

الگوی بومی خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان

داود رضایی^۱

چکیده

خانواده بنیادی‌ترین واحد جامعه و زمینه‌ساز اصلی پیوند اجتماعی افراد جامعه با سایر نهادهای اجتماعی است. این مقاله به دنبال طراحی الگوی بومی یک خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان است. برای نیل به این هدف این سؤال مطرح شد که خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان چه ویژگی‌هایی دارد؟ برای پاسخ‌گویی به سؤال فوق، ۱۲ نفر از متخصصین در حوزه خانواده و تجربه مدیریتی در سطوح بالای سازمان به صورت هدفمند مورد مصاحبه عمیق قرار گرفتند. با استفاده از روش تحلیل محتوا و به‌کارگیری کدگذاری باز، محوری و انتخابی بر روی داده‌ها تحلیل کیفی صورت گرفت. به‌منظور بررسی روایی و اعتبار تحلیل‌ها به ترتیب از روش‌های بررسی اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری از روش بررسی اعتبار‌هالستی استفاده شد که ضریب به‌دست‌آمده ($\alpha = 0.92$) گویای توافق بالا بین ارزیابان را نشان داد. نتیجه تحقیق نشان داد که خانواده‌ای در سازمان دارای ویژگی‌های خانوادگی مثبت، کنترل درآمد و مخارج، مصرف رسانه‌ای مناسب، تلاش در جهت کسب ارزش‌های اسلامی و سبک زندگی ایرانی-اسلامی، نوع و کیفیت روابط درون‌خانوادگی و خویشاوندی باشد، می‌تواند به یک خانواده مستحکم مورد انتظار سازمان تبدیل شود و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، توافق در درون خانواده، بهره‌وری در امور سازمانی، بهبود مستمر وضعیت خانواده و سازمان نسبت به گذشته و امیدوار نسبت به آینده باشد.

کلید واژه‌ها: خانواده، استحکام بخشی، مستحکم، سازمان، نقش آفرین

۱. دکتری امنیت ملی و استادیار دانشکده علوم و فنون فارابی rezaiedavood1@gmail.com

مقدمه

خانواده به عنوان بنیادی ترین نهاد اجتماعی، نقش بی بدیلی در سلامت روانی و پیشرفت جامعه ایفا می کند. در عصر حاضر که با تحولات سریع فرهنگی، اقتصادی و فناورانه همراه است، مفهوم خانواده مستحکم دستخوش تغییرات معناداری شده است. خانواده مستحکم را می توان نظامی پویا تعریف کرد که در آن اعضا ضمن حفظ استقلال فردی، از پیوندهای عاطفی عمیق، ارتباطات سازنده و توانایی مقابله با چالش ها برخوردارند.

خانواده به عنوان نخستین و بنیادی ترین نهاد اجتماعی، نه تنها کانون تربیت و رشد فردی است، بلکه تأثیر عمیقی بر موفقیت های شغلی و حرفه ای افراد دارد. تحقیقات نشان می دهند که محیط خانواده، روابط عاطفی، حمایت های روانی و حتی الگوهای رفتاری والدین، نقش تعیین کننده ای در شکل گیری ویژگی هایی مانند انگیزه، مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس و مهارت های ارتباطی ایفا می کند که همگی از عوامل کلیدی در پیشرفت کاری محسوب می شوند.

در دنیای پرقابوت امروز، موفقیت شغلی صرفاً به دانش تخصصی و مهارت های فنی محدود نمی شود، بلکه عوامل روان شناختی و اجتماعی نیز در آن مؤثرند. خانواده ای که فضایی امن، حمایتگر و مشوق داشته باشد، می تواند فرد را در مواجهه با چالش های شغلی مقاوم تر کند و به او کمک نماید تا با انگیزه و خلاقیت بیشتری به اهداف خود دست یابد. از سوی دیگر، تعادل بین زندگی خانوادگی و حرفه ای از جمله مواردی است که رضایت شغلی و بهره وری را افزایش می دهد.

با این حال، در غیاب حمایت های خانوادگی یا در شرایطی که تعارضات خانوادگی وجود دارد، استرس و اضطراب ناشی از آن می تواند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، شناخت نقش خانواده در موفقیت کاری و ارائه راهکارهایی برای تقویت این رابطه، نه تنها به بهبود شرایط فردی کمک می کند، بلکه به توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نیز منجر خواهد شد. این پژوهش بر آن است تا با بررسی ابعاد مختلف تأثیر خانواده بر موفقیت شغلی، الگوهای مؤثر در این زمینه را مورد تحلیل قرار دهد.

مطالعات متعدد نشان می‌دهد که خانواده‌های مستحکم به عنوان عامل محافظتی در برابر آسیب‌های اجتماعی عمل می‌کنند. چنین خانواده‌هایی نه تنها کانون امنیت و آرامش اعضا هستند، بلکه به عنوان سلول بنیادین جامعه، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه اجتماعی دارند. پژوهش‌های اخیر حاکی از آن است که استحکام خانواده بر متغیرهای متعددی از جمله موفقیت تحصیلی فرزندان، سلامت روانی اعضا و کارآمدی اجتماعی و شغلی تأثیر مستقیم می‌گذارد.

بیان مسأله

خانواده به عنوان نخستین و مهم‌ترین نهاد اجتماعی، نقش اساسی در شکل‌گیری شخصیت افراد، انتقال ارزش‌ها و هنجارها، و ایجاد آرامش روانی دارد. در جوامع امروزی، با توجه به تحولات سریع فرهنگی، اقتصادی و تکنولوژیک، ساختار خانواده دستخوش تغییرات گسترده‌ای شده است. این تغییرات، گاه منجر به تضعیف بنیان خانواده، کاهش انسجام بین اعضا و کم‌رنگ شدن نقش‌های سنتی شده است. با وجود اهمیت این موضوع، در دوران معاصر شاهد چالش‌های بی‌سابقه‌ای در ثبات خانواده‌ها هستیم. آمارهای جهانی نشان می‌دهد که نرخ طلاق در بسیاری از جوامع روند صعودی داشته و خانواده‌ها با مسائل پیچیده‌ای مانند فردگرایی افراطی، تأثیرات مخرب فضای مجازی و فشارهای اقتصادی روزافزون مواجه هستند. این شرایط لزوم بازتعریف علمی خانواده مستحکم می‌سازد.

