

طراحی الگوی بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی

جواد کریمی^{۱*}، سحر محمودی^۲

۱. دکتری گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

۲. دانشجوی دکتری گروه رفتار حرکتی، دانشگاه تهران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی ایران است. جامعه پژوهش را خبرگان علمی دانشگاه‌ها و مدیران و معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه تشکیل می‌دهند. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی با دوازده نفر از اعضای جامعه پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون متن مصاحبه‌ها تحلیل شدند. در این پژوهش، به‌منظور اعتمادپذیر ساختن یافته‌ها فرایند کدگذاری، تحلیل، نمایش نوشتاری و دیداری داده‌ها منظم و دقیق توصیف شدند. بر اساس یافته‌ها مزایای عملکرد تأملی شامل افزایش اعتماد به نفس برای انجام وظایف، افزایش انگیزه پیشرفت، افزایش انگیزه عملکردی، افزایش خلاقیت و نوآوری، افزایش سلامتی و رفاه، ایجاد فضایی برای سرگرمی و خوش‌بینی، بهبود روابط و همکاری، تقویت انضباط و مسئولیت‌پذیری، مدیریت استرس و افزایش رضایت شغلی و افزایش همبستگی تیمی بود. معایب شامل وابستگی به تشویق‌های خارجی، افزایش استرس و فشار روانی، افزایش رقابت مضر، افزایش سرمایه‌گذاری نادرست، افزایش فشارهای اجتماعی، بهبود ناپایدار عملکرد، کاهش توانایی مدیریت استرس و ارتباطات، کاهش توجه به اصول اخلاقی و اجتماعی، کاهش صداقت و شفافیت است. همچنین راهبردهای ارتقاء مهارت‌های مدیریت استرس و فشار، مشاوره و پشتیبانی روانشناختی، ترویج فرهنگ تأمل مثبت، ایجاد فرصت‌های عملی برای تمرین، تمرینات ذهن آگاهی و تأکید بر فاصله‌گذاری زمانی برای بهبود عملکرد تأملی شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: عملکرد، تأمل، معلم، تربیت بدنی، ایران

Designing a model for improving reflective practice in physical education teachers

Javad Karimi ^{1*}, Sahar Mahmoudi ²

1. Ph.D Department of Sports Management, Razi University, Kermanshah
2. Ph.D candidate in the Department of motor Behavior, University of Tehran

Abstract

The purpose of the current research is to design a model for improving reflective practice in physical education teachers in Iran. The research community consists of scientific experts from universities and managers and physical education teachers of Kermanshah province. A semi-structured interview was conducted with twelve members of the research community using the purposeful snowball sampling method. Then, the text of the interviews were analyzed using the method of content analysis. In this research, in order to make the findings reliable, the process of coding, analysis, written and visual display of data was described regularly and accurately. Based on the findings, the benefits of reflective practice include increasing self-confidence to perform tasks, increasing motivation to progress, increasing performance motivation, increasing creativity and innovation, increasing health and well-being, creating space for fun and optimism, improving relationships and cooperation, strengthening discipline and responsibility. Stress management and increased job satisfaction and increased team cohesion. Disadvantages include dependence on external incentives, increase in stress and psychological pressure, increase in harmful competition, increase in wrong investment, increase in social pressures, unstable performance improvement, decrease in the ability to manage stress and communication, decrease in attention to moral and social principles, decrease in honesty and transparency. Also, strategies for improving stress and pressure management skills, counseling and psychological support, promoting a culture of positive reflection, creating practical opportunities for practice, mindfulness exercises and emphasizing time spacing to improve reflective performance were identified.

Keywords: performance, reflection, teacher, physical education, Iran

* Corresponding Author; Email: karimi3488@gmail.com

۱. مقدمه

محققان سازمانی از اصطلاحات مختلفی برای اشاره به فرآیند کلی معطوف کردن توجه افراد به درون برای بررسی تجربه کاری استفاده می‌کنند. محققانی که پیامدهای مثبت رجوع به درون را مطالعه می‌کنند، معمولاً این فرآیند را تأمل یا تأمل می‌نامند. در یک زمینه سازمانی، تأمل به در نظر گرفتن اینکه چگونه مسائل مربوط به کار بر توانایی فرد برای دستیابی به نتایج مثبت تأثیر می‌گذارد، اشاره دارد (وو و همکاران، ۲۰۲۲). افراد برای بهره‌مندی از مزایای تأمل، نیازی به صرف زمان زیادی برای تأمل ندارند. افرادی که تنها یک قسمت کوچک از روز خود را به تأمل در تجربیات خود در محل کار اختصاص می‌دهند، از اثرات افزایش دهنده عملکرد لذت می‌برند. به عنوان مثال، دی استفانو و همکاران (۲۰۱۴) یک آزمایش میدانی در یک مرکز تماس انجام دادند و متوجه شدند که کسانی که ۱۵ دقیقه آخر روز خود را صرف گزارش در مورد فعالیت‌های روزانه خود می‌کنند، در آزمون ارزیابی کار نمره بالاتری کسب کردند. مطالعات نشان داده‌اند که تأمل در جنبه‌های مثبت شغلی به افراد کمک می‌کند تا شرایط کاری خود را به‌طور مثبتی چارچوب‌بندی کنند و از استرس کاری بهبود بخشد (فریتز و زوننتاگ، ۲۰۰۶). مطالعات نشان داده‌اند که کسانی که در تمرینات تأملی در پایان روز کاری شرکت می‌کنند و بر رویدادهای مثبتی که برای آنها اتفاق می‌افتد، تمرکز می‌کنند، شکایات کمتری از نظر سلامت جسمی و روانی دارند (بونو و همکاران، ۲۰۱۳). علاوه بر این، این افراد همچنین احساس معناداری بیشتری از کار، اعتماد به نفس، حمایت همکاران، و مشارکت کاری دارند و روحیه بهتری صبح روز بعد تجربه می‌کنند (سوننتاگ و گران، ۲۰۱۲؛ مایر و همکاران، ۲۰۱۶؛ سوننتاگ و همکاران، ۲۰۲۱). گروه‌ها می‌توانند به‌طور مشترک به تأمل دادن در سازمان بپردازند. تأمل تیمی نشان می‌دهد که اعضای گروه به‌طور آشکار در مورد مسائل مربوط به عملیات تیم فکر می‌کنند و آنها را بررسی می‌کنند. تأمل تیمی به گروه‌ها کمک می‌کند تا با عدم قطعیت در عملکرد سازمانی سازگار شوند، اطلاعات مربوط به دستیابی به اهداف تیم را پردازش کنند و ایده‌های جدید تولید کنند (شیپرز و همکاران ۲۰۱۴، ۲۰۱۵). تأمل تیمی می‌تواند بهبودی در رفاه عاطفی و جسمی ایجاد کند. چن و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که تیم‌هایی که تحت مداخله تأملی تیمی قرار گرفتند، در مقایسه با تیم‌هایی که در شرایط کنترل در یک برنامه تیم‌سازی پلاسبو شرکت کردند، فرسودگی کمتری داشتند. آن‌ها کمتر خسته و بدبین بودند و حس کارآمدی بیشتری داشتند. به علاوه، افراد می‌توانند با درگیر شدن در تأمل مثبت در طول اوقات فراغت خود، رفاه خود را افزایش دهند. به عنوان مثال، یک مطالعه تجزیه و تحلیل نمایه پنهان نشان داد که افرادی که عمدتاً جنبه‌های مثبت شغل خود را در طول اوقات فراغت خود منعکس می‌کنند، سطح بالایی از رفاه را گزارش می‌کنند. آن‌ها همچنین گزارش کردند که احساس انرژی بیشتر و خستگی کمتری داشتند (کاسپر و همکاران، ۲۰۱۹). تأمل می‌تواند باعث شود افراد نسبت به دیگران مفیدتر شوند. گران و داتان (۲۰۱۲)، گزارش کردند که شرکت‌کنندگان پس از تأمل تجربیاتی که در آن به سایر افراد کمک کرده‌اند تا احساس قدرت‌دانی کنند، به‌طور همزمان بیشتری زمان و منابع را برای کمک به سازمان خود و همچنین پول بیشتری برای کمک به قربانیان بلایای طبیعی اختصاص دادند، در مقایسه با تجربیاتی که در آن خودشان به خاطر دریافت منفعت از دیگران احساس قدرت‌دانی کردند. تأمل در تجارب شخصی در کمک به دیگران می‌تواند به عنوان یک مشارکت‌کننده توانا و دلسوز هویت فرد را تقویت کرده و افزایش دهد و این هویت تقویت‌شده رفتارهای اجتماعی را تشویق می‌کند. همچنین، تأمل نقش مهمی در رهبری نیز دارد. این امر خودآگاهی را تسهیل می‌دهد، که جزء کلیدی فرآیند خودسازی رهبران است (ریچارد و جانسون، ۲۰۱۱). این امر به رهبران این امکان را می‌دهد که به‌طور انتقادی در مورد اعتقادات و کار خود فکر کنند و توسعه آنها را بر عهده گیرند (نسبایت، ۲۰۱۲).

