

مواجهه با خویشاوندگاری در حکمرانی اسلامی (با تأکید بر سیره نبوی و علوی)

مقاله پژوهشی
اصیل
Original
Article

سیدحسین علیاناسب^۱، محمد مهدوی^۲، صمد بهروز^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تبیین دیدگاه اسلام درباره خویشاوندگاری بود که امروزه به مسئله‌ای مهم در سیستم اداری کشور و نظام سیاسی اسلامی تبدیل شده است. **روش:** با بهره‌گیری از روش استنادی و با رویکرد استنتاجی، وقایع مرتبط با سیره حکومتی دو پیشوای معصوم؛ حضرت پیامبر (ص) و امام علی (ع) که فرصت حکمرانی داشتند، مطالعه و بررسی شد. **یافته‌ها:** دستاوردها نشان داد که پیشوایان معصوم بر آسیبهای متعدد و پیامدهای منفی خویشاوندگاری برای حکومت اسلامی تصریح کرده و پیوسته از نصب خویشاوندان در مناصب مادی و سیاسی اجتناب می‌کردند و خویشاوندان شایسته خود را تنها در امور معنوی همانند جهاد و تبلیغ که بدون شائبه بهره‌برداری مادی و سیاسی‌اند، به کار می‌گرفتند. **نتیجه‌گیری:** به اقتضای مصالح عمومی و با توجه به اینکه در اندیشه اسلامی منصبهای حکومتی امتیاز محسوب نمی‌شوند، بلکه فقط برای عمل به تکلیف‌اند؛ خویشاوندان حاکمان هر اندازه هم توانمند و کارآمد باشند، حضورشان تنها در مناصب مرتبط با امور معنوی و جهاد، مقبول و موجب تقویت نظام اسلامی است.

واژگان کلیدی: پیامبر، امام علی، حکمرانی اسلامی، خویشاوندسالاری، خویشاوندگاری.

◇ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶

۱. دانشیار گروه معارف اسلامی دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول) olyanasab@tabrizu.ac.ir

۲. دانشیار گروه معارف اسلامی دانشگاه تبریز mahdavi319@yahoo.com

۳. استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه تبریز sa_behrouz@yahoo.com

الف) مقدمه و بیان مسئله

سلامت اداری یا فساد آن، با سرنوشت یک ملت ارتباط دارد و رعایت شایستگی در واگذاری مسئولیتها از مهم‌ترین مسائل مدیریت جامعه است. اما یکی از لغزشگاه‌هایی که حاکمان و مدیران سطوح مختلف را به چالش کشیده و سلامت سازمانی را تهدید می‌کند، این است که آنها در انتخاب همکاران و مدیران زیرمجموعه، گرفتار روابط شخصی شده و به جای شایسته‌گماری^۱، خویشاوندگماری^۲ یا فامیل پروری کنند که از مصادیق شایع فساد اداری است. بر این اساس، خویشاوندگماری یکی از واقعیتهای مهم اجتماعی محسوب می‌شود که بایستی ابعاد متفاوت آن ارزیابی شود و مورد بررسی جدی پژوهشگران قرار گیرد.

پژوهش حاضر با در نظر گرفتن اهمیت سلامت اداری و توجه به ضرورت به کارگیری معیارهای اسلامی در نهادهای جمهوری اسلامی و آسیبی که ممکن است از ناحیه انتصابهای فامیلی بر آن وارد شود، در صدد پاسخ بدین سؤال است که اندیشه دینی و حکمرانی اسلامی درباره خویشاوندگماری چه رویکردی دارد. به خصوص در صورتی که حاکمان و مدیران بالادستی دارای خویشاوندانی شایسته و توانمند برای اداره امور باشند و کنار گذاشتن آنان، نقطه مقابل شایسته‌سالاری تلقی شود؛ چگونه بین شایسته‌سالاری و نفی خویشاوندگماری جمع می‌شود؟

پژوهشگران در این پژوهش با توجه به اینکه در صدد تحلیل یکی از واقعیتهای اجتماعی‌اند که نیاز به بررسی توصیفی-تفسیری در اسناد تاریخ اسلام دارد، از روش اسنادی بارویکرد استنتاجی بهره گرفته (ساروخانی، ۱۳۸۳، ج ۲: ۷۲۷) و با تحلیل داده‌های تاریخی مبتنی بر سیره حضرت رسول (ص) و امام علی (ع) که از فرصت کافی برای حکمرانی برخوردار بوده‌اند، معیار اسلامی تعامل حاکمان و مدیران با خویشاوندان خود را تبیین و این فرضیه را تقویت می‌کنند که از منظر اسلام، خویشاوندگماری در منصبهایی که قابلیت بهره‌برداری مادی دارند، ناپسند تلقی می‌شود؛ ولی خویشاوندگماری در اموری که زمینه سوءاستفاده از مقام وجود ندارد، منعی ندارد و شیوه پیشوایان معصوم نیز همین بوده است.

1. Merit Selection
2. Nepotism

۱. پیشینه نظری

پیدایش بحث خویشاوندگماری به سالهای نخستین قرن ۱۷ میلادی در ایتالیا بازمی‌گردد که به خاطر ازدواج نکردن پاپ، آخرین نسبتهای او به برادرها و برادرزاده‌ها می‌رسید و پاپ برای حفظ موقعیت سیاسی و اجتماعی بستگان خود، منابعی را برای آنان به جای می‌گذاشت. برادرزادگان در حلقه نزدیکان پاپ، جایگزین پسران او می‌شدند و وفاداری شدیدی به پاپ داشتند. پیوند خونی هم ضمانتی علیه فتنه و درگیری‌های احتمالی بود. بر همین اساس، این عبارت برگرفته از فرهنگ کلیسایی و به معنای انجام کار برای برادرزادگان است. (هکتور،^۱ ۲۰۱۲: ۱۱)

برخی از اندیشمندان به ظرفیت خویشاوندگماری در ایجاد پیامدهای مثبت توجه و از آن طرفداری کرده‌اند. هربرت اسپنسر^۲ از برتری متکی بر ویژگی‌های نسبی و تعمیم قابلیت‌های نظریه تکامل گونه‌های زیست‌شناختی بر گونه‌های اجتماعی بهره برده و در نهایت، خویشاوندگماری را موجب بقای اصلح پنداشته است (اسپنسر، ۱۹۰۸: ۱۵۰). وینتون^۳ معتقد است به خاطر محدودیت نیروی کار در جوامع کوچک، مدیران سازمانها و صاحبان کسب‌وکار مجبور به استخدام بستگان و آشنایان خود می‌باشند (وینتون، ۱۹۹۸: ۲۹۷). همچنین برای شرکتهای تازه‌تأسیس و دارای محدودیت مالی، استخدام خویشاوندان پیشنهاد می‌شود؛ بدین دلیل که آنها بدون چشمداشت مالی برای موفقیت سازمان تلاش می‌کنند (کلیس^۴ و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۵) و به سبب رابطه خونی یا سببی، از تعهد بالایی برخوردارند و برای دستیابی به اهداف جمعی، بیشتر تلاش می‌کنند. (عبدالله و همکاران، ۱۹۹۸: ۵۵۷)

اما منابع اسلامی رویکرد متفاوتی دارند. در متون دینی به صراحت از خویشاوندگماری بحث نشده است؛ ولی نزدیک‌ترین اصطلاح مرتبط با آن، «عصیبت» است که از «عُصْبَه» مشتق شده و به معنای نزدیکان و خویشان آدمی از جانب پدر است. عصیبت در لغت به خصلتی از فرد اطلاق می‌شود که وی را به حمایت از خویشان خود وادار می‌کند، چه ظالم باشند یا مظلوم و مراد از آن، دفاع از حریم قبیله و دولت خویش است (ابن منظور، ۱۴۱۴، ج ۱: ۶۰۶؛ ازهری، ۱۴۲۱، ج ۲: ۳۰). این عبارت به قدری مذموم شمرده شده که حضرت علی (ع)، شیطان را مؤسس عصیبت و «امام المتعصبین» معرفی کرده‌اند (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۹۲). اما از منظر

1i Hctor
2. Spencer
3. Vinton
4. Keles

احادیث، دوست داشتن قوم و قبیله، عصبیت نیست؛ بلکه عصبیت و گناه، آن است که کسی اشرار قومش را بهتر از نیکان دیگران بداند و قبیله خود را در ستمگری یاری دهد. (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۷۳: ۲۸۸)