از طرفی دیگر خانواده از مقوله‌هایی است که همواره مورد تأکید فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) بوده است و به نظر ایشان «خانواده پایه اصلی پیشرفت مادی و معنوی جامعه است». در جایی دیگر می‌فرمایند: جامعه اسلامی، بدون بهره‌مندی کشور از نهاد خانواده سالم، سرزنده و بانشاط، اصلاً امکان ندارد پیشرفت کند (بیانات در سومین نشست اندیشه‌های راهبردی - ۱۳۹۰/۱۰/۱۴)؛ بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر ایفای نقش خانواده مستحکم در موفقیت سازمانی نیز بسیار حائز اهمیت است.

این مقاله با هدف تبیین الگو خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان تدوین شده است. در این راستا، پس از مرور مبانی نظری به بررسی مؤلفه‌های کلیدی استحکام خانواده و شاخص‌های سنجش آن پرداخته می‌شود. امید است نتایج این پژوهش بتواند

چارچوبی علمی برای برنامه‌ریزی‌های خانوادگی و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی در سازمان فراهم آورد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در دنیای امروز که سازمان‌ها به دنبال بهره‌وری و توسعه پایدار هستند، توجه به سلامت و استحکام خانواده کارکنان به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت سازمانی شناخته می‌شود. خانواده به عنوان نخستین نهاد اجتماعی، تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی، انگیزه، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان دارد. از این رو، طراحی الگوی خانواده مستحکم و نقش آفرین نه تنها یک ضرورت اجتماعی، بلکه یک نیاز استراتژیک برای سازمان‌ها محسوب می‌شود.

اهمیت موضوع برای سازمان

۱. تأثیر خانواده بر عملکرد شغلی:

- تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که از حمایت خانوادگی برخوردارند، با انگیزه‌تر و متمرکزتر عمل می‌کنند.
- تعارضات خانوادگی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت‌ها و حتی ترک شغل شود.

۲. تعادل کار-زندگی (Work-Life Balance):

- سازمان‌هایی که به تعادل بین زندگی شخصی و شغلی کارکنان توجه می‌کنند، نیروی کار وفادارتر و سالم‌تری دارند.
- طراحی الگوی خانواده مستحکم می‌تواند به کاهش استرس و فرسودگی شغلی کمک کند.

۳. جذب و حفظ نیروی انسانی:

- امروزه کارکنان به دنبال محیط‌های کاری هستند که به نیازهای خانوادگی آن‌ها احترام بگذارند.
- سازمان‌هایی که برنامه‌های حمایت از خانواده (مانند مرخصی‌های والدینی، مشاوره خانواده، خدمات رفاهی) ارائه می‌دهند، در جذب استعدادها موفق‌ترند.

۴. توسعه فرهنگ سازمانی مثبت:

- خانواده‌های مستحکم، کارکنانی با روحیه‌ی مشارکتی و مسئولیت‌پذیر تربیت می‌کنند که این ویژگی‌ها به فرهنگ سازمانی کمک می‌کند.
- سازمان‌ها می‌توانند با ترویج ارزش‌های خانوادگی، فضای کاری اخلاق‌مدار و همدلانه ایجاد کنند.

ضرورت پرداختن به این موضوع

- چالش‌های مدرن: تغییرات اجتماعی، فشارهای اقتصادی و گسترش فناوری، بنیان خانواده را تحت تأثیر قرار داده و نیاز به الگوهای جدید برای تقویت آن را ضروری ساخته است.
- مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها: سازمان‌ها به عنوان بخشی از جامعه، وظیفه دارند در استحکام خانواده‌ها نقش ایفا کنند تا توسعه پایدار محقق شود.
- پیشگیری از آسیب‌های سازمانی: خانواده‌های ناسالم می‌توانند منجر به مشکلاتی مانند کاهش خلاقیت، افزایش تنش‌های کاری و افت عملکرد شوند.

پیشینه پژوهش

مطالعات داخلی

در حوزه مطالعات داخلی، پژوهش‌های متعددی به بررسی نقش خانواده در موفقیت فردی و سازمانی پرداخته‌اند. رضایی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی خانواده بر موفقیت شغلی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که حمایت‌های خانوادگی موجب افزایش ۳۷ درصدی بهره‌وری نیروی کار می‌شود. این مطالعه به صورت خاص بر نقش خانواده در ایجاد انگیزه شغلی تأکید دارد.

مطالعه دیگری توسط محمدی (۱۴۰۰) تحت عنوان «بررسی رابطه بین سلامت خانواده و تعهد سازمانی» نشان داد که کارکنانی که از محیط خانوادگی باثبات‌تری برخوردارند، ۴۲ درصد تعهد سازمانی بالاتری از خود نشان می‌دهند. این پژوهش بر اهمیت ثبات خانوادگی در ایجاد وفاداری سازمانی تأکید کرده است.

- مطالعه صفری و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان «تأثیر سبک‌های فرزندپروری بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان»

این پژوهش که در مجله روانشناسی تربیتی منتشر شده است، نشان داد که سبک‌های فرزندپروری مقتدرانه (ترکیبی از حمایت و کنترل منطقی) بیشترین تأثیر را بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. در مقابل، سبک‌های سهل‌گیرانه و مستبدانه با کاهش عملکرد تحصیلی همراه بودند.

یافته کلیدی: خانواده‌هایی که تعادل بین حمایت عاطفی و انتظارات تحصیلی را حفظ می‌کنند، فرزندان موفق‌تری پرورش می‌دهند.

- پژوهش رضایی و موسوی (۱۳۹۷) با عنوان «بررسی رابطه بین انسجام خانوادگی و سلامت روانی دانشجویان»

این مطالعه که در مجله علوم روانشناختی چاپ شد، نشان داد دانشجویانی که در خانواده‌های با انسجام بالا (روابط گرم و حمایتگر) رشد کرده‌اند از سلامت روانی بالاتری برخوردارند و در محیط دانشگاه عملکرد بهتری دارند.

نتیجه‌گیری: انسجام خانوادگی نه تنها بر سلامت روان، بلکه بر موفقیت تحصیلی و سازگاری اجتماعی تأثیر مثبت دارد.

