



دانشگاه الزهرا (س)

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته روانشناسی تربیتی

عنوان:

بررسی ارتباط گستاخی دانش آموزان دبیرستانی شهر زنجان با چگونگی رضایت

شغلی معلمان بر اساس دیدگاه آنان

استاد راهنما:

دکتر مرتضی منادی

استاد مشاور:

دکتر گلنار مهران

دانشجو:

رضوانه عالمی

بهمن ماه سال 1391



## چکیده

در جوامع بشری، همواره قوانین و اصولی در مورد نحوه رفتار و برخورد انسان ها با یکدیگر وجود داشته است. این قوانین که با عنوان هنجار شناخته می شود، راهنمای افراد در برای برقراری روابط بهتر با یکدیگر بوده است و از بین رفتن آنها در جامعه باعث می شود که افراد احساس سردرگمی و پریشانی نمایند؛ زیرا الگوی عمل مشخصی برای رفتار کردن با دیگران و شناخت موقعیت و جایگاه خود در جامعه نخواهند داشت. در پژوهش حاضر به دنبال کسب آگاهی از این موضوع بودیم که آیا گستاخی دانش آموزان (به عنوان یک رفتار نابهنجار) با رضایت شغلی معلمان ارتباط دارد؟ زیرا براساس نظریه دورکیم؛ در سال های اخیر روند سریع تغییرات و دگرگونی ها در جهان سبب شده است که در جوامع هنجارهای سنتی، بدون آنکه با هنجارهای جدیدی جایگزین شده باشند، تضعیف شوند. ایران نیز به عنوان کشوری که در سال های اخیر تغییرات فرهنگی و اجتماعی زیادی را تجربه کرده است؛ از این قاعده مستثنا نیست. در این شرایط، روند تغییر و تضعیف هنجارها دور از انتظار نبوده و پیامدهای فراوانی در جامعه، از جمله در روابط بین فردی و به ویژه در ارتباط بین معلمان و دانش آموزان خواهد داشت. زیرا همواره هنجارها و الگوی عمل مشخصی در این ارتباط وجود داشته است که از بین رفتن یا تغییر کردن آن ممکن است باعث شود که دانش آموزان ادب و احترامی را که تا به حال انتظار می رفت نسبت به معلمان شان داشته باشند، نادیده بگیرند یا کم اهمیت بدانند. در نتیجه نسبت به معلمان با گستاخی رفتار کنند. به همین منظور بر اساس روش کیفی و ابزار مصاحبه با 20 نفر از معلمان زن و مرد که در حال تدریس در دوره متوسطه در شهرستان زنجان بودند مصاحبه کردیم و سپس به تحلیل آن ها پرداختیم. نتایج نشان می دهد که بیشتر معلمان از وجود چنین پدیده ای در بین دانش آموزان آزرده هستند، اما معلمانی که برطبق نظریه انتخاب ویلیام گلاسر عمل می کنند از شغل خود رضایت بیشتری دارند. بر اساس نظریه انتخاب، معلمانی که به صورت فعال تلاش می کنند تا ارتباط خوبی با دانش آموزان برقرار کنند، در شغل خود موفق تر بوده و احساس رضایت بیشتری می نمایند. همچنین تفاوت چندانی بین زنان و مردان از این لحاظ وجود نداشت.