خویشاوندگماری اگرچه مورد ابتلای جامعه است، اما کمبود منابع مرتبط نشان می‌دهد نویسندگان تمایل چندانی به نوشتن درباره آن نداشته‌اند. اغلب مطالعات موجود، خویشاوندگماری را به عنوان یکی از متغیرها در نظر گرفته و همبستگی آن را با متغیری دیگر بررسی کرده‌اند؛ از جمله آنها، مقاله «تأثیر رابطه‌بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان» است که به شیوه میدانی انجام شده و از آثار مخرب آن بر سازمان و منابع انسانی خبر داده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). مصباحی (۱۳۹۷) هم در مقاله «تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان»، با رویکرد میدانی، خویشاوندگماری را یکی از عوامل بدبینی در سازمان و موجب نارضایتی و انزوای کارکنان دانسته است. مقاله «خویشاوندسالاری سازمانی در نهادهای دولتی؛ مفهوم‌پردازی، عوامل مؤثر و پیامدها» (زارع و همکاران، ۱۳۹۷) هم آن را یک آسیب اجتماعی و مفهوم فرهنگی مقارن با پارتی‌بازی دانسته و در چارچوب نظریه داده‌بنیاد به تحلیل ابعاد آن پرداخته است. با این وجود، مطالعه‌ای که به طور بنیادی در حوزه اندیشه دینی انجام گرفته باشد و در صدد بیان دیدگاه اسلام درباره خویشاوندگماری باشد، وجود ندارد؛ لذا پژوهش حاضر سعی می‌کند آن را در سیره حکومتی پیامبر (ص) و امام علی (ع) بررسی کرده و دیدگاه اسلام را تبیین کند.

۲. مفهوم‌شناسی خویشاوندگماری

خویشاوندگماری مفهومی اداری است که بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت دارد؛ مبنای آن طایفه‌گرایی و ارتباط خونی است و عبارت است از اینکه مدیر یا مالک یک زمینه کاری، شایستگی‌ها و توانمندی افراد را نادیده بگیرد و به دلیل مناسبت‌های فامیلی، مناصب را به اعضای خانواده خود واگذار کند (بلو، ۲۰۰۳؛ نقل از: زارع و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۵). واژه‌نامه لانگمن^۲ آن را حمایت و طرفداری از خویشاوندان و بستگان در اعطای شغلها و موقعیتهای شغلی خوب به آنان توسط کسی که در جایگاه بالا و مرتبه‌ای از قدرت قرار گرفته است می‌داند (لانگمن، ۲۰۰۳). وانگ و کلمر^۳ (۱۹۹۴: ۱۲) آن را نوعی حمایت می‌دانند که

1. Bellow

2. Longman

3. Wong & Klemmer

به سبب آن، بستگان فرد دارای جایگاه، بدون در نظر گرفته شدن صلاحیتها، به سادگی استخدام و پیشرفت می‌کنند. رایج‌ترین شکل خویشاوندگماری آن است که ذی‌نفعان سازمان از نفوذ و قدرت خود برای پذیرش اشخاص مورد علاقه‌شان استفاده کنند و در شرایط یکسان، افرادی را که دارای رابطه خاص با کارفرما را در اولویت قرار دهند (زارع و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۲). این پدیده در تعریف سنتی، «خویشاوندسالاری»^۱ نیز خوانده می‌شود و بر اعطای حمایتی که به دلیل هرگونه رابطه و صرف نظر از شایستگی صورت می‌گیرد، دلالت دارد (همان: ۱۳). سازمان شفافیت بین‌الملل^۲ (۱۹۷: ۲۰۰۰) نیز آن را در نقطه مقابل شایسته‌سالاری قرار داده و چنین تعریف می‌کند که شخصی از قدرت عمومی خود، برای کسب منفعت یکی از اعضای خانواده خود استفاده می‌کند و در اتخاذ تصمیم یا اعمال اراده، منافع خانوادگی خود را دخالت می‌دهد.

۳. حدود و جایگاه رابطه خویشاوندی در اسلام

اسلام نسبت به موضوع خویشاوندی و فامیلی اهتمام بسیاری دارد. قرآن کریم بسیاری از عناوین خویشاوندی را نام برده و رعایت حقوق آنها را مورد توجه قرار داده است؛ عبارتهای «الْقُرْبَى» و «الْأَقْرَبِينَ» که دال بر خویشاوندی است، ۲۰ مرتبه در قرآن تکرار شده و خداوند در موارد متعددی از جمله احسان، انفاق، وصیت و ... دستور داده خویشاوندان بر دیگران مقدم داشته شوند؛ اما این تکالیف، مشروط به این است که روابط خویشاوندی زمینه معصیت را فراهم نکنند. از همین رو با وجود تأکید فراوان بر اطاعت والدین، هرگاه پدر کسی در جانب باطل باشد، نه تنها فرزندش مجاز نیست پدرش را در موضع باطل یاری کند، بلکه مکلف است در برابرش بایستد و در حد امکان او را از عقیده و رفتار باطلش برگرداند. خداوند حتی رابطه محبت‌آمیز با خویشاوندانی را که از راه ایمان منحرف شده‌اند، نکوهش کرده و آن را عملی ظالمانه دانسته است (توبه: ۲۳). بنابر این، اگر پدر یا برادر کسی مرتکب ظلمی شود، وظیفه اسلامی، حمایت از مظلوم و مقابله با ظالم است، حتی اگر پدر یا برادرش باشد؛ زیرا حق، مهم‌تر از خویشاوندی و رفاقت است. (مغنیه، ۱۴۲۴، ج ۴: ۲۴)

سیره پیشوایان اسلام و صحابه حضرت پیامبر (ص) نیز همین بوده که به وظایف مکتبی خود ملتزم بودند و زمانی که مجاهدان اسلام با خویشاوندان خود در لشکر دشمن مواجه می‌شدند، بدون اینکه در امر جهاد و تکالیف الهی سستی نشان دهند، با پدران، فرزندان،

1. Nepotocracy

2. Transparency International Organization

برادران و عموهای خود می‌جنگیدند و این تقابل، پیوسته بر ایمان، تسلیم، اراده، صبر و جدّیتشان برای حرکت در راه خدا می‌افزود (نهج‌البلاغه، خطبه ۵۶). بر این اساس، جایگاه والای خویشاوندی در اسلام از معیارها و چارچوبهای اعتقادی و تکالیف دینی و اجتماعی تبعیت می‌کند و حرمت خویشاوندی تا جایی است که با معیارهای متعالی در تناقض نباشد.

۴. حدود و جایگاه خویشاوندان برای حکمران جامعه اسلامی

اساس و بنیان روابط اجتماعی در جوامع سنتی غالباً بر خویشاوندی استوار بوده است. امروزه نیز با وجود توسعه ارتباطات انسانی و واگذاری بسیاری از کارکردهای خویشاوندی به نهادها و مؤسسه‌های اجتماعی، هنوز ساختارهای اجتماعی متکی بر خویشاوندی از اهمیت بالایی برخوردارند (شعبان‌پور، ۱۳۹۷: ۸۳). اندیشه اسلامی نیز شبکه خویشاوندی و نقش آن در جامعه انسانی را نادیده نگرفته، خویشاوندان را بخشی از هویت و موجب تقویت افراد می‌داند. امام علی (ع) در وصیت به فرزندش نسبت به استوار ساختن پیوند خویشاوندی فرمودند: «خویشانت را گرامی بدار، آنان بالهای توآند که با آنها پرواز می‌کنی و آنان ریشه توآند که به آن باز می‌گرددی و دستان توآند که با آنها به دشمن یورش می‌بری» (نهج‌البلاغه، نامه ۳۱). بر این اساس، نادیده گرفتن خویشاوندان توسط حاکم اسلامی، نه تنها از لحاظ اجتماعی و اسلامی رفتار پسندیده‌ای نیست، بلکه آنها دارای نقش و جایگاه در حکمرانی‌اند و می‌توانند در کنار رهبر جامعه باشند و حتی در برخی امور، مقدّم بر دیگران نیز باشند.

