

مدیریت خانواده:

الگوها و مقتضیات

دکتر شهلا باقری

استادیار دانشگاه تربیت معلم

چکیده

با تعریف «مدیریت خانواده» به عنوان «دانش و هنر هماهنگی کوشش اعضای خانواده و استفاده بهینه از منابع خانوادگی برای رسیدن به اهداف در دوره زمانی معین»، زمینه تحلیل و تبیین اصول و ویژگی‌های نظام مدیریت در خانواده فراهم می‌گردد. این مقاله، ضمن بررسی انواع ساخت تصمیم‌گیری در خانواده و سنخ‌شناسی پنج‌گانه آن، به نقد الگوهای مدیریتی معاصر در خانواده (مبتنی بر روابط متقارن و نامتقارن اعضا) پرداخته است. الگوهای پنج‌گانه ساخت قدرت در خانواده در نظریات مدیریت خانواده، مشتمل بر «ساخت مستبدانه»، «ساخت اقتدار گرایانه»، «ساخت دموکراتیک»، «ساخت مبتنی بر برابری» و «ساخت مخیرانه» است. با تحلیل و بررسی این مدل‌ها، در ادامه مقاله، تلاش گردیده با ارائه یک الگوی عملی، زمینه فهم انضمامی از الگوی مدیریت اسلام در خانواده میسر گردد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت خانواده، الگوهای مدیریتی، وظایف خانگی، شرایط اقتضایی،

شرایط بحران، الگوی اسلامی مدیریت، الگوی عملی.

مقدمه

تمام شئون زندگی انسان از هنگام تولد تا مرگ، محتاج ملحوظ داشتن یک سلسله اهداف و مجموعه فعالیت‌ها و اقدامات و تدابیر برای رسیدن به آن اهداف است. این مجموعه فعالیت‌ها و تدابیر برای هر فرد، گروه، سازمان و اجتماع بشری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و ملاحظه تاریخ زندگی بشر و گروه‌های انسانی و جوامع ناظر بر به کارگیری مجموعه اقدامات و تدابیر مصرف شده در امر نظم‌دهی به امور و جریانات زندگی در سطوح مختلف است.

برای رسیدن به اهداف زندگی و پرهیز از آشفتگی و اغتشاش و سردرگمی، چه در سطح خرد و چه در سطح کلان و چه به شکل آگاهانه و یا حتی غیر آگاهانه و یا به شکل علمی امروز، اقدامات و تدابیری همچون برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل لازم و ضروری است. امروزه مجموع این اقدامات و تدابیر در فرایندی به نام «مدیریت» قابل بازشناسی است (schermerhorn, 1996, P.20). هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران و یا دستیابی به مقاصد سازمان به شیوه کارا و اثربخش از طریق به کارگیری منابع انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی (دراکر، ۱۳۷۳، ص ۲۸۵) از جمله تعاریفی است که برای فرایند مدیریت اتخاذ گردیده است. در یک جمع‌بندی می‌توان مدیریت را دانش و هنر به کارگیری منابع سازمانی اعم از منابع انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی دانست که برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب به کار گرفته می‌شود.

فعالیت روزانه هر فرد، از خانه آغاز و به آن نیز ختم می‌شود. نه فقط فعالیت‌های روزانه افراد، بلکه اهداف و غایات هر فرد در طی دوران کودکی، نوجوانی، جوانی و میان‌سالی و کهن‌سالی در کانون خانواده شکل گرفته و یا مورد آموزش و بازبینی قرار می‌گیرد.

خانواده یک اجتماع برنامه‌ریزی شده و سازمان‌یافته است و از آن می‌توان به «واحد بنیادین جامعه» یا «سنگ بنای اجتماعی» تعبیر نمود. گرچه انعقاد زوجیت و تشکیل خانواده به ظاهر از جریان پیوند ازدواج بین زن و مرد حاصل می‌آید، اما اسباب حقیقی تکوین و تداوم این پیوند در ویژگی‌های ذاتی و نیازهای طبیعی آحاد تشکیل‌دهنده آن نهفته است. به هر حال، خانواده در یک رویکرد اجتماعی، مجموع زن، شوهر و فرزند (فرزندخوانده) است و یک «گروه اجتماعی» محسوب می‌شود و برای رسیدن به مقاصد خویش، چه در کوتاه‌مدت و چه بلندمدت، اهداف خرد و کلانی را ترسیم کرده و برای رسیدن به این مقاصد محتاج برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل و رهبری برای کل خانواده و برای مجموعه اقدامات اعضای خود است. از این رو، با عطف به مفهوم مدیریت، می‌توان «مدیریت خانواده» را دانش و هنر هماهنگی کوشش‌های اعضای خانواده و استفاده بهینه از منابع خانوادگی (باورها و اعتقادات، سرمایه انسانی و مالی، عاطفه و احساس، و...) برای رسیدن به اهداف در دوره زمانی معین قلمداد نمود.

مدیریت خانواده در تاریخ و در جهان معاصر

در طول قرن ۱۷ میلادی در بسیاری از کشورهای غربی، اعم از انگلیس، فرانسه و ایالات متحده آمریکا، «پدران» قدرت خانواده به حساب می‌آمدند و در واقع، حکمران بلامنازع خانواده بودند. سرچشمه قدرت و اقتدار آنها مالکیت و اداره همه دارایی‌های خانواده بود که شامل زمین‌ها، همسران و فرزندان و... می‌شد. مردان همچنین عهده‌دار رشد و نمو اخلاقی و روحانی فرزندان خود بودند. امروزه رابطه پدر-فرزندی آموزنده، اخلاقی و مهربان توصیف می‌شود، در حالی که در گذشته بر این باور بودند که مهربانی و افراط در گذشت، شخصیت

بچه‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. (Ponzetti, James J. (ED).C 2003)؛ به نقل از: Pleck (plek, 1997)

این سبک از پدرسالاری پدرها تا اواسط قرن ۱۸ میلادی در اروپا و آمریکا ادامه داشت تا اینکه در این زمان اعتقادی در انگلیس و فرانسه پدید آمد و به سرعت به آمریکا نیز نفوذ کرد. در این نظریه جدید، نقش اقتدار محض پدران زیاد طول نکشید، اما نقش آنها به عنوان معلمان اخلاقی بیش از گذشته شد. زندگی خانواده‌ها به همین روند ادامه داشت تا اینکه در طول قرن نوزدهم و تحت تأثیر انقلاب صنعتی و پیشرفت و گسترش شهرنشینی عموم مردم تغییر کرد. مردان مشغول کار کردن در کارخانه‌ها شدند و چون زنان در طول روز در خانه بودند، نقش معلم اخلاق و نظم‌دهی خانواده را از پدران تحویل گرفتند و بدین گونه پدیده نوینی از وضعیت پدری آغاز گردید. با وجود تنزل یافتن پدرسالاری و بیشتر شدن نقش مادران در زندگی خانوادگی قرن نوزدهم، پدران طبقه متوسط هنوز نقش قابل توجهی را در خانواده‌ها ایفا می‌کردند.

