

۳-۱- ویژگی‌های و وظایف مدیریت خانواده

خانواده که نخستین یاخته‌ی اجتماعی هر جامعه است، معمولاً از پدر، مادر و فرزندان تشکیل می‌شود. برخی خانواده‌ها علاوه بر این، پدربزرگ، مادربزرگ و یا هر دوی آنان را، چه پدری و چه مادری، و برخی دیگر از اقوام نزدیک را دربر می‌گیرد. در گذشته، خانواده‌های ایرانی عموماً به معنای خانواده گسترده، با توجه به این تعریف، بوده‌اند. ولی با تأثیرپذیری از فرهنگ غربی، اکنون خانواده‌های ایرانی عموماً به معنای محدود آن و شامل پدر، مادر و فرزندان هستند. در سرشماری سال ۱۳۸۵ کشور، در ایران ۱۷/۵ میلیون خانوار وجود داشته است، که ۷۰/۵ میلیون نفر جمعیت کل کشور را دربر می‌گرفته‌اند.^۱ با توجه به اهمیت مدیریت خانواده در سرنوشت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور، بررسی برخی ویژگی‌های آن با وجود همانندیهای بسیار مدیریت آن، با مدیریت دیگر نهادها، ضرورت دارد.

۱- سالنامه آماری کشور، ۱۳۷۵، مرکز آمار ایران، سال ۱۳۷۶، صفحه ۴۰

۱-۳-۱- تفاوت در هدفها: هدفهای خانواده بسیار گوناگون است. از جمله‌ی این هدفها

می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: پرورش و آموزش (دینی و غیردینی) فرزندان، انتقال فرهنگ ملی از جمله اخلاق ملی به نسل بعد، تربیت اجتماعی فرزندان، دوستدار میهن خود، بار آوردن آنان، تأمین نیازهای مادی اعضای خانواده و تربیت مدیران آینده‌ی کشور (اعم از مدیریت فردی، خانوادگی و مدیریت دیگر نهادهای اجتماعی).

این هدفهای گوناگون، کاملاً با هدفهای مدیران مؤسسات خصوصی که به دنبال حداکثر سود شخصی هستند و مدیران مؤسسات دولتی و عمومی که در پی نفع اجتماعی ناشی از تولید کالاها و خدمات خود هستند، متفاوت است. فراوانی هدفها و پیچیدگی ناشی از ترکیب آنها، بویژه نقش مهم رشد روانی اعضای خانواده به عنوان هدف اصلی و تأثیر آن بر دیگر هدفها، ویژگیهایی را برای مدیریت خانواده بوجود می‌آورد، که بی‌همتاست. مدیریت خانواده، توان و تخصصهای بسیاری را می‌خواهد. بجز اطلاعات دینی، اخلاقی، تاریخی، اقلیمی و آداب و رسوم، داشتن اطلاعاتی درباره‌ی رفتار مطلوب زن و مرد، دوران بارداری، تولد و رشد بدنی و روانی فرزند و فرزندان؛ شناختن نیازهای زیستی و رشد روانی فرزندان و تأمین آنها؛ داشتن شغل و پیشه‌ی شرافتمندانه برای تأمین زندگی متناسب خانواده؛ داشتن اطلاعات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی برای برخورداری کردن فرزندان از دانش جدید و آمادگی بیشتر آنان جهت بعهدہ گرفتن مسؤلیت مدیریت خانواده به نوبه‌ی خود در آینده، از مهمترین دانشها و مهارتهایی است، که مدیریت خانواده باید به آنها مجهز شود.

