

نقش زنان در احیای تمدن اسلامی در حوزه فرهنگی

اعظم روتانی^۱

چکیده

تمدن اسلامی بیانگر همه جنبه‌های سیاسی و فرهنگی و اقتصادی جامعه است که بر محوریت آموزه‌های اسلامی بنا نهاده شده است. جایگاه فرهنگ در این مقوله بسیار ارزشمند است زیرا موجب بسامانی هر یک از بخش‌های اجتماعی و حوزه‌های سیاسی و اقتصادی و آموزشی می‌شود، با توجه به این مسئله مدیریت فرهنگی از آن‌رو حائز اهمیت است که در زندگی افراد جامعه و ایجاد هویت ملی، نوآوری، کارآفرینی، فناوری و... نقش بسزایی دارد. خطرات فرهنگ استعماری و بیگانه در تربیت انسان‌ها گاه‌ها بر چند نسل از یک جامعه تأثیر گذار خواهد بود. و با در نظر داشتن این نکته که بانوان نیمی از جامعه را در برمی‌گیرند و مربیان اصلی جامعه هستند، لذا در این مقاله سعی شده است با روش کتابخانه‌ای-توصیفی به این مقوله پرداخته شود که با توجه به اهمیت نقش تاثیرگذار بانوان در حیطه فرهنگ‌سازی برای تمدن نوین اسلامی باید زیرساخت‌هایی ایجاد گردد و یا قوانینی وضع شود که بانوان درعین پذیرش مدیریت فرهنگی دغدغه‌ای برای دیگر نقش‌های خود نداشته باشند. نگاه اشتباهی که به جایگاه زن و شأن خانواده در جامعه وجود دارد باید اصلاح گردد باید برنامه‌های وسیعی در حوزه دولت برای هموارسازی پذیرش این نقش‌ها برای بانوان اعمال شده و کارگروه‌ها و تشکل‌های تخصصی در این زمینه تشکیل شود که بتوانیم با آموزش‌های جهت‌دار و برنامه‌ریزی شده از سنین پایین به وسیله آموزش و پرورش و یا حوزه‌های علمیه بانوانی، توانا مدبر و مدیر در عرصه مدیریت فرهنگی برای پیشبرد تمدن نوین اسلامی پرورش دهیم.

کلید واژه: تمدن نوین اسلامی، فرهنگ، مدیریت فرهنگی، نقش بانوان

دانش آموخته‌ی سطح دو حوزه علمیه نورالعلمین مایشرف‌دس^۱

آنچه که امروز انقلاب اسلامی داعیه‌دار آنست و در سیر حرکت تکاملی جامعه شیعه ضروری به نظر می‌رسد، ظرفیت‌سازی و زمینه‌سازی برای ایجاد تمدن اسلامی و نظام توحیدی که مقدمه تشکیل نظام جهانی و ظهور حضرت حجت به شمار می‌رود، می‌باشد. این مهم از طریق پی‌ریزی کلیه مناسبات فرهنگی سیاسی و اقتصادی مسلمانان در عصر غیبت بر مبنای ولایت اولیای الهی و انتظار حجت حق و هم چنین ارائه طرحی برای رهایی جوامع اسلامی از تارهای درهم‌تنیده‌ی اندیشه و باور غیرالهی غرب و راهکاری برای گذر همه اهل ایمان از فتنه‌ها و آشوب‌های آخر الزمان محقق می‌شود. (شفیعی، ۱۳۹۲)

بر پایه نگرش توحیدی اسلام، رسالت تاریخی زنان به معنای حضور آنان در تغییر ارزش‌ها و ارتقای تفکرات و تعالی رفتار عمومی جامعه به شمار رفته و زنان عناصری مؤثر در تغییر ارزش‌ها باورها و اخلاقیات جامعه دانسته می‌شوند. همچنین خانواده در این نوع نگرش به عنوان مهم‌ترین عنصر نظام اجتماعی و هسته بنیادین تحولات آن و نهاد فعال‌سازی جامعه است و زن به عنوان محور کلیدی این نهاد نقش بی‌بدیلی را در انتقال مفاهیم و فرهنگ جامعه به افراد خانواده و با واسطه به جامعه ایفا می‌نماید.