در پژوهش‌هایی که برای یک دهه مجزا دنبال شد، پژوهش‌هایی در مقایسه پدران طبقه متوسط و طبقه کارگر و مشارکت آنها در وظیفه مراقبت از فرزندان به عمل آمد. در مقایسه با پدران طبقه کارگر، شمار بیشتری از پدران طبقه متوسط، مشارکت بالا یا گسترده‌ای در مراقبت از فرزند (نزدیک به یک چهارم از آنها) به عهده داشتند. (Oakley, 1974)

در این حالت، پدران بیش از گذشته نقش تأمین‌کننده خانواده را به عهده گرفتند و کماکان موقعیت خود را به عنوان رهبر خانواده تقویت کرده و جایگاه خود را به عنوان نظم‌دهنده نهایی خانواده از دست دادند و بدین وسیله، آنها از قوی‌ترین حلقه اساسی و عاطفی رایج در داخل خانواده و بین اعضای خانواده بیرون ماندند.

در طول قرن نوزدهم و بیستم خیزش صنعتی و گسترش شهرنشینی در اروپای غربی و آمریکای شمالی، باعث پدید آمدن پدیده «پدری» در بین طبقه متوسط شد. با انفکاک محل کار از خانه، اقتدار نسبی پدران در خانه تحلیل رفت و دو گونه پدری مختلف پدید آمد: ۱. پدری گرفتار؛ ۲. پدری غایب. (Ponzetti, James J (ED).C 2003 به نقل از: Rotundo, 1993)

این تقسیم‌بندی شامل مادران هم می‌شود و می‌توان گفت که هنوز پدران به اندازه مادران گرفتار نیستند. پدران گرفتار ۶۷ درصد بیش از مادران اوقات خود را در طول روزهای هفته با خانواده سپری می‌کردند. در اواخر دهه ۱۹۹۰، ۸۷ درصد از اوقات مادران در روزهای تعطیل آخر هفته با خانواده و کودکان سپری می‌شد. این وضعیت و دستاوردهای آن که به نوعی به خشنودی جریان فمینیسم و جنبش زنان در غرب منتهی گردید، سر آغاز بحث جدیدی در موضوع محور برتری پدر بر مادر و تفاوت میان نقش پدری و مادری شد و دست کم هدایتگر تفکر «عدم تفاوت» نقش پدری و مادری و به طریق اولی، نقش زنی و شوهری گردید.

میزان و نوع برخورد رابطه پدران گرفتار با خانواده‌های خود از سال ۱۹۶۰ تغییر کرد. در آمریکا از دهه ۱۹۶۰ تا اواخر ۱۹۹۰، میزان و سطح پدران گرفتار افزایش یافته است. پدران گرفتار که یکی از نشانه‌های پدری مدرن است، نه تنها در آمریکا، بلکه در اروپا، استرالیا و خاورمیانه بر همین منوال بود، هر چند که برای همه کنشگرها الزاماً چنین افزایش مشابهی نشان داده نشده است و -برای مثال - در ژاپن، پدران گرفتار بانرخ‌کندتری افزایش یافته‌اند. (Ponzetti, James J. (ED).C 2003)

گونه پدران غایب که تحت تأثیر پدیده‌هایی همچون طلاق و ترک کردن خانواده حاصل می‌گردد، به مشکل کشورهای غربی مبدل گردیده است تا آنجا که در بسیاری از این

کشورها، دولت‌ها برای حمایت از بچه‌ها، دخالت نموده و با اجرای قوانین و ایجاد مؤسسات، مردان را مجبور می‌کنند امور مالی و اقتصادی فرزندانشان را تأمین کنند.

در ایران نیز به لحاظ تقسیم کار خانوادگی کماکان الگوی دیرینه‌ای اعمال می‌شود. در اکثر خانواده‌ها، زنان کار خانگی بیشتری نسبت به مردان انجام می‌دهند، و مسئولیت اصلی تمیز کردن، آشپزی، شستن ظروف و... را بر عهده دارند. نگره‌داری از کودکان و خرید، وظایفی هستند که زوجین با هم انجام می‌دهند. (bastani, 2001)

سطح تحصیلات عامل مهمی است. هرچه تحصیلات زن بالاتر باشد، سطح تفکیک وظایف پایین‌تر است. این گروه از زنان ساعات کمتری صرف کار خانگی می‌کنند و کمک بیشتری دریافت می‌نمایند.

مردانی که ساعات بیشتری را در بازار کار و خارج از خانه صرف می‌کنند سطح بالاتری از تفکیک وظایف خانگی را دارند. برخی از زنان نیز به این نکته که همسرانشان به دلیل عدم تخصیص وقت، کار خانگی انجام نمی‌دهند اشاره می‌کنند. به عقیده این زنان، همسرانشان به دلیل شرایط اقتصادی مجبورند سخت‌تر کار کنند تا بتوانند نیازهای مالی خانواده را برآورند.

در اکثر خانواده‌ها، زنان خانه‌دار هستند و عمده کارهای خانه را انجام می‌دهند. حمایت‌های دریافتی زنان از همسرانشان بر وظایف خانگی آنها تأثیر دارد. زنانی که همسرانشان را به عنوان منبع حمایت مشورتی و عاطفی بر شمرده‌اند کمک بیشتری از همسرانشان در انجام کارهای خانگی دریافت کرده‌اند.

در مجموع، یافته‌های موجود حاکی از آن است که در ایران، زنان خانه‌دار و شاغل - هر دو - مسئولیت اکثر کارهای خانه را بر عهده دارند، اگرچه افزایش سطح تحصیلات زنان

بر وظایف خانگی آنان تأثیر داشته، ولی اشتغال زنان تأثیر معناداری بر کار آنان در داخل خانه نداشته است.