مدیریت خانواده پیش از برعهده گرفتن مدیریت که امری خود خواسته می‌باشد، باید دانش و تجربه‌ی بسیاری بیندوزد، تا بتواند نخست به تشکیل خانواده و سپس به اداره‌ی موفقیت آمیز آن پردازد. ضمن اینکه پس از تشکیل خانواده و آغاز مدیریت آن نیز، این آموزش نظری و عملی یک دم نمی‌تواند قطع شود. ولی هرچه مدیریت خانواده پیش از تشکیل آن، مهارتهای بیشتری را مورد بررسی و آموزش قرار دهد، هم در تشکیل خانواده و هم در اداره‌ی بعدی آن کامیابتر خواهد بود. به دیگر سخن، برنامه‌ریزی مدیریت خانواده، به سالهای پیش از تشکیل آن نیز مربوط می‌شود. تربیت فرزندان شریف، پاکدامن، درستکار، پرتکاپو، قانع (از نظر رفع نیازهای زیستی)، میهن دوست و کنجکاو از نظر علمی و خداجوی، که عموماً جنبه‌ی رشد روانی قوی دارند؛ خود، پشوانه‌ای برای تربیت مدیران شایسته‌تر خانواده‌های نسل بعدی است. به دیگر سخن، سرمایه‌های مادی و معنوی صرف شده در تربیت فرزندان، در آینده مدیران شایسته‌تری برای خانواده و کل کشور پدید می‌آورد و با توجه به چند بعدی بودن هدفهای مدیریت خانواده، در صورت بهینه شدن مدیریت آن، کل کشور با

دستیابی به مدیریت بهینه می‌تواند در تمام زمینه‌های توسعه، به معنای عام آن (اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و مدیریتی)، گامهای بهتری بردارد.

۲-۳-۱ تفاوت در تعدّد مدیریت: برخلاف مدیریت در دیگر نهادهای اجتماعی (اجتماعی به معنای عام آن شامل هرگونه روابط انسانی نهادینه شده در زمینه‌های، سیاسی، فرهنگی، نظامی، اداری و غیره)، مدیریت خانواده از تعدّد مدیریت برخوردار است. در آغاز تشکیل خانواده و تا چندی پس از آن، زن و مرد با هم باید مدیریت خانواده را عهده‌دار شوند. چه از نظر تقسیم کار بین زن و شوهر و چه از نظر ضرورت جلب موافقت طرف دیگر برای انجام امور خانواده، از سوی پدر و مادر مدیریت مشارکتی انجام می‌شود. این نکته، ضرورت آمادگی قبلی مدیران از نظر ایجاد توان به عهده گرفتن مسؤولیتها را مطرح می‌سازد. اگر مرد و زن پیش از ازدواج و تشکیل خانواده از نظر دانش و مهارتهای گوناگون مربوط به زندگی و شغل، خود را آماده نساخته باشند چگونه می‌توانند در برابر شرایط زندگی پس از ازدواج، تصمیمات مناسب بگیرند و به‌طور آگاهانه یار هم باشند؟

به نظر می‌رسد یکی دیگر از مشکلات مدیریت خانواده بجز عدم آمادگی قبلی، وجود نگرشهای سلطه‌گرانه باشد. اگر مرد یا زن در فکر این باشند که پس از ازدواج، با استفاده از شیوه‌های گوناگون برطرف مقابل خود غلبه کنند و با سلطه‌گری و خودکامگی عمل نمایند، علاوه بر ایجاد تنش همیشگی در خانواده، اداره‌ی خانواده بدرستی انجام نخواهد شد. در گذشته عموماً این مردان بودند که به هر ترتیب می‌خواستند همسر خود را مثل «موم» در دست خود داشته باشند، ولی اکنون برخی از زنان نیز می‌خواهند همسر خود را مطابق میل خود «تریت» کنند. وجود این روحیه‌ی سلطه‌گری در مدیریت خانواده، فضای خانواده را به فضایی مبارزه‌جویانه تبدیل می‌کند و بسا اوقات، پیروزمند کنونی، شکست خورده بعدی می‌شود. مدیریت این چنینی خانواده، اگر هم دوام بیاورد، به دلیل اینکه با تحقیر، زور، تهدید و گاه پاداش زیستی همراه است، نمی‌تواند زندگی شیرین، آرام و توأم با خردمندی و مهربانی را برای اعضای خانواده به بار آورد. این نوع مدیریت، به فرزندان زورگویی، فریبکاری و دورویی برای چیره شدن را می‌آموزد. در سطح جامعه بازتاب این شیوه‌ی مدیریت، رواج خودکامگی و ایجاد فضای سیاسی - اجتماعی پرتنش و در نتیجه وجود بی‌ثباتیهای مدیریتی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی خواهد بود.

