

ارایه الگوی پارادیمی بی حسی سازمانی در بین معلمان ورزش

شیرین محمدی^۱، شهاب بهرامی^۲، حسین عیدی^۳

۱-دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران ۳۰۲-استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی،

کرمانشاه، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۹

Presenting a Paradigm Model of Organizational Anesthesia Among Sports Teachers

Shirin Mohamadi¹, Shahab Bahrami², Hossein Eydi³

1-PhD Student in Sport management Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran., 2,3-Assistant

Professor, Department of Sport Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad university, Kermanshah, Iran

Received: (2022/11/11) Accepted: (2023/01/20)

Abstract

The present study was designed and conducted with the aim of presenting a paradigm model of organizational anesthesia among sports teachers. This study was a combined method and was a mixed exploratory research project. The statistical population of the qualitative section included experts aware of the research topic. The statistical population is in the quantitative section of all physical education teachers in Kermanshah. The statistical sample of this study was 195 people according to the frequency of the statistical population, sample size and the probability of sampling error. In this research, according to the objectives and type of research, a simple random sampling method has been used. The data collection tool in the present study was a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire. In order to analyze the data of the present study, coding in the qualitative part and the method of structural equations in the quantitative part using PLS software were used. The results showed that the research model includes 14 categories and 58 concept codes that in the heart of the six dimensions of the paradigm model as causal factors (3 categories), the main category: organizational anesthesia among physical education teachers (1 category) Strategies (3 categories), contextual conditions (2 categories), interventionist conditions (4 categories) and consequences (1 category) were included. In the quantitative part, it was found that all 6 main components of the research have a good fit, so the research model has a good fit. Given that physical education teachers have a significant role in the development of student sports, it is recommended that managers and those in charge of education, use the results of the present study to increase the quality of life of this group.

چکیده

تحقیق حاضر باهدف ارایه الگوی پارادیمی بی حسی سازمانی در بین معلمان ورزش طراحی و اجرا گردید. این مطالعه به روش ترکیبی و از نوع طرح‌های تحقیق آمیخته اکتشافی بود. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان آگاه به موضوع تحقیق بود. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش با توجه به فراوانی جامعه آماری، حجم نمونه و احتمال خطای نمونه‌گیری، ۱۹۵ نفر در نظر گرفته شد. در این تحقیق با توجه به اهداف و نوع تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از کدگذاری در بخش کیفی و از روش معادلات ساختاری در بخش کمی با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که مدل پژوهش، شامل ۱۴ مقوله و ۵۸ کد مفهومی می‌باشد که در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادیمی به‌صورت موجبات علی (۳ مقوله)، مقوله اصلی: بی حسی سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی (۱ مقوله)، راهبردها (۳ مقوله)، شرایط زمینه‌ای (۲ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۴ مقوله) و پیامدها (۱ مقوله) جای گرفتند. در بخش کمی نیز مشخص گردید که هر ۶ مؤلفه اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین مدل پژوهش از برازش کافی برخوردار می‌باشد. با توجه به آنکه معلمان تربیت‌بدنی نقش پررنگی در توسعه ورزش دانش‌آموزی دارند، توصیه می‌شود که مدیران و متولیان آموزش و پرورش، از نتایج پژوهش حاضر به‌منظور افزایش کیفیت زندگی این قشر استفاده نمایند.

واژگان کلیدی: الگوی پارادیمی، بی حسی سازمانی، معلمان

ورزش

* نویسنده مسئول: شهاب بهرامی

*Corresponding Author: Shahab Bahrami, E-Mail: bahramishahb@yahoo.com

مواجهه است (۶)، در حال حاضر شاید از هر زمان دیگر باید بیشتر به فکر تحولی در نظام ساختاری بوروکراسی و اداره بود و از ناکارآمدی آن کاسته شود. همچنین اهمیت رصد دقیق سیستم اداری در عصر جدید، افزایش روزافزون توجه به توانمندسازی منابع انسانی (۱۱)، پژوهشگران را بیش از پیش به توجه در حوزه منابع انسانی سازمان سوق داده است. با این پیش فرض‌ها به نظر می‌رسد اگر برای مقابله با پدیده بی‌حسی ناشی از ناکارآمدی اداره که شامل انتظارات برآورده نشده (۵)، میل به بی‌میلی و درک نکردن امور است، چاره‌ای اندیشیده نشود، در بلندمدت، سازمان‌ها شاهد آثار مخرب آن خواهند بود (۶). همان‌طور که ملک‌زاده و همکاران (۲۰۱۹)، معتقدند مواردی همچون خاموشی هوشیارانه و سکوت‌گرایی اجتنابی به روابط کارکنان آسیب می‌زند و مانعی برای انتقال دانش در سازمان است (۱۴). آریانی قیزقاپان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان آزمون مدل علی اهمال‌کاری معلمان بر اساس سکوت سازمانی با میانجی‌گری بی‌تفاوتی سازمانی، دریافتند که مؤلفه سکوت سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق مؤلفه بی‌تفاوتی سازمانی بر اهمال‌کاری سازمانی تأثیر معنی‌دار دارد (۲). جباری و همکاران (۲۰۱۸) نیز عنوان نمودند که بین سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به همین منظور برای ایجاد حس معناداری و نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر کارکنان و به‌خصوص معلمان، باید با نگاهی دقیق به مدیریت سازمان‌ها، در راستای بهبود بی‌حسی سازمانی گام برداشت (۶).

