



Designing the interactive model for the management of brokers' relatives in Islamic governance

Seyed Hossein Alianasab¹ | Mohamad Mahdavi² | Eskandar Shirazi^{3*}

Abstract

Today, the management of the relatives of state agents has become one of the most important governance issues in the country. Therefore, the current research is done with the aim of designing an interactive model for the management of agents' relatives in Islamic governance. this research, in terms of its purpose is practical and in terms of its method, is placed in the category of exploratory qualitative research. for this research Grounded Theory method was used and 17 professors of East Azerbaijan universities who are experts in the research field and had experience in executive management at macro levels were interviewed. Data analysis was done in three stages of open, central and selective coding, and the result was the extraction of 148 open codes, 22 selective codes and 10 central codes.

Then, within the framework of Strauss-Corbin's method, the final and comprehensive model of interaction with agents' relatives was designed with emphasis on their management and control, which is the central category of this research; Legitimacy and acceptability of the system as causal factors, Monopoly and high expectations of managers and their relatives as underlying factors, Deterioration of human and administrative forces as intervening factors, Gaining and restoring legitimacy as a strategy, And the educational and systemic solutions were identified and categorized as the consequences of the model. The strict control of the relatives of the government administrators became the central category of the model Because of more codes implying it.

Keywords: management model; Islamic governance; relatives of brokers; Control interaction.

Research Paper

Received:
2024/05/15
Revised:
2024/11/02
Accepted:
2024/11/03
Published:
2024/12/17

ISSN: 2251-6980
E-ISSN: 2645-5234

DOR:

1. Corresponding Author: Associate Professor of Islamic Studies Department, University of Tabriz, Iran. h.olyanasab@tabrizu.ac.ir
2. Associate Professor of Islamic Studies Department, University of Tabriz, Iran, Tabriz, Iran. Mortazaniya@ihu.ac.ir
3. Assistant Professor of Public Administration Department, Payam Noor University, Tehran, Iran.

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the

Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





طراحی الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان کارگزاران در حکمرانی اسلامی

سید حسین علیاناسب^۱ | محمد مهدوی^۲ | اسکندر شیرازی^۳

سال سی و دوم
پاییز ۱۴۰۳
صص: ۱۶۷-۱۳۷

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۳/۰۲/۲۶
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۳/۰۸/۱۲
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۰۸/۱۳
تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۰۹/۲۷

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

چکیده

امروزه مدیریت نزدیکان کارگزاران نظام به یکی از مهم‌ترین مسائل حکمرانی در کشور تبدیل شده است. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان کارگزاران در حکمرانی اسلامی صورت می‌پذیرد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش انجام آن، در طبقه تحقیقات کیفی-اکتشافی قرار می‌گیرد. برای انجام این تحقیق از روش داده‌بنیاد استفاده شد که بر اساس آن ۱۷ نفر از اساتید خبره دانشگاه‌های استان آذربایجان شرقی که در حوزه مورد پژوهش صاحب‌نظر هستند و سابقه مدیریت اجرایی در سطح کلان داشتند مورد مصاحبه قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و حاصل آن استخراج ۱۴۸ کدباز، ۲۲ کد محوری و ۱۰ کد انتخابی بود. در نهایت با استفاده از روش اشتراوس-کوربین مدل نهایی و الگوی جامع تعامل با نزدیکان کارگزاران طراحی شد. مشروعیت و مقبولیت نظام به‌عنوان عوامل علی، انحصارطلبی و زیاده‌خواهی کارگزاران و نزدیکانشان عوامل زمینه‌ای، زوال نیروی انسانی و فروپاشی اداری عوامل مداخله‌گر، کسب مشروعیت و ترمیم آن عوامل راهبردی و راهکارهای تربیتی و نظارت ساختارمند به‌عنوان پیامدهای الگو شناسایی و دسته‌بندی شدند، کنترل شدید نزدیکان کارگزاران هم به دلیل کثرت دلالت کدها بر آن، مقوله محوری الگو قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: الگوی مدیریت؛ حکمرانی اسلامی؛ نزدیکان کارگزاران؛ تعامل کنتزلی

DOR:

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه معارف اسلامی، دانشکده الهیات و علوم اسلامی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

h.olyanasab@tabrizu.ac.ir

۲. دانشیار گروه معارف اسلامی، دانشکده الهیات و علوم اسلامی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت شرایط و ضوابط مجوز (CC BY-NC) Creative Commons Attribution Non-Commercial

Commercial

توزیع شده است.



