

مدیریت زن در خانواده

مینا علی پور*

چکیده

موضوع این تحقیق بررسی مدیریت زن در خانواده است. نشان دادن اهمیت و خطیر بودن این وظیفه برای خانواده و نقش و توانائی‌های روحی و روانی زنان در راستای ایفای این وظیفه؛ یعنی مدیریت امور داخلی خانواده می‌باشد. و همچنین درصدد آن است که به منظور آشنایی هرچه بیشتر زنان نسبت به مدیریت امور داخلی خانواده به بیان برخی از ویژگی‌های درونی و یا اکتسابی ایشان بپردازد. در ادامه نیز به بیان موانع مدیریت زنان در خانواده پرداخته شده که برای تکمیل این بحث راه‌کارهایی برای رفع این موانع به منظور دستیابی هر چه بهتر زنان در زمینه انجام این رسالت‌شان ارائه گردیده است.

آنچه در این تحقیق گردآمده این است که برای دستیابی به خانواده‌ایی موفق و جامعه‌ای سالم و اسلامی زن و مرد مشترکاً باید با خودسازی خود و تلاش در زمینه پرورش سطح، فکری، فرهنگی، علمی و معنوی خانواده، پایه‌های این بنای مقدس یعنی خانواده را محکم‌تر و استوارتر بسازند.

کلید واژگان: زن، خانه، خانواده، مدیریت امور داخلی، مدیریت امور خارجی.

*. کارشناسی ارشد تفسیر و علوم قرآن جامعه‌المصطفی عَلَيْهِمُ السَّلَام العالمیه.

مقدمه

از موضوعاتی که در طول تاریخ در معرض آرا و تغییرهای گوناگون قرار داشته و همواره دچار افراط و تفریط شده است، شخصیت و جایگاه فردی، خانوادگی و اجتماعی زن است. امروزه نیز کج‌اندیشی‌ها و عدم تعادل در این باب، در جوامع مختلف فراوان به چشم می‌خورد. اما در این میان، تنها چشمه زلال، مکتب انبیاء و اوصیای الهی است، که به دور از هر گونه افراط و تفریط و با تکیه بر وحی و استمداد از خالق هستی، به تکریم جایگاه حقیقی زنان، متناسب با آفرینش آنان پرداخته است.

همان‌گونه که می‌دانیم، زن و مرد تفاوت‌هایی از لحاظ جسمی، روحی و روانی با هم دارند لذا وظایفی که به عهده هر یک قرار داده شده است. براساس معیارهای جسمی- روحی و روانی آنان می‌باشد. البته این امر به دلیل کمال و یا ضعف هیچ کدام نبوده و نیست بلکه خداوند حکیم برای این که اداره امور خانوادگی و یا اجتماعی به بهترین وجه ممکن صورت بگیرد، این وظایف و نقش‌ها را با توجه به ویژگی‌های درونی و جسمی هر یک به ایشان واگذار نموده است.

در مورد مسأله مدیریت خانواده نیز به این امر توجه شده و به هر یک در حدّ توانش مسئولیت داده شده است. با توجه به جایگاه زن در دین اسلام این امر به خوبی قابل درک است که اولین و بزرگ‌ترین مسئولیت زن اداره کانون گرم خانواده است یعنی اداره امور داخلی خانواده، فراهم سازی زمینه آرامش و پرورش روحی و روانی و جسمی اعضای خانواده در قدم نخست به عهده زن خانواده است.

بنابراین، مدیریت داخلی خانواده بر عهده زن و مدیریت امور خارج از خانه و نظارت بر عملکرد مدیر داخلی خانواده جزء وظایف مرد محسوب می‌شود. (عشقی، ۱۳۸۵: ۱۲۹، ۱۲۸).
در این تحقیق وظیفه مدیریت امور داخلی خانواده توسط زنان در پیرامون چند سؤال بیان شده است.

۱. ویژگی زن مدیر خوب چیست؟

۲. مدیریت کاربردی در خانواده توسط زنان چگونه است؟

۳. شیوه‌های مدیریت در خانواده کدامند؟

۴. موانع مدیریت خانواده چیست؟

۵. راه کار رفع این موانع چگونه است؟

۶. زن مدیر امور داخلی خانواده چگونه می‌تواند بر رئیس خانواده نیز مدیریت داشته باشد؟

تعریف مدیریت

برای تعریف مدیریت تعاریف گوناگونی ارائه شده است، هرکس با توجه به ساخت و بافت‌های ذهنی و فکری و بنیان‌های اندیشه‌اش از «مدیریت» تعریف و توصیفی داشته و دارد. (شهین، ۱۳۸۰: ۲۴).

در این قسمت نمونه‌هایی از این تعاریف را بیان می‌کنیم؛

مدیریت: «پیش‌بینی فعالیت‌ها برای نیل به هدف‌های سازمانی در آینده»، «هنری فایو» (همان، ۲۵). معنای دیگر مدیریت «مجهز کردن نیروها، تحریک نیروها، آزاد کردن نیروها و در عین حال کنترل نیروها و در مجرای صحیح انداختن آن‌ها، سامان دادن و حرارت بخشیدن به آن‌ها» (رک: همان، ۳۴). و اما مدیریت از نظر قرآن: «هنر کشف استعدادها، تجهیز، تحریک و تنظیم و هدایت نیروها به سمت هدف‌های الهی» (شهین، ۱۳۸۰: ۲۸).

با توجه به تعاریفی که از مدیریت ارائه شد درمی‌یابیم که مدیریت بر یک گروه و یا اجتماع به معنی هدایت نمودن آن‌ها به سوی کمال می‌باشد. علی‌هذا، مدیریت به معنی آمریت و فرمانروایی نیست. چنان‌چه قرآن کریم خطاب به رسول اکرم می‌فرماید: «كُنْتُ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ» (غاشیه: ۲۲) تو مسلط (به معنای استبدادی آن و کیفیت آمریت آن) بر مردم نیستی.

و یا اینکه خود حضرت رسول اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ در قرآن کریم می‌فرماید: «وَمَا أَنَا مِنَ الْمُتَكَلِّفِينَ» (ص: ۸۶) من از زورگوها و آدم‌هایی که دیگران را به تکلف و زحمت و مشقت بیاندازد نیستم.

از سوی دیگر درمی‌یابیم که مدیریت و سازمان لازم و ملزوم یکدیگر می‌باشند. و همچنین قدرت و توانایی هر گروهی که برای دستیابی به هدفی مشترک در کنار هم تلاش می‌کنند،

رابطه مستقیمی با قوّت و خلاقیت‌های مدیریتی آن گروه دارد. هر اندازه مدیریت در کارها مدبرانه عمل کند، کارها بهتر و کاملتر توسط افراد گروه انجام می‌شود. (ری‌شهری، ۱۳۸۳: ۱۲).

نقش مدیریت در خانواده

از آنجا که دین مبین اسلام، اهمیتی خاصی برای پیشرفت همه جانبه انسان‌ها قائل است. بهترین جایگاه و اصلی‌ترین مکان رشد و نمو انسان‌ها را در درون خانه و خانواده می‌داند. لذا وجود شخصی را به عنوان مدیر در خانواده ضروری دانسته است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، نیز وجود مدیری لایق و با کفایت در هر خانواده‌ای لازم می‌باشد. چراکه بزهکاری کودکان و نوجوانان، نزاع‌ها و مشکلات خانوادگی، انحرافات اخلاقی، طلاق، خودکشی، و بسیاری دیگر از مشکلات روحی و روانی بیشتر در خانواده‌هایی دیده می‌شود که اصلاً مدیریتی در آن وجود نداشته است و یا این که مدیریتی صحیح نبوده است. (عشقی، ۱۳۸۵: ۱۲۷).

به همین دلیل است، که دین اسلام برای رشد بهتر افراد خانواده به هر شخص مسؤلیت متناسب با توانایی‌اش را داده است.

آقای جوادی آملی در این باره می‌فرماید:

«بسیاری از کارهای اجرایی برای زنان جایز است؛ به ویژه اگر کارهایی مخصوص بخش زنان به عهده آنان باشد، نه تنها ممنوع نیست بلکه اولی نیز است.» (عاملی، ۱۳۸۳: ۴۰۱).

