مقاله پژوهشی

مدل‌یابی روابط مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی

ذکریا احمدیان [1*]، حسن قلاوندی [2]، محمد حسنی [3]

[1] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
[2] دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
[3] استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

* **نویسنده مسؤول:** ذکریا احمدیان
z.ahmadyan2015@gmail.com

ارجاع: احمدیان ذکریا، قلاوندی حسن، حسنی محمد. مدل‌یابی روابط مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان‌غربی. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۱؛ ۷(۱): ۵۲-۴۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۲
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۰۳/۲۲
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: استفاده از رفتارهای تظاهرگونه در سازمان می‌تواند موجب بروز رفتارهای منفی مانند تعارض و کاهش رفتارهای مثبت در سازمان گردد. لذا هدف این پژوهش تحلیل روابط مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی بود.

روش‌پژوهش: روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۳۰۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری این پژوهش ۳۸۴ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های مدیریت برداشت، سایش اجتماعی، اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بود. روایی ابزارها با استفاده از روایی همگرا و واگرا و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بررسی و تایید شد. جهت تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS 24 و LISREL 8 استفاده شد.

یافته‌ها: بین مدیریت برداشت و سایش اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت (ضریب مسیر ۰/۵۸). همبستگی بین مدیریت برداشت با اعتماد سازمانی (۰/۶۳ -) و سرمایه اجتماعی (۰/۸۴ -) منفی و معنی‌دار بود. رابطه بین اعتماد سازمانی (۰/۴۸ -) و سرمایه اجتماعی (۰/۴۱ -) با سایش اجتماعی کارکنان منفی و معنی‌دار بود و در نهایت بین مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (۰/۲۹) و سرمایه اجتماعی (۰/۳۵) همبستگی معنی‌داری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: مدیریت برداشت با کاهش میزان اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی موجب افزایش سایش اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی می‌گردد. پیشنهاد می‌شود با شناسایی و کاهش تاکتیک‌های مدیریت برداشت، زمینه افزایش اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی و به تبع آن کاهش سایش اجتماعی در فراهم گردد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت برداشت، اعتماد سازمانی، سایش اجتماعی، سرمایه اجتماعی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

مقدمه

بی شک دنیای کنونی دنیای سازمان‌هاست و مدیران سازمانی به عنوان متولیان امر، با مسائل متعددی مواجه هستند (۱). از مهمترین مشکلات پیش‌روی مدیران مشکلات روانی محیط کار است (۲) و این مشکلات و پیامدهایشان در محیط کار چه از نظر فردی، و چه سازمانی، بسیار پرهزینه است و به صورت کاهش متغیرهای مثبت شغلی نمایان می‌شود (۳). ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و روابط میان فردی در سازمان‌ها تحت عنوان سایش اجتماعی (social undermining) شناخته می‌شوند (۴). سایش اجتماعی به عنوان یکی از تبعات منفی زندگی اجتماعی، هزینه سنگینی را بر سازمان‌ها و جامعه تحمیل می‌کند (۵). سایش اجتماعی در سازمان عبارت است از احساسات و هیجان‌های منفی مانند خشم و بی‌علاقگی نسبت به یک فرد خاص (۶). همچنین رفتارهای انفعالی ارادی، مانند خودداری از ارائه اطلاعات مهم و لازم به شخص مورد سایش و رفتارهای فعال مانند توهین، بدگویی و شایعه سازی مکرر، سایش محسوب می‌شوند (۷). در واقع ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص مزبور و سایر رفتارهای عمدی و ارادی، مانند خودداری از ارائه اطلاعات مهم شغلی و سازمانی به فرد که از سوی سرپرست، همکاران و یا سایر افراد انجام می‌شود، به گونه‌ایکه توانمندی‌های فرد را برای رسیدن به اهداف مختل می‌کند (۶،۵) و معمولا با احساسات خاص، تنفر داشتن یا خشم نشان داده می‌شود (۸). سایش اجتماعی موجب می‌گردد تا افراد رفتارهایی انجام دهند که مانع ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت با همکاران گردد (۹) و دستیابی به موفقیت‌های شغلی و خوش‌نامی را با خطر مواجه نمایند (۱۰). اگر چه خطر سایش اجتماعی به اندازه حمله فیزیکی جدی گرفته نمی‌شود (۱۱)، اما رفتار سایش اجتماعی پیامدهای آسیب‌زایی به لحاظ نگرش‌ها و رفتارهای منفی مرتبط با شغل و کاهش بهزیستی فرد مورد سایش را به دنبال دارد (۱۲).