واژه های کلیدی: هنجار، گستاخی، رضایت شغلی، انتخاب، دانش آموزان، معلمان

## فهرست مطالب

2

چکیده

### فصل اول: کلیات

7

• مقدمه

8

• بیان مسئله

10

• هدف پژوهش

10

• پرسش های پژوهش

10

• اهمیت و ضرورت پژوهش

11

• فرضیه های پژوهش

12

• تعاریف مفهومی و عملیاتی

### فصل دوم: ادبیات پژوهشی و مبانی نظری

14

• مقدمه

15

الف- ادبیات پژوهشی

16

مبانی نظری

16

1- نظریه دورکیم

17

1-2 تقسیم کار اجتماعی

18

1-3 هنجارگسیختگی

19

1-4 تغییرات اجتماعی

21

1-5 فرهنگ و تغییرات فرهنگی

24

1-6 آسیب های اجتماعی

24	1-6-1	تعریف هنجار
25	1-6-2	کژرفتاری یا انحراف
26	1-7	آسیب شناسی مدرسه
27	1-7-1	انواع انحرافات مدرسه ای
29	2-7-1	رفتار ناهنجار در کلاس درس
30	2-	رضایت شغلی
30	2-1	تعریف شغل
30	2-2	اهمیت رضایت شغلی
31	2-3	نظریه برابری
32	2-4	نظریه گروه مرجع
32	2-5	نظریه مزلو
33	2-6	نظریه هرزبرگ
34	3-	نظریه انتخاب
34	3-1	نظریه کنترل بیرونی
36	3-2	نظریه انتخاب در مدرسه
38	3-3	ضرورت روابط عاطفی در مدرسه
39		جمع بندی
41		ب- پیشینه پژوهشی

41 • پیشینه داخلی

44 • پیشینه خارجی

### فصل سوم: روش پژوهش

50 • روش پژوهش

50 • جامعه پژوهشی

50 • روش نمونه گیری

53 • ابزار پژوهش

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

57 • مقدمه

58 • تجزیه و تحلیل داده ها

72 • جمع بندی

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

75 • مقدمه

76 • بحث و نتیجه گیری

84 • پیشنهادهای پژوهشی

85 • پیشنهادهای کاربردی

85 • منابع فارسی و انگلیسی

81 • پیوست 1- پرسش های مصاحبه پژوهشی

# فصل 1

## کلیات

یکی از پدیده های مهم که در سال های اخیر در سازمان آموزش و پرورش ایران روند رو به افزایشی داشته است، تقاضای معلمان برای بازنشستگی پیش از موعد است. تا جاییکه در سال تحصیلی گذشته، بر اساس گزارش سایت ایسنا در تاریخ 91/3/3، حتی با وجود محدودیت هایی که از سوی سازمان وضع شده است، 4000 مورد بازنشستگی پیش از موعد وجود داشته است که رقم در خور توجهی است. خالی شدن سازمان آموزش و پرورش از نیروهای مجرب برای والدین و دست اندرکاران امر آموزش، نگرانی های زیادی ایجاد می کند. زیرا این مسئله ارتباط مستقیمی با فرآیند آموزش در مدارس و کیفیت آن دارد. بنابراین باید به دلایل ایجاد چنین وضعیتی توجه شود. زیرا توجه به وضعیت معلمان و درخواست های شغلی آنان می تواند باعث کاهش تقاضاها برای بازنشستگی پیش از موعد و به آنان انگیزه بیشتری برای ادامه بهتر کارشان بدهد. یکی از نیازهای مهم شغل معلمی، براساس نظریه مزلو (شولتز و شولتز، 1384) نیاز به احترام از جانب خود و دیگران است. معلم ها بیشترین زمان کاری خود را در تعامل با دانش آموزان می گذرانند. اگر کیفیت و نحوه این تعامل برای معلمان خوشایند نباشد، در نتیجه رضایت آنها از شغل خود کاهش خواهد یافت و این مسئله باعث تغییر کیفیت تدریس و کار آنها در کلاس خواهد شد و چه بسا سعی خواهند کرد که کار خود را ترک کنند. یکی از عوامل مهمی که با این روند ارتباط دارد، گستاخی دانش آموزان است که می تواند باعث آزرده گی معلمان شود. اما اینکه معلمان با چه روشی و چگونه به این رفتارها واکنش نشان دهند تعیین می کند که آنها تا چه حد از وضعیت موجود ناراضی باشند. زیرا براساس نظریه انتخاب ویلیام گلاسر (1389) معلمانی که به صورت فعال تلاش می کنند تا ارتباط بهتری با دانش آموزان برقرار کنند، خوشنودی بیشتری از شغل خود و ارتباط با دانش آموزان خواهند داشت. در نتیجه، می خواهیم در این پژوهش این مسئله را بررسی کنیم که آیا رضایت شغلی معلمان با گستاخی دانش آموزان ارتباط دارد و آیا عمل کردن به اصول مبتنی بر نظریه انتخاب تغییری در کیفیت ارتباط آنها با دانش آموزان ایجاد می کند؟



## بیان مسئله

در جوامع بشری نهاد آموزش و پرورش از مهم ترین عوامل پیشرفت همه جانبه ی آن محسوب می شود. زیرا عامل رشد آگاهی و سامان دهی نیروی انسانی در جوامع است.