مطلب مهمی که بیش از هرگونه حقوق و مزایا برای زنان باید در نظر گرفته شود، این است که زنان باید در عین فراگیری علوم و فنون سودمند اسلامی، در پی پر بار نمودن مدیریت خانواده و هدایت اعضای خانواده به سوی ارزش‌های الهی باشند. چراکه مدیریت خانواده رکن اصیل جامعه اسلامی بوده و برای پیش برد اهداف اسلام حرف اول را می‌زند. در این باره نیز آقای جوادی آملی می‌فرماید:

«اعضای خانواده، افراد جامعه و یا نظام حکومتی و همچنین خود زنان نباید منزلت رفیع مدیریت داخلی خانواده را سبک تلقی کنند، و یا آن را تنزل دهند.» (همان، ۳۲۳).

بر اساس آنچه بیان شد دانستیم که برای داشتن خانواده‌ای موفق و جامعه‌ای سالم نیاز به وجود مدیریتی صحیح و آگاهانه در خانواده می‌باشد.

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده نتیجه می‌گیریم که از همان روزهای نخستین و تشکیل اولین خانواده ریاست خانواده با مرد و مدیریت امور داخلی خانواده با زن بوده است. و این نقش با بهبود وضعیت زن، در صحنه‌های مختلف اجتماعی و خانوادگی و بروز استعدادها و نهفته و شایستگی‌های وی در زمینه پرورش فرزندان، عشق‌ورزی به همسر و فراهم آوردن آرامش و سکون بیشتر در خانواده، توانایی و شایستگی ایشان را برای ایفاء مدیریت امور داخل خانواده تثبیت نموده است.

محورهای مدیریت زن در خانواده

به دلیل اشراف بیشتر زنان در امور خانواده نقش مدیریت داخلی خانواده به ایشان تفویض شده است

زنان با توجه به درایت خدادادی و دانسته‌های اکتسابی‌شان برای اداره‌ی بهتر امور خانواده انواع مدیریت را به کار می‌گیرند. بدون تردید مدیریت خانواده مانند همه امور دیگر شرط وصفی و یا این که رمز و آیینی دارد. وصف آن کاردانی است؛ که عهده‌دار لیاقت مدیر است. و شرط آن تعهد است که عهده‌دار صلاحیت مدیر است؛ و رمز آن روابط صالح مدیر داخلی خانواده با دیگر اعضای خانواده است. که این امر لازمه موفقیت یک مدیر و مدبر خانواده می‌باشد. (علی‌زاده، ۱۳۷۷: ۲۰) چنانکه خداوند به رسولش فرمود: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل عمران: ۱۵۹) تو از پرتو رحمت الهی در برابر آن‌ها نرم شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از اطراف تو پراکنده می‌شدند.

به‌هرحال باید بدانیم که زنان مدیر خانواده برای ایفاء وظیفه خود شانزده نوع مدیریت را در محیط خانواده، در سه محور؛ خانه‌داری، بچه‌داری، شوهرداری همزمان و در کنار هم انجام می‌دهند. این شانزده نوع مدیریت کاربردی در خانواده از مدیریت سخت‌افزاری مانند: نظافت و شستشو، طبخ و آماده‌سازی غذا، دکوراسیون و زیبا سازی منزل، تدارک و پشتیبانی لوازم فصل آبی مانند (آماده‌سازی ترشیجات، سبزی‌جات طبخ شده) آغاز می‌شود و تا مدیریت‌های نرم‌افزاری مانند: مانند مدیریت بر خویشتن، توسعه عواطف انسانی و روابط عمومی خانواده با

کلیه معاشرین، هدایت خانواده به ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی و رسیدگی به اقتصاد خانواده و تنظیم و مدیریت فوق برنامه در ایام تعطیل و سفرها، رسیدگی به وضعیت تحصیلی فرزندان، و رسیدگی به وضعیت بهداشتی و سلامتی اعضای خانواده (سویزی، شماره ۱۵، ۳۰) و مدیریت بحران‌های خانوادگی ادامه می‌یابد. زیرا بحران، وضعیتی است که ممکن است اعضای خانواده در طول زندگی با آن روبرو شوند. و در آن زمان وجود و لزوم ناخدایی به عنوان مدیر بحران کاملاً ضروری و بدیهی است. با توجه به نقش محوری زن در خانواده‌های اسلامی و اشراف ایشان به مشکلات ریز و درشت خانوادگی می‌توان نقش منجی و مدیر بحران را به آنان سپرد. آیا سزاوار است که این گروه بعضی اوقات در حاشیه بی‌توجهی اعضای خانواده و یا جامعه قرار بگیرند. و آیا برای بهبود وضعیت مدیریت داخلی خانواده توسط زنان راه چاره‌ای اندیشیده شده است! و یا این که آیا می‌توان رشد و تعالی اعضای خانواده را متأثر از رشد و نمو مدیر داخلی خانواده دانست؟ پاسخ به هریک از این سؤالات تلاشی خواهد بود برای دستیابی به خانواده‌هایی سالم و در نتیجه جامعه‌ای کامیاب.

شیوه‌های مدیریت زنان در خانواده

در این قسمت به بیان شیوه‌های مدیریت زنان، در سه محور بچه‌داری، خانه‌داری و شوهرداری می‌پردازیم. در ابتدا باید دانست که شیوه‌های مدیریت یک مدیر؛ از اهداف بنای فکری و عقیدتی و خلق و خوی روحی او و افراد تحت رهبری او ریشه می‌گیرد. بنابراین به تعداد عقاید و افکار و حتی افرادی که به نحوی در جایگاه یک مدیر قرار می‌گیرند، شیوه‌های مدیریت متفاوت و متغیر می‌باشد. اما معروف‌ترین و رایج‌ترین شیوه‌هایی که اکثر زنان در مدیریت خانواده مورد کاربرد قرار می‌دهند عبارت است از:

مدیریت ضعیف

در این شیوه مدیر خانواده به اعضای خانواده و اهدافشان توجه چندانی ندارد و لذا کم‌ترین دخالتی در بهبود وضع افراد خانواده، اهدافشان و یا کارهای ایشان ندارد. او فقط سعی می‌کند که دستورات را از شوهر دریافت کرده و به اعضا دیگر خانواده برساند. این‌گونه زنان مدیر در

اصل وظیفه اصلی خود را رها کرده‌اند و در نتیجه هرگز از این شیوه و روال مدیریت خود نمی‌توانند نه برای خود و نه برای خانواده مدیریتی مفید و سودمند داشته باشند. (علوی، ۱۳۷۴: ۲۸۰).

مدیریت مشارکت جویانه و یا در واقع تیمی

در این نوع مدیریت مدیر خانواده تلاش می‌کند تا بتواند توجه مساوی به اعضای خانواده و اهداف و عملکرد آنان داشته باشد. این گونه مدیران با توجه به تلاششان می‌توانند تا حدود زیادی در کارشان موفق باشند و بسیاری از نیازهای و همچنین اهداف اساسی ایشان را با مدیریت مشارکتی آنان فراهم نمایند. پروفسور رسنیس لیکرت و همکارانش در دانشگاه میشیگان آمریکا در طی سه دهه بررسی شیوه‌های مدیریت می‌گوید: (بهترین مدیر اثر بخش کسی است که اعضای زیر دست خود را به‌طور شدید مورد توجه قرار دهد، به نظرات و اندیشه‌های ایشان احترام بگذارد، نیازهای‌شان را دریابد و با یک ارتباط صمیمی و صحیح با ایشان آنان را به صورت یک گروه منظم و هماهنگ درآورد و سعی نماید در بین اعضای خانواده‌شان یک روحیه حمایت‌گرانه ایجاد نماید که همه اعضای خانواده در نیازها، ارزش‌ها، آرمان‌ها، اهداف و انتظارات حامی یکدیگر بوده و تلاش نمایند بهترین زمینه‌سود و پیش‌رفت یکدیگر را فراهم کنند). (همان، ۲۸۱).