خمش‌آیا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود، ابتدا به بررسی پیشینه‌ی کلمه حسگری^۱ در ادبیات مدیریت منابع انسانی می‌پردازد و سپس بی‌حسی سازمانی^۲ را این‌گونه تعریف می‌کند: میل به بی‌میلی کارکنان را بی‌حسی سازمانی گویند. بی‌حسی به‌وسیله نگرش‌گزینی شکل می‌گیرد، یعنی به برخی عناصر و پدیده‌ها توجه و به برخی دیگر توجهی نمی‌شود، بنابراین افراد و گروه‌ها تلاش می‌کنند تا از این طریق حوادث جدید، غیرمنتظره یا نامعلوم را قابل‌بیان و ملموس کنند (۱۲). از این رو به

Keywords: Paradigm model, Organizational anesthesia, Sports teachers

مقدمه

آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از نهادهای مهم کشور وظیفه تربیت نسل جدید را بر عهده دارد. دبیران از بخش‌های مهم نیروی انسانی این سازمان محسوب می‌شوند که وظیفه اجرای برنامه‌ها را در سطح مدارس بر عهده دارند. در کشور ما دبیران تربیت‌بدنی با وجود اهمیت جدی این درس در نظام‌های آموزشی کلیه کشورها با مشکلات عدیده‌ای مواجه‌اند، مواردی مانند روشن نبودن شرح وظایف دبیر تربیت‌بدنی به‌طور آشکار در مدرسه، ناآگاهی در خصوص چگونگی ارزیابی مدیران از عملکرد دبیران تربیت‌بدنی، نبود نظام مشخص برای رشد و ارتقای شغلی دبیران تربیت‌بدنی، غیراستاندارد بودن فضاها و امکانات ورزشی، همکاری نکردن سایر معلمان با دبیران تربیت‌بدنی، قدرشناسی نکردن از کارهای شایسته دبیران تربیت‌بدنی و ... از جمله این مشکلات است که حتی می‌تواند با ایجاد استرس شغلی در دبیران تربیت‌بدنی افت کیفی و کمی درس تربیت‌بدنی را در پی داشته باشد (۲۴). حتی در بیشتر مواقع، اولیای دانش‌آموزان، وضعیت و پیشرفت‌های ورزشی فرزندان خود را کمتر از سایر دروس تعقیب کرده و مدیران مدارس نیز درس تربیت‌بدنی را کم‌اهمیت تلقی می‌کنند. بنابراین شاید بتوان گفت ماهیت متفاوت درس تربیت‌بدنی نسبت به سایر دروس مانند ریاضی و فیزیک و توجه بیشتر اولیا و مدیران مدارس به سایر دروس بتواند تشدیدکننده ادراک سیاست سازمانی در دبیران ورزش باشد و آنان را به رفتارهای سیاسی متوسل کند (۱۴). همان‌گونه که در پژوهش‌های جلیلی شیشوان و همکاران (۲۰۱۹)، ططری و همکاران (۲۰۱۷) و رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۶) عنوان شده است؛ همه‌ی این عوامل منجر به کاهش رضایت شغلی معلمان شده است که مطالعه راه‌های رفع موانع رضایتمندی معلمان و یا افزایش رضایتمندی معلمان، می‌تواند اثرات مثبتی برای آموزش و پرورش و نهایتاً تربیت دانش‌آموزان فراهم آورد. یکی از دلایل عدم رضایت معلمان، درک بی‌حسی سازمانی از سوی آن‌ها می‌باشد (۲۵، ۲۰، ۸).

با توجه به جهش‌های مثبتی که در حوزه‌های مختلف اجتماعی انجام شده است و مشکلات اداری متعدد دولت‌ها و چالش‌های بزرگی که امروزه اداره دولتی با آن

1. Sensemaking

2. Organizational Insensibility

بهداشت و تندرستی دانش‌آموزان، وظیفه دشواری است که بر عهده معلمان تربیت‌بدنی ورزش قرار دارد (۲۳)؛ اما معلمان در سال‌های اخیر (به‌خصوص)، مجبور شدند با موانع بسیاری که منجر به کاهش بازدهی در کارشان می‌شود مواجه گردند. از جمله این موانع، مشکلات معیشتی می‌تواند باشد. معلمان در اکثر مواقع مجبور به داشتن شغل دوم هستند تا بتوانند سطح زندگی خود را به سطح متوسط نزدیک کنند؛ اما همین امر میزان بی‌حسی سازمانی را می‌تواند افزایش دهد؛ بنابراین با توجه به آنکه وظایف معلمان بسیار خطیر و مهم می‌باشد، باید با استفاده از فنون و تکنیک‌های علمی، سعی در بهبود عملکرد آن‌ها نمود و همان‌گونه که عنوان شد، در پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رضایت شغلی معلمان، به سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی، اهمال‌کاری و مواردی از این دست پرداخته شده است، اما پژوهشی که به بررسی پدیده بی‌حسی سازمانی (که ادبیاتی کاملاً متفاوت با موارد مطرح‌شده دارد)، در خصوص معلمان تربیت‌بدنی انجام‌نشده است. به صورت کلی، پرهیز از بی‌حسی سازمانی در بین معلمان ورزش، می‌تواند راهگشای بهبود عملکرد سازمانی باشد. از این رو پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سوالات می‌باشد: بی‌حسی سازمانی در معلمان ورزش دارای چه شاخص‌هایی است؟ شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر مؤثر بر بی‌حسی سازمانی در معلمان تربیت‌بدنی کدامند؟ چه راهبردهایی برای برون‌رفت از بی‌حسی سازمانی وجود دارد؟ پیامدهای راهبردهای معرفی‌شده چه مواردی می‌باشد؟ و نهایتاً مدل پارادیمی بی‌حسی سازمانی به چه صورت است. از این رو هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های بی‌حسی سازمانی در معلمان ورزش و ارائه الگوی پارادیمی مناسب می‌باشد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود چون هیچ‌گونه دستکاری بر روی متغیرها و عوامل صورت نگرفته و بر اساس رویکرد تحقیق، آمیخته بود. در مرحله اول، برای ساخت الگو از روش کیفی تحلیل محتوا و برای آزمون الگو از روش کمی توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری استفاده گردید. روش تحقیق آمیخته از نوع اکتشافی متوالی بود؛ یعنی ابتدا کیفی و سپس کمی بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش بعد از انجام مصاحبه و رسیدن به اشباع نظری تدوین شد

