

## Nilai-Nilai Buddhayāna dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Berkelanjutan

Intan Panya Lita Teri<sup>1\*</sup>, Wulan Satyawati<sup>2</sup>, Hendri Ardianto<sup>3</sup>,  
Partama Nagatirtha<sup>4</sup>, Henny Meyliana<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Bisnis dan Manajemen Buddha, STIAB Jinarakkhita Lampung, Indonesia

\*Korespondensi: [intan.panya.lita.teri@sekha.kemenag.go.id](mailto:intan.panya.lita.teri@sekha.kemenag.go.id)

Naskah Masuk: 04 April 2024, Diterima: 22 April 2024, Dipublikasi: 30 April 2024

---

### Abstract

---

#### Keywords:

Buddhayāna;  
Organizational Culture;  
Applied Buddhism

*This research aims to explore how organizations can implement these Buddhayāna values into their organizational culture. The research utilizes a systematic literature review method to synthesize relevant research findings. The results indicate that Buddhayāna values, such as non-sectarianism, pluralism, inclusivism, and belief in Dharma, play a significant role in shaping sustainable organizational culture. Organizational culture inspired by Buddhayāna values is reflected in the examples and practices of figures like Bhiksu Ashin Jinarakkhita. Through understanding and implementing these values, organizational culture can serve as a means for individual growth and collective progress, as well as inspire positive transformation.*

---

### Abstrak

---

#### Kata Kunci:

Buddhayana;  
Budaya organisasi;  
Buddhisme  
Terapan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi bagaimana organisasi dapat menerapkan nilai-nilai Buddhayāna ini dalam budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka secara sistematis untuk mensintesis temuan penelitian yang relevan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai-nilai Buddhayāna, seperti non-sektarianisme, pluralisme, inklusivisme, dan keyakinan terhadap Dharma, memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan. Budaya organisasi yang terinspirasi oleh nilai-nilai Buddhayāna tercermin dalam teladan dan praktik dari tokoh seperti Bhiksu Ashin Jinarakkhita. Melalui pemahaman dan implementasi nilai-nilai ini, budaya organisasi dapat menjadi sarana untuk pertumbuhan individu dan kemajuan kolektif, serta menginspirasi transformasi positif.

---

### Pendahuluan

Menghadapi dinamika kompleks dunia modern, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki budaya yang kuat dan berkelanjutan (Basuki, 2023; Natalia, 2023). Budaya organisasi yang baik mencerminkan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi, dan mendorong kolaborasi, kreativitas, dan kesejahteraan bersama (Ardianto, Sunaryo and Sumardi, 2020a; Chintia Sari, 2024). Dalam konteks ini, Buddhayāna menawarkan kerangka nilai yang mendalam dan inklusif yang dapat menjadi sumber inspirasi untuk membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan. Buddhayāna menekankan nilai-nilai non-sektarian,

inklusivisme, universalisme, dan keyakinan terhadap *Dharmakaya* yang mendasari kesadaran akan hakikat universal kehidupan (Mukti, 2005). Nilai-nilai Buddhayāna seperti non-sektarian menekankan pentingnya mengakui dan menghormati keberagaman, baik dalam keyakinan agama maupun budaya, sehingga membuka jalan untuk kerja sama yang lebih luas dan harmonis di dalam organisasi (Mukti, 2005). Sementara itu, inklusivisme mendorong kesadaran akan kebutuhan akan keadilan, kesetaraan, dan keadilan sosial, yang merupakan pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

Universalisme dalam Buddhayāna menyoroti prinsip-prinsip universal yang melampaui batas-batas agama atau budaya tertentu, sehingga memungkinkan organisasi untuk merangkul nilai-nilai bersama yang melayani kesejahteraan bersama tanpa membedakan latar belakang individu (Racheman, 2011). Sementara itu, keyakinan terhadap *dharmakaya* mengarahkan perhatian pada aspek-aspek yang lebih dalam dan abadi dari kehidupan, yang dapat memberikan landasan moral yang kokoh dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan. Meskipun nilai-nilai Buddhayāna ini memiliki potensi yang besar untuk membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan, penelitian yang mendalam tentang penerapan nilai-nilai tersebut dalam konteks praktis organisasi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dapat menerapkan nilai-nilai Buddhayāna ini dalam budaya organisasi mereka, serta dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang potensi nilai-nilai Buddhayāna dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin organisasi, manajer, dan praktisi sumber daya manusia dalam upaya mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berkelanjutan (Racheman, 2011).