مقدمه و بیان مسئله

حکمرانی اسلامی در مسیر سلامت و کارآمدی با چالش‌هایی از سوی نزدیکان کارگزاران مواجه است و همین اقتضا می‌کند آن‌ها نسبت به رفتار نزدیکان خود برنامه داشته و از آسیب‌های مرتبط جلوگیری کنند. ضرورت پرداختن به این مبحث از آن جهت است که ساختار اداری مشکل‌دار بر خلاف ساختار درست و منطقی که محرک جامعه به سمت توسعه است نه تنها توسعه را تسهیل نمی‌کند بلکه خودش به یکی از موانع آن تبدیل می‌شود (نجاری و افشاری نژاد، ۱۴۰۱: ۱۳۳). این در حالی است که توجه غیرمنطقی کارگزاران به اطرافیان و منسوبان خویش، ساختار اداری را از تعادل خارج و از اهداف ذاتی خود دور می‌کند؛ انگیزه چنین توجهی توسط مدیران، صفت انحصارطلبی و رابطه‌بازی در نهاد انسان است که از یک سو با افزایش قدرت سیاسی، در کارگزاران تشدید می‌شود (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۰) و از سوی دیگر، معمولاً انتظارات نابجایی در اطرافیان کارگزاران پدید می‌آورد که فرصت انجام صحیح وظایف سازمانی را از مدیران سلب می‌کند، چرا که تمرکز قدرت در دست گروهی خاص، زمینه فساد و رواج ستمگری را فراهم می‌کند، جامعه در پرتو آن به طبقات حاکم - محکوم و ارباب - رعیت تقسیم می‌شود، قوانین به گونه‌ای سامان می‌یابد که حافظ منافع گروه‌های خاص و طبقات قدرتمند باشد و در نتیجه، دولت‌ها به فساد کشیده شده، جامعه به سمت تباهی می‌رود (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰: ۲۱۳).

این مشکل به اندازه‌ای برای نظام اسلامی چالش‌برانگیز است که حضرت علی (ع) را وامی‌داشت در اغلب فرمان‌های حکومتی، موضوع نزدیکان فرمانداران و کارگزاران را تذکر داده و بر ضرورت مدیریت رفتار آن‌ها تأکید کند (نهج البلاغه، نامه ۵۳) و از همان ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی مورد توجه و هشدار پیوسته امامین انقلاب اسلامی قرار بگیرد. با این حال علیرغم این که از اواخر دهه ۱۳۶۰ رویکرد شایسته‌سالاری در ایران مورد بحث قرار گرفته و پیوسته طرح‌ها و قوانین اداری و استخدامی در راستای آن تدوین شده‌اند هنوز حرکت و پیشرفت مورد انتظار در راستای آن انجام نشده است (نجاری و افشاری نژاد، ۱۴۰۱: ۱۴۲). پژوهش حاضر با این پیش فرض که فقدان یک الگوی مناسب برای کنترل روابط تأثیرگذار بر کارکرد ادارات و تصمیم مدیران از عوامل این ناکامی محسوب می‌شود درصدد است بدین سؤال که اندیشه اسلامی برای مدیریت

رفتار نزدیکان کارگزاران و حاکمان جامعه دینی چه راهکاری ارائه داده است؟ پاسخ داده و الگوی جامعی را برای مدیریت نزدیکان و بستگان کارگزاران نظام اسلامی پیشنهاد کند.

