

الگوی انسداد سازمانی ادراک شده با روش فراترکیب

محمد ایوب نیکزاد^۱، علی نصر اصفهانی^{۲*}، علی صفری^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲. **استاد**، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

چکیده

انسداد سازمانی ادراک شده، پدیده‌ای منفی است که می‌تواند سازمان‌ها را با مشکلات بسیار مواجه سازد و بقاء و ماندگاری آنها را با خطراتی جدی روبرو سازد. از این رو، لازم است عوامل موثر بر پیدایش این پدیده به صورتی دقیق و علمی شناسایی و مطالعه شوند. با توجه به این ضرورت و همچنین به دلیل فقدان چارچوبی منسجم در ارتباط با پیشایندها و پیامدهای این پدیده، مطالعه حاضر با هدف مدل‌سازی پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده اجرا گردید. این مطالعه، از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها، کیفی است و با روش فراترکیب انجام شده است. جامعه آماری را مطالعات پیشین تشکیل می‌دهند که عنوان، چکیده و محتوای آنها مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت ۲۹ منبع جهت استفاده در پژوهش (به عنوان نمونه) انتخاب شد. داده‌های گردآوری شده نیز با استفاده از تحلیل مضمون تحلیل شد. در بخش یافته‌ها، پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده در قالب ۲ بعد، ۷ مولفه و ۳۸ شاخص و پیامدهای آن نیز در قالب ۲ بعد، ۴ مولفه و ۲۸ شاخص دسته‌بندی گردید. نتایج می‌تواند بینش و آگاهی مدیران نسبت به عوامل موثر بر انسداد سازمانی ادراک شده را افزایش داده و آنان را در هنگام برنامه‌ریزی و اجرای اقدامات لازم حمایت کند.

کلیدواژه‌ها: انسداد سازمانی ادراک شده، اهداف فردی، اهداف سازمانی، وحدت هدف، حمایت سازمانی ادراک شده

۱- مقدمه و بیان مسئله

دگرگونی‌های اجتماعی و اقتصادی ایجاد شده در سال‌های اخیر و پیدایش مفاهیمی مانند اقتصاد دانش‌بنیان، منابع انسانی را در جایگاه یکی از مهمترین دارایی‌های سازمان‌ها قرار داده است [۱]. در واقع، در دنیای رقابتی امروز که ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در گرو اندیشه و ذهن کارکنان است، نگرش‌ها و رفتارهای منابع انسانی یک سازمان، نقش بسیار مهمی در ایجاد مزیت رقابتی برای آن سازمان دارد [۲]. بنابراین، سیاست‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی و چگونگی ایجاد ارتباط با این دارایی‌های ارزشمند است که تعیین کننده مزیت یا عدم مزیت رقابتی و توانایی و یا ناتوانی سازمان به حفظ خویش در دنیای معاصر است [۳]. با این حال، بررسی‌ها نشان می‌دهد که تمامی سازمان‌ها در مدیریت و بهره‌برداری از منابع انسانی، به شکلی موفقیت‌آمیز عمل نکرده‌اند و حتی از طریق اقداماتی نامناسب، تأثیرات منفی شدید نیز بر منابع انسانی خود برجای گذاشته‌اند [۴]. یکی از پیامدهای منفی سوءمدیریت منابع انسانی، انسداد سازمانی ادراک شده^۱ است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از صاحب‌نظران دانشگاهی و مدیران سازمان‌ها را به خود جلب کرده است [۵].

انسداد سازمانی مفهومی است که توسط گیبینی [۲۵] و بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۲ توسعه یافته است. بر اساس مفروضات نظریه مبادله اجتماعی، که در راستای تبیین برخی از جنبه‌های ارتباط کارکنان با سازمان‌ها (کارفرماها) به ادبیات مدیریت منابع انسانی راه یافته است؛ انسداد سازمانی زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان باور داشته باشند، تعامل سازمان با آنان، مبتنی بر انصاف و عدالت نیست. انسداد سازمانی ادراک شده هنگامی رخ می‌دهد که سازمان مسیر دستیابی به اهداف کارکنان را برای آنان با دشواری و موانع مواجه می‌سازد. این مفهوم، در مقابل مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده و بر اساس باور کارکنان از روابطشان با سازمان شکل می‌گیرد [۱۱]. انسداد سازمانی ادراک شده همچنین تحت تأثیر نقض قرارداد روانشناختی بین سازمان و کارکنان قرار دارد [۷]. نقض قرارداد روانشناختی، توصیف‌کننده باورهای کارکنان در ارتباط با عدم تعهد سازمان در قبال کارمندان می‌باشد [۵]. نظریه تعامل‌گرایی^۳ نیز می‌تواند به منظور تشریح مفهوم و فرایند انسداد سازمانی ادراک شده مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به مفروضات این نظریه، کارکنان رفتارهای مثبت کارفرما را با نگرش‌ها و رفتارهای

^۱ Perceived Organizational Obstruction

^۲ Interactionist theory

^۳ Social Exchange Theory

مثبت و رفتارهای منی وی را با نگرش‌ها و رفتارهای منفی جبران می‌کنند [۱۲]. از این رو، انسداد سازمانی ادراک شده می‌تواند به عنوان پاسخ و واکنش کارکنان نسبت به اقدامات کارفرما (سازمان) مورد توجه قرار گیرد. اصل وحد هدف نیز از مفاهیمی است که می‌تواند در راستای توضیح چگونگی و چرایی انسداد سازمان یادراک شده مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به اصل وحدت هدف، در صورتی که کارکنان اهداف سازمان را در راستای اهداف خود ندانند و یا بین اهداف خود و اهداف سازمان مغایرت احساس کنند، ممکن است ادراک انسداد سازمانی در آنان افزایش یابد [۱۵].

انسداد سازمانی ادراک شده عبارت است از باور کارکنان نسبت به اینکه سازمان تحقق اهداف شخصی آنان را با مشکلات و یا موانعی روبرو ساخته و بهزیستی آنان را به صورت منفی تحت تأثیر قرار داده است [۶]. این وضعیت که حاصل تجربه کارکنان در سازمان است؛ توصیف‌کننده شرایطی است که در آن، کارکنان تجربه و ادراک مناسبی از روابط خود و سازمان ندارند و روابط ایجاد شده از سوی سازمان با خود را منفی و مانع تحقق اهداف فردی و حرفه‌ای می‌نگرند [۷]. در یک تعریف کلی، انسداد سازمانی ادراک شده، نوعی ادراک است، از عقیده کارکنان مبنی بر اینکه سازمان مانعی جهت دستیابی به هدف‌های آنهاست و همین امر باعث صدمه به آنها می‌شود، شکل می‌گیرد؛ از رفتارهایی که کارکنان به سازمان نسبت می‌دهند، نشأت می‌گیرد و لزوماً از ناامید شدن در رسیدن به هدف‌ها نشأت نمی‌گیرد؛ بلکه هنگامیکه سازمان فرایند دستیابی به هدف را با دشواری مواجه کند نیز رخ می‌دهد [۲۲].