یکی از عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای سایشی در سازمان، انجام رفتارهای تظاهرگونه است؛ این مقوله تحت عنوان مدیریت برداشت (impression management) شناخته می‌شود. مدیریت برداشت ریشه در نظریات مربوط به انگیزه خودنمایشگری و نظریات نفوذ اجتماعی دارد. بر اساس این نظریه انسان‌ها هر یک به اشکال مختلف درصدد هستند تا با نفوذ بر دیگران، تاثیراتی مطابق با تصورات و تمایلات خود به جای گذارند. این تلاش برای نفوذ و تاثیر بر دیگران در قالب تاکتیک‌ها و راهبردهای مدیریت برداشت معرفی شده است (۱۳). از لحاظ نظری نیز بر پایه نظریات معطوف به نفوذ اجتماعی، هر یک از راهبردهای مدیریت برداشت بر رفتارهای اجتماعی افراد تاثیر می‌گذارند و آن‌ها را هدایت و جهت دهی می‌نمایند (۱۴). در حمایت از این نظر، پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که تاکتیک‌های مدیریت برداشت، هر یک به نوعی با رفتارهای مدنی_سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط‌های کار ارتباط دارند (۱۵). در تحقیقات گذشته، بیشترین توجه پژوهشگران به نقش تاکتیک‌های مدیریت برداشت برای رفتارهای مدنی- سازمانی جلب شده‌است (۱۶) .با این حال از آنجاییکه بین رفتارهای مدنی_سازمانی با رفتارهای انحرافی در شرایط متعارف رابطه منفی (پایدار و باثباتی) وجود دارد (۱۷) منطقی است که به لحاظ نظری فرض کنیم که برخی از تاکتیک‌های مدیریت برداشت با رفتارهای انحرافی نیز رابطه دارند. لذا می‌توان اذعان داشت که استفاده از تاکتیک مدیریت برداشت بتواند میزان سایش اجتماعی در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد.

همچنین اعتماد (trust) یک متغیر میانجی کلیدی است که رفتارهای مافوق را به نگرش‌ها و رفتارهای پیروان ارتباط می‌دهد (۱۸). اعتماد را همچنین به عنوان یک حالت روانشناختی (۱۹) جهت اطمینان یافتن از صداقت، قابلیت اتکا و قابلیت پیش‌بینی افراد تعریف کرده‌اند (۲۰). در واقع اعتماد مجموعه باورهای ذهنی است نسبت به طرف مقابل مبنی بر اینکه او از رفتارهای منفعت جویانه خودداری می‌کند و از موقعیت سوء استفاده نمی‌کند (۲۱). به‌عبارتی اعتماد یک مفهوم چند بعدی است (۲۲) که به تعاملات سطوح گوناگون همکاران، تیم‌ها و سطوح درون سازمانی مربوط می‌شود که در صورت کاهش تعاملات در سازمان، اعتماد متقابل بین افراد و سازمان از بین می‌رود (۲۳) و شایعه پراکنی، سیاسی‌کاری و کم‌کاری افزایش می‌یابد که در نتیجه این امر تعارضات و رفتارهای سایشی نیز در سازمان بیشتر نمود پیدا می‌کند (۲۴). در واقع اعتماد مجموعه باورهای ذهنی است نسبت به طرف مقابل بر اینکه او از رفتارهای منفعت جویانه خودداری می‌کند و از موقعیت سوء

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

استفاده نمی‌کند (۲۲،۱۹). با این تعاریف می‌توان اذعان نمود که این مفهوم در تضاد و تقابل کامل با رفتارهای تظاهرگونه به‌عنوان تاکتیک‌های مدیریت برداشت باشد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که رفتارهای برداشت گونه کارکنان بر میزان اعتماد کلی در سازمان تأثیر منفی گذاشته و این خود موجب افزایش سایش اجتماعی در سازمان می‌گردد.

در نهایت با توجه به پیشینه تجربی و نظری پژوهش یکی از متغیرهای دیگری که می‌توان انتظار داشت در رابطه بین مدیریت برداشت و سایش اجتماعی رابطه ایفا نماید، سرمایه اجتماعی (social capital) می‌باشد. سرمایه اجتماعی یک مفهوم چند وجهی می‌باشد (۲۵) که می‌تواند در غالب حوزه-های اجتماعی و سازمانی موثر باشد. محققان معتقدند با استفاده از ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توان تا حدی رفتارهای انحرافی و منفی در سازمان را کاهش داد (۲۶،۱۷). از سویی افزایش سرمایه اجتماعی در سایه ایجاد جو اعتماد و شفافیت (۲۷) و به واسطه رفع و کاهش تاکتیک‌های مدیریت برداشت قابل دستیابی است؛ که این امر می‌تواند از طریق کاهش تعارضات بین فردی و افزایش وفاداری کارکنان (۲۸) زمینه کاهش سایش اجتماعی در سازمان را محقق سازد. در واقع سرمایه اجتماعی در سازمان به پیوند و ارتباط میان یک شبکه به عنوان یک منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل می‌تواند زمینه کاهش تعارضات سازمانی را فراهم نماید (۲۹) که این خود زمینه کاهش سایش اجتماعی در سازمان را فراهم می‌آورد.

مطابق اطلاعات و برداشت‌های اولیه محقق از سازمان مورد مطالعه و مطابق مصاحبه غیر رسمی با برخی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی، احساس شد که بحث اعتماد در این سازمان و شبکه روابط اجتماعی در آن تحت تاثیر نوعی رفتارهای تظاهرگونه و تصویر سازی توسط برخی از کارکنان است که این برخی از تعارضات و رفتارهای سایشی در سازمان را رقم می‌زند. در نهایت با توجه به این رویکرد و با توجه به مطالبی که پیرامون نقش مدیریت برداشت بر روی متغیرهای سازمانی بیان گردید، مسأله اصلی این پژوهش تحلیل ساختاری روابط مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بود و با توجه به نقش اساسی نظام سلامت و دانشگاه علوم پزشکی در رشد و توسعه جامعه، این مسأله در دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی مورد بررسی قرار گرفت.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه علوم‌پزشکی آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۳۰۰۰ نفر (مطابق آمار کارگزینی دانشگاه) بود که بر اساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر به‌صورت در دسترس بـه عنوان نمونه انتخاب شدند. از ملاک‌های ورود افراد به مطالعه می‌توان به کارمند و حقوق بگیر بودن در دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی و علاقه و رضایت به پاسخگویی اشاره نمود. همچنین از ملاک‌های خروج نیز، عدم پاسخگویی صحیح، عدم دقت، صحت و صرف وقت کافی در پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری مد نظر قرار داده شد. در پژوهش حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت در جمع‌آوری و انتشار داده رعایت شد. جهت جمع آوری داده‌ها از ۴ پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردید.