این دلیل که حس می‌تواند به رفتار افراد جهت داده و به موقعیت‌ها، سازمان و محیط شکل دهد و باعث ظهور سازمان‌دهی در سازمان شود (۱۶) و میل به کار و همکاری همان چیزی است که پیش‌برنده اهداف سازمان است و اگر نباشد ممکن است سازمان را به چالش بکشاند (۱۹) و کارکنان به‌طور طبیعی در سازمان به سمت بی-نظمی پیش می‌روند (۱۱)، توجه به حس و حسگری به موضوعی بسیار مهم در مطالعات سازمان تبدیل‌شده و لازم است مدیران با کسب سواد حسی، این بی‌نظمی‌های خاموش سازمان را سازمان‌دهی و میل به سازمان را در کارکنان ایجاد یا تقویت کرده و در راستای درونی کردن تمهد افراد نسبت به سازمان تلاش کنند.

به‌منظور اشاره به مصادیق مسئله، سازمانی را در نظر بگیرید که کارکنان به دلایل گوناگون به‌طور ظاهری به سازمان پایبند باشند، یعنی وظایف محوله را انجام دهند اما به روح سازمان پایبند نباشند، حسی به سازمان نداشته باشند و ارتباطات ضعیفی برقرار کنند، از بیان نظرهای خود در سازمان خودداری کنند، از خود علاقه به ارتباط‌گریزی نشان دهند، به حالتی از بی‌میلی، کرختی و سستی رسیده باشند که دسترسی به اهداف سازمان برای آنان مهم نباشد، به سازمان، دیدگاهی انتقادی پیدا کرده باشند و از ماهیت سازمان خود نزد دیگران انتقاد می‌کنند و در رابطه با سازمان تصویری با پس‌زمینه سردی و تناقض خاموش در ذهن خود ایجاد کرده‌اند، این‌ها و مشکلات دیگری از این دست، حالاتی هستند که کارکنان ممکن است در عمر زندگی سازمانی خود با آن‌ها مواجه شوند که نشان از بی‌حسی سازمانی است (۲۰). همان‌گونه که در پژوهش‌های مختلف عنوان شده است، بی‌میلی و یا عدم تمایل به کار در معلمان و به‌خصوص معلمان ورزش، مشاهده شده است. برای مثال، در پژوهش‌های رحیمی و خیامی (۲۰۲۰)، آریانی قیزقاپان و همکاران (۲۰۱۸) و موسوی و محمدی ترکمانی (۲۰۱۸) بر سکوت سازمانی، فراموشی سازمانی، اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی و نهایتاً عدم رضایت از شغل، تأکید شده است (۲، ۱۶، ۱۹).

طبیعتاً مشخص است که در صورت عدم رضایت معلمان از شغل خود، عملکرد چندان مطلوبی از خود نشان نمی‌دهند؛ و با توجه به آنکه تربیت‌بدنی مدارس فرصت خوبی را برای شرکت در فعالیت‌های بدنی و رشد رفتارهای سالم برای کودکان فراهم می‌سازد. دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از راه فعالیت‌های جسمانی و حفظ

به کاررفته توسط محقق در طول مصاحبه را نشان دهد؛ بنابراین محقق پایایی داده‌ها را از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات خود و همچنین قراردادن تمامی داده‌های خام، تحلیل شده، کدها، مقوله‌ها، فرآیند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرارداد و با حسابرسی دقیق صاحب‌نظران درستی تمام گام‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این در تحقیق کنونی از روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری مدیریت ورزشی درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند؛ آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر هم مشابه هستند با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می‌شوند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$100\% * \frac{\text{تعداد توافقات} * 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

تعداد کل کدهای ثبت‌شده توسط هر دو نفر (محقق و فرد همکاری کننده) برابر ۲۱۲، تعداد کل توافقات بین این کدها ۷۵ و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها ۶۲ می‌باشد. پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول ذکر شده ۷۰/۷٪ است که از ۶۰٪ بالاتر بوده بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

پایایی و روایی بخش کمی

بار عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از برگه‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی

که شامل ۵۸ گویه و در قالب ۱۴ مؤلفه، به‌صورت پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، ۵ امتیاز تا کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز) تدوین شد. در بخش اول (کیفی) برای انجام مصاحبه میدانی، جامعه آماری پژوهش را اساتید برجسته حوزه مدیریت ورزشی متخصص در حوزه آموزش و پرورش و همچنین معلمان ورزش نخبه کشوری شامل می‌شوند؛ که این افراد، به‌صورت هدفمند برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (۱۸ مصاحبه با ۱۸ نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت)؛ و در بخش دوم (کمی) بعد از گردآوری اطلاعات حاصل از پژوهش کیفی، اقدام به ساخت پرسشنامه نموده و این پرسشنامه در بین معلمان ورزش شهر کرمانشاه توزیع گردید. تعداد معلمین ورزش شهر کرمانشاه، ۲۴۵ نفر می‌باشد که با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه ۱۴۸ نفر می‌باشد. با توجه به احتمال ریزش نمونه‌ها، پرسشنامه در بین همه معلمان تربیت‌بدنی کرمانشاه توزیع گردید که از این تعداد، ۱۹۵ پرسشنامه به‌صورت صحیح عودت داده شد.