انسداد سازمانی ادراک شده پیامدهای منفی بسیار در سطوح فردی و سازمانی به دنبال دارد و می‌تواند منجر به صدمات و آسیب‌های جدی به سازمان و کارکنان آن گردد [۸]. انسداد سازمانی ادراک شده، حمایت سازمانی ادراک شده^۱ را کاهش می‌دهد [۹]، زمینه فرسودگی شغلی را ایجاد می‌کند [۱۰] و منجر به جدایی شناختی کارکنان از هویت سازمانی می‌شود [۱۱]. انسداد سازمانی ادراک شده همچنین، وفاداری کارکنان [۱۲] و رضایت شغلی آنان را کاهش داده و تمایل به ترک خدمت در آنان را افزایش می‌دهد [۱۳]. این پدیده همچنین بهره‌وری کارکنان و به دنبال آن بهره‌وری سازمان را با مشکلات جدی مواجه می‌سازد [۱۳].

از این رو، انسداد سازمانی ادراک شده در سال‌های گذشته در ادبیات مدیریت مورد توجه قرار گرفته است و بسیاری از پژوهشگران، این موضوع را مورد بررسی و مطالعه قرار داده‌اند.

^۱ Perceived Organizational Support

زیرا انسداد سازمانی، پدیده‌ای است که لازم است به صورت دقیق و همه جانبه مطالعه و عوامل مؤثر بر پیدایش آن شناسایی شود [۱۰]، [۱۴]. شناسایی و تحلیل عواملی که باعث ایجاد انسداد سازمانی ادراک شده در سازمان می شوند، گام مهمی برای پیشگیری و مدیریت این پدیده در محیط کاری است و زمانی که این عوامل به درستی شناسایی شوند، این امکان برای مدیران ایجاد می شود که انسداد سازمانی را بهتر درک کنند و این پدیده را به صورت سریع و دقیق تحت مدیریت خویش درآورند [۱۲].

از طرفی، بررسی پیشینه مرتبط با انسداد سازمانی ادراک، حاکی از این است با وجود انجام مطالعات بسیاری در ارتباط با این پدیده در سازمان‌ها، با رویکردهای مختلف و در کشورهای متفاوت مانند آمریکا [۵]، ترکیه [۷]، پاکستان [۱۵]، چین [۶]، [۱۶] و ایران [۱۱] و بررسی پیشایندهای این رفتار سازمانی از دیدگاه‌های گوناگون، مانند سبک رهبری [۱۰]، عوامل سازمانی [۱۲]، عوامل شغلی [۷]، نقش عدالت و برابری در سازمان [۱۷] و نیز شناسایی پیامدهای انسداد سازمانی مانند جدایی شناختی از هویت سازمانی و فردی [۱۸]، رفتار ضد شهروندی سازمانی [۱۳]، کاهش وفاداری کارکنان [۶] از بین رفتن اعتماد طرفین [۷] و مانند آن، یافته‌های پیشین در ارتباط با پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده بسیار پراکنده و متنوع است و در حالی که مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی به هنگام برنامه‌ریزی و اجرای مداخلات مرتبط با نگرش‌ها و رفتارهای منابع انسانی نیازمند اطلاعات مورد نیاز در قالبی منسجم و یکپارچه هستند [۱۹]، هر کدام از مطالعات پیشین تنها وجوه خاصی از انسداد سازمانی ادراک شده را مورد توجه قرار داده‌اند و تاکنون، چارچوب جامع و کاملی در ارتباط با شناسایی پیشایندها و پیامدهای این پدیده در سازمان‌ها در مطالعات پیشین ارائه نشده است. این در حالی است که انسداد سازمانی ادراک شده، پدیده‌ای چند بعدی و گسترده است و می‌تواند تحت عوامل مختلف قرار داشته باشد [۱۲]. بنابراین، نیازمند مطالعه نظام‌مند در تمامی ابعاد است [۷]. به علاوه، پژوهش‌های انجام شده در این باره، در جوامع آماری متفاوت مانند محیط‌های آموزشی و معلمان [۱۰]، محیط‌های بهداشتی - درمانی [۱۱]، کسب‌وکارهای هتلداری [۶]، و غیره انجام شده است و با توجه به ماهیت متفاوت جوامع آماری، پیشایندها و پیامدهای متفاوتی برای انسداد سازمانی در پژوهش‌های مختلف شناسایی شده است. از این‌رو، این حوزه نیازمند مطالعات چندبعدی به منظور استفاده از نتایج پیشین در یک چارچوب منسجم

است [۵]. بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور نیز نشان دهنده این است که انسداد سازمانی ادراک شده تنها در مطالعات معدودی مورد توجه قرار گرفته است [۱۰]، [۱۴]؛ و این موضوع تاکنون به شکلی جامع بررسی نشده است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و مدل‌سازی پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده در سازمان‌ها و ارائه چارچوبی جامع در این خصوص اجرا شده است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- تعریف انسداد سازمانی ادراک شده

محققین طی بیست سال گذشته توجه ویژه‌ای را صرف پی بردن به این موضوع کرده‌اند که کارکنان از نتیجه روابط خود با سازمان چه استنتاج و استنباطی دارند و ادراک آنان از این روابط چه پیامدهایی به دنبال خواهد داشت [۱۱]. دیدگاه اولیه در زمینه ارتباط کارکنان با سازمان بر مبنای بعد اقتصادی قرار داشته است؛ اما دیدگاه‌های متاخر در ارتباط با رابطه کارکنان و سازمان (کارفرما)، سازمان را به عنوان مهم‌ترین منبع حمایت‌های مادی، معنوی و اجتماعی کارکنان تعریف می‌کنند که کارکنان از طریق عضویت در سازمان‌ها از آنها بهره‌مند می‌شوند. در این دیدگاه‌ها، انسداد سازمانی یکی از نگرش‌های منفی کارکنان است که در نتیجه ادراک آنان از اقدامات سازمان‌ها شکل می‌گیرد [۸]. انسداد سازمانی ادراک شده مفهومی است که به عقیده پژوهشگران، در مقابل حمایت سازمانی ادراک شده قرار می‌گیرد [۱۴] و بر کیفیت رابطه بین سازمان به عنوان کارفرما و کارکنان متمرکز است [۱۲]. انسداد سازمانی، عبارتی است که برای تبیین و مطالعه موانع و محدودیت‌هایی که در سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و انجام وظایف در مقابل کارکنان قرار دارد، معرفی شده است. این موانع ممکن است در سطوح مختلف سازمانی شامل فردی، گروهی، سازمانی وجود داشته باشند و نه تنها عملکرد فردی کارکنان، بلکه عملکرد سازمان را نیز به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند [۵]. این مفهوم، این موضوع را مورد بررسی قرار می‌دهد که آیا کارکنان، سازمان را عامل دستیابی به اهداف خود می‌دانند و یا اینکه معتقدند سازمان، مسیر تحقق اهداف فردی، شغلی و حرفه‌ای آنان را با مانع مواجه می‌سازد [۲۰]. انسداد سازمانی ادراک شده، عبارت است از باور کارکنان نسبت به اینکه سازمان تحقق اهداف شخصی آنان را با مشکلات و یا موانعی روبرو ساخته و بهزیستی آنان را به صورت منفی تحت تأثیر قرار داده است [۱۲]. به عبارت دیگر، انسداد



سازمانی ادراک شده زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان، خیرخواهی سازمان نسبت به خودشان را باور نداشته باشند [۱۱]. انسداد سازمانی ادراک شده همچنین به ادراک یا تجربه ذهنی افراد در یک سازمان اشاره دارد که مانع از توانایی آنها برای دستیابی به نتایج یا اهداف مورد نظر می‌شود [۵]. به این معنی که کارکنان حتی در صورت تحقق اهداف خود نیز ممکن است سازمان را عامل دشواری تحقق اهداف خود بدانند و با آن به عنوان موجودیتی مشکل‌آفرین برخورد کنند [۱۰].