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode studi pustaka secara sistematis. Studi pustaka sistematis (*systematic literature review*) bersifat intensif dan mendalam, di mana pelaksanaannya memerlukan tenaga, pikiran, dan waktu yang cukup banyak (Dickson, 2017). Studi pustaka sistematis dinilai sebagai salah satu cara terbaik untuk mensintesis temuan-temuan penelitian yang mengkaji topik permasalahan yang sama. Dalam penelitian ini, penulis berusaha untuk mengenali, mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi seluruh pustaka yang digunakan untuk diinformasikan kepada pembaca.

## Hasil dan Pembahasan Penelitian

### a. Nilai-Nilai Buddhayāna

Buddhayāna bukanlah mazab atau aliran, melainkan agama Buddha itu sendiri. Terminologi Buddhayāna adalah identik dengan Ekayāna, satu kendaraan. Tidak ada perbedaan antara Buddha Theravāda, Buddha Mahāyāna, atau Buddha Vajrayāna. Semua itu adalah satu dalam Dharma atau Kebenaran. Seperti samudra yang hanya memiliki satu rasa, yaitu rasa garam, begitu pula Dharma hanya memiliki satu rasa, yaitu rasa kebebasan (*Ud. 56*). Buddhayāna sebenarnya adalah esensi dari ajaran Buddhadharma, yang dalam praktiknya melampaui pemikiran sempit sektarian dan budaya etnik. Keterbatasan sektarian jelas mereduksi pandangan, memperkuat egoisme, dan menimbulkan kebencian, yang tentu saja menghalangi perkembangan spiritual. Buddhayāna menolak sikap sektarian, yang tidak memiliki toleransi terhadap ajaran dan praktik dari berbagai aliran di dalam agama Buddha selain dari aliran

sendiri (Yusdhika *et al.*, 2023). Nilai-nilai Buddhayāna di Indonesia di populerkan oleh Y.M. Ashin Jinarakkhita. Berpegang teguh pada nilai-nilai Buddhayāna ini, Y.M. Ashin Jinarakkhita hingga membentuk organisasi dengan ciri Buddhayāna. Non-sektarian, inklusivisme, pluralisme, universalisme dan berkeyakinan kepada Dharmakaya (*Sanghyang Adi Buddha*/Ketuhanan Yang Maha Esa) merupakan nilai-nilai pada bingkai Buddhayāna.