مسئله فرهنگ و قضایای فرهنگی یکی از مهمترین مسایل برای تمدن‌سازی نوین اسلامی است که بر روی دیگر عملکردها نیز تاثیر به سزایی دارد در همین باره مقام معظم رهبری می‌فرمایند: اهمیت کار فرهنگی نباید مورد غفلت قرار گیرد در کار فرهنگی هیچ وقفه و تعللی جایز نیست، چون بیشترین تلاش دشمنان بر روی جامعه و ملت و کشور ما، تلاش فرهنگی است. این مبالغه نیست! بیشتر و پرحجم و مؤثرتر از تلاش‌های سیاسی و امنیتی، تلاش فرهنگی است. علت هم این است که آن‌ها می‌دانند اگر در تلاش‌های فرهنگی علیه انقلاب موفق و پیروز شوند، بقیه کارها برای آن‌ها آسان خواهد شد، لذا روی آن متمرکز اند. (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت ۱۳۸۵/۰۶/۰۶).

دیر زمانی نیست که از طرح اصطلاح «مدیریت فرهنگی» می‌گذرد و از جمله عنوان نو در حوزه مدیریت، همین عنوان است. این امر به معنای عدم وجود فرهنگ در جوامع پیشین یا عدم وجود فعالیت‌ها و برنامه‌های فرهنگی در پیشینه‌ی جوامع بشری نیست. اساساً از هنگامی که بشر، زندگی جمعی خویش را شروع کرده است با فرهنگ بوده و فعالیت فرهنگی داشته است. اما مدیریت بر حوزه‌ی فرهنگ و مدیریت فعالیت‌های فرهنگی - آن هم به معنای خاصی که از این واژه که توضیح داده خواهد شد - سابقه‌ی دیرینه‌ای ندارد. اهتمام به مدیریت فرهنگی، به عنوان یک مقوله جدی مدیریتی، در اواخر قرن نوزدهم مطرح شد. در این میان، سازمان یونسکو بیشترین فعالیت را در این زمینه انجام داده است. «از سال ۱۹۷۰ به بعد، یونسکو کنفرانس‌های بین دولتی متعددی در سطوح جهانی و منطقه‌ای درباره‌ی سیاست‌های فرهنگی، برگزار کرده است. یونسکو در تمام این کنفرانس‌ها، موضوع مدیریت

فرهنگی را مطرح نموده و خواستار نهادی آموزشی برای تربیت کارکنان واجد صلاحیت در توسعه ی فرهنگی، به ویژه در رشته های برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی، پژوهش در زمینه ی فرهنگ و ارتقای فرهنگ شده است»

دلایل فراوانی را می توان بر ضرورت مدیریت فرهنگی، اقامه کرد که عمده آن به نقش و کارکردهای فرهنگ در جامعه باز می گردد. فرهنگ برای یک جامعه، به مثابه روح برای جسم آدمی است. همچنان که سلامت روحی و روانی انسان نیازمند عنایت جدی و برنامه ریزی و به کارگیری فعالیت و اقدامات مناسب است، و هر گونه بی توجهی و غفلت از آن می تواند به حیات فردی انسان اختلال وارد آورد و آن را در معرض تهدید جدی قرار دهد، بی توجهی و عدم اهتمام لازم به مقوله ی فعالیت های فرهنگی نیز صدمات و لطمات جبران ناپذیری بر حیات یک ملت وارد آورده، آن را در معرض فرسودگی و نابودی قرار می دهد.