ولی وجود بیش از یک مدیر در خانواده آیا به معنی خودسری مدیران است؟ مدیریت در هر حال انسجام، هماهنگی و یگانگی رهبری می‌خواهد و مدیریت خانواده با خودسری مدیران آن امکان‌پذیر نیست. پس چگونه باید، با وجود تنوع مدیریت، وحدت تصمیم‌گیری در خانواده را حفظ کرد. به نظر

می‌رسد، زن و مرد برای ایجاد و ادامه‌ی زندگی توأم با آرامش، آسایش، شادی، مهربانی و ارتقا و رشد روانی و تربیت فرزندان‌ی شایسته، ناگزیرند از آنچه که در بحث انگیزش گفته شد، استفاده کنند. نخست، انگیزش خود برای رشد روانی بیشتر، چه پیش از ازدواج و چه پس از آن و سپس انگیزش همسر برای رشد روانی وی. در چنین شرایطی نقاط مشترک مدیریت خانواده، برخلاف روش سلطه‌گری، افزایش می‌یابد و یگانگی در تصمیم‌گیری با وجود تنوع مدیریت پیش می‌آید و حرکت از نظرات مشترک و رسیدن به هدفهای مشترک، بیشتر وحدت‌آفرین می‌شود.

بر اساس آنچه گفته شد علاوه بر آمادگی روانی پیش از ازدواج زن و مرد، دقت در گزینش همسرانی متناسب را ضروری می‌سازد. اگر به فکر تغییر رفتار همسر آینده، مطابق میل خود نیستیم، از همان آغاز، باید همسری برگزینیم که نیازی به «تربیت» دوباره‌ی وی نباشد. البته این گفته بدان معنا نیست که زن و مرد از همان آغاز در همه‌ی رفتارهای کوچک و بزرگ باید با هم یکسان باشند. زن و مرد پیش از ازدواج در دو دنیای جداگانه‌اند، که پس از آن سرنوشت مشترکی می‌یابند. اینان برای اعمال مدیریتی یک‌دست در خانواده، باید با گفتگو، مشورت و تغییر رفتارهای خود به‌طور داوطلبانه به نفع یکدیگر و برای خوشبختی خود و خانواده، زمینه لازم را فراهم سازند. دیگر آنکه وحدت مدیریت خانواده به معنای حذف هویت مدیران نیست، بلکه این امر باید با احترام به شخصیت و هویت همسر و شناختن دایره‌هایی که برای هر کدام خصوصی به‌شمار می‌روند تأمین شود. باید، کل مدیریت خانواده را در تمامی زمینه‌ها از تربیت بدنی و روانی فرزندان گرفته تا اداره‌ی اقتصاد خانواده با همبستگی و یگانگی انجام داد. با رشد فرزندان رفته‌رفته بر تعداد اعضای هیأت مدیره‌ی خانواده افزوده می‌شود و ضرورت همبستگی با آنان بیشتر می‌گردد. با توجه به رواج شیوه‌های غربی در تربیت فرزندان در برخی خانواده‌ها، و آماده نشدن فرزندان برای قبول مسئولیت، دخالت در تصمیم‌گیری مدیریتی و اداره‌ی خانواده از سوی این‌گونه فرزندان، با توجه به انتظارات دست‌نیافتنی آنان و زیر بار مسئولیت نرفتشان، مشکلات بسیاری برای خانواده ممکن است، پیش‌آید. سلطه‌گری فرزندان و یا فرزندسالاری در مدیریت خانواده، در شرایطی که گاه فرزندان نه مسئولیت تأمین درآمد خانواده را بر عهده دارند، و نه مسئولیت انجام امورخانه را، بیدادگری نوینی است علیه پدر و مادر و همانند ظلمی است که برخی مردان در گذشته در حق همسر و فرزندان روا می‌داشتند، ولی بسیار ستمکارانه‌تر از آن. به نظر می‌رسد شیوه‌ی تربیتی که به‌طور سنتی فرزندان را برای زندگی و پذیرش مسؤولیتهای خانواده از بچگی آماده می‌کند، پشوانه‌ی خوبی برای مشارکت اصولی فرزندان در مدیریت مشترک خانواده پس از رشد روانی آنان است. آنچه در مدیریت مشارکتی خانواده گفته شد، بدین معنی نیست که تقسیم کار