جهت سنجش مدیریت برداشت از پرسشنامه صادقی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده شد که مدیریت برداشت را در قالب ۲۱ گویه و ۳ بعد رفتاری، ارتباطی و عملکردی مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری ابزار به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) بود. حداقل نمره ممکن ۲۱ و حداکثر ۱۰۵ می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه به‌تایید رسیده‌است (آلفای کرونباخ ۰/۸۷) (۳۰). جهت سنجش سایش اجتماعی از پرسشنامه دافی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده گردید که شامل ۱۳ گویه بسته پاسخ براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) و ۳ بعد مانع پیشرفت روابط درون فردی، مانع موفقیت کاری و مانع به‌دست آوردن شهرت و خوشنامی بوده‌است. دامنه نمرات این ابزار از ۱۳ تا ۶۵ بود (۳۱). در پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۶) روایی محتوایی و صوری این ابزار با بهره‌گیری از نظر ۷ نفر از متخصصین رشته مدیریت تأیید و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد (۳). همچنین دافی و همکاران (۲۰۱۲) روایی محتوایی و صوری این ابزار را به تأیید نظر متخصصان علوم رفتاری و مدیریت رسانده و پایایی ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه نمودند (۳۱). برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه پاین (۲۰۱۳) استفاده شد که این ابزار

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

شامل ۱۶ گویه و ۴ مولفه درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی و تعهد سازمانی بود. نمره گذاری ابزار به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. حداقل نمره ممکن ۱۶ و حداکثر ۸۰ بود. در پژوهش پاین (۲۰۱۳) روایی محتوایی، توسط متخصصان حوزه رفتار سازمانی مورد تایید قرار گرفت؛ به‌علاوه، پایایی ابزار به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ ۰/۸۵ به‌دست‌آمد (۳۲). پرور و همکاران (۱۳۹۵) نیز روایی محتوایی را به تأیید نظر اساتید خبره رشته مدیریت رساندند. به‌علاوه در پژوهش آنان، پایایی ابزار به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ به‌دست‌آمد (۳۳). جهت سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناپاهیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده گردید که سرمایه اجتماعی را در قالب ۱۷ گویه و ۳ بعد؛ ساختاری، شناختی و ارتباطی مورد بررسی قرار می‌دهد (۳۴). نمره‌گذاری ابزار به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای بود که برای گزینه‌های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌های ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. حداقل نمره ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ بود. در پژوهش نریمان (۱۳۹۸) روایی ابزار با استفاده از شاخص روایی محتوا (CVI)، ۰/۸۳ و پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفاکرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید (۳۵). در پژوهش ناپاهیت و گوشال (۱۹۹۸) روایی محتوایی و صوری این ابزار به تأیید نظر متخصصان علوم رفتاری و مدیریت رسیده و پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست‌آمد (۳۴).

در پژوهش حاضر نیز روایی ابزارها با استفاده از روایی همگرا و واگرا، و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بررسی و تایید شد. جهت تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS 24 و LISREL 8 استفاده شد. این مطالعه با کد M.K284 در کمیته اخلاق پژوهشی دانشگاه ارومیه تایید شده‌است.

یافته‌ها

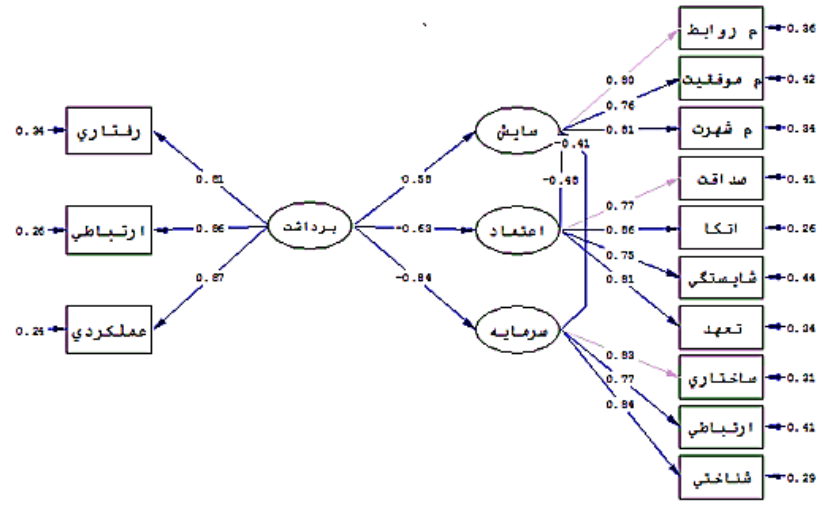
نتایج بررسی روایی و پایایی ابزار در جدول ۱ ارائه گردیده‌است.