با این حال، یک هشدار وجود دارد که باید در مورد تأثیر تأمل بر بهزیستی و سلامتی در نظر گرفت. به نظر می‌رسد که تأمل در اوقات فراغت فرد تنها زمانی باعث افزایش رفاه می‌شود که افراد در مورد رویدادهای مثبت فکر کنند. برای مثال، یک مطالعه طولی نشان داد که افرادی که در طول تعطیلات خود در مورد رویدادهای کاری منفی فکر می‌کنند تا دو هفته پس از بازگشت به کار احساس خستگی و بی‌تفاوتی بیشتری می‌کنند. (فرزتز و سوننتاگ، ۲۰۰۶). وقتی تفکر منفی به صورت مداوم ظاهر می‌شود، مانند نگرانی یا نشخوار فکری، عملکرد افراد را کاهش می‌دهد. این امر نشان‌دهنده اهمیت توجه و استقامت شناختی است. اگر مسائلی که با آن‌ها مواجه می‌شوند، با چیزی دیگر تداخل داشته باشد، می‌تواند توانایی آن‌ها را

برای تمرکز بر روی کار مورد نظر آسیب بزند (وو و همکاران، ۲۰۲۲). نشخوار فکری می‌تواند از بیان ایده‌های افراد جلوگیری کند، که این ممکن است به مشکلاتی در عملکرد افراد بیانجامد. سازمان‌ها زمانی عملکرد بهتری دارند که کارکنان ایده‌های خود را برای حل مشکلات سازمانی ارائه دهند (بارانیک و همکاران ۲۰۱۷). همچنین، فراهم کردن شرایطی که باعث فرو رفتن فرد در فکر کردن بیش از حد به شغل خود می‌شود، می‌تواند عملکرد را تضعیف کند. به عبارت دیگر، نشخوار فکری می‌تواند از طریق مسیرهای مختلف تأثیرات منفی بر عملکرد داشته باشد. (مادرید و همکاران ۲۰۱۵). برخی پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که افراد مبتلا به نشخوار فکری، بهزیستی عاطفی و جسمی ضعیف‌تری تجربه می‌کنند. این افراد حتی در مواجهه با مشکلات، احساس ناراحتی بیشتری دارند و توانایی آن‌ها برای حل مسائل یا انجام کارهایی جهت بهبود حالشان کاهش می‌یابد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۸). این مسائل می‌توانند به طور مستقیم بر روی سلامت جسمانی و روحی افراد تأثیر بگذارند. در نتیجه، نشخوار فکری می‌تواند باعث فعال شدن سیستم‌های فیزیولوژیکی در بدن شود و به شدت بر روی سلامت جسمانی و روحی افراد اثر بگذارد (دمسکای و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، افرادی که نشانه‌های توهین‌آمیز از سرپرستان خود را تجربه می‌کنند و به خود نشخواری کنند، ممکن است به عنوان پتانسیلی برای واکنش‌های انحرافی و واکنش‌های منفی دیگر در محیط کار محسوب شوند. (لیائو و همکاران ۲۰۲۱). یکی از پیامدهای منفی دیگر نشخوار فکری، تداخل آن با فرآیندهای رهبری است. به عنوان مثال، یک مطالعه نشان داد که رهبرانی که در عصر نشخوار قرار دارند، روز بعد کمتر به زیردستان خود کمک می‌کنند؛ زیرا نشخوار فکری منابع تنظیمی آنها را مصرف می‌کند (گابریل ۱ و همکاران، ۲۰۲۱). این موضوع می‌تواند منجر به کاهش ارتباطات اجتماعی معنادارتر و حتی افزایش احساس تنهایی در رهبران شود. به علاوه، تحقیقات نشان دادند که نشخوار فکری می‌تواند افرادی را که موقعیت رهبری رسمی ندارند، از درگیری در رفتارهای رهبری باز دارد؛ زیرا منابع توجهی که برای انجام چنین رفتارهایی نیاز دارند، به شدت کاهش می‌یابد (سچیوبرت^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

با توجه به این مشکلات شواهد نشان می‌دهد که استفاده از نام خود یا ضمائر غیر اول شخص هنگام بازاندیشی خاموش، باعث تقویت توانایی افراد برای استدلال عاقلانه و مدیریت بهتر شرایط استرس‌زا می‌شود. این نوع خودگفتاری از راه دور با کاهش واکنش‌های عاطفی از طریق گزارش خود، اقدامات فیزیولوژیکی و عصبی مرتبط است. استفاده از این نوع خودگفتاری با کاهش مقاومت کلی محیطی در افراد آماده به سخنرانی مقابل هیئت داوران نیز مرتبط است (اورول و همکاران ۲۰۱۹؛ استریمر و همکاران ۲۰۱۷). علاوه بر این نوشتن صریح درباره افکار و احساسات در مورد تجربیات منفی، می‌تواند توانایی افراد را برای مدیریت موقعیت‌های هیجانی به روش‌هایی که بهبود سلامت جسمی و روانی را تسهیل کند (پنیکر و چانگ، ۲۰۰۷). استفاده از ابزار فاصله‌گذاری زمانی می‌تواند به افراد کمک کند تا واقعیت اتفاق‌های منفی را مد نظر داشته باشند و از آن یادآوری کنند. این شامل تفکر در مورد موقعیت فعلی خود در آینده دور است (بروهلمان و آیدوک، ۲۰۱۵). با استفاده از چشم‌انداز زمانی دور، یعنی فاصله‌گذاری زمانی، می‌توان به کاهش احساس پریشانی مرتبط با رویدادهای مهم زندگی، مانع تجربیات طرد اجتماعی، و همچنین عوامل استرس‌زا، کمک کرد (چیشیما و همکاران، ۲۰۲۱). استفاده از فاصله زمانی یکی از تمرینات ذهنی است که افراد را در مواقع پریشانی، از دید تونلی خود خارج کرده و به تجربه خود یک تصویر بزرگتر می‌دهد. استفاده از ارزیابی‌های گسترده‌تر دیدگاه نیز افراد را هدایت می‌کند تا فراتر از گذشته، بر شرایط خود به طور گسترده‌تر تمرکز کنند. تحقیقات نشان داده است که این نوع تمرینات مثبتاً بر روی میزان پریشانی افراد تأثیر مثبتی دارد (شارتاو و همکاران، ۲۰۰۹).