در درون خانواده میان زن و مرد و فرزندان از همان آغاز کودکی بسته به توان جسمی و فکریشان انجام نگیرد. ولی این تقسیم کار نیز به معنای خودسری مسئول آن و یا بی‌اعتنایی و بی‌مبالاتی فردی که آن مسئولیت را به عهده ندارد نیست. بلکه با توجه به اینکه این تقسیم کار و حدود وظایف آن در یگانگی اندیشیده و برنامه‌ریزی شده و توافق شده‌ی قبلی انجام می‌گیرد، همیشه هر طرف، آماده‌ی یاری رساندن به دیگری برای انجام وظایف مربوط به وی نیز می‌باشد.

۳-۳-۱- پویایی مدیریت خانواده: مدیریت خانواده پس از تولد فرزندان از همان آغاز دگرگون می‌شود، زیرا خانواده با مسایل و رویدادهای تازه‌ای که پیشتر وجود نداشته‌اند روبرو می‌گردد. اگر پیش از این مرحله، مرد و زن در مدیریت خانواده به‌طور عمده به مسایل و خواسته‌های خود، توجه می‌کردند، پس از تولد فرزند یا فرزندان، هماهنگ کردن تصمیم‌های مدیریت خانواده با مسایل فرزندان محدود می‌شود. با رشد فرزندان و افزایش خواسته‌ها و میزان دخالت آنان در اداره خانواده، باز هم بر پیچیدگی مدیریت خانواده افزوده می‌شود. مدیریت خانواده ناگزیر از تصمیم‌گیری در شرایط جدید است و برای تصمیم‌گیری درست در هر مرحله باید آمادگی، پیش‌بینی و برنامه‌ریزی قبلی وجود داشته باشد. باید پدر و مادر هرچه زودتر به اندازه‌ای به بلوغ و رشد روانی خود دست یابند که بتوانند در برابر رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی که از مهمترین وظایف مدیریت در همه زمینه‌ها است^۱، واکنش‌های مناسب نشان دهند و تصمیم درست بگیرند.

پویایی مدیریت خانواده تنها در زایش و پرورش فرزند یا فرزندان و تأمین نیازها و خواسته‌های آنان متناسب با رشدشان خلاصه نمی‌شود. به نسبت کمی رشد روانی زن و شوهر جوان، اطرافیان، بویژه آنان که پیش از ازدواج، فرزندان خود را خودکامانه اداره کرده‌اند، به دخالت خود در مدیریت خانواده‌ی نوپای آنان نیز ادامه می‌دهند. چنین دخالت‌هایی که گاه سبب از هم گسیختگی خانواده‌ی نوپا می‌شود، مهمترین مشکل مدیریت خانواده را تشکیل می‌دهد. درواقع، پدر و مادری که پیش از ازدواج به فرزندانشان اجازه و امکان رشد و بلوغ روانی را نمی‌دهند، پس از ازدواج آنان نیز با دخالت‌های خود، همین‌روند را پیش می‌گیرند. اگر دخالت دیگران (پدر و مادر، دوستان و غیره) در مدیریت خانواده‌ی نوپا، مانع و مشکل مدیریت آن به‌شمار آید، مشورت با افراد با تجربه و بخصوص پدر و مادر و برخورداری از راهنمایی‌های دلسوزانه و بی‌طرفانه و دوراندیشانه‌ی آنان می‌تواند یاور مدیریت خانواده نوپا باشد. با توجه به این نکته که رفته‌رفته سن پدر و مادر خانواده‌ی نوپا بالا می‌رود و گذر عمر، دگرگونی‌های ذهنی و رفتاری و در کهنسالی ناتوانایی‌های جسمی را نیز برای آنان به‌همراه دارد؛

