

The Impact of Social Undermining on Teachers' Self-Actualization in Elementary Schools with the Mediating Role of Educational Justice

yasin.fakhr*: Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran.

Javad keyhan: Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran.

Abstract

Introduction: This study aims to investigate the impact of social undermining on the self-actualization of elementary school teachers in Urmia, with the mediating role of educational justice

Method: The research method was descriptive-correlational, using a structural equation modeling approach. The statistical population consisted of all teachers in Urmia District 1 (N=1182), and a sample of 259 teachers was selected using the Morgan table. Data were collected using Duffy, Ganster, and Pagon's (2002) social undermining questionnaire, Golpour's (2009) educational justice questionnaire, and Soleimani et al.'s (2016) self-actualization questionnaire. Data analysis was conducted using SmartPLS 13.

Findings: The results showed that social undermining had a negative effect on educational justice ($\beta = -0.424$). Educational justice, in turn, had a positive effect on teachers' self-actualization ($\beta = 0.508$). Overall, these findings indicate an indirect negative effect of social undermining on teachers' self-actualization ($\beta = -0.33$).

Conclusion: It is recommended that teachers identify the factors contributing to social undermining and develop appropriate policies to address this issue, such as implementing educational and ethical programs on social undermining, ensuring educational justice in the formulation and implementation of policies, and fostering a climate of trust and attention to personal and behavioral characteristics.

Keywords: Social undermining, self-actualization, educational justice.

***Corresponding author:** Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran. **Email:** ya30n.fakhr.68@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2025.497473.1070](https://doi.org/10.22034/esbam.2025.497473.1070)

The Impact of Social Undermining on Teachers' Self-Actualization in Elementary Schools with the Mediating Role of Educational Justice

Detailed Abstract

Introduction: This study aims to investigate the impact of social undermining on the self-actualization of elementary school teachers, with the mediating role of educational justice

Materials and methods: The research method was descriptive-correlational, using a structural equation modeling approach. The statistical population consisted of all teachers in Urmia District 1 (N=1182), and a sample of 259 teachers was selected using the Morgan table. Data were collected using Duffy, Ganster, and Pagon's (2002) social undermining questionnaire, Golpour's (2009) educational justice questionnaire, and Soleimani et al.'s (2016) self-actualization questionnaire. Data analysis was conducted using SmartPLS 13.

Results and discussion: The research findings showed that social erosion negatively impacts educational justice with an effect size of -0.424. Educational justice, in turn, positively influences teachers' self-actualization with an effect size of 0.508. Overall, the findings indicate an indirect effect of social erosion on teachers' self-actualization, with the magnitude of this indirect effect being -0.33. This means that educational justice negatively mediates the relationship between social erosion and teachers' self-actualization. Specifically, the presence of abrasive behavior reduces educational justice, while increasing educational justice enhances teachers' self-actualization.

According to other findings of the study, abrasive social behavior directly and negatively affects employees' job well-being. In fact, the presence of such behavior at the organizational level can directly reduce employees' job well-being. In this context, the findings of Ang and Tay (2015) highlighted the importance of controlling abrasive behaviors in the workplace to build trust among employees and reduce conflicts. Similarly, the study by Reynolds et al. (2009) demonstrated a positive relationship between social erosion and interpersonal conflicts among employees.

Analyzing this section of the findings reveals that an ideal organizational environment is achieved when organizations are managed by self-actualized employees, accompanied by factors that promote self-actualization at all organizational levels. Organizational social erosion refers to all negative behaviors and brand-damaging actions that occur during work interactions and weaken abilities such as maintaining positive interpersonal relationships, achieving professional success, maintaining mental health, and fostering organizational credibility and popularity. Social erosion pertains to behaviors related to workplace relationships, both within and outside work logic, that obstruct progress in fostering positive interpersonal relationships, professional success, or reputation. This ultimately leads to increased conflicts among employees and a reduction in their self-actualization (Duffy et al., 2006).

Social erosion and teachers' educational justice are two critical aspects in the field of education that are directly interconnected. Social erosion, as a social phenomenon, arises from disparities and inequalities within society. These disparities can be economic, social, cultural, or educational. Teachers, as key figures in the educational process, have a significant role, and their sense of educational justice can directly affect the level of social erosion.

The existence of educational justice in the educational environment means providing equal opportunities and resources for all students, regardless of social or economic differences. If educational justice is not ensured in schools and educational institutions, it may lead to increased social erosion. In other words, if students face significant economic and social disparities and lack equal opportunities, social erosion intensifies (Aminpour et al., 2014).

Thus, promoting educational justice in areas such as resource distribution, access to quality education, and creating equal opportunities for all students can help reduce social erosion. Teachers, as the primary agents of education, play a key role in achieving these objectives and bear the responsibility of fostering a culture of equality and justice in education.

Conclusion: It is recommended that teachers identify the factors contributing to social undermining and develop appropriate policies to address this issue, such as implementing educational and ethical programs on social undermining, ensuring educational justice in the formulation and implementation of policies, and fostering a climate of trust and attention to personal and behavioral characteristics.