مادر این مقاله سعی نموده ایم پس از بررسی معنا و مفهوم تمدن نوین اسلامی و مدیریت فرهنگی به نقش تاثیر گذار بانوان در این حوضه پرداخته و پس از بازگو کردن موانع و مشکلاتی که برای آنها در این زمینه وجود دارد با ارایه راهکارهایی در صدد رفع این مشکلات براییم.

تعریف مفاهیم

واژه تمدن: این واژه در زبان انگلیسی از لغت لاتینی CIVIS به معنی شهروند یا شهر نشین گرفته شده و برای دلالت بر ویژگی هایی مانند لطف، کیاست، ولیاقت مورد استفاده قرار گرفته شده است که دستاورد شهرنشینی است یا برای پیشرفت و ترقی امروز و جمعیت هایی که در شهر ها زندگی می کنند. (سپهری ۱۳۸۵، ۳۵)

و در فرهنگ فارسی تمدن چنین تعریف شده است: « شهرنشین شدن شهری گزیدن وبا اخلاق مردم آشنا شدن، زندگی اجتماعی، همکاری مردم با یکدیگر در امور زندگانی و فراهم کردن اسباب ترقی و آسایش خود. (عمید ج ۱. ۱۳۸۹: ۵۳۰) و به تعبیر دیگر تمدن در عربی از «مدن» اخذ شده است که معنای آن اقامت کردن است.

تعریف اصطلاحی تمدن، به اعتقاد علامه جعفری، تمدن عبارت است از برقراری نظم و هماهنگی در روابط انسان های یک جامعه که تصادم ها و نزاحم های ویرانگر را منتفی ساخته و سابقه در مسیر رشد و کمال را قائم مقام آنها بنماید به طوری که زندگی اجتماعی افراد و گروه های آن جامعه موجب بروز و به فعالیت رسیدن استعداد های سازندگی آنها باشد. (جعفری ج ۶، ۱۳۷۳: ۲۳۳) در اندیشه امام (ره) مفهوم تمدن در قالب تعریف مشخص و ثابتی ارائه شده است ایشان تمدن را از فرهنگ متمایز کردند و آن را جداگانه بکار بردند که معلوم می شود معنای متفاوتی را از این دو مفهوم مورد توجه قرار داشته اند.

فرهنگ یک ملت، در راس تمدن واقع شده، فرهنگ باید فرهنگی موافق با تمدن باشد. ایشان پیشرفت های منتفی و اقتصادی در قالب آبادانی و تاسیس نهادها و ساخت ابزارهای جدید را از مصادیق تمدن می دانند.

برخی فرهنگ را زیر مجموعه تمدن می دانند و معتقدند که هر تمدن از چند فرهنگ ساخته می شود ، برخی را مترادف هم تلقی کرده اند. ویل دورانت، بین فرهنگ و تمدن مرز مشخصی قائل است بدین معنا که اندیشه ها و فعالیت های فرهنگی جوامع را وقتی در شمار تمدن در می آورد که از شهر نشینی تشکیل یافته باشد ولی تمدن را عبارت از نظم اجتماعی می داند . که در اثر آن خلاقیت فرهنگی امکان پذیری می شود. و جریان می یابد (دورانت ۱۳۴۷، ۳). برخی نیز فرهنگ را زیر بنای تمدن دانسته اند به عبارت دیگر فرهنگ از دل تمدن بیرون می آید .