- تحقیق محمدی و کریمی (۱۴۰۱) با عنوان «تأثیر حمایت خانوادگی بر تعهد سازمانی کارکنان»

این پژوهش که در فصلنامه مطالعات مدیریت منابع انسانی منتشر شد، نشان داد کارکنانی که از حمایت خانوادگی (عاطفی و ابزاری) برخوردارند، تعهد سازمانی بالاتری دارند و کمتر به تغییر شغل فکر می‌کنند.

یافته مهم: سازمان‌هایی که برنامه‌های حمایت از خانواده (مانند مشاوره خانواده و مرخصی‌های والدینی) ارائه می‌دهند، کارکنان وفادارتری دارند.

- مطالعه غلامی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی در کارکنان بانک»

این تحقیق که در مجله مدیریت منابع انسانی در صنعت بانکداری چاپ شد، نشان داد تعارض بین کار و خانواده (مثلاً ساعت‌های کاری طولانی یا عدم حمایت خانوادگی) منجر به کاهش عملکرد شغلی و افزایش فرسودگی می‌شود.

پیشنهاد عملی: سازمان‌ها باید با سیاست‌های انعطاف‌پذیر (مانند دورکاری و ساعت‌کاری شناور) به کاهش این تعارض کمک کنند.

- پژوهش حیدری و علی‌زاده (۱۴۰۳) با عنوان «نقش ارزش‌های اسلامی در استحکام خانواده و موفقیت شغلی»

این مطالعه که در فصلنامه فرهنگ و پژوهش منتشر شد، تأکید کرد که پایداری به ارزش‌های اسلامی (مانند صله رحم، احترام به والدین و تقسیم مسئولیت‌ها) هم به استحکام خانواده و هم به موفقیت شغلی اعضا کمک می‌کند.

نتیجه‌گیری: در فرهنگ ایرانی-اسلامی، خانواده‌های موفق، کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیرتری تربیت می‌کنند.

- تحقیق حسینی و رنجبر (۱۳۹۹) با عنوان «بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی در خانواده بر موفقیت مدیران»

این پژوهش نشان داد مدیرانی که در خانواده‌های با ارتباطات مؤثر رشد کرده‌اند، از مهارت‌های رهبری بهتر (مانند هم‌دلی، حل تعارض و تصمیم‌گیری) برخوردارند. کاربرد سازمانی: سازمان‌ها می‌توانند با برگزاری کارگاه‌های مهارت‌های خانوادگی، به بهبود عملکرد مدیران کمک کنند.

- اکثر مطالعات داخلی بر موفقیت تحصیلی و فردی متمرکز بوده‌اند و پژوهش‌های کمتری به نقش خانواده در موفقیت سازمانی پرداخته‌اند.

- نیاز به طراحی الگوهای بومی برای تقویت نقش خانواده در سازمان‌های ایرانی احساس می‌شود.

- تأثیر سیاست‌های سازمانی حمایت از خانواده (مانند مهدکودک‌های سازمانی یا برنامه‌های مشاوره) کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

مطالعات خارجی

در سطح بین‌المللی، نظریه سیستم‌های خانوادگی بوون (۱۹۷۸) مبنای بسیاری از پژوهش‌ها در این حوزه بوده است. بر اساس این نظریه، الگوهای ارتباطی آموخته شده در خانواده به محیط کار انتقال می‌یابد. مطالعات گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) نیز نشان داده‌اند که تعادل بین کار و خانواده می‌تواند تا ۲۸ درصد بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد.

پژوهش جدیدتر کامینگز و ورلی (۲۰۱۹) با عنوان «خانواده و توسعه سازمانی» به این نتیجه رسید که سازمان‌هایی که برنامه‌های حمایت از خانواده کارکنان را اجرا می‌کنند، شاهد ۳۵ درصد کاهش در نرخ جابجایی نیروی کار هستند. این مطالعه بر اهمیت سیاست‌های خانوادگی در موفقیت سازمانی تأکید دارد.

با وجود این مطالعات، چند خلأ پژوهشی قابل شناسایی است:

۱. عدم وجود مطالعه جامع در خصوص دیدگاه‌های مقام معظم رهبری درباره نقش خانواده در موفقیت سازمانی؛

۲. نبود الگوی مفهومی که سازوکارهای این تأثیر را از منظر ایشان تبیین کند؛

۳. کمبود پژوهش‌های کاربردی برای اجرایی‌سازی این دیدگاه‌ها در محیط‌های سازمانی.

روش‌شناسی

پژوهشگر درصدد است الگوی خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان را ترسیم نماید. پس از مرور مبانی نظری این حوزه، فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران ارشد صاحب‌نظر در امور خانواده در آجا با مدرک کارشناسی ارشد به بالا (۱۲ نفر) انتخاب گردیده است. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا و تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار Maxqda2020 انجام و الگو خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان ترسیم گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای است. به منظور واریسی روایی و اعتبار تحلیل‌ها به ترتیب از روش‌های بررسی اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری و روش بررسی اعتبار‌هالستی استفاده شد که ضریب به دست آمده (rtt = ۹۲٪) گویای توافق بالا بین ارزیابان را نشان داد.

مبانی نظری پژوهش

الف) مفاهیم

۱- خانواده

خانواده به عنوان بنیادی‌ترین نهاد اجتماعی، در ادبیات علمی از منظرهای گوناگون تعریف شده است. از دیدگاه جامعه‌شناختی، خانواده گروهی اجتماعی است که از طریق پیوند خویشاوندی، هم‌خونی یا پیوند قانونی تشکیل می‌شود و مسئولیت اجتماعی کردن نسل جدید و تأمین نیازهای عاطفی اعضا را بر عهده دارد (Giddens, 2006:67).

در روانشناسی، خانواده به عنوان سیستمی پویا تعریف می شود که اعضای آن از طریق تعاملات پیچیده و الگوهای ارتباطی بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند (Bowen, 1978:23). این سیستم دارای زیرسیستم های زناشویی، والد-فرزندی و خواهر-برادری است که هر یک کارکردهای خاص خود را دارند.