یکی از ارکان اساسی نظام آموزش و پرورش جایگاه معلم است. چرا که هدایت و راهنمایی دانش آموزان در رسیدن به اهداف نظام را به عهده داد. از این رو طرز نگرش معلم به موقعیت خود و رضایت او از شغل خود، اهمیت زیادی در دست یافتن به اهداف نظام آموزش و پرورش دارد. در نتیجه یکی از اقدامات اساسی در نهاد آموزش پرورش باید بررسی رضایت شغل معلمان و عوامل مؤثر بر آن باشد.

لاک<sup>1</sup> با ترکیب جنبه های مستدل و سازگار نظریه ی دو عاملی هرزبرگ<sup>2</sup> و سلسله مراتب نیاز مزلو<sup>3</sup> رضایت شغل را این گونه تعریف می کند:

«رضایت شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش های مهم شغل را فراهم می نماید. فراهم آوردن این ارزش ها با ارضای نیازهای اساسی فرد هماهنگ است و به تحقق آن کمک می کند. این نیازها از دو نوع مجزا ولی به هم وابسته یعنی نیازهای بدنی و فیزیکی و نیازهای روانی (به ویژه نیاز به رشد) می باشند» (ازکمپ ، 1385). بر همین اساس، عواملی که مربوط به تامین شدن نیازهای فیزیکی و روانی است می تواند با رضایت معلمان از شغل خود ارتباط دارد که از جمله آنها می توان به عواملی مانند دستمزد، ارتقای شغلی، ارتباط اجتماعی با همکاران در محیط مدرسه، سیستم آموزشی و ارتباط با دانش آموزان اشاره کرد. از آنجا که معلمان بیشترین زمان خود را در کنار دانش آموزان می گذرانند و نحوه ارتباط با آنها نقش مهمی در تحقق اهداف نظام آموزشی دارد؛ در نتیجه باید توجه ویژه ای به این امر معطوف شود. زیرا، اگر معلمان از نحوه ارتباط خود با دانش آموزان راضی نباشند، عملکرد بهینه ای در کلاس درس نخواهند داشت. یکی از مواردی که معلمان در ارتباط با دانش آموزان به آن اهمیت

---

<sup>1</sup>Lock

<sup>2</sup>Hersberge

<sup>3</sup>Maslow

می دهند، این است که دانش‌آموزان احترام لازم را به جایگاه معلمان قائل باشند و با گستاخی با آنان رفتار نکنند.

در نظریه مزلو، یکی از نیازهای روانی اساسی افراد، نیاز به احترام از جانب خود و دیگران است که در شغل معلمی این عامل نقش پر رنگ تری نیز دارد. "زیرا ما نیاز داریم که به شکل حرمت نفس برای خودمان ارزش و احترام قائل باشیم و در ضمن نیاز داریم که دیگران به شکل مقام، تایید یا موفقیت اجتماعی برای ما احترام قایل باشند. ارضای نیاز به عزت نفس به ما امکان می‌دهد تا از توانمندی‌ها، ارزش و کفایت خودمان احساس اطمینان کنیم و این به ما کمک خواهد کرد تا در تمام جنبه‌های زندگی خود شایسته و ثمر بخش باشیم" (شولتز و شولتز، 1386: 350). این احساس کفایت به معلمان کمک خواهد کرد تا عملکرد بهتری در کلاس درس داشته باشند. اما در پیامد جنگ و انقلاب به واسطه تراکم و جابه‌جایی جمعیت از یک سو و تغییر سریع ارزش‌ها و هنجارها از سوی دیگر، مسئله انضباط در آموزشگاه‌ها اهمیت بیشتری پیدا کرده است. معلمان نسبت به مسئله انضباط حساسیت بیشتری نشان داده و آن را در مرکز دقت خویش قرار می‌دهند و انتظار دارند همان طور که خودشان در چند سال پیش انضباط را مراعات می‌کردند، دانش‌آموزان آن‌ها نیز به همان شیوه رفتار کنند. وجود دانش‌آموزان نابهنجار در مدارس و عدم امکان کنترل آن‌ها موجب می‌شود که نابهنجاری<sup>4</sup> مانند یک بیماری مسری به دیگر دانش‌آموزان نیز سرایت کند (شیخاوندی، 1373). در نتیجه این فرایند، با دانش‌آموزانی مدعی و گستاخ مواجه هستیم.