Keywords: Social undermining, self-actualization, educational justice.

تاثیر سایش اجتماعی با خودشکوفایی معلمان مدارس ابتدایی با نقش میانجی عدالت آموزشی

یاسین فخر*: گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.
جواد کیهان: دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سایش اجتماعی با خودشکوفایی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک ارومیه با نقش میانجی عدالت آموزشی اجرا شده است. **روش کار:** این تحقیق از لحاظ جمع آوری داده توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف، پژوهش کاربردی است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس ناحیه ۱ ارومیه به تعداد ۱۱۸۲ بودند. بر حسب جدول مورگان ۲۵۹ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه سایش اجتماعی دافی، گنستر و پگون (۲۰۰۲)، پرسشنامه سنجش عدالت آموزشی گل پرور (۱۳۸۹)، پرسشنامه خودشکوفایی سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶). تحلیل دادهها با استفاده از نرم افزار 13 smart pls انجام شد. **نتایج:** نتایج نشان داد که سایش اجتماعی با ضریب اثر ۰/۴۲۴- بر عدالت آموزشی مؤثر است. عدالت آموزشی نیز با ضریب اثر ۰/۵۰۸ بر خودشکوفایی معلمان مؤثر است. **نتیجه گیری:** در مجموع، این یافته نشان دهنده تأثیر غیر مستقیم سایش اجتماعی بر خودشکوفایی معلمان است که میزان این اثر غیرمستقیم ۰/۳۳- است. پیشنهاد می شود که معلمان با شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رفتارهای سایشی، این رفتارها را شناسایی کنند و سیاستهای صحیحی را مانند ایجاد برنامه های آموزشی و اخلاقی درمورد سایش اجتماعی، رعایت عدالت آموزشی در وضع و اجرای قوانین، تقویت جو اخلاقی مبنی بر اعتماد، توجه به ویژگیهای شخصیتی و رفتاری برای کنترل این رفتارها و از بین بردن آنها اتخاذ کنند.

واژگان کلیدی: سایش اجتماعی، خودشکوفایی، عدالت آموزشی.

***نویسنده مسؤول:** گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

Email: ya30n.fakhr.68@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2025.497473.1070](https://doi.org/10.22034/esbam.2025.497473.1070)

به نظر اغلب صاحب نظران در حوزه سازمان‌های آموزشی، توسعه خودکفایی و استقلال جامعه اساسی برای پیشرفت آن جامعه است. در این راستا، متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان با تخصص و مهارت بالا، به عنوان عامل اساسی و تأثیرگذار در فرآیند تعلیم و تربیت ارتقاء یافته، می‌توانند نقش بسیار حیاتی را ایفا کنند (کردنوقایی، آسوده و محمدی، ۱۴۰۱: ۳). آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان با ماهیت آموزشی و با بهره‌مندی از نیروی انسانی فعال و متخصص، از حساسیت خاصی برخوردار است. با توجه به اهمیت این حوزه در توسعه انسانی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه، نقش معلمان فارغ‌التحصیل از آموزش‌های عالی به عنوان ستون اصلی در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص ضروری به نظر می‌رسد. تنها معلمان با دانش فراگیر و تخصص می‌توانند