جدول ۱: نتایج روایی و پایایی ابزار

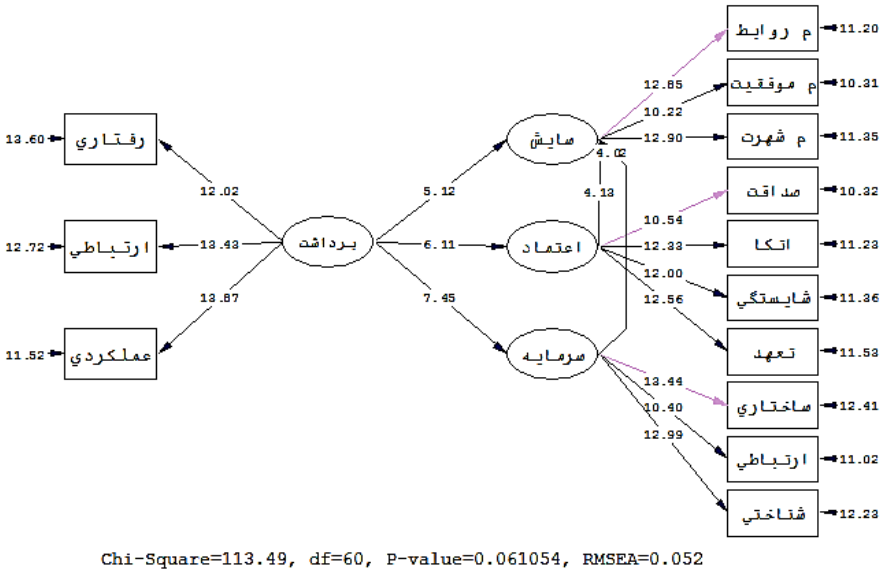
متغیرها	نتایج روایی واگرا با استفاده از آزمون فورنل و لارکر (Fornell & Larcker)				نتایج روایی همگرا با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted)	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
	مدیریت برداشت	سایش اجتماعی	اعتماد سازمانی	سرمایه اجتماعی			
مدیریت برداشت	۰/۷۵۵	-	-	-	۰/۵۰۱	۰/۷۷۷	۰/۸۵۷
سایش اجتماعی	۰/۵۸۱	۰/۷۲۱	-	-	۰/۵۷۰	۰/۸۴۸	۰/۸۹۸
اعتماد سازمانی	۰/۶۱۸	- ۰/۴۸۳	۰/۷۱۱	-	۰/۵۲۱	۰/۸۵۷	۰/۹۰۴
سرمایه اجتماعی	- ۰/۸۴۲	۰/۴۰۸	۰/۷۲۵	۰/۷۲۳	۰/۵۲۵	۰/۸۵۷	۰/۹۰۳

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۱ نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰/۷ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این ۲ شاخص هم تأیید شد. نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰/۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد. همچنین بر اساس نتایج به‌دست آمده جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل- لارکر نیز تأیید شد. لذا نتایج تحلیل بخش اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا و برون‌زا نشان داد تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. شکل ۱ و ۲ نشان دهنده ساختار کلی مدل مفهومی در ۲ حالت استاندارد و معنی‌داری ضریب t می‌باشند.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]



شکل ۱: مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت آماره t

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

	شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار مدل	نتیجه برازش
شاخص‌های برازش مطلق	GFI	> ۰/۹	۰/۹۳	مناسب
	RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۲۳	مناسب
شاخص‌های برازش تطبیقی	NFI	> ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
	CFI	> ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
	RFI	> ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
	IFI	> ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
شاخص‌های برازش مقتصد	RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۵۲	مناسب
	X^2/DF	کمتر از ۵	۱/۸۸	مناسب

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

با توجه به جدول ۲، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (Root Mean Square Error of Approximation) کمتر از ۰/۰۸ااست که بیانگر برازش خوب الگو می‌باشد. همچنین مطابق نتایج، مقدار شاخص نیکویی برازش (Goodness of Fit (GFI) Index) و شاخص برازش تطبیقی (Comparative Fit (CFI) Index) برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ می‌باشد که بیانگر برازش مناسب الگو است. همچنین مجذور خی بر درجه آزادی (X2/df) با مقدار (۱/۸۸) (کمتر از ۳) دلالت بر برازش بهتر الگو ساختاری دارد.

جدول ۳: خلاصه نتایج فرضیه‌ها

	فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
۱	مدیریت برداشت بر سایش اجتماعی تأثیر دارد.	۰/۵۸	۵/۱۲	تأیید
۲	مدیریت برداشت بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.	- ۰/۶۳	۶/۱۱	تأیید
۳	مدیریت برداشت بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.	- ۰/۸۴	۷/۴۵	تأیید
۴	اعتماد سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر دارد.	- ۰/۴۸	۴/۱۳	تأیید
۵	سرمایه اجتماعی بر سایش اجتماعی تأثیر دارد.	- ۰/۴۱	۴/۰۲	تأیید
	-	ضریب اثر	آماره z	مقدارp
۶	مدیریت برداشت بر سایش اجتماعی با میانجیگری اعتماد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۲۹	۳/۷۶	< ۰/۰۰۱ *
۷	مدیریت برداشت بر سایش اجتماعی با میانجیگری سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.	۰/۳۵	۴/۶۲	< ۰/۰۰۱ *

* معنی دار در سطح p< ۰/۰۵

نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۳ بیانگر این است که بین مدیریت برداشت و سایش اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد (ضریب مسیر ۰/۵۸). همبستگی بین مدیریت برداشت با اعتماد سازمانی (۰/۶۳ -) و سرمایه اجتماعی (۰/۸۴ -) منفی و معنی‌دار است. رابطه بین اعتماد سازمانی (۰/۴۸ -) و سرمایه اجتماعی (۰/۴۱ -) با سایش اجتماعی کارکنان منفی و معنی‌دار است و در نهایت بین مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (۰/۲۹) و سرمایه اجتماعی (۰/۳۵) همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