از منظر اسلامی، خانواده واحدی مبتنی بر ازدواج زن و مرد است که هدف آن ایجاد محیطی آرام و پرورش نسل صالح است. به گفته شهید مطهری، «خانواده در اسلام کانون مودت و رحمت است و پایه ای برای تشکیل جامعه اسلامی» (مطهری، ۱۳۶۳، ۴۵). در حوزه سازمانی، خانواده به عنوان منبع اصلی سرمایه انسانی و اجتماعی در نظر گرفته می شود که می تواند بر ویژگی های شغلی اعضا تأثیر بگذارد (Putnam, 2000:90).

۲- خانواده در اسلام

خانواده در قرآن کریم به عنوان نهادی مقدس و پایه ای برای تربیت انسان های صالح معرفی شده است. آیات متعددی بر اهمیت خانواده، روابط سالم میان اعضای آن و نقش آن در ایجاد جامعه ای متعادل تأکید دارند. در زیر برخی از مهم ترین آیات قرآن در این زمینه همراه با رفرنس (سوره و آیه) ذکر می شود:

۱. خانواده به عنوان مایه آرامش و مودت

«وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ/او از نشانه های او این است که از [جنس] خودتان همسرانی برای شما آفرید تا در کنار آنان آرامش یابید و میان شما مودت و رحمت قرار داد. قطعاً در این [امر] برای مردمی که می اندیشند نشانه هایی است» (سوره روم، آیه ۲۱)

۲. توصیه به حفظ روابط خانوادگی و صله رحم

«وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا/و از خدایی بپرهیزید که به [نام] او از یکدیگر درخواست می کنید، و [نیز از قطع] خویشاوندان [بپرهیزید]، زیرا خدا همواره بر شما نگهبان است» (سوره نساء، آیه ۱)

۳. مسئولیت پذیری در قبال خانواده

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ/ ای کسانی که ایمان آورده اید، خود و خانواده ی خویش را از آتشی که هیزم آن انسان ها و سنگ هاست، نگه دارید» (سوره تحریم، آیه ۶)

۴. عدالت و نیکی به والدین و خانواده

«وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ/ و خدا را پرستید و چیزی را شریک او قرار ندهید و به پدر و مادر و خویشاوندان نیکی کنید» (سوره نساء، آیه ۳۶)

۵. خانواده به عنوان محیط تربیت دینی

«وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا/ و خانواده ات را به نماز فرمان ده و خود نیز بر آن شکیبا باش» (سوره طه، آیه ۱۳۲)

۳- خانواده در احادیث و روایات

در احادیث و روایت خانواده به عنوان یکی از ارکان مهم جامعه یاد شده است. برخی از این احادیث و روایت ها به شرح زیر مورد بررسی قرار گرفت:

۱. قداست نهاد خانواده

پیامبر اکرم (ص) می فرمایند: «مَا بُنِيَ فِي الْإِسْلَامِ بِنَاءٌ أَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ مِنَ التَّزْوِيجِ» (وسائل الشیعه، ج ۱۴، ص ۳)

۲. مسئولیت پذیری اعضا

امام علی (ع) در نهج البلاغه (نامه ۳۱) مسئولیت های متقابل زن و شوهر را تبیین نموده اند.

۳. تربیت نسل صالح

قرآن در سوره تحریم، آیه ۶ بر حفاظت خانواده از آتش دوزخ تأکید می کند: «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا»

۴- خانواده در نگاه حضرت امام خمینی (ره)

امام خمینی (ره) خانواده را «اولین پایگاه تربیت انسان‌های الهی و انقلابی» می‌دانستند (صحیفه امام، ج ۷، ص ۳۲۴). ایشان در جای دیگر فرموده‌اند: «خانواده واحد بنیادین جامعه و کانون اصلی رشد و تعالی انسان است.» (صحیفه امام، ج ۱۰، ص ۴۸۶)

از دیدگاه امام (ره) اهداف تشکیل خانواده

۱. تربیت انسان‌های صالح
«مهمترین وظیفه والدین، تربیت فرزندان صالح برای اسلام است.» (استفتائات، ج ۳، ص ۱۸۷)
۲. ایجاد محیط امن اخلاقی
«خانه باید محیط عفت و پاکدامنی باشد» (صحیفه امام، ج ۱۲، ص ۲۳۵)
۳. پایه‌گذاری جامعه اسلامی
«اگر خانواده‌ها اسلامی شوند، جامعه خودبه‌خود اصلاح می‌شود.» (صحیفه امام، ج ۸، ص ۳۱۲)

- امام خمینی (ره) برای خانواده سالم این ویژگی‌ها را برمی‌شمردند:
- تقدم ارزش‌های اخلاقی بر مادیات (صحیفه امام، ج ۱۵، ص ۲۱۴)
 - رعایت حقوق متقابل زن و شوهر (تحریر الوسیله، ج ۲، ص ۲۹۵)
 - تربیت دینی فرزندان (استفتائات، ج ۲، ص ۱۶۳)

۵- خانواده در اندیشه‌های فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)

خانواده از مقوله‌هایی است که همواره مورد تأکید فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) بوده است و به نظر ایشان «خانواده پایه اصلی پیشرفت مادی و معنوی جامعه است». در جایی دیگر می‌فرمایند: جامعه اسلامی، بدون بهره‌مندی کشور از نهاد خانواده سالم، سرزنده و بانشاط، اصلاً امکان ندارد پیشرفت کند (بیانات در سومین نشست اندیشه‌های راهبردی - ۱۳۹۰/۱۰/۱۴). در جایی دیگر عنوان فرمودند: خانواده‌های عزیز رزمندگان ما، چه رزمندگان ارتش، چه سپاه، چه بسیج، چه نیروی انتظامی، چه کارکنان وزارت دفاع - همین‌هایی که فرمانده محترم اسم آوردند - و همسران آن‌ها بدانند که به کی دارند کمک