بر اساس اصول مشخص و معقول، می‌توان گفت که رفتار تأملی عنصری حیاتی در حوزه تربیت بدنی و تعلیم و تربیت است. این شیوه از رفتار، قابلیت این را دارد که تأثیراتی چشمگیر بر روی عملکرد معلمان تربیت بدنی بگذارد. تأمل و تفکر عمیق درباره اعمال و تصمیم‌ها به معلمان کمک می‌کند تا آموزش‌های مؤثرتری ارائه دهند و نحوه ارتباط با دانش‌آموزانشان را بهبود ببخشند. با این حال، در ایران، ممکن است نقصان در سیستم‌های آموزشی و عدم توجه کافی به این جزء مهم، باعث

¹ Gabriel

² Schubert

شود که معلمان تربیت بدنی نه تنها به اهمیت رفتار تأملی پی نبرند، بلکه از اتخاذ گام‌های لازم برای پرورش و بهبود این مهارت نیز باز بمانند. این مسئله می‌تواند به افت معیارهای آموزشی و پدید آمدن موانعی در مسیر ایجاد روابط مثبت و سازنده با معلمان بیانجامد. این پژوهش قصد دارد تا با شناسایی و تحلیل اجمالی عوامل متفاوتی که بر رفتار تأملی معلمان مؤثر هستند، به بررسی دقیق‌تر آن‌ها بپردازد. در این میان، بررسی مزایای رفتار تأملی، همچون افزایش توانایی حل مسئله، تقویت مهارت‌های فکری و ارتقا توانایی‌های تصمیم‌گیری آگاهانه، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. علاوه بر این، معایب احتمالی نادیده گرفتن این نوع رفتار، از جمله تصمیم‌گیری‌های اشتباه و آموزش‌های کم‌اثر نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت. به منظور مواجهه با این چالش‌ها و ارتقا سطح کیفی تعلیم و تربیت در رشته تربیت بدنی، راهبردهای مختلفی پیشنهاد می‌گردند. آنچه در این پژوهش به دنبال آن هستیم، ایجاد یک مجموعه مدون از دستورالعمل‌ها، اصول و تاکتیک‌های عملی برای معلمان است تا به آن‌ها کمک کنیم تا رفتار تأملی خود را به طور مؤثری پرورش دهند. این امر نه تنها برای پیشرفت فردی آن‌ها مهم است، بلکه می‌تواند به افزایش کیفیت آموزش در سطح ملی کمک کند و موجب شکوفایی بالقوه در عرصه تربیت بدنی شود.

۲. روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی ایران است. روش تحقیق به صورت کیفی بود. جامعه پژوهش را خبرگان علمی دانشگاه‌ها و مدیران و معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه تشکیل می‌دهند. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی با دوازده نفر از اعضای جامعه پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون متن مصاحبه‌ها تحلیل شدند. در این پژوهش، به‌منظور اعتمادپذیر ساختن یافته‌ها فرایند کدگذاری، تحلیل، نمایش نوشتاری و دیداری داده‌ها منظم و دقیق توصیف شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از ابزار مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شد. این شیوه مصاحبه، پیش از اجرا، سؤالات را معین می‌کند، با این حال، اجازه می‌دهد پاسخ‌دهندگان به شیوه‌ای آزادانه به آن‌ها پاسخ دهند. ادامه مصاحبه‌ها به شرایطی بستگی داشت که در آن شرکت‌کنندگان دیدگاه نوآورانه‌ای را ارائه دهند؛ این روند تا رسیدن به اشباع مفهومی پیش رفت (پس از انجام دادن ۱۲ مصاحبه و رسیدن به اشباع مفهومی، ۲ مصاحبه اضافی به عنوان تأییدیه انجام شد). تحلیل و بررسی یافته‌ها طی استفاده از روش‌های مؤثر در تحلیل مضمون و درآوردن مفاهیم صورت گرفت به طوری که پژوهشگر از متن اصلی مصاحبه‌ها، عناصر بنیادین را استخراج و به آن‌ها مفاهیم معناداری ارتباط داد. در ادامه، مفاهیمی با معانی هم‌خانواده در دسته‌بندی‌های موضوعی مرتب شدند. توجه به این نکته ضروری است که چون تحلیل کیفی داده‌ها بالقوه تابعی از تفسیر پژوهشگران می‌باشد، برای تضمین قابلیت اطمینان تحقیق، یک توصیف دقیق از فرایند جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها به صورت مرتب و منظم ارائه گردید.

۳. یافته‌های تحقیق

جمعیت مورد مطالعه این پژوهش شامل ۱۴ نفر از خبرگان آشنا به حیطه مورد مطالعه بود که دارای تجربه لازم در حوزه دبیری تربیت بدنی و امور تربیتی بودند. در جدول ۱ به ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش اشاره شده است.

جدول ۱. ویژگی جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	جنسیت	تحصیلات	پست سازمانی
۱	زن	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه
۲	مرد	دکتری تخصصی	دبیر تربیت بدنی و مدرس دانشگاه
۳	زن	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه
۴	مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه
۵	مرد	کارشناسی ارشد	دبیر تربیت بدنی

۶	زن	دکتری تخصصی	دبیر تربیت بدنی و مدرس دانشگاه
۷	مرد	دکتری تخصصی	دبیر تربیت بدنی
۸	مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه
۹	مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه
۱۰	زن	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه
۱۱	مرد	کارشناسی ارشد	دبیر تربیت بدنی
۱۲	زن	دکتری تخصصی	دبیر تربیت بدنی و عضو بنیاد نخبگان
۱۳	مرد	کارشناسی ارشد	کارشناس تربیت بدنی آموزش و پرورش
۱۴	مرد	دکتری تخصصی	عضو هیئت علمی دانشگاه

یافته‌های پژوهش که از مصاحبه با مشارکت کنندگان مستخرج شد پس از مراحل کدگذاری سه مرحله‌ای در قالب چارچوب و مدل مفهومی تنظیم گردید. این یافته‌ها در جدول ۲ و ۳ و ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۲. مزایای عملکرد تاملی معلمان تربیت بدنی

مفاهیم	مقوله	مفهوم کلی
تشویق به همکاری و تعامل مثبت بین همکاران	افزایش همبستگی تیمی	مزایای عملکرد تاملی
ایجاد بستری برای همکاری بیشتر در فعالیت‌های تربیت بدنی		
افزایش انگیزه برای همکاری تیمی در فعالیت‌های ورزشی		
ایجاد فضایی برای ارتقاء همبستگی بین اعضای تیم		
ایجاد انگیزه برای شرکت در برنامه‌های ورزشی و تربیت بدنی	افزایش انگیزه عملکردی	
تقویت عزم و انگیزه شخصی برای بهبود و توسعه فعالیت‌های ورزشی		
افزایش عملکرد فردی و گروهی در فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی		
تقویت استمرار عملکرد و ورزش در زمان‌های مدت		
افزایش علاقه به همکاری با دیگران	بهبود روابط و همکاری	
تقویت ارتباطات بین کارکنان مختلف در زمینه‌های ورزشی		
تقویت روابط اجتماعی و دوستی در محیط کار		
افزایش هم‌افزایی و تعامل مثبت در محیط کار		
تشویق به ورزش و فعالیت‌های تربیت بدنی برای بهبود سلامتی فیزیکی و روانی	افزایش سلامتی و رفاه	مزایای عملکرد تاملی
ایجاد فضایی برای تعادل کار و زندگی شخصی		
افزایش انگیزه برای حضور در فعالیت‌های ورزشی جهت بهبود روحیه و سلامتی		
تشویق به رعایت استانداردهای بهداشتی و توسعه فردی در زمینه سلامتی		
تشویق به یادگیری فنون و مهارت‌های ورزشی و تربیت بدنی	افزایش انگیزه پیشرفت	
تقویت انگیزه برای رشد و پیشرفت در زمینه‌های ورزشی و تربیت بدنی		
افزایش علاقه به یادگیری و به‌روزرسانی اطلاعات در زمینه‌های ورزشی		
ایجاد فضایی برای توسعه مهارت‌های جدید و پیشرفت در زمینه‌های ورزشی		
تشویق به ارائه ایده‌های نو و خلاقانه در زمینه ورزش و تربیت بدنی	افزایش خلاقیت و نوآوری	
تقویت خلاقیت در برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های ورزشی		
تشویق به نوآوری در روش‌ها و فرآیندهای ورزشی		