نیروی کار متعهد و آماده به سازگاری با تحولات سریع و انفجار دانش را پرورش دهند (برگنهورتز و بوش^۱، ۲۰۱۶: ۲۵). افراد متخصص و تحصیل‌کرده به عنوان دارایی‌های ارزشمند و سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شوند. لذا، آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان اساسی و مهم، باید در جهت حفظ و افزایش این دارایی‌ها تلاش کند. از جمله سازه‌هایی که می‌تواند به عنوان یک جزء از رشد شخصی در افراد، به ویژه معلمان، مدنظر قرار گیرد، سازه خودشکوفایی است (آکای و آکیول^۲، ۲۰۱۴: ۱۵۷۸). خودشکوفایی، اصطلاحی است که اولین بار توسط کورت گلدشتاین در سال ۱۹۳۹ مطرح شد و به عنوان توانایی نیرومند ذاتی هر فرد تعریف شد که باعث شکوفایی استعدادهای مثبت او می‌شود. خودشکوفایی به معنای تمایل به بهبود بهترین شدن نسبت به وضعیت فعلی فرد و تبدیل شدن به آنچه که فرد قابلیت تحقق آن را دارد، است (تایلر^۳، ۲۰۱۸: ۳). آبراهام مازلو نیز مفهوم خودشکوفایی را در چارچوب نظریه پنج سلسله مراتبی نیازها مطرح کرده است. او نیازهای فیزیولوژیک، امنیتی، عاطفی، اجتماعی، احترامی و خودشکوفایی را به ترتیب به عنوان مراتب نیازها دسته‌بندی کرده است. بر اساس نظریه مازلو، بدون ارضای نیازهای هر مرتبه، امکان دست‌یافتن به مراتب بالاتر وجود ندارد (رحمان نژاد، ۱۳۹۷: ۴۵). مازلو به خودشکوفایی اهمیت زیادی اطلاعات داده و ویژگی‌های مهم افراد خودشکوفای را بیان کرده است. این ویژگی‌ها شامل تمایل به بهبود، پذیرش چالش‌ها، اراده به توسعه شخصی، و تلاش برای رسیدن به ظرفیت‌ها و استعدادها می‌باشند (کردنوقایی و همکاران، ۱۴۰۱: ۴). فرد خودشکوفای ارتباطی فعال و دائمی بین گذشته، حال و آینده را ایجاد می‌کند و به شدت به محرک‌های ذهنی و اندیشیدن نیاز دارد. این افراد از هوش خود بهره گرفته و به سوی دنیای ناشناخته حرکت می‌کنند، با پذیرش زیادی برای تجربیات جدید. در این زمینه، سجویاد (۱۹۹۶) در بررسی فرایندهای شناختی، معتقد است که خودشکوفایی با سطوح بالاتر و کارآمدتر شناخت مرتبط بوده و منجر به درک بهتر واقعیت، برقراری روابط سازگارتر با خود و مسائل زندگی، مداری پذیرش خود، و افزایش تاب‌آوری در برابر استرس و تغییرات زندگی می‌شود (شادنام^۴، ۲۰۱۹: ۶۸۶). از متغیرهایی که در خصوص معلمان در فضای آموزشی به توجه شده است، عدالت آموزشی می‌باشد (امین پور و مولویان، ۱۳۹۳: ۳). عدالت آموزشی به مفهوم ایجاد ارتقاء فرصت‌های یکسان برای همه افراد در زمینه آموزش و یادگیری می‌پردازد. این مفهوم به ایجاد شرایطی اشاره دارد که هر فرد بتواند به دانش، مهارت‌ها، و فرصت‌های آموزشی دست یابد، بدون تبعیض و تفاوت‌گذاری بر اساس ویژگی‌های شخصی نظیر نژاد، جنسیت، زبان، طبقه اقتصادی یا دیگر ویژگی‌ها (حاضری، علی محمد، و آریان راد، ۱۳۹۶: ۱۴۶). عدالت آموزشی به دنبال تضمین حقوق آموزشی برابر برای همه اعضای جامعه است و سعی دارد تا به حل مسائل ناعدالتی در زمینه آموزشی پرداخته و همگان را در اخذ فرصت‌های یکسان در آموزش و یادگیری یاری کند. این اصل در سطوح مختلف آموزشی، از پیش‌دبستانی تا آموزش عالی، اثرگذار است (فراهانی،