واژه فرهنگ: از لحاظ لغوی به معنای بالا، جلو، شکوه، جلال و بیرون کشیدن است و به مفاهیمی چون ادب، معرفت، خرد، آداب و رسوم، دانش، آموزش و پرورش نیز اطلاق می شود. یکی از اولین تعریف های تقریباً جامع در سال ۱۸۷۱ توسط تایلور ارائه شده است این مردم شناس انگلیسی اعتقاد داشت که فرهنگ عبارت است از: «مجموعه ای پیچیده از علوم، دانش ها، هنرها افکار و اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم و سنت ها به طور خلاصه کلیه آموخته ها و عاداتی که یک انسان به عنوان عناصر جامعه اخذ می کند» بر اساس تعاریف مختلفی که از فرهنگ شده است می توان سه ویژگی مهم را در فرهنگ لحاظ کرد ۱- مشترک بودن ۲- اکتسابی بودن ۳- قابلیت برای انتقال. فرهنگ در زندگی انسان چنان اهمیتی دارد که برخی از اندیشوران انسان را در میان موجودات زنده به موجود فرهنگی تعریف کرده اند و کمتر مقوله ای است که قدرت فرهنگ را در اثرگذاری و ایجاد تحول داشته باشد، زیرا مایه های فرهنگی را در درون هر کس بریزند رفتارهای او تغییر خواهد کرد.

مقام معظم رهبری میفرمایند: فرهنگ به معنای یک چیز زیاد و تجملاتی برای جامعه نیست فرهنگ، اساس است. اگر فرهنگ در یک جامعه، به معنای درست کلمه، فرهنگ صحیح باشد با هر تلقی ای که انسان از فرهنگ صحیحی دارد طبعاً به نظر ما فرهنگ صحیح، آن فرهنگی است که با مبانی اسلامی و منطق و عقل و خرد، همسان و همگام باشد، آن جامعه به سمت رشد اقتصادی و رفاه و آزادی و این چیزها هم حرکت خواهد کرد، یعنی این فرهنگ خوب، زمین خواهد شد که جامعه، ثروتمند هم بشود، عالم هم بشود، از لحاظ سیاسی هم قدرت پیدا کند، از لحاظ آزادی و آزادمنشی هم به آرزوها و اهداف خودش برسد. (بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۵ / ۱۰ / ۱۳۷۷)

مدیریت فرهنگی

مدیریت فرهنگی به معنای سازماندهی و اداره امور و فعالیت‌های فرهنگی است، مدیریت فرهنگی نظیر هر نوع مدیریت سازمانی دیگر الزامات خاص خود را دارد. بنابراین در مدیریت فرهنگی تمام وظایف سازمانی مدیریت (سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت هماهنگی، نظارت و ارزیابی) در قلمرو امور و فعالیت‌های فرهنگی صورت می‌گیرد.

خصوصیات مدیر فرهنگی: کسی که بر مسند مدیریت فرهنگی جامعه تکیه می‌زنند باید توان‌مندی‌های فکری و بینشی خاصی داشته تا بتواند به اهداف فرهنگی موردنظر، در سطوح مختلف، اعم از جهانی، منطقه‌ای، ملی و محلی دست پیدا کند. مدیر فرهنگی، علاوه بر توانایی‌های علمی و فکری که باید در عرصه تجزی و تحلیل سیاست‌گذاری، تعیین خط‌مشی‌ها و تبیین راهبردهای فرهنگی داشته باشد، باید در صحنه‌های عملیاتی مانند برنامه‌ریزی‌های فرهنگی، همکاری‌های فرهنگی مشارکت فرهنگی، آموزش‌ها و اطلاع‌رسانی فرهنگی، اقتصاد و سرمایه‌گذاری‌های فرهنگی، پژوهش‌های فرهنگی و حقوق فرهنگی نیز که به توسعه فرهنگی خواهد انجامید توانایی‌های مناسب را دارا باشد. مدیر فرهنگی باید بیش از هر چیز به مبانی و اصول فرهنگی، که رسالت ترویج، تبلیغ و تعلیم آن را برعهده می‌گیرد شناخت کامل داشته باشد. البته تنها شناخت کافی نیست بلکه باید تعهد و اعتقاد به آن فرهنگ نیز داشته باشد و از عمق جان به آن مبانی عشق بورزد از دیگر پیش‌شرط‌های مدیریت فرهنگی، نیازشناسی فرهنگی است، یعنی مدیر فرهنگی باید به نیازهای متنوع فرهنگی آگاه باشد تا امکانات موجود را در جهت رفع نیازها به کار بگیرد.