ویژگی‌های مدیریت خانواده

می‌توان اذعان نمود که ویژگی‌های مدیریت خانواده متأثر از ویژگی‌های ماهوی خانواده است. اساس نگرش‌ها نسبت به خود و دیگران در خانواده شکل می‌گیرد و اتخاذ دیدگاه افراد نسبت به جهان، چارچوبی را برای آنان تدارک می‌بیند که به کمک آن هر اتفاقی را بتوانند تفسیر کنند. برخی از صاحب‌نظران، خانواده را به عنوان «نهاد ساخت واقعیت» توصیف می‌کنند و حتی مدعی هستند که هر خانواده دیدگاه منحصر به فرد خود را نسبت به جهان داراست. (Noller and colleen, 1991, p.83)

برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های حاکم بر خانواده را می‌توان به قرار ذیل دانست:

۱. ارتباط خانواده با هر یک از اعضای آن ارتباط کل با جزء است و یا به شکلی، ارتباط یک مجموعه با واحدی از آن است. خانواده یک نظام هماهنگ متحد و منسجم است و نظام‌مندی خود را مرهون قواعد، رویه‌ها، و قاعده‌های منظم‌سازی و اداره بهینه آن است. اداره و هدایت بهینه خانواده مرهون مدیریت صحیح و پیروی از اصول مدیریت است. اداره امور مختلف خانواده و برقراری بهینه ارتباطات عاطفی، اجتماعی و مالی اعضای یک خانواده هر چند که از لحاظ تعداد کم باشند، با وجود مدیریت صحیح سر و سامان پیدا کرده و تنظیم و مستحکم می‌شود. حفاظت از کیان و حریم خانواده، اداره اقتصاد خانواده، رشد معنوی و اخلاقی زن و شوهر، تربیت بدنی و روانی فرزندان و... محتاج وحدت مدیریت در خانواده است.

۲. برخی از صاحب نظران مدیریت، این رشته علمی و یافن را نیازمند منطق کیفی می دانند (پارکینون، ۱۳۶۹، ص ۱۷۲-۱۸۰) با چنین دیدی از مدیریت که اساساً با انگیزش و بینش انسان ها و با تضاد و برخورد و همکاری آنها مرتبط دانسته می شود (همان، ص ۱۸۰) وظیفه اصلی مدیر برای رسیدن به هدف ها، تشکیل، تثبیت و تحکیم انگیزه است. بدیهی است مدیر تا خود صاحب انگیزه نباشد، توانایی ایجاد انگیزه در دیگران را ندارد. رفع نیازهای زیستی ضرورت دارد. به علاوه، نیاز به کسب آگاهی و دانش، قدردانی و فرصت ابراز خلاقیت و شکوفا شدن استعدادها و کار، نه تنها انگیزشی عمیق برای کار انسان به شمار می رود، بلکه می تواند در کاهش انتظار و توقع انسان برای رفع نیازهای زیستی اش نیز مؤثر واقع شود. برای انگیزش اعضای خانواده، رشد روانی که دارای جنبه هایی از جمله آگاهی، فهم، شکوفایی و بلوغ می باشد، ضروری است.

۳. ساعت حضور و ارتباط در سازمان خانواده، شبانه روزی است؛ از این رو، هیچ گونه فعالیت اجتماعی سالم نمی تواند و نباید افراد خانواده را از عضویت و ارتباط سازمانی خانواده محروم کند. مدیریت بر چنین سازمانی نیز شبانه روزی و تمام وقت است و تسلطی خاص را به دلیل اتخاذ برنامه ریزی و تصمیم گیری و نظارت در تمام اوقات و لحظات و جغرافیای زمان می طلبد. دوری عضو از خانواده، بیماری و بیکاری او، دلیلی برای خروج وی از حیطه مدیریت خانواده نیست و از این رو، هر حادثه ای در سازمان های اجتماعی و اداری برای افراد خانواده به مدیریت خانواده مربوط و برای او مسئولیت آور است.

۴. نزدیک ترین روابط ویژه تشکیلاتی میان اعضا، در سازمان خانواده برقرار است که در قالب روابط زن و شوهری، پدری و مادری و غیره با حقوق ویژه تعریف شده توسط دین و یا عرف جامعه، برقرار است. روابط نزدیک، چهره به چهره و غیر رسمی، مدیریتی ویژه را

می‌طلبد که در عین احاطه بر اداره بهینه امور خانواده، مقوم این روابط نزدیک صمیمی و عاطفی باشد و از این رو، شائبه‌های کسب سود و موقعیت اجتماعی در این مدیریت کاربرد نداشته و نافی عشق و علاقه و گذشت و ایثارگری به سایرین است.

۵. خانواده پایدارترین تشکیلات اجتماعی است که در چهار حالت به ترتیب زیر (از نظر

اسلام) به حیات سالم خود ادامه می‌دهد:

الف. خانواده کامل نسبی و رحمی (والدین و فرزندان)؛

ب. خانواده با تأهل مجدد (همراهی فرزند با پدر یا مادر در تأهل مجدد و در صورت

جدایی یکی از والدین به واسطه مرگ یا طلاق)؛

ج. خانواده ناقص زن و شوهری و فرزندخواندگی (جدایی پدر و مادر از فرزند به واسطه

مرگ یا طلاق، فقر یا فحشا و...)

د. خانواده ناقص تک‌والدینی مشروع (جدایی پدر و مادر از فرزندان به واسطه مرگ یا

طلاق و عدم تأهل مجدد).

مدیریت بر چنین تشکیلاتی در جهت حفظ سازمان خانواده و پایداری و بقای آن،

مدیریت در شرایط «اقتضایی» و مدیریت در شرایط «بحران» را نیز می‌طلبد و باید یکی از

مهم‌ترین وجوه‌اهتمام مدیر، بقای خانواده و تثبیت آن حتی در شرایط اضطراری و یا مرگ

اعضا و یا در صورت هر گونه آسیب وارده به خانواده باشد. از این رو، شناسایی و شناخت

مشکلات و چالش‌های درونی و بیرونی خانواده و راه‌برونرفت از مشکلات در کمترین زمان

ممکن و یا کمترین عوارض جانبی برای خانواده و اعضای آن در شرایط بحران، از مهم‌ترین

وظایف یک «مدیر خوب» محسوب می‌شود.