مدیریت جاهلانه

این زنان مدیر کمترین توجه را به نتیجه تلاش و زحمات اعضای خانواده دارند، ولی همه توجه ایشان به اعضای خانواده است. این گونه مدیران سعی می‌کنند محیط خانه طوری باشد که اعضای خانواده به‌طور کامل احساس آرامش کنند. با یکدیگر دوستانه رفتار نمایند و همگی احساس خوشبختی و شادمانی نمایند. در این میان نه مدیر خانواده یعنی مادر و نه رئیس خانواده یعنی پدر هیچ‌گونه بازخواست از تلاش اعضای خانواده نمی‌کنند. بنابراین، هیچ‌کس کوششی برای بهتر شدن خود و یا اعضای دیگر خانواده نخواهند کرد و از زندگی نیز اهداف

و الا نخواهند داشت. در نتیجه اعضای خانواده هرگز نمی‌توانند انسان‌هایی موفق و همسو با زمان خود باشند. (همان، ۲۸۰).

خود کامگی و مدیریت آمرانه

بعضی از مدیران زن، در مدیریت خانواده خود از این شیوه استفاده می‌کنند. ایشان تنها به محصول و نتیجه تلاش اعضای خانواده توجه دارند، و هیچ علاقه‌ای به رضایت خاطر اعضای خانواده نسبت به محیط خانواده و موقعیت هر یک از اعضای خانواده ندارند. این مدیران زن کمترین اعتماد را نسبت به اعضای خانواده ندارند و حتی گاهی بعضی از ایشان افراد را با ترس و ادا به انجام کاری می‌کنند. و تنها در بعضی از موقعیت‌های اتفاقی از پاداش و یا تشویق استفاده می‌نمایند. ایشان تصمیم‌گیری در همه موارد خانه و خانواده را فقط حق مدیر خانواده می‌دانند و شیوه ارتباطی آن‌ها با اعضای خانواده شیوه ارتباطی بالا به پایین است. این مدیران زن هرگز نمی‌توانند بین اعضای خانواده آرامش، صمیمیت، همکاری و مشارکت ایجاد نمایند؛ چراکه هرچه او خودکام‌تر و آمرانه‌تر با اعضای خانواده‌اش رفتار نماید، اعضای خانواده قلباً از یکدیگر دور می‌شوند. و حتی ممکن است این عملکرد او سبب اخلاق پرخاش‌گرانه در اعضای خانواده شود و لذا زمانی که ایشان وارد جامعه می‌شوند و یا تشکیل خانواده می‌دهند، آن‌ها نیز با اعضای خانواده خود رفتار و شیوه‌ای مانند مدیر خود داشته باشند. (همان، ۲۸۱).

مدیریت خیرخواهانه ولی آمرانه

یکی دیگر از شیوه‌های مدیریت زنان در خانواده، شیوه خیرخواهانه ولی آمرانه است که این‌گونه مدیران زن توجه میانه‌ای به اعضای خانواده و یا نتیجه تلاش آن‌ها دارند. مدیران زنی که در مدیریت خانواده از این روش استفاده می‌کنند قدرت و توانایی تعیین و یا تشویق اعضای خانواده را به سوی اهدافی عالی ندارند ولی تلاش می‌کنند تا مهارت لازم برای مدیریت خانواده و پیشرفت اعضای خانواده را به دست آورند. به همین دلیل گاهی به وسیله پاداش و تشویق و گاهی هم اعمال تنبیه در اعضای خانواده، انگیزه و تلاش ایجاد می‌کند. البته در بعضی موارد ممکن است مدیر خانواده از عقاید و نظرات اعضای خانواده نیز بهره بگیرد

و تا اندازه‌ای اختیار تصمیم‌گیری را در بعضی از امور البته با نظارت کامل خودش به اعضای خانواده محول کند. (همان، ۲۸۱).

تفاوت مدیریت خودکامگی و آمرانه با مدیریت خیرخواهانه ولی آمرانه در این است که مدیران خیر خواه ولی آمرانه توجه میانه‌ای به تولید و مردم دارند. آنان روحیه افراد و تولید را در حد کافی ولی نه درخشان بدست می‌آورند. این‌گونه مدیران هدف‌های عالی تعیین نمی‌کنند و احتمال عقاید خودکامگی ولی خیرخواهانه درباره مردم دارند ولی مدیرانی که در اداره خانه خود از مدیریت خودکامه و آمرانه استفاده می‌نمایند به پدیدآوردن کارآرایی در کار توجه دارند و کم‌ترین علاقه‌ای به رضایت اعضای خانواده ندارند.

مدیریت موقعیت‌شناسی

این شیوه به گونه است که مدیر وظیفه اصلی خود را روشن می‌سازد هدف خود و خانواده را معین کرده و تلاش می‌کند که در قدم اول هدف‌های اساسی را به اعضای خانواده معرفی کند و در قدم بعدی هم زمینه حرکت هدایت شده‌ای را برای آنان فراهم نماید و در طی مسیر در مواجهه با موانع سعی می‌کند اعضای خانواده را برای برطرف کردن آن مانع با هم متحد کند. این مدیران با مطالعه و کسب آگاهی لازم بهترین راه رسیدن به هدف را از راه‌های مختلف در اختیار اعضای خانواده قرار می‌دهند. البته باید دانست که هنوز هم به طور قطعی نمی‌توان یک شیوه مشخصی را در مدیریت خانواده برای خانم‌های خانه مشخص نمود و زنان مدیر را به پیروی از این شیوه سفارش کرد. (علوی، ۱۳۷۴: ۲۸۶-۲۸۷). چنانکه در بین مباحث بیان شد زنان مدیر می‌توانند با درایت و آگاهی علمی و با موقعیت‌شناسی دقیق‌شان یک شیوه بهتر و ناب‌تر برای مدیریت بهتر بر خانواده را بیابند. اما زنان مدیر متدین به خوبی می‌دانند که مدیریت آنها بر خانواده‌ها برگرفته از اعتقادات و ساختار فکری آنها خواهد بود، لذا سعی می‌کنند که اعتقادات خود و افکار و اهداف خود را بر مبنای ارزش‌های انسانی پایه‌ریزی کنند؛ چراکه وقتی یک مدیر خانواده دارای اهداف باشد؛ جهت دهنده اصلی در زندگی فردی و خانوادگی او همین ارزش‌های انسانی و دینی او می‌باشند. لذا با در نظر گرفتن؛ حدیث «الإسلام هو التسليم» اهداف حق‌طلبی و عدالت‌خواهی در خانواده جزو اصول و پایه محسوب شوند؛

چراکه اساسی‌ترین مبانی اسلام در رابطه با رهبری و مدیریت که سایر اصول مدیریت زیر مجموعه آن قرار خواهند گرفت، حق و عدالت صفا و صمیمیت می‌باشد.

ویژگی‌های زن به عنوان مدیر مطلوب در خانواده

در اسلام برخی از منصب‌ها به دلیل خطیر بودنشان به افرادی تعلق می‌گیرند که دارای ویژگی‌های روانی و جسمی خاصی باشند. مدیریت خانه و اموری که بیشتر مربوط به زنان است، نیز یکی از این منصب‌ها می‌باشد؛ چراکه تجربه بارها و بارها قدرت هدایت‌گری و تغییر دهی زنان را در خانواده نشان داده است. لازمه یک مدیریت خوب در خانواده این است که سطح آگاهی و دانش و بینش خود را نسبت به وظیفه‌ای که متقبل می‌شوند و گسترش بدهند تا توان فکری و علمی که برای یک مدیر کامل لازم است را دارا شوند. قرآن کریم داشتن توان فکری و علمی را برای یک مدیر ضروری دانسته است به عنوان مثال خداوند در قرآن - کریم در مورد توان فکری و علمی حضرت طالوت اشاره کرده و می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره: ۲۴۷) خداوند او را بر شما برگزیده و به دانش و توان او بیفزوده است و خدا پادشاهی را به هر که خواهد، دهد که خدا دربرگیرنده و داناست.

با توجه به این آیه، شخصی که توان علمی روحی و فکری ندارد به عنوان مدیر گروهی دیگر پذیرفته نخواهد شد. لذا مدیران زن باید قبل از هر کار، مهارت‌ها و علم و توان فکری لازم برای مدیریت موفق در خانواده را کسب نمایند و تلاش کنند از نظر جسمی نیز جسمی سالم و شاداب داشته باشند چراکه برای داشتن روح سالم نیاز به جسم سالم می‌باشد. تا بتوانند با اعتماد به نفس کامل این مسئولیت خطیر را عهده‌دار شوند.