مدیریت فرهنگی، یعنی این‌که دستگاه عاقله‌ی کشور دستگاه مدیر و مدبر کشور برای فرهنگ کشور، قراری بگذارد، ضابطه‌ای وضع بکند و خط‌کشی و قاعده و قانون‌گذاری بکند. معنایش این است نباید این‌جور باشد که در امر فرهنگ یک کشور برخلاف مسائل دیگر، هیچ‌گونه نظارتی، اشراف، مدیریتی و تدبیری وجود نداشته باشد. مدیریت فرهنگی، در مقابل هرج‌ومرج فرهنگی است جامعه و در مجموعه فرهنگی، اگر این‌جور شد که هر متاع فاسد و کاستی و مفسده عرض عرض شد بدون هیچ مؤاخذه و مسئولیت این هرج‌ومرج است، این را نمی‌شود قبول کرد، کم‌اینکه شما به‌عنوان مثلاً مسئول بهداشت، اجازه نمی‌دهید که غذای فاسدی هم به مردم داده بشود، منطقی هم هست هیچ‌کس هم تردیدی ندارد. در امر فرهنگ و خوراک معنوی هم همین‌طور است بر آن باز بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۷۷/۱۰/۱۵)

الزامات و شرایط کار فرهنگی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب

مشکلاتی که در این زمینه وجود دارند از چند جهت مطرح میشود:

۱- باورهای غلطی که در مورد حضور زنان در اجتماع وجود دارد: برخی باورهای اشتباه زن را از حضور در عرصه اجتماعی بازمی دارد و به آنها اجازه ورود به جامعه را نمی دهد و آنان را محصور در خانه و خانواده می بیند این در حالی است که ، دین مبین اسلام زنان را به شرکت در فعالیت های دینی و سیاسی و علمی تشویق می کند. رهبر معظم انقلاب در این باره می فرماید: اسلام زنان را از شرکت در فعالیت های دینی، سیاسی، علمی و فرهنگی منع نمی کند بلکه با رعایت حجاب و حدود اسلامی آنها را تشویق نیز می نماید زنان باید مراقب فساد باشند که دشمن ترویج می دهد و با این وصف در میدان های مختلف شرکت کنند (نقش و رسالت زن ۵ ص ۳۲) همچنین ایشان مسئولیت اداره ی جامعه ی اسلامی و پیشرفت جامعه اسلامی را بر دوش همه می دانند هم بر دوش مرد و هم بر دوش زن و این که زن می تواند مسئولیت بیرون از خانه داشته باشد یا ۹ را بی شک می پذیرند و می گویند که نگاه اسلامی مطلقاً این را نفی نمی کند پس این نگاه جاهلانه که گاهی از کودکی در دختران تزریق می شود سست و بی بنیان است.

۲- باورهای غلط و اشتباهی که در حوزه مدیریت زنان وجود دارد: امروزه به دلیل باورهای غلطی که در حوزه های مدیریتی وجود دارد بانوان را در این عرصه ناکارآمد تلقی می کنند و مدیریت مردان را بهتر از آنان می پذیرند این در حالی است که امروزه زنان کارآمد و مدیر در عرصه های مختلف کم نیستند مقام معظم رهبری تاکید دارند تا برای فعالیت های اجتماعی زنان در جریان های انقلابی و سازنده در جامعه باید راه ها را باز کنیم . شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می شود باور غلط بربر تر بودن جنس مذکر نسبت به مؤنث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به این که زنان در موضع تصمیم گیری محتاطانه تر عمل می کنند، باور به عاطفی تر و احساساتی تر بودن و... از باورهایی است که در این زمینه تأثیر می گذارند. شاید این باور اشتباه از سبک مدیریتی موجود در جامعه پدید آمده باشد که لازم به پیگیری و اصلاح است.