برخی پژوهشگران، انسداد سازمانی ادراک شده را به عنوان وضعیتی توصیف کرده‌اند که در آن، کارکنان سازمان خود را یک عامل آسیب‌زا می‌پندارند که رفاه آنان را به مخاطره می‌اندازد [۱۲]. به عبارت دیگر، انسداد سازمانی ادراک شده، توصیف‌کننده ادراک و تجربه کارکنان از رابطه منفی ایجاد شده از سوی سازمان با آنان است [۸]. برخی نیز، انسداد سازمانی ادراک شده را وضعیتی می‌دانند که در نتیجه نادیده گرفته شدن نقش‌آفرینی و زحمات کارکنان در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد و این وضعیت، رفاه و بهزیستی کارکنان در سازمان‌ها و کیفیت زندگی کاری آنان را به شکلی منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد [۸]. انسداد سازمانی ادراک شده همچنین به عنوان وضعیتی توصیف شده است که در آن بین اهداف سازمانی و اهداف فردی کارکنان فاصله زیادی وجود دارد و تحقق اهداف سازمان نه تنها به تحقق اهداف کارکنان منجر نمی‌شود؛ بلکه ممکن است به صورت یک مانع، تحقق اهداف آنان را با مشکلاتی مواجه سازد [۲۳]. بنابراین، انسداد سازمانی، بیانگر وضعیتی است که در آن که پیشرفت و موفقیت کارکنان در اشکال فردی، شغلی یا حرفه‌ای با موانعی مواجه شود و کارکنان، سازمان خود را منشأ و عامل این موانع بدانند. این موانع می‌توانند به شکل مسدود کردن و یا به تاخیر انداختن جریان اطلاعات به کارکنان، عدم انتقال تجربیات گذشته، کند کردن فرایندهای توسعه دانش، محدودیت‌های ارتباطی و توقف منابع و پشتیبانی رخ دهند [۱۲].

۲-۲- پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده

بررسی مطالعات انجام شده در ارتباط با انسداد سازمانی نشان می‌دهد که پژوهشگران مختلف، این مفهوم را با رویکردهای متفاوت مطالعه و پیشایندهای مختلفی برای آن معرفی کرده‌اند. برخی پژوهشگران، عوامل سازمانی را در تحلیل‌های خود وارد کرده‌اند و انسداد سازمانی ادراک شده را با توجه به متغیرهای سازمانی تبیین نموده‌اند. برای مثال، قنبری و معجونی [۱۰]

در مطالعه خود توضیح می‌دهند که وجود رهبران سمی در رأس سازمان‌ها باعث انسداد سازمانی ادراک شده می‌شود. وحدتی و همکاران [۱۴] نیز نشان داده‌اند که رفتارهای رهبران سمی، نقشی مهم و معنادار در پیدایش انسداد سازمانی کارکنان دارد. ژو و همکاران^۱ [۶] نیز در مطالعه خود نشان داده‌اند که عدم پایداری کارفرما به جبران متقابل نقش‌آفرینی کارکنان و یا به عبارت دیگر، جبران متقابل منفی^۲ از سوی کارفرما، از طریق کاهش حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند موجبات افزایش انسداد سازمانی کارکنان را فراهم کند. برخی پژوهشگران نیز در مطالعه خود بر نقش بی‌عدالتی در پیدایش انسداد سازمانی ادراک شده تاکید کرده و توضیح می‌دهند که فقدان عدالت مراوده‌ای در سازمان، یکی از مهمترین عوامل موثر بر ادراک کارکنان نسبت به انسداد سازمانی است [۷]. صخره شیشه‌ای^۳ نیز یکی از عواملی است که نقش آن بر پیدایش انسداد سازمانی ادراک شده در مطالعات پیشین تاکید شده است [۹]. همچنین، در سایر مطالعات نیز عواملی مانند عدم تعهد کارفرما به مبادله اجتماعی [۸]، فساد سازمانی [۲۱]، رهبران خودبین^۴، ترومای سازمانی^۵، اینرسی سازمانی^۶ [۲۲]، به عنوان عوامل سازمانی موثر در ادراک کارکنان نسبت به انسداد سازمانی شناسایی شده‌اند.

دسته‌ای دیگر از پژوهشگران، این موضوع را در سطح فردی دنبال کرده‌اند. برای مثال، گیبینی و همکاران [۲۳] بر نقش هویت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از بازدارنده‌های انسداد سازمانی تاکید کرده و در مطالعه خود نشان داده‌اند که کاهش هویت سازمانی ادراک شده می‌تواند به افزایش انسداد سازمانی منجر شود. آریف و الحسن [۲۴]، انسداد سازمانی را از بعد احساسی (هیجانی)^۷ بررسی کرده و در مطالعه خود تاکید می‌کنند که ضعف خودآگاهی و خودکنترلی از مهمترین عواملی هستند که ادراک کارکنان از انسداد سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. دیپرز و همکاران [۲۰] نیز در مطالعه خود توضیح می‌دهند که عدم توجه به بازخورد-های عملکردی از سوی کارکنان، زمینه کاهش توانایی سازگاری آنان را ایجاد کرده و از این طریق باعث شکل‌گیری انسداد سازمانی در کارکنان می‌شود.

^۱ Zhu et al

^۲ negative reciprocity

^۳ Glass Cliff

^۴ Hubris Leaders

^۵ organizational trauma

^۶ organizational inertia

^۷ Emotional



۲-۳- پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده

بررسی مطالعات انجام شده در ارتباط با پیامدهای انسداد سازمانی نیز نشان می‌دهد، پژوهشگران مختلف، پیامدهای این مفهوم در سازمان‌ها را در سطوح مختلف و با دیدگاه‌های متفاوت تحلیل کرده‌اند. برای مثال، مککی و همکاران [۵] انسداد سازمانی ادراک شده را به عنوان متغیری مورد بررسی قرار داده‌اند که بین رفتارهای مخرب سرپرستان و رفتارهای شهروندی سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. ژو و همکاران [۱۲] نیز انسداد سازمانی را به عنوان متغیری بررسی کرده‌اند که تحت تاثیر (فقدان) رفتارهای حمایتی مدیران شکل گرفته و از طریق کاهش اشتیاق شغلی، زمینه بی‌تفاوتی و بدبینی سازمان یکارکنان را فراهم می‌کند. کوکاک و کرس^۱ [۷] نیز در مطالعه خود، انسداد سازمانی را به عنوان متغیری میانجی بررسی کرده و پیامدهای آن را در قالب مواردی مانند کاهش هویت سازمانی ادراک شده و کاهش رضایت شغلی بررسی کرده‌اند. وحدتی و همکاران [۱۴] نیز توضیح می‌دهند که انسداد سازمانی ادراک شده، تحت تاثیر هبری سمی در سازمان ایجاد می‌شود و پیامد آن نیز افزایش تمایل به ترک خدمت کارکنان خواهد بود. قنبری و معجونی [۱۰] نیز انسداد سازمانی را به عنوان متغیری میانجی در ارتباط بین رهبری سمی و فرسودگی شغلی کارکنان بررسی کرده‌اند.