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توصیفی برای بیان ویژگی‌های دموگرافیک و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به‌منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیرطبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴، Smart PLS نسخه ۲/۰ و نرم‌افزار Max QDA نسخه Pro استفاده شد.

روایی و پایایی در بخش کیفی (قابلیت اعتماد پژوهش)

در این پژوهش برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت‌کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و دیدگاه‌های آن‌ها اعمال شده است. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفته و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه‌ی نهایی بیان شده است. پایایی به گستره‌ی تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد. یکی از راه‌های نشان دادن پایایی، مطالعه حسابرسی فرآیند آن است. یافته‌های آن، زمانی قابل حسابرسی هستند که محقق دیگر بتواند مسیر تصمیم

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های بخش مصاحبه‌ی پژوهش نشان داد که ۷۲/۲ درصد از افراد شرکت‌کننده در تحقیق مرد و ۲۷/۸ درصد زن می‌باشند. ۱۱/۱ درصد از نمونه‌ها دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۳۸/۹ درصد ۶ تا ۱۰ سال و ۵۰/۰ درصد بیشتر از ۱۰ سال می‌باشد.

تحلیل کیفی

در این مرحله، چند کد مفهومی تبدیل به یک مقوله می‌شود. در جداول زیر نتایج کدگذاری باز بر اساس کدهای مفهومی و مقولات و کدگذاری محوری در قالب مدل پارادیمی اشتراوس و کوربین آورده شده است.

مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۸ نفر)، ۰/۸۱ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۷۹ به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، موردسنجش قرار گرفت.

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به‌منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیرطبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ (به منظور سنجش چولگی و کشیدگی و ورود داده‌ها به پی‌ال‌اس)، Smart PLS نسخه ۲/۰ و نرم‌افزار Max QDA نسخه Pro استفاده شد.

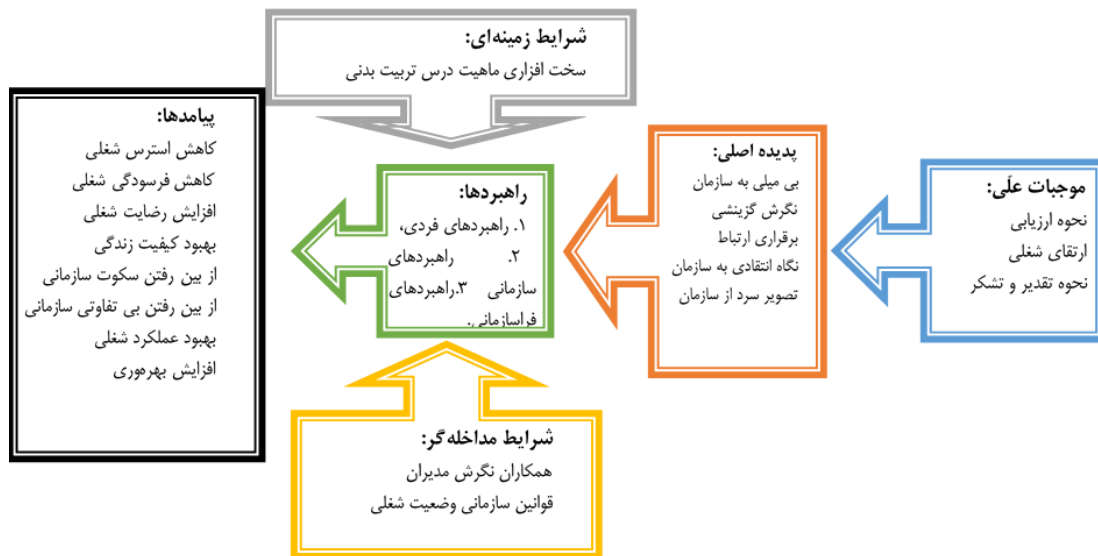
جدول ۱. کدگذاری ثانویه و شکل‌دهی مقولات شرایط علی مؤثر