علاوه بر این، نحوه تعامل حاکم با خویشاوندانش، از معیارهای محک وی توسط مردم شمرده می‌شود؛ همان‌گونه که خداوند در آغاز دعوت پیامبر، با دستور «وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ» (شعرا: ۲۱۴) دعوت خویشاوندان آن حضرت را در اولویت قرار داد. برخی از مفسران برای این اولویت دلایلی ذکر کرده‌اند که قابل‌تعمیم برای همه مدیران و حاکمان است؛ آنها معتقدند ذکر خویشاوندان بدین خاطر است که مسئله خویشاوندی مانع انذار نشود و دیگران نیز وقتی عدم سازش پیامبر با خویشاوندانش را ببینند، درباره سازش در دین طمع نمی‌کنند (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۷: ۳۲۲) و اگر پیامبر قبل از انذار خویشاوندانش، دیگران را انذار می‌کرد، چه بسا متهم می‌شد که در امر دین با نزدیکانش تساهل می‌کند و این اتهام، به دعوت پیامبر آسیب می‌زد (آل‌غازی، ۱۳۸۲، ج ۲: ۲۹۹). برخی نیز معتقدند تقدیم خویشاوندان موجب می‌شد زبان سرزنش دیگران بسته شود و سخن پیامبر نافع‌تر و مؤثرتر واقع شود (فخر رازی، ۱۴۲۰، ج ۲۴: ۵۳۶). بر همین اساس، حضرت ابراهیم نیز مبارزه بابت پرستی را از بزرگان خاندان خود آغاز کرد (انعام: ۷۴؛ شعرا: ۷۰) و حضرت پیامبر در خطبه حجه‌الوداع، لغو مطالبات ربوی دوران جاهلیت را با ابطال طلبهای ربوی عمویش عباس و بی‌اعتبار کردن خونخواهی‌های

دوران جاهلیت را با لغو خونخواهی پسرعمویش ربیعہ بن حارث آغاز کرد که فرزند شیرخوارش در دوران جاهلیت توسط قبیلهٔ هذیل کشته شده بود (ابن بابویه، ۱۳۸۲، ج ۲: ۲۳۹). بدین ترتیب، جایگاه خویشاوندی در اندیشهٔ دینی نادیده گرفته نشده است و آن‌چنان که در بدو امر به نظر می‌رسد، خویشاوندان حاکم اسلامی نه تنها با سایر مردم یکسان نیستند، بلکه بر تفاوت آنان با عموم مردم و تقدّم آنان در برخی امور تأکید هم شده است. در نتیجه، لازم است برخورد حاکم اسلامی با خویشاوندانش متفاوت باشد، معیارهای این تفاوت در ادامه بحث خواهد شد.

ب) فرصتها و تهدیدهای حضور خویشاوندان در مدیریت

انتصاب افراد فاقد صلاحیت، خطر بزرگی برای جامعهٔ اسلامی است. به همین دلیل، مردم به طور مرتب به مسئلهٔ کارگزاران توجه داده شده‌اند؛ چرا که اگر حساسیت مردم به چگونگی رفتار کارگزاران از بین برود، افراد نالایق در مراتب زمامداری قرار گرفته و جامعه را به تباهی می‌کشانند (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۶۹: ۱۷۶). همین امر موجب شده است ضمن تأکید بر شایستگی‌ها و معیارهای متعالی در انتصابها و واگذاری مدیریتها، مسئلهٔ خویشاوندان حاکمان نیز به طور مستقیم و غیر مستقیم مورد توجه منابع دینی قرار گیرد و آسیبها و فرصتهایی که از ناحیهٔ آنان متوجه حکومت اسلامی است، بیان شود.

۱. آسیبهای خویشاوندگاری برای حکومت اسلامی

مدیریت و رهبری، محصول فرایند ارتباطی بین رهبر و پیرو است و تسلط داشتن بر فرایندها و تمرکز روی آنها، از لوازم رهبری و شرط توفیق اوست (خورشید و قلیزاده، ۱۳۹۵: ۱۰۰). در صورتی که این رابطه مختل شود و اشخاص جایگزین فرایندها شوند، مدیریت دچار ضعف و انحراف شده، همهٔ مجموعه را به چالش می‌کشد. خویشاوندگاری یکی از مصادیق تمرکز بر اشخاص است و آسیبهای فراوانی بر آن مترتب است و به همین دلیل در اندیشهٔ دینی از آن اجتناب شده است. تبعات منفی حضور خویشاوندان در مناصب حکومتی در ادامه بررسی می‌شوند.

یک) ایجاد بدینی عمومی و تضعیف حکومت اسلامی

بخش زیادی از مردم نسبت به رفتار مسئولان، به خصوص اقداماتی که با روابط و منافع شخصی یا خویشاوندی آنان مرتبط باشد، حساسیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. نمونهٔ بارز آن، سوءظن عده‌ای از مجاهدان اسلام نسبت به پیامبر (ص) در جنگ خندق است؛ در این جنگ، زمانی که خبر شهادت مجذّر انصاری به دست عکرمه بن ابی جهل را به پیامبر دادند،

لبخند تلخی بر لبان پیامبر نشست. برخی از انصار دچار سوء تفاهم شدند که چون عکرمه از قبیله پیامبر است، آن حضرت از این واقعه خوشحال شده است! سپس با توضیح پیامبر، این بدبینی که ممکن بود آسیب جدی به سپاه اسلام وارد کند، برطرف شد. (ابن عساکر، ۱۴۱۵، ج ۴۱: ۶۰)

عزل و نصب مدیران یکی از موقعیتهای حساس است که ممکن است موجب بدبینی و تضعیف حکمرانی شود؛ زیرا همواره افراد متعددی خود را شایسته و در معرض انتصاب برای مسئولیتها تلقی می کنند. زمانی که به طور طبیعی یک نفر منصوب می شود، موجب دلسردی و نارضایتی دیگران می شود؛ به خصوص اگر فرد منصوب، خویشاوند مدیر بالادستی باشد، زمینه برای افزایش بدبینی فراهم تر است. همین امر اقتضا می کرد پیشوایان اسلام در عزل و نصبها، رفتاری هوشمندانه و توأم با احتیاط داشته باشند؛ حضرت محمد (ص) در بیعت عقبه دوم، پس از اینکه ۱۲ نقیب را برای عهده داری امور قوم خود انتخاب کرد، به منظور رفع سوء ظن و جلوگیری از تعارضات احتمالی فرمود: «مبادا یکی از شما از اینکه دیگری انتخاب شد نگران و ناراحت باش؛ چون این انتخاب در واقع انتخاب جبرئیل بوده است» (بلاذری، ۱۴۱۷، ج ۱: ۲۵۴). پیامبر به قدری حساسیتهای افکار عمومی را مراعات می کرد که در زمان ورود به مدینه هم نسبت به انتخاب محل اسکان خودش نظر نداد و در حالی که تمام قبایل و بزرگان یشرب، خانه و زندگی شان را پیشکش می کردند و انتظار داشتند پیامبر مهمان آنان شود، آن حضرت فرمودند راه شتر را باز بگذارید، آن مأمور الهی است (بیهقی، ۱۴۰۵، ج ۲: ۵۰۸). آن حضرت پس از استقرار در مدینه نیز هر گاه منصبی را به مهاجران می دادند، منصب هم شأن آن را به انصار می دادند. (حسینیان مقدم، ۱۳۸۸: ۱۱۶)

حضرت علی (ع) نیز علاوه بر رفتار محتاطانه در این زمینه، پیوسته نسبت به خطر نزدیکان حاکم هشدار داده و از خسارتهای سیاسی و اجتماعی انتصابهای فامیلی برخی خلفای پیشین سخن می گفت. آن حضرت درباره نقش خویشاوندان خلیفه سوم در ایجاد انقلاب علیه وی فرمودند: «تا آن که سومی به خلافت رسید... و عموزادگانش همراه او به پا خاستند و بیت المال را خوردند و بر باد دادند؛ چون شتر گرسنه ای که به جان گیاه بهاری بیفتد. او آنقدر اسراف کرد که ریسمان بافته اش باز شد و اعمال او مردم را برانگیخت و شکم بارگی او نابودش ساخت» (نهج البلاغه، خطبه ۳)