### ***b. Budaya Organisasi***

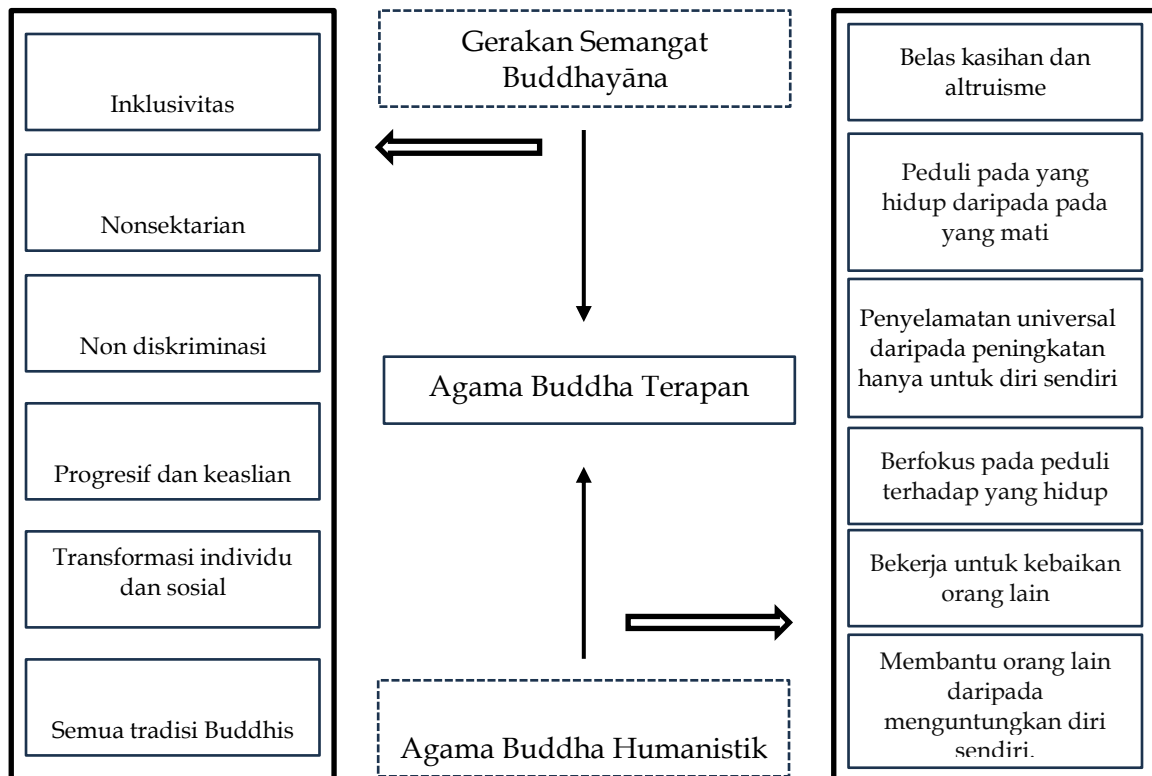
Budaya organisasi merupakan serangkaian makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Budaya organisasi menyangkut cara di mana karyawan memahami sifat-sifat budaya suatu organisasi, dan tidak tergantung pada apakah mereka menyukai sifat-sifat tersebut atau tidak (Ardianto *et al.*, 2024). Budaya organisasi bersifat deskriptif, tidak seperti kepuasan kerja yang bersifat evaluatif (Ardianto *et al.*, 2023). Budaya organisasi yang berkembang sesuai dengan Nilai-nilai Buddhis meliputi keyakinan terhadap ajaran Buddha (*saddha*), moralitas (*sila*), kemauan (*dana*), pengorbanan diri (*paricagga*), semangat (*viriyā*), cinta kasih (*metta*) (Dewi, 2021). Nilai-nilai ini menjadi landasan yang kuat bagi interaksi dan kerjasama di dalam organisasi, memperkuat hubungan yang harmonis antar anggota, serta mempromosikan lingkungan kerja yang penuh dengan kebijaksanaan, empati, dan penghargaan terhadap sesama. Dengan menginternalisasi nilai-nilai ini, individu-individu dalam organisasi diarahkan untuk bertindak secara bijaksana, bertanggung jawab, dan peduli terhadap kesejahteraan bersama, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan dan keberhasilan bersama.

### ***c. Nilai-Nilai Buddhayāna Dalam Menciptakan Budaya Organisasi***

Nilai-nilai Buddhayāna memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan. Konsep non-sektarian, pluralisme, inklusivisme, dan keyakinan terhadap Dharma kaya menjadi pilar utama dalam proses ini. Non-sektarianisme menolak pemikiran sempit sektarian dan mempromosikan toleransi serta penghargaan terhadap perbedaan keyakinan. Pluralisme mengakui keberagaman dalam pandangan dan praktik spiritual, memungkinkan ruang bagi berbagai tradisi dan pemahaman untuk bersatu dalam kerangka kerja yang terbuka dan inklusif. Inklusivisme mendorong partisipasi aktif dari semua anggota organisasi tanpa memandang latar belakang agama atau kepercayaan, menciptakan lingkungan yang memelihara rasa kebersamaan dan saling mendukung. Sementara itu, keyakinan terhadap Dharma yang kaya memperkaya budaya organisasi dengan nilai-nilai universal seperti moralitas, kemurahan hati, pengorbanan diri, semangat, dan kasih sayang, yang membentuk landasan yang kokoh bagi interaksi yang beretika dan kesejahteraan bersama.

Dengan mempraktikkan nilai-nilai ini dalam konteks organisasi, budaya yang berkelanjutan dan inklusif dapat terbentuk, memberikan dukungan bagi pertumbuhan individu dan kemajuan kolektif dalam jangka panjang. Seperti yang diungkapkan oleh Buddha, "Sebagaimana halnya dengan samudra raya yang hanya mempunyai satu rasa, yaitu rasa garam, demikian pula Dharma hanya mempunyai satu rasa, yaitu rasa kebebasan" (Ud. 56). Dalam perspektif ini, nilai-nilai Buddhayāna tidak hanya membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan, tetapi juga menginspirasi transformasi yang mendalam dan positif dalam cara kita berinteraksi dan bekerja bersama. Keterbatasan sektarian dengan jelas membatasi pandangan, memperkuat egoisme, dan memicu kebencian, yang secara alamiah akan menghalangi kemajuan spiritual (Mukti, 2001:3-12). Gerakan semangat Buddhayāna, justru memberikan ruang untuk menerima keragaman tanpa memberi kritik untuk menghindari.