بحث

گاهاً افراد در سازمان‌ها سعی می‌نمایند تصویری مناسب از خود در ذهن دیگران ایجاد نمایند که این موضوع می‌تواند در عمل موجب بروز رفتارهای منفی مانند تعارض و کاهش متغیرهای روانشناختی مثبت مربوط شغل و سازمان گردد. لذا با توجه به ادبیات موضوعی و با توجه به آنچه بیان گردید، هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل روابط مدیریت برداشت و سایش اجتماعی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بود که در دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان‌غربی انجام شد. جهت رسیدن به هدف پژوهش، فرضیه‌هایی طرح و آزمون شد که نتایج حاکی از آن بود که مدیریت برداشت بر سایش اجتماعی تأثیر مثبت دارد. در تأیید این یافته‌ها کارام و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای بین کارکنان یک دانشگاه آفریقای جنوبی در گاوتنگ بیان می‌دارند بخشی از سایش اجتماعی در سازمان ناشی از رفتارهای تظاهرگونه کارکنان است (۳۶). همچنین این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش گل پرور و قریشی (۱۳۹۴) بین کارکنان یک شرکت داروسازی در شهر اصفهان که بیان می‌دارند استفاده از استراتژی مدیریت برداشت موجب ایجاد رفتارهای انحرافی در سایر کارکنان و تعارضات سازمانی می‌گردد، همسو می‌باشد. چرا که آنان نیز نشان دادند تاکتیک‌های مدیریت برداشت موجب ایجاد رفتارهای انحرافی و سایشی در سازمان می‌گردد (۳۷). در تبیین این نتایج باید عنوان نمود که مدیریت برداشت فرآیندی نفوذی است که در آن فرد یا یک گروه تلاش می‌کنند فراتر از شایستگی خود به کمک تاکتیک‌های غیررسمی مزیتی را به دست آورد و زمینه را هر چه بیشتر برای افراد چاپلوس و متملق مهیا می‌سازد تا با استفاده از تاکتیکی مانند خودشیرینی موقعیت حرفه‌ای خود را تثبیت و ارتقا دهند و نسبت به ساختن تصویر مطلوب‌تری از خود تلاش بیشتری نمایند که این امر موجب ایجاد جنبه منفی تعاملات اجتماعی در

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

سازمانشده و زمینه رقابت، تعارض و سایش اجتماعی در سازمان را فراهم می‌نماید.

همچنین نتایج حاکی از این بود که مدیریت برداشت بر اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی تاثیر منفی و معنی‌داری دارد. در تأیید این یافته‌ها گاوال (۲۰۱۵) در راستای نتایج مطالعه‌ای که بین کارکنان مؤسسات مختلف دانشگاهی ایندور انجام داد بیان می‌دارد مدیریت برداشت بر مبنای کارکردهای ارتقاء خود و مدیریت رفتار و عملکرد دیگران، می‌تواند با برخی رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در سازمان‌ها در ارتباط باشد (۳۸). در تبیین این نتایج می‌توان عنوان نمود افرادی که از تاکتیک مدیریت برداشت استفاده می‌کنند بیشتر در صدد مدیریت برداشت نسبت به مافوق خود هستند تا همکاران هم-رده؛ و لذا با اعمالی چون با افتخار صحبت کردن در مورد تجربه یا تحصیلات خود، تهدید کردن کارکنان با استفاده از قدرتی که در دست دارند، تظاهر به دوست داشتن همکاران و رفتارهای مهربانانه عوام فریبانه موجب کاهش اعتماد در بین کارکنان سازمان شده و این امر موجب کاهش تعاملات اجتماعی و در نهایت کاهش سطح سرمایه‌های اجتماعی می‌گردد. کارام و همکاران (۲۰۱۶) بیان می‌دارند تاکتیک‌های مدیریت برداشت مانند خود شیرینی، تملق و چاپلوسی با متغیرهای مثبت شغل و سازمان رابطه معکوس دارند (۳۶). همچنین این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۶) مبنی بر تحلیل اثرات مدیریت برداشت در بین ۲۳۸ نفر از مدیران، کارکنان و کارشاسان اداره کل فرهنگ و ارشاد استان اصفهان همسو و همجهت می باشد (۳۰).

در ادامه نتایج حاکی از روابط منفی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی با سایش اجتماعی بود. در تأیید این یافته‌ها اسکات و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای بین ۳۰۰ نفر از کارکنان مشاغل مختلف در کارولینای جنوبی آمریکا به این نتیجه دست یافتند که اعتماد سازمانی موجب کاهش رفتارهای سایشی و تعارضات بین کارکنان می‌گردد (۳۹). همچنین این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش مرشدی تنکابنی (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مثبت سایش اجتماعی بر بدبینی سازمانی و ایجاد رفتار انحرافی در بین ۳۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن و سرور و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر نقش مثبت و معنی¬دار رفتارهای سایشی بر ایجاد احساسات منفی در بین پرستاران کشور پاکستان همسو می‌باشد، چرا که آنان نیز در پژوهش‌های خود نشان دادند افزایش تعاملات اجتماعی مثبت در سازمان و ایجاد فضای آکنده از اعتماد موجبات کاهش رفتارهای تعارضی و سایش اجتماعی در سازمان می‌گردد (۴،۱۲). در تبیین این نتایج می‌توان اذعان نمود اعتماد سازمانی موجب می‌گردد کارکنان و سرپرستان به یکدیگر احترام گذاشته و به دلیل احساس تعلقی که به سازمان و همدیگر دارند، از بدگویی و دشمنی‌های عمدی که موجب بروز سایش اجتماعی می‌شود، خودداری کنند. همچنین سرمایه اجتماعی با فراهم نمودن امکان رشد تعاملات مثبت اجتماعی در بین کارکنان، حس تعلق، اعتماد و وفاداری میان کارکنان و سازمان و همچنین ایجاد جو مشارکتی موجب می‌گردد کارکنان از پیشرفت و رشد همکاران خود خوشحال شوند و از رقابت‌های مخرب با یکدیگر خودداری و با کاهش تعاملات اجتماعی منفی موجبات کاهش سایش اجتماعی در سازمان نیز فراهم گردد.

