

نهادگرایی هنجاری، ارائه الگوی حکمرانی مطلوب نمایندگی زنان

بهراد رضوی الهاشم^{*}، آرین قلی پور^۲

چکیده

مقاله حاضر درصدد پاسخ به این سؤال است که: فرایند نهادگرایی هنجاری چگونه می‌تواند به ارائه الگوی حکمرانی مطلوب نمایندگی کمک کند؟ هدف این است که تعیین شود چگونه می‌توان نهاد مجلس شورای اسلامی را با ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی پیوند داد. روش مقاله، توصیفی-تحلیلی است. آمارهای موجود با تحلیل کیفی و تحلیل ثانویه بررسی شده است. جامعه آماری؛ نمایندگان زن ادوار مجلس شورای اسلامی بوده و داده‌های استفاده‌شده از گزارش‌های توسعه انسانی سازمان ملل، مجلس شورای اسلامی، سایر متون مرتبط جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده است. تاکنون ۱۰ دوره انتخابات مجلس در ایران برگزار شده که دوره دهم با ۷٫۹۶ درصد بیشترین آمار حضور زنان در پارلمان را داشته است. نتایج نشان داد وجود محدودیت‌های مدیریتی، اجتماعی و فرهنگی مانع تأثیرگذاری زنان در مجلس بوده است. رشد روزافزون سطح کیفی زنان ایجاب می‌کند که برای اثربخش‌بودن در صحنه‌های اجتماعی توانمند شوند. حکمرانی مطلوب زنان در پارلمان می‌تواند با توانمندی در ارائه طرح‌های توسعه‌ای و سطوح مختلف دولتی، خصوصی و مدنی تسهیل شود. لازم است نمایندگان به منظور اثرگذاری بیشتر بر مدیریت فرهنگی-اجتماعی جامعه در کمیسیون‌ها، فراکسیون‌ها، هیئت‌ها و مجامع تخصصی، فعالانه مشارکت کنند.

کلیدواژگان

اثربخشی، توانمندی، حکمرانی مطلوب، مدیریت فرهنگی-اجتماعی، نهادی‌شدن.

brazavi@ut.ac.ir
Agholipor@ut.ac.ir

۱. مدرس دانشگاه، پژوهشگر دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران
۲. عضو هیئت علمی دانشگاه تهران، استاد تمام دانشکده مدیریت
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۲/۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۳۰

مقدمه و بیان مسئله

اندیشه حرکت از وضع موجود به وضعیت مطلوب، بنیان شکل‌گیری جوامع و نظام‌های سیاسی بوده است. توسعه با رویکردی ارزش‌مدارانه، طی دوره‌ای بر افزایش تولید و کاستن از فقر و زمانی بر اهداف آزادی و عدالت تأکید کرده است [۳۱، ص ۲۸]. الگوی حکمرانی در جست‌وجوی پیش‌نیازهای توسعه بر تحول نهادها و ساختارهای درونی و قوانین رسمی و غیررسمی تأکید می‌ورزد. امروزه، زنان به‌منزله نیمی از شهروندان در فرهنگ‌سازی جامعه نقش عمده‌ای یافته‌اند. توسعه پایدار مستلزم توجه به توانمندی زنان است. توانمندسازی فرایندی است که طی آن زنان از نیازها و خواسته‌های درونی خود آگاه می‌شوند و جرأت دستیابی به هدف را در خود پیدا می‌کنند [۱۷]. به دنبال بروز آگاهی، باور به توان ایجاد تغییر بالقوه پدیدار می‌شود. توانمندسازی زنان فرایندی است که نه تنها نیروهای سیستماتیک باعث ظلم را تشخیص می‌دهد، بلکه در جهت تغییر روابط قدرت موجود عمل می‌کند [۱۳].

سازمان ملل متحد (۱۹۹۶) شاخص توسعه جنسیتی (GDI)، و همچنین GEM را معرفی کرد. شاخص اخیر در توسعه انسانی، میزان عدالت جنسیتی را در قدرت تصمیم‌گیری و مشارکت سیاسی اندازه می‌گیرد. این معیار توانمندسازی بر فرصت‌های زنان در حوزه قدرت تصمیم‌گیری و مشارکت سیاسی در مشاغل چون مدیران، کارمندان ارشد و سهم زنان از پارلمان‌ها تمرکز می‌کند؛ درحالی‌که سهم زنان در مشاغل مدیران و کارمندان ارشد (۱۳۷۶) از ۳/۵ به ۱۷ درصد رسیده، درصد زنان منتخب مجلس ایران از ۳/۴ درصد به ۴/۲ درصد (۱۳۸۸) محدود شده است [۲۶]. برنامه چهارم توسعه بر ضرورت توسعه مشارکت زنان، نابرابری‌ها و عدم تعادل جنسیتی توجه کرده است. برنامه با الگوی توسعه نهادی، که گزینه مطلوب متعادل‌سازی است، فاصله دارد [۳۵]. واقعیت تاریخی نشان می‌دهد که سیاست و حکمرانی با اصول مردسالاری شکل گرفته و ایده‌های مردان بر آن حکم‌فرما شده است. در بیشتر کشورها، سطوح بالای سیاسی در دست مردان بوده و زنان مشارکت محدودی داشته‌اند [۳۸]. به‌رغم ارتقای آگاهی اجتماعی و مهارت‌های تخصصی، زنان سهم درخور توجهی در مدیریت کشورها ندارند. یافته‌ها نشان می‌دهد که نیروهای قدرتمند مانع از پیشرفت زنان در محیط سیاسی و فرهنگی می‌شوند. طی دو دهه گذشته، توجه به زنان در نقش مدیریت و رهبری بیش از پیش شده است. یک تحلیل جامع، که رهبران زن را از جنبه‌های مختلف مطالعه کرده، نتیجه گرفت: هنوز در باور همگانی یکی از خصوصیات فردی که ضامن مدیریت اثربخش است، مردبودن است. تحلیل مجله فورچون^۱ به این سؤال خاتمه می‌دهد: چه زمانی عده درخور ملاحظه‌ای از زنان در بالاترین سطوح سازمان‌های امریکا مشاهده خواهند شد؟ [۲۷]. به گزارش فوریه (۲۰۰۶) اتحادیه بین‌المجالس جهان (IPU)، یک پنجم نمایندگان

پارلمان‌ها و مجالس قانون‌گذاری کشورهای جهان (۲۰۰۵) زن بوده‌اند. میانگین تعداد نمایندگان زن در پارلمان‌های ۱۸۷ کشور جهان از ۱۵/۷ در دسامبر ۲۰۰۴ به ۱۶/۳ در ۲۰۰۵ افزایش یافته است. در ۲۸ کشور، که در سال ۲۰۰۵ انتخابات پارلمانی برگزار کرده‌اند، تعداد زنان نماینده افزایش یافته و بیشترین افزایش در امریکای لاتین دیده می‌شود. کشورهای نیوزیلند، نروژ، لهستان، پرتغال، برون‌دی، لیبریا، افغانستان و تانزانیا نیز شرایط تازه‌ای را برای افزایش زنان در پارلمان ایجاد کرده‌اند. از مجموع ۱۹۲ کشور عضو سازمان ملل متحد، رهبری ۱۹ دولت را زنان برعهده دارند. رژیم‌های پادشاهی دانمارک، هلند و انگلستان ملکه دارند [۲۵، ص ۹۴]. مطالعات نشان داده‌اند در برخی از کشورها، زنان تحصیل کرده و شاغل نسبت به زنان بی‌سواد و بی‌کار وضعیت بدتری دارند [۲۲]. انتظارات و تجویزهای فرهنگی در این زمینه تعیین‌کننده است. این احتمال وجود دارد که زنان ایرانی تحصیل کرده و شاغل، توانمندی لازم را کسب نکنند [۱۸]. اگر نهادهای اجتماعی زمینه لازم را برای حضور زنان در دانشگاه‌ها و محیط کاری تسهیل نکنند، آموزش و درآمد چندان به توانمندسازی زنان کمک نخواهد کرد و زنان وضعیت مساعدی نخواهند داشت [۱۳].