تفاوت سبک مدیریت زنان و مردان ضرورت حضور زنان و مردان در کنار یکدیگر در عرصه های مدیریتی را بیش از پیش روشن می سازد. زنان با استفاده از ویژگی هایی چون مشارکت مداری و تعهد مداری در فعالیت های خود توانایی این را دارند که بتوانند افراد و سرمایه های انسانی بسیاری را جذب سازمان ها کنند و نظر به تعهد و تمرکز که در خصوص اتمام فرآیند کارها انجام شده دارند، حصول به نتیجه مطلوب و تحقق خواست های یک سازمان، نتیجه همکاری زنان در عرصه های مدیریتی است.

زنان به طور عمده از سبک مدیریت دموکراتیک و مشارکتی بهره می گیرند. آنان تمایل به اعتماد به آرا و نظرات کارکنان خود داشته، به آنان امکان مشارکت در تصمیم گیری ها را می دهند.

زنان سازمان خود را به صورت غیررسمی و سلسله‌مراتبی سازماندهی کرده، از سیاست درهای باز براساس پذیرش هر گونه انتقاد، دسترسی آزاد کارکنان تمامی سطوح به منابع و اطلاعات و احترام به کارکنان استفاده می‌کنند. همچنین به نظر می‌رسد زنان به طور عمده از بازخوردهای مستقیم و مستمر استفاده می‌کنند. (رن سر، ۱۲۲: ۱۹۹۰)

بیشتر مدیران زن، به کارگیری روش مدیریتی خاصی را که مطلوب مدیران مرد باشد به عنوان عامل پیشرفت کاری ذکر کرده‌اند. آن‌ها مجبور هستند فرهنگ و محیطی مردانه را بپذیرند و با پدیده‌ای سروکار داشته باشند که اغلب به عنوان الگوی مدیریت مردان مطرح می‌گردد. این الگوها زنان را بر سر ۲ راهی قرار می‌دهد زیرا اگر روش‌های مدیریت زنان را بکار گیرند ممکن است به آن‌ها به چشم مدیران موفق نگاه نشود و اگر روش‌های مردانه را بپذیرند، ممکن است انتقاد شود که زن نیستند (سید جوادین، ۱۳۸۶).

۳-گاهی مشکلات بر اثر بد فهمیدن جایگاه زن و شأن خانواده و بد عمل کردن در این ناحیه است: در این که زنان جایگاه و شأن بالایی در حوزه خانواده دارند شکی نیست زیرا این زن است که باعث تربیت و پرورش مردان در عرصه‌های مختلف جامعه می‌گردد اما اگر این نگاه در این محصور بماند که زنان تنها باید به نقش مادری و همسری پردازند و دیگر نقش‌های اجتماعی و فرهنگی خود را کنار بگذارند این تفکری اشتباه از مباحث زن و خانواده است. زنانی که در کسب مراتب علمی یا تخصصی موفق بوده‌اند، اغلب با موانع فرهنگی در قالب برداشته درونی‌شان از نقش خود و انتظاراتی که دیگران از آن‌ها دارند روبرو می‌شوند. در همه موارد مشکلات به مسئولیت‌های دوگانه آنان به عنوان همسر و مادر از یکسو و متخصص از سوی دیگر نسبت داده می‌شود. در برخی موارد نقش سنتی زنان بی‌تردید پذیرفته می‌شود و نقش حرفه‌ای آنان در درجه دوم اهمیت قرار می‌گیرد.

تا زمانی که تصور تصویر ارائه شده از زن همان تصویر سنتی است که وی را در چارچوب خانه تعریف می‌کند، نمی‌توان انتظار داشت که زنان به فعالیت در عرصه اجتماع پردازند. تاکید بر این تصویر از یکسو و شکل‌گیری این باور که اشتغال زنان موجب ضرر رسانی به جامعه و اتلاف وقت و هزینه می‌گردد موجب شده است که حضور زنان در بسیاری از شغل‌های با تعهد کاری بالا، مانند مدیریت فرهنگی و حضور زنان در ساخت قدرت با هزینه بالا و بازده پایین ارزیابی گردد، بنابراین، دولت در بسیاری از موارد ترجیح می‌دهد که از نیروی مردان به جای زنان استفاده کند.