منظور از گستاخی رفتارهای غیر متعارفی است که از سوی دانش‌آموزان، مغایر با انضباط آموزشگاهی و جایگاه معلم، صورت می‌گیرد و موجب آزار روانی معلمان می‌شود (ویلیامز<sup>5</sup> و فرنسو<sup>6</sup>، 2003). تکرار چنین رفتارهایی ممکن است به مرور زمان باعث ایجاد این تفکر شود که روند کنترل کلاس از دست معلم خرج است و باید زمان زیادی را برای برقراری نظم در کلاس صرف نماید. از سوی دیگر معلمانی که براساس

---

۴Abnormality

5Whlliams

6 Frenso

نظریه انتخاب<sup>7</sup> ویلیام گلاسر عادت های رفتاری مضر را جایگزین عادت های رفتاری مبتنی بر نظریه انتخاب می کند برداشت متفاوتی از این جریان داشته و واکنش دوستانه تری را در مقابل دانش آموزان برمی گزینند. البته هر یک از آموزگاران زن و مرد به نحو متفاوتی به این فرآیند واکنش نشان می دهند. این فرآیند به مرور زمان باعث کاهش رضایت معلمان از شغل خود و انگیزش آنها برای ادامه کار آموزش می شود. با این وصف نظام آموزش و پرورش چه سرنوشتی می یابد؟ افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد (سایت ایسنا، 91.3.3) در بین معلمان می تواند دلیلی بر صحت این مدعا باشد.

این پژوهش در پی آگاهی از این مورد است که گستاخی دانش آموزان چگونه با رضایت شغلی معلمان و در نتیجه عملکرد آنان در آموزشگاه ارتباط دارد. انتخاب دانش آموزان دبیرستانی به عنوان جامعه پژوهش به این دلیل است که ویژگی های تفکر نوجوانی که پیامد تفکر انتزاعی است. از جمله انتقاد از صاحبان قدرت، تمایل به مجادله و آرمان گرایی (برک، 1385) در این دوره به شکل بارزتری وجود دارد.

### هدف پژوهش

هدف پژوهش این است که بدانیم چه ارتباطی بین گستاخی دانش آموزان با رضایت شغلی معلمان وجود دارد. در کنار این هدف می توان به این موضوع نیز پرداخت که جنسیت معلمان ارتباطی در نحوه برخورد با گستاخی دانش آموزان و رضایت شغلی آنها دارد.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

طرح چنین مسئله ای از این جهت اهمیت دارد که در هر سازمانی وجود نیروی انسانی و بازدهی کار آنها از مهمترین عوامل و بهبود فعالیت های آن سازمان می باشد. این مسئله در سازمان آموزش و پرورش که تکیه اصلی بر عملکرد و پرورش نیروی انسانی است اهمیت بیشتری می یابد. در نظام آموزش و پرورش حال حاضر ما، ارزشیابی از عملکرد دانش آموزان به منظور آگاهی از روند بهبود کار آنان به صورت

---

<sup>7</sup>Choice theory

منظم انجام می شود تا عوامل اثرگذار مثبت شناسایی و تقویت شده و عوامل منفی و مخل در این فرایند حذف شود. از سوی دیگر باید به شرایط کاری و درخواست های معلمان نیز توجه شود، زیرا اگر معلمان با فراغ بال و خشنودی در کلاس درس حاضر نشوند، فرآیند آموزش مختل شده و نتیجه مطلوب از آن حاصل نخواهد شد. آمارها نشان می دهند که در سال های اخیر، طرح بازنشستگی پیش از موعد وزارت آموزش و پرورش با استقبال شدید معلمان روبه رو شد. تا جایی که این وزارتخانه به مرور زمان محدودیت هایی در اجرای آن اعمال کرد. با این وجود، براساس آمار رسمی (سایت ایسنا، 3.3. 1391) تنها در سال تحصیلی گذشته (92-1391)، 4000 مورد بازنشستگی پیش از موعد در بین معلمان وجود دارد که این رقم بسیار قابل توجه است. زیرا ادامه این روند باعث می شود که نیروهای مجرب نظام آموزشی را ترک کنند و این مسئله تاثیر مستقیم بر کاهش کیفیت آموزش در نظام آموزشی دارد. بنابراین توجه به رضایت شغلی معلمان و کسب آگاهی بیشتر در مورد آن باید جزو اولویت ها باشد