طبق آمار منتشره از سوی سازمان ملل (۲۰۰۸)، سهم زنان ایران در مدیریت و قانون‌گذاری کشور ۱۶ درصد اعلام شده است. کشورهایی چون رواندا، آنگولا، جزایر کایمان، مغولستان به ترتیب با ۵۸، ۵۲، ۵۱، ۵۰ درصد بالاترین سهم را دارند. رتبه جهانی ایران در میان ۱۲۰ کشور بررسی شده ۱۰۱ تعیین شده است. در جولای ۲۰۰۸، فقط در ۵ کشور سهم زنان در مدیریت و قانون‌گذاری ۵۰ درصد و بالاتر بوده است. کشورهای اسکان‌دیناوی بالاترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. پایین‌ترین سهم متعلق به پاکستان با ۳ درصد، قطر ۵ درصد، عمان و عربستان سعودی ۹ درصد و امارات متحده عربی ۸ درصد است [۱۰]. وضعیت ایران به وضعیت پایین‌ترین کشورهای تمایل و نزدیکی دارد. این در حالی است که کمیت و کیفیت زنان دانش‌آموخته ایرانی، آگاهی‌های علمی، تخصصی و فنی بالقوه زنان ایران قابل قیاس با این کشورها نیست. طبق آمارهای منتشره در مجالس اول تا سوم مجلس شورای اسلامی فقط ۴ نماینده از بین زنان انتخاب شده‌اند. میانگین تعداد نمایندگان زن مجلس از دوره اول تا هفتم به ۱۰ درصد تعداد نمایندگان نیز نمی‌رسد [۸، ص ۶۱]. این تعداد اندک به نارسایی‌های اجتماعی، فرهنگی ایرانیان بازمی‌گردد. چون حق رأی و حق نامزدشدن برای زنان وجود دارد، ولی آن‌ها کمتر برای اداره امور جامعه پذیرفته شده‌اند [۳۰، ص ۹۵].

به‌رغم تحولات صورت‌گرفته و طبق آخرین آمار انتخابات مجلس دهم، فقط ۱۸ زن از بین ۲۹۰ نفر نماینده مجلس انتخاب شده‌اند که یک رکورد محسوب می‌شود (۸ درصد). بنابراین، تصویب طرح‌ها و لوایح در موضوعات زنان در ادوار مختلف مجلس شورای اسلامی بیانگر وجود نارسایی‌ها و خلأهای قانونی در ارتباط با این گروه از جامعه است. حضور پررنگ زنان در

عرصه‌های کلیدی چون حکمرانی نمایندگی در پارلمان، موجب ایجاد توانمندی و افزایش اعتمادبه‌نفس، کسب هویت مستقل و بهبود وضعیت اجتماعی آنان می‌شود.

رویکرد نظری تحقیق

دیدگاه جامعه‌شناسان کلاسیک در زمینه نهادهای اجتماعی به رویکرد نهادی‌شدن هنجاری معروف است. دورکیم بر سیستم‌های سمبلیک، که محصول تعامل انسانی است، تأکید می‌کند. این سیستم‌ها هرچند به صورت ذهنی ساخته شده‌اند، به شکل واقعیت اجتماعی درمی‌آیند. این سیستم‌ها، همان نهادهای اجتماعی هستند [۲۰]. نهادها، ارزش‌ها و هنجارهای قدرتمندی مانند آزادی و انتخاب را در خود دارند و راه‌حلی برای مشکلات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تلقی می‌شوند [۱۱]. به‌علاوه، رفتارهای اجتماعی از سوی هنجارها سمت‌وسو داده می‌شوند. برگر و لاکمن واقعیت اجتماعی را برساختی اجتماعی دانسته‌اند که در یک جریان مستمر و باثبات نهادی می‌شوند [۱۷]. انسان جهان اجتماعی را در جریان برونی‌سازی مستمر خویش به‌وجود می‌آورد. هر فعالیت انسانی در جریان عادت‌شدن است. عادت‌شدن فعالیت آدمی با نهادی‌شدن همراه است و سازوکار نهادی‌شدن در نفوذ، زور، انضباط و سلطه است. دنیای نهادی، فعالیت انسانی عینی شده است [۳، ص ۸-۹]. رویکردهای نظری نهادی‌شدن، حول محور نهادی- فرهنگی تأکید بیشتری دارند. ماکس وبر، در نظریه نهادی، به درک روش‌هایی تأکید دارد که ساختارهای اجتماعی را تعریف و رفتارهای اجتماعی را هدایت می‌کند. طبقه‌بندی سه‌گانه مشروعیت و اقتدار وبر، بیانگر سه نوع سیستم فرهنگی است که با وابستگی متقابل بین فرد و ساختار اجتماعی در توصیف حرکت جوامع به نهادهای اجتماعی اشاره می‌کند [۱۴، ص ۸۶].

مارش و اولسن (۱۹۸۹) با سهم درخور توجه در نهادگرایی هنجاری، به‌جای جنبه‌های فردی بر ریشه‌های جمعی علوم سیاسی متمرکزند. آن‌ها یادآور می‌شوند که ویژگی‌های هنجاری، در مقایسه با ویژگی‌های تحمیلی، بر رفتارهای درون یک نهاد نفوذ بیشتری دارند. «کنش یا اقدام اغلب براساس تشخیص رفتار مناسب از دید هنجاری صورت می‌گیرد تا محاسبه بازده مورد انتظار از گزینه‌های جایگزین» [۲۳]. نهادگرایی هنجاری بر هنجارها، ارزش‌ها و عواملی که راهنمای عمل رفتارها می‌شوند، تمرکز می‌کند. ارزش‌ها از قواعد مهم‌ترند. اعضای نهادها به‌جای هدایت‌شدن براساس قواعد وضع‌شده رسمی، بیشتر تحت تأثیر ارزش‌های موجود سازمان قرار می‌گیرند [۲۹]. در دیدگاه نهادی- فرهنگی، ویژگی‌های غیررسمی و فرهنگی در فرایندهای هماهنگی بین‌سازمانی مهم‌تر از ویژگی‌های ساختاری رسمی است. منطق تناسب یک اصل پایه در نهادگرایی هنجاری و هدایت‌گر اقدامات اعضای سازمان است [۲۷]. رفتار گذشته بر رفتار فعلی اثر می‌گذارد. نهادهای سیاسی مجموعه‌ای از قواعد و خط‌مشی‌های

به هم مرتب می‌گردد. اقدامات مناسب را برحسب روابط میان نقش‌ها و وضعیت‌ها تعریف می‌کنند [۲۴]. در این پژوهش، نهادگرایی هنجاری از آنجا بحث می‌شود که هنجارها و ارزش‌ها، مؤلفه‌های مهمی در تشریح فرایندهای هماهنگی بین‌سازمانی هستند. آمارتیاسن (۱۹۹۹) از صاحب‌نظران نهادگرایی است که به ایجاد قابلیت‌ها و توانمندی‌ها برای افراد، به‌ویژه زنان، توجه ویژه‌ای کرده است. وی از منظر رویکرد اخلاق با تأکید بر مفهوم قابلیت، آزادی فرد را به منزله معرف توسعه اقتصادی-اجتماعی قلمداد می‌کند. مشارکت اجتماعی و فراهم کردن فرصت‌های اجتماعی مهم‌ترین وسیله تحقق هدف توانمندسازی و افزایش قابلیت‌هاست [۳۳]. مشاهده عمل کرد بهتر در صورت اختصاص امکانات و زمینه‌های مناسب و نقش منفی نابرابری جنسیتی در تشدید عوارض نابرابری‌ها، دو جنبه توجه به نقش زنان در توسعه است [۸]. فرصت‌های اجتماعی دربرگیرنده ترتیباتی است که جامعه برای آموزش، بهداشت و... ایجاد می‌کند [۱۵، ص ۳-۵]. آرای سن در حیطه نهادگرایی می‌تواند تأکید قوی بر لزوم توجه به وضعیت زنان و ورود آن‌ها به فرایند توسعه باشد. توانمندسازی موجب دموکراتیزه‌شدن و تقسیم قدرت به صورت عادلانه‌تر می‌شود [۱۳، ص ۱۴].