1- Bergenholtz & Busch

2- Akçay & Akyol

3- Tyler

4- Shadnam

پوراحمدعلی و شیخی فینی، ۱۳۹۴: ۶). عدالت آموزشی شامل چندین ابعاد است که شامل عدالت دسترسی (اطمینان از دسترسی همگان به فرصت‌های آموزشی)، عدالت تشخیصی (توجه به نیازها و تفاوت‌های فردی)، عدالت مشارکتی (شرکت فعال همه اعضای جامعه در فرآیندهای تصمیم‌گیری آموزشی) و عدالت اجتماعی (توجه به مسائل ناعدالتی اجتماعی) می‌شود (مسعودی، ۱۳۹۳: ۸). با اجرای اصول عدالت آموزشی، مدرسه تحت تأثیر مثبتی از نظر توسعه، تنوع و افزایش سطح دانش و فرهنگ قرار می‌گیرد. این اصول به تحقق اهداف حقوق بشر و توسعه پایدار کمک می‌کنند و به ساختارهای آموزشی اجازه می‌دهند تا به عنوان موتورهای پویایی برای تغییرات اجتماعی و اقتصادی عمل کنند (تایکن^۱، ۲۰۲۰: ۱۳). از دیگر متغیرهایی که می‌تواند بر روی خودشکوفایی موثر باشد، سایش اجتماعی است (سرور، ارشاد، ژونگ، سرور و پاشا^۲، ۲۰۲۰: ۹۳۹). سایش اجتماعی یکی از جنبه‌های مخرب زندگی اجتماعی است که با هزینه‌های سنگینی برای سازمان‌ها و جامعه همراه است (بخیت، معصومه، نظری و عیدی پور، ۱۳۹۶: ۱۱۷). به تعبیر وینکور و همکاران، سایش اجتماعی به احساسات منفی مانند خشم و بی‌علاقگی اشاره دارد که به سوی یک فرد خاص هدایت می‌شوند. این احساسات منفی منجر به ارزیابی منفی نگرش‌ها، فعالیت‌ها و تلاش‌های فرد می‌شود. علاوه بر این، این سایش اجتماعی ممکن است باعث بروز رفتارهای عمدی و ارادی از سوی سرپرست و همکاران شود که به مختل کردن توانمندی‌های فرد در دستیابی به اهداف شغلی‌اش منجر می‌شود. در نتیجه، اهمیت حفظ محیط کاری سالم و مثبت و پیشگیری از سایش اجتماعی به‌عنوان یک چالش مهم در مدیریت اجتماعی و سازمانی آشکار می‌شود (درانگ و تای^۳، ۲۰۱۵: ۱۴). این تواناییها مواردی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی اعتبار و محبوبیت در سازمان هستند (دافی، گنستر و پگونه^۴، ۲۰۰۶، ۱۱۱) سایش اجتماعی عبارت است از ادراک فرد از اینکه مورد توجه و علاقه دیگران نیست و در هر مکان و زمان امکان دارد که اطرافیان با هر عمل و سخنی اعتبار و آبروی وی را به سخره بگیرند؛ بنابراین به طور مداوم با آنها تعارض و تنش دارد و شاید نوع شدیدی از عدم توافق و تطابق بین آن‌ها به وجود آید (سانگ و زو^۵، ۲۰۲۲: ۸۴۱۹). سایش اجتماعی نقطه مقابل حمایت اجتماعی است و طبق تعریف، حمایت اجتماعی مفهومی است که به دامنه ارتباطات متقابل بین فردی توجه دارد؛ بنابراین، هرچه میزان سایش اجتماعی بیشتر باشد میزان تعارضی که فرد با آن مواجه می‌شود بیشتر است؛ براین اساس، در هر صورت، حمایت اجتماعی ضعیف یا سایش اجتماعی تأثیر منفی بر کارکنان خانواده دوستان و اطرافیان آنها و به طور کلی، تأثیر منفی بر جامعه دارد و می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان را در محل کار کاهش دهد و با گذشت زمان می‌تواند منجر به افزایش مشکلاتی در سازمان شود. دانشمندان این حوزه، پیامدهای این رفتارها بر کارکنان را به سه دسته پیامدهای نگرشی (شامل مواردی چون عدم رضایتمندی، تعهد پایین، درگیری شغلی پایین و فقدان اعتماد میان افراد)، پیامدهای سلامت و بهزیستی (شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی) پیامدهای رفتاری (شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار و کندکاری ارادی و رفتارهای غیرشهروندی) تقسیم کرده‌اند. در محیط کار، رفتارهای سایشی تأثیرات و پیامدهای منفی بر سازمانها و افراد دارد که این رفتارهای سایشی، ازجمله باعث رضایت شغلی کمتر و رفتارهای کاری غیرسازنده^۶ بیشتر می‌شوند (بخیت، معصومه، نظری و عیدی پور، ۱۳۹۶: ۱۱۸ و ۱۱۹). توانایی‌های مانند برقراری روابط مثبت، داشتن موفقیت‌های شغلی، اعتبار و محبوبیت در سازمان، مهمین عوامل موفقیت در زندگی اجتماعی و شغلی هستند (دافی، گنستر و پگونه^۴، ۲۰۰۶، ۱۱۱). سایش