۶. مدیریت خانواده نمی‌تواند به گونه‌ای عمل کند که مانند مدیریت مؤسسات خصوصی، دولتی و تعاونی سبب ورشکستگی و انحلال سازمان خانواده گردد و یا موجب برکناری مدیر خانواده شود. در مؤسسات خصوصی، دولتی و تعاونی، برکناری مدیر و منحل کردن سازمان با شرایط پیش‌بینی شده در اساسنامه آن امکان‌پذیر است، در حالی که این گسیختگی در خانواده (به رغم آنکه در مواردی استثنایی، از طرف شرع اسلام و قانون پیش‌بینی شده است) به دلیل آثار بسیار زیان‌بار آن برای اعضای خانواده و جامعه، جز در موارد بسیار استثنایی نباید صورت پذیرد. مدیران خانواده، اگر از ابتدا اندیشه استحکام ازدواج را پذیرفته باشند، هم در هنگام انتخاب همسر خود بیشتر دقت می‌کنند و هم مانع اوج‌گیری روابط پر تنش بین خود می‌شوند. مدیران معتقد به انحلال‌ناپذیری خانواده با تکیه بر وجوه مشترک دینی، اخلاقی، رفتاری و پرهیز از انگشت‌گذازدن بر مسائل مورد اختلاف و عدم طرح نقاط ضعف یکدیگر، امکان رشد و بلوغ روانی بیشتر یکدیگر را فراهم می‌سازند. در هر حال، مدیران خانواده باید به گونه‌ای مدیریت کنند که خانواده از هم نگسلد.

۷. ماهیت خانواده و مدیریت آن، در تمام مراحل، فداکاری و از خودگذشتگی اعضا را نسبت به هم می‌طلبد. تشکیل خانواده و مدیریت صحیح آن، با خودبینی و خودخواهی در تضاد است؛ زیرا هدف‌های مادی و معنوی آن از این راه تأمین نخواهد شد. در واقع، در خانواده، «مدیریت ایثار» لازم است و هر چه مدیریت با چنین نگرشی و رفتاری خانواده را اداره کند، موفق‌تر خواهد بود.

مدیران خانواده باید عدالتخواه باشند و داد‌گرانه در امور خانواده داور و تصمیم‌گیری کنند، و گرنه خانواده جای آرامش و آسایش و پناهگاه امن نخواهد بود. داد‌گری مدیریت خانواده، داد‌گری در جامعه را نیز تأمین خواهد کرد.

مدیریت خانواده به دلیل ماهیت تشکیل خانواده و زندگی مشترک با همسر و پرورش فرزندان و نیز به دلیل ماهیت این روابط، نمی‌تواند با نگرش منفی نسبت به زندگی همراه باشد. خانواده با مهر تشکیل می‌شود و پاک‌ترین احساسات و بزرگ‌ترین فداکاری‌ها در آن، نخست از سوی مدیر و سپس از سوی سایر اعضای خانواده انجام می‌گیرد. از سوی دیگر، برای تشکیل و تداوم انگیزش اعضای خانواده که شرط لازم مدیریت بهینه خانواده است، مدیران بدون نگرش خوش‌بینانه نمی‌توانند موفق شوند. مدیریت خانواده اگر رشد روانی خود را با بدبینی متوقف کند، نخواهد توانست موجب رشد روانی فرزندان شود و از این راه برای آنان، انگیزه انجام درست همه امور زندگی، از آموزش تا کار را ایجاد کند.

مدیریت خانواده دارای عناصر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، نظارت و کنترل است. تبعیت از اصول و عناصر و ارکان علم مدیریت برای بهبود و پیشبرد اهداف زندگی خانوادگی امری ضروری تلقی می‌گردد. مدیریت بهینه بدون برنامه ممکن نیست؛ ولی وجود برنامه، مانع از انعطاف‌پذیری در عمل و اجرا نمی‌باشد. به همین دلیل، مدیریت، نظارت و ارزشیابی مداوم را می‌طلبد. مدیر برای نظارت خویش نیازمند دریافت اطلاعات و آگاهی از چگونگی انجام کار از سوی اعضای خانواده در هر گام است. به این ترتیب، در هر گام با دریافت اطلاعات و آگاهی از نتیجه کار، مدیر قادر خواهد بود مدیریت بهتری را همراه با همکاری و انگیزه بیشتر همسر و فرزندان ارائه دهد. اعمال مدیریت یکدست در خانواده با گفت‌وگو، مشورت و تغییر رفتارهای خود به طور داوطلبانه به نفع یکدیگر و خانواده و برای خوشبختی خود و خانواده، امکان‌پذیر خواهد بود.

الگوهای مدیریتی در خانواده و نقد آنها

پژوهشگران خانواده سعی در شناخت و درک عواملی دارند که تعیین کنند چه کسی بر چه چیزی و بر چه کسی در خانواده حکومت می‌کند. (Ponzetti, James J. (ED).C 2003) استفاده از واژگانی همچون قدرت و مشتقات معنایی آن (نفوذ، اقتدار، سلطه، زور) برای تحلیل حکمرانی و فرمان‌روایی در خانواده به کار گرفته شده است. درباره مفهوم سازی ابعاد قدرت در خانواده، از سوی نظریه پردازان اجماع کامل وجود ندارد. با وجود اختلافات نظری، بسیاری از محققان در تحقیقات خود، وجه تصمیم‌گیری (Decision making) را به عنوان مصداق مفهوم قدرت در خانواده به کار می‌برند. با آنکه مفهوم مدیریت در خانواده با مفهوم قدرت و شاخص اساسی آن، یعنی «تصمیم‌گیری»، به اتمام نمی‌رسد و مدیریت ابعاد و وجوه دیگری را در بطن خود دارد، لیکن به منظور نقل ادبیات حاکم بر عرصه خانواده، به بیان الگوهای برآمده از قدرت در خانواده و نقد آنها می‌پردازیم.

تصمیم‌گیری در خانواده می‌تواند هر یک از وجوه ترغیب، تحریک، اجبار و فعال کردن تعهد افراد باشد. این وجوه، ابزارهایی هستند که در رفتار دیگران تغییر ایجاد می‌کنند؛ به این معنا که بر اساس ترغیب و مجاب‌سازی و یا بر مبنای اجبار و زور به مرحله اجرا در آید. بر این اساس است که می‌توان تصمیم‌گیری‌ها در خانواده را به «اقتدار گرایانه» و «دموکراتیک» تقسیم‌بندی نمود. تصمیم‌گیری‌های دموکراتیک به مشارکت و حضور فعال اعضا در فرایند اخذ تصمیم اشاره دارد و تصمیم‌گیری‌های اقتدار گرایانه به حاکمیت و محوریت یک فرد به عنوان رئیس یا ارشد در اخذ تصمیمات با کمترین توضیح دلیل اخذ آنها دلالت می‌کند. «این روابط قدرت (دموکراتیک و اقتدار گرایانه) در تعاملات بین افراد

خانواده را روابط «دو سویه یا متقارن» و «یک سویه یا نامتقارن» نیز نامیده‌اند. (Tavormina, 1978, P. 433)

در این زمینه، آدورنو و همکارانش برای بررسی روابط قدرت در خانواده به عناصری مانند نوع و میزان هماهنگی و کنار آمدن پدر و مادر با یکدیگر برای حل مسائل اشاره کرده‌اند و از این طریق، به وجوه اقتدار گرایانه و دموکراتیک بودن روابط بین فرزند-والدین رسیده‌اند. (Adorno, 1950, P. 313-314)

جامعه‌شناسان با توجه به نحوه تصمیم‌گیری‌ها و وجوه مختلف اعمال قدرت در خانواده، در مجموع شیوه‌های وادار کردن افراد به انجام امور را به شرح زیر طبقه‌بندی کرده‌اند:

۱. استفاده از منابع زور و اجبار؛

۲. راهبرد کاربرد منابع پاداش؛

۳. راهبرد کاربرد منابع اطلاعاتی؛

۴. راهبرد کاربرد منابع هنجاری.