مفاهیم	مقوله	کدهای محوری
ارزیابی‌های دوره‌ای	ارزیابی	شرایط علی
ارزیابی مدیران		
ارزیابی دانش‌آموزان		
ارزیابی والدین دانش‌آموزان		
ارزیابی همکاران	نحوه ارتقای شغلی	شرایط علی
نبود نظام مشخص ارتقای شغلی		
ملاک‌های رشد و ارتقای شغلی		
پاداش‌های دوره‌ای	نحوه تقدیر و تشکر	شرایط زمینه‌ای
نوع پاداش‌ها		
نوع تنبیه‌ها		
تجهیزات ورزشی ضعیف مدارس	سخت‌افزاری (امکانات)	شرایط زمینه‌ای
نبود زمین ورزشی مناسب در مدارس		
انجام کلاس‌های ورزشی در شرایط بدآب‌وهوایی		
مقاومت بودن درس تربیت‌بدنی با سایر دروس	ماهیت درس تربیت‌بدنی	شرایط زمینه‌ای
اهمیت کم دانش‌آموزان والدین به درس تربیت‌بدنی نسبت به سایر دروس		
اهمیت کم مدیران مدارس نسبت به درس تربیت‌بدنی نسبت به سایر دروس		
همکاری نکردن همکاران	همکاران	شرایط مداخله‌گر
کم‌اهمیت جلوه دادن فعالیت‌های معلمان تربیت‌بدنی از سوی سایر معلمان		
دخالت همکاران در روش تدریس		
نگرش مدیران ارشد نسبت به معلمان تربیت‌بدنی	نگرش مدیران	

نگرش مدیران مدارس نسبت به معلمان تربیت‌بدنی		
دخالت مدیران در روش تدریس		
بروکراسی‌های اداری		
شفاف نبودن قوانین سازمانی	قوانین سازمانی	
به‌روز نبودن قوانین سازمانی		
درآمد کم معلمان تربیت‌بدنی		
دو شغله بودن معلمان تربیت‌بدنی	وضعیت شغلی معلمان	
حق‌التدریس و قراردادی بودن وضعیت شغلی برخی معلمان	تربیت‌بدنی	
تربیت‌بدنی		
بی‌میلی به سازمان		
نگرش گزینشی‌توجه به برخی مسائل و بی‌توجهی به مسائل دیگر		پدیده اصلی (بی‌حسی سازمانی)
برقراری ارتباط ضعیف با دیگران در سازمان		
نگاه انتقادی به سازمان		
تصویر سرد از سازمان		
خروج از سازمان در صورت بی‌انگیزگی فراوان		
بازنگری در روش تدریس	راهبردهای فردی	
انجام مشاوره با مشاوران		
چرخش شغلی معلمان		
ایجاد میل و انگیزه در معلمان تربیت‌بدنی با ارائه پاداش‌های مناسب		
مشخص شدن شرح شغل		
تغییر سبک رهبری مدیران مدارس		
دادن آزادی عمل به معلمان در تدریس	راهبردهای سازمانی	راهبردها
برخورد مناسب با معلمان		
روشن بودن انتظارات از معلمان		
مشارکت معلمان در تعیین اهداف		
برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مناسب		
حذف عوامل ایجادکننده بی‌حسی سازمانی		
عمل به وعده‌ها		
رسمی کردن معلمان	راهبردهای فرا سازمانی	
تغییر نگاه به درس تربیت‌بدنی در مدارس		
رفع مشکلات معیشتی معلمان		
کاهش استرس شغلی		
کاهش فرسودگی شغلی		
افزایش رضایت شغلی		
بهبود کیفیت زندگی		پیامدها
از بین رفتن سکوت سازمانی		
از بین رفتن بی‌تفاوتی سازمانی		
بهبود عملکرد شغلی		
افزایش بهره‌وری		

در شکل ۱ نشان داده شده است:

مدل نهایی بی‌حسی سازمانی در بین معلمان ورزش



شکل ۱. مدل نهایی بی حسی سازمانی در بین معلمان ورزش

می‌پردازد. با توجه به روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را ۰/۴ به بالا معرفی کرده‌اند. برای تمامی ۶ متغیر، مقدار AVE بیشتر یا مساوی ۰/۴ می‌باشد. روایی واگرا سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که در این پژوهش در هر دو بخش روش اول (سؤالات مربوط به هرمتغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر) و دوم (معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست)، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خوددار تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد، مورد تأیید قرار گرفت. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، بخش مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد.

در ادامه از طریق نرم‌افزار SPSS به تحلیل ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش و سپس به تحلیل نتایج حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS به سؤالاتی ایجادشده‌ی پژوهش پاسخ داده خواهد شد. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه تحقیق حاضر در بخش کمی، نشان داد که ۵۷ درصد از نمونه‌های تحقیق زن و ۴۳ درصد مرد بودند، اکثریت نمونه‌های تحقیق یعنی ۷۵/۵ درصد متأهل و ۲۴/۵ درصد مجرد می‌باشند، اکثر نمونه‌های تحقیق یعنی ۶۷/۳ درصد شغل دوم دارند و تنها ۳۲/۷ درصد از آن‌ها شغل دوم ندارند.

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود و پایایی خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی صورت می‌پذیرد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۵ می‌باشد. برای تمامی سؤالات، ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۵ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. در اینجا هیچ‌یک از سؤالات حذف نگردید. مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها در هر ۶ متغیر، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. در این تحقیق پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. از آنجاکه پایایی تأیید می‌شود می‌توان به بررسی فرضیات توسط معادلات ساختاری پرداخت و نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه موردنظر می‌باشد. معیار دوم از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی همبستگی هر متغیر با سؤالات (شاخص‌ها) خود

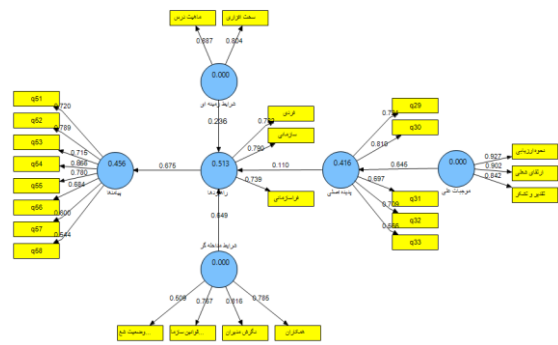
مقدار بیشتر از ۰/۳۶ به دست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