بنابراین، برای آشنایی بیشتر با ویژگی‌ها و مهارت‌هایی که برای یک زن مدیر لازم و ضروری می‌باشد به بیان برخی از آن‌ها می‌پردازیم:

مهارت انسانی

یکی از ویژگی‌هایی که مدیر باید داشته باشد، مهارت انسانی است. مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری و انجام دادن کارها به وسیله دیگران، فعالیت موثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان، مهارت انسانی در مقابل مهارت فنی است. یعنی کار کردن با اعضای خانواده در مقابل کار کردن با اشیاء و چیزها. داشتن مهارت‌های انسانی مستلزم آن است که شخص پیش از هر چیزی، خود را بشناسد، به نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد، عقاید و افکارش برای خود او روشن باشد، اعتماد به نفس داشته باشد به دیگران اعتماد کند، به عقاید ارزش‌ها و احساسات آنان احترام بگذارد، و بتواند محیطی امن و قابل قبول برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد. (علاقه-بند، ۱۳۷۵، ۱۸) زنان نیز می‌توانند برای بهبود سطح مدیریت امور داخلی خانواده مطالعات خود را در زمینه‌های روانشناسی و روانشناسی اجتماعی مردم‌شناسی چگونگی رفتار با کودکان، نوجوانان، جوانان و همسر گسترش بدهند.

زمانی که یک مدیره با اعضای خانواده تعامل و همکاری داشته باشد از طریق درک مقاصد حساس هریک از اعضای خانواده می‌تواند انگیزه‌های، اهداف، انتظارات آنان از مدیر خانواده را درک کند و راه بهتر کار کردن با ایشان و اثرگذاری بیشتر برایشان را دریابد.

مهارت هدایت‌گری

یکی دیگر از ویژگی‌های زن مدیر خوب این است که برای اهداف دراز مدت و یا اهداف کوتاه مدت خانواده، برنامه‌ی منسجم و کامل با در نظر گرفتن امکانات، موقعیت و اعضای خانواده، و نتیجه تلاش‌های آنان ارائه نماید. البته در این برنامه ریزی باید به تمام جوانب مادّی و معنوی خانواده توجه شود.

مدیر خانواده با مهارت هدایت‌گری خود می‌تواند مسیر اعضای خانواده را مشخص کند و آنچه را که از اعضای خانواده انتظار دارد آشکار بیان کند. و با برنامه‌ریزی دقیق برای پیشرفت و رشد و نمو اعضای خانواده و بالابردن سطح علمی، فرهنگی، معنوی و اقتصادی خانواده از

اهداف فرعی مانند: آموزش، تربیت، یادگیری امور اجتماعی - اقتصادی سیاسی و مذهبی کمک بگیرد و فقط به دانسته‌ها و علم خود و یا همسرش در این زمینه اکتفا نکند.

مدیر می‌تواند با ارائه طرح و برنامه برای نتیجه‌گیری بهتر کارها و عمل‌کرد اعضای خانواده بر چگونگی کار آن‌ها با ارتباط صمیمی نظارت نماید. چراکه یک نظارت آگاهانه از انجام کارهای تکراری جلوگیری کرده و عملکردهای نابجا و اشتباه را اصلاح می‌نماید.

مهارت ارتباطی

یکی از ویژگی‌های زن مدیر خوب این است که رمز ارتباط برقرار کردن با اعضای خانواده را دریافته باشد، و تلاش کند فاصله‌ها و حجاب‌هایی که بین او و دیگر اعضای خانواده به وجود آمده است را از بین ببرد.

زنان مدیر امور داخلی خانواده باید بدانند برای دستیابی به مقام و یا جایگاهی که اطرافیان از او تأثیرپذیری داشته و در تمامی امور شخصی او را امین خود بدانند باید چنان که بیان شد رمز ارتباط سالم را دریابند لذا چه نیکو می‌باشد که زنان جامعه ما برای دست‌یابی به این رمز به قرآن و سیره انبیا مراجعه نمایند. قرآن کریم رمز موفقیت رسول اکرم را در محبت به انسان‌ها قلمداد نمود. و آن حضرت را موظف می‌فرماید که به مؤمنان محبت داشته باشند و بر مدیران مسلمان لازم است که با پیروی از آن حضرت این امر مهم و اساسی را با دقت و عنایت به کار گیرند. با توجه به جایگاه زنان از دیدگاه دین اسلام امور داخلی خانواده (تربیت و پرورش فرزندان فراهم‌سازی زمینه آرامش و تقویت روحی و روانی و معنوی اعضای خانواده و شوهر) به عهده مادر و یا زن خانواده می‌باشد به تعبیر دیگر مدیریت امور داخلی خانواده (تحت ریاست مرد) به دوش زنان نهاده شده است.

حضرت امیرالمؤمنین علیه السلام در مورد چگونگی رفتار و رابطه مدیران با زیردستان می‌فرماید: «أدرکُ الناسِ لحاجتهِ ذوالعقلِ المترفِقِّ» (رسولی، ۱۳۸۶: ج ۱، ۲۸) موفق‌ترین مردم در رسیدن به خواسته‌هایشان، انسان‌های عاقل و مدارا کننده‌اند.

با توجه به حدیثی بیان شد مدیرانی که می‌خواهند، مدیریتی موفق داشته باشند، می‌توانند با برقراری ارتباط صمیمی و نزدیک، خانواده‌ای به دور از تشویش‌ها پنهان کاری اعضا، و یا تصمیم‌گیری‌های فردی و نادرست اعضای خانواده داشته باشند.

فصاحت بیان:

ویژگی دیگر زن مدیر خوب از نیکو سخن گفتن می‌باشد. سخن وسیله‌ای است که مدیر خانواده را با افراد خانواده مرتبط می‌کند. بنابراین، هر قدر مدیر بتواند از این وسیله بهتر استفاده نماید، در اعمال مدیریت موفق‌تر خواهد بود.

رسول اکرم صلی الله علیه و آله نیز در این باره می‌فرماید: «إِنَّ مِنَ الْبَيَانِ سِحْرًا» (ری شهری، ۱۳۸۵: ج ۱، ۱۸۷۵) برخی از بیان‌ها آنقدر شیرین و جذاب است که گویی جادویی است و شنونده را سحر می‌کند. سلاح سخن اگر درست به کار گرفته شود در میدان نبردهای اعتقادی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، نظامی و مذهبی واقعا معجزه می‌کند.

از آنجا عملکرد تلاش افراد بستگی به انگیزه‌های درونی و هدف‌های انسان دارد، و هر چه انگیزه درونی آنان نیرومندتر باشد تلاش و کارآیی آن‌ها بیشتر خواهد شد. زنان مدیر می‌توانند؛ با بیان شیرین و زیبا کارهای کوچک افراد خانواده را به اهدافی بزرگ و باشکوه وصل نمایند. هدف‌ها مانند چشمه‌ای است که همیشه در حال جوشش می‌باشند و افراد هر چه تشنه‌تر نسبت به آب این چشمه شوند تلاششان بیشتر خواهد بود.

مهارت کنترل زمان:

یکی از ویژگی‌های مدیر این است که توانایی کنترل زمان برای انجام وظایف و کارهایش را داشته باشد زنان مدیر می‌توانند با در نظر گرفتن یک چارچوب از بایدها و نبایدها و یک برنامه‌ریزی در انجام کارهایشان در قدم اول اضطراب و نگرانی موجود در زندگی خود را از بین ببرند و در قدم بعد هم با آرامش بیشتر زمینه زندگی بهتر و بدور از هرگونه سردرگمی را برای دیگر اعضای خانواده فراهم نمایند چراکه یک مدیر آگاه به خوبی دریافته است که با تمامی اعضای خانواده در پایان یک برنامه فشرده کاری نیاز به تفریح، مطالعه، عبادت و

استراحت دارد. لذا برای هریک از برنامه‌ها زمانی در متن برنامه‌های زندگی خانوادگی در نظر می‌گیرد.