دو) تزییع سرمایه‌های عاطفی حاکمیت و تبدیل آنها به چالش

ایجاد روابط و پیوندهای عاطفی میان افراد جامعه، زمینه‌افزایش کارایی و توانمندی آنان را فراهم می‌کند. اگر افراد با سازمان خود پیوند عاطفی صحیحی برقرار کنند، اهداف سازمان را اهداف خودشان دانسته و متقاعد می‌شوند که باید سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کنند. پیامدهای ارزشمند توجه به عواطف مجموعه و مدیریت آن بر کسی پوشیده نیست و مدیران کارآمد این توانایی را دارند که پیوندهای عاطفی و دوستی‌ها را در سازمان افزایش داده، وابستگی بیشتری به سازمان در افراد ایجاد کنند و میل آنان را به تلاش و فعالیت افزایش دهند. همچنین از قابلیت‌های عاطفی خود بهره گرفته، رابطه‌اثربخش و سازنده‌ای با پیرامون خود برقرار کنند. (زارع شحنه، ۱۳۹۲: ۱۲۳)

یکی از فرصتهای افزایش تعهد عاطفی کارکنان، انتخاب مسئولان از میان افراد محبوب آنان است. زیرا افراد تحت امر مدیر مورد علاقه خود، تمایل بیشتری برای تلاش در سازمان و همکاری با آن نشان می‌دهند و پیشوایان دینی مراقب بودند تا این سرمایه‌های عاطفی را از دست ندهند. رسول خدا با همین شیوه برخی تعصبهای پیش روی گسترش اسلام را برداشتند. آن حضرت، باذان بن ساسان را که والی خسروپرویز در یمن بود، پس از مسلمان شدنش، در حکومت یمن ابقا کرد و با همین انتصاب، دل‌های مردم یمن را به اسلام متمایل کرد. همچنین منذر بن ساوی را در بحرین ابقا کرد که باعث خوش‌بینی مردم بحرین شد و او خودش نیز در بحرین، مردم را به اسلام دعوت کرد (ابن سعد، ۱۴۱۸، ج ۱: ۲۰۲) و در دیدار با نمایندگان قبیله سعد هذیم، انتخاب نماینده را به عهده خود گروه گذاشت و فرمود پس از بازگشت، یک نفر از قبیله خودتان را به امارت خویش بگمارید. حاصل این تدبیر، مسلمان شدن همه اهل قبیله پس از بازگشت نمایندگان و اطلاع مردم از برخورد پیامبر با آنان بود. (همان، ج ۱: ۲۴۹)

اما خویشاوندگماری علاوه بر اینکه فرصتهای مدیریتی عواطف و سرمایه‌های عاطفی را از بین می‌برد، حاکمان و مدیران بالادستی را هم در چرخه معیوب تنش عاطفی گرفتار می‌کند؛ زیرا مدیر خویشاوندگمار، به طور طبیعی نسبت به خویشاوندانش تعلق خاطر و وابستگی عاطفی بیشتری دارد و در نتیجه، از دیدن واقعیات درباره آنان ناتوان می‌شود. همین مسئله موجب محور قرار گرفتن روابط عاطفی شخصی در مدیریت می‌شود که یکی از زمینه‌های بروز فساد سازمان است.

فساد حاصل از روابط عاطفی شخصی به صورت سستی در انجام وظایف سازمانی و تکالیف دینی بروز می‌کند و بدین دلیل که در نگرش قرآنی یکی از زمینه‌های روی گردانی از فرمان خدا و رسول و ترک جهاد بوده است، خداوند از آن نهی کرده و در مذمت آن فرموده است: «بگو اگر پدران و پسران و برادران و زنان و خاندان شما و اموالی که گرد آورده‌اید و تجارتی که

از کسادش بیمناکید و سراهایی را که خوش می‌دارید، نزد شما از خدا و پیامبرش و جهاد در راه وی دوست‌داشتنی‌تر است، پس منتظر باشید تا خدا فرمانش را به اجرا درآورد» (توبه: ۲۴). آیه تصریح می‌کند که اگر کسی به خاطر خویشاوندان یا منافع شخصی خودش در تکالیف دینی کوتاهی کند، خداوند را دشمن خود قرار داده است.

سه) افزایش زمینه‌های نارضایتی و نافرمانی عمومی از حاکمیت

خویشاوندگماری که از یک منظر، نادیده گرفتن غیر خویشاوندان محسوب می‌شود؛ ضعف اعتماد سازمانی یا سیاسی را القا می‌کند و در نتیجه، انگیزه‌های درونی عموم مردم را از بین می‌برد. این گونه احساسات ناخوشایند در سازمان، اغلب در قالب رفتارهای منفی، مانند تمرّد از دستورات، سوء استفاده از امکانات سازمان، خشونت، کینه‌توزی و اظهار نظرهای تند و زنده بروز می‌کند. پژوهشها نشان داده‌اند ۷۰ درصد ترک خدمتها، جابه‌جایی‌ها، نقل و انتقالات کارکنان در سازمانها به خاطر آشفتگی در روابط مدیران با کارکنان بوده است و امروزه که به خاطر شرایط اقتصادی کارکنان نمی‌توانند شغل خود را رها کنند، در صورتی که از مدیر ناراضی باشند، از کمک به پیشرفت و اصلاح سازمان امتناع می‌کنند. (خورشید و قلزاده، ۱۳۹۵: ۸۴)

حضرت علی(ع) از این تضاد با عبارت «فَإِنَّ سُخْطَ الْعَامَّةِ يُجْحِفُ بَرِّصَى الْخَاصَّةِ، وَإِنَّ سُخْطَ الْخَاصَّةِ يُغْتَفَرُ مَعَ رِضَى الْعَامَّةِ» یاد کرده، نسبت بدان هشدار داده‌اند (نهج البلاغه، نامه ۵۳). مطابق بیان امام علی(ع)، افراد جامعه دو گروه‌اند؛ گروه اقلیت توانگر که تلاش می‌کنند اطراف زمامداران را بگیرند و با چاپلوسی و تملّق، منافع خویش را تأمین کنند و گروه دیگر، عموم مردم که با تلاش و زحمت، چرخهای زندگی اجتماعی را حرکت می‌دهند و به کشور و حاکمیتشان علاقه و باور دارند. حاکم در صورتی که برای کسب رضایت اقلیت، حمایت و رضایت عموم مردم را از دست دهد، از یک سو با خشم آنان مواجه می‌شود و در این صورت، رضایت اطرافیان و خواص، هیچ ثمره‌ای در مقابل نارضایتی عمومی نخواهد داشت. از سوی دیگر، پس از اینکه خویشاوندان و نزدیکان حاکم، مردم را دفع کنند و اطراف او را بگیرند، به سبب روحيات ناشایستی که به خاطر انتساب به مقام بالاتر دارند، نه تنها فرمانبرداری نمی‌کنند، بلکه خواسته‌های نامشروع خود را نیز بر او تحمیل می‌کنند. حضرت علی(ع) در توصیف ویژگی‌های روحی و اخلاقی نزدیکان حاکمان و در تبیین پیامد وابستگی به آنان فرموده‌اند: «خواص جامعه، همواره بار سنگینی را بر حکومت تحمیل می‌کنند؛ در روزگار سختی، یاری‌شان کمتر؛ در اجرای عدالت، از همه ناراضی‌تر؛ در

خواسته‌هایشان، پافشارتر؛ در عطا و بخششها، کم‌سپاس‌تر؛ به هنگام منع خواسته‌ها، دیر عذرپذیرتر و در برابر مشکلات، کم‌استقامت‌ترند». (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)

این عبارات نشان می‌دهند نزدیکان حاکم، اقلیت پرتوقعی‌اند که حاکم به خاطر آنان، عموم مردم و رضایتشان را از دست می‌دهد و خود را با خشم عمومی مواجه می‌سازد. ولی آنها نه تنها حامی همراه حاکم نمی‌شوند، بلکه به خاطر غرور، ناسپاسی، بی‌انصافی، خودبرتربینی و انتظارات نابجا، پیوسته حاکم را تحت فشار بیشتر قرار می‌دهند. نهایت اینکه، حکومت در فقدان عموم مردم و در حلقه فشار خواسته‌های نامشروع نزدیکان پرتوقع، اعتبار و مشروعیت خود را از دست داده و علاوه بر ضعف داخلی، در برابر هجوم دشمنان نیز بی‌دفاع می‌شود: «ستونهای استوار دین و اجتماعات پرشور مسلمین و نیروهای ذخیره دفاعی، عموم مردم می‌باشند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). بر همین اساس، اقبال به نزدیکان، از سوی حضرت علی، نهی شده و در مقابل، نسبت به پشتگرمی حاکم به مردم تأکید فراوان شده است. در راستای همین معیار و پرهیز از این قبیل آسیبها بود که حضرت علی (ع)، زبیر بن عوام را که فرزند عمه آن حضرت بود و با وجود سوابق ممتازش در اسلام، در اواخر به دنیا گراییده و ارزشهای پیشین را از دست داده بود، از مدیریت در حکومت خویش محروم کرد. رفتار زبیر در راهاندازی جنگ جمل، نمونه بارزی از روحیه برتری طلبی و فشار آوردن بر حاکم توسط نزدیکان است.