هماهنگی این مجموعه‌های متغیر، وجود مدیریتی پویا را برای خانواده ضروری می‌سازد. چنین مدیریتی باید توان رویارویی با همه این دگرگونی‌ها را داشته باشد و تصمیم‌گیریهایی شایسته‌ای در هر مرحله، با توجه به هر شکل و مسأله‌ای اتخاذ کند.

۴-۳-۱- غیر قابل پذیرفتن برکناری مدیر و انحلال خانواده: 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 مدیران خانواده شود. در مؤسسات خصوصی، دولتی و تعاونی، برکناری مدیر و منحل کردن سازمان با شرایط پیش‌بینی شده در اساسنامه‌ی آن امکان‌پذیر است. درحالی‌که این گسیختگی در خانواده، برغم آنکه در مواردی استثنایی، از طرف شرع اسلام و قانون پیش‌بینی شده است، به دلیل اثرات بسیار زیان‌بار آن برای اعضای خانواده و جامعه، جز در موارد بسیار استثنایی نباید صورت پذیرد. اگر مدیران خانواده‌ای از همان ابتدا، به جای اصلاح خویش و مدیریت خانواده و افزایش روابط مهرآمیز توأم با گذشت متقابل و تکیه بر نقاط مشترک و نه بر اختلافها و افزایش تحمل یکدیگر، در اندیشه‌ی جدایی باشند، بدترین نوع مدیریت خانواده را در پیش گرفته‌اند. در کشورهای غربی که آمار طلاق و جدایی در خانواده‌ها بالاست، نهاد خانواده به سطح دیگر نهادهای اجتماعی تنزل می‌یابد و آثار بسیار دردناک آن، نه تنها همه‌ی اعضای خانواده بلکه اطرافیان و کل کشور را به مشکلات حل‌ناشدنی، دچار می‌سازد. مدیران خانواده اگر از ابتدا اندیشه‌ی استحکام ازدواج را پذیرفته باشند، هم در هنگام انتخاب همسر خود بیشتر دقت می‌کنند و هم مانع اوج‌گیری روابط پرتنش بین خود می‌شوند، آن‌ها نباید همه‌ی پلهای بین خود را با توهین و بی‌احترامی به هم و تحقیر یکدیگر ویران سازند. مدیران معتقد به انحلال‌ناپذیری خانواده با تکیه بر وجوه مشترک دینی، اخلاقی، رفتاری و پرهیز از انگشت‌گذاشتن بر مسایل مورد اختلاف و عدم طرح نقاط ضعف یکدیگر، امکان رشد و بلوغ روانی بیشتر یکدیگر را فراهم می‌سازند. در هر حال مدیران خانواده به گونه‌ای باید مدیریت کنند که خانواده از هم نگسلد*.

۵-۳-۱- مدیریت خانواده و نگرش به زندگی: مدیران در هر عرصه می‌توانند دیدگاههای گوناگونی داشته و با وجود این، کم و بیش موفق نیز باشند. اگر هم توفیق نیابند، سازمان زیر مدیریت

* چنین نگرشی نباید محدود به حفظ کانون خانواده، تنها تا زمان حضور فرزندان باشد، بلکه پس از استقلال فرزندان، پدر و مادر باید بتوانند با آرامش به زندگی مشترک ادامه دهند، در غیر این صورت افزون بر تحمل سختی فراوان پیش از استقلال فرزندان، پس از آن نیز قادر به ادامه زندگی مشترک نخواهند بود. باید بتوان دوران میانسالی و کهنسالی را با تجربه‌های اندوخته دلنشین کرد و این جز با پذیرش عیب‌های خود و عیب‌های همسر بدست نخواهد آمد.