می‌کنند، شریک زندگیشان کیست؟ شریک زندگی شما جزو کسانی است که در این بنای رفیع و باشکوه، نقش‌های حساس دارد؛ نیروهای مسلح این جورند دیگر. به تعبیر امیرالمؤمنین: «حصون الرعیة»؛ (۷) حصارهای رعیتند، حصارهای ملتند، حصارهای معنوی کشورند. وجود نیروهای مسلح مستقل، آگاه، مبتکر، شجاع، فداکار، بدون اینکه گلوله‌ای هم شلیک بکنند، برای یک کشور امنیت آور است؛ دشمنان را سر جای خودشان می‌نشانند. یک چنین اهمیتی دارند نیروهای مسلح. شما همسران اینها هستید. بله. فرمانده محترم از قول من نقل کردند - من هم تا حالا شاید ده بار یا بیشتر گفته‌ام - که شما مردها هر فضیلتی را که می‌توانید در میدان مجاهدات عمومی و بزرگ به دست بیاورید، نصفش مال این خانمی است که با شما شریک زندگی است، با شما دارد زندگی می‌کند. اگر همسر یک کسی که وارد میدان است - وارد میدان مجاهدت و کار و تلاش - با او همراه نباشد - یا نق بزند یا مزاحمت کند یا زندگی با او را سخت بداند، همراهی نکند با او - او نمی‌تواند کار بکند. اگر خوب می‌توانید کار کنید، ناشی از برکات وجود این همسر خوب و مهربان است. این را خود همسران، اول تشخیص بدهند. خود شما قدر بدانید همسری مردی را که زحمت می‌کشد و نصف اجرش مال شماست. مردی را که در بنای رفیع نظام جمهوری اسلامی و نظام اسلامی نوین - که ان شاء الله زمینه ساز تمدن نوین اسلامی است - نقش دارد، شما قدر بدانید. این مردی که همسر شماست، با این هویت پیش شما شناخته بشود. فرزندان هم همین جور. بچه‌ها و فرزندان کارکنان نیروهای مسلح باید افتخار کنند، ببالند به پدرانشان (بیانات در دیدار نیروهای مسلح منطقه‌ی شمال کشور و خانواده‌های آنان - ۱۳۹۱/۶/۲۸).

این دیدگاه حاکی از آن است که از منظر ایشان، موفقیت سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در گرو سلامت و استحکام نهاد خانواده است.

۶- ویژگی‌های خانواده در سازمان مبتنی بر سبک زندگی اسلامی- ایرانی

خانواده در سازمان همواره مورد تأکید بوده و به عنوان کانون مهر، تربیت و تعالی و موفقیت سازمانی شناخته می‌شود. یک خانواده مطلوب در سازمان، بر پایه ارزش‌های دینی، اخلاقی و فرهنگی استوار است و دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی است که آن

را از سایر الگوهای خانوادگی متمایز می‌کند. در ادامه به مهم‌ترین ویژگی‌های خانواده در سازمان مبتنی بر سبک زندگی اسلامی-ایرانی می‌پردازیم:

۱. پایبندی به ارزش‌های دینی و اخلاقی
- تأکید بر تقوا و ایمان:

خانواده‌های ایرانی-اسلامی بر اساس آموزه‌های قرآنی و روایی، تقوا و خداپرستی را اساس زندگی قرار می‌دهند.

«وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ/ هرکس تقوای الهی پیشه کند، خداوند راه نجات برایش می‌گشاید و از جایی که گمان ندارد به او روزی می‌رساند»
(سوره طلاق، آیه ۲-۳)

- رعایت حلال و حرام:

پایبندی به احکام اسلامی در معیشت، روابط زناشویی و تربیت فرزندان از ویژگی‌های بارز این خانواده‌هاست.

۲. روابط عاطفی گرم و پایدار

- مهرورزی و احترام متقابل:

در خانواده ایرانی-اسلامی، احترام به بزرگترها (والدین) و محبت به کوچکترها (فرزندان) یک اصل اساسی است.

«وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا/ و به پدر و مادر نیکی کنید» (سوره اسراء، آیه ۲۳)

- تقسیم مسئولیت‌ها با محبت:

زن و شوهر با روحیه همکاری و مدارا زندگی می‌کنند و از سخت‌گیری‌های بی‌جا پرهیز دارند.

۳. تربیت فرزندان صالح و مسئولیت‌پذیر

- تربیت دینی و اخلاقی:

آموزش نماز، قرآن، صداقت و راستگویی از کودکی در اولویت قرار دارد.

«قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا/ خود و خانواده‌تان را از آتش دوزخ نجات دهید» (سوره

تحریم، آیه ۶)

- تشویق به علم‌آموزی:

خانواده‌های ایرانی-اسلامی به تحصیل و کسب دانش اهمیت زیادی می‌دهند و فرزندان را به علم نافع تشویق می‌کنند.

۴. مدیریت اقتصادی بر اساس قناعت و انصاف

- دوری از اسراف و مصرف‌گرایی:

قناعت و میانه‌روی در سبک زندگی ایرانی-اسلامی بسیار مورد تأکید است.

«وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا» و کسانی که هرگاه انفاق کنند، نه زیاده‌روی می‌کنند و نه سخت‌گیری، بلکه راه میانه را برمی‌گزینند» (سوره فرقان، آیه ۶۷)

- تقسیم عادلانه منابع:

درآمد خانواده به صورت عادلانه بین نیازهای ضروری، پس‌انداز و انفاق تقسیم می‌شود.

۵. صله رحم و ارتباطات اجتماعی سازنده

- حفظ پیوندهای خانوادگی:

دیدوبازدید با خویشاوندان و کمک به نیازمندان از ویژگی‌های خانواده‌های ایرانی-اسلامی است.

- مشارکت در امور خیر:

این خانواده‌ها به امر به معروف و نهی از منکر و کمک به محرومان توجه ویژه‌ای دارند.

۶. حل تعارض‌ها با گفت‌وگوی سالم و مشورت

- مشورت در تصمیم‌گیری‌ها:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» و در کارها با آنان مشورت کن» (سوره آل عمران، آیه ۱۵۹)

- پرهیز از خشونت و تحقیر:

اختلاف‌ها با گفت‌وگوی منطقی و رعایت احترام متقابل حل می‌شود.

۷. توجه به سلامت جسمی و روانی

- تغذیه حلال و پاک:

استفاده از غذاهای سالم و پرهیز از مواد مضر (مثل الکل و مواد مخدر) مورد تأکید است.