در نهایت نتایج نشان داد مدیریت برداشت به واسطه اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سایش اجتماعی تأثیر معنی داری دارد. در این راستا گل پرور و قریشی (۱۳۹۴) بیان می‌دارند استفاده از استراتژی مدیریت برداشت موجب ایجاد رفتارهای انحرافی در سایر کارکنان و تعارضات سازمانی می‌گردد (۳۷). در تبیین این نتایج می‌توان عنوان نمود افراد با به‌کارگیری استراتژی مدیریت برداشت می‌کوشند تا واکنش‌ها و برداشت‌های دیگران را نسبت به عقاید و تصورات خویش به صورت ماهرانه‌ای مدیریت کنند و با ایجاد تعامل ظاهری سعی در ارائه تصویر برجسته از خود دارند که این امر موجب کاهش اعتماد در تمامی سطوح عمودی و افقی سازمان شده و با کاهش تعاملات واقعی و سازنده زمینه بروز تعارضات و تعاملات منفی و در نهایت سایش اجتماعی در سازمان فراهم می‌گردد. این نتایج نیز با یافته های حاصل از پژوهش‌های کارام و همکاران (۲۰۱۶) نیز همخوان و هم‌جهت می‌باشد چرا که آنان نیز در پژوهش‌های خود تأثیر منفی و معنی‌دار تاتیک‌های مدیریت برداشت بر متغیرهای مثبت شغلی از جمله تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و هم آفرینی سازمانی از یک طرف و تأثیر مثبت آن بر ایجاد رفتارهای انحرافی، غیر اخلاقی و سایشی را نشان دادند (۳۶).

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به ابزار اندازه‌گیری خودگزارش‌دهی، استفاده از نمونه‌گیری غیرتصادفی

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

و نبود تبیین علی برای روابط بین متغیرها به دلیل استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری اشاره نمود؛ بنابراین در تعمیم نتایج احتیاط باید صورت گیرد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد مدیریت برداشت با کاهش میزان اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی موجب افزایش سایش اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی می‌گردد. لذا توصیه می‌گردد مدیران و متولیان دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی با به‌کارگیری سبک مدیریت و رهبری کارآمد ضمن تقویت اعتماد و سرمایه اجتماعی در سازمان زمینه کاهش رفتارهای برداشت گونه و سایش سازمانی در این دانشگاه را فراهم نمایند. در نهایت پیشنهاد می‌شود با شناسایی و کاهش تاکتیک‌های مدیریت برداشت، زمینه افزایش اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی و به تبع آن کاهش سایش اجتماعی در فراهم گردد.

سپاسگزاری

از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر یاری فرمودند به ویژه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی نهایت قدردانی به‌عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ذ. الف، ح. ق، م. ح

جمع آوری داده ها: ذ.الف، ح. ق

تحلیل داده ها: ذ.الف، م. ح

نگارش و اصلاح مقاله: ذ. الف، ح. ق، م. ح

سازمان حمایت کننده

این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته علوم تربیتی دانشگاه ارومیه با کد ۴۲۱۳۰ می‌باشد که با حمایت های مادی و معنوی این دانشگاه انجام شده است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1)Vafaii Nezhad M, Haidari Gorji AM, Nadi Ghara A. Study of effective factors on the survival and persistence (preservation and retention) the headquarters staff in deputy of development and resource management of University of Medical Sciences, Mazandaran. JPE 2016; 3(4):13-3.

2)Haghgooyan Z, Karimi Malekabadi L, Kazemi Z. Investigating the role of organizational pessimism in social wear: organizational silence as a mediator variable. Social Capital Management 2018; 5(4): 553-77. doi: 10.22059/jscm.2019.267824.1715. [Persian]

3)Nazari S, Bakhit M, Eydipour K. Influence of social undermining the functioning of the directorate general of youth and sports organization of Tehran province was the mediating role of job involvement. Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies 2017; 4(2): 69-76. [Persian].

4)Sarwar A, Irshad M, Zhong JY, Sarwar S, Pasha R. Effects of social undermining in families on deviant workplace behaviours in Pakistani nurses. Journal of Nursing Management 2020; 28(4): 938-47. doi: 10.1111/jonm.13027.

5)Damghanian H, Rastgar AA, Alavimatin F. The impact of relationship conflict on social undermining experience. Management Studies in Development and Evolution 2021; 30(99): 9-27. doi: 10.22054/ jmsd.2021.28617.2625. [Persian]

6)Castille CM, Kuyumcu D, Bennett RJ. Prevailing to the peers' detriment: organizational constraints motivate Machiavellians to undermine their peers. Personality and individual differences 2015; 104: 29-36. doi: 10.1016/j.paid.2016.07.026.