مبانی نظری پژوهش

مفاهیم مرتبط با امتیازدهی به نزدیکان کارگزاران

ترجیح نزدیکان کارگزاران و مدیران، از مصادیق شایع فساد اداری است که بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت دارد؛ در صورتی که مبنای آن ارتباط خونی، فامیلی و زناشویی باشد و مدیر یا مالک یک زمینه کاری، شایستگی‌ها و توانمندی افراد را نادیده گرفته و به دلیل مناسبت‌های فامیلی، مناصب را به اعضای خانواده خود واگذار کند بدان «خویشاوندگماری»^۱ یا «خویشاوندسالاری»^۲ اطلاق می‌شود (بلو^۳، ۲۰۰۳، نقل از زارع و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۵)؛ اما اگر به دادن امتیازات ویژه به دوستان، همکاران و آشنایان در زمینه‌های استخدام و تصمیم‌گیری‌ها مربوط شود به آن پارتی‌بازی^۴ گفته می‌شود (آرازلی و تامر، ۲۰۰۸: ۱۲۳۹)، پارتی‌بازی دارای دو معنای متفاوت است؛ اولاً به تمایل عمومی به طرفداری و توجه به فرد یا گروه خاصی نسبت به عموم مردم اشاره دارد، ثانیاً بر انجام رفتارها و برخوردهای متمایز با افرادی مانند خویشاوندان، دوستان، همسایه‌ها و سایر آشنایان دلالت دارد که فرد با آن‌ها ارتباط شخصی دارد (لوئو و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۹). عبارت جدیدی که امروزه در فرهنگ مدیریت سازمانی برای این قبیل رفتارها به کار می‌رود کرونیزم^۵ است. کرونیزم اگرچه در لغت به معنای دوستی و مهارت‌های دوست‌یابی است (کاتری، ۲۰۱۶: ۴)، اما از سال ۱۹۵۲ که ترومن، متهم به گزینش کارکنان بر اساس روابط دوستانه شد به یک مفهوم سیاسی تبدیل شد و امروزه برای هر نوع طرفداری مبتنی بر روابط، بهره‌برداری از قدرت و منابع برای اعطای امتیازات به دوستان، انتصابات بدون شایستگی و هرگونه همراهی و همگامی مبتنی بر جانب‌داری به کار گرفته می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۴۰۲: ۳۵).

1. Nepotism
2. Nepotocracy
3. Bellow
4. Favoritism
5. Cronyism
6. Khatri

این موضوع در ادبیات اسلامی با عبارات متعددی مورد توجه قرار گرفته است؛ امام خمینی آن را ذیل اصطلاح عصیبت بحث کرده و حمایت از متعلقان؛ اعم از تعلق مذهبی، تعلق ملی، تعلق شغلی، تعلق استاد - شاگردی و غیر آن‌ها را از اخلاق فاسده و مذموم دانسته است، از نظر ایشان حتی اگر چنین حمایتی برای حق نیز باشد، یا در امر دینی باشد ولی منظور، نه اظهار حق، بلکه غلبه خود یا هم‌مسلمانان یا بستگان باشد، چنین کسی در زمره اعراب جاهلیت به شمار می‌آید (امام خمینی، ۱۳۹۴: ۱۴۶). عصیبت در لغت خصلتی است که فرد را به دفاع از حریم قبیله و دولت خویش سوق می‌دهد و به حمایت از خویشان خود وادار می‌کند چه ظالم باشند چه مظلوم (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۶۰۶/۱ و ازهری، ۱۴۲۱: ۳۰/۲)؛ اما از منظر احادیث، دوست داشتن قوم و قبیله عصیبت نیست بلکه عصیبت و گناه آن است که کسی اشرار قومش را بهتر از نیکان دیگران بداند و قبیله خود را در ستمگری یاری دهد (مجلسی، ۱۴۰۴: ۲۸۸/۷۳). اصطلاح دینی دیگری که اغلب توسط مقام معظم رهبری به کار می‌رود «استنثار» است؛ استنثار، برگرفته از «أثر» است و بر مقدم داشتن خود یا وابستگان و هواداران خود بر دیگران در تأمین نیازها و خواست‌ها دلالت می‌کند که علاوه بر انحصارطلبی، استبداد را نیز شامل می‌شود (ابن منظور، ۱۴۰۴: ۸/۴)؛ رهبر معظم انقلاب «استنثار» را نقطه مقابل ایثار و در فرهنگ امروز و جامعه انقلابی، معادل انحصارطلبی و خود را بر دیگران ترجیح دادن می‌داند (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۷/۲۴) که یکی از صفات حاکمان طاغوتی و داری ابعاد مادی، معنوی و مسئولیت‌های اجتماعی است و بدین دلیل که نعمتی از نعمت‌های خدا را به سوی انحصاری شدن می‌کشاند مضر و غیر اسلامی است (حق پناه، ۱۳۷۸: ۷۶). ایشان در بیانی دیگر ذیل آیه شریفه «إِذْ جَعَلَ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي قُلُوبِهِمُ الْحَمِيَّةَ الْحَمِيَّةَ الْجَاهِلِيَّةَ» حمیت را نیز جانب‌داری و دفاع بی‌منطق؛ از یک فرد، فکر، راه، گروه یا خطوط سیاسی تعریف کرده و آن را جزو صفات کفار دانسته که معتقد بودند کسی بدین دلیل که خویشاوند ماست، در قبیله ماست، جزو رفقای ماست، همکار ماست، در اداره، زیرمجموعه ماست یا جزو مجموعه خط فکری ماست، هر غلطی کرد، ما بایستی سینه سپر کنیم و بیاییم از او دفاع کنیم و لو هیچ منطقی پشت سر این دفاع نباشد (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۸۳/۳/۱۰).