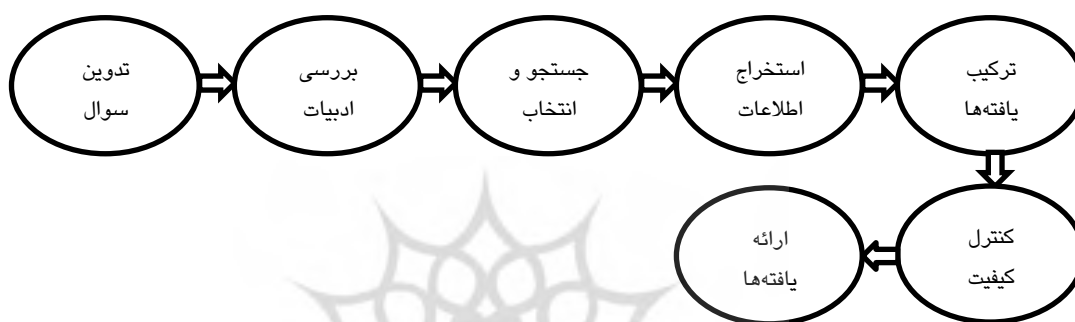
۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای کیفی است که با استفاده از فراترکیب انجام شده است. فراترکیب یکی از گونه‌های روش فرامطالعه^۲ است [۲۶] و این امکان را برای پژوهشگران فراهم می‌آورد که از طریق ترکیب تحلیل‌های انجام شده در ارتباط با موضوع مورد بررسی، نسبت به ارائه چارچوب و دیدگاهی جدید در آن خصوص اقدام کند [۲۷]. با توجه به این موضوع که پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده از سوی پژوهشگران مختلف در جوامع آماری متفاوت و با رویکردهای مختلف بررسی شده است؛ یافته‌های این مطالعات از تنوع زیادی برخوردار هستند؛ این تنوع می‌تواند نشان دهنده نوعی پراکندگی یافته‌های مطالعات پیشین باشد. از این رو، در مطالعه حاضر، روش فراترکیب و رویکرد هفت مرحله‌ای (شکل ۱)

^۱ Koçak & Kerse

^۲ Meta-Study

ارائه شده توسط سندلوسکی و باروسو^۱ [۲۸] به منظور مدل‌سازی پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده مورد استفاده قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل و ترکیب داده‌ها نیز با استفاده از روش تحلیل مضمون^۲ انجام شده است که روشی برای تحلیل داده‌های پراکنده و متنوع و تبدیل آن‌ها به داده‌هایی غنی و تفصیلی در راستای پاسخ به سوال پژوهش و یا گفتگو پیرامون یک مسئله است [۲۹].



شکل ۱- مراحل فراترکیب [۲۸]

۴- یافته‌های پژوهش

گام نخست: تنظیم سؤال‌های پژوهش

برای انجام فراترکیب، پس از تعیین هدف، سوالات پژوهش می‌بایست به روشنی مشخص شوند. در این راستا، پژوهشگر باید با توجه به هدف مطالعه خود به این سوالات پاسخ دهد که به دنبال بررسی چه چیزی است؟ مطالعه خود را در کجا انجام می‌دهد؟ پژوهش در چه بازه زمانی انجام می‌شود؟ و پژوهش چگونه انجام می‌شود (روش تحلیل داده‌ها)؟ [۲۸]. با توجه به این توضیحات، پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده کدامند؟ و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده کدامند؟ به عنوان سوالات پژوهش، مقالات چاپ شده در مجله‌های علمی-پژوهشی فارسی و انگلیسی، به عنوان جامعه آماری، مقاله‌های چاپ شده از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ به عنوان محدوده زمانی و روش تحلیل مضمون به عنوان ابزار تحلیل داده‌ها تعیین گردید.

^۱ Sandelowski & Barroso

^۲ Thematic analysis

گام دوم: بررسی ادبیات و جستجوی منابع

در گام دوم نسبت به بررسی ادبیات و پیشینه موضوع اقدام شد و ضمن جستجوی کلیدواژه‌های متناسب با هدف و سوال پژوهش در پایگاه‌های داده و موتورهای جستجو، نسبت به شناسایی منابع مورد نیاز اقدام شد. در این مرحله، ۷۳ منبع شناسایی شد. کلیدواژه‌ها، پایگاه‌های داده و موتورهای جستجوی مورد استفاده، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

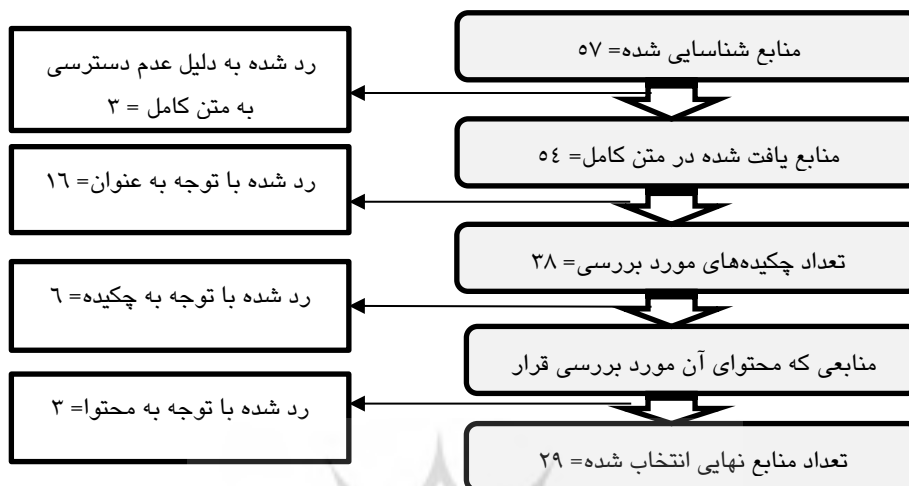
جدول ۱. پایگاه‌های اطلاعاتی و کلیدواژه‌های استفاده شده جهت بررسی پیشینه و یافتن منابع

مناسب

کلیدواژه‌های جستجو شده		پایگاه‌های اطلاعاتی استفاده شده	
انگلیسی	فارسی	انگلیسی	فارسی
Perceived Organizational Obstruction	انسداد سازمانی ادراک شده	Google Google scholar Emerald Insight SCOPUS Web of Science sciencedirect	پرتال جامع علوم انسانی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (سید) پایگاه سیولیکا پایگاه مگیران پایگاه نورمگز

گام سوم: بررسی ادبیات و جستجوی منابع

در گام سوم، منابع شناسایی شده با توجه به معیارهای دسترسی از سوی پژوهشگران، عنوان، چکیده و محتوا مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت ۲۹ منبع جهت استفاده در پژوهش انتخاب شد. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع در شکل ۲ قابل مشاهده است. با این حال، تلاش شده است منابعی که در مجلات معتبر به چاپ رسیده‌اند و یا منابعی که از سوی نویسندگان مطرح در این حوزه نوشته شده‌اند، مورد بررسی و استفاده قرار گیرند.