آنان، زیان می‌بیند و در نتیجه یا خودشان کنار می‌روند و یا برکنارشان می‌سازند و حتی ممکن است سازمان زیر مدیریت آنان منحل شود. ولی چون انحلال خانواده هرگز نباید پیش آید، مدیران خانواده نخواهند توانست با هر نوع دید و نگرشی به زندگی، خانواده را در راستای منافع همه‌ی اعضای آن و منافع ملی هدایت کنند. سخن از نگرش به زندگی می‌تواند بسیار گوناگون باشد. در این بحث، ضمن پرهیز از تکرار آنچه که در درس خانواده در اسلام خوانده‌اید، به چند نکته اشاره می‌شود:

الف - خوشبینی: هرکسی می‌تواند دنیا را از زاویه‌ای منفی یا مثبت ببیند، ولی پذیرش مدیریت خانواده به دلیل نوع پذیرش که کاملاً خودخواسته است و زندگی مشترک با همسر و سپس پرورش فرزندان و 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 مدیران و سپس از سوی فرزندان نیز انجام می‌گیرد. مدیریت خانواده نمی‌تواند، به زندگی نگرش منفی داشته باشد و گرنه زندگی خانواده اگر هم ادامه یابد، بسیار پررنج خواهد بود. از سویی، برای انگیزش اعضای خانواده که شرط لازم مدیریت بهینه خانواده است، مدیران بدون نگرش خوش بینانه، نمی‌توانند موفق شوند. مدیریت خانواده اگر رشد روانی خود را با بدبینی متوقف کند چگونه می‌تواند موجب رشد روانی فرزندان شود و از این راه برای آنان، انگیزه‌ی انجام درست همه‌ی امور زندگی، از آموزش تا کار را ایجاد کند.

ب - فداکاری: ماهیت خانواده و مدیریت آن، در تمام مراحل، فداکاری و از خودگذشتگی اعضا را نسبت به هم می‌طلبد. تشکیل خانواده و مدیریت درست 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 هرچه مدیریت آن با چنین نگرش و رفتاری خانواده را اداره کند، موفق‌تر خواهد بود.

ج - عدالت خواهی: مدیران خانواده باید عدالت خواه باشند و دادگرانه در امور خانواده داوری 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. از آنجا که در طول تاریخ کشور ما، عدالت خواهی از صفات بارز مردمان این سرزمین می‌باشد، لازم است در خانواده نهادینه شود.

د - دیگر نگرشها: مدیریت خانواده باید به سهم خود به منافع ملی و تأمین آن باور داشته باشد و گرنه جامعه امکان توسعه و تداوم نخواهد داشت و بی‌ثباتیهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی امنیت جامعه را زیر تأثیر قرار می‌دهد و از این رهگذر، خانواده گاه دچار آسیبهای جبران ناپذیر می‌شود. مدیریت خانواده باید نسبت به سرنوشت جامعه احساس مسؤولیت کرده، اجرای قوانین را

وظیفه‌ی خود بداند. مدیریت خانواده قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران را باید سند مقدسی بداند که بر پایه‌ی آن اختیارات و مسؤولیتهای مسؤولان و حقوق و مسؤولیتهای افراد ملت تعریف شده است و تنها با رعایت آن به عنوان پیمان ملی، همبستگی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور می‌تواند تأمین شود.

مدیریت خانواده باید تأمین نیازهای زیستی خانواده را تا آن حد مورد توجه قرار دهد، که به تأمین رشد روانی اعضای خانواده آسیب نرساند. در وضعیت اقتصادی و اجتماعی کنونی که هزینه‌ها بالا و درآمدها کم است و هر روز نیز کالایی با فریبندگی بیشتر و با تبلیغات بسیار عرضه می‌شود این خطر وجود دارد، که خانواده همه‌ی نیرو و توان خود را برای تأمین نیازهای زیستی خانواده به کار اندازد. مدیر خانواده در این شرایط، مدیریت اقتصادی و مدیریت هزینه‌های خانواده را باید به گونه‌ای انجام دهد، که تأمین نیازمندیهای انسانی و معنوی افراد خانواده نیز ممکن گردد. در واقع تأمین نیازهای زیستی خانواده باید وسیله‌ای برای رشد روانی افراد آن قرار گیرد و نه هدف خانواده.