مهارت برنامه‌ریزی اقتصادی:

یکی دیگر از ویژگی‌های دیگر برای زنان این است که درآمد خانواده را طبق برنامه ریزی مناسب برای همه احتیاجات خانواده در نظر گرفته و تقسیم‌بندی می‌کند. درصدی را برای خوراک، درصدی را برای هزینه‌های خوراکی و هزینه‌ای هم برای مسکن، آموزش و پوشاک و رفاه همه اعضای خانواده و درصدی را هم پس‌انداز می‌کند تا در هنگام احتیاجات غیرقابل پیش‌بینی صرف نمایند. زنان مدیر خانواده به خوبی می‌دانند که تنها خانواده‌های سالم، توانایی پرورش فرزندان صالح را که باعث ایجاد تحولات اساسی جوامع می‌شوند را دارند. بنابراین همیشه و در هر موقعیتی در پی کسب ویژگی‌های ناب مدیریت خانواده خواهند بود.

موانع مدیریت زن در خانواده

متأسفانه با وجود برخی از دیدگاه‌ها نسبت به مدیریت زنان و موانعی که از سوی جامعه، خانواده، و یا حتی خود زنان ایجاد می‌شود دست‌یابی به نهادینه کردن مدیریت شایسته توسط زنان در خانواده یکی از مشکلات اساسی به شمار می‌رود.

برخی از محققان تعدادی از این موانع را بازگو نموده‌اند: ایشان به تعدادی از این موانع به عنوان روایت‌های قدیمی اشاره می‌کنند و از آن روایت‌ها به عنوان عقاید بدون پشتوانه علمی و منطقی یاد می‌کنند؛ به عنوان نمونه اغلب به زنان گفته می‌شود که: زنان افرادی وابسته به دیگران هستند و روحیه دگرخواهی‌شان موجب می‌شود که آن‌ها خود را فراموش کنند و بدون اراده قبلی تن به انجام فرامین اطرافیان (بدون در نظر گرفتن نتیجه کار) بدهند.

مانع دوم طبق روایات قدیمی که یکی از موانع درونی نیز محسوب می‌شود این است که زنان بسیار شکننده‌تر از مردان بوده و قدرت رقابتی ندارند. لذا نمی‌توانند مدیریتی صحیح در امور داخلی خانواده داشته باشند! زنان به دلیل درون‌گرا و تلیقی و تخلیلی و خلاصه حساس

بودنشان صلاحیت مدیریت امور خانواده را ندارند. این موارد گاهی توسط خود زنان تقویت می‌شود. و اما موانعی دیگر که از جانب جامعه و باقی اعضای خانواده برای پیشرفت زنان مدیر خانواده مطرح می‌شود عبارت‌اند از:

عدم ارج‌گذاری مناسب اعضای خانواده

عدم ارج‌گذاری مناسب اعضای خانواده به ویژه همسر نسبت به زحمت مدیر داخلی خانواده و یا همان خانم خانه از موانع جدی مدیریت زن در خانواده است. به عنوان مثال در بعضی از خانواده‌ها دیده می‌شود که پدر خانواده بدون تأمل و در نظر گرفتن نتیجه عملکردش، در مقابل کودکان و یا دیگر اعضای خانواده، رفتارهای ناشایست که شخصیت خانم خانه را زیر سؤال می‌برد را مرتکب می‌شود. این‌گونه مردان نمی‌دانند که اگر امروز اعضای خانواده بی‌احترام شدن مادر را مشاهده کنند، فردا هرگز نمی‌توانند مادر را به عنوان یک مدیر لایق، همراز و هم‌تراز خود بدانند و این عملکرد پدر خانواده باعث از بین رفتن همبستگی خانوادگی و یا حتی باعث پیدایش رابطه‌ای بیگانه‌وار در بین اعضای خانواده از لحاظ روحی و عاطفی خواهد شد.

نداشتن فرصت

این امر اغلب به دلیل نداشتن مشاور و یا یک حامی آگاه در خانواده است. چراکه یک حامی می‌تواند مانند یک پشتیبان و یا معلم همواره در کنار زن مدیر خانواده باشد. اما زمانی که هیچ‌کدام از اعضای خانواده در انجام بهتر امور زندگی، با او همکاری نداشته باشد، بلکه همواره نقاط ضعف مدیر خانواده را یادآوری نماید. زن اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهد و به مرور زمان حتی خودش، صلاحیت مدیریت خانواده را بر خود مناسب نمی‌داند. در این‌گونه خانواده‌ها هر کدام از اعضای خانواده که قدرت بیشتر داشته باشد مدیریتی گسترده‌تری بر دیگر اعضای خانواده خواهد داشت.

عدم شناسایی الگوی مناسب

یکی از موارد دیگر که می‌تواند مانعی جدی برای مدیریت شایسته زنان در امور داخلی خانواده محسوب شود، عدم شناخت الگوی مناسب است. و این امر به دلیل کم‌توجهی و یا بی‌توجهی فرزندان، نخبگان، رسانه‌ها، علما و مسئولین جامعه ایجاد می‌شود. زیرا در دین مبین اسلام زنانی همچون حضرت فاطمه و حضرت زینب سلام الله علیهما الگوهای شایسته داریم اما بسیاری از زنان به دلیل عدم شناخت واقعی عملکردها خدمات و تأثیرگذاری این الگو شایسته در مدیریت و تربیت و پرورش فرزندان و دیگر وظایف خود به سیره آنان مراجعه نمی‌کنند از طرفی دیگر با توجه به عدم آگاهی اعضای خانواده و مردم نسبت به اهمیت و خطیر بودن این جایگاه (مدیریت امور داخلی خانواده) آن را مهم ندانسته و در پی پربار نمودن دست‌آوردهای مدیریت امور داخلی خانواده هم نخواهند بود.

به همین دلیل انگیزه مدیریت امور داخلی در وجود او کم‌رنگ شده و حتی در بعضی از موارد قدرت تصمیم‌گیری درست را نخواهد داشت.

خانواده گسترده

یکی از موارد دیگر که مانعی جدی محسوب می‌شود برای، یک مدیریت صحیح و مطابق با فرهنگ و شرایط روزگار، زندگی در خانواده‌های گسترده می‌باشد. هر چند این‌گونه موارد امروزه زیاد به چشم نمی‌خورد اما در بعضی از مناطق هنوز هم به وفور دیده می‌شود و می‌توان آن را یکی از موانع مدیریت زن در امور داخلی خانواده محسوب نمود. خانواده‌های گسترده متشکل از خانواده چند برادر، پدربزرگ و مادر بزرگ و گاهی بعضی از اقارب دیگر می‌باشد. به همین دلیل در این خانواده مدیریت اصلی به عهده بزرگ‌ترهای فامیل می‌باشد (پدربزرگ و مادربزرگ) و حتی در بعضی از موارد زن‌های دیگری که در این خانواده وجود دارد اصلاً زمینه‌ای برای هنرنمایی و ارائه برنامه و یا مدیریتی در امور داخلی خانواده را پیدا نمی‌کند. ایشان نقش کارگران اجرایی را در این خانواده‌ها دارند. و حق دخالت در امور و سرنوشت شوهر و فرزندان را ندارند و نمی‌توانند؛ برنامه‌ای برای ایشان طرح‌ریزی نمایند، لذا در بعضی موارد دیده شده است که زن خانواده حتی قدرت ارتباط برقرار کردن با شوهر و یا فرزندانش را هم

ندارد و اعضای خانواده بیشتر با مدیر اصلی خانواده (پدربزرگ و مادربزرگ و یا اقارب) در ارتباط بوده و حرف شنوی بیشتری از او دارند. لذا در بعضی از این گونه خانواده‌ها پیشرفت چندانی در هیچ‌یک از امور زندگی یعنی امور فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و حتی گاهی مذهبی دیده نمی‌شود. چراکه یکی از جنبه‌های مهم پیشرفت در این امور مدیریت شایسته، آگاه به مسایل جامعه آن روزگار و خواسته‌ها و نیازهای افراد خانواده طبق شرایط روز می‌باشد.