1- Tieken

2- Sarwar, Irshad, Zhong, Sarwar & Pasha

3- Dar Ong & Tay

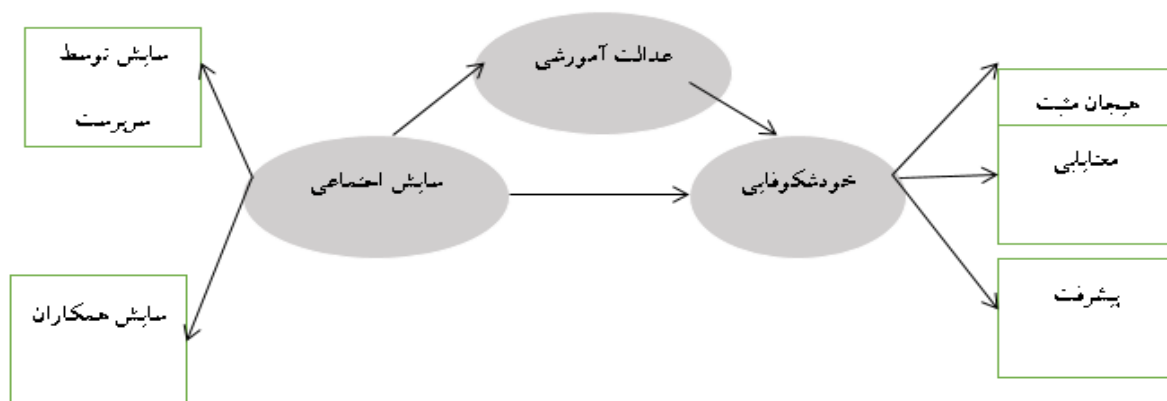
4- Duffy, Ganster & Pagon

5- Song & Zhao

اجتماعی به احساس فرد از عدم توجه و علاقه دیگران نسبت به خود اشاره دارد. در هر مکان و زمان، احتمال اینکه اطرافیان با اعمال یا سخنانی علاقه به ایشان نداشته باشند و حتی اعتبار و آبرویشان را به چالش بکشند وجود دارد. به همین دلیل، فرد به طور مداوم با تنش و تعارض با دیگران مواجه می‌شود و احتمالاً تضاد و عدم تطابق شدیدی در ارتباطات ایجاد می‌شود. در تحقیقات انجام‌شده در این حوزه، دانشمندان پیامدهای رفتارهای سایشی را در سه دسته پیامدهای نگرشی (از جمله عدم رضایت، تعهد کم، درگیری شغلی پایین و کاهش اعتماد میان افراد)، پیامدهای سلامت و بهزیستی (شامل فشار روحی، تنش و افسردگی)، و پیامدهای رفتاری (از جمله رفتارهای انحرافی مثل خشونت و خرابکاری، غیبت، توقف در کار و کندکاری ارادی، و رفتارهای غیرشهروندی) تقسیم کرده‌اند. در محیط کار، رفتارهای سایشی منجر به تأثیرات و پیامدهای منفی بر سازمان‌ها و افراد می‌شود. این رفتارها سبب کاهش رضایت شغلی و افزایش رفتارهای غیرسازنده می‌شوند. با عنایت به آنچه که در مورد متغیرها گفته شد، این تحقیق به بررسی رابطه سایش اجتماعی با خودشکوفایی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک ارومیه با نقش میانجی عدالت آموزشی در سال تحصیلی ۱۴۰۲ می‌پردازد.

روش پژوهش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است و از لحاظ هدف، پژوهش کاربردی است که به شکل میدانی انجام شده است. همه معلمان مدارس ناحیه ۱ ارومیه، جامعه آماری بودند. تعداد کل جامعه به طور تقریبی براساس اعلامی از آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهر ارومیه، ۱۱۸۲ می‌باشند، بر حسب جدول مورگان ۲۵۹ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه جمع‌آوری و بررسی شدند. پرسشنامه اول سایش اجتماعی است که توسط دافی، گنستر و پگون (۲۰۰۲) با ۱۳ سوال ساخته شده است؛ پرسشنامه دوم، به منظور بررسی عدالت آموزشی از پرسشنامه سنجش عدالت آموزشی گل پرور که بر مقیاس لیکرت هفت درجه ای پاسخ داده می‌شود استفاده شد. این پرسشنامه ۱۴ گویه‌ای برپایه فرهنگ بومی دانشگاه‌های ایران ساخته شده است. نمره گذاری هر سوال از هفت به یک (کاملاً موافقم ۷ و کاملاً مخالفم ۱) انجام می‌شود حداکثر نمره پرسشنامه ۹۸ بیشترین میزان عدالت آموزشی، میانگین ۵۶ و حداقل نمره ۱۴ کمترین میزان عدالت آموزشی است. روایی این پرسشنامه بسیار مطلوب گزارش شده است و پایایی آن نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است. در نهایت پرسشنامه خودشکوفایی توسط سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) به منظور سنجش خودشکوفایی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه خودشکوفایی دارای ۲۸ سوال و ۴ مولفه هیجان مثبت، روابط، معنایابی و پیشرفت می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (طرح‌ها یا اهداف شخصی ای دارم که احساس می‌کنم دنبال کردن آن‌ها برایم مهم است). پایایی پرسشنامه خودشکوفایی از طریق روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ به دست آمده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته ها

ابتدا در قسمت اطلاعات جمعیت شناختی، یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که از لحاظ جنسیت، تعداد زنان ۲۰ و تعداد مردان ۱۲۰ نفر بودند. تعداد افراد دارای مدرک کارشناسی و پایین تر از آن، ۱۰۵ نفر و افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، ۳۵ نفر بودند. در جدول شماره ۱، شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به همبستگی های جدول شماره ۱، ارتباط بین متغیرها معنادار است ($p < 0/01$) و از آنجایی که در تحلیل یافته ها، شرط اساسی برای استفاده از مدل معادلات ساختاری وجود همبستگی بین متغیرها است، در مدل الگوی ارتباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱- سایش اجتماعی	۳۸/۹۴	۱۴/۶۱	۱	-۰/۴۰۱**	-۰/۵۴۷**
۲- عدالت آموزشی	۵۵/۸۷	۲۰/۳۵	-۰/۴۰۱**	۱	۰/۶۵۳**
۳- خودشکوفایی	۸۹/۸۳	۳۵/۲۳	-۰/۵۴۷**	۰/۶۵۳**	۱

همچنین، برای اطمینان از نرمال بودن داده ها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. با توجه به نتایج جدول شماره ۲، سطح معناداری متغیرهای پژوهش بزرگتر از (۰/۰۵) است؛ بنابراین می توان گفت توزیع مشاهدات نرمال است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده‌های پژوهش