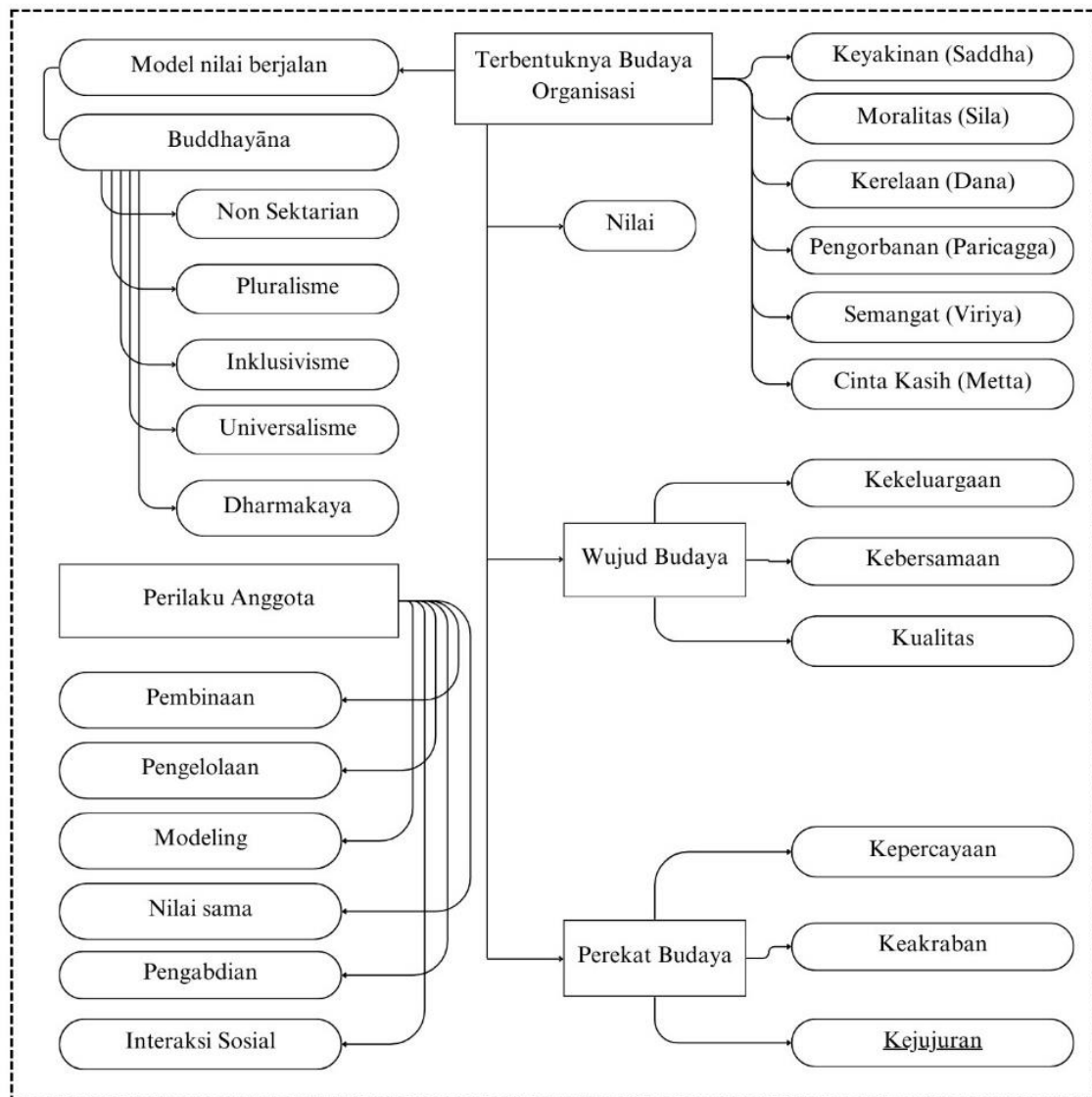
Gerakan semangat Buddhayāna merupakan bagian dari agama Buddha terapan. Semboyan Bhinneka Tunggal Ika yang menyatukan bangsa Indonesia sebaiknya juga diadopsi untuk menyatukan komunitas Buddha di Indonesia, yang memiliki beragam metode pemahaman dhamma dalam kerangka Buddhayāna (Grace *et al.*, 2021).