۶-۳-۱- نتیجه و جمع‌بندی: در این بخش، در بررسی تفاوت‌های موجود بین هدفها در مدیریت خانواده و مدیریت در دیگر عرصه‌ها، به وجود عنصر از خودگذشتگی و رفع نیازهای انسانی اعضای خانواده از سوی مدیران در مدیریت خانواده اشاره شد که در دیگر عرصه‌های اجتماعی مدیریت، این عامل تا این درجه اهمیت ندارد. هم‌چنین به تعدد مدیریت در مدیریت خانواده، همراه با وحدت در تصمیم‌گیریها از راه گفتگو، آموزش و راهنمایی یکدیگر و تقسیم کار اشاره شد. به پویایی بیشتر مدیریت خانواده به دلیل دگرگون‌شدن شرایط با تولد فرزندان و بزرگ شدن آنان، در مقایسه با پویایی در دیگر زمینه‌های اجتماعی اشاره شد و گفته شد که مدیریت خانواده باید به گونه‌ای اعمال شود، که مانند مدیریت در دیگر زمینه‌های اجتماعی، به انحلال خانواده و یا برکناری مدیریت آن منجر نگردد. از ضرورت داشتن نگرشهای مثبت نسبت به زندگی از سوی مدیریت خانواده، به دلیل تأثیر این نوع نگرشها در مدیریت بهینه خانواده و در تأمین منافع ملی سخن رفت. مدیریت خانواده با توجه به آنچه گفته شد، مدیریتی ویژه، چندگانه، پویا و دادگرانه است. مدیران خانواده در صورت کسب دانش و مهارت‌های نخستین و آماده کردن ذهن خود برای آموختن از تجربه‌ها، نه تنها توانایی پرورش فرزندان را پیدا می‌کنند، بلکه خود نیز در روند مدیریت بسیار آموخته می‌شوند.

۴-۱- نتیجه و جمع‌بندی فصل اوّل

مدیریت را دانشی دانستیم که برای انجام هرکاری رعایت اصول آن، مفید و ضروری است. بحث اصلی این است که هرکاری را چگونه انجام دهیم تا با کمترین هزینه‌ی مادی و معنوی، بیشترین نتیجه‌ی کمی و کیفی را به‌دست آوریم. با چنین نگرشی به مدیریت، هر فردی برای اداره کردن و یا گرداندن امور شخصی، خانوادگی و ... ناگزیر است اصول مدیریت را بداند و از آنها برای دستیابی به نتیجه‌ی بهتر، استفاده کند.

تفاوت زندگی فردی، خانوادگی و ملی به‌طور عمده به این مربوط می‌شود که چگونه مدیریت از امکانات، منابع و ابزارها استفاده کرده است. جستجوی بهترین شیوه‌ی مدیریت درباره‌ی هرکاری از خرد تا کلان، از فردی تا اجتماعی، وظیفه‌ی همه افراد جامعه است. در این جستجو، انسان در درجه‌ی نخست، خود را آموزش می‌دهد و با ارتقای معنوی خویش، مهارت‌های جدیدی به‌دست می‌آورد و مهارت‌های پیشین را تکمیل می‌کند. در صورت پدیدار شدن همگانی این کنجکاوی که چگونه اداره‌ی هر امری را تکمیل و بهتر کنیم و شیوه‌های جدید ابداع نماییم به نظر می‌رسد، گامی اساسی برای بهبود زندگی فردی و خانوادگی و توسعه‌ی کشور برداشته شده است.

داشتن هدف، واقع‌بینی در تعیین هدفها و هماهنگی آن با امکانات موجود و آینده، ایجاد همدلی در رسیدن به هدفها در خانواده گرچه در معنای مدیریت گنجانیده شده است، ولی اینها پایه‌ی زیستن و وسیله‌ی تسلط انسان بر سرنوشت خویش است.