	افزایش توانایی حل مسائل و پیشنهاد راهکارهای خلاقانه در زمینه‌های ورزشی
افزایش اعتماد به نفس برای انجام وظایف	تشویق به ارائه ایده‌ها و پیشنهادات بهره‌وری افزایش اعتماد به نفس و انگیزه برای تلاش و کارکرد بهتر ایجاد انگیزه برای پیشروی و پیشرفت در فعالیتهای ورزشی و تربیت بدنی تقویت روحیه و اعتماد به نفس برای مواجهه با چالش‌های ورزشی
تقویت انضباط و مسئولیت‌پذیری	افزایش توجه به انضباط و رعایت قوانین و مقررات ورزشی تشویق به پذیرش مسئولیت در انجام وظایف ورزشی و تربیت بدنی افزایش انگیزه برای رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای در فعالیتهای ورزشی تعزیز اعتماد به نفس و افزایش مسئولیت‌پذیری در تیم‌های ورزشی
مدیریت استرس و افزایش رضایت شغلی	تقویت مهارت‌های مدیریت استرس در فعالیتهای ورزشی افزایش رضایت از شغل از طریق فعالیتهای ورزشی و تربیت بدنی کاهش سطوح استرس و افزایش نشاط و انرژی از طریق ورزش و تربیت بدنی ایجاد فضایی برای مدیریت و کنترل استرس‌های مرتبط با محیط کار
ایجاد فضایی برای سرگرمی و خوش‌بینی	افزایش انگیزه برای شرکت در فعالیتهای ورزشی به عنوان یک فعالیت سرگرم‌کننده تشویق به داد و ستد مثبت در فعالیتهای ورزشی ایجاد فضایی برای لذت‌بردن از فعالیتهای ورزشی تقویت خوش‌بینی برای فعالیتهای ورزشی

بر اساس یافته‌ها مزایای عملکرد تأملی شامل افزایش اعتماد به نفس برای انجام وظایف، افزایش انگیزه پیشرفت، افزایش انگیزه عملکردی، افزایش خلاقیت و نوآوری، افزایش سلامتی و رفاه، ایجاد فضایی برای سرگرمی و خوش‌بینی، بهبود روابط و همکاری، تقویت انضباط و مسئولیت‌پذیری، مدیریت استرس و افزایش رضایت شغلی و افزایش همبستگی تیمی بود.

جدول ۳. معایب عملکرد تأملی معلمان تربیت بدنی

مفاهیم	مقوله	مقوله کلی
وابستگی به تشویق‌های مدیریت برای انجام کارهای ورزشی	وابستگی به تشویق‌های خارجی	مفاهیم عملکرد تأملی
کاهش انگیزه و عملکرد بدون حضور تشویق‌های خارجی	کاهش استقلال و اعتماد به نفس در انجام وظایف ورزشی	
افزایش فشار و استرس برای نشان دادن عملکرد تأملی مثبت	افزایش استرس و فشار روانی	
کاهش رضایت شغلی به دلیل اضافه شدن فشارهای جدید		
افزایش اضطراب و استرس روانی ناشی از وابستگی به تأمل مثبت		
احتمال ادای عملکرد تأملی با نوعی تقلبی	کاهش صداقت و شفافیت	
محدودیت در ابراز نظرات و انتقادات واقعی به دلیل فراهم شدن فضای اجتماعی مثبت		
کاهش ارتباط مستقیم و صادقانه بین کارکنان در محیط ورزشی		
افراد ممکن است به دلیل تشویق به نوعی به دنبال نمایش عملکرد باشند.	بهبود ناپایدار عملکرد	
کاهش توانایی ارزیابی عملکرد بر اساس رفتار واقعی		
ناپایداری ورزشی و تربیت بدنی به دلیل وابستگی به تشویق‌های خارجی	افزایش رقابت	
افزایش رقابت ناپایدار و مضر بین کارکنان به دلیل اهداف تشویقی	مضر	
کاهش همبستگی و همکاری به دنبال رقابت بیش از حد		

	افزایش ناخشنودی و تقابل در محیط ورزشی
	کاهش رعایت اصول اخلاقی به دلیل وابستگی به تشویق‌ها
	ضعف در تبیین و رعایت اصول اخلاقی در فعالیتهای ورزشی
کاهش توجه به اصول اخلاقی و اجتماعی	افزایش رفتارهای نامناسب به دلیل تلاش برای ارضای تشویق‌ها
	کاهش مشارکت و انگیزه برای انجام فعالیتهای گروهی به دلیل وابستگی به تشویق‌ها
	عدم مشارکت در اجتماعات و فعالیتهای تیمی
	افزایش تمرکز بر اهداف فردی به دلیل فقدان احساس تعلق به گروه
افزایش سرمایه‌گذاری نادرست	افزایش سرمایه‌گذاری نادرست در زمینه‌های موازی به دلیل تمرکز بر تشویق‌ها
	کاهش تمرکز بر یادگیری و توسعه حرفه‌ای به دلیل تمرکز بر امتیازهای خارجی
	افزایش تمرکز بر ارزیابی و اهداف کوتاه‌مدت به دلیل وابستگی به تشویق‌ها
افزایش فشارهای اجتماعی	افزایش فشارهای اجتماعی برای نشان‌دادن عملکرد تأملی مثبت
	کاهش راحتی روانی و شخصی به دلیل فشارهای اجتماعی
	افزایش اضطراب و نگرانی در محیط کار به دلیل انتظارات بیش از حد
کاهش توانایی مدیریت استرس و ارتباطات	کاهش تمرکز بر مدیریت استرس و ارتباطات به دلیل تمرکز بر تشویق‌ها
	ضعف در مدیریت ارتباطات بین اعضای تیم به دلیل کاهش همبستگی
	افزایش سطوح استرس و ناراحتی به دلیل فشارهای اجتماعی و فشارهای رقابتی

معایب عملکرد تاملی معلمان تربیت بدنی شامل وابستگی به تشویق‌های خارجی، افزایش استرس و فشار روانی، افزایش رقابت مضر، افزایش سرمایه‌گذاری نادرست، افزایش فشارهای اجتماعی، بهبود ناپایدار عملکرد، کاهش توانایی مدیریت استرس و ارتباطات، کاهش توجه به اصول اخلاقی و اجتماعی، کاهش صداقت و شفافیت است.