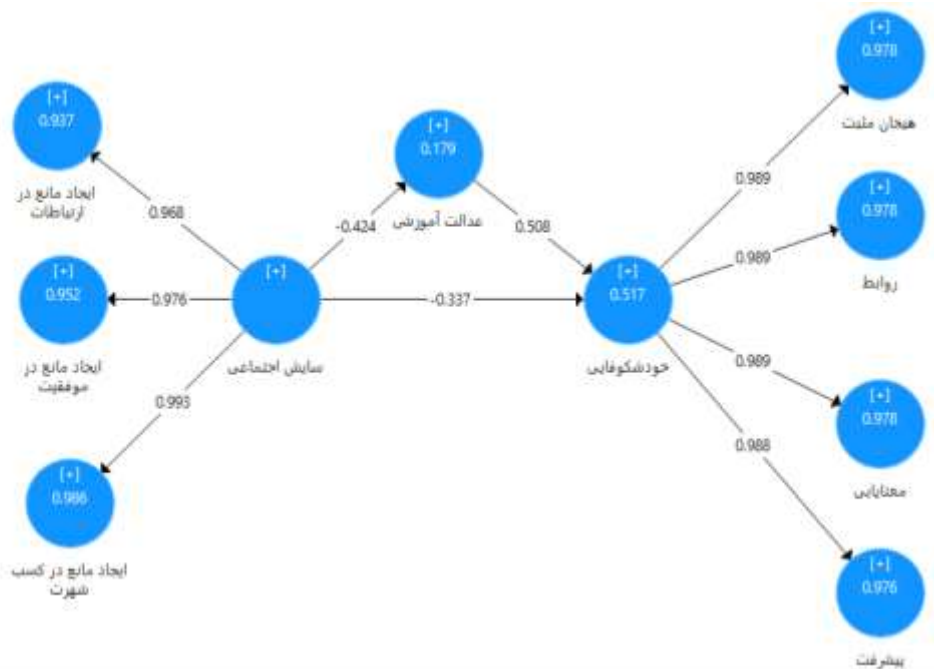
	سایش اجتماعی	عدالت آموزشی	خودشکوفایی
مقدار Z	۰/۸۲۱	۰/۸۷۹	۰/۹۸۳
معناداری	۰/۵۱۰	۰/۴۲۲	۰/۲۸۸
تعداد نمونه	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰

در پژوهش حاضر، برای بررسی برازش مدل، از معیارهای برازشی که در مدلسازی معادلات ساختاری وجود دارند، استفاده شد. حد مطلوب شاخص‌های مطلق عبارت است از: نسبت کایدو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش انطباقی. شاخص‌های تطبیقی عبارتند از: شاخص برازش هنجاری، شاخص تناسب تطبیقی و شاخص برازش فزاینده. شاخص‌های مقتصد عبارتند از: شاخص برازش مقتصد هنجار شده بیشتر از ۰/۹ و جذر برآورد واریانس خطای تقریبی کمتر از ۰/۱ (بار بار و ویلیام، ۲۰۰۵: ۲۲۷). در جدول ۳، مقادیر این شاخص نشان داده شده است. با توجه به اطلاعات جدول فوق، می توان دریافت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به عبارت دیگر داده های حاصل از مطالعه حاضر، مدل نظری پژوهش را حمایت و تایید می کنند.