تنوع جریان نهادگرایی متأثر از این واقعیت است که نهادها منعکس‌کننده رجحان‌های فردی، سازمانی یا پیامدهای جمعی هستند. انتخاب بین نهادها و هنجارهای اجتماعی یا رویه‌های قانونی آزادانه نیست، بلکه مدل انتظارات مسلم بر مدل انتخاب ترجیح داده می‌شود [۲۳، ص ۷۴۰]. انتظارات مسلم از اجتماعی‌شدن، یادگیری یا تسلیم در برابر عرف حاصل می‌شود [۱۱]. افراد پیوسته با انتخاب مواجه‌اند و نیازمند استفاده از تجارب دیگران در موقعیت قابل مقایسه هستند و خود را مقید به استانداردهای الزام‌آور نشان می‌دهند.

در رویکرد نهادگرایان جدید، نهادها، قواعد بازی هستند. نهادها الگوهای تعاملی هستند که بر روابط افراد حاکم‌اند. قواعدی که به کار می‌رود شامل قوانین مکتوب، میثاق‌های اجتماعی رسمی، هنجارهای غیررسمی رفتاری و باورهای مشترک است [۲۸، ص ۱۰۴].

اغلب تصور می‌شود که نهادها محدودیت‌هایی بر رفتار افراد اعمال می‌کنند؛ اما نهادها اغلب چگونگی شکل‌گیری باورهای افراد را در رفتار مردم و سازمان‌ها ساختارمند می‌کنند. همه نهادها در سطح رسمی، اجتماعی یا شخصی، الگوهایی درباره جهان اطراف ما هستند. برخی از اجزای نهادها، از قبیل قوانین رسمی، به‌راحتی قابل مشاهده‌اند، درحالی‌که مشاهده سایر اجزاء از قبیل باورهای مشترک و پیوندهای هنجاری تقریباً ناممکن است. محیط هم بر نحوه فعالیت سازمان‌ها و افراد با یکدیگر و هم بر فرایندهای هماهنگی بین‌سازمانی اثرگذار است. امروزه، این نوع هماهنگی نهادی در قالب حکمرانی قابل تحقق و دستیابی است.

کاربرد مفهوم «حکمرانی مطلوب» شامل سه نهاد حکومت، جامعه مدنی و بخش خصوصی می‌شود. دولت، محیط سیاسی و حقوقی مناسب به‌وجود می‌آورد، بخش خصوصی اشتغال و

درآمد ایجاد می‌کند و جامعه مدنی تعامل سیاسی و اجتماعی گروه‌های فعال در اقتصاد، جامعه و سیاست را تسهیل می‌کند. وظیفه حکمرانی مطلوب (خوب) ایجاد و تقویت همکاری و هماهنگی این سه بخش با یکدیگر است [۳۸]. برنامه UNDP حکمرانی را نظامی از ارزش‌ها، سیاست‌ها و نهادها تعریف می‌کند که جامعه، مسائل اجتماعی خود را از طریق سه بخش دولت، جامعه مدنی و بخش خصوصی مدیریت می‌کند [۳۵]. حکمرانی به معنای استفاده از اختیارات، اعمال کنترل و مدیریت منابع و توسعه سیاسی و اجتماعی است.

چارلیک (۱۹۹۸) با نگاه هنجاری به مفهوم حکمرانی، به ماهیت روابط بین حاکمان و افراد جامعه تأکید کرده است. ویژگی‌هایی چون قانون‌محوری، پاسخ‌گویی، مدیریت اثربخش و دسترسی به اطلاعات را از شاخص‌های حکمرانی مطلوب دانسته است. بانک جهانی (۱۹۹۲)، اتحادیه اروپا (۲۰۰۲) و برنامه جامع کاهش فقر (۲۰۰۲) بر جنبه‌های اقتصادی و مدیریتی حکمرانی، تخصیص کارآمد منابع، اداره امور دولتی کارا، ریشه‌کنی فساد تأکید کرده‌اند. مؤسسه توسعه بین‌الملل ایالات متحده (۱۹۹۸) و دانشگاه تکنولوژی سیدنی (۲۰۰۰) حکمرانی خوب را از دیدگاه سیاسی بررسی کرده‌اند. این دسته از نهادها، حکمرانی مطلوب را با ویژگی‌هایی نظیر شفافیت، حاکمیت قانون، مشروعیت، شایستگی، پاسخ‌گویی، مسئولیت‌پذیری، اجماع و وجود دیدگاه استراتژیک در میان رهبران و مدیران می‌دانند.

برنامه توسعه سازمان ملل (۲۰۰۲) حکمرانی مطلوب را با دو هدف توسعه اقتصادی و توسعه سیاسی تبیین کرده‌اند. حکمرانی نه تنها درباره چگونگی اعمال قدرت، بلکه درباره نتایج و پیامدهای قدرت نیز است. در واقع، موضوع اساسی، تصمیم‌گیری در این باره است که چه کسی، چه چیزی، چگونه، کجا و چه هنگام به دست می‌آورد [۳۲]. حکمرانی نحوه اعمال اقتدار سیاسی در راستای تحقق خواسته‌های مردم است. حکمرانان باید در ایجاد محیط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، نقش خلاقانه‌ای ایفا کنند [۱]. بنابراین، تعدد ویژگی‌های حکمرانی مطلوب، بیانگر هنجاری بودن این اصطلاح است. حکمرانی خوب وسیله‌ای برای دست‌یافتن به یک یا چند هدف مطلوب است؛ حکمرانی به منظور کاهش فقر، حکمرانی برای توسعه اقتصادی، توسعه سیاسی- مدیریتی، حکمرانی در پارلمان و نمایندگی مردم و... بنابراین، شاخص‌های اندازه‌گیری حکمرانی به وسیله تعیین نتایج مطلوب شناخته می‌شود.

پیشینه تحقیقاتی موضوع

از نیمه دوم قرن بیستم، توجه به زنان به‌عنوان نیروی کار، مدیر و سیاست‌مدار در تئوری و عمل تغییر یافته است. طبق تحقیقات انجام‌گرفته، زنان حق‌اندکی در انتخاب‌شدن به‌عنوان مقامات عالی‌رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند. در سال ۱۹۹۷، زنان به‌طور میانگین حدود ۱۱٫۷ درصد قانون‌گذاری ملی و ۱۰ درصد پست‌های مدیریتی را در سراسر جهان به خود اختصاص داده‌اند