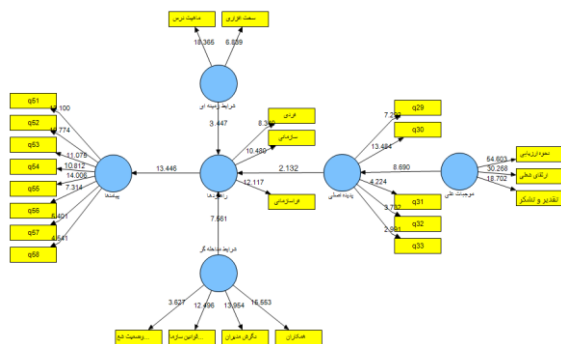
نتایج پژوهش نشان داد که مدل پژوهش، شامل ۱۴ مقوله و ۵۸ کد مفهومی می باشد که در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت موجبات علی (۳ مقوله)، مقوله اصلی: بی حسی سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی (۱ مقوله)، راهبردها (۳ مقوله)، شرایط زمینه ای (۲ مقوله)، شرایط مداخله گر (۴ مقوله) و پیامدها (۱ مقوله) جای گرفتند. در بخش کمی نیز مشخص گردید که هر ۶ مؤلفه ی اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین مدل پژوهش از برازش کافی برخوردار می باشد.

از شرایط علی به دست آمده می توان به نحوه ارزیابی، ارتقای شغلی و نحوه تقدیر و تشکر از عملکرد معلمان تربیت بدنی اشاره نمود. معلمان تربیت بدنی با توجه به شرح وظایف آن ها و ماهیت شغلی شان، نقشی بسزایی در دستیابی به هدف دارند. تحقق اهداف درس تربیت بدنی در مدارس که عبارت اند از توسعه ابعاد جسمانی، حرکتی، اجتماعی فرهنگی و روانی، مستلزم فعالیت معلمان تربیت بدنی بادانش، متعهد، کارا و اثربخش در مدارس است (۱۶)؛ بنابراین مسئولان تربیت بدنی آموزش و پرورش و همچنین مدیران مدارس برای اینکه از معلمان تربیت بدنی کارآمد در مدارس برخوردار باشند و بازدهی کلاس های تربیت بدنی مدارس را به حداکثر کارایی و اثربخشی برسانند، باید عملکرد معلمان تربیت بدنی را به طور مرتب با روش های مناسب کنترل و ارزیابی کنند. در واقع ارزیابی عملکرد فرایندی است که مدیران آموزش و پرورش و مدارس به کمک آن رفتارهای کاری معلمان تربیت بدنی را از طریق سنجش و مقایسه آن ها با معیارهای از پیش تنظیم شده، ارزیابی و نتایج را ثبت می کنند و آن ها را به اطلاع معلمان تربیت بدنی می رسانند (۲۳)؛ بنابراین با توجه به مطالبی که عنوان شد، ارزیابی عملکرد و همچنین نحوه تقدیر و تشکر از عملکرد باید به صورت شایسته ای در معلمان تربیت بدنی انجام شود. نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش های هوسین^۱ (۲۰۱۵)، نظری و همکاران (۲۰۲۱) و هنری (۲۰۱۹) همخوان و هم راستا می باشد (۵، ۴، ۱۷).

از راهبردهای به دست آمده، راهبردهای فردی (خروج از



شکل ۲. مدل اندازه گیری (بررسی ضرایب مسیر مدل پژوهش) برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معنی داری t یا همان مقادیر t-values می باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۰/۹۵ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین متغیرها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۱/۹۶ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی توان با آن سنجید.



شکل ۳. ضرایب معنی داری t مقادیر (t-values) مقدار R² برای متغیرهای برونزا یا مستقل برابر صفر است. در این قسمت، مقدار R² برای هر سه متغیر درونزا، بیشتر از ۰/۳۲ و برابر با مقدار متوسط و برای متغیر پیامدها بیشتر از ۰/۱۹ و برابر با مقدار ضعیف است. مقدار Q²: این معیار برای سه متغیر درونزای مدل بیشتر از ۰/۱۵ می باشد که این نشان می دهد که متغیر برونزا (مستقل) در پیش بینی متغیر وابسته، متوسط هستند و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش، تأیید گردید. برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است، در هر ۳ متغیر،

مداخله‌گر بر راهبردهای بی‌حسی سازمانی در معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد. نتایج نشان داد که همکاران، نگرش مدیران، قوانین سازمانی وضعیت شغلی از مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر می‌باشد. نگاه و بینش مدیران میانی و ارشد آموزش و پرورش، نقش پررنگی بر ایجاد انگیزه و پرهیز از بی‌حسی سازمانی در معلمان تربیت‌بدنی دارد. تا زمانی که قوانین حمایتی مناسبی برای معلمان تربیت‌بدنی از سوی مدیران ارشد اتخاذ نگردد، نمی‌توان شاهد رشد و بهبود فعالیت‌های معلمان و بروز رفتارهای شهروندی و همچنین دوری از بی‌حسی سازمانی، بود. از سوی دیگر، وضعیت شغلی معلمان نیز نقش پررنگی دارد. اینکه وضعیت استخدامی معلمان تربیت‌بدنی به صورت رسمی باشد و از حالت حق‌التدریسی و قراردادی خارج گردند، بسیار انگیزاننده می‌باشد. نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های مهرپور و همکاران (۲۰۲۱) و کشاورز و همکاران (۲۰۱۵) همخوان و هم‌راستا می‌باشد (۱۰، ۱۵).