بر این اساس، می‌توان گفت: در وجه زور و اجبار نوعی تهدید و توهین، در وجه پاداش نوعی چانه‌زنی و تحریک، در وجه اطلاعات نوعی اقامه دلیل و توضیح دلیل انجام یک عمل و در وجه هنجاری نوعی داعیه اقتدار وجود دارد. (Ponzetti, James J.(ED). C 2003)

این مسئله که توزیع قدرت در درون خانواده و میزان برخورداری هر یک از زوجین و فرزندان از قدرت چگونه است و الگوهای تصمیم‌گیری (حاکمیت پدر، حاکمیت مادر و ...) به چه صورت است، ساخت قدرت در خانواده را مشخص می‌کند. برخی از محققان، ساخت تصمیم‌گیری در خانواده را در سه مقوله دسته‌بندی کرده‌اند:

۱. خانواده‌هایی که در آنها پدر بیشترین قدرت تصمیم‌گیری را داراست؛

۲. خانواده‌هایی که در آنها مادر بیشترین قدرت تصمیم‌گیری را داراست؛

۳. خانواده‌هایی که در آنها پدر و مادر به طور یکسان دارای قدرت تصمیم‌گیری

هستند. (Sidanius and Pena , 2001, P. 5)

برخی دیگر از محققان در بررسی الگوهای ساخت قدرت در خانواده به سه سطح توجه کرده‌اند. در یک سطح ساخت قدرت بین زن و شوهر را مطرح می‌کنند که اشاره به روابط بین زن و شوهر در حد تعیین و گرفتن تصمیمات دارد. در این سطح، روابط می‌تواند به صورت سلطه زن یا شوهر و یا به شکلی برابری باشد. در سطح دوم، به الگوهای نقش والدین توجه نموده‌اند و در نهایت در سطح سوم، ساخت‌های تربیت فرزندان را مطرح کرده‌اند که این ساخت از یک طیف تشکیل شده است که در یک سر آن سلطه کامل والدین و در طرف دیگر، نظارت حداقلی آنان بر فرزندان قرار دارد. این طیف از پنج نوع ساخت متفاوت تشکیل شده است:

۱. **ساخت مستبدانه:** در این ساخت، پدر یا مادر صرفاً بر فرزندان دیکته می‌کنند و آنان حق اظهار نظر ندارند.

۲. **ساخت اقتدارگرایانه:** پدر یا مادر به حرف فرزندان گوش می‌دهند، اما تصمیمات را خودشان می‌گیرند.

۳. **ساخت دموکراتیک:** در این نوع، فرصت کافی برای اخذ تصمیم به فرزند داده می‌شود، ولی تأیید تصمیم با والدین است.

۴. **ساخت مبتنی بر برابری:** در این نوع، سهم والدین و فرزند در اخذ تصمیمات به صورت مشارکتی و یکسان است.

۵. **ساخت مخیرانه:** در این نوع ساخت، فرزندان نفوذ بیشتری نسبت به والدین در تصمیم‌گیری دارند. به عبارتی، تصمیمی که فرزند می‌گیرد مورد تمایل و توجه والدین قرار می‌گیرد. (Bates and others, 2003, P. ۱۷۰-۱۹۰)

نکته مهم و قابل توجه آن است که شاید الگوهای مورد اشاره، از ساخت قدرت در خانواده و تنوع وجودی آن حکایت نماید، اما به هیچ وجه نشان‌دهنده حقیقت نفس‌الامری الگوی مطلوب اداره امور خانواده نیست. توجه به تفاوت‌های روان‌شناختی زن و مرد در عرصه ایفای احسن وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی، یک اصل اساسی و ضروری است. تفاوت در اندام‌های جنسی متفاوت، تکالیف و حقوق و شرایط جسمی و روانی متفاوتی را برای زن و شوهر با خود به ارمغان می‌آورد. این امر گستره تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را در حیطه توانایی‌ها و توانمندی‌های روحی و جسمی زوجین متفاوت می‌سازد و تصمیمات را در این عرصه تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

نکته اساسی دیگر نیز این است که فرزندان در سنین مختلف رشد از توانایی‌های متفاوتی برخوردارند و مسیر رشد و بالندگی آنان اقتضات متفاوتی را دربر دارد و بدین معنا، حتی نمی‌توان از ساخت تصمیم‌گیری واحد و یکسانی سخن به میان آورد.

الگوی اسلامی مدیریت در خانواده

خانواده به عنوان یک مجموعه متشکل از زن و مرد، ساختار اولیه جامعه به شمار می‌رود و استحکام جامعه بر پایه خانواده قوام می‌یابد و محقق می‌گردد.

گرچه انعقاد زوجیت و تشکیل خانواده، به ظاهر از جریان عقد از دواج بین دو فرد حاصل می‌آید، اما اسباب حقیقی تکون و تداوم این پیمان و پیوند، در فطرت آدمی و ویژگی‌های

ذاتی و نیازهای طبیعی آحاد تشکیل دهنده آن نهفته است. به عبارت دیگر، هر چند تکون مصادیق خارجی این نهاد، نتیجه توافقی افراد خارجی مشخصی است، اما طبیعت این نهاد (مطلق خانواده) از طبیعت (خصایل و خصایص ذاتی) مثلث «زن و مرد و فرزند» سرچشمه می گیرد.