جدول ۴. راهبردهای بهبود عملکرد تاملی معلمان تربیت بدنی

مقاله کلی	مقاله	مفاهیم
	ارتقاء مهارت‌های مدیریت استرس و فشار	برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف تقویت مهارت‌های مدیریت استرس و فشار
		ارائه ابزارها و روش‌های عملی برای افزایش سازگاری با فشارهای مختلف
		ارائه تکنیک‌های تنظیم هیجان و مدیریت خشم
	مشاوره و پشتیبانی روانشناختی	آموزش مهارت‌های مدیریت زمان و برنامه‌ریزی مؤثر برای کاهش فشارها
		آموزش روش‌های مقابله‌گرایی با مسائل و حل مسائل به منظور کاهش استرس
		ایجاد فضایی برای مشاوره و پشتیبانی روانشناختی در دانشگاه
		آموزش مهارت‌های روانشناسی کاربردی برای افزایش آگاهی درباره سلامت روانی و ارتقاء انگیزه
		ارائه راهکارهای مقابله با استرس و افزایش سلامت روانی
	ترویج فرهنگ تأمل مثبت	ارائه الگوها و نمونه‌های مثبت از رفتارهای تأملی در محیط دانشگاه
		تشویق به فعالیتهای و رفتارهای مثبت و سازنده‌گرا در میان معلمان تربیت بدنی
		ایجاد فضاهای مشترک برای به اشتراک گذاری تجربیات مثبت و راهکارهای موفق
	ایجاد فرصت‌های عملی برای تمرین	فراهم کردن فضاهای عملیاتی برای تمرین رفتارهای تأملی مثبت
		استفاده از مطالعه موردی‌ها و فرصت‌های آموزشی برای تمرین مهارت‌های تأمل مثبت
		ارائه فرصت‌های عملیاتی برای ارزیابی و بازخورد بر روی رفتارهای تأملی مثبت
	تمرینات ذهن	انجام تمرینات تنفسی و مراقبت از نحوه تنفس به منظور کاهش استرس و پریشانی.

آگاهی	مدیتیشن برای ایجاد گرایش مثبت به رفتارهای روزانه
	تمرینات حرکتی آگاهانه و مطالعه و تمرکز بر زمان حال
تاکید بر فاصله	استفاده از ارزیابی‌های گسترده‌تر برای تمرکز بر شرایط به طور گسترده‌تر و فراتر از گذشته.
گذاری زمانی	ایجاد و استفاده از محیط آرام و مهیج برای کمک به تعادل و آرامش ذهنی. تمرکز بر تجربه حال و استفاده از تفکر سازنده برای افزایش سطح انرژی و خوش‌بینی.

بر اساس یافته‌های جدول فوق راهبردهای ارتقاء مهارت‌های مدیریت استرس و فشار، مشاوره و پشتیبانی روانشناختی، ترویج فرهنگ تأمل مثبت، ایجاد فرصت‌های عملی برای تمرین، تمرینات ذهن آگاهی و تاکید بر فاصله گذاری زمانی برای بهبود عملکرد تاملی شناسایی شدند.



شکل ۱. الگوی بهبود عملکرد تأملی معلمان تربیت بدنی

۴. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی الگوی بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی ایران انجام شد. بر اساس یافته‌ها مزایای عملکرد تأملی شامل افزایش اعتماد به نفس برای انجام وظایف، افزایش انگیزه پیشرفت، افزایش انگیزه عملکردی، افزایش خلاقیت و نوآوری، افزایش سلامتی و رفاه، ایجاد فضایی برای سرگرمی و خوش‌بینی، بهبود روابط و همکاری، تقویت انضباط و مسئولیت‌پذیری، مدیریت استرس و افزایش رضایت شغلی و افزایش همبستگی تیمی بود. بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند تأثیر فراوانی بر انگیزه، عملکرد و استمرار داشته باشد. با بهبود عملکرد تأملی، آن‌ها می‌توانند انگیزه و

عزم شخصی فردی و گروهی را بهبود بخشند؛ همچنین افزایش عملکرد فردی و گروهی در فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی ممکن است از دیگر نتایج این بهبودات باشد. این موارد نشان از اهمیت بیشتری که در نتیجه بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند داشته باشد. بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند بهبودات چشمگیری در روابط و همکاری آن‌ها داشته باشد. با بهبود عملکرد تأملی، آن‌ها می‌توانند علاقه به همکاری با دیگران را افزایش دهند و ارتباطات بین کارکنان مختلف در زمینه‌های ورزشی را تقویت کنند. همچنین، ممکن است بهبود عملکرد تأملی منجر به تقویت روابط اجتماعی و دوستی در محیط کار شود و هم‌افزایی و تعامل مثبت در محیط کار را افزایش دهد. این امور نشان از اهمیت بهبود عملکرد تأملی در بهبود روابط و همکاری معلمان تربیت بدنی دارد و می‌تواند بهبودات مهمی را در فضای کاری آن‌ها ایجاد کند. بهبود عملکرد تأملی می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر روابط و همکاری در محیط کار داشته باشد. با این روش می‌توان علاقه به همکاری با دیگران را افزایش داد و ارتباطات بین کارکنان مختلف در زمینه‌های ورزشی را تقویت کرد. علاوه بر این، ممکن است عملکرد تأملی مثبت توانایی تقویت روابط اجتماعی و دوستی در محیط کار را داشته باشد و همچنین منجر به افزایش هم‌افزایی و تعامل مثبت در محیط کار شود. این نشان از تأثیر مهمی است که بهبود عملکرد تأملی می‌تواند در ارتباطات و همکاری در محیط کار داشته باشد. بهبود عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند تأثیر فراوانی بر سلامتی و رفاه آن‌ها داشته باشد. افراد می‌توانند با درگیر شدن در تأمل مثبت در طول اوقات فراغت خود، رفاه خود را افزایش دهند (کاسپر و همکاران، ۲۰۱۹). با بهبود عملکرد تأملی، آن‌ها می‌توانند معلمان را به ورزش و فعالیت‌های تربیت بدنی برای بهبود سلامتی فیزیکی و روانی تشویق کرده و فضایی برای تعادل کار و زندگی شخصی ایجاد کنند. مطالعات نشان داده‌اند که کسانی که در تمرینات تأملی در پایان روز کاری شرکت می‌کنند و بر رویدادهای مثبتی که برای آنها اتفاق می‌افتد، تمرکز می‌کنند، شکایات کمتری از نظر سلامت جسمی و روانی دارند (بونو و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین، بهبود عملکرد تأملی ممکن است انگیزه معلمان را برای حضور در فعالیت‌های ورزشی جهت بهبود روحیه و سلامتی افزایش دهد و آن‌ها را به رعایت استانداردهای بهداشتی و توسعه فردی در زمینه سلامتی تشویق کند. بنابراین، بهبود عملکرد تأملی می‌تواند بهبودات چشمگیری در سطح سلامتی و رفاه فیزیکی و روانی معلمان تربیت بدنی به همراه داشته باشد. عملکرد تأملی می‌تواند بهبود سلامتی و رفاه فردی را ارتقا بخشد. با بهبود عملکرد تأملی، افراد تشویق به ورزش و فعالیت‌های تربیت بدنی برای بهبود سلامتی فیزیکی و روانی می‌شوند و فضایی برای تعادل کار و زندگی شخصی برایشان ایجاد می‌شود. همچنین، این رفتار می‌تواند انگیزه فرد به منظور شرکت در فعالیت‌های ورزشی را بهبود داده و ایشان را به رعایت استانداردهای بهداشتی و توسعه فردی در زمینه سلامتی تشویق کند. بهبود عملکرد تأملی با این امور می‌تواند بهبودات زیادی در سلامتی و رفاه فردی ایجاد کند و تأثیر مثبتی بر عادات بهداشتی و فعالیت‌های ورزشی افراد بگذارد. عملکرد تأملی می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر انگیزه، عملکرد، عزم فردی و گروهی و همچنین استمرار در فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی داشته باشد. با عملکرد تأملی مثبت، انگیزه برای شرکت در برنامه‌های ورزشی و تربیت بدنی افزایش می‌یابد و عزم و انگیزه شخصی برای بهبود و توسعه فعالیت‌های ورزشی تقویت می‌شود. همچنین، این رفتار ممکن است عملکرد فردی و گروهی در فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی را افزایش دهد و به تقویت استمرار عملکرد و ورزش در زمان‌های مدت کمک کند. این موارد نشان از تأثیر بسیار مهمی است که عملکرد تأملی مثبت می‌تواند در بهبود انگیزه، عملکرد و استمرار در فعالیت‌های ورزشی داشته باشد. عملکرد تأملی می‌تواند تأثیر مثبتی بر خلاقیت و نوآوری در زمینه‌های ورزشی و تربیت بدنی داشته باشد. با بهبود عملکرد تأملی، افراد تشویق به ارائه ایده‌های نو و خلاقانه در زمینه ورزش و تربیت بدنی می‌شوند و خلاقیت در برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های ورزشی در آن‌ها تقویت می‌شود. همچنین، این رفتار می‌تواند به تشویق نوآوری در روش‌ها و فرآیندهای ورزشی و افزایش توانایی حل مسائل و پیشنهاد راهکارهای خلاقانه در زمینه‌های ورزشی منجر شود. این نشان از تأثیر بسیار مهمی است که عملکرد تأملی می‌تواند در تقویت خلاقیت و نوآوری در زمینه ورزش و تربیت بدنی داشته باشد.