نهایتاً مشخص شد که با پیاده‌سازی راهبردهای مشخص‌شده، می‌توان شاهد کاهش استرس شغلی، کاهش فرسودگی شغلی، افزایش رضایت شغلی، بهبود کیفیت زندگی، از بین رفتن سکوت سازمانی، از بین رفتن بی‌تفاوتی سازمانی، بهبود عملکرد شغلی، افزایش بهره‌وری بود. نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های جلیلی شیشوان و همکاران (۲۰۱۹)، آریانی قیزقاپان و همکاران (۲۰۱۸)، جباری و همکاران (۲۰۱۸)، پاتریک و جوشی^۲ (۲۰۱۹)، رم و ایال^۲ (۲۰۱۹) همخوانی دارد (۲، ۴، ۶، ۸، ۱۸، ۲۲).

بنابراین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش کشور، با ایجاد کمیته‌های تخصصی در جهت استانداردسازی نظام پرداخت و ایجاد معیارهای مناسب جهت پرداخت عادلانه به بهبود رضایت از نظام پرداخت معلمان تربیت‌بدنی اقدام نمایند. زیباسازی فضای ورزشی مدارس و ایجاد تنوع در شغل معلمان تربیت‌بدنی به بهبود رضایت‌مندی معلمان تربیت‌بدنی از نوع شغل بپردازند. با ایجاد وظایف ورزشی و غیرورزشی به معلمان تربیت‌بدنی در مدارس و همچنین استفاده از آنان در جهت تصمیم‌گیری‌های مهم مدرسه، به بهبود وضعیت پیشرفت معلمان تربیت‌بدنی کمک نمود. مدیران مدارس با ایجاد برنامه‌های تفریحی در

سازمان در صورت بی‌انگیزگی فراوان، بازنگری در روش تدریس، انجام مشاوره با مشاوران، سازمانی (چرخش شغلی معلمان، ایجاد میل و انگیزه در معلمان تربیت‌بدنی با ارائه پاداش‌های مناسب، مشخص شدن شرح شغل، تغییر سبک رهبری مدیران مدارس، دادن آزادی عمل به معلمان در تدریس، برخورد مناسب با معلمان، روشن بودن انتظارات از معلمان، مشارکت معلمان در تعیین اهداف، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت مناسب، حذف عوامل ایجادکننده بی‌حسی سازمانی، عمل به وعده‌ها) و فرا سازمانی (رسمی کردن معلمان، تغییر نگاه به درس تربیت‌بدنی در مدارس و رفع مشکلات معیشتی معلمان) را می‌توان نام برد. با انجام هر یک از این راهکارها می‌توان شاهد پیامدهای حاصل از اجرای آن بود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های کشاورز و همکاران (۲۰۱۶)، جوادی و همکاران (۲۰۱۶) و آتماکا^۱ و همکاران (۲۰۲۰) همخوان و هم‌راستا می‌باشد و پژوهشی که نتایجش مغایر با نتایج پژوهش حاضر در این بخش باشد، مشاهده نگردید (۳، ۹، ۱۰).

از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای بی‌حسی سازمانی، عوامل سخت‌افزاری و ماهیت درس تربیت‌بدنی می‌باشد. درواقع تا زمانی که شرایط و امکانات کافی برای معلمان تربیت‌بدنی برای برپایی کلاس‌هایشان وجود نداشته باشد، نمی‌توان انتظار آن را داشت که معلمان تربیت‌بدنی بتوانند، عملکرد خوبی داشته باشند. با توجه به ماهیت درس تربیت‌بدنی که بسیاری با رشته‌های دیگر متفاوت می‌باشد (بیشتر به خاطر عملی بودن و همچنین تفاوت در فضای برپایی کلاس)، مورد قضاوت بسیاری از سوی ناآگاهان قرار می‌گیرد. برای مثال، معلمین سایر دروس در مدارس، نگاه منفی‌ای نسبت به معلمان تربیت‌بدنی دارند. البته این مسئله بسیار به ماهیت درس تربیت‌بدنی برمی‌گردد؛ بنابراین در کنار نبود امکانات و زیرساخت‌های لازم برای درس تربیت‌بدنی، از سوی دانش‌آموزان، والدین، سایر معلمین و مدیران مدارس، منجر به بی‌حسی سازمانی می‌گردد. نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های رضوی و همکاران (۲۰۱۵) و جهانیان و فخاری (۲۰۱۳) همخوان و هم‌راستا می‌باشد (۷، ۲۱).

از دیگر نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش، شرایط

تربیت‌بدنی به تقویت رضایت از سبک رهبری معلمان تربیت‌بدنی اقدام نمایند. مدیران با بهبود تجهیزات ورزشی در مدارس و ایمن‌سازی فضاهای ورزشی مدارس به بهبود رضایت از شرایط فیزیکی معلمان تربیت‌بدنی اقدام نمایند.