شکل ۲. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع نهایی جهت استفاده در پژوهش

گام چهارم: استخراج اطلاعات (شناسایی کدهای اولیه)

در گام چهارم، جهت شناسایی کدهای اولیه مربوط به پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده، بخش‌های چکیده و یافته‌های مقالات انتخاب شده به دقت از سوی پژوهشگران بررسی شد و از این طریق، عواملی که در هر کدام از این منابع شناسایی یا تایید شده بودند، به عنوان کدهای اولیه استخراج شدند. در این مرحله در مجموع ۲۰۷ کد اولیه شناسایی شد. جدول ۲ نمونه‌ای از کدهای استخراج شده در این مرحله را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نمونه‌ای از کدهای اولیه استخراج شده در گام چهارم فراترکیب

ردیف	منبع مورد بررسی	پیشایندهای انسداد سازمانی	پیامدهای انسداد سازمانی
۱	[۷]	تبعیض و بی‌عدالتی در سازمان	کاهش رضایت شغلی، افزایش تمایل به ترک خدمت، کاهش هویت سازمانی ادراک شده
۲	[۳۰]	رواج آزار و اذیت جنسی در محیط کار، رواج خشونت در محیط کار	افزایش بی‌تفاوتی و بدبینی سازمانی
.....			

ردیف	منبع مورد بررسی	پیشایندهای انسداد سازمانی	پیامدهای انسداد سازمانی
.....			
۲۸	[۶]	نقص سیستم جبران خدمات	کاهش بهزیستی کارکنان، کاهش وفاداری کارکنان
۲۹		وظایف شغلی فاقد وجهه و پرستیژ، استرس شغلی شدید	افزایش بی اخلاقی در سازمان

گام پنجم: تحلیل و تلفیق یافته‌ها

پس از استخراج کدهای اولیه، ابتدا کدهای استخراج شده مربوط به پیشایندها به دقت مورد بررسی قرار گرفت و ضمن حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای مشابه، نسبت به شناسایی مقوله‌های نهایی تاثیرگذار در پیدایش انسداد سازمانی ادراک شده اقدام شد. پس از آن، مقوله‌های شناسایی شده با توجه به اشتراک معنایی و مفهومی در قالب مولفه‌ها (مضامین فرعی) دسته‌بندی شدند. نمونه‌ای از این دسته‌بندی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نمونه‌ای از دسته‌بندی کدهای مربوط به پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده

مولفه	کدهای دارای اشتراک معنایی	مولفه	کدهای دارای اشتراک معنایی
عوامل مدیریتی	خودبینی مدیران	عوامل شغلی	فقدان بازخورد عملکردی
	بی‌تفاوتی مدیران نسبت به کارکنان		استرس شغلی شدید
	سبک رفتاری غیرحمایتی مدیران		اهداف کاری غیرچالشی

سپس، از طریق دسته‌بندی مولفه‌های (مضامین فرعی) شناسایی شده مرتبط با هم در قالب ابعاد (مضامین اصلی)، نسبت به مدل‌سازی نهایی اقدام شد. همانگونه که در جدول ۴ قابل مشاهده است، پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده در قالب ۲ بعد، ۷ مولفه و ۳۸ شاخص مدل‌سازی شده‌اند.

جدول ۴: پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده

بعد (مضمون اصلی)	مولفه (مضامین فرعی)	شاخص‌ها (مقوله‌ها)
عوامل سطح فردی	عوامل نگرشی	بی‌عدالتی ادراک شده
		داشتن کانون کنترل بیرونی
		عدم توجه به بازخوردهای عملکردی از سوی فرد

بعد (مضمون اصلی)	مولفه (مضامین فرعی)	شاخص‌ها (مقوله‌ها)
		فقدان هویت سازمانی ادراک شده
		تعارض کار-زندگی
	عوامل مهارتی	فقدان توانایی سازگاری و تاب‌آوری
		عدم تناسب دانش و مهارت فرد با وظایف شغلی
عوامل فرهنگی		ضعف خودآگاهی و خودکنترلی
		رواج آزار و اذیت جنسی در محیط کار
		فساد سازمانی
		رواج قلدری و خشونت در سازمان
		حاکمیت فضای عدم اعتماد در سازمان
		وجود موانع پیشرفت در سازمان (سقف، دیوار و صخره شیشه‌ای)
		فرهنگ سازمانی غیر حمایتی
		فقدان شادی محیط کار
		سبک رهبری سمی مدیران
		نظارت شدید و مستقیم کارکنان از سوی مدیران
		فقدان ارتباط اثربخش بین مدیران و کارکنان
		دیدگاه ابزاری مدیران نسبت به کارکنان و عدم توجه به نیازهای آنان
		مدیریت و سرپرستی ضعیف
		قوانین غیرکارکردی و نامناسب
عوامل مدیریتی		خودبینی مدیران
		عدم پایداری سازمان به قراردادهای روان‌شناختی
		ساختارهای بوروکراتیک سازمان
		وجود سیستم‌های ارتباطی ضعیف در سازمان
		رسمیت بالا
		ساختار سازمانی بلند و سلسله‌مراتبی
		ساختاری جزیره‌ای سازمان
		وظایف شغلی فاقد وجهه و پرستیژ
		استرس شغلی شدید
		فقدان بازخورد عملکردی
عوامل ساختاری سازمان		
عوامل شغلی		

بعد (مضمون اصلی)	مولفه (مضامین فرعی)	شاخص‌ها (مقوله‌ها)
		عدم ایمنی محیط کار
		اهداف و وظایف کاری غیرچالشی
		عدم دسترسی به فرصت رشد شغلی و حرفه‌ای
		قرارداد استخدامی موقت و کوتاه مدت
	ضعف سیستم مدیریت منابع انسانی	ضعف سیستم پذیرش
		ضعف سیستم پاداش و حبران خدمات
		شرح شغل‌های مبهم

در گام بعد، کدهای مربوط به پیامدها نیز مورد بررسی و پایش قرار گرفته و نسبت به دسته‌بندی این مقوله‌ها در قالب مولفه‌ها اقدام شده است. نمونه‌ای از این دسته‌بندی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نمونه‌ای از دسته‌بندی پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده

کدهای دارای اشتراک معنایی	مولفه	کدهای دارای اشتراک معنایی	مولفه
کاهش دلبستگی روانی کارکنان	پیامدهای نگرشی	افزایش رفتارهای ضدشهروندی کارکنان	پیامدهای رفتاری
کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان		اقدام به قانون شکنی در سازمان	
افزایش تمایل به ترک خدمت		بدگویی از سازمان در بین مشتریان	

پس از آن، از طریق دسته‌بندی مولفه‌ها در قالب ابعاد، نسبت به مدل‌سازی پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده اقدام شد. همانگونه که در جدول ۶ ارائه شده است، پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده، در ۲ بعد، ۴ مولفه و ۲۸ شاخص دسته‌بندی شده است.