7)Yoo J. The influence of social undermining on the service employee's customer-oriented boundary-spanning behavior. Journal of Services Marketing 2013; 27(7): 539-50. doi: 10.1108/JSM-03-2012-0060.

8)Anwar F, Sidin JP. Social undermining, stress and well-being: a mediation mechanism. International Journal of Business and Economic Affairs 2016; 1(1): 86-92.

9)Twale DJ, Epilog. In understanding and preventing faculty-on-faculty bullying: a psycho-social-organizational approach. 1th. Routledge; 2018: 1-257.

10) Salajagheh Tazarji F, Bahreinizadeh A. A study the relationship between social undermining and work-family conflict with emotional exhaustion in elementary school teachers of Kerman. Career and Organizational Counseling 2019; 11(40): 53-82. doi: 10.29252/jcoc.11.3.53. [Persian]

11) Saeedipoor B, Yeganeh A. Employee social undermining; concept, consequences. 5th national conference on sustainable development in educational sciences and psychology, social and cultural studies; 2015; Center for Strategies for Achieving Sustainable Development - Mehr Arvand Institute of Higher Education, Tehran, Iran. 2015: 1-8. Available from URL: http://civilica.com/doc/613692. Last access:

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]

[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

june 21, 2022.
12) Morshedi Tonekaboni MH. Investigating the role of organizational pessimism in employees' deviant behaviors: with the mediating role of social wear. Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management 2021; 1400(59): 170-93. doi: 20.1001.1.17359384.1400.16.59.8.7. [Persian]
13) Feizi M. The weighted impact of impression management dimensions to organizational influence and political skills: evidence from Islamic Azad university branches in Ardabil province. Journal of New Approaches in Educational Administration 2017; 8(31): 275-92. doi: 20.1001.1.20086369.1396.8.31. 13.1. [Persian]
14) Sadeghi M, Etebariyan A, Ebrahimzadeh R. To study methodologically the factors affecting on impression management in the main department of culture and Islamic guidance in Isfehan province. Journal of Cultural Management 2019; 13(43): 45-63. [Persian]
15) Jun SY. Mediating effect of social capital between transformational leadership behavior and organizational citizenship behavior in hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2017; 23(5): 558-66. doi: 10.11111/jkana.2017.23.5.558.
16) Abdi H, Sobhani A, Mousavian S, Abbasi H. The impact of organizational bullying on organizational cynicism through organizational silence and impression management (case study: Islamic Azad University, South Tehran Branch). Research on Educational Leadership and Management 2018; 4(16): 37-70. doi: 10.22054/jrlat.2019.46646.1483. [Persian]
17) Ghaedamini Harouni A, Ebrahimzadeh Dastjerdi R, Maharani Barzani M, Sadeghi de cheshmeh M. The impact of knowledge management on human resource productivity through cultural capital and social capital (case study: Islamic Azad university, Isfahan branch). Research on Educational Leadership and Management 2018; 5(18): 37-70. doi: 10.22054/jrlat.2019.46739.1484. [Persian]
18) Jiang Z, Gollan PJ, Brooks G. Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. The International Journal of Human Resource Management 2017; 28(7): 973-1004. doi: 10.1080/ 09585192.2015.1128457.
19) Abbasi H, Hassani M, Karimi J, Hosseinabadi B. Explain the relationship between authentic leadership and organizational citizenship behavior with mediating role of organizational trust in ministry of sport and youth. Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies 2017; 3(11): 19-25.
20) Van Maele D, Moolenaar NM, Daly AJ. All for one and one for all: a social network perspective on the effects of social influence on teacher trust. M. DiPaola & WK Hoy, 2015; 171-96. Available from URL: https://www.researchgate.net/publication/ 268512573. Last access: may 29, 2022.
21) Kurcharska W. Relationships between trust and collaborative culture in the conduct of tacit knowledge sharing. Journal of Enterpreneuship, Management and Innovation 2017; 13(4): 61-78. doi: 10.7341/20171344.
22) Amrollahi N, Niknam M. Explanation of the effects of Islamic human resource management on organizational commitment focusing on the mediating role of organizational trust (case study: Yazd police force). Journal of Sustainable Human Resource Management 2019; 1(1): 73-53. doi: 10.22080/ shrm.2019.2356. [Persian]
23) Yahaya R, Ebrahim F. Leadership styles and organizational commitment: literature review. Journal of Management Development 2016; 35(2): 190-216. doi: 10.1108/JMD-01-2015-0004.
24) Ugboro IO. Influence of managerial trust on survivors' perceptions of job insecurity and organizational commitment in a post restructuring and downsizing environment. Journal of Behavioral and Applied Management 2016; 4(3): 230-65.
25) Ghanbari S, Navidi P. Investigating the relationship between servant leadership and spirituality in the workplace with social capital (case study: employees of agricultural bank of Hamadan province). Journal of Applied Sociology 2017; 28(2): 35-48. doi: 20.1001.1.20085745.1396.28.2.4.4. [Persian]
26) Nguyen Q, Tate M, Calvert Ph, Aubert B. Intellectual capital, organizational learning capability, and erp implementation for stra-tegic benefit. In Proceedings of the 25th European Conference on Information Systems (ECIS); 2017 June 5-10; Guimarães, Portugal. 2017.
27) Abdolshah M, Moghimi M, Khatibi SAM. Ethical leadership and its impact on social capital in service public organizations (case: Tehran central instruments and landed property registration department). Social Capital Management 2017; 4(2): 245-64. doi: 10.22059/jscm.2017.236070.1399. [Persian]
28) Ali-Hassan H, Nevo D, Wade M. Linking dimensions of social media use to job performance: the role of social capital. Journal of Strategic Information Systems 2015; 24(2): 65–89. doi:10.1016/j.jsis.2015.03.001.
29) Yu TJ, Liu YY, Hu X, Di GH. Survival following breast-conserving therapy is equal to that following mastectomy in young women with early-stage invasive lobular carcinoma. European Journal of Surgery Oncology 2018; 44(11): 1703-7 .doi: 10.1016/j.ejso.2018.06.026.
30) Sadeghi M , Etebariyan A, Ebrahimzadeh R. Represanting an appraisal model for impression