کم‌سوادی و یا بی‌سوادی زن خانواده

کم‌سوادی یا بی‌سوادی زن خانواده، باعث می‌شود که او توانایی درک بسیاری از نیازهای فرهنگی، اجتماعی، عاطفی و مذهبی اعضای خانواده را نداشته و در پی تأمین آن‌ها هم نباشد. لذا در این خانواده‌ها، زن مدیر خانواده بیشترین اهتمام را در جنبه اقتصاد خانواده دارد. در این گونه خانواده‌ها نیز زن مدیر خانواده هیچ نقشی در پیشرفت دیگر اعضای خانواده ندارد. و حتی در بعضی موارد ممکن است به محض بزرگ شدن فرزندان، هرکدام که از قدرت ارتباطی و سطح سواد بهتری برخوردار شده، مدیریت خانواده‌ها را عهده‌دار شود. و در نتیجه اعضای خانواده دیگر مطیع زن مدیر خانواده و یا تصمیمات اتخاذ شده او نخواهند بود. در این گونه خانواده رابطه همبستگی - وحدت و عطوفت - احترام متقابل دچار اختلال شده و این اختلال در خانواده هرگز به نفع اعضای خانواده نیست.

چراکه؛ بسیاری از این ارتباطات آینده فرد را تباه می‌کند و خانواده که مهم‌ترین جایگاه پرورش افراد جامعه است را از بین می‌برد.

و این نکته خود یکی از دلایل ضعف و عقب ماندگی جامعه را به همراه خواهد داشت.

راه کارهای رفع موانع مدیریت زنان در خانواده

از آنجا که زنان نقش اصلی را در خانواده به عهده دارند، باید تلاش کنند که از ویژگی‌های درونی، دانش و درایت خود در امور خانه‌داری و پرورش و به ثمر رساندن اعضای خانواده به بهترین وجه استفاده نمایند، از سوی دیگر باید به آن‌ها اجازه بدهیم که توانایی‌های ذاتی و

اکتسابی خود را برای ارتقاء سطح فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و مذهبی خانواده و در قدم بعدی رشد و تعالی جامعه بروز و ظهور بدهند، همان طور که بیان شد، مدیریت زنان در خانواده، یکی از مسائلی است که موانع زیادی پیش روی داشته، و هنوز نتوانسته است جایگاه خود را آنچنان که باید در خانواده به دست بیاورد. برای رفع این موانع، اقدامات حمایتی و آموزشی لازم و ضروری می‌باشد.

آموزش

یکی از راه‌کارهایی که زنان می‌توانند برای رفع موانع مدیریت شایسته در خانواده استفاده نمایند، آموزش دیدن نحوه مدیریت در خانواده است. به همین دلیل است که زنان مدیر خانواده باید قبل از پذیرش مسئولیت خانواده و مدیریت آن، آموزش ببینند و با مطالعات قبلی و آگاهی کامل این مسئولیت را بپذیرند؛ چرا که گاهی اوقات زنان به دلیل ناآگاهی و جهل، بسیاری از امور را که جزو وظایف اصلی و مهم یک زن به عنوان مدیر خانواده است را نپذیرفته و به شوهر و یا دیگر اعضای خانواده واگذار می‌کند، این عملکرد او را از جایگاه اصلی خود دور کرده و به عنوان یک فرد بی‌کفایت و بی‌مسئولیت برای دیگران معرفی میکند. زنان باید بدانند که لازمه دستیابی به یک مدیریت خوب در خانواده مهارت‌های لازم یعنی خودباوری یا پایداری در مقابل سختی‌ها، داشتن اهداف بلند، تفکر روشنگرانه، ایمان و اخلاص و محبت و صداقت در کار می‌باشد.

حمایت خانواده

یکی دیگر از راه‌کارها برای رفع موانع مدیریت زنان؛ حمایت خانواده می‌باشد. به دلیل ضعف اطلاع‌رسانی بسیاری از مردان هنوز هم برای زحمات زن خانواده ارج نمی‌نهند، درحالی‌که زن بدون بچه تقریباً در حدود هفته‌ای ۵۶ ساعت برای رشد و تعالی خانواده زحمت می‌کشد یا خانمی که دو بچه دارد تقریباً هفته‌ای ۷۳ ساعت تمام نیرویش را خالصانه و عاشقانه برای رشد و تعالی خانواده صرف می‌کند. اما در بعضی موارد بی‌اعتنایی مردان به زنان باعث تضعیف شدن اعتماد به نفس، توان روحی و روانی زنان می‌شود و در نتیجه زنان نمی‌توانند آن مدیریتی

که لازمه یک خانواده اسلامی است را ارائه نمایند. بنابراین لازم است مردان و یا دیگر اعضای خانواده آموزش داده شوند. آموزش می‌تواند از کانال‌های مختلفی ارائه شود مثلاً مدارس ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان و یا مساجد و کانون‌ها. البته با یک زمان سنجی دقیق که با زمان کاری مردان و یا دیگر اعضای خانواده هماهنگ باشد در این صورت این مراکز می‌توانند به برگزاری جلسات پرسش و پاسخ و دعوت از مشاورین با تجربه برای رفع جهل و ناآگاهی مردم نسبت به اهمیت و نقش مدیر خانواده و همچنین تبیین تأثیرات مدیر داخلی خانواده به امور مختلف مانند: امور فرهنگی، اقتصادی، مذهبی، سیاسی، اجتماعی. برای اعضای خانواده همت گمارند.

چنان که روشن شد خانواده و مخصوصاً مردان باید نقش حامی را برای زنان مدیر خانواده ایفا نمایند تا زنان بتوانند با پشتیبانی اعضای خانواده‌شان و تلاش و تدبیر هوشیارانه خود خانواده را در مسیر رشد و تعالی قرار دهند. قابل ذکر است همان‌گونه که مدیران موفق مرد را زنی فداکار پشتیبانی و حمایت می‌نمایند زنان نیز برای ارائه یک مدیریت شایسته اسلامی نیاز به همیاری و حمایت مردان و دیگر اعضای خانواده دارند. (ارغوان، شماره ۱۴۴، ۲۸).

اطلاع‌رسانی

اطلاع‌رسانی می‌تواند یکی دیگر از راهکارها برای رفع موانع مدیریت داخلی خانواده باشد. برای اطلاع‌رسانی مفید و همگانی می‌توان از رسانه‌ها کمک گرفت چراکه رسانه‌ها می‌توانند با آگاهی دادن به افراد جامعه در رابطه با توانایی و شایستگی زنان برای اداره امور داخلی خانواده و یا همان مدیر خانواده و تا حدودی در تبیین جایگاه مدیر امور داخلی در خانواده نقش بسزایی داشته باشد. یکی از مراکز دیگر هم که می‌تواند برای رفع موانع مدیریت عملکردهایی داشته باشد، مراکز صحنی هر منطقه است، از آن‌جا که این مراکز محل رفت و آمد زنان هر منطقه، بلافاصله بعد از تشکیل خانواده است. این مراکز می‌توانند با برگزاری سیمینارهای مدیریت خانواده زنان را در همان ابتدای کار با فواید آگاهی داشتن از مسئولیت مدیریت و یا آشنا ساختن ضررهای جهل و ناآگاهی مدیر از مسئولیت‌های که بر عهده دارد آن‌ها را تشویق به مطالعه و کسب آگاهی بیشتر در این زمینه نمایند. البته این مطلب از واضحات است زمانی

که انسان از اهمیت مسئولیتی که بر دوش دارد آگاه شود و بداند چگونه و از چه راهی می‌تواند زمینه پیشرفت خود و اعضای خانواده‌اش را فراهم نماید تمام تلاش خود را برای ارائه مسئولیتش به بهترین وجه بکار خواهد گرفت.

حمایت دولت

از بهترین راه‌کارها برای رفع موانع مدیریت زنان در خانواده، حمایت دولت از زنان می‌باشد. اگر دولت از مدیران زن شایسته در خانواده حمایت نماید و تلاش کند با توجه به قوانین دولتی جایگاه شایسته را در خانواده به آن‌ها تفویض نماید، زنان نیز با استفاده از نیرو و استعدادهای خود مدیریت صحیح و اسلامی، می‌توانند نقش بسیار مهمی در توسعه و کمال اعضای خانواده و بعد هم از طریق سازندگی جامعه داشته باشند.