عملکرد تأملی می‌تواند بهبود اعتماد به نفس و انگیزه فردی را ارتقا دهد. با بهبود عملکرد تأملی، افراد تشویق به ارائه ایده‌ها و پیشنهادات بهره‌وری می‌شوند و اعتماد به نفس و انگیزه آن‌ها برای تلاش و کارکرد بهتر افزایش می‌یابد. همچنین، این رفتار ممکن است انگیزه فرد را برای پیشروی و پیشرفت در فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی افزایش داده و روحیه و اعتماد به

نفس فردی را برای مواجهه با چالش‌های ورزشی تقویت کند. بهبود عملکرد تأملی با این امور می‌تواند اثرات بسیار مثبتی بر روحیه، اعتماد به نفس و انگیزه افراد در زمینه ورزش داشته باشد. این یافته‌ها با نتایج مایر و همکاران (۲۰۱۶) زوننتاگ و همکاران (۲۰۲۱) همسو بود.

عملکرد تأملی می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر انضباط و مسئولیت‌پذیری داشته باشد. با بهبود عملکرد تأملی، افراد توجه بیشتری به انضباط و رعایت قوانین و مقررات ورزشی می‌کنند و به پذیرش مسئولیت در انجام وظایف ورزشی و تربیت بدنی تشویق می‌شوند. همچنین، این رفتار می‌تواند انگیزه فرد را برای رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای در فعالیت‌های ورزشی افزایش داده و اعتماد به نفس و مسئولیت‌پذیری فردی در تیم‌های ورزشی را تعزیر کند. بهبود عملکرد تأملی با این امور می‌تواند به تقویت انضباط، مسئولیت‌پذیری و رفتار اخلاقی در فعالیت‌های ورزشی کمک کند و بهبودات مهمی را در این زمینه به ارمغان بیاورد. این موارد نشان می‌دهند که عملکرد تأملی می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر انگیزه پیشرفت در زمینه‌های ورزشی و تربیت بدنی داشته باشد. با بهبود عملکرد تأملی، افراد تشویق به یادگیری فنون و مهارت‌های ورزشی و تربیت بدنی می‌شوند و انگیزه آن‌ها برای رشد و پیشرفت در این زمینه تقویت می‌شود. همچنین، ممکن است این رفتار به افزایش علاقه به یادگیری و به‌روزرسانی اطلاعات در زمینه‌های ورزشی منجر شود و فضایی برای توسعه مهارت‌های جدید و پیشرفت در زمینه‌های ورزشی ایجاد کند. این نشان از تأثیر بسیار مهمی است که عملکرد تأملی می‌تواند در انگیزه و توسعه مهارت‌های فردی در زمینه ورزش و تربیت بدنی داشته باشد.

عملکرد تأملی می‌تواند برای معلمان تربیت بدنی فضایی را ایجاد کند که به شادابی، خوش‌بینی و انگیزه‌آنها برای فعالیت‌های ورزشی کمک کند. با تشویق به داد و ستد مثبت و خنده در فعالیت‌های ورزشی، معلمان می‌توانند انگیزه‌ای برای شرکت کردن در این فعالیت‌ها به عنوان یک فعالیت سرگرم‌کننده دریافت کنند. این موارد می‌تواند فضایی برای لذت بردن و خوش‌تر کردن از فعالیت‌های ورزشی ایجاد کند و خوش‌بینی و انگیزه‌شان را تقویت کند. به طور کلی، این نشان می‌دهد که عملکرد تأملی می‌تواند به ساخت فضایی مثبت و خوشایند برای معلمان تربیت بدنی منجر شود که این موارد می‌تواند به رشد و شادابی آنها کمک کنند. همچنین عملکرد تأملی می‌تواند به معلمان تربیت بدنی کمک کند تا مهارت‌های مدیریت استرس خود را تقویت و بهبود دهند. مطالعات نشان داده‌اند که تأمل در جنبه‌های مثبت شغلی به افراد کمک می‌کند تا شرایط کاری خود را به‌طور مثبتی چارچوب‌بندی کنند و از استرس کاری بهبود بخشد (فریتز و زوننتاگ، ۲۰۰۶). این امر می‌تواند به کاهش سطوح استرس و افزایش نشاط و انرژی آنها از طریق ورزش و تربیت بدنی کمک کند. همچنین، فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی می‌توانند فضایی برای مدیریت و کنترل استرس‌های مرتبط با محیط کار فراهم کنند. از طریق عملکرد تأملی و اعمال مهارت‌های مدیریت استرس در فعالیت‌های ورزشی، معلمان می‌توانند از تأثیر مثبت آن بر روی زندگی حرفه‌ای و شخصی‌شان بهره ببرند. به عنوان مثال، ورزش و تربیت بدنی می‌تواند بهبود مهارت‌های مدیریت استرس را تسهیل کرده و به کاهش سطوح استرس و افزایش نشاط و انرژی کمک کند. همچنین، ایجاد فضایی برای مدیریت و کنترل استرس‌های مرتبط با محیط کار نیز می‌تواند از طریق این روش‌ها بهبود یابد. از این رو، عملکرد تأملی و فعالیت‌های ورزشی می‌تواند به معلمان تربیت بدنی کمک کنند تا در مدیریت استرس و افزایش رضایت شغلی موفق‌تر عمل کنند و از آثار مثبت آن بر روی زندگی حرفه‌ای و شخصی‌شان بهره‌مند شوند.

بر اساس یافته‌ها معایب عملکرد تأملی شامل وابستگی به تشویق‌های خارجی، افزایش استرس و فشار روانی، افزایش رقابت مضر، افزایش سرمایه‌گذاری نادرست، افزایش فشارهای اجتماعی، بهبود ناپایدار عملکرد، کاهش توانایی مدیریت استرس و ارتباطات، کاهش توجه به اصول اخلاقی و اجتماعی، کاهش صداقت و شفافیت است. اگر مسائلی که با آن‌ها مواجه می‌شوند، با چیزی دیگر تداخل داشته باشد، می‌تواند توانایی آن‌ها را برای تمرکز بر روی کار مورد نظر آسیب بزند (وو و همکاران، ۲۰۲۲). عملکرد تأملی در معلمان تربیت بدنی می‌تواند نتایجی را به دنبال داشته باشد که به حوزه مدیریت انگیزش و استقلال حرفه‌ای آنها مربوط می‌شود. وقتی که این معلمان عمدتاً برای دریافت تشویق‌های خارجی کار می‌کنند مانند تحسین یا جوایز، تمایلی نشان می‌دهند که بدون وجود این تشویق‌ها کاهشی در انگیزه و عملکردشان به وجود بیاید. این وابستگی مداوم ممکن است به کاهش استقلال و اعتماد به نفس آنها در انجام وظایف ورزشی بیانجامد، که این امر خود می‌تواند روی نحوه

تدریس ورزش و مدیریت کلاس‌ها اثر بگذارد. در نهایت، این سیکل وابستگی می‌تواند ایجاد کننده یک چرخه بسته باشد که در آن معلم فقط هنگامی به مؤثر بودن اعتقاد دارد که با پاداش‌های محسوس مواجه است و در غیاب آنها، احساس بی‌کفایتی و نیاز به تأیید خارجی دارد.