[۱۶]. گزارش برنامه UNDP حکمرانی را در توجه به تأمین حقوق شهروندی، مشارکت در تصمیم‌گیری و اجرا دانسته است. این سیستم شاخص‌هایی چون اجماع‌محوری، قانون‌محوری، کارآیی و اثربخشی، عدالت و برابری و مسئولیت‌پذیری، شفافیت و پاسخ‌گویی را در خود دارد [۳۶]. گزارش بانک جهانی (IDA)، در مدلی که بیانگر ویژگی‌های مطلوب حکمرانی است، آن را به دو بعد سیاسی و اقتصادی تقسیم کرده است. در این مدل، به دو بعد کارآیی و اثربخشی تأکید شده است. برای ارزیابی این ابعاد، شاخص‌هایی در قالب نهادها و وظایف آن‌ها پیشنهاد شده است [۳۴]. کمیته ورزشی استرالیا (ASC) حکمرانی خوب را عمل‌کرد پایدار دانسته و استقلال عمل نهادها و سازمان‌ها، شفافیت نظام اطلاعاتی، تصمیم‌گیری، کیفیت عمل‌کرد، ایجاد ارتباط دوسویه بین مسئولیت و پاسخ‌گویی (توازن)، عملی و قابل اعتماد بودن را برای حکمرانی مطلوب برشمرده است [۱۱]. گزارش اتحادیه بین‌المجالس جهان (IPU) یک پنجم نمایندگان پارلمان‌ها و مجالس قانون‌گذاری کشورهای جهان در ۲۰۰۵ زن بوده‌اند. میانگین تعداد نمایندگان زن در پارلمان‌های ۱۸۷ کشور جهان از ۱۵/۷ درصد در دسامبر ۲۰۰۴ فقط به ۱۶/۳ درصد در سال ۲۰۰۵ افزایش یافته است. طبق آمار سازمان بین‌المللی کار (ILO)، بیش از ۴۵ درصد از زنان که بین ۱۵ تا ۶۴ سال سن دارند در فعالیتهای اقتصادی مشغول‌اند. در ایالات متحده، در ۱۹۷۰ فقط ۱۵ درصد از نیروی کار، زنان بودند که تا سال ۱۹۸۹ این رقم به بیش از ۴۰ درصد رسید. تا سال ۱۹۹۵ زنان بیش از ۴۵ درصد کل نیروی کار را در امریکا تشکیل می‌دادند [۵]. با وجود این، فقط ۶ درصد زنان در رده مدیران هستند. از میان شرکتهای بزرگ امریکایی مانند فورچون، فقط ۷/۳ درصد از مقامات بالای سازمانی زن هستند. در میان ۲۰۰ شرکت بزرگ امریکایی، زنان کمتر از یک‌چهارم شغل‌های مدیریت اجرایی را در اختیار دارند و کمتر از ۵ درصد معاونان رؤسا زن هستند. برخی از متخصصان اشاره می‌کنند که برابری در پست‌های مدیریت ارشد بین جنسیت‌های مختلف تا چندین دهه دیگر نیز موازنه‌ای برقرار نخواهد کرد [۸]. در خصوص سهم زنان از قدرت سیاسی دنیا، از مجموع ۱۹۲ کشور عضو سازمان ملل، رهبری ۱۹ دولت را زنان برعهده دارند. از مجموع ۲۰۰ نماینده مجلس فنلاند، ۴۲ درصد زن‌اند. در رژیم‌های جمهوری هشت رئیس‌جمهور زن وجود دارد. در کشور افغانستان ۳ زن، پاکستان ۱ زن، کویت ۱ زن، امارات ۲ زن، قطر ۱ زن، عراق ۳ زن، ویتنام ۳ زن سمت‌های وزارتی دارند [۷]. با مروری بر شاخص‌های مربوط به وضعیت زنان، تأثیر اجرای برنامه‌های پس از انقلاب اسلامی ایران بر این شاخص‌ها نشان می‌دهد که شاخص توسعه انسانی (HDI)، با توجه به سه مؤلفه امید به زندگی، دانش انسانی و درآمد افراد در ایران در سطح متوسط قرار دارد. شاخص توسعه بر مبنای جنسیت (GDI)، با مؤلفه‌های ذکر شده از رقم ۰/۶۱۱ در سال ۱۳۷۲ به ۰/۷۹۱ در سال ۱۳۸۸ رسیده است. شاخص توانمندسازی زنان (GEM)، میزان مشارکت فعالانه زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی-سیاسی را به نمایش می‌گذارد. عناصر ساختاری این شاخص به سهم زنان در مشاغل مدیران، متخصصان و سهم کرسی‌های اشغال شده از سوی زنان در

مجلس اشاره می‌کند که به‌طور متوسط کمتر از ۵ درصد بوده است [۵]. در برنامه چهارم توسعه، با حرکت به سمت سیاست‌های تبعیض مثبت و بهبود شاخص‌های انسانی زنان، بر تغییرات نهادی و بازسازی مجدد ساختار توسعه‌ای اجتماعی سیاسی تأکید شده است. زنان مدیر و کارکنان رده‌بالای سازمانی (۱۳۷۰)، هزار و ۵۳۳ نفر بود که در سال ۱۳۷۵ به ۴۱ هزار و ۴۲۰ نفر رسیده است. هرچند این رقم نشان‌دهنده افزایش تعداد زنان در پست‌های مدیریتی است، در مقایسه با تعداد شاغلان زن رقم ناچیزی است [۶]. سهم زنان در گروه مدیران عالی‌رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی فقط ۹/۴ درصد است. نتایج این تحقیقات در مورد سهم مدیریتی زنان به ارقامی اشاره می‌کند که چندان امیدوارکننده نیست. این رقم فقط ۱۶/۱ درصد را شامل می‌شود [۶]. داده‌های مورد نظر بر سهم اندک زنان در بخش‌های مدیریتی تأکید می‌کنند.

چارچوب مفهومی

نهادی شدن هنجاری، پیوند میان افراد و نهادها، کارآمدی جامعه در مدل حکمرانی مطلوب را ممکن می‌سازد. حکمرانی خوب مستلزم یافتن ابزارهای مرتبط و متناسب با هنجارهاست. میزان موفقیت سیستم بر مبنای کارایی (فرایندها، نهادها)، اثربخشی (نتایج عمل‌کرد) سنجیده می‌شود. ارزیابی سیستم حکمرانی از دو بعد کارایی و اثربخشی قابل طرح است. کارایی به سنجش قابلیت‌های سیستم در مواجهه با چالش‌ها می‌پردازد و اثربخشی به سنجش میزان نیل به اهداف تعیین‌شده مبادرت می‌ورزد. تعادل بین این دو بعد شرط اساسی تحقق حکمرانی مطلوب است. حکمرانی مطلوب الگوی متعادل‌کننده قدرت دولت و بخش خصوصی و مدنی، نظارت‌کننده رفتار دولت و شهروندان، تسهیل‌کننده فعالیت‌ها و مشروعیت‌بخشی به قدرت در هریک از بخش‌هاست. حکمرانی مطلوب با رویکرد نهادی شدن هنجاری به تعریف رابطه دولت و بخش خصوصی و مدنی می‌پردازد و مفهومی جدید از دولت را در نظر دارد که به فرایندهای نوین اداره امور اشاره می‌کند. تغییراتی در نقش دولت ایجاد و روش جدیدی برای اداره جامعه ارائه می‌کند. به «دولت حداقلی، حکمرانی شراکتی، نظام اجتماعی خودتنظیم و شبکه‌های خودسازمان‌شونده» توجه دارد [۱۹]. حکمرانی مطلوب الگویی است در جهت اصلاح بخش عمومی، تقویت جامعه مدنی و تسریع مشارکت اثربخش خصوصی و تغییر از رویکرد کوچک‌سازی دولت به توانمندسازی است.

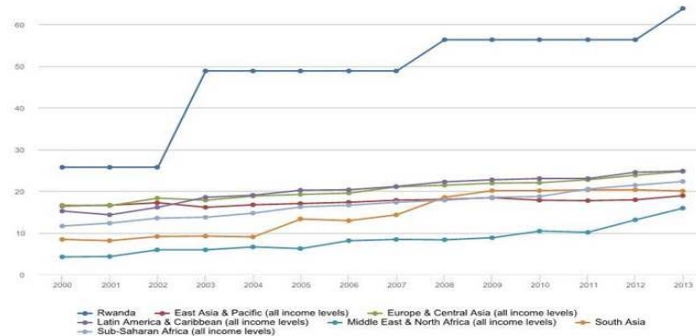
روش‌شناسی تحقیق

تحقیق، به روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. وضعیت موجود براساس آمارهای منظم و ادواری بررسی و تحلیل شده است. به‌علاوه یافته‌های تحقیق با تحلیل کیفی داده‌های کمی و تحلیل ثانویه انجام گرفته است. داده‌های استفاده‌شده از گزارش‌های توسعه انسانی سازمان

ملل، مرکز آمار ایران، مجلس شورای اسلامی و سایر متون مرتبط تجزیه و تحلیل شدند. مفروض اصلی تحقیق این است: فرایند نهادگرایی هنجاری (پیوند نهاد پارلمان با ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی)، به حکمرانی مطلوب نمایندگان و مدیریت فرهنگی اجتماعی زنان در جامعه مرتبط است.

وضعیت حکمرانی نمایندگی در پارلمان کشورها

طبق آخرین داده‌های اتحادیه بین‌المجالس، کشورهای توسعه‌نیافته از لحاظ میزان مشارکت نمایندگان زن در مجلس ملی صدرنشین کشورهای دنیا هستند. در سال ۲۰۱۴، ۶۴ درصد کرسی‌های مجلس رواندا در اختیار زنان قرار گرفته است. تا سه دهه گذشته، در سطح جهانی، متوسط زنان فقط ۵ درصد مجالس را تشکیل می‌دادند. این آمار در ده سال اخیر به حدود ۲۰ درصد رسیده است. در این رشد، ایران نقش چندانی نداشته و نمایندگان زن مجلس با حضور ۳ درصدی در پارلمان، ایران را در رتبه ۱۳۷ بین ۱۹۰ کشور جهان قرار داده‌اند. از نظر این مقیاس، ایران در رتبه پایین‌تری از همسایگان خود مانند افغانستان (با رتبه ۴۲ و حضور ۲۸ درصد زنان)، پاکستان و عراق (با ۲۷ درصد و رتبه ۴۶)، ترکمنستان (با ۲۶ درصد و رتبه ۴۸) و ترکیه (با ۱۸ درصد و رتبه ۸۲) قرار دارند. اگرچه وضعیت مشارکت زنان در سیاست و اقتصاد و حضور در پارلمان‌های ملی، در سطح جهانی در حال افزایش است، هنوز راه طولانی تا برابری جنسیتی در این زمینه‌ها مانده است [۹]. نمودار ۱ روند رشد حضور زنان در پارلمان را در فاصله سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۳ در مناطق مختلف جهان نشان می‌دهد.