به عنوان مثال: اگر نهاد قانون‌گذار از یکسو مشکلات زنان مدیر خانواده را شناسایی کند و از سوی دیگر میزان تأثیرگذاری خدمات آنان را در خانواده و جامعه مدنظر داشته باشند، با این پرسش برخورد خواهند کرد که آیا دولت، آن‌طور که به یک کارمند معمولی ارج می‌نهد و برای قدردانی از او مزایایی مانند بازنشستگی، تأمین اجتماعی در نظر می‌گیرد، برای زنان مدیر خانواده که نقش تأثیرگذاری دارند و باعث رشد و هدایت جامعه به سوی تعالی می‌شوند، نیز از این گونه مزایا و تشویقات دولت برخوردارند. (رک: علوی، ۱۵۰)

شاید توجه به همین مسئله باعث به رسمیت شناختن زنان مدیر خانواده شده و ایشان نیز از مزایایی مانند بیمه تأمین آتیه برخوردار شوند. (سویزی، شماره: ۳۰، ۱۴) و یا نهاد اجراکننده قوه مجریه می‌تواند به عنوان اولویت مهم تحکیم خانواده، به زنان مدیر خانواده توجه نماید و آن‌ها را در قالب حمایت‌های قانون‌مند از سرانه ملی بهره‌مند نماید. (همان).

برخی از محققان می‌گویند: یکی از دلایل موفقیت مردان در محیط کارشان این است که ایشان تمام تمرکز خود را برای کسب یک هدف صرف می‌کنند. (نبوی، ۱۳۵۸: ۳۶۲) لذا زنان نیز باید از هدف‌های پراکنده و غیرمتمرکز خودداری نمایند. زنان می‌توانند با توانمندسازی خود از طریق علم‌آموزی و مطالعات، آماده پذیرش هرگونه مسئولیتی در خانواده باشند. انگیزه ایجاد خلاقیت و نوآوری برای رشد بهتر معنوی و اخلاقی اعضای خانواده و توان رویارویی با

مشکلات خانوادگی و همچنین برقراری ارتباطات صمیمی و صحیح و توان تصمیم‌گیری‌هایی همراه با ریسک را در خود به وجود بیاوند. تا بتوانند مدیران شایسته و با درایتی در خدمت خانواده‌های اسلامی و در نهایت جامعه اسلامی باشند.

مدیریت مدیر داخلی خانواده نسبت به رئیس خانواده

با توجه به فعالیت‌های زنان خانه‌دار این مطلب به دست آمد که یک زن وقتی به عنوان یک مدیر داخلی خانواده در کنار اعضای خانواده مشغول به خدمت است، در آن واحد، در سه محور مهم فعالیت می‌کند:

محور اول: خانه‌داری؛

محور دوم: بچه‌داری؛

محور سوم: شوهرداری.

با توجه به نتایج پژوهش میدانی (تحت نظارت مرکز سنجش وضعیت شغلی - تحصیلی - خانوادگی، ... زنان (مرکز امور مشارکت زنان)) که درباره کار زنان در خانه، انجام شده، (سویزی، ۱۳۸۴: ۳۰، ۱۸) این مطلب به دست آمده است که بیشترین وقت زنان مدیر، در درجه اول صرف «خانه‌داری» می‌شود و بعد از آن، صرف «بچه‌داری» و در آخر صرف «همسر داری» می‌گردد، که البته این نحوه وقت‌گذاری اشتباه می‌باشد؛ چراکه مقدم شدن نظافت منزل و رسیدگی به بچه‌ها از رسیدگی به همسر و تأمین خواسته‌های او، پیداست که در مدت کوتاهی خانواده را از درون دچار بحران و آسیب خواهد کرد. (همان، ۱۸).

یکی از پژوهشگران قرآنی درباره اسباب گسست خانواده می‌نویسد: از مهم‌ترین اسباب و عواملی که باعث سست شدن پایه‌های خانواده و بروز بحران‌های خانوادگی می‌شود این است که دو عنصر اصلی یعنی زن و مرد از ایفاء نقش‌های اصلی خود فاصله گرفته باشند و یا در زندگی خانوادگی چنان عمل کنند که گویی مسئولیت‌های اصلی جای خود را به مسئولیت‌های فرعی بدهد این عملکرد آنان خانواده را در سراشیب سقوط قرار می‌دهد. (هاشمی، ۱۳۸۵: ۴۸، ۸۰-۸۱).

با توجه به اینکه بنانی خانواده بر عشق و محبت زن و مرد استوار است. حال اگر این عشق، عشق به زندگی زناشویی و یا عشق به همسر در جایی دیگر تأمین شد دیگر خانواده پشتوانه‌ای مستحکم که از آن بعنوان تعهد در مقابل همسر و یا اعضای خانواده یاد می‌شود محروم خواهد شد و پایه‌های خانواده متزلزل می‌شود.

چراکه هرگاه زن و شوهر با توجه به دلایلی نتوانند رابطه صمیمی خود را حفظ کنند، کم‌کم مهر و محبت و احترام آن‌ها نسبت به هم به نفرت و کینه از یک‌دیگر تبدیل شده و نهایتاً ممکن است به فروپاشی خانواده ختم شود و یا اینکه مرد به عنوان رئیس خانواده به تنهایی در تمام تصمیم‌گیری‌های خانواده ایفای نقش کند و یا زن به عنوان مدیر داخلی خانواده از رئیس در هیچ یک از امور داخلی خانواده نظرخواهی نداشته باشد که نتیجه عملکرد هر دو باعث از بین رفتن سلامت روحی و روانی دیگر اعضای خانواده مانند فرزندان می‌شود.

لذا زنان مدیر آگاه می‌دانند که برای داشتن خانواده‌ای موفق و سالم هرگز نباید خود را از همسرش یعنی رئیس خانواده جدا دانسته و او را در انجام امور مربوطه‌اش یار و مددکار نباشد. اما باید دید در مرحله اول:

آیا رئیس خانواده نیاز به یار و مددکاری دارد، یا نه خودش می‌تواند به تنهایی این مسئولیت را با موفقیت انجام دهد؛
و در مرحله دوم

یک زن به عنوان مدیر خانواده چگونه می‌تواند رئیس خود را مدیریت کند؟
از آنجا که یکی از رازهای موفقیت مدیر، داشتن معاون و همکاری شایسته است، هر مدیری تلاش می‌کند علاوه بر توانمندی و تدبیر خودش از همکاری و معاونت شخص دیگر هم برای رسیدن به اهدافش استفاده نماید. به عنوان مثال آخرین تقاضای حضرت موسی علیه السلام از خداوند جهت انجام مدیریت و رهبری قوم خود این بود که خداوند بردارش هارون را به عنوان وزیر کابینه او قرار دهد «وزیر» در حقیقت به معنای معاون است. (کلمه وزیر در لغت به معنای مطلق معاون هم آمده است. نک: المنجد).

از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله روایت شده است:

«کسی از شما که سرپرستی کاری را عهده‌دار شود اگر از خداوند خیر او را بخواهد معاون شایسته‌ای برای او قرار می‌دهد تا اگر [مسئولیتی را] فراموش کند او را یادآور شود و اگر یاد داشته باشد [در انجام مسئولیت] به او کمک رساند.» (متقی، ۱۴۰۹، ج: ۱۴۶۳).

ابن اسحاق در بیان معاونت حضرت خدیجه رضی الله عنها همسر گرامی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در ترویج اسلام، از او تعبیر به «وزیره» نموده است.

«كَانَتْ خَدِيجَةَ وَزِيرَةً صَدَقَ عَلَى الْإِسْلَامِ وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ يَسْكُنُ إِلَيْهَا» (مجلسی، ۱۴۰۴، ج: ۱۶، ۱۱).

خدیجه معاون و یار صادقی برای اسلام بود و پیامبر صلی الله علیه و آله به او آرامش می‌یافت. مسئله مهم این است که چنانچه معاون پیوند خانوادگی با رئیس و یا مدیر داشته باشد در پیشبرد اهداف مدیر مؤثر است، زیرا پیوند روحانی و جسمانی با همکار، هماهنگی بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها در رفع موانع و مشکلات و پیشبرد کارها مؤثر است. (مکارم‌شیرازی، ۱۳۸۰، ج: ۱۲، ۱۸۸-۱۸۹).

بنابراین با توجه به مواد ذکر شده، درمی‌یابیم که یک رئیس کاردان نیاز به داشتن یک معاون مدبر را احساس می‌کند.