جدول ۶: پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده

بعد (مضمون اصلی)	مولفه (مضامین فرعی)	شاخص‌ها (مقوله‌ها)
پیامدهای سطح فردی	پیامدهای نگرشی	وجود بدبینی در کارکنان نسبت به آینده خود در سازمان
		افزایش بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان
		جدایی شناختی کارکنان از هویت سازمانی و فردی
		افزایش رفتارهای ضدشهروندی کارکنان

مؤلفه (مضامین فرعی)	شخص‌ها (مقوله‌ها)	بعد (مضمون اصلی)
	کاهش دلبستگی روانی کارکنان نسبت به سازمان	
	کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان	
	کاهش تعهد و وفاداری کارکنان	
	افزایش تمایل به ترک خدمت	
	افزایش نارضایتی شغلی	
پیامدهای رفتاری	عدم بکارگیری دانش و مهارت خود در سازمان	
	اقدام کارکنان به قانون شکنی در سازمان	
	بدگویی از سازمان در بین همکاران	
	بدگویی از سازمان در بین مشتریان	
	کاهش عملکرد شغلی کارکنان	
پیامدهای عملکردی	کاهش نوآوری فردی	
	افزایش بی‌توجهی نسبت به وظایف و مسئولیت‌های شغلی	
	ایجاد وقفه در انجام وظایف	
	پرهیز از ارائه خدمات به مشتریان	
	افزایش غیبت از کار	
	کاهش توانایی کارکنان در حل مسئله	
	افزایش خطا و اشتباه در کار	
	کاهش بهره‌وری سازمان	
	پیامدهای عملکردی	عدم تحقق چشم‌انداز و مأموریت سازمان
		کاهش رضایت مشتریان
کاهش کیفیت محصولات و خدمات سازمان		
افزایش نرخ ترک خدمت کارکنان		
کاهش خلاقیت و نوآوری سازمان		
افزایش اینرسی سازمانی		

گام ششم: کنترل کیفیت تحلیل‌ها

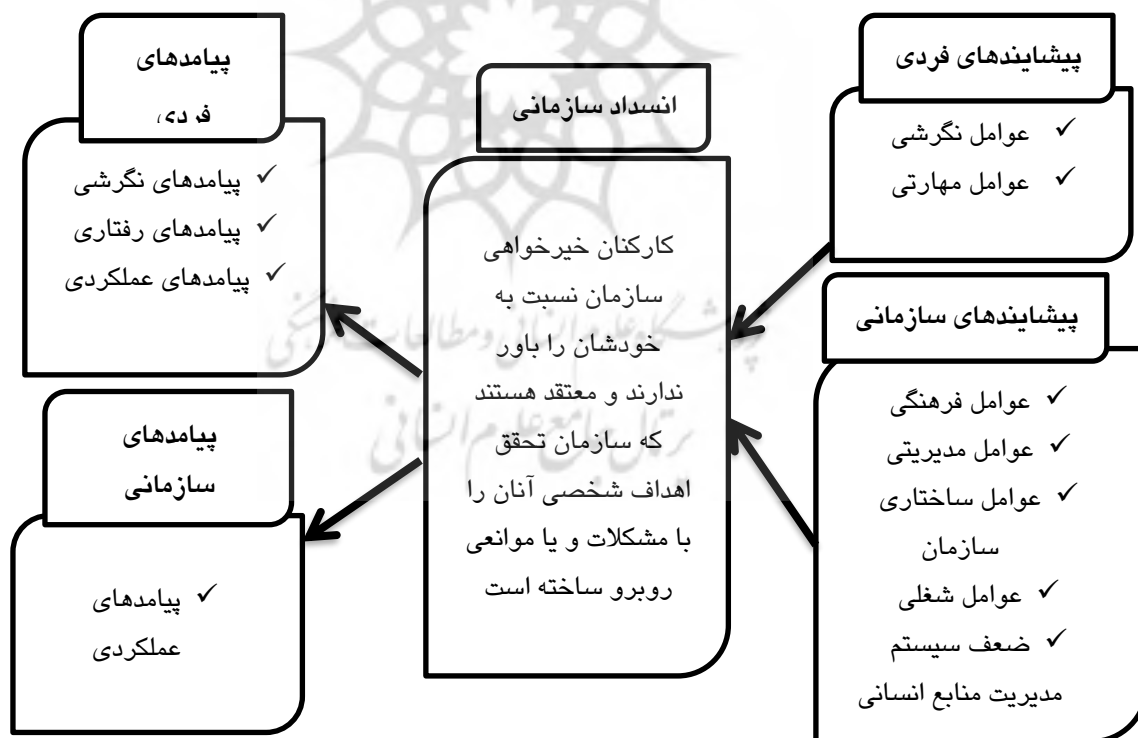
جهت کنترل کیفیت تحلیل‌ها، روش توافق درون موضوعی [۳۲] مورد استفاده قرار گرفت. در این ارتباط، از یک نفر دانش آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی و آشنا به ادبیات موضوع درخواست شد در فرایند ترکیب، تلفیق و دسته‌بندی کدهای شناسایی شده و ایجاد مضامین

فرعی (مولفه‌ها) با پژوهشگران همکاری نماید. پس از آن، از طریق شمارش تعداد کل مولفه‌های شناسایی شده (۲۴)، متشکل از مولفه‌های ایجاد شده توسط پژوهشگران به منظور استفاده در پژوهش (۱۱) و مولفه‌های ایجاد شده توسط فرد همکار (۱۳) و نیز تعداد مولفه‌های مورد توافق طرفین یعنی کدهای مشترک در هر دو کدگذاری (۹)، مطابق با رابطه ۱، توافق درون موضوعی مرتبط با تحلیل‌ها در پژوهش حاضر (۷۵ درصد) مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج بیانگر قابلیت اعتبار یافته‌ها است.

$$\text{رابطه (۱)} \quad \text{تعداد توافقات} \times 100 = \frac{\text{درصد توافق درون موضوعی}}{\text{کل مقوله‌ها}} \times 100$$

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در مرحله هفتم فراترکیب نیز نسبت به طراحی الگوی پیشنهادی در قالب شکل ۳ و ارائه نتایج در قالب این مطالعه اقدام شده است.



شکل ۳- الگوی پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر از منابع انسانی به عنوان مهمترین دارایی سازمان‌ها نام برده می‌شود و مدیریت منابع انسانی به یکی از مهمترین اقدامات کسب‌وکارها در راستای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی تبدیل شده است. با این حال، بررسی‌ها نشان می‌دهد برخی سازمان‌ها نه تنها در مدیریت منابع انسانی خود موفق نبوده‌اند؛ بلکه اقدامات نادرست آنان مشکلاتی را نیز برای منابع انسانی ایجاد کرده است [۴]. انسداد سازمانی ادراک شده یکی از این مشکلات است که پیامدهای منفی بسیار در سطوح فردی و سازمانی به دنبال دارد و می‌تواند موجودیت و بقا هر کسب‌وکاری را با تهدیداتی جدی مواجه سازد [۷]. از این رو، انسداد سازمانی ادراک شده موضوعی است که لازم است به صورت جدی مورد مطالعه قرار گیرد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی الگوی انسداد سازمانی ادراک شده طراحی و اجرا شد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده می‌توانند در ۲ بعد عوامل سطح فردی (با ۲ مولفه عوامل نگرشی و عوامل مهارتی) و عوامل سطح سازمانی (با ۵ مولفه عوامل فرهنگی، عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری سازمان، عوامل شغلی و ضعف سیستم مدیریت منابع انسانی) بررسی شوند. پیامدهای این پدیده در سازمان‌ها نیز در ۲ بعد پیامدهای سطح فردی (با ۳ مولفه پیامدهای نگرشی، پیامدهای رفتاری و پیامدهای عملکردی) و پیامدهای سطح سازمانی (متشکل از پیامدهای عملکردی) دسته‌بندی شده‌اند.