همچنین، فراهم کردن شرایطی که باعث فرو رفتن فرد در فکر کردن بیش از حد به شغل خود می‌شود، می‌تواند عملکرد را تضعیف کند. به عبارت دیگر، نشخوار فکری می‌تواند از طریق مسیرهای مختلف تأثیرات منفی بر عملکرد داشته باشد. (مادرید و همکاران ۲۰۱۵). وابستگی به رفتارهای تأملی می‌تواند منجر به افزایش استرس و بروز چالش‌های روانشناختی در میان معلمان تربیت بدنی شود. این نوع وابستگی موجب می‌شود که فرد برای نشان دادن رفتارهای فوری و مثبت فشار و استرس زیادی تجربه کند، چرا که هدف اصلی او تأیید نیاز به بازخورد فوری است. این امر می‌تواند به کاهش رضایت شغلی منجر شود زیرا فرد احساس می‌کند که همواره زیر سطحی از فشار جدید قرار دارد که به صورت دائمی از او خواسته می‌شود تا به سرعت و با دقت پاسخ دهد. همچنین این وابستگی می‌تواند باعث افزایش اضطراب و استرس روانی ناشی از تلاش مداوم برای کسب انعکاس مثبت شود، که این خود یک عامل تنش‌زا است و می‌تواند بر توانایی‌های تدریس و همچنین سلامت روان معلمان تأثیر منفی بگذارد.

کاهش صداقت و شفافیت می‌تواند یکی از عوارض جانبی رفتارهای تأملی باشد، که در محیط‌های آموزشی و به خصوص در میان معلمان تربیت بدنی مشاهده می‌شود. در چنین شرایطی، ممکن است برخی از افراد به جای اتخاذ روش‌هایی صادقانه و واقع‌بینانه برای حل مسائل یا بهبود عملکرد، به شیوه‌های غیرموجهی متوسل شوند تا در عین حفظ ظاهر، پاسخ‌های مورد انتظار را ارائه دهند. این احتمال وجود دارد که معلمان تحت فشار برای نشان دادن نتایج مثبت، به نوعی از تقلب یا نادیده گرفتن اخلاقیات حرفه‌ای روی آورند. در نتیجه، فضای اجتماعی مثبتی که بر پایه صداقت موجود نباشد، می‌تواند به محدودیت در بیان نظرات واقعی و انتقادات سازنده منجر گردد. این امر به طور بالقوه کمبود فرصت‌ها برای پیشرفت واقعی و شخصیت‌های مستقل را به همراه خواهد داشت. کاهش ارتباطات مستقیم و صادقانه در محیط‌های ورزشی نیز می‌تواند نتیجه دیگری از این رفتار باشد. وقتی که تمرکز بر بازخوردهای مثبت و فوری است، ممکن است مباحثات صریح و عمیقی که پایه‌ای برای توسعه حرفه‌ای و تقویت روابط فی مابین هست کنار گذاشته شوند. این در واقع می‌تواند یک فضای کاری را ایجاد کند که در آن همدلی و اعتماد کمرنگ گردند.

بهبود ناپایدار عملکرد اغلب نتیجه‌ای است که از تأکید بیش از حد بر تشویق‌های خارجی در پدیده عملکرد تأملی حاصل می‌شود. معلمان تربیت بدنی که مدام به دنبال تحسین و بازخوردهای مثبت هستند ممکن است تنها بر نمایش دادن عملکرد به شکلی که توجه و تشویق به همراه دارد، متمرکز شوند. در حالی که این ممکن است به طور موقت نتایج را بهبود بخشد، اما چنین عملکردی ممکن است ریشه‌ای قوی در درک عمیق و استفاده از مهارت‌ها نداشته باشد و در نتیجه کمتر پایدار باشد. این تمرکز بر پاداش‌های بیرونی می‌تواند توانایی ارزیابی صادقانه و معتبر عملکرد بر اساس رفتار واقعی را کاهش دهد. وقتی ارزیابی‌ها بر پایه رفتارهای گذرا و تولید شده تحت فشار هستند، ممکن است افراد کمتر بتوانند تشخیص دهند که کدام جزء از توانایی‌ها و یا تکنیک‌های آنها واقعاً نیاز به بهبود دارد. همچنین، این وابستگی به تشویق‌های بیرونی می‌تواند ناپایداری در زمینه‌های ورزشی و تربیت بدنی را به دنبال داشته باشد. این بازیگران حوزه تربیت بدنی ممکن است در حضور تشویق، عملکرد قوی‌تری داشته باشند، اما بدون این محرک‌ها، عملکردشان ممکن است متزلزل شود. این مسئله به طبع بر تدریس آنها و توانایی‌شان در الهام بخشیدن به دانش‌آموزان برای رشد و پیشرفت مستقل، تأثیر منفی خواهد گذاشت.

تلاش کارکنان برای کسب تشویق‌های خارجی می‌تواند به رقابت‌های ناپایدار و مخرب منجر شود که نه تنها همبستگی و همکاری را کاهش می‌دهد، بلکه می‌تواند موجب بروز تقابل و ناخشنودی شود. این رقابت‌ها همچنین ممکن است باعث شود اصول اخلاقی به نفع کسب امتیاز و توجه کمتر رعایت شوند. وابستگی به تشویق‌ها ممکن است موجب ضعف در تبیین و رعایت اصول اخلاقی در فعالیت‌های ورزشی شود. این وضعیت همچنین می‌تواند باعث کاهش مشارکت و انگیزه برای انجام فعالیت‌های گروهی شود، زیرا افراد بیش از پیش بر اهداف فردی متمرکز می‌شوند و احساس تعلق به گروه را از دست می‌دهند. تمرکز بیش از حد بر تشویق‌های خارجی می‌تواند منجر به سرمایه‌گذاری زمان و انرژی در مسیرهایی شود که به پیشبرد

