuyor ya da ayakta duruyor olabilirsiniz), dikkatinizi nefesinize odaklayın
- Nefes alış-verişlerinizi takip ederek birkaç dakika geçirin
- Nefes alma süreci üzerinde yoğunlaşın, gerçekten topraklanın ve bu uygulamaya odaklanın
- Kendinizi topraklamaya başladığınızda, dikkatinizin odağını zihninizdeki kendinizle ilgili bir görüntüye çevirin
- Kendinize iyi dileklerinizi ilettiğinizi hayal edin, kendinizi sıcak bir battaniyeye sardığınızı imgeleyin, sizi ne besliyorsa, şimdi şu sözleri kendinize söyleyebilirsiniz:

  Güvende olabilirim — *Acıdan kurtulabilirim*
  Mutlu olabilirim — *Rahat olabilirim*

- Acele etmeyin; kelimelerin derinliğini gerçekten ve dikkatle deneyimleyin

İlk başta garip gelebilir, ancak buna devam edin; bu uygulamayı başlangıçta zor buldum, ancak şimdi özellikle zor bir karşılaşmadan sonra yatıştırıcı (yeşil) sisteme geçerek sıcaklığın tadını çıkarıyorum.





6 3. ÇALIŞMA: ARKADAŞÇA, FARKINDALIKLA

- Aynı sözcükleri kullanarak (eski imgeleri bırakarak) ve sevgi dolu nezaketinizi genişleterek alıştırmayı tekrarlayın:
  - Sizin için değerli olan bir kişiye (evcil hayvanınız bile olabilir)
  - İyi tanımadığınız bir kişiye, belki başka bir departmandan birine
  - Zor bir kişiye (mali denetçi?)
  - Tüm varlıklara; eğer bu size doğru geliyorsa. Bu, ekibinize, kuruluşunuza, topluluğunuza nezaket ve şefkat duyguları göndermek için son aşama olabilir
- Nefese odaklanmaya geri dönün, kendinizi topraklayın, tekrar nefes alma ve verme ritmini takip edin

Daha önce de söylediğim gibi, uygulama ileri düzeydedir ve ilk seferinde zorlayıcı ve duygusal olabilir. Bu nedenle, kendinize karşı nazik olun ve eğer kendinizi hazır hissetmiyorsanız, bu uygulamayı atlayın ve diğer uygulamalardan birini seçin. Ya da sadece "Easy Way"i seçin ("16. sayfa").



6 TIME-IN (DURUP BAKMA)

Bu aşamanın sonunda ve mindfulness'ı günlük yaşamınıza ve iş yaşamınızla bütünleştireceğiniz 7. ve 8. adımlara geçmeden önce, özellikle "işyerinde şefkat" konusuna odaklanarak, başlangıçtan (”üçüncü haftanın sonundan”) bu yana neler kazandığınızı düşünmek için biraz zaman ayırın.

Kendinize ve işyerindeki diğer kişilere şefkat göstermeye çalışmanın neden yararlı olabileceğini keşfetmek için "niyetli" bir mindfulness uygulaması yapabilirsiniz. Bir sonraki bölüme geçmeden önce yanıtlarınızı not edin.

Eğer bir mindfulness pratiği yapmadıysanız, bilinçli şekilde düşünmeden, aşağıdakilere verdiğiniz somut tepkilerle devam edin:

"*İşyerinde şefkat nedir? Cevap .....*"

Üç dakika boyunca hiç durmadan yazın ve ortaya ne çıktığını bakın.



6 TIME-IN (DURUP BAKMA)

Meslektaşım Liz Hall, *Coaching in Times of Crisis and Transformation* (Kriz ve Dönüşüm Dönemlerinde Koçluk) adlı kitabında kurumlarda şefkatin faydalarını şöyle sıralıyor:

- Ekipler de dahil olmak üzere ilişkilerin kalitesinde iyileşmeler
- Daha yüksek güven ve bağlılık seviyeleri
- Daha fazla yaratıcılık

Bireyler için ise öz şefkat şunları sağlar:

- Çeşitli olumsuzluklarla başa çıkma becerisinde iyileşme (VUCA dalgalarını aşma)
- Başkaları için daha fazla endişe duyma, fedakârlık yapma ve insanları affedebilme
- Daha iyi psikolojik sağlık ve esenlik; kaygı ve stres seviyelerinde azalma
- Daha yüksek bir mutluluk, iyimserlik, bilgelik ve duygusal zekâ seviyesi





7.–8. HAFTA: BÜTÜNLEŞTİRME





VUCA DALGALARINDA SÖRF YAPMAK İÇİN ARAÇLAR



Yedinci adım, kendinize iyi bakmanız ve dayanıklılığınızı, yani "yeniden ayağa kalkma becerinizi" geliştirmenizle ilgilidir. Oasis Human Relations* tarafından yakın zamanda yayınlanan bir rapora göre, stres ve depresyon modern bir salgın haline gelmiştir ve bu durum işyerinde sağlık ve esenliğe daha fazla odaklanılmasına yol açmıştır. Kuruluşların MTU'ları hayata geçirmelerindeki ana itici faktörlerden biri stresi azaltmak ve çalışanların esenliğini artırmaktır. O-MTU'lar sadece hayatta kalan değil, gelişen bir işgücü yaratmaya yardımcı oldukları için iş açısından anlamlıdır.

*Yarının İşyeri adlı raporu indirmek için şu adrese gidiniz:
http://www.oasishumanrelations.org.uk/innovations/workplace-of-tomorrow/



7 VUCA DALGALARINDA SÖRF YAPMAK İÇİN ARAÇLAR

> *Zor zamanlarda kendimizi daha savunmasız ve bunalmış hissederiz. Dirençli olmak ve stresi yönetmek; kendimize ve başkalarına karşı şefkatli olmak; karmaşıklık, belirsizlik ve bilinmezlik durumunda rahat olmak; stratejik, sistematik ve etik şekilde düşünmek ve hareket etmek normalden daha zordur.*
>
> **Liz Hall,** *Coaching in Times of Crisis and Transformation*

> *Jon Kabat-Zinn ve ekibi, mindfulness'ın dayanıklılık puanlarını artırdığını buldu; sonuçlar çok netti: Katılımcılar sadece daha mutlu, daha enerjik ve daha az stresli hissetmekle kalmıyor, aynı zamanda yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olabiliyorlardı.*
>
> **Mark Williams ve Danny Penman,** *Mindfulness: Finding Peace in a Frantic World, 2011*



7 1. ÇALIŞMA: DENGEYE ERİŞMEK

Bu şablonu kullanarak sütunları doldurun ve üç soru üzerinde düşünün.