ما بر این باوریم که زنان از نظر روحی و جسمی می‌توانند فرهنگ‌ساز باشند پس لازم است شرایط و ساختارهای جامعه به گونه‌ای فراهم شود که آنان در کنار ایفای نقش مهم مادری و همسری خود به نقش‌های دیگر نیز برسند و هیچ کدام از این نقش‌ها خللی در رابطه با دیگری ایجاد نکند. بانوان باید در نقش‌هایی تاثیرگذار باشند که متناسب با فطرت آن‌ها ساخته شده است.

۴-گاهی مشکلات بانوان در مدیریت فرهنگی به دلیل قوانین موجود در دولت و در حوزه استخدام و جذب میباشد. یعنی در برخی از موارد مردان برای استخدام در یک حوزه ی مدیریتی امتیازات بیشتری دارند.

موارد که ذکر گردید بخشی از مشکلاتی بود که برای بانوان در زمینه فعالیت های اجتماعی و نقش های مدیریتی وجود دارد اکنون به ارایه راهکارهایی در این مورد میپردازیم.

راهکارها:

- ۱ _ ایجاد فرصت های لازم برای تأسیس انجمن ها، مؤسسه ها، سازمان ها و به طور کلی مراکز تجمع زنان برای آگاهی از کم و کیف توانایی های بالفعل و بالقوه خود.
- ۲-برگزاری دوره های آموزشی توسط همین انجمن ها و تشکل های زنان برای آشنا کردن زنان با حقوق خود.
- ۳_تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسائل زنان به ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و غیره در آموزش و پرورش
- ۴_اتخاذ نگاه علمی و کارشناسی در رسانه های عمومی کشور در خصوص بحث زنان در رسانه و جامعه.
- ۵_تلاش در جهت افزایش آگاهی عمومی نسبت به این موضوع که ورود بیشتر زنان به عرصه های مختلف به ویژه حوزه های مدیریتی کشور، نه یک ژست بلکه ضرورتی است که نه تنها زنان، بلکه کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.
- ۶-اجرای موازین شایسته سالاری در عزل و نصب های مدیریتی صرف نظر از جنسیت
- ۷-اتخاذ سیاست ها و راهکارهایی جهت حذف موانع و سدهای پیش روی زنان تحصیل کرده در زمان استخدام و در طول فعالیت های علمی و پژوهشی آنها.
- ۸-اتخاذ راهکارها و تصویب قوانینی در مجلس برای اینکه بانوان علاوه بر نقش های مادری و همسری به راحتی بتوانند نقش های مدیریتی را نیز بپذیرند.

فهرست منابع

- قرآن کریم ،ترجمه الهی قمشه ای ،تهران،انتشارات پیراسته
- ۱-اکبری،مرتضی،۱۳۹۰،درآمدیبرآموزش در اسلام وایران،ایلام،جوهر حیات.