**Gambar 1.** Bagan Agama Buddha Humanistik dan Gerakan Semangat Buddhayāna Adalah Agama Buddha Terapan (Burmansah *et al.*, 2023)

Dari kerangka di atas dapat di artikan bahwa semangat Buddhayāna dapat menjadikan budaya organisasi yang merangkul semua aspek. Gerakan semangat Buddhayāna merupakan agama Buddha terapan melalui transformasi sosial dan dengan nilai-nilai nya seperti non sektarian, pluralisme, inklusivisme, universalisme dan Dharmakaya. Dengan nilai-nilai tersebut suatu organisasi dapat memiliki nilai pembeda yakni mengedepankan belas kasih, kepedulian, dan kebaikan untuk banyak orang. Lebih lanjut budaya organisasi dengan pendekatan agama Buddha terapan yakni dengan nilai *saddha, sila, dana, paricagga, viriya*, dan *metta*. Dengan nilai-nilai ini lah budaya organisasi dapat terbentuk. Selaras dengan kotbah Buddha bahwa, Dia yang terampil mengusahakan kesejahteraan, yang ingin mencapai keadaan tenang (*Nibbana*), harus bertindak demikian ini: dia harus mampu, jujur, sungguh jujur, berucap luhur, lemah lembut, dan rendah hati (Hansun, 2013). di sisi lain, Keyakinan (*Saddhā*) menjadi faktor yang sangat penting dalam menuntun individu menjadi lebih baik. Ketika individu memiliki keyakinan, maka keyakinan tersebut menjadi dasar yang mendorong individu untuk melakukan tindakan. Buddhayāna sebenarnya bukan suatu sekte atau aliran yang independen, karena pada awalnya, tujuan Buddhayāna adalah untuk menghindari terjadinya sektarianisme dan fanatisme (Putro, 2016). Berpegang pada Buddhayāna (Agama Buddha Inti), kita menjadi tidak sektarian dan mudah menerima kebhinekaan. Y.A. Ashin Jinarakkhita bersama-sama sejumlah tokoh buddhis internasional

lainnya adalah para guru besar yang telah melampaui sekte (Nyanabhadra, 2018b). Organisasi Buddhis akan berkembang dan menjadi visi serta misi Dharma, apabila semua yang terlibat meleburkan keakuan dalam kebersamaan. Kebersamaan yang bersifat saling melindungi dan mengasahi, karena ternyata semua makhluk mencintai dirinya masing-masing (S.I.75). Buddha mengajarkan enam faktor yang mengarah kepada harmoni (*saraniyadhamma*). Enam faktor tersebut mencakup (1) mengekspresikan kasih sayang melalui tindakan, (2) mengekspresikan kasih sayang melalui perkataan, (3) mengekspresikan kasih sayang melalui pikiran dan sikap, dengan memiliki niat baik terhadap sesama, (4) memberi kesempatan kepada orang lain untuk turut menikmati hasil yang baik dan halal, (5) menjalani kehidupan bermoral di hadapan publik atau pribadi, tidak menyakiti orang lain, (6) memiliki pandangan yang sama, yang mengarah pada pembebasan dari penderitaan, dan bertindak sesuai dengan pandangan tersebut, hidup secara harmonis tanpa konflik karena perbedaan pandangan (Bodhi, 2015). Lebih lanjut di jelaskan melalui kerangka tentang budaya organisasi dengan pendekatan agama Buddha dan nilai-nilai Buddhayāna.