مدرسه و خارج از مدرسه برای تمامی معلمان از جمله معلمان تربیت‌بدنی به بهبود ارتباطات بین فردی در مدرسه و میان معلمان اقدام نمود تا بدین‌وسیله به تقویت رضایت از جوسازمانی معلمان تربیت‌بدنی اقدام نمایند. مدیران مدارس با مطابقت دادن سبک رهبری خود با نیازهای معلمان

Reference

1. Abbaspour, A; Rahimian, H; Ghiasi Nodoshan, S; Nargesian, J. Presenting a model for selecting talented employees in government organizations. *Government Management*, 2019. 10 (4): 605-628. (Persian)
2. Ariani Qizqapan, E, Abbaspour, R, Zahed Babalan, A, Moradi, B. Testing the model of teachers' negligence based on organizational silence mediated by organizational indifference. *Educational Leadership and Management Research*, 2018. 12: 109-79 (Persian)
3. Atmaca, Ç. Rızaoğlu, F. Türkdoğan, T. & Yaylı, D. An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 2020. 90, 103025. doi:10.1016/j.tate.2020.103025
4. Honari, H. Competency model design Professional characteristics of physical education teachers. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2019. 5 (3), 55-68. (Persian)
5. Husain, M. Z. Hasan, A. Wahab, N. B. A. & Jantan, J. Determining Teaching Effectiveness for Physical Education Teacher. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015. 172, 733-740.
6. Jabbari, N, Jafari H, Amirkhanlou, F. Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Silence with Organizational Performance among Primary School Teachers in Gulugah County in the 95-96 Academic Year. *Studies in Psychology and Educational Sciences*, 2018. 3 (1): 111-102. (Persian)
7. Jahanian, R, Fakhari, SA. Factors influencing the effectiveness of elementary school physical education classes. *Journal of Sports Science*, 2013. 4 (10), 119-130. (Persian)
8. Jalili Shishivan, A, Tabatabai A, Jalili Shishivan, F. Regression analysis of organizational health and job satisfaction with burnout of physical education teachers in Tehran province. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2019. 5 (2): 109-101. (Persian)
9. Javadi, R, Rasooli, M, Nazari, AM, Hassani, J. Investigating individual, social and organizational factors affecting teachers' job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2016. 2 (2), 45-60. (Persian)
10. Keshavarz, L, Kamandi, I, Farid Fathi, A, Soltani, M. Relationship between the efficiency of in-service training courses and job satisfaction of physical education teachers. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2016. 2 (1), 79-87. (Persian)
11. Khalagi, H; Bahram, A, Aghapour, S. Principles and foundations of physical education. The tenth edition. Tehran: Samat Publications. 2019. (Persian)
12. Khamshaya, A; Shiri, A; Yassini, A. Understanding the phenomenon of organizational anasthesia and identifying its shaping factors by mixed method, *Government Management*, 2019. 11 (2): 308-285. (Persian)
13. Maitlis, S. & Christianson, M. Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 2014. 8(1), 57-125.
14. Malekzadeh, G; Adibzadeh, M; Gholami, M. The mediating role of avoidance silence in the relationship between error management climate and learning behavior with individual performance. *Government Management*, 2019. 10 (4): 651-677. (Persian)
15. Mehrpour, A, Honari, H, Kargar, Gh. Comparative study of approaches to selecting and employing physical education teachers in Iran with the United States, United Kingdom, Japan and Malaysia. *Research in educational sports*. 2021. (Persian)
16. Mousavi, L, Mohammadi Turkmani, E. The effect of organizational policy perception on

- resistance to change of sports teachers and the role of moderation of organizational forgetfulness. *Sports Management*, 2018. 9 (4): 740-727. (Persian)
17. Nazari, Sh, Diokan, B, Kowsaripour, M. explaining the performance evaluation indicators of physical education teachers in Tehran. *Education*, 2021. 36: 124-107. (Persian)
 18. Patrick, S. K. & Joshi, E. "Set in Stone" or "Willing to Grow"? Teacher sense making during a growth mindset initiative. *Teaching and Teacher Education*, 2019. 83, 156–167.
 19. Rahmani, A, Saki, R. Relationship between organizational silence and job performance of Gachsaran high school teachers. *Management and Accounting Studies*, 2018. 3 (4): 35-16 (Persian)
 20. Ramezanejad, R, Hemtinejad, M, Khosravi, M, Pand, M. Relationship between job maintenance factors and job satisfaction of physical education teachers: Herzberg theory test. *Physiology and Management Research in Sport*, 2018. 7 (3): 99-85. (Persian)
 21. Razavi, SM, Rouhani, Z, Ghanbari Firoozabadi, A. An analysis of the effective factors in promoting the status of physical education in schools. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 2022. 10 (19), 69-80. (Persian)
 22. Rom, N. & Eyal, O. Sensemaking, sense-breaking, sense-giving, and sense-taking: How educators construct meaning in complex policy environments. *Teaching and Teacher Education*, 2019. 78, 62–74.
 23. Roshandel Arbatani, T; Farhangi, A; Rabiee, A; Radfer, S. Identifying the effective factors on human resource empowerment in communication organizations and government media. *Government Management*, 2018. 9 (3): 517-538. (Persian)
 24. Tasdaghi, Z, Delrooz, H. Job stress (job stressors of physical education teachers), *Physical education*, 2014. 13 (3): 26-25. (Persian)
 25. Tatari, E, Koozehchian, H, Khatibzadeh, M. Investigating the Role of Work Ethics in Job Satisfaction of Physical Education Teachers, *Sports Management*, 2017. 8 (1): 37-50 (Persian)
 26. Weick, K. E. Organized sensemaking a commentary on processes of interpretive work. *Human Relations*, 2014. 65(1), 141-153.