خانواده سالم با دورکن اولیه «زن و شوهر» و رکن سوم «فرزندان» (در اغلب موارد)، پایدارترین تشکیلات و سازمان اجتماعی است که از ابتدای خلقت انسان شکل گرفته است. قرآن کریم مکرراً تأکید می نماید که همه بشریت از یک خانواده گسترش یافته است (ر.ک. به: نساء: ۱/حجرات: ۱۳) و شکل گیری خانواده در ابتدا و گسترش آن توسط وحی الهی با سازوکار خاصی مدیریت و سازمان دهی شده است. اصول اساسی حاکم بر این مدیریت از دیدگاه قرآن کریم به قرار زیر است:

۱. خلقت آدمی، خانواده بنیاد است (ر.ک: قیامه: ۳۹/نبأ: ۸)؛
۲. زوج آفرینی آدمیان بخشی از جهان بینی توحیدی است؛ حکمت ازواجی بشر، هم وزن و همتراز شگفتی های جهان است (ر.ک: شوری: ۱۱/نبأ: ۶-۸)؛
۳. آفرینش زن از نفس بشری، و هم گوهری مرد و زن از آیات الهی است و همسری و همسرایی زن و مرد بر ساخته و بر آمده همسرستی آن دوست (ر.ک: زمر: ۶)؛
۴. زن و مرد مبدأ و مایه بٲ و بسط بشریت اند و آن دو در تحقق مشیت خداوندی مبتنی بر تولید و توسعه نسل آدمی سهمی برابر دارند (ر.ک: حجرات: ۱۳)؛
۵. غایت تشکیل و تشکل نهاد خانواده آرامش و آسایش آنان است. تکون و تداوم نهاد خانواده بر دو عنصر «مودت» و «عشق» و «رحمت و بخشش» استوار است و در این امر نشانه و اسرار بسیاری نهفته است. (ر.ک: روم: ۲۱)

نظر به اینکه رابطه زن و مرد به روابط جنسی محدود نمی‌شود، از این رو، اسلام احساس آرامش و محبت متقابل را مهم‌ترین هدف ازدواج عنوان کرده است. شرع اسلام همواره بر برخورداری زوجین از زندگی اجتماعی آرام، دوستی، تفاهم و تأمین آرامش روحی و اعتماد متقابل تأکید کرده است. اسلام هر یک از زوجین را موظف به پایبندی به احکامی کرده است تا با همکاری یکدیگر فضای خانه خود را آکنده از عشق و احساسات پاک کنند.

تحقق اصل مودت و رحمت، حفظ آرامش و سکونت و زمینه‌سازی برای رشد و ارتقای مطلوب هر یک از اعضای خانواده، رهین رعایت این وظیفه مهم از سوی زوج است. از این رو، هر گونه عملی که موجب القای تشویش و نگرانی، اضطراب و نابسامانی، غم و اندوه و کینه و نفرت در محیط خانه و خانواده باشد از دیدگاه آفریدگار هستی مذموم و مطرود است.

۶. زن و مرد علاوه بر آنکه هم‌گوهرند، به طور متقابل مایه ستر و سلامت همدیگرند.

(ر.ک: بقره: ۱۸۷)

ارائه یک الگوی عملی

خانۀ علی و فاطمه ﷺ کانون صفا و مهر است؛ زن و شوهر در نهایت صداقت در اداره زندگی همدل و همکار یکدیگرند. رسول خدا . . . از همان روزهای نخستین زندگی، کارها را تقسیم کرد و فرمود: کار بیرون خانه با علی بن ابی طالب ﷺ و کارهای داخل خانه با فاطمه **f**. فاطمه **f** می‌فرماید: خدا می‌داند که من چقدر از این مطلب خوشحال شدم که کارهای خارج خانه به عهده من نیفتاد تا مجبور شوم با مردها برخورد داشته باشم!

در حدیث دیگر، جابر بن عبدالله انصاری چنین نقل می‌کند: رسول اکرم . . . فاطمه را دید که لباس کم‌ارزشی پوشیده و با دستش آسیاب می‌کند و بچه‌اش را در دامن نهاده، شیر می‌دهد. از دیدن این منظره اشکش جاری شد و فرمود: دختر عزیزم، سختی و مرارت دنیا را بچش تا به شیرینی نعمت‌های آخرت نایل گردی. عرض کرد: یا رسول‌الله، خدا را بر نعمت‌هایش سپاس می‌گویم. آنگاه این آیه نازل شد: **وَلَسَوْفَ يَعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ** (ضحی: ۵): خدا در قیامت آن قدر به تو عطا می‌کند که راضی شود.

یک روز بلال از وقت معمول دیرتر به نماز صبح حاضر شد. رسول خدا . . . علت دیر آمدن را پرسید. عرض کرد: وقتی به مسجد می‌آمدم از منزل فاطمه **f** عبور کردم، دیدم مشغول آسیاب کردن است و بچه‌اش گریه می‌کند. عرض کردم: ای دختر پیغمبر، یکی از کارهایت را به من واگذار کن تا شما را کمک کنم. فرمود: بچه‌داری از من بهتر ساخته است، اگر میل داری در آسیاب گرداندن کمک کن. من آسیاب کردن را به عهده گرفتم؛ از این رو، دیرتر به مسجد آمدم. پیغمبر . . . فرمود: «رحمتها رحمک الله»: به فاطمه ترحم کردی، خدا به تو ترحم کند.

حضرت زهرا **f** در خانه محقر ولی باصفای خود همه مشکلات و سختی‌ها را تحمل کرد تا خانه را آسایشگاه و محل آرامش همسر بزرگوارش قرار دهد و به همین علت بود که هر وقت امیرالمؤمنین علی **t** از میدان مبارزات و برخورد با حوادث و مسائل خارج منزل خسته می‌شد به محل امن خویش پناه می‌برد تا تجدید نیرو کند و خودش را برای کار و انجام وظایف آماده سازد.

چندین بار اتفاق افتاد که امیرالمؤمنین علی **†** از میدان نبرد با بدن خونین و مجروح به خانه آمد و همسر مهربانش در نهایت لطف و صمیمیت زخم‌های تنش را پانسمان کرد.

فاطمه **f** هرگز کار خلاف انجام نداد و هیچ وقت کاری نکرد که باعث غضب شوهر شود. در این باره حضرت علی **†** می‌فرماید: به خدا قسم، بعد از ازدواج با فاطمه **f** تا هنگام مرگ او، هرگز کاری نکردم که فاطمه غضبناک شود و فاطمه هم هیچ‌گاه مرا خشمناک ننمود و از دستوراتم سرپیچی نکرد و هرگاه به خانه می‌آمدم و به زهر **f** نگاه می‌کردم تمام غم و غصه‌هایم بر طرف می‌شد.