Besleyen (B) ve Tüketen (T) faaliyetleri dengelemek

Geçen hafta üzerinde düşünerek iki sütunu tamamlayın.

Geçen hafta boyunca yaptığınız ve esenliğinizi artıran tüm faaliyetleri yazın; B faaliyetlerinizi yani sizi besleyen şeyleri...	Aynı dönemde, kaynaklarınızı tüketen her şeyi, "T" faaliyetlerinizi yani sizi tüketen şeyleri yazın...
"B" faaliyetlerim	**"T" faaliyetlerim**

1. Bu alıştırmanın sonucunda ne fark ettiniz? 2. "B" faaliyetlerinizi artırabilir misiniz?
3. "T" faaliyetlerine nasıl farklı bir şekilde yaklaşabilirsiniz?



7 2. ÇALIŞMA: STRES TEPKİLERİNİZİ TEKRAR GÖZDEN GEÇİRMEK

Tipik stres tepkilerinizi belirlediğiniz dördüncü adıma geri dönerek düşüncelerinizi gözden geçirin ve bunları B/T tepkilerinizle ilişkilendirmeye çalışın.
Aşağıdakileri tamamlayın:

STRES İŞARETLERİ (Sizi uyaran şeyler)	**TEPKİLER - STRATEJİLER**	
Örneğin çok fazla şey sığdırma, zorlama hissi, baş ağrısı, sinirlilik, daha geç yatma, uykusuzluk, erteleme, vb.	**Faydasız**: Örneğin çok fazla ya da çok az yemek, daha fazla kahve/ağrı kesici içmek, yararsız şekilde kendi kendine konuşma/suçluluk, kaçınma, daha çok çalışma, bilinçsizce televizyon izleme vb.	Faydalı: Örneğin müzik dinlemek, koşuya çıkmak/fiziksel egzersiz yapmak, televizyonu kapatmak, arkadaşlarla konuşmak, banyo yapmak vb.

B/T çalışması ile herhangi bir ilişki fark ettiniz mi?



7

3. ÇALIŞMA: MINDFULNESS: "DAHA KOLAY YOL"

Şimdiye kadar mindfulness pratiği yapmanın iki yolu olduğunu fark etmişsinizdir. Birincisi, belirli bir nesneye odaklanmamızı ve bu odağı giderek daha uzun süre sürdürmemizi sağlayan resmi uygulamalarla ilgilidir.

Gayri resmi uygulamalar ise sizi bir şeyler yapmaya teşvik eden uygulamalardır (örneğin rastgele bir nezaket eylemi). Özünde, gezgin zihni ehlileştirme, otopilotta olduğunuzu fark etme ve içgörüye doğru yol almak için farkındalığı kullanma kapasitenizi geliştiriyorsunuz. Mindfulness'ın temel resmi uygulamaları bizi oturmaya, nefesi takip etmeye, beden taraması yapmaya ve farkındalıkla hareket etmeye yönlendirir. Merkez, bir çapa olarak nefestir.

16. sayfada size Google'ın "Easy Way (Kolay Yol)" adlı bir uygulamasını tanıtmıştım. Burada size Google'ın "Easier Way (Daha Kolay Yol)" programından bir uygulama sunuyorum. Şimdi deneyin...

- İki dakika boyunca sadece oturun, herhangi bir gündeminiz olmasın.

Kitabın başındaki "Kolay Yol"u ilk denediğiniz zamana kıyasla şimdi odaklanma kapasiteniz nasıl? Artık dikkatiniz bir sivrisineğinkinden daha iyi değil mi?



7 3. ÇALIŞMA: MINDFULNESS: DAHA KOLAY YOL"

Bu çalışmayı yaparken, zihnin "yapma" ve "olma" modları arasında geçiş yapma kapasitenizi geliştiriyorsunuz. Mindfulness, bilinçli olarak ve yargılamadan şimdiki ana karşı uyanık olmaktır. Sadece nefes almanın gücü, doktora çalışmamdaki ileri düzey koçlardan birinin sözlerine yansımaktadır, ben ona "Anita" adını verdim. Bir grup oturumuna gelen Anita kendini mahcup hissetti; "minderine oturamadığı", yani herhangi bir resmi mindfulness uygulamasına katılamadığı için suçluluk duyduğunu ifade etti.

Ancak daha sonra, öğle yemeği molasında mindfulness yürüyüşüne çıkmaya niyetlenirken, alışveriş yapmakta zorlanan yaşlı bir kadın gördüğünü grupla paylaştı. Kadına yaklaştı ve ona yardım edip edemeyeceğini sordu. Kadını evine bıraktı ve ofise döndüğünde durup sadece nefesine odaklanarak zaman geçirdi.

Hep birlikte, onun sadece mindfulness değil, aynı zamanda eylemle empati yani şefkat pratiği yaptığı konusunda hemfikir olduk.

8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

10 İPUCU



Anita'nın hikâyesinin gösterdiği şey, mindfulness'ın sadece "minderde oturarak" yaptığımız bir şey olmadığıdır. Bu bir var olma ve yaşam biçimidir.

Son adım olan sekizinci adım, bütünleşme, pratiğinizi derinleştirme ve Emma Wardropper'ın bahsettiği türden bir "karışımı" deneyimleme yollarıyla ilgilidir.

Mindfulness'ı günlük yaşamınıza dahil etmek için 10 ipucu...

1 İpucu Kafanızdan çıkın ve bedeninize girin.

Daha az düşünün, daha çok hissedin. Şimdi burada otururken dikkatinizi fiziksel duyumlarınıza verin. Sadece fark ettiklerinizi kaydedin; hiçbir şey yoksa, yargılamadan bunu fark edin. Bunu bilgisayarın açılmasını beklerken, kuyrukta otururken, metroda beklerken yapın.



8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

10 İPUCU

2 İpucu Çevrenizdeki insanlar kendilerini kaybettiklerinde siz sakin olun

Nefesi bir çapa olarak kullanın; nefesinizin "hava durumuna" uyum sağlayın. Durun; nefes alın (nefes alın ve verin). Herhangi bir şekilde değiştirmeye çalışmadan nefesinizi olduğu gibi gözlemleyin. Devam edin. Nefesimizi kriz anlarında kullanabiliriz - nefes her zaman yanımızdadır, ancak biz onu hafife alırız. Sorgulama: Nefesinize dikkat ettiğinizde, ruh halinizi yansıtıyor muydu? Değişti mi? Yargılamadan sadece fark edin.

3 İpucu Toplantıya geç mi kalıyorsunuz?