نمودار ۱. حضور زنان در پارلمان‌ها در کشورهای مختلف جهان (۲۰۱۴)

در نمودار ۱، مشاهده می‌شود ۱۰ کشور برتر جهان از لحاظ حضور نمایندگان زن ترکیبی از کشورهای با درآمد متوسط و بالا هستند. بعد از رواندا، کشورهای بولیوی با ۵۳ درصد نمایندگان زن و کوبا با حضور ۴۹ درصدی زنان رتبه‌های بعدی را در اختیار دارند. سوئد با حضور

۴۴ درصدی نمایندگان زن در رتبه چهارم قرار دارد و البته برخلاف سه کشور قبلی، هیچ قانون و سهمیه‌ای برای حضور حداقلی زنان در مجلس ندارد. در سال ۲۰۰۳، رواندا قانونی را تصویب کرد که به موجب آن دست کم ۳۰ درصد از کرسی‌های پارلمان برای نمایندگان زن محفوظ می‌ماند. تصویب قوانین مربوط به در نظر گرفتن سهمیه نمایندگان زن مؤثرترین راه برای مشارکت زنان در مجالس کشورهای توسعه‌نیافته و در حال توسعه است. حضور زنان طی دهه‌های اخیر در همه کشورهای جهان گسترش یافته است، البته این روند کند و آهسته است. کشورهای اروپا و آسیای مرکزی، امریکای لاتین و کارائیب با میانگین ۲۵ درصد نماینده زن، مناطقی هستند که زنان در آن‌ها بیشترین حضور پارلمانی را دارند [۳۷].

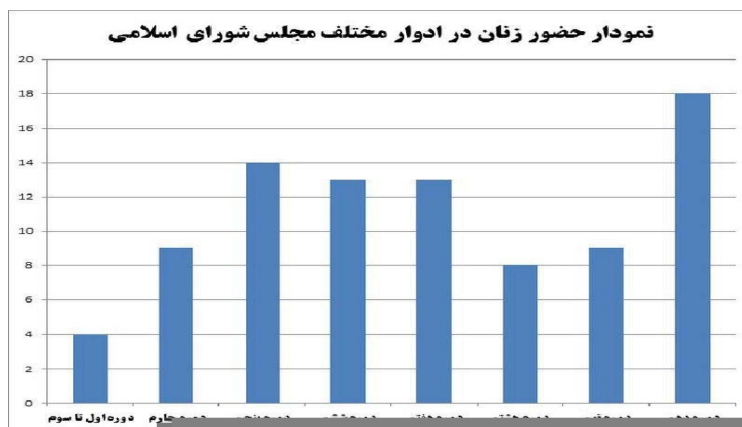
وضعیت حکمرانی نمایندگی در پارلمان ایران

به‌رغم رشد گرایش فرهنگی جامعه به سمت پذیرش نمایندگی زنان، میزان اثرگذاری آنان در پارلمان همواره با چالش‌هایی مواجه بوده است. این چالش‌ها عمدتاً ناشی از گرایش نمایندگان زن به دنباله‌روی از طیف‌های سیاسی و روند لیست‌دهی تشکیلاتی و حزبی منتخبان مجلس است. امری که تاکنون براساس صلاحیت‌های فردی، شهرت و فعالیت‌های افراد سنجیده می‌شد. نکته دیگر اینکه در جامعه ایران، هنوز در ارتباط با حضور و فعالیت زنان در صحنه‌های اجتماعی، تناقض‌هایی دیده می‌شود. از یک‌سو از زنان خواسته می‌شود وارد عرصه سیاسی و اجتماعی شوند و از سوی دیگر، زنان به امور خانه‌داری و ایفای نقش مادری ترغیب می‌شوند. تعارض دیگر در سطح رسانه‌هاست. بسیاری از برنامه‌ها با محوریت زنان در رسانه‌ها اجرا می‌شوند. ولی مجریان زن در حالی وظایف زنان در خانه، تقدس امر مادری، فرزندآوری، تربیت فرزندان و پایبندی به امور خانه‌داری را یادآور می‌شوند که در همان لحظه، خود در حال انجام دادن فعالیت بیرون از خانه هستند. تجارب حضور زنان در پارلمان ایران نشان می‌دهد که در مجالس اول تا سوم، فقط ۴ نماینده زن وارد مجلس شده‌اند. مجلس چهارم با ۹ منتخب زن، مجلس پنجم با ۱۴ و مجلس ششم و هفتم با ۱۳ نماینده زن در رتبه بعدی قرار دارند. به‌رغم سیر صعودی منتخبان زن در مجالس ادوار گذشته، در دوره‌های هشتم و نهم آمار نمایندگان زن در پارلمان کاهش یافته است. این امر علاوه بر وجود محدودیت‌های سلیقه‌ای، اجتماعی و فرهنگی خاص حاکی از عدم تأثیرگذاری زنان در مجلس و وجود چالش‌هایی بر سر راه نمایندگان زن بوده است. در دوره دهم، آمار نمایندگان زن در طول دوره انقلاب اسلامی به رکورد جدیدی دست یافته است. اما تجارب موجود از حضور زنان در مجلس و پیگیری طرح‌ها و لوایح مصوب، این حضور را چندان تأثیرگذار نشان نمی‌دهد. برای مثال، ۹ نماینده زن مجلس نهم در مجلس دهم کاملاً حذف شده‌اند. با اینکه مجلس دهم رکورددار ورود نمایندگان زن به پارلمان ایران است، همه این افراد برای بار اول وارد مجلس شده‌اند. جدول ۱ میزان حضور زنان در ادوار نمایندگی مجلس شورای اسلامی را برحسب تعداد و درصد نمایندگان نشان می‌دهد.

جدول ۱. میزان حضور زنان در ادوار نمایندگی مجلس شورای اسلامی

دوره	نماینده زن	درصد کل
اول	۴	۱,۴۸
دوم	۴	۱,۴۸
سوم	۴	۱,۴۸
چهارم	۹	۳,۴۸
پنجم	۱۴	۴,۸۳
ششم	۱۳	۴,۴۸
هفتم	۱۳	۴,۴۸
هشتم	۸	۲,۹۶
نهم	۹	۳,۴۸
دهم	۱۸	۷,۹۶

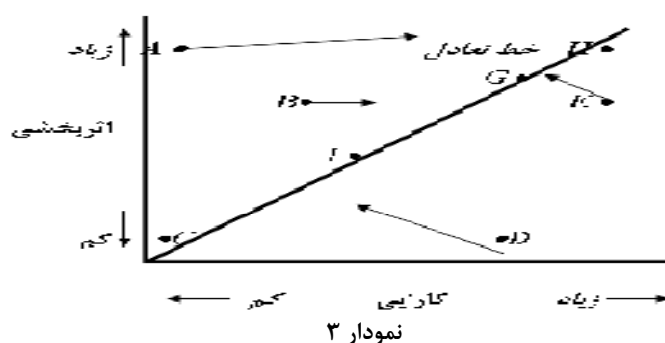
همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در سه دوره اول انتخابات مجلس شورای اسلامی، به‌طور میانگین فقط ۱/۵ درصد نمایندگان مجلس از بین زنان انتخاب شده‌اند. دوره چهارم، پنجم و ششم و هفتم تعداد نمایندگان زن سیر صعودی داشته و به حدود ۴/۵ درصد رسیده است. این نسبت در دوره هشتم و نهم کاهش یافته است. دوره دهم دوره‌ای است که رکورد حضور زنان در پارلمان شکسته شده است (۷/۹۶). ورود ۱۸ زن به پارلمان از بین ۲۹۰ کرسی، اگرچه فقط ۸ درصد کرسی‌های مجلس شورای اسلامی را شامل می‌شود، رکوردی در تاریخ ده دوره مجلس محسوب می‌شود [۹]. نمودار ۲ حضور زنان در ادوار نمایندگی مجلس شورای اسلامی را نشان می‌دهد.