جمع بندی

بر اساس این اصول کلی که در عمل نیز قابلیت تحقق دارند، می‌توان ویژگی‌ها، مختصات و امتیازات «الگوی مدیریت خانواده» را به قرار ذیل طرح نمود (ضمن اینکه معتقدیم مختصات الگوی مدیریت اسلامی از مزایا و امتیازات آن نیز محسوب می‌شود):

۱. خانواده بهترین محل پیوند زن و مرد و مناسب‌ترین زمینه کمال آن دواست. از این رو، زن و شوهر در رشد و کمال یکدیگر و به طریق اولی، سرنوشت هم مؤثرند. خانواده بهترین محل تلاقی ویژگی‌های مکمل زن و مرد به شمار می‌رود. پیوند این ویژگی‌ها در یک مدیریت هماهنگ می‌تواند تعادل روحی و روانی را برای تمام اعضا به همراه آورد و در مجموع، مصالح همه افراد خانواده را تأمین نماید. هماهنگی مرهون انس و الفت در خانواده است و از دیدگاه تعالیم دینی، انس و الفت در زندگی مرهون داشتن همسری همفکر و موافق است. بی‌شک، وجود توافق فکری و عقیدتی بین همسران زمینه بروز اختلاف نظرهای جانبی

را از بین برده و زمینه لازم برای دستیابی همه جانبه به تفاهم، تشریک مساعی و اشتراک نظر را در تصمیمات مهم زندگی هموار می کند. (ر.ک: بقره: ۳۵/مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۰۳، ص ۲۲۲) در برخی روایات، از عدم وجود «همراه مناسب» با تعبیری همچون «از بین رفتن عقل»، «مشغول شدن قلب» و «کمبود در زندگی» یاد شده است. در یکی از این روایات، از «همراه مناسب» به «زن صالح» تعبیر شده است. (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۸، ص ۱۹۴/حر عاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۰، ص ۵۱)

پیامبر اکرم . . . نیز زن درستکاری را که در کار دنیا و آخرت شوهرش را یاری می کند، مایه سعادت و کمال دنیوی و اخروی همسر می داند. (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۶۹، ص ۴۰۴)

۲. معاشرت و رسیدگی صحیح به زنان، لازمه عقد نکاح و تشکیل خانواده است. در یکی از روایات آمده است: «مرد هنگامی که زنی را به نکاح خود درمی آورد باید بگوید: من به عهد و میثاقی که خداوند از من گرفته است، اقرار می کنم و آن عهد و میثاق عبارت است از اینکه یا به طریق نیکو، زن را نگه دارید یا او را به خوشی و سازگاری رها کنید (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۰۴، ص ۱۵۴/حر عاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۰، ص ۱۱۷/کلینی، ۱۳۶۷، ج ۵، ص ۵۰۲) و در جایی دیگر آمده است: «بهترین شما کسی است که بیش از دیگران، خیرش به خانواده اش برسد.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۰۳، ص ۲۲۴؛ ج ۷۹، ص ۲۶۸) روایتی دیگر می گوید: «حق زن بر تو (شوهر) آن است که بدانی خداوند او را برای تو مایه آرامش و انس قرار داده، پس بدان که همسری او نعمتی الهی می باشد و بر تو واجب است که او را تکریم و احترام نمایی و با او رفاقت و دوستی نمایی.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۴، ص ۵/حر عاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۵، ص ۱۷۴)

نیز رسول اکرم . . . می فرماید: «بهترین شما کسی است که با همسرش از همه خوش رفتارتر باشد و من از همه شما با همسر خود خوش رفتارتر هستم.»

۳. بر اساس شرع اسلام، مسئولیتی که زن در خانواده بر عهده دارد با سرشت و ترکیب فیزیکی و روانی او همخوانی دارد. برتری نیروی عاطفه و لطافت نسبی بدن زن به مرد، او را در انجام امور نرم‌افزاری خانه مهیا کرده است. اسلام، زن را حامی مرد و مسئول در برابر شوهر و فرزندان برای اداره امور خانه می‌داند. این مسئولیت از جایگاه مهمی برای حفظ خانواده و جامعه برخوردار است و پیامدهای عاطفی، اخلاقی و معنوی خاصی نیز برای او و خانواده به همراه دارد. همراهی و همکاری و هماهنگی با همسر در اداره امور خانه، از توصیه‌های اکید دینی قلمداد می‌شود. پیامبر اکرم . . . نیز فرموده‌اند: «جهاد المرأة حسن التبعل.»

۴. وجود برخی تفاوت‌های جسمی و روان‌شناختی بین زن و مرد، انجام وظایف و مسئولیت‌های زندگی خانوادگی را ممکن و تسهیل نموده است. این تفاوت‌ها، هم در تحقیقات علمی و هم در آموزه‌های دینی اسلام مطرح گردیده است. تفاوت‌های طبیعی زن و مرد و برتری‌های نسبی مردان بر زنان در مواردی همچون قدرت بدنی و جسمی، الگوی طبیعی سرپرستی مرد بر خانواده را در بعد محافظت از کیان خانواده اعیان می‌سازد. توانمندی شوهر در انجام راحت‌تر و آزادتر کارهای سخت، خشونت نسبی روانی او و برخورداری از روحیه پرخاشگری و جنگاوری برای محافظت خانواده از اغیار و دشمنان به مدد تدابیر دفاعی و فیزیکی، گذشته از آنکه توانایی طبیعی مرد را به مدد می‌طلبید، بیانگر یک سند طبیعی برای یک تکلیف طبیعی است.

تحقیقات مؤسسه گالوپ نیز در ۲۲ کشور جهان در سال ۱۹۹۶ نشان می‌دهد در حالی که مردان پرخاشگرتر، جاه‌طلب‌تر و شجاع‌تر از زنان هستند، زنان تقریباً در همه جای دنیا

پر حوصله‌تر، عاطفی‌تر و پر حرف‌تر از مردانند. (Ponzetti, James J. (ED).C 2003)

از سوی دیگر، تکلیف تأمین نیازهای مالی و مخارج زن و خانواده به مدد پرداخت مهر و نفقه و انفاق و پرداخت هزینه‌های زندگی از سوی شوهر، یک دلیل اعتباری برای سرپرست قرار دادن مردان بر زنان از سوی خداوند حکیم است.

۵. شفقت در خانواده، از تعبیر قرآن کریم در مورد روابط اعضای خانواده با یکدیگر است: «واقیل بعضهم علی بعض یتسائلون، قالوا انا کنا قبل فی اهلنا مشفقین.» (طور: ۲۵ و ۲۶) از این رو، شفقت در خانواده مستلزم نکات ذیل است:

الف. حسن معاشرت: بدیهی است سوء معاشرت موجب آزار و رنجش سایر اعضای خانواده می‌شود و با شفقت مغایرت دارد.