با وجود اینکه پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده توسط سایر پژوهشگران نیز شناسایی شده است؛ با این حال، در هیچ کدام از مطالعات پیشین این عوامل در قالب یک چارچوب جامع و منسجم ارائه نشده‌اند. به عنوان مثال، برخی پژوهشگران تنها پیشایندهای این پدیده در سازمان‌ها را بررسی کرده‌اند و پیامدهای آن را مورد توجه قرار نداده‌اند [۲۰]، [۲۳]، [۲۴]. برخی نیز تنها پیامدهای این پدیده را بررسی کرده و به پیشایندهای آن توجهی نداشته‌اند [۵]، [۱۱]، [۱۲]، [۱۳]. همچنین، بررسی پیشینه مرتبط با موضوع نشان می‌دهد، بسیاری از پژوهشگران تحلیل پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده را تنها در یک سطح مانند عوامل فردی [۲۳]، [۲۴] و یا عوامل سازمانی [۶]، [۷] دنبال کرده‌اند و یا تنها یک عامل مانند رهبری سمی [۱۴]، صخره شیشه‌ای [۹]، فساد سازمانی [۲۱] و مانند آن را به عنوان پیشایندها و انسداد سازمانی ادراک شده شناسایی کرده‌اند. بنابراین، بررسی و مطالعه پیشایندها

و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده در سطوح مختلف و از جنبه‌های متفاوت (در قالب چارچوبی جامع) می‌تواند به عنوان نقطه تمایز پژوهش با سایر مطالعات مطرح گردد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند شناخت مدیران نسبت به عوامل موثر بر انسداد سازمانی ادراک شده را بهبود بخشد. شناسایی پیشایندهای انسداد سازمانی ادراک شده همچنین شرایط مناسبی برای برنامه‌ریزی و اجرای اقدامات مناسب به منظور پیشگیری و مدیریت این پدیده در سازمان‌ها فراهم می‌کند. با توجه به یافته‌ها، مدیران می‌بایست از طریق انجام پیمایش‌های مرتبط با سنجش نگرش کارکنان به صورت دوره‌ای، نسبت به وضعیت نگرش آنان آگاهی یافته و اقدامات مدیریتی لازم در راستای بهبود نگرش آنان را به عمل آورند. ایجاد امید نسبت به آینده شغلی و حرفه‌ای در کارکنان از طریق برنامه‌ریزی مسیر شغلی و جانشین‌پروری نیز می‌تواند در کاهش انسداد سازمانی ادراک شده تأثیرات گذار باشد. به علاوه، با توجه به اینکه فقدان حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از پیشایندهای این پدیده شناسایی شده است، مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق شناسایی مشکلات کاری و شخصی منابع انسانی خود و کمک به آنان از طریق اجرای برنامه‌های کارمندیاری^۱، ادراک آنان نسبت حمایت سازمانی را بهبود بخشند. منظور از برنامه‌ها و اقدامات کارمندیاری، مجموعه اقدامات داوطلبانه از سوی سازمان‌ها است که می‌تواند کارکنان را در حل مشکلات و مسائل زندگی شخصی آنان مورد حمایت و مساعدت قرار دهد. این اقدامات، فعالیت‌هایی مانند ارائه مشاوره‌های روان‌شناختی، مشاوره‌های خانوادگی، کمک به کارکنان در یافتن مدارس برای فرزندان، کمک به مراقبت از اعضای سالمند خانواده و اعضای نیازمند مراقبت در زمان‌های بیماری و مانند را شامل می‌شود. بازطراحی مشاغل سازمان به منظور ایجاد تناسب بیشتر بین شایستگی‌ها و شغل‌ها، افزایش اعتماد به نفس کارکنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، شناسایی و تقدیر از عملکرد کارکنان موفق، ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و توسعه سرمایه‌های اجتماعی سازمان نیز اقداماتی است که می‌توانند در پیشگیری و یا کاهش انسداد سازمانی ادراک شده موثر باشند.

گردآوری داده‌های مورد استفاده در فرایند مدل‌سازی پیشایندها و پیامدهای انسداد سازمانی ادراک شده با توجه به مرور نتایج مطالعات پیشین می‌تواند به عنوان یکی از محدودیت‌ها مطرح

^۱ Employee Assistance Program

گردد. بنابراین، سایر پژوهشگران می‌توانند انسداد سازمانی ادراک شده را از دیدگاه کارکنان (افرادی که این موضوع را تجربه کرده‌اند) بررسی نمایند. به نظر می‌رسد بررسی تجربه زیسته کارکنان با روش‌هایی مانند پدیدارشناسی می‌تواند ابعاد جدید از این موضوع را آشکار کند. عدم توجه به پدیده محوری در این مطالعه نیز می‌تواند به عنوان یکی از محدودیت‌های پژوهش مطرح گردد. بنابراین، سایر پژوهشگران می‌توانند در مطالعات خود نسبت به شناسایی پدیده محوری انسداد سازمانی ادراک شده و بررسی مصداق‌های آن اقدام نمایند. در این ارتباط، استفاده از روش داده‌بنیاد می‌تواند از اثربخشی مناسبی برخوردار باشد.

۶- منابع

- [۱] Ranaei Kordshouli, H., Ebrahimi, A., & Mobasheri, A. A. (۲۰۱۹). Measuring Employer Brand. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(۹۱), ۱۳۹-۱۶۱.
- [۲] Mobasheri, A. A., & Teimouri, H. (۲۰۲۳). Designing a Pattern of the Causes and Consequences of Mobbing in Organizations. *Strategic Research on Social Problems*, 12(۱), ۱۲۳-۱۴۵.
- [۳] Ammirato, S., Felicetti, A. M., Linzalone, R., Corvello, V., & Kumar, S. (۲۰۲۳). Still our most important asset: A systematic review on human resource management in the midst of the fourth industrial revolution. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(۳), ۱۰۰۴۰۳.
- [۴] [Mujtaba, M.](#), [Mubarik, M.S.](#), & [Soomro, K.A.](#) (۲۰۲۲). Measuring talent management: a proposed construct. *Employee Relations*, ۴۴ (۵), ۱۱۹۲-۱۲۱۵.
- [۵] Mackey, J. D., McAllister, C. P., Brees, J. R., Huang, L., & Carson, J. E. (۲۰۱۸). Perceived organizational obstruction: A mediator that addresses source-target misalignment between abusive supervision and OCBs. *Journal of Organizational Behavior*, 39(۱۰), ۱۲۸۳-۱۲۹۵.
- [۶] Zhu, N., Liu, Y., & Zhang, J. (۲۰۲۳). How and when generalized reciprocity and negative reciprocity influence employees' well-being: The moderating role of strength use and the mediating roles of intrinsic motivation and organizational obstruction. *Behavioral Sciences*, 13(۶), ۴۶۵.
- [۷] Koçak, D., & Kerse, G. (۲۰۲۲). How perceived organizational obstruction influences job satisfaction: The roles of interactional justice and organizational identification. *Sage Open*, 12(۱), ۲۱۵۸۲۴۴۰۲۲۱۰۷۹۹۳۳.