نمودار ۲. حضور زنان در ادوار مختلف مجلس شورای اسلامی

الگوی پیشنهادی حکمرانی مطلوب نمایندگی

در الگوی حکمرانی، ایجاد تعادل و تناسب بین دو بعد کارآیی و اثربخشی به‌منزله مهم‌ترین عامل در فرایند توسعه مفروض است. در این الگو، جهت تحلیل وضعیت حکمرانی در کشورها، از یک نمودار هندسی استفاده شده است. درک جایگاه حکمرانی‌های مختلف در این نمودار، ارائه استراتژی‌هایی است که حرکت به سمت تعادل را تبیین می‌نماید [۴].



این نمودار از دو بعد کارآیی و اثربخشی بر پیوستاری از کم تا زیاد خط تعادل تشکیل شده است. جایگاه حکمرانی نسبت به خط تعادل بیانگر شکاف بین وضعیت حکمرانی است. پیکان‌ها نمایانگر جهت حرکت به سمت تعادل و ایجاد موازنه بین کارآیی و اثربخشی هستند. نکته اساسی در ایجاد تعادل این است که هر یک از مناطق تعادل، بیان حالات اصلی حکمرانی در یک کشور یا حتی سازمان مورد نظر است. حکمرانی‌هایی که در یک منطقه قرار دارند، از لحاظ میزان کارآیی و اثربخشی تفاوت‌های زیادی دارند. تعادل به معنای برابری بین مؤلفه‌های حکمرانی نیست، بلکه برحسب موقعیت، انتخاب ترکیب‌های منحصربه‌فردی از مؤلفه‌هاست که می‌تواند تعادل در سیستم برقرار کند. بنابراین، تعادل زمانی در کاستن از ویژگی‌ها، گاهی در افزودن و در مواقعی در الزام به برابری ویژگی‌ها تبلور می‌یابد. انتخاب‌ها براساس اولویت‌هاست و شناخت اولویت‌ها با درک بستر جامعه و خواسته‌ها، حمایت‌ها، شایستگی‌ها، قابلیت‌ها و ضعف‌های دولت امکان‌پذیر است. نمودار ۳ به تشریح چهار منطقه حکمرانی می‌پردازد:

حکمرانی C- تعادل ایستا: وضعیت حکمرانی را در حالت کارآیی کم- اثربخشی کم نشان می‌دهد. عدم سرمایه‌گذاری، فقدان رشد اقتصادی، عدم تخصص، فساد فراگیر، عدم حاکمیت قانون و فقر گسترده از ویژگی‌های این نوع حکمرانی است. برای حکمرانی‌هایی که در منطقه کارآیی کم- اثربخشی کم قرار گرفته‌اند، استراتژی بقا پیشنهاد می‌شود. نمونه این حکمرانی ضعیف را می‌توان در افریقا نظیر کشورهایی چون اتیوپی، کنگو و زامبیا و... مشاهده کرد.

حکمرانی A- عدم تعادل: در این حالت، اثربخشی ترکیبی از مؤلفه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی است که در سطح بالایی قرار دارد، ولی کارآیی اداری، اقتصادی، سیاسی- اجتماعی در سطح پایین قرار گرفته است. برای حکمرانی‌هایی که در منطقه کارآیی کم- اثربخشی زیاد قرار گرفته‌اند، استراتژی ظرفیت‌سازی پیشنهاد می‌شود. حکمرانی A نمونه یک جامعه آرمانی است. چون کارآیی وجود ندارد. ضرورت وجود نهاد دولت به‌منزله تنظیم‌کننده روابط بین شهروندان احساس نمی‌شود. در نظام سیاسی فعلی، چنین مصداقی در سطح کشورهای دنیا مشاهده نمی‌شود.

حکمرانی D- تعادل متوسط: کارآیی زیاد- اثربخشی متوسط، نقطه مقابل حکمرانی در حالت A است. در این وضعیت، کارآیی دولت و شایستگی‌های آن از سوی مردم جذب و حمایت نمی‌شود. کاهش کارآیی دولت به‌منزله سقوط و اضمحلال سیستم خواهد بود. در این حالت، هدایت قوی و حمایت کیفی دولت از سوی مردم اهمیت دارد. برای حکمرانی‌هایی که در این منطقه قرار گرفته‌اند، استراتژی توانمندسازی پیشنهاد می‌شود. ایران، ترکیه، کره جنوبی و... در این حالت قرار دارند.

حکمرانی H- تعادل پایدار: در این حالت، وضعیت حکمرانی از هر سه حالت فوق بهتر است، زیرا علاوه بر آنکه در منطقه کارآیی زیاد- اثربخشی زیاد قرار گرفته است، از منظر وضعیت تعادلی نیز روی خط تعادل واقع شده است. برای حکمرانی‌هایی که در این منطقه قرار گرفته‌اند استراتژی رشد پیشنهاد می‌شود. ایالات متحده، بریتانیا، فرانسه، آلمان، بیشتر جوامع اروپایی و امریکایی از نمونه‌های حکمرانی H محسوب می‌شوند، زیرا این کشورها در بعد کارآیی و اثربخشی نقاط قوت و فرصت دارند و با بهره‌گیری از نقاط قوت خود می‌توانند بر ضعف‌ها غلبه کنند و بر تهدیدات فائق آیند. هرچه از سطوح بالای خط تعادل به سمت سطوح میانی حرکت کنیم، تنوع وضعیت حکمرانی رو به فزونی می‌گذارد. تشابه حکمرانی در سطح بالا و پایین خط تعادل بیشتر است و بین ویژگی‌های حکمرانی کشورها، تشابه زیادی مشاهده می‌شود. در سطوح میانی، تنوع و تفاوت زیادی در وضعیت حکمرانی دیده می‌شود.

وضعیت امروز ایران به حالت D نزدیک‌تر است، زیرا با توجه به چالش‌های موجود، دولت و مردم نیازمند هماهنگی و توانمندشدن هستند تا یکدیگر را در برابر چالش‌های درونی- بیرونی تقویت کنند. رشد و ارتقای وضعیت زنان، بسترسازی فعالیت در امور فرهنگی- اجتماعی، ایجاب می‌کند که زنان برای اثرگذاری در صحنه‌های اجتماعی توانمند شوند. حکمرانی مطلوب زنان در پارلمان می‌تواند از طریق جلب مشارکت همکاران در ارائه برنامه‌های بهبود و توسعه، طرح‌های توسعه‌ای همچون سلامت، بهداشت، آموزش، اشتغال و اثرگذاری در مدیریت سطوح بالای بخش دولتی، خصوصی و مدنی تحقق یابد. در جدول ۲، تأثیرات حکمرانی مطلوب زنان بر مدیریت فرهنگی- اجتماعی جامعه و تضامین نهادی آن ارائه شده است.