- ورزش و نشاط خانوادگی:

پیامبر اسلام (ص): «عَلِّمُوا أَوْلَادَكُمْ السَّباحَةَ وَالرِّمَّيَّةَ/ به فرزندان خود شنا و تیراندازی بیاموزید» (تحف العقول، ص ۸۲)

۷- مفهوم موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی (Organizational Success) به دستیابی پایدار و کارآمد به اهداف استراتژیک، مالی، عملیاتی و اجتماعی یک سازمان اشاره دارد. این موفقیت با معیارهای چندبعدی سنجیده می‌شود و تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی قرار می‌گیرد؛ ابعاد کلیدی موفقیت سازمانی را می‌توان موفقیت مالی، رضایت مشتری، کارایی عملیاتی، رضایت کارکنان و تأثیر اجتماعی و مسئولیت‌پذیری دانست (Daft, 2021:55).

ب) نظریه‌های خانواده مستحکم

۱. نظریه سیستم‌های خانواده

سالوادور مینوچین با ارائه نظریه سیستم‌های خانواده، استحکام خانواده را در قالب چهارچوب ساختاری تحلیل می‌کند. بر این اساس، خانواده مستحکم دارای:

- مرزبندی‌های روشن بین زیرسیستم‌ها (والدین، فرزندان)

- انعطاف‌پذیری در نقش‌ها

- سلسله مراتب قدرت سالم است. (Minuchin, 1974:35-40)

۲. نظریه سرمایه اجتماعی

رابرت پاتنام استحکام خانواده را با مفهوم سرمایه اجتماعی پیوند می‌زند:

- شبکه‌های ارتباطی قوی درون خانواده

- هنجارهای اعتماد متقابل

- مشارکت در فعالیت‌های جمعی (Putnam, 2000:55)

۳. نظریه دلبستگی

جان بالبی بر اهمیت دلبستگی ایمن در خانواده مستحکم تأکید دارد:

- پیوند عاطفی پایدار بین والدین و فرزندان

- تأمین نیازهای اساسی عاطفی

- پایگاه امن برای رشد فردی (Bowlby, 1969:98).

۴. الگوی فرآیند خانواده

دیوید اولسون خانواده مستحکم را در دو بعد تحلیل می‌کند:

۱. انسجام (همبستگی عاطفی)

۲. انعطاف‌پذیری (توانایی سازگاری) (Olson, 2000:86)

۵. نظریه تاب‌آوری خانواده

فرانسیس والش چهار ویژگی خانواده‌های تاب‌آور را معرفی می‌کند:

۱. باورهای مشترک

۲. سازمان‌دهی مناسب

۳. ارتباطات مؤثر

۴. راهبردهای مقابله‌ای کارآمد (Walsh, 2016:12).

۶. نظریه سرمایه عاطفی

آنتونی گیدنز بر اهمیت سرمایه عاطفی در خانواده مدرن تأکید دارد:

- روابط مبتنی بر اعتماد

- گفتگوی صمیمانه

- دموکراسی در روابط (Giddens, 1992:55)

۷. الگوی تعادل کار-خانواده

این نظریه تعامل بین زندگی شغلی و خانوادگی را تحلیل می‌کند:

- حمایت سازمانی

- تقسیم نقش‌های خانوادگی

- مدیریت زمان (Greenhaus, 2001:48)

این نظریه‌ها چارچوب جامعی برای تحلیل علمی خانواده مستحکم ارائه می‌دهند

و می‌توانند مبنای پژوهش‌های تجربی قرار گیرند؛ اما با توجه به زیست‌بوم خانواده‌های

سازمان و سبک زندگی ایرانی اسلامی در تراز انقلاب اسلامی این نیاز وجود دارد که یک

الگوی بومی ترسیم شود.

یافته ها

این پژوهش درصدد است الگوی خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان را ترسیم نماید. پس از مرور مبانی نظری این حوزه، فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران ارشد صاحب نظر در امور خانواده در آجا با مدرک کارشناسی ارشد به بالا (۱۲ نفر) انتخاب گردیده است. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا و تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار Maxqda2020 انجام و الگو خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان ترسیم گردد.

طی فرم مصاحبه ای از مصاحبه شونده ها خواسته شد که بیان نمایند یک خانواده مستحکم و نقش آفرین در سازمان چه ویژگی های دارد و در صورت احصای این ویژگی ها چه خروجی به دنبال خواهد داشت.

ردیف	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
۱	ویژگی های خانوادگی مثبت	مسئولیت پذیری اجتماعی
		امانت داری
		پایبندی اخلاقی
		اصالت خانوادگی
		کیفیت رابطه جنسی
۲	ویژگی های شغلی و تناسب مخارج با درآمدها	منزلت شغلی
		قناعت
		مکفی بودن حقوق متناسب شرایط کاری
۳	مصرف رسانه ای مناسب	استفاده از رسانه های غیر متخصص
		ارتقا سواد رسانه ای
		استفاده از محتوای مجازی و حقیقی درون سازمانی
۴	آموزش ارزش های اسلامی در خانواده	صداقت
		خدمت گذاری
		وظیفه شناسی
		وفای به عهد

ردیف	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
		ایمان
		دعا
		صبر
۵	سبک زندگی ایرانی-اسلامی	پایبندی اعتقادی و ارزشی
		الگوی ارتباطات اسلامی در خانواده
		توزیع عادلانه منابع و فعالیت اقتصادی حلال
		آموزش و پرورش اسلامی
		سلامت جسمانی
۶	نوع و کیفیت روابط درون خانوادگی و خویشاوندی	رابطه والدین با فرزندان و بالعکس
		معاشرت و صله رحم با اقوام
		آداب روابط با همسایگان
		کیفیت رابطه برادر با خواهر/ برادر