Trafik kötü; tren/metro/otobüs gecikti mi? Zamanı kendiniz için kullanın. Kokuları, sesleri, manzaraları; direksiyonun hissini fark etmek için beş duyunuzu kullanın; duyusal keskinliğinizi geliştirin. Kendinizi bu farkındalığın içinde konumlandırın. Olanı, o anda, yargılamadan kabul edin; şimdi, burada olun.



8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

10 İPUCU

4 İpucu **Kahve kupanızı kucaklayın; bir bardak suyun tazeliğini...**

Bir alışkanlığınızı kırmak için uğraşın. Her zamanki molanızı verdiğinizde, oturun ve kahvenin; sıcak çikolatanın; çayın veya suyun tadını çıkarın. Yürüyüşün farkına varın, her adımı ve vücudunuzun nasıl hissettiğini hissedin; otopilotunuzu kapatma pratiği yapın.

5 İpucu **Krizi bir dram haline getirmeyin.**

Bir kriz olduğunda adrenalin patlamasına kapılabiliriz ya da kendi ''özel'' yöntemimizle tepki verebiliriz. Sizinki nedir?

- Gitmesine izin vermemek - Bağlanma
- Kaçma - Kaçınma
- Kapanma – Kayıtsızlık

Bir şeye sanki ilk kez merakla yaklaşan "acemi zihnin" yapısal niteliğini hatırlayın. Karakteristik tepkinizi kabul etmek, alışkanlıktan uzaklaşmanın ilk adımıdır. Şimdi, farkındalıkla ilerlemek için planınız nedir?



8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

10 İPUCU

6 İpucu **Zihnin iki modunu, olmak ve yapmak hallerini dengelemeye çalışın.**

Her ikisi de eşit derecede önemlidir, ancak genellikle dengesizdirler. Hangi hızda çalıştığınızın farkında olun. Nörobilim bize her iki zihin moduna ve hem hızlı hem de yavaş düşünme becerisine ihtiyacımız olduğunu söylüyor. Duraklatma düğmesine basmak, zihni sakinleştirmek ve yaratıcı fikirlerin akabileceği bir alan yaratmak için ne yapabilirsiniz? Resmi uygulamalara başlayın - Kolay Yolla veya Daha Kolay Yolla başlayın; belki üç dakikalık bir nefes boşluğu ile devam edersiniz, basitçe...





8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

10 İPUCU

7 İpucu **Korkuyu hissedin ama yine de yapın!**

Biz düşüncelerimiz değiliz; onlar geçicidir. Hikâyeye takılıp kalmak sürekli aynı şeyi düşünmeye (neden?) veya kaygıya (korku) yol açabilir. Mark Twain'in meşhur sözü bunu doğrular niteliktedir: *"Hayatımda pek çok endişe yaşadım, bunların çoğu hiç gerçekleşmedi."*

Zihni eğitmek, kendimize özgü düşünme alışkanlıklarımızı ve bunların bilinçli kabulle nasıl ehlileştirilebileceğini fark etmemizi sağlar. Farkına varmak ilk adımdır; yargılamadan kendinize sorun: Varsayımlarda bulunuyor muyum? Kontrolüm dışındaki bir şey için kendimi suçluyor muyum? Aşırı abartıyor, pireyi deve yapıyor muyum? Gerçekçi olmayan beklentiler belirliyor muyum? Arkadaşım/mentorum/koçum buna nasıl bakardı?





8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

10 İPUCU

8 İpucu **Öğle yemeği saatinizde işten uzak durun.**

Nörobilim, "öğle yemeği sünepeler içindir, araya bir toplantı sığdırabilirim" yaklaşımının işe yaramadığını söylüyor. Beyninizin dinlenmeye ihtiyacı var, sadece "olmak" moduna... Öğle yemeğinizi farkındalıkla yemek için kullanın. Tadını çıkarın - belki de hiç sevmediğinizi fark edeceksiniz... (Kahve tercihlerim konusunda daha seçici olduğumu fark ettim. Daha az içiyorum, daha çok tadını çıkarıyorum).

9 İpucu **Evde o rapor üzerinde çalışıyorsunuz. Çocuğunuz okulda çizdiği bir resimle geliyor. Ona zaman ayırın.**

Onu takdir ediyormuş gibi görünüyorsunuz ama aslında aklınız bir sonraki paragrafta (hepimiz bunu yaptık, varmış gibi görünürken aklımız başka yerde oldu). Anın tadını çıkarın, bir daha gelmeyecek. Bir danışanım, onu tüketen deneyimleri dengelemeye ihtiyaç duyduğunda oğluyla birlikte bu özel anları nasıl tekrar yaşadığını ve 10 yıl sonra bile bunu besleyici bulduğunu anlatmıştı! Yer açmış, zihninizi sakinleştirmiş ve çocuğunuzun yaratıcılığını takdir etmiş olarak rapora geri döneceksiniz.



8 MINDFULNESS ARAÇ SETİNİZİ OLUŞTURMAK

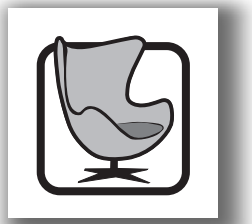
10 İPUCU

10 İpucu **"Gerçek keşif yolculuğu, yeni topraklar aramak değil, yeni gözlerle görmektir.*"**

Farkında olmak, bu ana, şimdi ve buraya geri dönmek, küçük şeylerin tadını çıkarmak, takdir etmek, farkındalık içinde dinlenmek, o sorunu çözmek, o yeni fikri bulmak için dinginliği geliştirmektir. İkna olmak istiyorsanız uygulamalı nörobilim hakkındaki CIPD raporlarına bakın!
www.cipd.co.uk



*Marcel Proust



ORGANİZASYONLARDA MINDFULNESS



FARKINDALIK SAHİBİ BIR ORGANİZASYON OLMAK

"Ben ... çeşitli nedenlerden dolayı mindfulness'ı organizasyonumuza getirdim. Son Çalışan Anketi sonuçları, artan iş yüküyle ilgili yorumlar içeriyordu ve modern toplumun teknolojik gelişmeleri ilerledikçe (e-postalar, telefonlar, sosyal medya, anlık mesajlaşma, sesli mesajlar) insanların yapmayı bırakıp olmaya zaman ayırma şansı çok az. (Sonuçta biz insanız, yapan insan değil!)"