چهار) ضعف و شکست‌پذیری مجموعه‌های خویشاوندی

سلسله‌مراتب اختیار در نگرش اسلامی از خداوند شروع می‌شود، با پیامبر (ص) ادامه می‌یابد و به اولی‌الامر و کارگزاران می‌رسد؛ بنابر این، جایگاه هر کدام از کارگزاران به طور نسبی به خداوند منتهی شده و اطاعت از هر کدام از آنان، اطاعت پیامبر و خدا و تخلف از آنان، تخلف از خدا و پیامبر محسوب می‌شود (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۱۴). انسجام اجتماعی مد نظر دین به اندازه‌ای متأثر از معیارهای متعالی و دوری از فردمحوری است که فقدان شخص پیامبر نیز نباید به انسجام جامعه اسلامی آسیب وارد کند (قرائتی، ۱۳۸۵: ۸)؛ بر این اساس، محور انسجام جامعه، باورهای دینی است که خداوند از آن به «حبل‌الله» تعبیر کرده و همگان را به تمسک بدان فراخوانده است. مصداق «حبل‌الله» نیز عمل به کتاب و سنت پیامبر است که تمسک به آن موجب انسجام و مانع زوال و فروپاشی جامعه می‌شود. (طباطبایی، ۱۳۹۰، ج ۳: ۳۶۹)

علامه طباطبایی همچنین ذیل آیه «إِذْ جَعَلَ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي قُلُوبِهِمُ الْحَمِيَّةَ حَمِيَّةَ الْجَاهِلِيَّةِ فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَى رَسُولِهِ وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَأَلْزَمَهُمْ كَلِمَةَ التَّقْوَى...» (فتح: ۲۶)، نقطه مقابل

«حمیه الجاهلیه» را «کلمه التقوی» قرار داده و تصریح کرده است هر جا تقوای الهی باشد، تعصب و حمیت جاهلیت نیست و هر جا تعصب و حمیت جاهلیت باشد، ایمان و تقوا وجود نخواهد داشت (همان، ج ۱۸: ۴۳۱). پیامبران الهی جامعه توحیدی را بر همین اساس بنا نهاده‌اند و معیارها، حمایتها و پشتیبانی‌های فامیلی را قابل اعتنا نمی‌دانستند و پیوسته نسبت به تغییر نکته اتکای جامعه از خداوند به هر فرد یا گروهی هشدار داده، آن را نشانه ضعف معرفی می‌کردند که نمونه آن، اعتراض حضرت شعیب به مردم گمراه است. آنها وقتی به زعم خویش به شعیب لطف کردند، به او گفتند اگر حرمت قوم و قبیلهات نبود، تو را سنگسار می‌کردیم. وی برآشفته و پاسخ داد که چرا خدا را نادیده گرفته و عشیره من را عزیزتر از خدا می‌پندارید؟ (هود: ۹۱-۹۲). ظاهر عبارت نشان می‌دهد بت پرستان به اندازه‌ای قوی بودند که ترسی از قدرت قوم شعیب نداشتند، بلکه فقط حرمت نگه می‌داشتند. ولی شعیب ضمن بیان معیارهای الهی و معرفی جایگاه والای خداوند، حرمت خویشاوندی را ناچیز دانسته و به پشتوانه الهی و با اطمینان کامل و بدون اضطراب، به تهدید آنها نیز پرداخت. (فخر رازی، ۱۴۲۰، ج ۱۸: ۳۹۲؛ طباطبایی، ۱۳۹۰، ج ۱۰: ۳۷۵)

برخی از مورخان هم به طور غیر مستقیم، ضعف پیوند خویشاوندی در برابر پیوند مکتبی را برجسته کرده‌اند. واقدی در نقل سریه حمزه بن عبدالمطلب، زمانی که رویارویی ۳۰ نفر از مسلمانان به فرماندهی حمزه با ۳۰۰ نفر از قریش به فرماندهی ابوجهل را نقل می‌کند، می‌نویسد: «پس از اینکه صفهای جنگ بسته شد، مجدی بن عمرو جهمی از قریش که با هر دو طرف هم‌پیمان بود، وساطت کرد تا اینکه ابوجهل و قومهش از جنگ منصرف شدند و منطقه را ترک کردند سپس حمزه نیز با یارانش به مدینه برگشت». اولین نکته قابل توجه در این نقل، گزارشی است که حمزه به پیامبر (ص) داده و از انصاف مجدی و تحمیل شروط مسلمانان بر دشمن خبر داده است؛ در حالی که تعداد یاران حمزه، یک دهم قریش بود. نکته دوم، تفاوت تعبیر واقدی است که به رمز این پیروزی اشاره می‌کند؛ وی از قریش به ابوجهل و قومهش تعبیر می‌کند که به معنای خویشاوندی، هم‌خونی و هم‌نژادی است؛ ولی از مسلمانان با عنوان حمزه و اصحابش یاد می‌کند (واقدی، ۲۰۰۴، ج ۱: ۹) و به طور ضمنی اشاره می‌کند که هرگاه هم‌نژادی و هم‌خونی در برابر همدلی و همفکری قرار گیرد، بی‌تردید پیروزی از آن گروه همدل و هم‌عقیده خواهد بود و گروهی که بر پایه قوم‌گرایی گرد هم آمده‌اند، محکوم به شکست و نابودی‌اند.

حضرت علی (ع) نیز تقدّم معیارهای خویشاوندی بر معیارهای الهی و توحیدی را عامل زوال هویت اجتماعی و ذلت مردم عصر خود می‌دانستند و خطاب به مسلمانان می‌فرمودند:

«قوانین و پیمانهای الهی شکسته می‌شود و شما خشم نمی‌گیرید! در حالی که اگر پیمان پدرانتان نقض شود، ناراحت می‌شوید» (نهج البلاغه، خ ۱۰۶). این بیان نشان می‌دهد که آنان پس از مسلمان شدن و تمسک به ریسمان الهی، از فقر و تیره‌روزی و ذلت و پستی جاهلیت نجات یافتند و ستمگرانی را که روزی بر آنان مسلط بودند، زیر سلطه خود درآوردند؛ اما به محض اینکه از معیارهای الهی به معیارهای پدران خود برگشتند، دچار سیر قهقرایی شده و دوباره به ذلت و زبونی مبتلا شدند. (جعفری، بی‌تا، ج ۱۸: ۲۷۴)

پنج) فاصله گرفتن از آرمان عدالت‌طلبی

عدالت از محوری‌ترین شعارهای همه مکاتب اخلاق‌گرا و از مؤلفه‌های اصلی تفکر مدیریتی اسلام است. احساس عدالت در سازمان، حس تلاش و همکاری بین اعضا و مدیریت را افزایش می‌دهد. پژوهشهای متعددی نیز بر تأثیر آن در حفظ سلامت و بقای سازمان و افزایش اعتماد و وفاداری افراد به سازمان تأکید می‌کنند (فتحایی‌زاده، ۱۳۹۲: ۱۶۵). امام علی (ع) به فرماندار خود دستور داد که حتی در نگاه، نیم‌نگاه و خیره شدن به مردم نیز با تساوی رفتار کند؛ زیرا نگاه نامساوی حاکم، ممکن است موجب طمع عده‌ای و ناامیدی عده‌ای دیگر شود (نهج البلاغه، نامه ۲۷). نگاه نامساوی و برخی رفتارهای خارج از اراده ممکن است بی‌عدالتی محسوب نشود، اما حضرت علی (ع) در این دستور، به تبعات ناشی از آن اشاره می‌کند که همان احساس عدالت یا غیر آن در افراد جامعه است و باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.