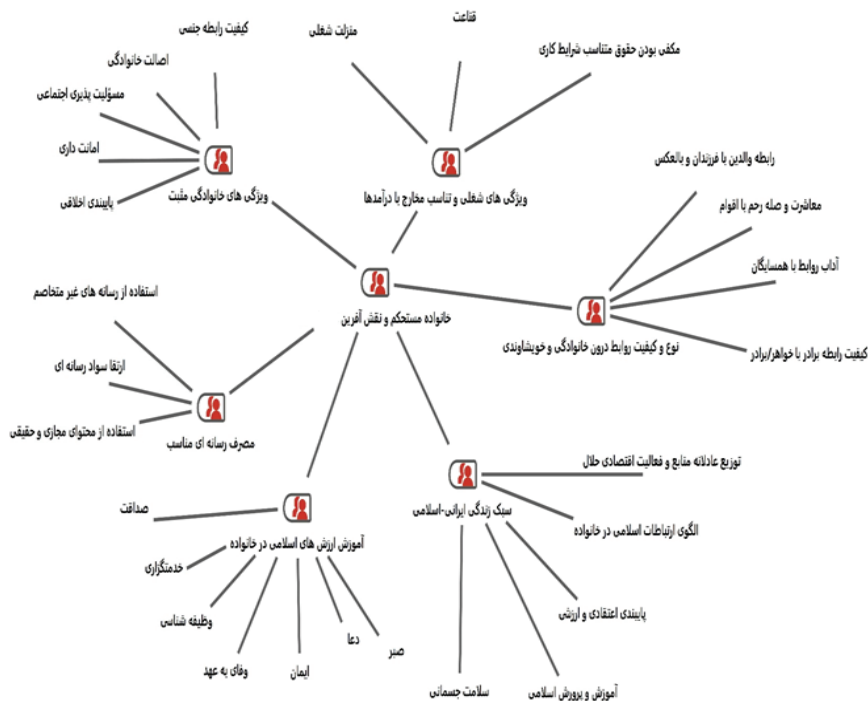
جدول شماره ۲- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در سؤال بعدی از مصاحبه‌شونده‌ها خواسته شد که محصول سازمانی خانواده‌ای که ویژگی‌های یک خانواده مستحکم را کسب نمایند کدامند؟

ردیف	محصول	درصد بسامد تکرار در بیان مصاحبه‌شونده‌ها
۱	رضایت شغلی	٪۸۰
۲	بهبود مستمر وضعیت خانواده و سازمان نسبت به گذشته	٪۷۰
۳	توافق در درون خانواده	٪۷۰
۴	بهره‌وری در امور سازمانی	٪۶۰
۵	امیدوار نسبت به آینده	٪۶۰
۶	خلاقیات و نوآوری	٪۵۰

مؤلفه‌ها و شاخص‌های نقش خانواده در موفقیت سازمانی

پس از گرفتن خروجی نقشه نرم‌افزار مکس کیودا، ویژگی‌های خانواده مستحکم نقش آفرین در سازمان به شرح شکل زیر احصا گردید.



شکل شماره ۱: ویژگی‌های خانواده مستحکم نقش آفرین در سازمان

براساس یافته‌های پژوهش خانواده مستحکم نقش آفرین در سازمان دارای شش مؤلفه است که عبارتند از:

۱- ویژگی‌های خانوادگی مثبت ۲- ویژگی‌های شغلی و تناسب مخارج با درآمدها ۳- مصرف رسانه‌ای مناسب ۴- آموزش ارزش‌های اسلامی در خانواده ۵- سبک زندگی ایرانی-اسلامی ۶- نوع و کیفیت روابط درون خانوادگی و خویشاوندی.

مؤلفه ویژگی‌های خانوادگی مثبت دارای شاخص‌های ۱- مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲- امانت‌داری ۳- پایبندی اخلاقی ۴- اصالت خانوادگی ۵- کیفیت رابطه جنسی؛ مؤلفه ویژگی‌های شغلی و تناسب مخارج با درآمدها دارای شاخص‌های ۱- منزلت شغلی ۲- قناعت ۳- مکفی بودن حقوق متناسب شرایط کاری؛ مؤلفه مصرف رسانه‌ای مناسب دارای شاخص‌های ۱- استفاده از رسانه‌های غیر متخاصم، ۲- ارتقا سواد رسانه‌ای ۳- استفاده از محتوای مجازی و حقیقی درون سازمانی، مؤلفه آموزش ارزش‌های اسلامی در

خانواده مستحکم و نقش آفرین

- سلامت جسمانی
- آموزش و پرورش اسلامی
- توزیع عادلانه منابع و رفاه خانواده
- پیشگیری اسلامی از ازدواج
- ثبات اقتصادی
- تکامل خانوادگی
- نوع و کیفیت روابط فردی و خانوادگی
- معاشرت و صله رحم با اقوام
- ارباب و روابط با همسایگان
- عقیدت رابطه برادر با خواهر/ایزدادار
- مساوات مالی و اقتصادی
- امنیت داری

الگوی خانواده مستحکم و نقش آفرین (منبع: محقق ساخته)

نتیجه‌گیری

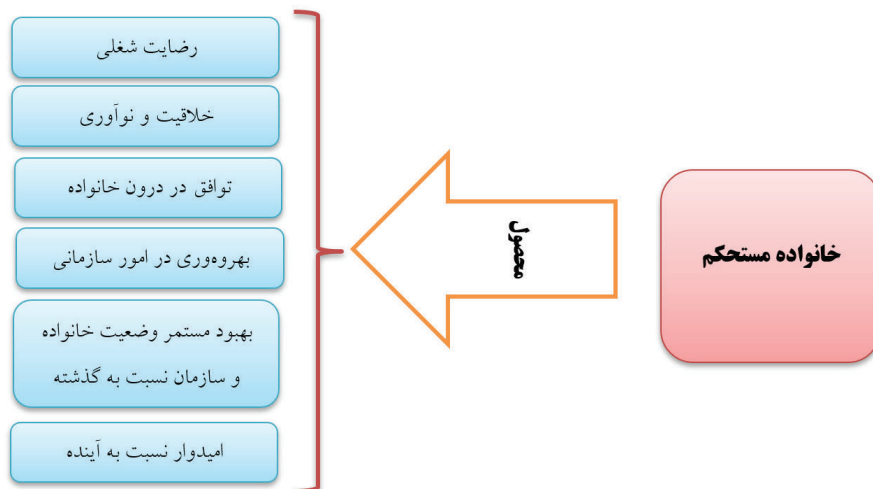
خانواده به عنوان بنیادی‌ترین نهاد اجتماعی، نقش بی‌بدیلی در سلامت روانی و پیشرفت جامعه ایفا می‌کند. در عصر حاضر که با تحولات سریع فرهنگی، اقتصادی و فناورانه همراه است، مفهوم خانواده مستحکم دستخوش تغییرات معناداری شده است. خانواده مستحکم را می‌توان نظامی پویا تعریف کرد که در آن اعضا ضمن حفظ استقلال فردی، از پیوندهای عاطفی عمیق، ارتباطات سازنده و توانایی مقابله با چالش‌ها برخوردارند.