نسبت تمرکز بر نزدیکان با فساد کارگزاران

اساس و بنیان روابط اجتماعی، سیاسی و مدیریت در جوامع سنتی غالباً بر خویشاوندی استوار است که ریشه در غلبه زمین‌های محلی و محدود اعتماد در فرهنگ‌های پیش از دوران مدرن دارد. اما در دوران جدید، تمرکز مدیران بر آشنایان و نزدیکان، بی‌اعتمادی به نهادها و نظام‌های کارشناسی محسوب می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۰: ۱۲۰). نظریه پردازان اجتماعی معتقدند انحصار مدیران در انتصاب نزدیکان و امتیازدهی و حمایت از آنان علیرغم کاهش مقطعی خطرات و دستاوردهای زودگذری که به دنبال می‌آورد یکی از موانع اساسی توسعه است و پیامدهای منفی و مفسد قابل توجهی را در پی دارد؛

اوسلانر^۱ تمرکز مدیران بر نزدیکان را مخصوص جوامع استبدادی می‌داند که خلاف مردم سالاری است و نمی‌گذارد موفقیت و بالندگی از اجتماعات محلی فراتر برود. از نظر وی چنین انحصاری از یک سو خود مدیران را در حلقه کوچک اطرافیان محصور کرده و التزام اخلاقی و فعالیت‌های نوع‌دوستانه آنان را نسبت به اجتماعات بزرگتر محدود می‌کند به گونه‌ای که حتی در آنها تلقی تهدید از اجتماعات بزرگتر را نیز پدید می‌آورد، از سوی دیگر با کاستن از مشارکت افراد در امور اجتماعی و بی‌میل کردن آنها نسبت به تعهدات اخلاقی، آنها را از زندگی مدنی دور کرده و سرمایه‌های اجتماعی را با چالش مواجه می‌کند (غفاری، ۱۳۸۶: ۱۸۸). فوکویاما نیز همسو با اوسلانر خانواده‌سالاری، فامیل‌خواهی، قوم و خویش پرستی و انحصار کارگزاران در حلقه نزدیکان خود را مصادیقی از سرمایه اجتماعی منفی معرفی می‌کند که راه توسعه را سد می‌کند (فوکویاما، ۱۹۹۵: ۲۵). ادوارد بانفلد نیز از این پدیده با عنوان خانواده‌گرایی غیرمنطقی یاد کرده و وفاداری مدیران به افراد خاص را منبع فساد، مانع توسعه و از نشانه‌های جوامع پیش از سرمایه‌داری دانسته است. وی وفاداری مدیران و کمک نمودن آنان به کسانی را که در قبال آنها احساس تعهد می‌کنند از مصادیق بارز فساد دانسته و در نهایت انتصاب آنها در پست‌های مهم را بزرگترین فساد عینی شمرده است. بانفلد در نهایت فساد را به ارزش‌های قوی خانوادگی ارتباط می‌دهد. دیدگاه بانفلد با اندیشه افلاطون تقویت می‌شود که معتقد بود روابط میان اعضای خانواده به ویژه والدین - فرزندان، آنها را وادار می‌کند اولویت‌های خاص و غیرمنتظره‌ای را مد نظر قرار دهند. تریمان نیز