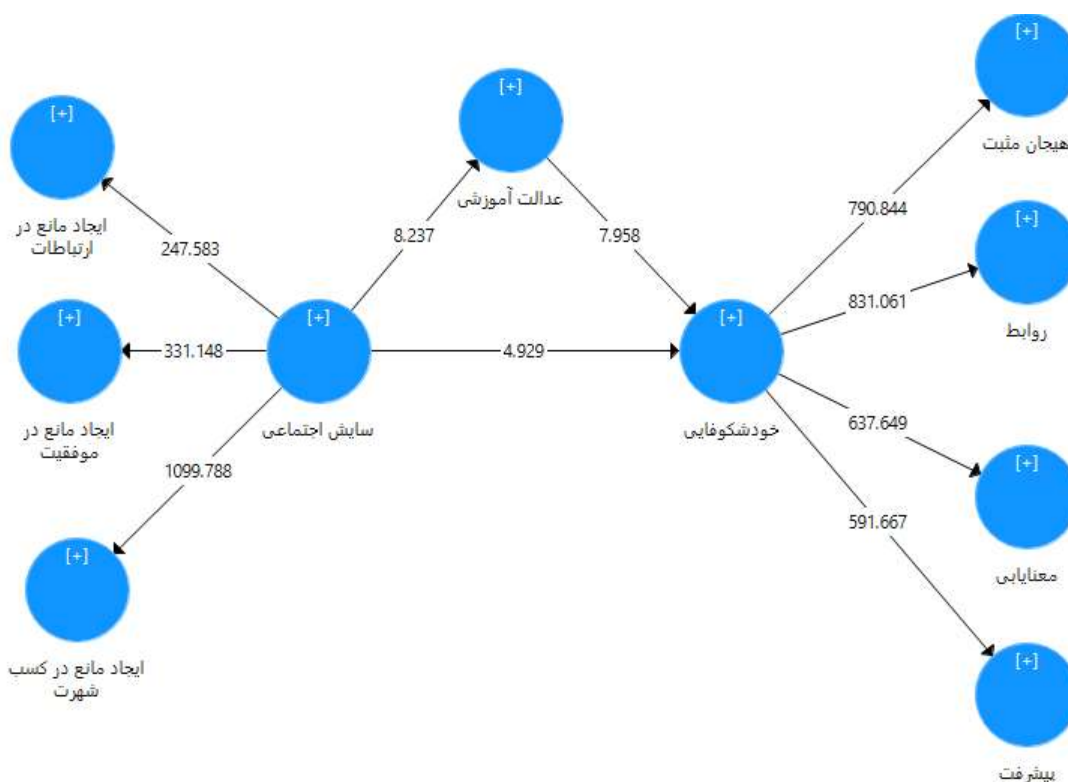
جدول ۳. شاخص های برازش مدل

نتیجه	دامنه مورد قبول	برآورد	شاخص‌ها/مدل‌ها	شاخص های مطلق
مطلوب	$> 0/90$	0/92	نیکویی برازش	شاخص های مطلق
مطلوب	$> 0/90$	0/93	نیکویی برازش انطباقی	
مطلوب	< 3	1/41	کای دو به درجه آزادی	
مطلوب	$> 0/90$	0/95	برازش هنجاری	شاخص های تطبیقی
مطلوب	$> 0/90$	0/97	تناسب تطبیقی	
مطلوب	$> 0/90$	0/91	برازش فزاینده	
مطلوب	$< 0/1$	0/057	جذر برآورد خطای تقریب	شاخص های مقتصد
مطلوب	$> 0/90$	0/90	برازش مقتصد هنجار شده	

در شکل شماره ۲ و ۳، به ترتیب مدل‌سازی معادلات ساختاری برای متغیرها و فرضیه‌های پژوهش نشان داده شده است. پس از بررسی و تأیید الگو برای آزمون معناداری فرضیه‌ها، از دو شاخص ضریبتأثیر و مقدار آماره ارزش تی استفاده شد که مقدار سطح معناداری ارزش تی نباید از $+1/96$ تا $-1/96$ باشد. با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل مدل، به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ مشاهده می شود.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری (مقادیر T)

براساس نتایج جدول شماره ۴، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سایش اجتماعی تأثیر منفی بر عدالت آموزشی دارد. همچنین، می‌توان ادعا کرد که عدالت آموزشی بر خود شکوفایی تأثیر مثبت دارد، سایش اجتماعی بر خودشکوفایی تأثیر منفی دارد و عدالت آموزشی با ضریب اثر ۰/۳۳ درصد، برای تأثیر سایش اجتماعی بر خودشکوفایی، نقش میانجی ایفا می‌کند.

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری پژوهش

نتیجه	ارزش تی	ضریب تاثیر	فرضیه های پژوهش
تایید فرضیه	۸/۲۳۷	-۰/۴۲۴	سایش اجتماعی بر عدالت آموزشی معلمان مدارس ابتدایی اثر دارد.
تایید فرضیه	۷/۹۵۸	۰/۵۰۸	عدالت آموزشی بر خودشکوفایی معلمان مدارس ابتدایی اثر دارد.
تایید فرضیه	۴/۹۲۹	-۰/۳۳۷	سایش اجتماعی بر خودشکوفایی معلمان مدارس ابتدایی اثر دارد.
تایید فرضیه	-	-۰/۳۳	عدالت آموزشی نقش میانجی در رابطه بین سایش اجتماعی و خودشکوفایی معلمان مدارس ابتدایی دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که سایش اجتماعی با ضریب اثر -۰/۴۲۴ بر عدالت آموزشی مؤثر است. عدالت آموزشی نیز با ضریب اثر ۰/۵۰۸ بر خودشکوفایی معلمان مؤثر است. در مجموع، این یافته نشان دهنده تأثیر غیر مستقیم سایش اجتماعی بر خودشکوفایی معلمان است که میزان این اثر غیرمستقیم -۰/۳۳ است؛ بدین معنی که عدالت آموزشی به صورت منفی رابطه بین سایش اجتماعی و خودشکوفایی معلمان را میانجیگری میکند؛ بدین صورت که وجود رفتار سایشی موجب کاهش عدالت