خویشاوندگماری از یک سو کارکنان و زیردستان را نسبت به عدالت در ساختار اداری بدبین می‌کند، احساس بی‌عدالتی را در جامعه و سازمان افزایش می‌دهد و موجب می‌شود اعتقاد به توزیع عادلانه امکانات، ثروت و رفاه از میان برود و افراد جامعه به دنبال سهم خود از منابع عمومی باشند؛ از سوی دیگر، زمینه را برای انتصاب افرادی فراهم می‌کند که نه تنها برای عدالت تلاش نمی‌کنند، بلکه با مقوله عدل و انصاف بیگانه بوده و به خاطر نسبتی که با مدیران بالادستی دارند، خود را دارای حقوق سیاسی و اقتصادی ویژه در حکومت می‌دانند و دارای انتظارات و توقعات غیر منطقی می‌باشند. به همین دلیل، حضرت علی (ع) نه تنها اجازه انتصاب آنها را نمی‌داد، بلکه فرمانداران و منصوبان خود را مکلف می‌کرد انتظارات خویشاوندان خود را مدیریت کرده و با مهار آنان جلوی بی‌عدالتی‌ها و ظلم به دیگران را بگیرند. آن حضرت در نامه ۵۳ نهج البلاغه فرموده‌اند: «همانا والی، خویشاوندان و نزدیکانی دارد که خوی برتری‌جویی و گردنکشی دارند و در تعامل با مردم رعایت انصاف نمی‌کنند، ... به هیچ‌یک از اطرافیان و خویشاوندان زمین را به اقطاع مده. مبادا به سبب نزدیکی به

تو، پیمانی بندند که صاحبان زمینهای مجاورشان را در سهمی که از آب دارند یا کاری که باید به اشتراک انجام دهند، زیان برسانند و بخواهند بار زحمت خود بر دوش آنان نهند... اجرای حق را درباره هر که باشد، چه خویشاوند و چه بیگانه، لازم بدار و در این کار، شکیبایی به خرج ده که خداوند پاداش شکیبایی تو را خواهد داد. هرچند، در اجرای عدالت، خویشاوندان و نزدیکان را زیان رسد. پس چشم به عاقبت دار، هرچند، تحمل آن بر تو سنگین آید که عاقبتی نیک و پسندیده است.»

پیشوایان دینی به سبب فراوانی پیامدهای ناگوار خویشاوندگماری، پیوسته از آن اجتناب می کردند؛ در حالی که در صدر اسلام، ارتباطات قبیله‌گی و خویشاوندی نقش محوری در روابط تشکیلاتی و حکومتی ایفا می کرد و چنین وضعیتی کاملاً متعارف و مورد پذیرش جامعه بود. همچنین پیشوایان اسلام، به ویژه امام علی (ع)، فرزندان و خویشاوندان بسیار شایسته و توانمندی داشتند و دست آن حضرت هم از نیروهای قابل اعتماد و توانمند خالی بود که انحرافات و خیانت‌های بعدی برخی از والیان نیز همین امر را به اثبات می‌رساند. چنین شرایطی اقتضا می‌کرد آن حضرت از فرزندان و سایر خویشاوندانی که به وفاداری و امتداری‌شان اطمینان داشتند، در کار حکومت بهره‌گیرند؛ ولی به دلیل آسیب‌های ناشی از خویشاوندگماری برای حکومت اسلامی، پیشوایان معصوم هیچ‌گاه نزدیکانشان را در مسئولیتهای اجرایی و کارهایی که زمینه‌تهمت بهره‌جویی از قدرت و امتیازات وجود داشت، نگماشتند و آنان را به ولایت و امارت مردم منصوب نکردند؛ هرچند این کار می‌توانست در ظاهر پایه‌های حکومت اسلامی را تقویت کند. اما به خاطر قرار دادن حکومت اسلامی در معرض اتهام و ایجاد تردید در ولایت معنوی پیشوایان معصوم، آثار سوء آن بسیار بیشتر از منافعش بود و می‌توانست در آینده، الگوی حاکمان بعدی شود و راه را هموار سازد تا خویشاوندان خود را بر امت اسلام حاکم ساخته، زمینه‌های تضعیف پیوسته حکومت‌های اسلامی را فراهم کنند.

۲. زمینه‌ها و فرصتهای مقبول خویشاوندگماری در حکومت اسلامی

نادیده گرفتن مطلق خویشاوندان در امور حکومتی هم امر پسندیده‌ای به نظر نمی‌رسد؛ چه بسا ممکن است در میان آنان افراد کارآمدی باشند که حضورشان در مسئولیتهای مدیریت‌ها موجب تقویت حکومت و در راستای منافع جامعه اسلامی باشد. سیره حاکمان معصوم نشان می‌دهد ایشان برای مسئولیتهای بدون اتهام و فاقد تبعات منفی، از خویشاوندان توانمند بهره‌می‌گرفتند؛ اولین انتصاب خویشاوندی پیامبر (ص)، سرپرستی جعفر بن ابی‌طالب برای

مواجهه با خویشاوندگماری در حکمرانی اسلامی ... ♦ ۴۷

مهاجران بود که در سال پنجم هجری اتفاق افتاد و سخنان جعفر در حضور نجاشی و متقاعد کردن وی به حمایت از مسلمانان، اوج شایستگی جعفر را نشان می‌دهد (بلاذری، ۱۴۱۷، ج ۱: ۲۲۵)؛ اما این انتصاب که قبل از دوران حکمرانی پیامبر نیز بود، از هیچ امتیاز مادی برخوردار نبود. پس از تشکیل حکومت نیز رویه پیامبر (ص)، مقدم داشتن خویشاوندانی همچون حمزه بن عبدالمطلب، علی بن ابیطالب، جعفر بن ابی‌طالب، عبیده بن حارث و ... بر دیگران در شرایط سخت و عرصه‌های جنگ بوده است. حضرت علی (ع) در توصیف این سیره فرموده‌اند: «هرگاه درگیری اوج می‌گرفت و دشمنان یورش می‌آوردند، رسول خدا در برابر سوزش شمشیرها و نیزه‌ها، خاندان خویش را سپر بالای یاران می‌کرد. عبیده فرزند حارث در روز بدر، حمزه در روز احد و جعفر در جنگ موته کشته شدند و کسی هم که نامش را نمی‌برم (منظور خود حضرت است) آهنگ شهادت داشت، اما اجل آن دیگران زودتر رسید و اجل او به تأخیر افتاد». (نهج البلاغه، نامه ۹)

به اقتضای همین سیره، زمانی که در جنگ بدر، سه نفر از بزرگان قریش پا به میدان گذاشتند و مبارز طلبیدند و سه نفر از قبیله بنی حارث که از انصار بودند به استقبال آنان رفتند، پیامبر (ص) از اینکه انصار عهده‌دار اولین جنگ با مشرکان باشند، شرم داشتند و مایل بودند این تکلیف بر عهده خویشاوندان و پسرعموهایش باشد که در نهایت علی بن ابیطالب، حمزه بن عبدالمطلب و عبیده بن حارث بن عبدالمطلب به میدان رفتند. (واقعی، ۲۰۰۴، ج ۱: ۵۱)

شیوه حضرت علی (ع) نیز این بوده است که نزدیکان و فرزندان را از منصبهای سیاسی و مادی دور می‌کردند، ولی در جنگها پیشگام بودند. آن حضرت در دوران خلافت سه جنگ را پشت سر گذاشت که فرزندان او در هر سه جنگ حضور بسیار فعالی داشتند. موفقیت امام حسن (ع) در کشتن شتر عایشه، پس از ناکامی محمد حنفیه، حکایت از حضور این دو فرزند امام در پرخطرترین نقطه جنگ دارد (ابن شهر آشوب، ۱۳۷۹، ج ۴: ۲۱). وساطت حسنین (ع) نزد امام برای بخشش مروان بن حکم که اسیر شده بود (نهج البلاغه، خطبه ۷۲)، دلیل دیگری است بر اینکه امام حسنین (ع) نیز در جنگ جمل حاضر بود. امام علی (ع) در جنگ صفین به یارانش هشدار می‌داد که مراقب باشند حسنین در جنگ کشته نشوند و همین بر حضور این دو فرزند امام در وسط معرکه دلالت دارد. آن حضرت خطاب به رزمندگان فرمودند: «به جای من، شما این جوان را دریابید تا با شهادت خود مرا در هم نشکنند؛ چرا که من این دو (حسن و حسین) را از مرگ دریغ می‌دارم، که مبادا با شهادت آنان نسل رسول خدا (ص) منقطع شود» (نهج البلاغه، خطبه ۲۰۷). امام برای اینکه شائبه متأثر شدن از مهر فرزندی را