1. Uslaner

در تکمیل اندیشه بانفرد تصریح می‌کند مکاتبی که بر روابط غیر خانواده سالارانه تاکید می‌کنند فساد را کاهش می‌دهند (هریسون و هانتینگتون، ۱۳۸۳: ۲۳۶). منابع دینی نیز با تأکید بر وظیفه بسط عدل و انصاف برای نظام اسلامی و تکلیف آن به مبارزه با فساد، تأثیر مخرب هرگونه رابطه‌بازی بر تصمیمات اداری و سیاسی را به چالش کشیده (علیانسب و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۶) و در نامه‌های حضرت علی (ع) به صراحت بر مفاصد نزدیکان کارگزاران و نقش آن‌ها در شکست و فروپاشی نظام‌های سیاسی تصریح شده است (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

نسبت حکمرانی اسلامی با مدیریت نزدیکان کارگزاران

اندیشه دینی و حکمرانی اسلامی التزام به حق و عدالت درباره دور و نزدیک را سرلوحه مدیریت خود قرار داده و نسبت به انتظارات نابجای نزدیکان کارگزاران هشدار داده است (نهج-البلاغه، نامه ۵۳). چشم‌انداز ایده‌آل حکمرانی اسلامی در الزام کارگزار نظام اسلامی به مدیریت رفتار نزدیکان و اجرای عدالت بین آن‌ها و دیگران حتی از امور اداری فراتر رفته و برخی مقتضیات اجتماعی و امور عاطفی را نیز شامل می‌شود، همان‌گونه که علی (ع) به کارگزارانش دستور می‌داد در نگاه کردن، سخن گفتن و محل نشستن هم بین مسلمانان برابری و مساوات را رعایت کنند تا نزدیکانشان طمع حیف و میل نکنند و مخالفان از عدالتشان ناامید نشوند (حرعاملی، ۱۳۸۷: ۱۵۵/۱۸).

این رویکرد ریشه در تفاوت نگرش به مدیریت و شرح وظایف کارگزاران در حکمرانی اسلامی و دیگر نظام‌ها دارد؛ بدین توضیح که در اندیشه اسلامی، حکومت حق کسی نیست، بلکه وسیله‌ای است برای رسیدن به اهداف متعالی، همان‌گونه که امام علی ارزش کفش پاره خود را بالاتر از حکومتی می‌دانست که نتواند حقی را بر پا ساخته یا باطلی را براندازد (نهج البلاغه، خطبه ۳۳). پیرو همین تفکر، امام خمینی نیز اداره کشور و اجرای قوانین اسلام را یک وظیفه سنگین می‌دانست و تصریح می‌کرد که برخلاف تصویری که خیلی از افراد از حکومت دارند ولایت مورد نظر ما امتیاز نیست بلکه یک وظیفه خطیر است (امام خمینی، ۱۳۸۰: ۵۵). بر این اساس هر رفتار سازمانی و مدیریتی که امتیازدهی کارگزار به نزدیکانش تلقی شود خارج از چارچوب حکمرانی اسلامی محسوب می‌شود. برخی از این مبانی و پیش‌فرض‌های حکمرانی اسلامی که به‌طور مستقیم

بر مدیریت نزدیکان کارگزاران و نفی امتیازطلبی آنان اشاره دارد در ذیل مورد بررسی قرار می-گیرند؛