جدول ۲. تأثیرات حکمرانی مطلوب نمایندگی بر مدیریت فرهنگی- اجتماعی زنان

متغیرهای حکمرانی مطلوب	ابعاد تجربی حکمرانی مطلوب	تضمین‌های نهادی و سازمانی
مشارکت	فعالیت در گروه‌های دوستی پارلمانی، شرکت در اجلاس‌ها و اتحادیه بین‌المجالس؛ شرکت در تصمیم‌گیری‌های ملی منطقه‌ای	دسترسی به رسانه آزاد و نهادهای مدنی، آزادی تشکیلات و انجمن‌های صنفی زنان، حق مشارکت سیاسی، رأی‌دادن و اثرگذاری
حاکمیت قانون	ورود به هیئت‌رئیس و اثرگذاری بر آن، چارچوب قانونی عادلانه و منصفانه، اجرای قوانین در فضای بی‌طرف و مسئولانه، انعطاف‌پذیری در مورد زنان	ایجاد چارچوب قانونی مناسب؛ تبلور چارچوب‌ها در طرح‌ها و مصوبات، نظارت بر اجرا طرح‌ها و لویج مصوب، نگاه تعاملی به حقوق زنان و پرهیز از تقابل
شفافیت	عضویت در انجمن‌ها و تشکل فراکسیونی، ایجاد پشتوانه‌های حمایتی پارلمانی، دسترسی آسان به ذی‌نفعان مربوطه، تعامل و همکاری با سایر نمایندگان	حمایت از حقوق و حیثیت برابر زنان، برابری حقوق بدون تبعیض در مورد زنان، آزادی بیان، عقیده و مطبوعات در مورد زنان، آزادی تشکل‌های صنفی زنان
مسئولیت‌پذیری	تسلط به آیین‌نامه داخلی و کمیسیون‌ها، آشنایی با دستور کار صحن علنی و کمیسیون‌ها، مسلط‌بودن به اسناد قانونی و سند چشم‌انداز	امکان عضویت در کمیسیون‌ها براساس علاقه تخصص، مهارت، توانمندی و شایسته‌سالاری، احساس مسئولیت پارلمان به تأمین خواسته زنان، پرهیز از شعارزدگی
اجماع‌سازی	ایجاد اجماع در منافع و سلايق مختلف، ایجاد ابزارهای تنظیم، بیان و اجماع در اولویت‌ها، اجماع کسب منفعت برای تمام اجتماع هدف، ایجاد چارچوب دستیابی به اهداف	فهم و درک تاریخی، فرهنگی و اجتماعی، پرهیز از اختلاف و تشدید تفاوت‌های فکری، حمایت مجموعه از طرح‌ها و لویج مربوط، ایجاد تعامل سازمانی
عدالت و انصاف	حمایت از توانمندسازی افراد و زنان، پرهیز از خودمحوری در طرح‌ها و لویج، پرهیز از تأثیرپذیری منفی از سایر افراد، عدم پذیرش فشار و تهدید جانبی	برخورداری همه افراد از فرصت‌های برابر، پرهیز از تشدید اختلافات فکری و سلیقه‌ای، برنامه‌های فرهنگی- اجتماعی ویژه زنان، نگاه حمایتی
کارآیی، اثربخشی	تلاش در جهت ارتقای کیفیت زندگی زنان، حساسیت به سلامت، بهداشت و درمان، تشکیل کمیسیون نیازها اولویت‌های زنان، استفاده بهینه از منابع موجود	رویکرد استفاده بهینه از منابع و امکانات، پرهیز از عیب‌تراشی و کنکاش بی‌مورد، پرهیز از مچ‌گیری‌های جناحی و گروهی، استفاده از پتانسیل‌های بالقوه زنان
پاسخ‌گویی	سازوکار نظارتی نمایندگان بر هیئت‌رئیس، تذکر آیین‌نامه‌ای به دستور کارهای حاشیه‌ای، سؤال و تذکر براساس تحقیق و پژوهش؛ پاسخ‌گویی به تشکل‌ها	درجه‌ای از شفافیت خط‌مشی‌گذاری، قانون‌محوری و تبعیت از حاکمیت قانون، آزادی جست‌وجو، دریافت و انتقال اطلاعات، شناخت شخصیت حقیقی در برابر قانون

بحث و نتیجه گیری

مقاله حاضر با طرح این پرسش که فرایند نهادگرایی هنجاری به حکمرانی مطلوب نمایندگان و مدیریت اثربخش فرهنگی- اجتماعی مرتبط است، به ارائه الگویی می‌پردازد که ویژگی‌های حکمرانی مطلوب زنان را توصیف و ارزیابی و تجویزهای لازم جهت اصلاح فرایند حکمرانی در پارلمان را ارائه می‌کند. رویکرد نهادگرایی با ایجاد پیوند میان نهادها و هنجارهای اجتماعی می‌تواند بر مشروعیت و اقتدار رفتارهای اجتماعی بیفزاید. این رفتارها در فرایند توانمندسازی و توسعه موجب دموکراتیزه‌شدن، تقسیم عادلانه قدرت و تسریع روند حکمرانی مطلوب می‌شود. در الگوی ارائه شده با رویکردی کلان به مقوله توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی عنایت شده است. ایجاد «دولت، ملت و نمایندگان مطلوب»، اساس حکمرانی مطلوب است. بازیگران هریک از این حوزه‌ها در تعاملات پیچیده و تأثیر و تأثر متقابل، حکمرانی مطلوب یا نامطلوب را می‌سازند. بنابراین، استراتژی حکمرانی مطلوب، خروج از حالت ایستا و پشت سر گذاشتن عدم تعادل و حرکت از توانمندسازی (حکمرانی D)، به سوی رشد و توسعه و تعادل پایدار (حکمرانی H) است.

براین اساس، نمایندگان زن پارلمان می‌توانند با جلب مشارکت نمایندگان، شرکت در گروه‌های دوستی، اثربخشی اجلاس‌ها و اتحادیه‌های بین‌المجالس بر تحقق الگوی حکمرانی مطلوب کمک کنند. به علاوه، زنان می‌توانند با ورود به هیئت‌رئیس و در اختیار گرفتن جایگاه قانونی اثرگذار بر شفاف‌سازی قوانین و اجرای منصفانه در فضای بی‌طرفانه و مسئولانه تأکید کنند. دستیابی به حکمرانی مطلوب در گروه ایجاد اجماع در منافع و سلايق مختلف است. اولویت‌بندی خواسته‌ها، کسب منافع جمعی و مسئولیت‌پذیری و تسلط به آیین‌نامه‌های داخلی و کمیسیون‌های تخصصی، دستور کارهای صحن علنی و غیرعلنی و آگاهی مؤثر بر اسناد بالادستی چون اهداف سند چشم‌انداز می‌تواند زنان پارلمان را در دستیابی به اهداف حکمرانی مطلوب نمایندگی یاری کند.

نگاهی به آمار نمایندگان زن مجلس شورای اسلامی نشان می‌دهد که علاوه بر کمیت محدود، زنان نماینده در ادوار بعدی نتوانسته‌اند آرای مردمی را به سوی خود جلب کنند و در بیشتر دوره‌ها زنان فقط یک بار توانسته‌اند وارد پارلمان شوند. ترکیب نمایندگان زن دوره دهم مجلس شورای اسلامی فقط یکی از موارد متعدد و گواهی بر این ادعاست که در آن همه هجده نماینده برای بار اول انتخاب شده‌اند و همه ۹ نماینده زن دوره نهم از ورود به مجلس بازمانده‌اند. این مسئله، لزوم توجه به توان‌افزایی و حکمرانی مطلوب زنان را در حوزه نمایندگی آشکار می‌کند. در شرایطی که زنان بتوانند به‌عنوان افراد اثربخش وارد پارلمان شوند و سطوح آگاهی، مشارکت، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و قانون‌مندی را عملیاتی کنند، کارآیی آنان افزایش می‌یابد و با قدرت بیشتری می‌توانند در جهت ارتقای کیفیت زندگی، سلامت، بهداشت و درمان

و ساماندهی امور فرهنگی- اجتماعی زنان گام بردارند. تحقق حکمرانی مطلوب نمایندگی زنان ایجاب می‌کند که با تشکیل کمیسیون‌های تخصصی، استفاده بهینه از منابع موجود، تحقیق و پژوهش و دستیابی به نیازها و اولویت‌های اساسی گام بردارند.