برطرف کند، در این بیان، دلیل تأکیدش بر زنده ماندن حسنین را بقای نسل پیامبر(ص) و سلسله امامت عنوان کرده‌اند. روایتی نیز که امام حسین(ع) درباره اجتناب حضرت علی(ع) از خواندن نماز عصر در منطقه «برائا» نقل کرده‌اند، بر حضور ایشان در جنگ نهروان دلالت دارد. (ابن عبدالوهاب، بی تا: ۷)

بررسی تاریخی نشان می‌دهد سیره اغلب پیشوایان اسلامی، بهره‌گیری از توانایی خویشاوندان در امور سخت و بدون اتهام بوده است و ایشان از خویشاوندگماری در مناصبی که ممکن بوده امتیاز تلقی شوند، اجتناب می‌کردند. در برخی موارد نادر هم که خویشاوندان خود را به مناصب سیاسی و مادی گماشته‌اند، تحت شرایط خاص و از روی اجبار اتفاق افتاده است. برای مثال، انتصاب عبدالله ابن عباس به فرمانداری بصره پس از جنگ جمل است که به گواهی تاریخ، انتخاب اول حضرت علی(ع) برای ولایت بصره، ابی‌بکره بود؛ حتی امام به منزل او رفته و در بستر بیماری عیادتش کرده و حکومت بصره را به وی پیشنهاد داده بود، اما او با تحلیلی که از شرایط خاص بصره ارائه داد، اصرار کرد حاکم بصره از خویشاوندان علی(ع) باشد و او معاونتش را عهده‌دار شود که در نهایت امام با فرمانداری عبدالله ابن عباس در بصره موافقت کرد. (ابن اثیر، ۱۴۲۲، ج ۳: ۴۶۳)

ج) بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد به کارگیری خویشاوندان شایسته و مستعد، دارای پیامدهای مثبت و منفی است؛ به همین دلیل، پیامبر(ص) و امام علی(ع) با در نظر گرفتن مقتضیات، خویشاوندان شایسته خود را در عرصه‌های سخت و بدون اتهام، همانند جهاد، مقدم می‌داشتند؛ اما آنان را در مناصب دارای امتیاز نمی‌گماشتند تا از پیامدهای منفی بهره‌گیری از خویشاوندان خود در جامعه اسلامی جلوگیری کنند.

این سیره با شیوه حضرت موسی(ع) در قرآن هم تأیید می‌شود که وقتی به مقام نبوت مبعوث و مأمور به مقابله با طغیان فرعون شد، از خداوند خواست برادرش را نیز به مقام نبوت رسانده و وزیر و پشتیبان او قرار دهد تا او را در مقابله با فرعون و نجات بنی اسرائیل یاری کند. خداوند نیز خواسته او را پذیرفت و هارون را به نبوت رساند و برای بار دوم آنها را با خطاب «ادْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ» (طه: ۲۴ و ۴۳) به همان مأموریت فرستاد. (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۷: ۱۵؛ طباطبایی، ۱۳۹۰، ج ۱۴: ۱۴۷)

مقدم بودن خویشاوندان در امور معنوی و عرصه‌های غیر مادی، اولاً از ایمان و اعتماد حاکم و اطرافیانش به مدعاهای معنوی و آرمانهای متعالی‌شان حکایت می‌کند و علاوه بر

اینکه موجب اعتماد افراد جامعه اسلامی می‌شود، در جوامع رقیب نیز تأثیر گذاشته، آنها را به پذیرش خواسته‌ها و شرایط مسلمین وا می‌دارد؛ همان‌طور که حضور خویشاوندان پیامبر در مباحله موجب شد مسیحیان بدین باور برسند که اگر پیامبر در ادعای خود صادق نبود، نزدیک‌ترین افراد خانواده خود را در معرض نفرین و ملامت قرار نمی‌داد (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۲: ۷۶۴). ثانیاً از تفاوت اساسی حکومت اسلامی و مسئولیت در آن با دیگر حکومتها حکایت می‌کند تا تصور سختگیری بر اطرافیان حاکمان هم پیش نیاید.

حکومت در اندیشه اسلامی، حق کسی نیست؛ بلکه وسیله‌ای است برای رسیدن به اهداف متعالی؛ همان‌گونه که امام علی (ع) فرمودند: «اگر حضور و حمایت مردم نبود و خداوند از عالمان پیمان نگرفته بود تا بر سیری ظالم و گرسنگی مظلوم راضی نشوند، افسار شتر خلافت را بر پشتش می‌انداختم» (نهج البلاغه، خطبه ۳) و ارزش کفش پاره خود را بالاتر از حکومتی می‌دانستند که نتواند حقی را برپا ساخته یا باطلی را براندازد (نهج البلاغه، خطبه ۳۳). پیرو همین تفکر، امام خمینی نیز اداره کشور و اجرای قوانین اسلام را وظیفه‌ای سنگین می‌دانستند و تصریح کرده بودند که بر خلاف تصویری که خیلی از افراد از حکومت دارند، ولایت مد نظر ما امتیاز نیست، بلکه یک وظیفه خطرناک است. (امام خمینی، ۱۳۸۰: ۵۵)

حال با توجه به اینکه در اندیشه دینی، هیچ سطحی از مسئولیت، امتیاز نیست و خویشاوندگماری به سبب تهمتها و چالشهایی که برای حکومت اسلامی ایجاد و آن را در رسیدن به اهداف متعالی دچار سستی می‌کند، لازم است پژوهشهای بیشتری در این راستا انجام شود تا به تدریج، موانع علمی، فکری، عاطفی، خانوادگی و اجتماعی برای اجتناب از خویشاوندگماری در مدیریتها برطرف شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود پیامدهای خویشاوندگماری و نقش آن در تضعیف برخی حکومتها و خلافتهای صدر اسلام و قرون بعد از آن مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- قرآن کریم. ترجمه محمد مهدی فولادوند.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی.
- آل غازی، عبدالقادر (۱۳۸۲ ق). بیان المعانی. دمشق: مطبعة الترقی.
- ابن اثیر الجزری، علی بن محمد (۱۴۲۲ ق). اسد الغابه فی معرفه الصحابه. بیروت: دارالمعرفه، چ دوم.
- ابن بابویه (شیخ صدوق)، محمد بن علی (۱۳۸۲). الخصال. ترجمه یعقوب جعفری. قم: نسیم کوثر.
- ابن سعد، ابو عبدالله محمد (۱۴۱۸ ق). الطبقات الکبری. تحقیق عبدالقادر عطا. بیروت: دارالکتب العلمیه، چ دوم.
- ابن شهر آشوب، محمد بن علی (۱۳۷۹ ق). مناقب آل ابی طالب. قم: علامه.
- ابن عبدالوهاب، حسین (بی تا). عیون المعجزات. قم: مکتبه الداوری.
- ابن عساکر، علی بن حسن (۱۴۱۵ ق). تاریخ مدینه دمشق. بیروت: دارالفکر.
- ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ ق). لسان العرب. بیروت: دار صادر، چ سوم.
- احمدی، علی اکبر؛ مرتضی مرادی و فرانک کمال آبادی (۱۳۹۱). «تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان». پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ش ۱۱: ۱۳۶-۱۱۵.
- ازهری، محمد بن احمد (۱۴۲۱ ق). تهذیب اللغة. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- امام خمینی، روح الله (۱۳۸۰). ولایت فقیه. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- بلاذری، احمد بن یحیی (۱۴۱۷ ق). انساب الاشراف. بیروت: دارالفکر.
- بیهقی، احمد بن حسین (۱۴۰۵ ق). دلائل النبوه. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- جعفری، محمد تقی (بی تا). ترجمه و تفسیر نهج البلاغه. قم: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- حسینیان مقدم، حسین (۱۳۸۸). مناسبات مهاجرین و انصار در عصر نبوی؛ همدلی ها و رقابتهای آنها. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- خورشید، صدیقه و نسیم قلیزاده (۱۳۹۵). «مطالعه تأثیر سبک رهبری معنوی بر بهروزی معنوی کارکنان و کیفیت رابطه تبادل رهبر-زیردست در نظام بهداشت و درمان». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱۱: ۱۰۶-۸۳.
- زارع شحنه، مجید (۱۳۹۲). «بررسی راهکارهای افزایش تعهد عاطفی از دیدگاه اسلام». اسلام و پژوهشهای مدیریتی، ش ۶: ۱۳۴-۱۱۷.