Emma Wardropper,
Capital One

"2004'te işyerine mindfulness'ı getirmek biraz inanç sıçramasıydı. Çalışanlarımıza halihazırda sunduğumuz desteğe ek bir boyut kazandıracak bir müdahalede bulunmak istedik. Danışmanlık, çok çeşitli insanlar ve sorunlar için harika bir çözümdür, ancak daha aktif ve doğrudan bir şey sağlamamız gerektiğini hissettik."

Alison Dunn,
Transport for London

MINDFULNESS HER YERDE



Deutsche Bank, Transport for London, Google, eBay, The Prudential, The Home Office, Capital One, BT, NHS, Astra Zeneca, Dumfries and Galloway ve West Lothian Councils... Görünüşe göre mindfulness her yerde.

MTU'lar okullarda, üniversitelerde, kurullarda, kamu ve özel sektör kuruluşlarında uygulanmaktadır. Birleşik Krallık'ın bir "Farkındalık Ulusu" olmasını savunan bir girişim var ve Temmuz 2015'te Wellcome Trust, mindfulness eğitiminin öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki etkisini araştırmak için 6,4 milyon sterlin yatırım yaptığını duyurdu.

İşyerinde mindfulness'ı araştırmak üzere uluslararası konferanslar düzenlenmiş ve dünyanın önde gelen işletme okullarından bazıları mindfulness temelli liderlik programları sunmaya başlamıştır.

İngiltere'de Tüm Partiler Parlamento Grubu (APPG) sağlık, eğitim, ceza adaleti sistemi ve işyerinde mindfulness'ın potansiyeli hakkında bir ara rapor hazırladı. Bunlar, sekiz aylık bir araştırmanın ardından ilk gözlemleridir:

MINDFULNESS HER YERDE



> *Mindfulness'ın dönüştürücü bir uygulama olduğunu ve durumlara akıllıca nasıl yanıt verileceği konusunda daha derin bir anlayışa yol açtığını görüyoruz. Hükümetin, çok çeşitli faydaları olan, düşük maliyetli ama etkili bir müdahale olma potansiyeline sahip olan kilit kamu hizmetlerinde mindfulness eğitimine erişimi yaygınlaştırması gerektiğine inanıyoruz.*
>
> (Mindfulness APPG Ara Raporu, Aralık 2014)

DOĞRUDAN FAYDALARI



Bununla birlikte, mindfulness her yerde yaygın olmasına rağmen, O-MTU'ların organizasyonlarda nasıl uygulandığına dair ayrıntılı vaka örnekleri henüz kolayca erişilebilir değildir ve çoğunlukla konferanslarda paylaşılmaktadır. Bu kitapçık, Transport for London'dan Alison Dunn'ın belirttiği gibi, belki de kendileri için bir "inanç sıçraması" olan şeyi yapan öncü organizasyonlar için referanslar içermektedir. Cesaretlerinin bir sonucu olarak, bir zamanlar karşı kültür ya da new age* olarak görülebilecek uygulamaları hayata geçirmenin faydalarını görüyorlar.

İşte TfL için farkındalık uygulamasının etkisi:

- Stres, anksiyete ve depresyon kaynaklı çalışan devamsızlığı üç yıl içinde yüzde 71 oranında azaldı
- Aynı dönemde hastalıklar nedeniyle devamsızlık yüzde 50 oranında azaldı
- İlişkilerde (yüzde 80); uyku düzeninde (yüzde 64); işyeri mutluluğunda (yüzde 53) önemli iyileşmeler sağlandı

**Bu konuda tartışmak adına,, mindfulness'ın işyerine taşınmasını inceleyen iki makale için yazarla iletişime geçebilirsiniz.*



MINDFULNESS'IN İŞE YARADIĞINA DAİR KANITLAR

Kurumsal mindfulness'la ilgilenenler için iyi haber şu ki, katılımcıların faydalarından yararlanmak için uzun süre pratik yapmalarına gerek olmadığına dair kanıtlar giderek artıyor. Araştırmalar, dört hafta boyunca haftada beş gün 10 dakika gibi kısa bir süre meditasyon yapmanın tükenmişlik belirtilerini azaltabildiğini ve esenliği artırabildiğini göstermiştir.

MacKenzie ve diğerleri, 2006**; Hölzel ve diğerleri,** 2010

İlgili bir çalışmada, aynı kurstan sonra acemi meditatörler beynin öğrenme, hafıza süreçleri, duygu düzenleme, öz farkındalık ve bakış açısı edinmeyle ilişkili bölümlerinde olumlu değişiklikler göstermiştir.

Hölzel ve diğerleri, 2011

"Mindfulness'ın kişilerin duygularını daha etkili yönetmelerine yardımcı olduğu, böylece olumsuz zihin durumlarının daha hızlı geçtiği ve daha az etkiye sahip olduğu görülmektedir. Mindfulness'ın ruh hallerini ortadan kaldırmadığını, aksine insanlara bunlarla daha iyi başa çıkabilmeleri için araçlar sağladığını belirtmek önemlidir; mindfulness'ın temel bir bileşeni duyguları bütünüyle deneyimleme sürecidir.

Suzy Bashford, *Personel Today,* 3 Eylül 2012

ORGANİZASYONLARDA MINDFULNESS

GEREKÇE MODELİ OLUŞTURMA



Daha önce O-MTU'ların iş açısından ne kadar mantıklı olduğundan bahsetmiştim, çünkü VUCA dünyasında mindfulness sadece hayatta kalan değil, aynı zamanda gelişen bir işgücü yaratmaya yardımcı olmaktadır. Daniel Goleman'ın duygusal zekâ konusunda ''güncelleme'' olarak adlandırdığı şeyi ilk benimseyenler, rekabet etmek için yani mavi sistemde faaliyet göstermek için bütünleşmeye ihtiyaç olduğunu ve inovasyon yapmak için yeşil sistemle ilgilenen, işbirliği yapan bir ortam yaratmanın önemli olduğunu kabul ettiler. Ne yazık ki, Paul Gilbert'in de gözlemlediği gibi, pek çok organizasyon hâlâ sadece tehdit sisteminde çalışmakta ve kendini korumaya çalışmaktadır.

Bu nedenle, mindfulness'ı uygulayan öncülerin stratejilerine ve bunu yapma nedenlerine bakmadan önce, burada organizasyonel MTU'ların arkasındaki bazı amaçları hatırlatacağız. Bunu, işyerinizde bir O-MTU'yu nasıl uyarlayabileceğiniz ve uygulayabileceğiniz konusunda düşünmenize yardımcı olacak bir çerçeve takip edecektir.