رویکرد حکمرانی اسلامی در قبال مستضعفان

همراهی کارگزاران با نزدیکان انحصارطلب، زیاده‌خواه و عدالت‌گریز با ادعای حمایت از اقشار مستضعف که در هر منطق سیاسی پذیرفته شده است و امروزه به خاطر آن سازمان‌های متعددی با عناوین حقوق بشر ایجاد شده‌اند سازگاری ندارد، خداوند نیز مؤمنان را مکلف کرده است اگر ظلمی واقع شود از مظلوم حمایت کرده و با ظالم مقابله کند حتی اگر پدر یا برادرشان باشد (مغنیه، ۱۴۲۴: ۲۴/۴). بر همین اساس حکمرانی اسلامی همه مسلمانان را در قبال مستضعفان و مظلومان جهان مسئول می‌داند (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۲۰۲/۱۲) و آن را جزو اصولی می‌شمارد که هیچ وقت کهنه نخواهد شد (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۸۰/۸/۱۶)، به سبب پایبندی به همین اصل، رهبران نظام‌های اسلامی در طول تاریخ، به‌هیچ‌وجه تمایل نداشته‌اند حامی قدرتمندان انحصارطلب شده و عموم طرفداران نظام اسلامی را که اغلب از اقشار مستضعف هستند نادیده بگیرند. چنانچه وقتی در صدر اسلام برخی اشراف بنی‌عبدمناف به ابوطالب گفتند اگر برادرزاده‌ات بردگان و ضعیفان را از خود براند ما او را تصدیق خواهیم کرد؛ و شرایط سخت مسلمانان موجب شد برخی از آن‌ها از پیامبر بخواهند به پیشنهاد مشرکان عمل کند (سیوطی، ۱۴۰۴: ۱۲/۳) خداوند از طرد آن‌ها نهی کرد و فرمود: «وَلَا تَطْرُدِ الَّذِينَ يَدْعُونَ رَبَّهُمْ بِالْغَدَاةِ وَالْعَشِيِّ يُرِيدُونَ وَجْهَهُ ... فَتَطْرُدَهُمْ فَتَكُونَ مِنَ الظَّالِمِينَ؛ و کسانی را که پروردگار خود را بامدادان و شامگاهان می‌خوانند درحالی که خشنودی او را می‌خواهند مران ... اگر ایشان را برانی، از ستمکاران خواهی شد» (انعام، ۵۲).

در ظاهر چنین به نظر می‌رسد که اگر افراد قدرتمند ایمان می‌آوردند ثروت و قدرت خود را وقف پیامبر و پیشرفت آیین او می‌کردند، ولی خداوند فقط بر ناپسند بودن طرد مؤمنان ضعیف از گرد پیامبر تأکید کرد و به این موضوع که آن‌ها ممکن است به خیال خودشان درصدد فریب پیامبر و پراکنده کردن ایمان آورندگان از گرد پیامبر باشند اشاره هم نکرد. بدین ترتیب طرد مؤمنان آن‌چنان ناشایست است که حتی اگر کفار در خواسته خود صداقت هم داشته باشند خداوند اجازه آن را نداد. چنین رویکردی نشان می‌دهد که یک امت مؤمن و وفادار به رهبری، حتی اگر مستضعف هم باشند به اندازه‌ای ارزش دارند که اگر تمام قدرتمندان جهان در مقابل

رهبر جامعه ایستاده و طرد آن‌ها را شرط مصالحه با او قرار دهند وی چنین ارزشی را فدای آن مصلحت نمی‌کند.

همین معیارها از طلیعه انقلاب اسلامی در بیانات رهبران آن متجلی است؛ امام خمینی در اهمیت طبقات فرودست فرمود: «کوخ‌نشین‌ها سرمایه این مملکت‌اند؛ نه آن کاخ‌نشین‌ها. خداوند این کوخ‌نشین‌ها و این مسلمینی را که تعهد دارند برای اسلام، این جوان‌هایی را که به کشور خودشان و به اسلام خدمت می‌کنند برای ما حفظ کند» (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۴۰۴/۱۰). ایشان برخی بهانه‌ها همچون فرار مغزها را نیز واهی و متعلق به کاخ‌نشینان دانست و تصریح کرد طبع کاخ‌نشین، توجه به عیش و عشرت و توجه به دنیا و مال و منال است، شهوت و شکم، این طبقه را مهلت نمی‌دهد که در امور فکری وارد شوند و در واقع کوخ‌نشینان بوده‌اند که در هر رشته‌ای اختراع کرده‌اند، زحمت کشیده‌اند و کتاب‌های ارزنده تحویل جامعه داده‌اند (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۳۸۰/۱۷)، همچنین ایشان در مرداد ۱۳۶۶ در پیام برای کنگره حج نوشتند: یک موی سر این کوخ‌نشینان و شهید دادگان به همه کاخ‌نشینان جهان شرف و برتری دارد (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۳۴۰/۲۰).