**Gambar 1.** Terbentuknya Budaya Organisasi dalam Bingkai Buddhayāna (Hasri, 2016)

Melalui gerakan semangat Buddhayāna berhasil mempersatukan berbagai corak Agama Buddha yang berkembang belakangan, tentunya yang masih mengandung Agama Buddha Inti, terutama di Barat dan Indonesia (Nyanabhadrā, 2018a). Agama Buddha Indonesia mesti berlandaskan Buddhayāna (Agama Buddha Inti), meski diperkaya metode-metode yang membumi termasuk dalam hal penggunaan istilah. Esensial namun kontekstual, inti namun membumi. Budaya organisasi melalui nilai-nilai buddhayāna tercermin pada teladan YM. Ashin Jinarakkhita. Saat dalai lama berkunjung ke indonesia pada tahun 1976, dalam diskusinya menanyakan “*To what sect of Buddhism do you belong?*”. Bhiksu Ashin Jinarakkhita memberikan jawaban yang mengejutkan Dalai Lama dengan mengatakan, "Saya hanyalah seorang pelayan Buddha" (Lim, 2023). Hal ini menggambarkan teladan rendah hati yang di terapkan dalam organisasi yang di pimpin YM. Ashin Jinarakkhita.

Selain itu dalam interaksi sosial, YM. Ashin Jinarakkhita banyak berkecimpung pada organisasi. Biksu Ashin Jinarakkhita juga aktif dalam organisasi Buddha aras internasional, dengan menjadi wakil presiden untuk *The World Buddhist Sangha Council* dan *The World Buddhist Social Services*. Melalui kiprah beliau, pada tanggal 9 Agustus 2005 Presiden Republik Indonesia saat itu, Soesilo Bambang Yudhoyono menetapkan untuk menganugerahkan Tanda Kehormatan Bintang Mahaputera Utama bagi almarhum Bhadanta Ashin Jinarakkhita Atas jasa yang luar biasa terhadap negara dan bangsa Indonesia, serta pengorbanannya akan kebangkitan dan penyebaran agama Buddha di Indonesia (Fatwa, 2018). Melalui nilai-nilai Buddhayāna yang di populerkan oleh YM. Ashin Jinarakkhita, hingga saat ini organisasi Buddha di bawah naungan Keluarga Buddhayāna Indonesia (KBI) berpegang pada nilai non sektarian, pluralisme, inklusivisme, universalisme dan berkeyakinan terhadap Dharmakaya (Ardianto, Sunaryo and Sumardi, 2020b, 2020c). Organisasi di dalam wadah KBI tersebut antara lain.

**Tabel 1.** Daftar Organisasi Keluarga Buddhayana Indonesia

Logo	Nama	Keterangan
	Sangha Agung Indonesia	Sangha Agung Indonesia (Sagin), adalah wadah tunggal bernaungnya komunitas biksu dan biksuni yang berasal dari tradisi Theravada, Mahayana, Vajrayana dan memiliki pandangan nilai-nilai dasar Buddhayāna.
	Majelis Buddhayāna Indonesia	Majelis Buddhayāna Indonesia (MBI) merupakan penjelmaan dari Persaudaraan Upasaka Upasika Indonesia (PUUI) yang didirikan bertepatan pada hari suci Asadha 2499BE (tanggal 04 Juli 1955) di Watugong, Ungaran, Semarang, yang kemudian berubah menjadi Majelis Ulama Agama Buddha Indonesia (MUABI) pada tanggal 3-5 Maret 1972, serta akhirnya menjadi Majelis Upasaka Pandita Agama Buddha Indonesia (MUABI) pada tahun 1976, kemudian pada tanggal 7-8 Mei 1979 berubah menjadi Majelis Buddhayana Indonesia (MBI).