### پرسش های پژوهش

پرسش اصلی:

آیا گستاخی دانش آموزان با رضایت شغلی آموزگاران ارتباط دارد؟

پرسش فرعی:

آیا بین دو جنس زن و مرد در نحوه ی برخورد با گستاخی دانش آموزان و رضایت شغلی شان

تفاوت وجود دارد؟

### فرضیه های پژوهش:

فرضیه اصلی:

پژوهش حاضر به روش کیفی از نوع توصیفی است از این رو فرضیه ساختارمند نداشته ولی با این

وجود، پیش فرضی انعطاف پذیر و حدسی و گمانی وجود دارد و به نظر می رسد اگرچه در سال های اخیر با

ضعیف شدن هنجارهای سنتی در جامعه، رفتارهای ناهنجار در بین افراد جامعه و به ویژه دانش‌آموزان دبیرستانی افزایش یافته است و این عامل می‌تواند باعث کاهش رضایت معلمان از شغل شان شود. با این حال معلمانی که بر اساس اصول مبتنی بر نظریه انتخاب با دانش‌آموزان رفتار می‌کنند و به صورت فعالانه سعی در کمک به آنها در بهبود رفتارهایشان دارند، رضایت بیشتری از شغل خود دارند.

## تعاریف مفهومی و عملیاتی

رضایت شغلی: عبارت است از احساسات مثبت و منفی، اعتقادات و نگرش‌های هر فرد نسبت به شغلش یا در واقع کنش‌های شناختی، ادراکی و ارزشی افراد نسبت به شغلشان (زارعیان جهرمی، 1376).

منظور از رضایت شغلی در این پژوهش نظرات معلمان در مورد میزان رضایت آنها از شغل شان است که طی مصاحبه‌هایی که با آنان انجام شد به دست آمد. این مصاحبه‌ها بر اساس مصاحبه ساختارمندی<sup>8</sup> است که محقق ساخته است و در آن نظرات معلمان طبق مولفه‌های: ارتباط و برخورد همکاران در محیط کار، ارتقای شغلی، رضایت از احترام و جایگاه معلمان در جامعه و ارتباط با دانش‌آموزان، بررسی خواهد شد. چنان که از موضوع پژوهش حاضر برمی‌آید و در بیان مسئله نیز اشاره شد، هدف این پژوهش بررسی ارتباط گستاخی دانش‌آموزان با رضایت شغلی معلمان است که از تحلیل نظر معلمان درباره رفتار دانش‌آموزان به دست خواهد آمد. 3 مولفه دیگر به این منظور بررسی می‌شوند که اطمینان حاصل کنیم که اطمینان حاصل کنیم نتایج به دست آمده نشان‌دهنده نارضایتی آنها از گستاخی دانش‌آموزان است و ارتباط عواملی مانند روابط با همکاران، ارتقای شغلی و رضایت از جایگاه معلمان در جامعه را در این مسئله کنترل نماییم.

گستاخی: رفتارهای غیر متعارفی است که از سوی دانش‌آموزان مغایر با انضباط آموزشی و جایگاه معلم صورت می‌گیرد و موجب آزار روانی معلمان می‌شود (ویلیامز و فرنسو، 2003).