اهداف بلندمدت و توسعه حرفه‌ای کمک نمی‌کنند. فرد ممکن است به جای تمرکز بر یادگیری و بهبود مداوم، بیشتر توجه خود را به کسب نتایج کوتاه‌مدت معطوف کند. نیاز به نمایش دادن رفتارهای مثبت می‌تواند فشارهای اجتماعی را افزایش دهد و منجر به کاهش راحتی روانی و شخصی شود. در محیط کار، این انتظارات می‌توانند استرس و اضطراب را بالا ببرند. تمرکز بر کسب تشویق‌های خارجی می‌تواند به ضرر مهارت‌های مدیریت استرس و توسعه ارتباطات سازنده بین اعضای تیم باشد. همچنین، رقابت‌های مضر و فشارهای اجتماعی می‌توانند سطوح استرس را افزایش دهند و به نارضایتی منجر شوند. در نهایت راهبردهای ارتقاء مهارت‌های مدیریت استرس و فشار، مشاوره و پشتیبانی روانشناختی، ترویج فرهنگ تأمل مثبت، ایجاد فرصت‌های عملی برای تمرین، تمرینات ذهن آگاهی و تأکید بر فاصله‌گذاری زمانی برای بهبود عملکرد تاملی شناسایی شدند. بررسی این موارد نشان‌دهنده توجه جامعی به تقویت رهیافت‌های روانشناسی و کاربردی در مدیریت استرس و تنش‌های روزمره است. دوره‌های آموزشی که بر تقویت مهارت‌های مدیریت استرس و فشار متمرکزند، از استراتژی‌هایی بهره می‌برند که به افراد کمک می‌کنند تا در موقعیت‌های فشارآور با آرامش بیشتری عمل کنند. این دوره‌ها ممکن است شامل تکنیک‌های تنظیم هیجانی، مدیریت خشم، مهارت‌های مدیریت زمان و برنامه‌ریزی مؤثر باشند که در کاهش احساس فشار مؤثر هستند. با استفاده از چشم‌انداز زمانی دور، یعنی فاصله‌گذاری زمانی، می‌توان به کاهش احساس پریشانی مرتبط با رویدادهای مهم زندگی، مانع تجربیات طرد اجتماعی، و همچنین عوامل استرس‌زا، کمک کرد (چیشیما و همکاران ۲۰۲۱). ایجاد فضایی برای مشاوره و پشتیبانی روانشناختی در محیط‌های دانشگاهی، گامی است در جهت فراهم آوردن حمایت از سلامت روانی معلمان، که این خود می‌تواند در کاهش استرس نقش مهمی داشته باشد. به‌علاوه، تمرینات تنفسی و مراقبه می‌توانند به عنوان روش‌هایی برای تقویت آرامش و ایجاد یک حالت ذهنی مثبت، به کار بسته شوند. گسترش آن در فعالیت‌های روزانه مانند تمرینات آگاهی بخشی حرکتی و تمرکز بر زمان حال می‌تواند به افراد کمک کند تا فشارهای ناشی از وقایع گذشته یا آینده را رها کرده و بر لحظه کنونی تمرکز کنند. در واقع تحقیقات نشان داده‌اند که مداخلات ذهن آگاهی می‌تواند به کاهش انواع مشکلاتی مانند استرس و افسردگی کمک کند (بهویلوگوس و همکاران، ۲۰۱۹). این مجموعه از راهکارها در مجموع به افراد فرصت می‌دهد تا نه تنها استرس را مدیریت کنند، بلکه با ایجاد تجربیات مثبت، انگیزه‌ها را افزایش دهند و زندگی سازنده‌تر و مثبت‌تری داشته باشند. در زمینه عملی، برگزاری کارگاه‌های تخصصی، جلسات تبادل تجربیات و استفاده از مطالعات موردی می‌تواند فرصت‌های عملیاتی لازم برای ممارست و پرورش رفتارهای تأملی مثبت را فراهم کند. تأکید بر این که این راهبردها نیازمند یک رویکرد هولیستیک و یکپارچه از نظر روانشناختی و پداگوژیکی است، امری است که کیفیت و تأثیرگذاری آن‌ها را افزایش می‌دهد.

۵. منابع

- Baranik, L. E., Wang, M., Gong, Y., & Shi, J. (2017). Customer mistreatment, employee health, and job performance: Cognitive rumination and social sharing as mediating mechanisms. *Journal of Management*, 43(4), 1261-1282. <https://doi.org/10.1177/0149206314550995>
- Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 591-612. <https://doi.org/10.1177/1745691613504116>
- Bruehlman-Senecal, E., & Ayduk, Ö. (2015). This too shall pass: Temporal distance and the regulation of emotional distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(2), 356-375. <https://doi.org/10.1037/a0038324>
- Casper, A., Tremmel, S., & Sonnentag, S. (2019). Patterns of positive and negative work reflection during leisure time: A latent profile analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 527-542. <https://doi.org/10.1037/ocp0000159>
- Chen, J., Bamberger, P. A., Song, Y., & Vashdi, D. R. (2018). The effects of team reflexivity on psychological well-being in manufacturing teams. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 443-462. <https://doi.org/10.1037/apl0000291>
- Chishima, Y., Liu, I. T. H. C., & Wilson, A. E. (2021). Temporal distancing during the COVID-19 pandemic: Letter writing with future self can mitigate negative affect. *Applied Psychology*, 13(2), 406-418. <https://doi.org/10.1111/apps.12352>
- Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep:

- The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 228–240. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
- Di Stefano, G., Gino, F., Pisano, G. P., & Staats, B. R. (2014). Learning by thinking: How reflection aids performance (Harvard Business School Working Paper No. 14-093). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2414478>
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>
- Gabriel, A. S., Lanaj, K., & Jennings, R. E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517–1538. <https://doi.org/10.1037/apl0000911>
- Grant, A., & Dutton, J. (2012). Beneficiary or benefactor: Are people more prosocial when they reflect on receiving or giving? *Psychological Science*, 23(9), 1033–1039. <https://doi.org/10.1177/0956797612439424>
- Here are the additional references formatted in APA style:
- Liang, L. H., Hanig, S., Evans, R., Brown, D. J., & Lian, H. (2018). Why is your boss making you sick? A longitudinal investigation modeling time-lagged relations between abusive supervision and employee physical health. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1050–1065. <https://doi.org/10.1002/job.2271>
- Liao, Z., Lee, H. W., Johnson, R. E., Song, Z., & Liu, Y. (2021). Seeing from a short-term perspective: When and why daily abusive supervisor behavior yields functional and dysfunctional consequences. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 377–398. <https://doi.org/10.1037/apl0000832>
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., & Leiva, P. I. (2015). Negative core affect and employee silence: How differences in activation, cognitive rumination, and problem-solving demands matter. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1887–1898. <https://doi.org/10.1037/apl0000050>
- Meier, L. L., Cho, E., & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well-being: Results from three diary studies. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 255–278. <https://doi.org/10.1002/job.2039>
- Nesbit, P. L. (2012). The role of self-reflection, emotional management of feedback, and self-regulation processes in self-directed leadership development. *Human Resource Development Review*, 11(2), 203–226. <https://doi.org/10.1177/1534484312439196>
- Orvell, A., Kross, E., & Gelman, S. A. (2019). Lessons learned: Young children's use of generic-you to make meaning from negative experiences. *Journal of Experimental Psychology: General*, 148(1), 184–191. <https://doi.org/10.1037/xge0000512>
- Pennebaker, J. W., & Chung, C. K. (2007). Expressive writing, emotional upheavals, and health. In H. S. Friedman & R. C. Silver (Eds.), *Foundations of health psychology* (p. 263–284). Oxford University Press.
- Reichard, R. J., & Johnson, S. K. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 33–42. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.005>
- Schartau, P. E. S., Dalgleish, T., & Dunn, B. D. (2009). Seeing the bigger picture: Training in perspective broadening reduces self-reported affect and psychophysiological response to distressing films and autobiographical memories. *Journal of Abnormal Psychology*, 118(1), 15–27.
- Schaubroeck, J., Peng, A. C., Hannah, S. T., Ma, J., & Cianci, A. M. (2021). Struggling to meet the bar: Occupational progress failure and informal leadership behavior. *Academy of Management Journal*, 64(6), 1740–1762. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.0437>
- Schippers, M. C., West, M. A., & Dawson, J. F. (2015). Team reflexivity and innovation: The moderating role of team context. *Journal of Management*, 41(3), 769–788. <https://doi.org/10.1177/0149206312441210>
- Sonnentag, S., & Grant, A. M. (2012). Doing good at work feels good at home, but not right away: When and why perceived prosocial impact predicts positive affect. *Personnel Psychology*, 65(3), 495–530. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01251.x>
- Sonnentag, S., Tian, A. W., Cao, J., & Grushina, S. V. (2021). Positive work reflection during the evening and next-day work engagement: Testing mediating mechanisms and cyclical processes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/joop.12347>
- Streamer, L., Seery, M. D., Kondrak, C. L., Lamarche, V. M., & Saltsman, T. L. (2017). Not I, but she: The beneficial effects of self-distancing on challenge/threat cardiovascular responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70, 235–241. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.11.008>
- Wu, J. L., Hamilton, J. L., Fresco, D. M., Alloy, L. B., & Stange, J. P. (2022). Decentering predicts attenuated perseverative thought and internalizing symptoms following stress exposure: A multi-level, multi-wave study.