O-MTU'LARIN ARKASINDAKI AMAÇLAR



Dikkat alıştırması yapmak	"Bilge zihin" ile yanıt vermek için odağı artırmak "Şimdiki anda" farkındalık kapasitemizi artırmak, amaçlarımızı netleştirmek (tam burada ve şimdi neyin önemli olduğuna dair)
Olumlu duyguları artırmak	Otopilotta daha az kalmak Dayanıklılık oluşturmak Stresi azaltmak Olumsuzluğu ve "suçlamayı" azaltmak
Duygusal zekâyı geliştirmek	Özsaygıyı artırmak Öz farkındalığı "meta" (daha yüksek) bir seviyeye yükseltmek İçgörü geliştirmek (tam burada, şu anda neyin önemli olduğuna dair)
Daha fazla şefkat gösterme eğilimini yükseltmek	Empatiden eylemli empatiye geçmek yani iş ilişkilerini geliştirmek Çatışmayı azaltmak Daha fazla kurumsal sosyal sorumluluk geliştirmek

GEREKÇE MODELİ OLUŞTURMA



Aşağıda, organizasyonlarında mindfulness'ı uygulayan öncülerin çalışmalarını dinleyerek geliştirdiğim bir çerçeve olarak bir dizi ipucu ve örnek yer almaktadır. Bu çerçeve, kurumsal gelişim alanındaki çalışmalarıma ve bu kitapta çalışmalarına atıfta bulunulan kişilerin deneyimlerine dayanarak mindfulness'ı uygulamak için 10 strateji sunmaktadır. Örnekler, sekiz adımlı modelin, Jon Kabat-Zinn'in orijinal MTU modelinde amaçladığı gibi, amaca, bağlama ve meslek gruplarına göre uyarlanabilen temel unsurlarla esnek bir ''üst yapı'' olarak nasıl çalışabileceğini göstermektedir.

O-MTU'ları UYGULAMAK İÇİN 10 STRATEJİ

1. **Elde edilecek sonuçların neler olduğunu belirleyin** - mindfulness'ın nasıl yardımcı olacağını düşünün. Organizasyonel itici güçler nelerdir?

2. **Kilit paydaşları belirleyin ve** bir O-MTU uygulaması üzerindeki ilgi ve güç düzeyini değerlendirmek için bir paydaş analizi yapın. Kilit paydaşlarla işbirliği ve ortaklık içinde çalışın.



GEREKÇE MODELİ OLUŞTURMA

O-MTU'LARI UYGULAMAK İÇİN 10 STRATEJİ

3 **Kimin mindfulness şampiyonu olarak hareket edeceğini düşünün**. Bu kişi, mindfulness eğitimini deneyimlemiş ve mindfulness pratiği yapmanın kendi esenliği, dayanıklılığı ve performansı üzerinde ne gibi faydaları olduğunu yakından bilen bir kişidir.

4 **Kişilerin MTU öncesi ve sonrası mindfulness seviyelerini değerlendirebilecek ROI (yatırım getirisi) ölçütleri oluşturun.**

5 **Hangi ölçütlerin farklı paydaşların ihtiyaçlarına/çıkarlarına hitap edeceğini öğrenin** (kuruma ve MTU'yu uygulamak için asıl itici güçlere özgü).





GEREKÇE MODELİ OLUŞTURMA

O-MTU'LARI UYGULAMAK İÇİN 10 STRATEJİ

6 **Mindfulness dilinin nasıl kullanıldığına dikkat edin**. Bu kitapçıkta, sürekli uygulama ile bireysel ve organizasyonel faydalar sağlayan bir beceri olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalarım, ilk zamanlarda öncü kişilerin duygusal zekâ ifadesini kullanmadıklarını, ancak bu nitelikleri "yüksek performans yetkinlikleri" altında konumlandırdıklarını göstermektedir.

7 **Google, Transport for London, Astra Zeneca, BT, Capital One, Parlamento Üyeleri, Lordlar Kamarası gibi isim yapmış organizasyonel vaka örneklerini kullanın.** O-MTU'larla ilgili çok az sayıda uygulama kitabı bulunsa da, bu kitabın arkasındaki kaynaklar bölümüne göz atın ve deneyimlerini paylaşmaya çok istekli olan öncülerle iletişime geçin.

8 **Efsanelere biraz mesafeli durun.** Mindfulness bir şekilde new age bir akım ve inanç olarak görülebilir, bu nedenle seküler kalın; mindfulness dikkatle ilgilidir, liderlik ve iş de öyle. Kanıt kullanın.



GEREKÇE MODELİ OLUŞTURMA

O-MTU'LARI UYGULAMAK İÇİN 10 STRATEJİ

9 **Farkındalıkla ilerleyin.** Daha önce de söylediğim gibi, O-MTU'lar henüz emekleme aşamasındadır, MTU'ları dürüst ve etik bir şekilde uygulamak uygulayıcıların sorumluluğundadır. Buna şunlar dahildir:

- Kolaylaştırıcıların gerekli yetkinliklere ve mindfulness pratiğine sahip olmalarını ve çalışmalarını desteklemek için denetleme/değerlendirme alanında bulunmalarını sağlamak
- Organizasyonel bağlamlarda MTU'lar, esenliği, dayanıklılığı ve performansı artırmak için beceriler geliştirmeye odaklanır. Pilot katılımcıların gönüllü olduğundan emin olun. Mindfulness APPG'nin önerdiği gibi, mindfulness dönüştürücü bir uygulama olabilir; çalışanların seçeneği olmalı ve destek mekanizmaları (birebir koçluk ve iş sağlığı gibi) sağlanmalıdır. O-MTU'lar terapötik müdahaleler değildir.

10 **Küçükten başlayarak organik olarak büyütün**. Çalışanların katılıp katılmamayı seçebilmelerini sağlamak için bir saatlik deneme seansları sunun. Devrimi değil, evrimi hedefleyin. Bir pilot uygulama gerçekleştirin, geribildirim toplayın, ölçümleme araçlarını kullanın ve materyalleri uyarlayın.



VAKA ÇALIŞMASI

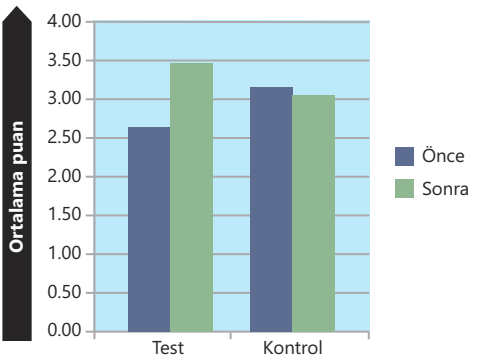
"CAPITAL ONE"

Kitap boyunca Capital One'da İK Danışmanı ve Mindfulness Şampiyonu olan Emma Wardropper'ın gözlemlerini okudunuz.