## فصل 2

مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

در این فصل ابتدا به ادبیات پژوهشی و سپس به پیشینه پژوهشی اشاره خواهیم کرد. از این رو در بخش ادبیات بر اساس نظریه « دورکیم<sup>۹</sup> » توضیح خواهیم داد که فرآیندهای تغییر در جهان امروزی چگونه موجب مشکلات اجتماعی می شود و این مشکلات چگونه منجر به بی هنجاری و تضعیف هنجارها می گردد. به این صورت که در جوامع امروزی معیارها و هنجارهای سنتی بی آنکه توسط هنجارهای جدیدی جایگزین شود، تضعیف می گردند. این تضعیف هنجارها باعث تغییراتی در اجتماع می شود. منظور از تغییرات اجتماعی این است که بخش وسیعی از افراد جامعه درگیر در فعالیت ها و روابط اجتماعی شوند که متفاوت با فعالیت ها و روابطی باشد که والدین آن ها درگیر آن بوده اند. این تغییرات در واحدهای اجتماعی و دگرگونی های اقتصادی و اجتماعی اثراتی روانی بر شخصیت افراد دارد. سپس تاثیر این تغییرات را در مدرسه و کلاس و به طور اخص در رفتار دانش آموزان، و برداشتی که معلمان از این فرآیند خواهند داشت، توضیح خواهیم داد. تضعیف هنجارها در مدرسه و رفتار نکردن طبق آنچه که به عنوان هنجار از دانش آموزان انتظار می رود، پیامدهای روانی ناخوشایندی برای معلمان دارد که باعث نارضایتی شغلی آنان می شود؛ تا جایی که ممکن است آن ها به فکر تغییر شغل خود بیفتند. اما بر اساس نظریه ی انتخاب، توضیح خواهیم داد که چرا همه ی معلمان دچار چنین وضعیتی نمی شوند و همچنان می توانند ارتباط ی خوبی با دانش آموزان خود داشته باشند.

---

<sup>۹</sup>Durkheim

## الف: ادبیات پژوهش

مفاهیم کلیدی که در این بخش مورد بررسی قرار می‌گیرد عبارتند از: گستاخی، رضایت شغلی، تغییر اجتماعی، هنجارهای اجتماعی، کثرتاری، پرخاشگری.

### گستاخی:

منظور از گستاخی رفتارهای غیر متعارفی است که از سوی دانش‌آموزان مغایر با انضباط آموزشی و جایگاه معلم صورت می‌گیرد و موجب آزار روانی معلمان می‌شود (ویلیامز و فرنسو، 2003).

### رضایت شغلی:

عبارت است از احساسات مثبت و منفی، اعتقادات و نگرش‌های هر فرد نسبت به شغلش یا در واقع کنش‌های شناختی، ادراکی و ارزشی افراد نسبت به شغلشان (زارعیان جهرمی، 1376).

### تغییر اجتماعی:

تغییر قابل رویت در طول زمان، به صورتی که موقتی یا کم دوام نباشد، بر روی ساخت یا وظایف سازمان اجتماعی اثر گذارد و جریان آن را دگرگون نماید (گی روشه<sup>10</sup>، 1369).

### هنجارهای اجتماعی:

شیوه‌های رفتاری معینی هستند که بر اساس ارزش‌های اجتماعی شکل می‌گیرند و با رعایت آنهاست که جامعه نظم می‌یابد (رفیع پور، 1387).

### کثرتاری:

پدیده‌ای است که به طریقی با انتظارات مشترک یک جامعه سازگاری ندارد و بیشتر افراد آن را ناپسند و نادرست می‌دانند (ستوده، 1388).

### پرخاشگری:

عملی است که هدفش اعمال صدمه و رنج باشد (ارونسون<sup>11</sup>، 1373).

---

<sup>10</sup>Geyrushe  
<sup>11</sup>Eranson



نظریه هایی که در این فصل به توضیح آنها خواهیم پرداخت عبارتند از: نظریه هنجارگسیختگی اجتماعی دورکیم، نظریه انتخاب گلاسر و نظریه رضایت شغلی هرزبرگ که در ادامه هر یک از آنها را به طور کامل توضیح خواهیم داد.