پیشنهادها

نمایندگان زن برای غلبه بر چالش‌های پیش رو و تحقق حکمرانی مطلوب نمایندگی جامعه باید سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌هایی را در سطح هنجاری و نهادی به کار گیرند:

- ماهیت حکمرانی مطلوب این است که منتخبان بر عهد و پیمانی که با تشکیلات حزبی و گروهی در حمایت و پشتیبانی از خود بسته‌اند متعهد و وفادار بمانند؛
- حکمرانی مطلوب ایجاب می‌کند نمایندگان زن با عضویت و شرکت فعالانه در کمیسیون‌ها، فراکسیون‌ها و مجامع تخصصی، کارآیی و اثربخشی خود را در جامعه تثبیت کنند؛
- حکمرانی مطلوب ایجاب می‌کند نمایندگان زن، برای غلبه بر چالش‌های فرهنگی- اجتماعی موجود، خود را از ابعاد مختلف آموزشی، مهارتی، حرفه‌ای و مدیریتی توانمند کنند؛
- توانمندی و قابلیت نمایندگان زن مجلس، در سطح کمی- کیفی می‌تواند در تدوین و ارائه طرح‌های توسعه‌ای (سلامت، اشتغال زنان و...) و تصویب و ابلاغ آن‌ها نشان داده شود؛
- نمایندگان زن می‌توانند برای تقویت حکمرانی مطلوب با یک‌پارچگی و انسجام بر تنوع عمل کرد خود بیفزایند و بر منافع و خواسته‌های اساسی و اولویت دار زنان و گروه‌های اجتماعی تأکید کنند؛
- نمایندگان زن به منظور اثرگذاری بر مدیریت فرهنگی- اجتماعی جامعه در گروه‌های دوستی پارلمانی مشارکت کنند، به آیین‌نامه‌های داخلی و دستور کارهای مجلس آگاهی یابند و از دستور کار صحن علنی مجلس و فراکسیون‌ها اطلاع کافی پیدا کنند؛
- نمایندگان زن از پتانسیل سایر نمایندگان از سلايق مختلف به منظور ایجاد اجماع در جهت منافع زنان استفاده کنند و از ابزارهای تذکر، سؤال، استیضاح و... بهره بگیرند.

منابع

- [۱] الوانی، سید مهدی، شریف‌زاده (۱۳۷۹). *فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی*، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، چ ۲.
- [۲] بهبودی، محمدرضا؛ ضرغامی فرد، مژگان (۱۳۹۳). «پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری مدیریت»، *فرهنگ سازمان*، دوره ۲۱، ش اول.
- [۳] تسلیمی، محمدسعید؛ میرزایی اهرنجانی، حسن؛ محسنی، منوچهر؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۸۲). «طراحی و تبیین مدل دیالکتیکی نهادی‌شدن سازمان»، *دانش مدیریت*، ش ۶۳.

- [۴] جاسبی، جواد؛ نفری، ندا (۱۳۸۸). «طراحی الگوی حکمرانی خوب بر پایه نظریه سیستم‌های باز»، فصل‌نامه علوم مدیریت/ایران، ش ۱۶.
- [۵] جزنی، نسرین (۱۳۷۸). «بررسی مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی: سقف شیشه‌ای: مانع رشد زنان»، سازمان مدیریت صنعتی، مجله تدبیر، ش ۹۵، شهریور، ص ۷۰.
- [۶] جمشیدی، ایوب (۱۳۸۴). «مدیران زن در جامعه ایران»، دوشنبه ۲۰ تیر.
- [۷] رضوی الهاشم، سید بهراد (۱۳۸۸). «تحلیل جایگاه مشارکت زنان در فرایند توسعه سیاسی- اجتماعی انقلاب اسلامی ایران»، نشریه علمی- تخصصی کتاب ماه علوم اجتماعی، ش ۲۱.
- [۸] رضوی الهاشم، سید بهراد؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۸۹). «مهندسی فرهنگی ضرورت نهادی شدن فرهنگ مشارکت زنان»، نشریه علمی- تخصصی مهندسی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- [۹] سایت فارو (۱۳۹۵). بازده اردیبهشت، بخش سیاسی- اجتماعی.
- [۱۰] سرمایه (۱۳۸۷). «سهم زنان ایران در مدیریت و قانون‌گذاری کشور»، روزنامه سرمایه، ش ۹۰۲.
- [۱۱] قلی‌پور، آرین (۱۳۸۴). «نهادها و سازمان‌ها، اکولوژی نهادی سازمان‌ها، تهران: سمت.
- [۱۲] قلی‌پور، آرین؛ رحیمیان، اشرف (۱۳۸۸). «عوامل اقتصادی، فرهنگی، آموزشی توانمندسازی زنان سرپرست خانوار»، فصل‌نامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، س ۱۱، ش ۴۰.
- [۱۳] قلی‌پور، آرین؛ امیرخانی، طیبیه؛ آغاز، عسل (۱۳۹۰). «پیامدهای نهادی توانمندسازی روان‌شناختی زنان در آموزش عالی»، مجله تحقیقات زنان، س ۵، ش اول.
- [۱۴] قلی‌پور، رحمت‌اله (۱۳۸۴). «رابطه الگوی حکمرانی خوب، فساد اداری»، فرهنگ مدیریت، ش ۱۰.
- [۱۵] مومنی، فرشاد؛ ارضرومچیلر، سمیه؛ هنردوست، عطیه (۱۳۹۳). «بررسی وضعیت زنان در برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی پس از انقلاب اسلامی»، نشریه زن در فرهنگ و هنر، دوره ۶ ش ۱.

- [16] Burrell, B. (1992). The Political Leadership of Women and Public Studes. 5565 No.4, 7991, P.2 Journal Vol.
- [17] Berger, P. L. Luckman, 1966. Social Construction of reality : A treatise in the sociology of knowledge, Garden City, new York. Anchor Books.
- [18] Chafiq, Ch (1991). La femme et le retour de l'Islam. L'expérience iranienne, Paris: Le Félin.
- [19] Chong, K. H (2002). *Agony in prosperity: Evangelicalism, women, and the politics of gender in SouthKorea*. Ph.D. diss., University of Chicago.
- [20] Durkheim, E. 1968, The Elementary Forms of the Religious Life, Allen and Unwin.
- [21] Fernando, J.L (1997). "Nongovernmental Organizations, Micro-Credit, and Empowerment of Women" *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, pp150-177.
- [22] Mason, O. H. Smith, A. Stach and S. Philip Morgan (2002) 'Muslim Women in Southeast Asia: Do they have less autonomy than their non-Muslim sisters?', *unpublished report*. Washington, DC: World Bank.
- [23] March, J.G. and J.P. Olsen (1984). "The new Institutionalism: Organizational Factors in Political Life" *American Political Science Review*, 734.
- [24] March, J.G. and J.P. Olsen (1989). "Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics", New York, The Free Press.

- [25] Malhotra, A., Schuler, S.R. & Boender, C. (2002). Measuring women's empowerment as a variable in international development. Background paper prepared for the World Bank workshop on poverty and gender. Washington, D.C.: International Center for Research on Women.
- [26] Moheyuddin, Ghulam. (2005). "Gender Inequality in Education: Impact on Income, Growth and Development", Online at <http://mpira.uni-muenchen.de/685/>, pp 4-9.
- [27] Nelson, D. and R. Burke (2000). "Women executives: Health, stress, and success", *The Academy of Management Executive* 14(2): pp 107-121.
- [28] North, D. C(1993). Institutions and Credible Commitment" *Journal of institutional and Theoretical Economics*, pp 11-23.
- [29] Patel, I (1998). "The Contemporary Women's Movement and Women's Education in India", *International Review of Internationale de l'Education* 44(2/3): pp 155-175.
- [30] Razavi Alehashem. B. Mousaei. M.et.al (2011), Study on Participation of Women in Management of Political –Social Development in Iran. American Journal of Scientific Research ISSN 1450-223X Issue 16 (2011), pp.91-105 © EuroJournals Publishing, Inc. 2011
- [31] Riggs, w. Fred (1980). "The Idea Development Administration".
- [32] Sapru .R.K (2006). *Administrative Theories & Management Thought*, Published by Prentice Hall of India. United Nations Development Program (1997), *Governance for Sustainable Human Development*, New York: Oxford University Press, 1997.
- [33] Sen, Amartya.(1999). *Development as Freedom*, New York: Knopf, and Oxford: Oxford University Press, pp 124-130.
- [34] United Nations Development Program (2002). *Human Development Report*, New York: Oxford University Press, 2002.
- [35] UNDP, Human Development Report 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 .Available on Line: <http://hdr.undp.org>.
- [36] UNECE (2002). *Labor markets in transition countries: gender aspects need more attention*, press release ECE/OPAJO2/08, UNECE, Geneva.
- [37] World Bank(2000). *World Development Report*, New York:Oxford University Press.
- [38] Youngs. G (2000). "Breaking patriarchal bonds: dymythologizing the public/private" in H.Marchand.