- ۲- بخاری، ابو عبدالله محمد بن اسماعیل بن ابراهیم، ۱۹۸۱ م، صحیح بخاری، جلد ۱، ترکیه، انتشارات معاصر استانبول
- ۳- جان احمدی، فاطمه، ۱۳۸۸، تاریخ فرهنگ و تمدن اسلامی، تهران، انتشارات نشر معارف
- ۴- جعفری، علامه محمد تقی، ۱۳۷۳، فرهنگ پیرو، فرهنگ پیشرو، جلد ۶، تهران، انتشارات علمی و فرهنگی
- ۵- جهان بین، فرزاد و مسعود معینی پور، ۱۳۹۳، فرایند تحقق تمدن اسلامی از منظر حضرت آیت الله خامنه ای، مطالعات انقلاب اسلامی، سال یازدهم، شماره ۳۹، بهار، ص ۴۶-۲۹.
- ۶- حرانی، شیخ ابو محمد، ۱۳۸۷، تحف العقول عن آل الرسول، ترجمه صادق حسن زاده، قم، انتشارات آل علی، چاپ دهم.
- ۷- حسن، ابراهیم حسن، ۱۳۸۶، تاریخ سیاسی اسلام، ترجمه ابوالقاسم پاینده، تهران، انتشارات بدرقه جاویدان، چاپ دوم.
- ۸- خامنه ای، سیدعلی، «بیانات و نامه های مقام معظم رهبری»، در سایت : <http://farsi.khamenei.ir> □
- ۹- خرمشاد، محمد باقر، ۱۳۹۲، «انقلاب اسلامی، بیداری اسلامی و تمدن نوین اسلامی»، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۳، پاییز، ص ۱۵۳-۱۲۷.
- ۱۰- خمینی، روح اله، ۱۳۹۶، صحیفه نور: مجموعه رهنمودهای اما خمینی، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۱۱- دورانت، ویل، ۱۳۳۷، مشرق زمین گاهوار هتمدن، احمدآرا، تهران، اقبال.
- ۱۲- دیلمی، احمد و مسعود آذربایجانی، ۱۳۸۴، اخلاق اسلامی، قم، معارف، ویراست دوم.
- ۱۳- رضاییا صفهانی، محمدعلی، ۱۳۹۰، «قرآن و اقتصاد»، پژوهشنامه معارف قرآن کریم، تابستان، ۱۳۹۰، شماره ۱۱.
- ۱۴- سپهری، محمد، ۱۳۸۵، تمدن اسلامی در عصر امویان، تهران، نورالثقلین.
- ۱۵- طباطبایی، محمد حسین، ۱۳۷۴، المیزان فی تفسیر القرآن، جلد ۳ و ۱۴، ترجمه: موسوی همدانی، سید محمد باقر، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ پنجم.
- ۱۶- طبرسی، فضل بن حسن، ۱۳۶۰، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، جلد ۱۷، مترجمان، تحقیق: رضا ستوده، تهران، فراهانی.
- ۱۷- عمید، حسن، ۱۳۸۹، فرهنگ فارسی عمید، جلد اول، تهران، انتشارات اشجع.

- ۱۸- فیض کاشانی، محمد حسن بن الشاه مرتضی، ۱۳۶۱، کتاب العلم (ارزش دانش و دانشمند در اسلام)، ترجمه اسدالله ناصح، بی نا.
- ۱۹- قربانی، زین العابدین، ۱۳۷۰، تاریخ فرهنگ و تمدن اسلامی، تهران، انتشارات دفتر فرهنگ اسلامی.
- ۲۰- کلینی رازی، ابوجعفر محمد بن یعقوب بن اسحاق، (بی تا)، اصول کافی، جلد ۱ و ۲، تعلیقات محمد آخوندی، تهران، حیدری.
- ۲۱- مجلسی، علامه محمدباقر، (بی تا)، بنادر البهار، (بحار الانوار)، جلد ۱، ترجمه علی نقی فیض الاسلام اصفهانی، تهران، انتشارات فقیه.
- ۲۲- مدیریت حوزه علمیه قم، ۱۳۸۳، درآمدی بر آزاداندیشی و نظریه پردازی در علوم دینی، قم، انتشارات مرکز حوزه علمیه قم.
- ۲۳- مستر دارد، لوتروپ (۱۳۲۰)، امروز با مسلمین یا عالم نواسلام، جلد اول، سید احمد مهذب، تهران، طبع کتاب.
- ۲۴- مطهری، مرتضی، ۱۳۶۳، اسلام و تمدن جدید، تهران، صدرا.