## 1- مبانی نظری

### نظریه دورکیم

بنابر نظر امیل دورکیم فرایندهای دگرگونی در جهان امروز چنان سریع و شدید است که موجب مشکلات اجتماعی عمده‌ای می‌گردد که وی آنها را به بی‌هنجاری مربوط می‌سازد. بی‌هنجاری احساس بی‌هدفی یا بی مقصدی است که در نتیجه‌ی شرایط اجتماعی معینی برانگیخته می‌شود. دورکیم مفهوم بی‌هنجاری را برای اشاره به این فرض به وجود آورد که در جوامع امروزی معیارها و هنجارهای سنتی بی‌آنکه توسط هنجارهای جدیدی جایگزین شود، تضعیف می‌گردند. بی‌هنجاری هنگامی به وجود می‌آید که معیارهای روشنی برای راهنمایی رفتار در حوزه‌های معینی از زندگی اجتماعی وجود ندارد. نظارت‌ها و ضوابط اخلاقی سنتی که توسط مذهب فراهم می‌گردید، در نتیجه‌ی پیشرفت اجتماعی امروزین تا اندازه‌ی زیادی از میان می‌رود و این سبب می‌شود که بسیاری از افراد در جوامع امروزی احساس کنند که زندگی هر روزی آنها فاقد معنی است. در این شرایط، به عقیده‌ی دورکیم، مردم احساس از دست دادن جهت‌یابی و نگرانی می‌کنند، بنابراین بی‌هنجاری یکی از عوامل اجتماعی است که بر خودکشی تأثیر می‌گذارد (گیدنز، 1387). پیشرفت و دگرگونی در جوامع امروزی سبب می‌شود تعاملاتی که مردم در جوامع سنتی برای کسب و کار و برقراری ارتباط با یکدیگر داشتند تغییر کند و این امر تأثیر زیادی بر تغییر هنجارها دارد. اما باید دید که این تعاملات چگونه تغییر می‌کند.

## 2-1 تقسیم کار اجتماعی در نظریه دورکیم

در طول زمان جوامع رشد پیدا می کنند و فشار بر منابع که به شکل روز افزونی کمیاب تر می شوند بیشتر می شود به اعتقاد دورکیم افزایش نبرد برای ادامه حیات باعث تخصصی شدن و تقسیم کار می شود و امکان می دهد که همین منابع محدود در اختیار افراد بیشتری قرار گیرد . با دسته بندی شدن فعالیت های فرد در نهادهای مختلفی که در کار خود تخصص دارند، جامعه به لحاظ ساختی و کارکردی دستخوش دگرگونی و تفکیک می سازد. افراد و نهادها براساس تمایزها و ناهمسانی مکمل که آنها را به شکلی متقابل به یکدیگر وابسته میکند به یکدیگر مرتبط میشوند وجدان جمعی ضعیف تر شده و حالتی انتزاعی تر پیدا می کند و امکان رشد و فردیت و آزادی را فراهم می سازد (استونز، 1379).

همبستگی مکانیکی که برپایه مشابهت و وجدان جمعی قدرتمند بنا شده به طور فزاینده ای جای خود را به تقسیم کار می دهد که محصول یک همبستگی ارگانیک است. این همبستگی ارگانیکی براساس وابستگی متقابل دو سویه افراد و گروه ها به یکدیگر شکل می گیرد و قانون باز دارنده عمدتاً جایگزین قانون سرکوبگر می شود قانونی که دیگر در پی گرفتن انتقام نیست، بلکه قصد دارد امور را به وضعیتی برگرداند که گویی تخطی از قانون اتفاق نیفتاده است. بطور کلی مشخصه تکامل اجتماعی حرکت از جوامع کوچک ساده و همگون قبیله ای که یکپارچگی آنان به واسطه شباهت وجدان جمعی قدرتمند بوجود می آید؛ به سمت جوامعی بزرگ، مدرن و صنعتی هستند. یکپارچگی این جوامع بواسطه کنش متقابل افراد و ساختارهایی است که به واسطه تقسیم کار بوجود آمدند (همان). همبستگی مکانیکی و همبستگی ارگانیکی با وجود تفاوت هایی که با یکدیگر دارند، شباهت های اساسی نیز با یکدیگر دارند که در این نمودار دیده می شود.

قدرتمندی قواعد اخلاقی

وجدان جمعی ملموس ← یکپارچگی

قانون سرکوب گر

همبستگی مکانیکی ← شباهت و همانندی ← تعامل

ضعیف تر بودن قواعد اخلاقی ← یکپارچگی

همبستگی ارگانیکی ← تمایز مکمل دو سویه و متقابل ← تعامل

وجدان جمعی انتزاعی تر

(اقتباس از استونز، 1379)