management in cultural organization based on exploratory mixed methoded case (case study: Isfahan province department of culture and Islamic guidance). Quarterly Journal of Public Organizations Management 2018; 6(1): 34-49. doi: 20.1001.1.2322522.1396.6.0.3.8. [Persian]

31) Duffy MK, Kristen LS, Jason DSh, Bennet JT, Karl AA. Social context model of envy and social undermining. Academy of Management Journal 2012; 55(3): 643–66. doi:10.5465/amj.2009.0804.

32) Paine KD. Guidelines for Measuring Trust in Organizations. Institute for Public Relations Press; 2003: 1-13.

33) Parvari P, Sohrabi R, Naghdi A. An analysis on the interaction between organizational trust and organizational silence of staff (case study: staff and faculty members of university) 2016; 6(1): 135-60.[Persian]

34) Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. Academy of Management Review 1998; 23(2): 242-66. doi: 10.2307/259373.

35) Nariman A. Mediation the effect of social capital between transformational leadership and organizational behavior and citizenship in health workers employed in the health-treatment network of Qom province. Public Policy in Administration 2019; 9(32): 91-101. [Persian]

36) Karam A, Lusanda S, Madelyn G. Validation of the Bolino and Turnley impression management scale. South African journal of Psychology 2016; 46(4): 530-41. doi: 10.1177/0081246316640205.

37) Golparvar M, Ghorayshi RS. Prediction of organizational citizenship behaviors and deviant behaviors through impression management components. Socialworkmagn 2015; 4(1): 3-15 .[Persian]

38) Gwal R. Tactics of impression management: relative success on workplace relationship. International Journal of Indian Psychology 2015; 2(2): 37-44. doi: 10.25215/0202.064.

39) Scott KL, Zagenczyk TJ, Shoss MK. Work–family conflict and social undermining behavior: an examination of PO fit and gender differences. Journal of Occupational and Organizational Psychology 2017; 88(1): 203-18. doi:10.1111/joop.12091.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]

Research Article

Modeling the Relationship between Perception Management and Social Undermining with the Mediating Role of Organizational Trust and Social Capital in West Azerbaijan University of Medical Sciences

Zakariya Ahmadiyan [1*], Hassan Ghalavandi [2], Mohammad Hassani [3]

[1] Ph.D. student in Educational Management, Department of Educational Sciences, School of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran
[2] Associate Professor, Department of Educational Sciences, School of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran
[3] Professor, Department of Educational Sciences, School of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

* **Corresponding Author:** Zakariya Ahmadiyan
z.ahmadyan2015@gmail.com

Citation: Ahmadiyan Z, Ghalavandi H, Hassani M. Modeling the Relationship between Perception Management and Social Undermining with the Mediating Role of Organizational Trust and Social Capital in West Azerbaijan University of Medical Sciences. Manage Strat Health Syst 2022; 7(1): 42-52.

Received: December 23, 2021
Revised: June 12, 2022
Accepted: June 15, 2022

Funding: This study has been supported by Urmia University (NO 42130).

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

A B S T R A C T

Background: The use of anticipatory behaviors in the organization can cause negative behaviors such as conflict and reduce the positive behaviors in the organization. Therefore, the purpose of this study was to analyze the relationship between perception management and social undermining, and the mediating role of organizational trust and social capital in West Azerbaijan University of Medical Sciences.

Methods: This was a descriptive-correlation study. The statistical population was all 23,000 medical staff of West Azerbaijan University of Medical Sciences. Considering Cochran's formula, 384 people were selected through convenience sampling method. Data collection instruments were questionnaires regarding perception management, social undermining, social capital, and organizational trust. The validity of the instruments was assessed using convergent and divergent validity. The reliability was evaluated using Cronbach's alpha and the combined foot coefficient. Structural equation model and SPSS $_{24}$ and LISREL $_{8}$ software were used to analyze the data.

Results: There was a positive and significant correlation between perception management and social undermining (path coefficient 0.58). The correlation between perception management and organizational trust (- 0.63) and social capital (- 0.84) was negative and significant. The relationship between organizational trust (- 0.48) and social capital (- 0.41) with social undermining of employees is negative and significant. Finally, there was a significant correlation between perception management and social undermining mediated by organizational trust (0.29) and social capital (0.35).

Conclusion: Impression management, by reducing the level of organizational trust and social capital, increases social undermining in West Azerbaijan University of Medical Sciences. The authors suggest that, by identifying and reducing perception management tactics, authorities increase organizational trust and social capital, and consequently, reduce social undermining.

Keywords: Impression management, Organizational trust, Social undermining, Social capital

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.7.2]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9718]