خانواده در اسلام به عنوان بنیادی‌ترین نهاد اجتماعی شناخته می‌شود و نقش کلیدی در شکل‌گیری جوامع انسانی ایفا می‌کند. این نهاد نه تنها مکانی برای پرورش نسل‌های آینده است، بلکه به عنوان پایگاهی برای تربیت اخلاقی و دینی افراد نیز عمل می‌کند. این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال بود: خانواده مستحکم نقش آفرین در سازمان چه ویژگی‌های دارد؟

بر اساس یافته‌های پژوهش، خانواده مستحکم نقش آفرین در سازمان دارای شش مؤلفه ۱- ویژگی‌های خانوادگی مثبت ۲- ویژگی‌های شغلی و تناسب مخارج با درآمدها ۳- مصرف رسانه‌ای مناسب ۴- آموزش ارزش‌های اسلامی در خانواده ۵- سبک زندگی ایرانی-اسلامی ۶- نوع و کیفیت روابط درون خانوادگی و خویشاوندی است.

مؤلفه ویژگی‌های خانوادگی مثبت دارای شاخص‌های ۱- مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲- امانت‌داری ۳- پایبندی اخلاقی ۴- اصالت خانوادگی ۵- کیفیت رابطه جنسی؛ مؤلفه ویژگی‌های شغلی و تناسب مخارج با درآمدها دارای شاخص‌های ۱- منزلت شغلی ۲- قناعت ۳- مکفی بودن حقوق متناسب شرایط کاری؛ مؤلفه مصرف رسانه‌ای مناسب دارای شاخص‌های ۱- استفاده از رسانه‌های غیر متخصص ۲- ارتقا سواد رسانه‌ای ۳- استفاده از محتوای مجازی و حقیقی مجموعه درون سازمانی؛ مؤلفه آموزش ارزش‌های اسلامی در خانواده دارای شاخص‌های ۱- صداقت ۲- خدمتگزاری ۳- وظیفه‌شناسی ۴- وفای به عهد ۵- ایمان ۶- دعا ۷- صبر؛ مؤلفه سبک زندگی ایرانی-اسلامی دارای شاخص‌های ۱- پایبندی اعتقادی و ارزشی ۲- الگوی ارتباطات اسلامی در خانواده ۳- توزیع عادلانه منابع و فعالیت اقتصادی حلال ۴- آموزش و پرورش اسلامی ۵- سلامت

جسمانی؛ مؤلفه نوع و کیفیت روابط درون خانوادگی و خویشاوندی دارای شاخص‌های ۱- رابطه والدین با فرزندان و بالعکس ۲- معاشرت و صله رحم با اقوام ۳- آداب روابط با همسایگان ۴- کیفیت رابطه برادر با خواهر/ برادر است. بر اساس نظر صاحب نظران، اگر خانواده‌ای در سازمان بتواند مؤلفه‌ها و شاخص‌های اشاره شده را در خود نهادینه نماید، دستاوردهای زیر را به دنبال دارد:



پیشنهادهای

از آنجا که محور اصلی این مقاله الگوی خانواده مستحکم نقش آفرین در سازمان است، پیشنهادهای کاربردی در راستای اجرایی شدن منویات ایشان استخراج شده است که به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌گردد:

- حمایت از مجموعه‌های درون سازمانی مرتبط
- برنامه‌ریزی راهبردی در مجموعه‌های درون سازمانی مرتبط
- حمایت‌های قانونی از طریق تصویب حمایت از تعادل کار-خانواده، اعطای تسهیلات و...
- اجرای برنامه‌های آموزش (کارگاه‌های تربیتی، اخلاقی و...)
- توسعه فرهنگ سازمانی خانواده گرا

- تدوین سند خانواده مستحکم در سازمان

محدودیت‌ها

در انجام این پژوهش محدودیتی وجود نداشت.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

۱. امام خمینی (ره)، استفتائات، ۳ جلد، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۲. تحریر الوسيله، قم: دارالعلم.
۳. صحیفه امام، ۲۲ جلد، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۴. ولایت فقیه، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۵. بحارالانوار، ج ۱۰۳، ص ۲۲۱.
۶. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)، وسائل الشیعه، قم: مؤسسه آل البيت.
۷. حیدری، م. و علی‌زاده، ا. (۱۴۰۳)، نقش ارزش‌های اسلامی در استحکام خانواده و موفقیت شغلی، فصلنامه فرهنگ و پژوهش.
۸. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۸)، بیانات در دیدار مسئولان نظام، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری.
۹. (۱۳۹۵)، انسان ۲۵۰ ساله، تهران: مؤسسه ایمان جهادی.
۱۰. صفری، ح. و همکاران (۱۴۰۲)، تأثیر سبک‌های فرزندپروری بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، روانشناسی تربیتی.
۱۱. کلینی، الکافی، ج ۵، ص ۳۲۸.
۱۲. محمدی، ع. و کریمی، م. (۱۴۰۱)، تأثیر حمایت خانوادگی بر تعهد سازمانی کارکنان، مطالعات مدیریت منابع انسانی.
۱۳. مطهری، مرتضی (۱۳۶۳)، نظام حقوق زن در اسلام، تهران: صدرا.
۱۴. (۱۳۷۵)، نظام حقوق زن در اسلام، تهران: صدرا.
۱۵. نوری، حسین، مستدرک الوسائل، ج ۱۴، ص ۱۵۲.

منابع خارجی

- Bowen, M. (1978). Family Therapy in Clinical Practice. Jason Aronson.
- Bowlby, J. (1969). Attachment and Loss. Basic Books.
- Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design.
- Duvall, E. (1957). Family Development. Lippincott.

- Giddens, A. (1992). The Transformation of Intimacy. Polity Press.
- Giddens, A. (2006). Sociology. Polity Press.
- Greenhaus, J. (2001). Work-Family Balance. Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. AMR, 31(1), 72-92.
- Minuchin, S. (1974). Families and Family Therapy. Harvard.
- Olson, D. (2000). Circumplex Model. Sage.
- Putnam, R. (2000). Bowling Alone. Simon & Schuster.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone. Simon & Schuster.
- Walsh, F. (2016). Family Resilience. Guilford.