### 3-1- هنجار گسیختگی

از نظر دورکیم، تضعیف جایگاه و باورهای دینی در جامعه باعث افزایش هنجار گسیختگی در آن جامعه می‌شود. بنا بر نظر دورکیم خودخواهی و هنجارگسیختگی از علل اصلی خودکشی در دنیای مدرن است. دورکیم با شناسایی دین به عنوان منشاء اصلی اصول اخلاقی و همبستگی اجتماعی، دین را در حکم یک فرایند دوره‌ای تحلیل کرد. افراد با دنبال کردن زندگی غیرمذهبی باعث تضعیف احساسات مذهبی می‌شوند، و با توجه به این که بازسازی ادواری در دین صورت نمی‌گیرد، این گونه احساسات به تدریج از بین می‌رود. نمادهای دینی باورها و تعهد افراد را به آنها یادآوری می‌کند و بدین ترتیب افراد برای اجرای آیین مذهبی گرد هم می‌آیند. آیین‌های دینی با تقویت باورهای جمعی و اخلاقیات و نیز با پیوند شرکت کنندگان به یکدیگر باعث همبستگی جامعه می‌شود. کارکرد دین در جامعه، یکپارچه کردن و انسجام آن است. پس در صورت تضعیف دین در جامعه همبستگی و یکپارچگی از میان رفته و افراد خودخواه‌تر خواهند شد. دورکیم با به کار بردن نظریه‌ی خودخواهی در «جامعه» دینی، خانوادگی و سیاسی نشان داد که در هر

یک از این موارد ارتباطی مشابهی وجود دارد: هر چه نرخ خودخواهی بیشتر، میزان نرخ خودکشی بالاتر است. در مقایسه با سایر گروه‌های یکپارچه، گروه‌های خودخواهانه دارای نرخ کمتری از تعامل هستند. افراد آن بیش از آن که به دیگری فکر کنند به خود فکر می‌کنند و تعهد و پیوند کمتری با یکدیگر دارند، معاشرت و حشر و نشر کمتری در بین آنها وجود دارد، و کنترل اجتماعی ضعیف‌تر است. هنجار گسیختگی به معنی ضعیف بودن قانون یا نبودن هنجار است. هنجار گسیختگی مژمن به وسیله‌ی ضعف تدریجی کنترل اجتماعی به وجود می‌آید. در مقابل هنجار گسیختگی بحرانی به واسطه‌ی تغییرات ناگهانی در وضعیت فردی خاص، مثل طلاق یا از دست دادن همسر، یا در نمادهای اجتماعی، به طور مثال رونق و رکود اقتصادی به وجود می‌آید. دورکیم برای توضیح این که چگونه هنجار گسیختگی باعث بالا رفتن میزان خودکشی می‌شود، به امیال و آرزوها اشاره می‌کند. انسان‌ها به عنوان موجوداتی اجتماعی در پی دست یافتن به آرزوها و اهداف خود هستند. اما این اهداف و آرزوها ذاتاً قابل افزایش و بسط یافتن بوده و دستیابی به آنان تنها باعث برانگیخته شدن میل و خواهش برای آرزوهای بیشتر می‌شود. تنها چیزی که می‌تواند خواهش‌های ذاتاً سیرناپذیر را کنترل کند، هنجار اجتماعی است. از این رو زمانی که هنجار اجتماعی تضعیف می‌شود، خواهش‌ها از امکانات مربوط به برآورده شدن و تحقق پیشی می‌گیرند و باعث نومیدی و ناراحتی افراد شده و آنها را مستعد خودکشی می‌کند (استونز، 1379).

بنابراین آن چه در نظریه‌ی دورکیم مطرح است، تغییراتی است که در اثر پیشرفت روزافزون در زندگی مدرن رخ داده است و نوع روابط افراد با یکدیگر و رفتارها و خواسته‌های آنها را تغییر داده است.

#### **4-1 تغییرات اجتماعی**

در مورد تغییرات اجتماعی تعاریف گوناگونی وجود دارد که در ادامه به چند مورد از آن اشاره می‌شود:

ویلبرت مور، تغییر اجتماعی را تغییر در الگوهای رفتاری و فرهنگ که شامل هنجارها و ارزش‌ها می‌شود، تعریف می‌کند. مک یونیس، تغییر اجتماعی را تحول در سازمان جامعه و الگوهای اندیشه و رفتار در طی زمان می‌داند (لوبه و غفاری، 1388).