	<p>Sekretariat Bersama Yayasan-yayasan Buddhayāna (Sekber Yabuddhi)</p>	<p>Sekretariat Bersama Yayasan-yayasan Buddhayana (Sekber Yabuddhi) di didirikan di Manokwari, Papua Barat pada tanggal 23 April 2017. Deklarasi ditandatangani oleh pimpinan dari 27 yayasan-yayasan yang bernaung di dalam KBI (Keluarga Buddhayana Indonesia), dari 25 provinsi di Indonesia. Sekber Yabuddhi merupakan bagian integral dari Hubungan Kerja Segitiga Buddhayana, yang terdiri dari Perkumpulan Sangha Agung Indonesia (Sagin), Perkumpulan Majelis Buddhanaya Indonesia (MBI) dan Badan Otonom (Banom) serta Sekretariat Bersama Yayasan-yayasan Buddhayana Indonesia.</p>
	<p>Paguyuban Warga Usia Lanjut Bahagia (Wulan Bahagia)</p>	<p>Paguyuban Warga Usia Lanjut Bahagia (Wulan Bahagia) dikukuhkan oleh DPP MBI dengan Surat Keputusan Ketua Umum Pengurus Pusat MBI nomor 002/DP/PP MBI/SK/I/2005, tentang Pembentukan Badan Otonom Paguyuban Warga Usia Lanjut Bahagia (Wulan Bahagia), tertanggal 18 Januari 2005.</p>
	<p>Wanita Buddhis Indonesia</p>	<p>Wanita Buddhis Indonesia dibentuk pada tahun 14 Juli 1973, di Bandung oleh Y.A. MNS. Ashin Jinarakkhita yang pada saat itu pengurusnya adalah Ibu Sujata dan Ibu Visakha Gunadharma. Pada tahun 1976, di Bandung, diadakan re-organisasi dan dengan bantuan dari Sangha Agung Indonesia (Sagin) berhasil terbentuk Wanita Buddhis Indonesia yang terdiri dari wanita-wanita wihara-wihara yang berasal dari 18 provinsi di Indonesia.</p>
	<p>SIDDHI (Profesional Buddhist Fellowship)</p>	<p>SIDDHI (Profesional Buddhist Fellowship) pada tanggal 28 Juni 2003, yang merupakan wadah perhimpunan para profesional, eksekutif dan pengusaha yang bersimpati pada sifat-sifat luhur Buddha dharma dan berusaha meneladani pelayanan dan pengabdian Buddha Gautama.</p>
	<p>Sekber PMVB</p>	<p>Pemuda Buddhayana Indonesia merupakan penjelmaan dari Sekretariat Bersama Persaudaraan Muda-Mudi Vihara-vihara Buddhayana Indonesia (Sekber PMVB) yang didirikan pada hari suci Asadha 2525 BE tanggal 12 Juli 1981. Sekber PMVBI yang berbentuk konfederasi didirikan oleh Sangha Agung Indonesia (SAGIN) berdasarkan masukan dari para peserta Sarasehan nasional II Generasi Muda Buddhis Indonesia yang diadakan pada tanggal 9-11 Juli 1981 di Lembah Cipandawa, Pacet, Cianjur, Jawa Barat.</p>

Sumber: (Keluarga Buddhayana Indonesia, 2021)

Organisasi ini lah yang terus menjunjung tinggi budaya organisasi yang diwariskan oleh YM. Ashin Jinarakkhita. Nilai-nilai Buddhayāna tersebut tercermin dari Visi organisasi di bawah wadah Keluarga Buddhayana Indonesia (KBI).

## Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah bahwa nilai-nilai Buddhayana memiliki potensi besar dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan. Konsep non-sektarian, pluralisme, inklusivisme, dan keyakinan terhadap Dharma menjadi pilar utama dalam proses ini. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berkeadilan, yang mendukung pertumbuhan individu dan kemajuan kolektif dalam jangka panjang. Lebih lanjut, nilai-nilai Buddhayāna tercermin dalam teladan Bhiksu Ashin Jinarakkhita, yang menggambarkan kesederhanaan, penerimaan terhadap keberagaman, dan pengabdian kepada kebaikan bersama. Organisasi di bawah naungan Keluarga Buddhayana Indonesia (KBI) menjadi contoh nyata dalam menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang potensi nilai-nilai Buddhayana dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin organisasi, manajer, dan praktisi sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Anālayo. (2006). *Satipaṭṭhāna: The Direct Path to Realization*. Birmingham: Windhorse Publications. <https://www.buddhismuskunde.uni-hamburg.de/pdf/5-personen/analayo/direct-path.pdf>, accessed on March 17, 2024.
- Anālayo, Bhikkhu. (2014). Exploring Satipaṭṭhāna in Study and Practice. *Canadian Journal of Buddhist Studies* Vol. 10, 73–95. <https://www.buddhismuskunde.uni-hamburg.de/pdf/5-personen/analayo/exploring-satipatthana.pdf>, accessed on March 17, 2024.
- Bhikkhu Bodhi - The Wisdom Experience. (2023, November 20). The Wisdom Experience. <http://www.wisdompubs.org/author/bhikkhu-bodhi>
- Cabezón, Jose Ignacio. (1995). Buddhist Studies as a Discipline and the Role of Theory. *Journal of the International Association of Buddhist Studies* Volume 18 Number 2, 231-268. <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/jiabs/article/download/8836/2743>, accessed on March 18, 2024.
- Gethin, R.M.L. (2001). *The Buddhist Path to Awakening*. Oxford: Oneworld Publications. [https://abhidhamma-studies.weebly.com/uploads/2/7/7/2/27729113/the\\_buddhist\\_path\\_to\\_awakening\\_gethin.pdf](https://abhidhamma-studies.weebly.com/uploads/2/7/7/2/27729113/the_buddhist_path_to_awakening_gethin.pdf), accessed on March 19, 2024.
- Kiblinger, Kristin Beise. (2005). *Buddhist Inclusivism: Attitudes Towards Religious Others*. London: Routledge.
- Kuan, Tse-Fu. (2007). *Mindfulness in Early Buddhism: New Approaches through Psychology and Textual Analysis of Pali, Chinese and Sanskrit Sources*. Oxon: Taylor & Francis e-Library. <https://terebess.hu/keletkultinfo/Mindfulness-in-Early-Buddhism-Kuan.pdf>, accessed on March 18, 2024.
- Nattier, Jan. (2007). "One Vehicle" (一乘) in the Chinese Āgamas: New Light on an Old Problem in Pāli. *Annual Report of The International Research Institute for Advanced Buddhology at Soka University*, Vol. X, 181-200. [https://www.academia.edu/8263593/\\_One\\_Vehicle\\_%E4%B8%80%E4%B9%98\\_in\\_the\\_Chinese\\_%C4%80gamas\\_New\\_Light\\_on\\_an\\_Old\\_Problem\\_in\\_P%C4%81li](https://www.academia.edu/8263593/_One_Vehicle_%E4%B8%80%E4%B9%98_in_the_Chinese_%C4%80gamas_New_Light_on_an_Old_Problem_in_P%C4%81li), accessed on March 19, 2024.
- Ñāṇamoli, Bhikkhu and Bhikkhu Bodhi. (2001) *The Middle-Length Discourses of the Buddha: A Translation of the Majjhima Nikāya*. Somerville: Wisdom Publications. [https://www.dhammadata.com/Books16/Bhikkhu\\_Bodhi-Majjhima\\_Nikaya.pdf](https://www.dhammadata.com/Books16/Bhikkhu_Bodhi-Majjhima_Nikaya.pdf), accessed on March 16, 2024.
- Rupert M L Gethin. (n.d.). University of Bristol. <http://research-information.bristol.ac.uk/en/persons/rupert-m-l-gethin%287c32c26a-8f6f-42f8-aaea4fd97124ed5%29.html>, accessed on March 19, 2024.
- Sanskrit Dictionary. (n.d.). <https://www.sanskritdictionary.com/?iencoding=iast&q=eka&lang=sans&action=Search>, accessed on March 17, 2024.
- Sanskrit Dictionary. (n.d.-b). <https://sanskritdictionary.com/?q=ayana%22&lang=sans&iencoding=iast&action=Search>, accessed on March 17, 2024.
- Sīlānanda, Sayadaw U. (2004). Ruth-Inge Heinze, Ph.D (Ed.). *The Four Foundations of Mindfulness*. Somerville: Wisdom Publications. [https://anumodana.org/documentos/The\\_Four\\_Foundations\\_of\\_Mindfulness\\_Sayadaw\\_Silananda.pdf](https://anumodana.org/documentos/The_Four_Foundations_of_Mindfulness_Sayadaw_Silananda.pdf), accessed on March 19, 2024.

- Sujato, Bhikkhu. (2012) *A History of Mindfulness: How Insight Worsted Tranquillity in the Satipaṭṭhāna Sutta*. Australia: Santipada, 2012. [https://santifm.org/santipada/wp-content/uploads/2012/08/A\\_History\\_of\\_Mindfulness\\_Bhikkhu\\_Sujato.pdf](https://santifm.org/santipada/wp-content/uploads/2012/08/A_History_of_Mindfulness_Bhikkhu_Sujato.pdf), accessed on March 19, 2024.
- Thera, Nyanaponika. (2005). *The Heart of Buddhist Meditation: A Handbook of Mental Training Based on the Buddha's Way of Mindfulness*. Kandy: Buddhist Publication Society. [https://tereless.hu/keletkultinfo/the\\_heart\\_of\\_buddhist\\_meditation.pdf](https://tereless.hu/keletkultinfo/the_heart_of_buddhist_meditation.pdf), accessed on March 18, 2024.