و اما سؤال بعدی یک زن چگونه می‌تواند یار و مددکار و یا به تعبیر دیگری مدیری برای رئیس خود باشد و چگونه می‌تواند تلاش‌های رئیس خانواده را در خدمت خانواده قرار دهد. مدیر داخلی خانواده می‌تواند برای تأثیرگذاری بیشتر بر رئیس خانواده در قدم اول: نیازهای خود و همسرش را درک کرده و با مشارکت و جلب همیاری و هم کوششی همسر نسبت به رفع آن‌ها اقدام نماید. یعنی او باید تلاش کند روابط خوب و شایسته به لحاظ احساسی، عاطفی، حمایتی، جسمی و... با رئیس خانواده یعنی همسرش برقرار کند. لذا هر اندازه سطح موفقیتش در این روابط خوب باشد تأثیرپذیری همسرش از او بیشتر خواهد شد. و در نتیجه می‌داند که هر کاری را که انجام می‌دهد به خاطر شادابی، آرامش و لذت خودش و همسرش است، بنابراین هر نوع خدمتی که در توانش باشد را بدون هیچ چشم‌داشتی انجام می‌دهد.

زن مدیره، در مواقع سختی به یاری شوهر شتافته و در کنار او قرار می‌گیرد زیرا او دریافته است که زن آگاه و با تدبیر شریک زندگی شوهرش است نه فقط همسر قانونی او. زن مدیره و آگاه می‌داند که سرزنش همسرش بعد از اتفاقات ناگوار راهی به جایی نبرده و سودی نخواهد داشت جز این که فاصله او و همسرش را دو چندان کند. چراکه از آن پس ممکن است رئیس خانواده نتواند با راحتی و آسودگی خاطر مشکلات خود را با مدیر داخلی خانواده یعنی همسرش در میان بگذارد. برخوردهای نسنجیده‌ی مدیر داخلی خانواده باعث عصبانیت زود هنگام شوهر شده و سبب بی‌اعتنایی و کم‌توجهی او نسبت به خانم خانه خواهد شد.

مدیر داخلی خانواده که همان خانم خانه است با اخلاق نیکو و محبت خالصانه و بیان کلمات زیبا تلاش می‌کند که رئیس خانواده را تشویق و تحسین کند و به او تلقین کند که او در زندگی مشترک برنده است چراکه مرد با داشتن این‌گونه تفکرات تلاش می‌کند که یک زندگی مطبوع و بدور از تشویش را برای خود و دیگر اعضای خانواده فراهم نماید.

از آنجا که مردها، عاشق زن‌های مدیر، قوی و با اعتماد به نفس می‌شوند، هر چه زن، توانایی بیشتری از خود در مدیریت داخلی خانواده نشان دهد و از اعتماد به نفس بیشتری برخوردار باشد، برای مرد، یعنی رئیس خانواده قابل احترام و دوست داشتنی‌تر می‌شوند و در نتیجه حرف شنویی و تأثیرپذیری بیشتری از این‌گونه زنان خواهد داشت. یک ضرب‌المثل فرانسوی می‌گوید: مردی که در زندگی خیلی موفق باشد کشف کنید چگونه زنی داشته است؟ (میرعماد الدین، ماهنامه شماره: ۵۲، WWW.SHADKAMI.COM)

نتیجه‌گیری

در مجموع با توجه به بحث‌های مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت که زنان به عنوان مدیر داخلی خانواده نقش به‌سزایی در رشد و بالا بردن سطح آگاهی، علمی، فرهنگی، معنوی، اخلاقی، سیاسی و اقتصادی اعضای خانواده و در قدم بعدی جامعه دارند.

زنان این توانایی را دارند که با استفاده از بینش‌های درونی و علم اکتسابی خود اقدامات مؤثری در سالم سازی محیط زندگی اعضای خانواده به منظور پرورش انسان‌هایی صالح و روشن فکر و داشتن جامعه‌ای پویا و بر تلاش برای دستیابی به بهترین‌های عرصه‌های جهانی داشته باشند. لذا ایشان می‌دانند که برای رسیدن به این گونه اهداف باید بینش و دیدگاهی براساس دین و دستورات اسلام و قرآن داشته باشند تا بتوانند این رسالت بس مهم را با موفقیت به سرانجام برسانند.

یک سلسله مسئولیت‌های اساسی به عهده مادر است که به عهده مرد نیست زن مسلمان در درون خانواده وظایفی دارد که آن وظایف پایه‌های اصلی خانواده می‌باشد خداوند سبحان وظایف و دستورات و راهنمایی‌هایی در ظرف سی ماه برای مادر مقرر نموده و با او سخن گفته است، این سی ماه عبارت است از حداقل دوران حمل شش ماه و اکثر آن نه ماه و دو سال نیز دوران شیردهی کودک که روی هم سی ماه می‌شود. «وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلِينَ كَامِلِينَ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا» (بقره: ۲۳۳). و بعد از آن هم تربیت فرزندان و هدایت و تقویت روحی شوهر که از ابتدای زندگی زناشویی ایشان شروع می‌شود. (روم: ۲۱).

لذا وظیفه زنان در مدیریت امور داخلی بسیار مهم و دشوار می‌باشد چراکه زنان به عنوان مدیر داخلی امور خانواده باید جنبه‌ها علمی و معنوی خود را تقویت نماید؛ که توانایی پرورش و بالندگی علمی، معنوی، اخلاقی و فرهنگی فرزندان و همسر را داشته باشد.

- ابراهیمی، محمدحسین، مدیریت اسلامی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه قم، ۱۲۷۹.
- بانکی پور فرد، محمدحسین، آئینه زن، مجموعه سخنان مقام معظم رهبری، کتاب طه، ۱۳۸۱.
- پورآقاسی، حسین، حکایت بهره‌وری یا درس‌های زندگی، بی‌جا: بدر، ۱۳۷۵.
- پی‌آنتونی، ویلیام، چگونه بر رئیس خود مدیریت کنیم، مترجم احمدرضا اشرف‌العقلایی.
- جواد آملی، عبدالله، زن در آئینه جمال و جلال؛ قم، مرکز نشر اسراء، ۱۳۸۳ چاپ نهم.
- حیدری، سیده ارغوان، نشریه پیام زن، شماره ۱۴۴.
- رفایی‌نژاد، عبدالرضا، دانش مدیریت امروز، بی‌جا: خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۵.
- سوزی، مه‌ری، نشریه زن شرقی، شماره ۳۰، ۱۳۸۴.
- عشقی، احمد، روابط صمیمی و عاشقانه با همسر، هاتف، ۱۳۸۵، چاپ دوم.
- علاقه‌بند، علی، مدیریت عمومی، روان، ۱۳۷۵.
- علوی، سیدامین‌الله، روان‌شناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی)، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۴.
- علی‌زاده، محمدجواد، قرآن و مدیریت راستین، بی‌جا: رستگار، ۱۳۷۷.
- فضل‌الله، سیدمحمدحسین، زن از نگاهی دیگر، مترجم: مجید مرادی، امیر کبیر، ۱۳۸۳.
- کنان، کیت، چگونه بر رئیس خود مدیریت کنیم، مترجم: قاسم کریمی، قلبانی، ۱۳۷۷.
- کوپر، رابرت، مدیریت عشق و عاطفه، مترجم علی‌رضا عزیزی، مؤلف، ۱۳۷۷.
- لودین، شهین، اصول مدیریت از دیدگاه قرآن و احادیث، واسع، ۱۳۸۰.
- مجلسی، محمدباقر، بحار الأنوار الجامعة لدرر الأخبار الأئمة عليهم السلام، بیروت: مؤسسه الوفاء، ۱۴۰۴هـ.
- محمدی ری‌شهری، محمد، اخلاق مدیریت، دارالحدیث، ۱۳۸۳.
- محمدی ری‌شهری، محمد، میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، دارالحدیث، ۱۳۸۵، چاپ ششم.

— مقدادی، محمد مهدی، ریاست خانواده، روابط عمومی شورای فرهنگی زنان،
۱۳۸۵.

— مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، دارالکتب الإسلامیه، ۱۳۸۰.

— نبوی، محمد حسین، مدیریت اسلامی، چاپ دوازدهم، مؤسسه بوستان، ۱۳۸۶.

— نشریه پیام زن، شماره ۵، زنان و مدیریت بحران خانوادگی.

سایت‌ها:

- www.Saience center.ir
- WWW.Shad kam. Com