- [^۸] Gibney, R., Zagenczyk, T. J., & Masters, M. F. (۲۰۰۹). The negative aspects of social exchange: An introduction to perceived organizational obstruction. *Group & Organization Management*, 34(۶), ۶۶۵-۶۹۷.
- [^۹] Aghababaei, R. (۲۰۲۴). The Effect of the Glass Cliff Phenomenon on the Formation of Organizational Obstruction and Organizational Silence with the Moderating Role of Perceived Organizational Support (Case Study: Female Employees of Tehran University). *Woman in Development & Politics*, 22(۱), ۲۷۱-۲۹۲.
- [^{۱۰}] Ghanbari, S., & Majooni, H. (۲۰۲۲). Investigating the Relationship between Toxic Leadership and Teacher Burnout due to the Mediating Role of Organizational Obstruction and Silence. *Strategic Research on Social Problems*, 11(۱), ۵۵-۸۰.
- [^{۱۱}] Amirkhane, T., hadizadeh Moghadam, A., & Azimie, S. (۲۰۱۸). Organizational obstruction and its reducing factors: Studying the effect of psychological empowerment, pioneering atmosphere and employees' voice in the organization. *Public Administration Perspective*, 8(۱), ۱۱۷-۱۳۴.
- [^{۱۲}] Zhu, Y., Obeng, A. F., & Azinga, S. A. (۲۰۲۴). Supportive supervisor behavior and helping behaviors in the hotel sector: assessing the mediating effect of employee engagement and moderating influence of perceived organizational obstruction. *Current Psychology*, 43(۱), ۷۵۷-۷۷۳.
- [^{۱۳}] Yasini, A., Shiri, A., & Moradi Kia, F. (۲۰۱۸). A Comparative Study on the Role of Negative Behaviors of Organizational Behavior in inefficient Occupational Behaviors of Employees. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(۹۰), ۶۵-۸۸.
- [^{۱۴}] Vahdati, H., Saedi, A., & Moumeni, M. (۲۰۲۰). The Analysis and Investigation of the Effect of Toxic Leadership on Human Resource Turnover Via the Mediation of Organizational Obstruction. *Organizational Culture Management*, 18(۴), ۶۶۱-۶۸۲.
- [^{۱۵}] Akhtar, M. W., Syed, F., Javed, M., & Husnain, M. (۲۰۲۰). Grey shade of work environment triad-effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: a moderated-mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(۵), ۶۶۹-۶۸۶.
- [^{۱۶}] Luo, J., Li, S., Gong, L., Zhang, X., & Wang, S. (۲۰۲۲). How and when workplace ostracism influences employee deviant behavior: A self-determination theory perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, ۱۰۰۲۳۹۹.

- [۱۷] Kandemir, A., & Nartgün, S. S. (۲۰۲۲). The Relationship between Teachers' Perceptions of Gender Equality, Organizational Ostracism, and Organizational Obstruction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14(۱), ۸۶۴-۸۹۳.
- [۱۸] Driggers, P. F. (۱۹۷۷). Theoretical blockage: A strategy for the development of organizational theory. *The Sociological Quarterly*, 18(۱), ۱۴۳-۱۵۹.
- [۱۹] Teimouri, H., & Mobasheri, A. A. (۲۰۲۴). Designing a Pattern of the antecedents and Consequences for employees mental absence in Iran using meta- synthesis approach. *Management Studies in Development and Evolution*, 33(۱۱), ۱۸۱-۲۰۶.
- [۲۰] Déprez, G. R., Bazine, N., Fréour, L., Peña-Jimenez, M., Cangialosi, N., & Battistelli, A. (۲۰۲۱). From feedback seeking to psychological attachment, the mediating role of adaptive performance in perceived obstruction context. *The Spanish Journal of Psychology*, 24, e۱.
- [۲۱] Voliotis, S. (۲۰۱۱). Abuse of ministerial authority, systemic perjury, and obstruction of justice: Corruption in the shadows of organizational practice. *Journal of Business Ethics*, 102(۴), ۵۳۷-۵۶۲.
- [۲۲] Rahimi Kelever, H., & Naserpour, M. (۲۰۲۳). Hubris Leaders on Organizational Obstruction with Trauma and Organizational Inertia. *Journal of Strategic Management Studies*, 14(۵۶), ۱۰۵-۱۱۹.
- [۲۳] Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M., & Caner, T. (۲۰۱۱). Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(۵), ۱۰۸۳-۱۱۰۹.
- [۲۴] Arif, S., & Al Hassan, S. (۲۰۲۴). Pakistani public sector employees burning with a low blue flame: a case of expanded attribution-emotion model of workplace aggression about perceived organizational obstruction and job neglect. *Journal of Asia Business Studies*, 18(۲), ۴۹۸-۵۱۸.
- [۲۵] Gibney, R. F. (۲۰۰۷). *Cognitive organizational obstruction: Its nature, antecedents and consequences*. Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of the Joseph M. Katz Graduate School of Business of The University of Pittsburgh in partial fulfillment University of Pittsburgh in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- [۲۶] Bench, S., & Day, T. (۲۰۱۰). The user experience of critical care discharge: a meta synthesis of qualitative research. *International journal of nursing studies*, ۴۷(۴), ۴۶۷-۴۷۱.
- [۲۷] Böhn, S., & Deutscher, V. (۲۰۲۲). Dropout from initial vocational training—A meta-synthesis of reasons from the apprentice's point of view. *Educational Research Review*, 35, ۱۰۰۴۱۴.

- [۲۸] Sandelowski, M., & Barroso, J. (۲۰۰۷). *Handbook for Synthesizing Qualitative research*. New York: Springer.
- [۲۹] Maguire, M., & Delahunt, B. (۲۰۱۷). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *The All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, ۸ (۳), ۳۳۵۱-۳۳۵۱۴.
- [۳۰] Zhang, C., Irfan, M., & Sial, J. I. (۲۰۲۴). Effect of Workplace Harassment on Organizational Cynicism with the Mediation of Perceived Incivility and the Moderating Role of Perceived Organizational Obstruction in Pakistan. *Heliyon*.
- [۳۱] Fayyaz, H., Rehman, J. U., & Waheed, A. (۲۰۲۲). Stress: Can it drive immorality? Illegitimate tasks as an antecedent of employee expediency and the moderating role of perceived organization obstruction. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 11(۱), ۳۷-۴۵.
- [۳۲] Ataro, G. (۲۰۲۰). Methods, methodological challenges and lesson learned from phenomenological study about OSCE experience: Overview of paradigm-driven qualitative approach in medical education. *Annals of Medicine and Surgery*, 49, ۱۹-۲۳.