مواجهه با خویشاوندگماری در حکمرانی اسلامی ... ۵۱

- زارع، رضا؛ علیرضا فتحی‌زاده و اکبر بهمنی (۱۳۹۷). «خویشاوندسالاری سازمانی در نهادهای دولتی؛ مفهوم‌پردازی، عوامل مؤثر و پیشامدها». *مطالعات رفتار سازمانی*، ش ۲۵: ۳۱-۵۵.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۳). *روشهای تحقیق در علوم اجتماعی*. تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چ هفتم.
- شعبان‌پور پیچا، موسی (۱۳۹۷). «تبیین نقش شبکه خویشاوندی در استحکام خانواده هسته‌ای». *پژوهشهای انتظامی-اجتماعی زنان و خانواده*، ش ۱۰: ۹۶-۸۱.
- طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۹۰ ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲). *مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن*. تهران: ناصرخسرو.
- فخر رازی، محمد بن عمر (۱۴۲۰ ق). *التفسیر الکبیر و مفاتیح الغیب*. بیروت: دارالفکر.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۵). ۳۰۰ نکته مدیریتی در مدیریت اسلامی. تهران: مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن.
- قشقای‌زاده، نصرالله؛ بهزاد محمدی و پرینا مسعودیان (۱۳۹۲). «ارائه الگوی نظری سلامت سازمانی دانشگاه بر مبنای آموزه‌های دین اسلام». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۵: ۱۵۷-۱۷۳.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۴ ق). *بحار الانوار*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- مصباحی، مریم (۱۳۹۷). «تبیین نقش بدینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان». *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ش ۹۰: ۱۱۴-۸۹.
- مغنیه، محمدجواد (۱۴۲۴ ق). *تفسیر الکاشف*. تهران: دارالکتاب الاسلامی.
- نیک‌پور، امین و همکاران (۱۳۹۳). «تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۸: ۲۲۲-۱۹۹.
- واقدی، محمد بن عمر (۲۰۰۴). *کتاب المغازی*. تحقیق محمد عبدالقادر عبدالعطا. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- Abdalla, H.; a. Maghrabi & B. Raggad (1998). "Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism a cross-cultural study". *International Journal of Manpower*, N. 19: 554-570.
- Hoctor, A. (2012). *Nepotism & HRM practices - How they affect player satisfaction: A Study of G.A.A Clubs*. From: <http://norma.ncirl.ie/771/1>
- Keles, H.N.; T.K. Ozkan & M. Bezirci (2011). "A Study On The Effects Of Nepotism, Favoritism And Cronyism On Organizational Trust In The Auditing Process In Family Businesses In Turkey". *International Business Economics Research Journal*, N. 10: 9-16.

- Longman Group (2003). **Longman Dictionary of Contemporary English**. From <https://www.ldoceonline.com/dictionary/nepotism>
- Spencer, H. (1908). **Social Statics and the Man versus the State**. New York, Appleton.
- Transparency International Organization (2000). **Corruption Perception Index 2000**. From: <http://www.transparency.org/news/feature/corruption-perceptions-index-2000>
- Vinton, K.L. (1998). "**Nepotism: An interdisciplinary model**". *Family Business Review*, N. 11: 297-303.
- Wong, L. & B. Klemer (1994). "**Nepotism**". *International journal of productivity and performance management*, N. 34, PP 10-19.
- **The Holy Quran.**
- **Nahj al-Balagha.**
- Ahmadi, Ali Akbar; Mortaza Moradi & Faranak Kamal-abadi (2012). "**The effect of Favoritism on Attitude and Behavior of the organization's personnel**". *Human Resource Management Research*, No. 11: 115-136.
- Al-Ghazi, Abdul Qadir (1962). **Bayan al-Ma'ani**. Damascus: Al-Taraghi Press.
- Azhari, Muhammad bin Ahmad (2000). **Tahdhib-al-Loghah**. Beirut: Dar Ehyaa Al-Torath-al-Arabi.
- Balazori, Ahmad bin Yahya (1996), **Ansab al-Ashraf**. Beirut: Dar al-Fikr.
- Bayhaqi, Ahmad bin Hossein (1984). **Dalail al-Nobovvat**. Beirut: Dar al-Kotob al-Elmiyyah.
- Fakhr Razi, Muhammad Ibn Omar (1999). **Al-Tafsir al-Kabir and Mafatih al-Ghaib**. Beirut: Dar al-Fikr.
- Jafari, Mohammad Taqi (N.D). **Translation and interpretation of Nahj al-Balagha**. Qom: publishing office of Islamic culture.
- Hosseinian Moghadam, Hossein (2009). **Relations between the Muhajirin and the Ansar in the Prophetic era; Sympathies and competitions**. Qom: Research Institute of Hawzah and University.
- Ibn Abd al-Wahhab, Hossein (N.D). **Uyoun al-Mujezat**. Qom: Maktabat al-Davari.
- Ibn Asaker, Ali Ibn Hasan (1994). **History of Damascus city**. Beirut: Dar al-Fikr.
- Ibn Athir al-Jazari, Ali ibn Muhammad (2001). **Osd al-Ghabha fi Ma'rifah al-Sahhabah**. Beirut: Dar al-Maharat, second edition
- Ibn Babeveyh (Sheikh Sadouq), Muhammad Ibn Ali (2003). **Al-Khesal**. Translated by Yaqub Jafari. Qom: Nasim e Kauthar.
- Ibn Saed, Abu Abdullah Muhammad (1997). **Al-Tabaqat al-Kobra**. Researched by Abdul Qadir Atta. Beirut: Dar al-Kotob al-Elamiya, second edition.
- Ibn Shahrashob, Muhammad bin Ali (1959). **Manaqib Al Abi Talib**. Qom: Allameh.

- Ibn Manzoor, Muhammad bin Mokarram (1993). **Lisan al-Arab**. Beirut: Dar Sader, third edition.
- Imam Khomeini, Ruhollah (2001). **Velayat Faqih**. Tehran: Institute for Compilation and Publication of Imam Khomeini's Works
- Khurshid, Seddighe & Nasim Qolizadeh (2016). "**Impact of Spiritual Leadership on Employees' Spiritual Well-Being and LMX Quality in Treatment and Health System**". *Management in the Islamic University*, No. 11: 83-106.
- Majlisi, Mohammad Bagher (1983). **Bihar al-Anwar**. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi.
- Mesbahi, Maryam (2018). "**The Role of Organizational Pessimism on Self- Wanted Isolation of Employees**". *Management Studies in Development and Evolution*, No. 90: 89-114.
- Mughniyya, Mohammad Jawad (2003). **Tafsir al-Kashif**. Tehran: Dar al-Kitab al-Islami.
- Nikpour, Amin & others (2014). "**Determining the Bases of Organizational Behavior in the Life of the Holy Prophet (P.B.U.H.)**". *Management in the Islamic University*, No. 8: 199-222.
- Qaraeti, Mohsen (2006). **300 management points in Islamic management**. Tehran: Cultural Center of Lessons from the Quran.
- Qashgaizadeh, Nasrollah; Behzad Mohammadi & Parisa Masoudian (2013). "**University Organizational Health Model Based on Islamic Teachings**". *Management in the Islamic University*, No. 5: 157-173.
- Sarokhani, Baqer (2004). **Research methods in social sciences**. Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies, 7th edition.
- Shabanpour Picha, Musa (2018). "**Explaining the role of the kinship network in the strength of the nuclear family**". *Socio-Policy Researches of Women and Family*, No. 10: 81-96.
- Tabarsi, Fazl bin Hasan (1993). **Majma al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an**. Tehran: Nasser Khosro Publishing.
- Tabatabai, Seyyed Mohammad Hossein (1970). **Al-Mizan fi Tafsir al-Qur'an**. Beirut: Alaalami Press Institute.
- Waqidi, Muhammad ibn 'Umar (2004). **Kitab al-Maghazi**. Researched by Muhammad Abd al-Qadir Abd al-Ata. Beirut: Dar al-Kotob al-Elmiyya
- Zare Sahnesh, Majid (2013). "**Investigation of strategies to increase emotional commitment from the perspective of Islam**". *Islam and Management Research*, No. 6: 117-134.
- Zare, Reza; Alireza Fathizadeh & Akbar Bahmani (2018). "**Organizational nepotism in government institutions; Conceptualization, effective factors and consequences**". *Organizational Behavior Studies*, No. 25: 31-55.