در بررسی وظایف مدیر، از برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، هماهنگی، ارزشیابی و نظارت، آموزش از تجربه‌ی کار انجام شده و بالاخره ایجاد انگیزه در خود و دیگران گفتگو شد. در حقیقت، رعایت موارد برشمرده شده، وظیفه هر انسان برای بهبود سرنوشت خود، خانواده و میهنش می‌باشد. گرچه اصول برشمرده را جزیی از دانش مدیریت به شمار آوردیم، ولی همه‌ی ما در زندگی روزمره دانسته یا ندانسته، کم و بیش این اصول را بکار می‌بریم، منتها نه در تمام موارد زندگی و نه کاملاً اندیشیده شده. مهمترین زمینه‌ای که رعایت اصول مدیریت، تأثیر سرنوشت سازی بر فرد و اعضای آن دارد خانواده است. خانواده، در صورت اعمال مدیریت درست، ضمن استفاده از همه نیروهایش برای بهبود مادی و معنوی خویش، این نیروها را در عمل پرتوان تر می‌سازد. در چنین شرایطی، فرزندان که مدیریت بهتری را آموخته‌اند پرورش می‌یابند و از وجود آنان خانواده‌های جدید، مدیران آینده‌ی کشور در تمام سطوح، بهتر عمل خواهند کرد.

به این ترتیب، مسؤولیت ما در فراگیری اصول مدیریت و عمل به آن و پرورش ذهن خویش بر

آن پایه، مسئولیتی فردی و یا صرفاً خانوادگی نیست، بلکه مسئولیتی ملی و جهانی است. پیاده کردن اصول مدیریت می‌تواند از هم اکنون در زندگی روزانه، از درس خواندن گرفته تا انجام کارهای خانه و آموختن هنر و مهارت‌های دیگر، یاورمان باشد. برای انجام هرکاری باید انگیزه داشت و برای رسیدن به آن برنامه‌ریزی کرد و بتدریج، با ایجاد ظرفیت برای نیروهای خود، رسیدن به هدف را آسان‌تر سازیم. موفقیت در فراگیری حتی یک درس می‌تواند، علاوه بر دلالت بر توانایی‌های ما، موجب سرایت دادن همان توانایی‌ها به دیگر درس‌ها و کارها شود. آمادگی برای تصحیح هدف و هماهنگ کردن آن با امکانات کنونی، همان اندازه دارای اهمیت است، که آماده کردن شرایط برای پیگیری موفقیت‌آمیز هدف کنار گذاشته‌شده، در مرحله‌ی بعد. حتی موفقیت‌های کوچک می‌تواند و باید موفقیت‌های بزرگ‌تر و مهم‌تری برایمان به ارمغان آورد. در موفقیت‌ها، برخلاف شکست‌ها که ناامیدی به بار می‌آورد، غرور و خودبزرگ‌بینی ممکن است پدیدار شود، که به اندازه‌ی خود کوچک‌بینی و ناامیدی، زیان‌آور است.

تشکیل خانواده و مدیریت آن که امری بسیار حیاتی است، تدارک و آمادگی قبلی می‌طلبد و آموختن و بکارگیری مدیریت بهینه پیش از ازدواج، می‌تواند تضمینی برای مدیریت بهتر خانواده باشد. یادگیری استفاده‌ی بهینه از امکانات هرچند اندک برای رسیدن به نتایج پذیرفتنی، تمرینی است که بر مهارت‌های مدیریتی ما می‌افزاید و در آینده، مدیران خانواده‌ی شایسته‌تری را تحویل جامعه می‌نماید. افزون بر اینکه این نتیجه مدیران کارآمدتر و فرزانه‌ای را برای اداره‌ی کشور فراهم می‌کند. ارتباط میان مدیریت فرد، خانواده، نهادها و سازمان‌های اجتماعی سبب می‌شود تا بهبودی در هر زمینه بر دیگر زمینه‌ها تأثیر گذارد.