آموزشی می‌شود و افزایش عدالت آموزشی نیز موجب افزایش خودشکوفایی می‌شود. براساس نتایج دیگر پژوهش رفتار سایش اجتماعی، به صورت مستقیم و منفی بر بهزیستی اجتماعی کارکنان مؤثر است و درواقع، وجود این رفتار در سطح سازمان به صورت مستقیم می‌تواند منجر به کاهش بهزیستی شغلی کارکنان شود در این زمینه نتایج پژوهش درانگ و تای (۲۰۱۵) نشان داد که کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار با هدف ایجاد اعتماد بین کارکنان و کاهش تعارضات بین آنها بسیار اهمیت دارد، همچنین نتایج مطالعه رینالدز همکاران (۲۰۰۹) که نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین سایش اجتماعی و تعارض فردی کارکنان می‌باشد. در تحلیل این بخش از یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که وضعیت مطلوب سازمانی هنگامی میسر است که سازمان‌ها توسط کارکنان خودشکופا، همراه با عوامل تقویت‌کننده‌ای که خودشکوفایی را در همه سطوح سازمانی توسعه دهند، اداره شوند. سایش اجتماعی سازمانی عبارت است از همه رفتارهای منفی و تحلیل برندهای که در طول زمان کاری، از سوی تعامل کنندگان با فرد بر وی وارد می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می‌شود. سایش اجتماعی مربوط به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است که در منطق کاری و بیرون منطق کاری شکل می‌گیرند و تلاش می‌کنند که در روابط درون فردی مثبت، موفقیت کاری یا به دست آوردن شهرت و خوشنامی، مانع از پیشرفت در کار شوند که این مسئله در نهایت، باعث افزایش تعارضات میان کارکنان سازمان می‌شود و خودشکوفایی آنها را کاهش می‌دهد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶). سایش اجتماعی و عدالت آموزشی معلمان دو جنبه مهم در حوزه آموزش و پرورش هستند که با یکدیگر در ارتباط مستقیم قرار دارند. سایش اجتماعی به عنوان پدیده‌ای اجتماعی است که ناشی از تفاوت‌ها و عدم برابری‌ها در جامعه به وجود می‌آید. این تفاوت‌ها می‌توانند از نظر اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تحصیلی باشند. معلمان به عنوان افراد کلیدی در فرآیند آموزش و پرورش دخالت دارند و عدالت آموزشی آنها می‌تواند تأثیر مستقیمی بر سطح سایش اجتماعی داشته باشد. وجود عدالت آموزشی در محیط آموزشی به معنای فراهم کردن فرصت‌ها و امکانات برابر برای همه دانش‌آموزان است، بدون توجه به تفاوت‌های اجتماعی و اقتصادی. اگر عدالت آموزشی در مدارس و مؤسسات آموزشی فراهم نشود، این ممکن است باعث افزایش سایش اجتماعی گردد. به عبارت دیگر، اگر دانش‌آموزان از نظر اقتصادی و اجتماعی با تفاوت‌های زیادی روبه‌رو شوند و فرصت‌های برابری در دسترس همگان نباشد، سایش اجتماعی افزایش می‌یابد (امین پور و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین، ارتقاء عدالت آموزشی در زمینه‌هایی مانند توزیع منابع، دسترسی به آموزش با کیفیت، و ایجاد فرصت‌های برابر برای همه دانش‌آموزان، می‌تواند به کاهش سایش اجتماعی کمک کند. معلمان به عنوان مسئولین اصلی در ارائه آموزش و پرورش، نقش کلیدی در اجرای این اهداف دارند و مسئولیت فرهنگ‌سازی برابری و عدالت در آموزش را بر عهده دارند.

References

- Akçay, C., & Akyol, B. (2014). Self-actualization levels of participants in lifelong education centers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1577-1580.
- Aminpour, F., & Molavian, M. (2014). The role of technology in the development of educational justice. National Conference on Medical Sciences Education. SID. <https://sid.ir/paper/873108/fa> [In Persian].
- Bakhit, M., Nazari, S., & Eidipour, K. (2017). The relationship between social erosion and job well-being of the employees of the Football Federation with the mediating role of interpersonal conflict. *Sport Management Studies*, 9(45), 115-132 [In Persian].
- Bergholtz, C., & Busch, J. (2016). Self-fulfillment of social science theories: Cooling the fire. *Philosophy of the Social Sciences*, 46(1), 24-43.

- Dar Ong., L., & Tay, A. (2015). The effects of co-workers social undermining behaviour on employees work behaviours. Istanbul International Academic Conference Proceedings, Istanbul, Turkey.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining at work. *Academy of Management Journal*, 45, 331–51.
- Farahani, M., Pourahmadali, A., & Sheikhi Fini, A. A. (2015). The necessity of addressing the neglected dimension of educational justice. Iranian Curriculum Studies Association Conference. SID. <https://sid.ir/paper/844991/fa> [In Persian].
- Hazeri, A. M., & Arianrad, A. (2017). The issue of educational justice in the first decade of the Islamic Republic era. *Tarikh Nameh Enghelab*, 1(1), 145-171 [In Persian].
- Kardanoghabi, R., Asoudeh, M., & Mohammadi, M. (2022). The effect of wisdom therapy on self-actualization of teachers with higher education. *Teacher Professional Development*, 7(3), 1-16 [In Persian].
- Masoudi, Sh. (2014). Examining approaches to educational justice. National Conference on Medical Sciences Education. SID. <https://sid.ir/paper/872129/fa> [In Persian].
- Rahmannejad, M. (2018). Abraham Maslow: Biography, approaches, and critiques. Tehran: Eksir Andisheh [In Persian].
- Sarwar, A., Irshad, M., Zhong, J. Y., Sarwar, S., & Pasha, R. (2020). Effects of social undermining in families on deviant workplace behaviours in Pakistani nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 938-947.
- Shadnam, M. (2019). A postpositivist commentary on self-fulfilling theories. *Academy of Management Review*, 44(3), 684-686.
- Song, Y., & Zhao, Z. (2022). Social undermining and interpersonal rumination among employees: The mediating role of being the subject of envy and the moderating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8419.
- Tieken, M. C. (2020). Educational justice and sustainability for rural schools. Sillerman Center for the Advancement of Philanthropy.
- Tyler, D. (2018). Self-Actualization in the Meaning of Psychosis. *Journal of Humanistic Psychology*, 0022167818763423.