ب. تلاش برای سعادت: اعضای خانواده برای سعادت، رفاه و آسایش یکدیگر باید فداکاری داشته باشند.

ج. ارشاد: اعضای خانواده باید برای راه‌یابی به بارگاه قدس الهی و نجات از عذاب اخروی تلاش کنند.

۶. زن و شوهر به مدد تفاوت‌های جسمی و طبیعی خود و برخورداری از اندام جنسی متفاوت ولی مکمل خود، قادر به تولید نسل و فرزندآوری خواهند بود. تربیت فرزند، لطافت‌ها و عطوفت بیشتری را بخصوص در مراحل اولیه رشد نوزاد، می‌طلبد که مادر برای انجام این کار ویژگی‌های طبیعی و روانی مستعدتری را در خود، برای این امر خطیر سراغ دارد. وجود برخی تفاوت‌های جسمی و طبیعی و اندام جنسی متفاوت که مرهون ترشح هورمون‌های متفاوت برای آماده‌سازی جنسی و امر فرزندآوری است، زمینه را برای بروز برخی تفاوت‌های روان‌شناختی هموار می‌سازد.

۷. وجود برخی تفاوت‌های طبیعی و روان‌شناختی میان زن و شوهر در عرصه فعالیت‌ها و وظایف خانوادگی و امر آرامش‌یابی و عاطفه‌ورزی به یکدیگر، مانع از رسیدن به وحدت و یگانگی زن و شوهر و اعضای خانواده نیست. باید از تفاوت‌ها پلی برای رسیدن به اشتراکات و تفاهات فی‌مابین ساخت. وظیفه‌خاطر مدیر خانواده، متوجه‌ساختن و تنبیه‌دادن خود، همسر و فرزندان برای گذشتن از کثرت‌ها و رسیدن به وحدت و یگانگی است. تفاوت‌ها و کثرت‌ها هدف نیستند، بلکه ابزار رشد زن و شوهر برای قرب الهی و تقوا و پرهیزگاری در عرصه خانواده است: ان‌اکرمکم عندالله اتقیکم. (حجرات: ۱۳) جایگاه تفاوت‌ها در رشد انسان به طور عام و زن و شوهر به طور اخص، از همین نکته قابل دریافت خواهد بود.

نتیجه

وجود برخی تفاوت‌های جسمی و روان‌شناختی بین زن و مرد، انجام وظایف و تقسیم مسئولیت‌های زندگی خانوادگی را ممکن و تسهیل نموده است. این تفاوت‌ها، هم در تحقیقات علمی و هم در آموزه‌های دینی اسلام مطرح گردیده است. تفاوت‌های طبیعی زن و مرد و برتری‌های نسبی مردان بر زنان در مواردی همچون قدرت بدنی و جسمی، الگوی طبیعی سرپرستی مرد بر خانواده را در بعد محافظت از کیان خانواده اعیان می‌سازد. توانمندی شوهر در انجام راحت‌تر و آزادتر کارهای سخت، خشونت نسبی روانی او و برخورداری از روحیه پرخاشگری و جنگاوری برای محافظت خانواده از اغیار و دشمنان به مدد تدابیر دفاعی و فیزیکی، گذشته از آنکه توانایی طبیعی مرد را به مدد می‌طلبند، بیانگر یک سند و «دلیل طبیعی» برای یک تکلیف طبیعی است.

از سوی دیگر، تکلیف تأمین نیازهای مالی و مخارج زن و خانواده به مدد پرداخت مهر و نفقه و انفاق و پرداخت هزینه‌های زندگی از سوی شوهر، یک «دلیل اعتباری» برای سرپرست قرار دادن مردان بر زنان از سوی خداوند حکیم است.

از این رو، توجه به تفاوت‌های روان‌شناختی زن و مرد در عرصه ایفای احسن وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی، یک اصل اساسی و ضروری است. تفاوت در اندام‌های جنسی متفاوت، تکالیف و حقوق و شرایط جسمی و روانی متفاوتی را برای زن و شوهر با خود به ارمغان می‌آورد. این امر، گسترهٔ تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را در حیطه توانایی‌ها و توانمندی‌های روحی و جسمی زوجین متفاوت می‌سازد و تصمیمات را در این عرصه تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. وظیفهٔ خطیر مدیر خانواده، متوجه ساختن و تنبیه دادن خود، همسر و فرزندان برای گذشتن از کثرت‌ها و رسیدن به وحدت و یگانگی است. تفاوت‌ها و کثرت‌ها هدف نیستند، بلکه ابزار رشد زن و شوهر برای قرب الهی و تقوا و پرهیزگاری در عرصه خانواده به شمار می‌روند.

منابع

۱. پارکینون، نورث کوت؛ **اندیشه‌های بزرگ در مدیریت**؛ ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی؛ تهران: مرکز آموزش بانک‌داری بانک مرکزی ایران، ۱۳۶۹.
۲. حرعاملی، محمدبن الحسن؛ **وسائل الشیعه**؛ ۲۰ ج، الطبعة الخامسة، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۳ ق.
۳. دراگر، پیتر اف؛ **مدیریت آینده**؛ ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد؛ [بی‌جا]: رسا، ۱۳۷۳.
۴. کلینی، محمدبن یعقوب؛ **الکافی**؛ ۸ ج، ۳ ج، تهران: دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۷ ش.
۵. مجلسی، محمدباقر؛ **بحار الانوار**؛ ۱۰ ج؛ الطبعة الثانية، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۳ ق.
6. Adorno T.w.et al, **The Authoritarian Personality**, New york and Row Publishers, 1950.
7. Bastani,s, **Middle class community in Iran: social Networks**, social support and Marital Relationships, PhD Thesis, Toronto, University of Toronto, 2001.
8. Bates, A .Kristian, Christopher D. Bader and F. Carson menken "Family structure, power – control theory and Deviance". Western criminology Review 4(3), (google.com), 2003 .
9. Ponzetti ,James J. (ED) **International Encyclopedia of Marriage and family**, C2003.
- 10.Noller, Patrica and victor callen, **the adolescent in the family**, Routledge, 1991.
- 11.Oakley.A. **the sociology of house work**-oxford Martin Roderstson, 1974.
- 12.Schermerhorn, John, "Management", New york, 1996.
- 13.Sidanius,Jim and pena, yesilernis "the Gendered Nature of Family
14. Structure and group-based Anti-egalitarianism".A Cross national Analysis.(google.com), 2001.
- 15.Tavormina,Joseph B.et al "Power Relationship in families:a social exchange Perspective", family process, vol 17, 1978.