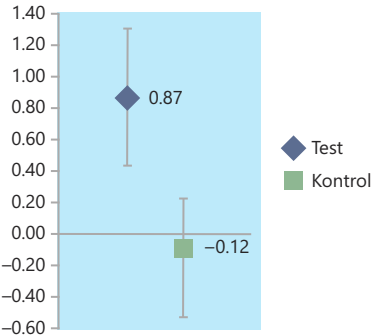
"Cap One", İngiltere'deki merkezinde 1000'den fazla kişiyi istihdam eden çok uluslu bir finansal hizmetler kuruluşudur. Bu kuruluş 2013, 2014 ve 2015 yıllarında büyük organizasyonlara verilen "Çalışmak için Harika Bir Yer" ödülünü kazanmıştır ve Emma'nın mindfulness'ı uygulama yaklaşımı, Cap One için özel olarak tasarlanmış bir MTU pilot uygulamasıyla başlayarak bir evrim geçirmiştir.

Stres ve mindfulness'ın öncesi ve sonrası ölçümleri, bir "kontrol" grubuyla (yani programa henüz katılmamış olan çalışanlar) karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar göstermektedir. Öncesi ve sonrası sonuçları bir sonraki sayfada gösterilmektedir.

VAKA ÇALIŞMASI



Şekil 1 Sekiz haftalık mindfulness eğitiminin öncesinde ve sonrasında mindfulness ölçümünün bir yolu olan Kentucky envanterinden alınan ortalama puanlar.



Şekil 2 Katılımcıların mindfulness eğitimi öncesi ve sonrası kontrolleri karşılaştırıldığında görülen ortalama puanlar.



CAPITAL ONE'DA 10 STRATEJİ'NİN UYGULANMASI

İşte Emma'nın mindfulness'ı hayata geçiren 10 stratejiyi kullanırken aldığı karşılıklar:

1 **Organizasyonel itici güç neydi?**
Duygusal esenliği teşvik etmek ve desteklemek ve tüm çalışanların birçok avantajından yararlanmasını sağlamak için mindfulness'ı şirket kültürüne dahil etmenin yollarını araştırdım.

2 **Kilit paydaşlar**
Çalışmak için daha da iyi bir yer olmanın inovatif yollarını keşfetmeye hevesli olan üst yönetimin desteğini ve katılımını aldım.
Artan iş yüküyle başa çıkmanın yollarını bulmak isteyen ve önceliklerini belirlemekte zorlanan çalışanlar oldu.



CAPITAL ONE'DA 10 STRATEJİNİN UYGULANMASI

3 **Mindfulness şampiyonu**

Mindfulness şampiyonu olarak mindfulness'ı ve faydalarını deneyimledim. Araştırma yaptım; bir tanıtım atölyesine katıldım ve ne olduğunu, ne olmadığını ve neden herkesin bunu yapması gerektiğini öğrendim. Övgüler yağdırmadan önce pratik yaparak zaman geçirdim!

Daha sonra kilit karar vericileri ikna edebileceğimi hissettim ve bir süredir şirketle bire bir çalışan harici bir iş psikoloğu ile çalıştım. O ve ben pilot atölye çalışmalarını mevcut çalışan esenliği girişimleri temelinde tasarladık; devrim değil evrim hedefledik.

Ayrıca, mindfulness hakkında konuşmak için okullara giderek, Parlamentoda ve diğer konferans ve etkinliklerde çalışmalarımız hakkında konuşarak topluluk bağlantıları kurdum.



CAPITAL ONE'DA 10 STRATEJİNİN UYGULANMASI

4 **ROI**
Esenlik düzeyleri/hastalık devamsızlığı sayılarını azalttık (Capital One'da bu sayılar sektör standartlarına göre zaten düşüktü). Tüm İş Ortağı (Çalışan) Anket verileri, mindfulness'ın iş ve ev hayatını çeşitli şekillerde iyileştirmenin bir yolu olarak görüldüğünü ortaya koymuştur.

5 **Spesifik ölçümler**
Mindfulness (The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills)
Stres (Algılanan Stres Ölçeği)

Nitel veriler, çalışanların deneyimlerini raporlaması:

"*... Mindfulness üzerine harika bir oturum; kısa, fikirlerle dolu. Bir süredir bunu okuyordum, ancak birinin bize rehberlik etmesi harikaydı, faydalıydı. Eğer daha fazlası varsa kesinlikle ilgilenirim!*

"*Kursun gerçekten ilginç olduğunu düşündüm. İlk başta şüpheci olduğumu itiraf etmeliyim, ancak gerçekten çok şey anladım, çok anlayışlı; düşünmenizi, geri adım atmanızı, duraklamanızı ve gerçekliğe bakmanızı sağlıyor. İnsanların 'yapan'dan ziyade 'olan' halleri hakkındaki yorumlar çok düşündürücüydü.*"



CAPITAL ONE'DA 10 STRATEJİNİN UYGULANMASI

6 **Mindfulness dilinin nasıl kullanıldığına dikkat etmek**
Mindfulness dilini kullandık ve 1000 personelimizden 300'den fazlası tanıtım oturumlarına katıldı. İki saatlik atölye çalışmalarıyla başladık ve ardından MTU tabanlı pilot uygulamayı geliştirdik. Pilot uygulamanın başarısı, artık düzenli olarak sekiz haftalık kurslar sunduğumuz ve her yıl üç ila dört program yürütmeyi planladığımız anlamına geliyor. İntranette bir mindfulness sayfası, ekip toplantıları ve tüm personele gönderilen bir e-posta aracılığıyla reklam yapıyoruz. Ancak, insanların deneyimlediği faydalar göz önüne alındığında, çoğu kulaktan kulağa yayılıyor.

7 **Kurumsal vaka örneklerini kullanmak**
Orijinal MTU'ları Capital One için özel olarak uyarladık. İntranette bir mindfulness sayfası oluşturduk ve mindfulness'ın ne olduğunu, nasıl uygulanacağını ve faydalarını özetledik.

CAPITAL ONE'DA 10 STRATEJİNİN UYGULANMASI



8 **Efsanelere biraz mesafeli durmak**
İntranet mindfulness sayfasında araştırmalardan bahsediyoruz. Şu anda deneyimleri hakkında bloglar yazan birkaç kurum içi mindfulness savunucusu var.

9 **Dikkatli şekilde ilerlemek**
(6)'da belirtildiği gibi, iki saatlik atölye çalışmaları ile küçük bir başlangıç yaptık; daha sonra sekiz haftalık bir pilot program yürüttük. Buna ek olarak artık şunlara sahibiz:

- İntranette bir mindfulness sayfası
- Özel bir mindfulness odası
- Çalışanların pratik yapabileceği sesli ve yazılı materyaller içeren mindfulness sandalyeleri
- Spor salonu duvarında mindfulness'a dair ilham verici alıntılar
- "Farkındalıkla yemek" tanıtımı gibi etkinlikler
- Özel MTU'ya katılım sonrası aylık bir saatlik takip seansları
- Haftalık öğle yemeği grup seansları
- Dışarıdan nitelikli öğretmenler tarafından kolaylaştırılan düzenli sekiz haftalık programlar



CAPITAL ONE'DA 10 STRATEJİNİN UYGULANMASI

10

Organik bir şekilde büyüme

Mümkün olan her yerde mindfulness ile bağlantılar kurmaya çalışıyoruz. Daha önce de söylediğim gibi, çalışmak için daha da iyi bir yer haline gelebilmenin yolları konusunda personele danışarak evrimsel bir yaklaşım hedefledik. Şimdi yukarıda (9)'da listelenen tüm unsurlara sahibiz. Mindfulness öğretmeni olarak eğitim alıyorum, yani kurum içi kapasite geliştiriyorum. Bir meslektaşım kısa süre önce bu konuda uzmanlaştı ve böylece dışarıdan uzmanlık satın alma maliyetlerini azaltarak kendi kurum içi sekiz haftalık kurslarımızı düzenlemeyi planlıyoruz.

Her zaman giydiğim, istediklerime izin vermemi ve istemediklerimi bırakmamı sağlayan koruyucu görünmez bir palto gibi kendi "mindfulness ceketime" sahip olduğumu düşünmek hoşuma gidiyor. İş yüküm hakkında daha az endişeli hissediyorum; görevlerimi daha iyi önceliklendiriyor ve tamamlıyorum. Başkaları için daha fazla şefkat ve merhamet duyuyorum - fark ettiğim bir diğer ani fayda da trafikte öfkenin azalması!

VAKA ÖRNEKLERİ



Mindfulness'ı ilk benimseyenler arasında Dumfries&Galloway ve West Lothian Councils ve Londra Metrosu da bulunmaktadır. Edinburgh'da düzenlenen Mindfulness4Scotland açılış konferansında paylaşılan O-MTU'lardan öne çıkanlar aşağıda yer almaktadır:

Londra Metrosu (LU)

Stratejisi ve Amacı
Stresi azaltmak için bir İş Sağlığı girişimi kullanarak mindfulness'ı daha geniş bir esenlik stratejisine dahil etmek. Amaç, çalışanların intiharlar/kazalar gibi travmatik olaylar; işyeri şiddeti, Olimpiyatlar ve karnavallar gibi büyük şehir etkinlikleriyle ilişkili baskılar da dahil olmak üzere rolleriyle ilişkili stres faktörlerine verdikleri tepkileri yönetmelerine yardımcı olmaktı. Program, LU'nun "koruyucu boşluk" olarak adlandırdığı (istasyon anonsu "boşluğa dikkat et") durumu geliştirmek için kritik olarak görülen çalışan dayanıklılığını ve farkındalığını oluşturmak için bilinçli farkındalık geliştirmeyi amaçlıyordu.



VAKA ÖRNEKLERİ

LONDRA METROSU (LU)

MTU'nun tasarımı ve içeriği

- Güçlü şekilde kanıta dayalı, çalışanları stres ve mindfulness'ın temelini oluşturan nörobilim hakkında eğitmek (O-MTU' ların uygulanması için kritik)
- Karma öğrenme, atölye çalışmaları, e-öğrenme, kendi kendine yardım materyalleri, sağlık fuarları aracılığıyla iletişim
- Çalışan kitapçığı "Going with the flow" ve eğitim materyalleri CD'si "Riding the Wave" (bu kitapta VUCA Surfing olarak anılmaktadır!)
- Mindfulness egzersizlerinin bir karışımını içeren atölye çalışmaları arasında beden taraması; kısa resmi uygulamalar ve gayri resmi uygulamalar, şükran günlüğü tutma; farkındalıkla yemek, "alışkanlık kırmaya" odaklanma
- Çalışanlar, beden ve düşünce içeriğini fark etmek, stres döngüsünü kesmek ("stres işaretlerini" tanımak) için kişisel bir stres ölçeği kullanır
- Capital One'ın aksine LU, mindfulness kelimesi de dahil olmak üzere terminolojiyi kullanmaktan kaçınır; bunun yerine odaklanma ve nefes egzersizleri olarak adlandırır



VAKA ÖRNEKLERİ

DUMFRIES&GALLOWAY VE WEST LOTHIAN COUNCILS

Strateji
Gerekçe modeli, hizmetin geliştirilmesindeki daha geniş etkilerle, örneğin kamu hizmetlerine yapılan harcamaların azaltılması ve sürdürülebilirlik* oluşturmak için girişimlere yatırım yapılmasıyla bağlantılıydı. Kilit paydaşları ikna edebilecek kişisel uygulama ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış şampiyonlar tarafından yönlendirildi. Sürdürülebilirlik, takip oturumları, devam eden araştırmalar ve kurum içi mindfulness öğretmenlerine mentorluk yapılmasını gerektirmiştir.

Uygulama
Program, Sosyal Çalışmacılar için bir pilot uygulama ve bir Topluluk Ortaklığı projesi ile başlayarak daha geniş kurumsal değişim girişimlerine bağlanmıştır. Stres, mindfulness ve şefkat ölçümleri ve katılımcıların deneyimlerine ilişkin nitel veriler dahil olmak üzere ilgili öncesi ve sonrası ölçümleriyle kanıta dayalı bir yaklaşım kullanılmıştır.

Tasarım ve yapı
- Orijinal Jon Kabat-Zinn MTU'larına dayanmaktadır: Sekiz haftalık seans, takip ve tam gün uygulama ile başlangıç günü
- Saki Santorelli'nin çalışmalarına dayanan mindfulness ve şefkat egzersizleri (İşyerinde Mindfulness ve Ustalık)
- Örnekler arasında şefkatli bir mola vermek ve "yerinde" uygulamalar (örneğin 3DNA)

**Changing Lives Report, 2006*



ORTAK FAKTÖRLER

Peki bu vaka çalışmalarından ne öğrenebiliriz?

- Mindfulness uygulanması için net temel iş faktörleri olmalıdır
- Belirli amaçların tanımlandığından ve planlanan/mevcut organizasyonel gelişim girişimlerine bağlandığından veya bunlarla bütünleştirildiğinden emin olun
- Küçük başlayın, devrimi değil evrimi hedefleyin
- Amaçlarınızla ilgili nicel ve nitel ölçütler belirleyin (sonuçta mindfulness deneyimsel bir uygulamadır; sayılar politika yapıcıları ikna eder, ancak hikâyeler deneyimi yansıtır ve ilham verir. Capital One'ın bloglarını hatırlıyor musunuz?)
- Kişisel mindfulness pratiği olan şampiyonlara sahip olun, böylece şampiyonlar O-MTU'ların tasarım ve uygulamasına "bilge zihinle" yaklaşabilir





VUCA DÜNYASINDA MINDFULNESS ÜZERİNE SON DÜŞÜNCELER

Peki, öncü organizasyonlar tarafından uygulanan kısa vadeli MBI'lar işe yarıyor mu? İşte yeni araştırmanın bulguları: www.huffingtonpost.com

INSEAD'daki araştırmacılar (Zollo ve diğerleri, 2008) 15 dakikalık kısa süreli mindfulness uygulamalarının bile liderlerin karar verirken daha akıllıca seçimler yapmalarına ve insanların ilk kararları istenmeyen sonuçlara yol açtığında hatalı olduklarını kabul etmekten kaçınma eğilimine karşı koymalarına yardımcı olabileceğini bulmuşlardır. *"Mindfulness, çok pratik bir araçtır ve mindfulness'ın duyguları ve ardından davranışları nasıl etkileyebileceği ve çalışanların daha iyi hissetmek ve performans göstermek için bunu nasıl kullanabileceği konusunda büyük umut vaat etmektedir."*

Burada hikâyeleri paylaşılan tüm uygulayıcılar, mindfulness'ın aldatıcı bir şekilde basit olduğu, ancak pratik, pratik ve pratik gerektirdiği için zor olduğu konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte, onların ve MTU'larına katılanların deneyimlediği gibi, devam etmeye değer.

Yolculuğun tadını çıkarın.

EK KAYNAKLAR

Araştırma makaleleri ve aylık araştırma güncellemelerine kaydolmak için: https://goamra.org (ücretsiz haber bülteni)

Mindfulness ölçümlerinin indirilebilir kopyaları için: www.ruthbaer.com/academics/index.html

Esenlik için mindfulness, çevrimiçi programlar ve bölgenizdeki mindfulness kursları hakkında bilgi için: www.bemindful.co.uk

Organizasyonunuzla ilgili örnek olarak kullanabileceğiniz vaka çalışmaları için: www.mindfulnet.org

Mindfulness ile ilgili bir tanıtım oturumunda kullanabileceğiniz harika bir YouTube klibi için https://www.youtube.com/watch?v=lPuTqDl99qM&ab_channel=artworksforbusiness

Kendi makalelerim için lütfen bana e-posta gönderin, mc@eicoaching.co.uk ve bu kitapta tartışılan temel mindfulness uygulamalarının MP3 dosyaları için www.pocketbook adresine gidebilirsiniz.

Bu kitapta alıntı yapılan bazı faydalı kitaplar:

Search Inside Yourself: Increase productivity, creativity and happiness, Chade-Meng Tan. HarperCollins, 2012

The Mindful Workplace: Developing Resilient Individuals and Resonant Organizations with MBSR, Chaskalson, M. Wiley-Blackwell, 2011

Mindful Compassion: Using the power of mindfulness and compassion to transform our lives, Gilbert, P and Choden. Constable and Robinson Ltd, 2013

Focus: The Hidden Driver of Excellence, Goleman, D. Bloomsbury, 2013

Coaching in Times of Crisis and Transformation, Hall, L. Kogan Page, 2015

Mindful Coaching, Hall, L. Kogan Page, 2013

Full Catastrophe Living: How to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation, Kabat-Zinn, J. Piatkus, 2013

Mindfulness: Finding Peace in a Frantic World, Williams, M. & Penman, D. Piatkus, 2011

Yazar Hakkında



Margaret Chapman-Clarke, BA (Hons), BSc (Hons), PG.Cert, PPH, AdvDipEdn, DipCBT (Oxon), MSc, MEd. Yeminli ve Kayıtlı Uygulayıcı Psikolog (HCPC), Associate Fellow (BPS); Yeminli Bilim İnsanı; Yeminli Üye, CIPD; Kayıtlı Psikoterapötik Danışman, MBACP, Mindfulness Araştırmacısı ve Öğretmeni

Margaret, Birleşik Krallık'ta işyerinde duygusal zekâ hakkında araştırma yapan, yazan ve geliştiren ilk uygulamalı psikologlardan biridir. Çalışmalarını ulusal ve uluslararası alanda sunmuş ve sürekli olarak "Duygusal zekâ nasıl geliştirilir?" sorusunu sormuştur. Bu merak onu mindfulness'ın rolünü keşfetmeye yöneltmiş ve doktora çalışmasının odak noktasını oluşturmuştur. Bu çalışma, mindfulness eğitiminin ileri düzey koçlar üzerindeki etkisini araştırmaktadır. MICR'de (koçlukta farkındalık araştırması) keşfedilen fikirlerden bazıları burada ve ayrıca Coaching for Compassionate Resilience through Creative Methods (Yaratıcı Yöntemlerle Şefkatli Dayanıklılık için Koçluk) adlı kitabında yer almaktadır (Hall, 2015, daha fazla bilgi için bakınız).

Margaret, 2012'de işyerinde mindfulness üzerine İngiltere'de düzenlenen ilk konferansta davetli konuşmacı olarak yer almıştır. BPS için ilk Mindfulness'ın Organizasyonel Uygulamalarını tasarladı ve kolaylaştırdı; araştırma ve yazmaya odaklanmak için istifa etmeden önce Oxford Mindfulness Merkezinin (OMC) mütevelli heyetinde görev yaptı. Düzenli olarak konuk konuşmacı olarak davet almakta ve duygusal zekâ ve mindfulness konularında uzmanlaşmak isteyen koçlar tarafından kendisine danışılmaktadır; ayrıca üç koçluk yayınının yayın kurulunda görev yapmaktadır. Doğu Londra Üniversitesinde koçlukta psikolojik müdahaleler konusunda dış denetçidir ve Yorkshire'da özel bir muayenehanesi vardır.

İletişim

Duygusal zekâ, mindfulness ve koçluk alanlarındaki çalışmaları ve makaleleri hakkında daha fazla bilgi edinmek için lütfen Margaret ile iletişime geçin: mc@eicoaching.co.uk