ارزش محور بودن روابط اجتماعی در حکمرانی اسلامی

ارتباطات قبیلگی و خویشاوندی در صدر اسلام نقش محوری در روابط تشکیلاتی و حکومتی ایفاء می‌کرد. همین وضعیت اقتضا می‌کرد پیامبر و حضرت علی (ع) از فرزندان و سایر خویشاوندانشان در مناصب حکومتی استفاده کنند. ولی آن‌ها، نزدیکانشان را در مسئولیت‌های اجرایی و کارهایی که فرصت بهره‌جویی از قدرت و امتیازات وجود داشت نمی‌گماشتند، چرا که معیارهای دینی هر گونه امتیازطلبی را نفی می‌کنند و اعتبار روابط اجتماعی در اسلام تابع مبانی اعتقادی و چارچوب‌های دینی است و تا جایی قابل اعتناست که با معیارهای متعالی متناقض نباشد (علیانسب، ۱۴۰۲: ۳۸). خداوند در بیان نورانی «وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ» نفی امتیازهای مبتنی بر ارزش‌های کاذب را مهم‌ترین اصل تضمین‌کننده نظم و ثبات جامعه انسانی قرار داده (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۹۶/۲۲)، ضوابط همه روابط انسانی را بازتعریف کرده و مؤمنان را بر ترجیح معیارهای الهی بر هر معیار و رابطه‌ای مکلف کرده است، بدین دلیل که حق، مهم‌تر از خویشاوندی و رفاقت است (مغنیه، ۱۴۲۴: ۲۴/۴). حضرت علی (ع) نیز والیان

خود را به رعایت انصاف و حقوق عموم مردم در برابر خویشاوندان و افراد محبوبشان سفارش و ترک آن را از مصادیق ظلم و دشمنی با خدا معرفی کرده است (نهج البلاغه، نامه ۵۳) و رهبر معظم انقلاب در بحث ضرورت خداخواهی برای کارگزاران، نقطه مقابل آن را خودخواهی بیان کردند که حمایت بی‌استدلال، متعصبانه و حمیت‌آمیز از خود، از حزب خود، از جناح خود، از خویشاوند و وابسته خود و از دوست و رفیق صمیمی خود را شامل می‌شود (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۸۴/۸/۸).

اهتمام حکمرانی اسلامی به اعتماد و رضایت مردم

سوءاستفاده کارگزاران از مناصب دولتی برای منافع نزدیکان، اثربخشی و کارآمدی آن‌ها در افزایش رفاه اجتماعی و رضایت عمومی را از بین می‌برد و موجب می‌شود آحاد جامعه به دنبال سهم خود از منابع عمومی باشند که در این حالت، اعتماد عمومی به نهادهای دولتی و اعتقاد به توزیع عادلانه ثروت و رفاه از میان می‌رود (پرسون و همکاران، ۲۰۱۳: ۴۶۶)، کاهش اعتماد به نظام سیاسی نیز عوارض گوناگونی مثل کاهش مشارکت سیاسی، قانون‌گریزی، فرار مالیاتی، عدم حمایت از دولت‌ها در شرایط بحرانی و درنهایت شکست فرایند جامعه‌پذیری را به دنبال می‌آورد (سید امامی و منتظری مقدم، ۱۳۹۱: ۱۹۱)، درحالی‌که آموزه‌های دینی همواره بر رفتارهایی تأکید دارند که زمینه افزایش اعتماد به نظام اسلامی را فراهم آورند.

یکی از عوامل افزایش اعتماد به حکومت اسلامی و کارگزاران آن که مورد تأکید حضرت علی (ع) قرار گرفته، مقابله با ویژه‌خواری نزدیکان است. آن حضرت از آن‌ها با عنوان خواص یاد کرده و رضایت آن‌ها را نقطه مقابل رضایت عامه توصیف کرده و به کارگزاران خود هشدار داده است که در تقابل بین مردم و نزدیکان خود، حامی توده ملت باشند، چراکه آن‌ها ستون دین و شکل‌دهنده جمعیت مسلمانان و نیروی دفاعی جامعه هستند (نهج البلاغه، نامه ۵۳). رهبر معظم انقلاب نیز بزرگ‌ترین سرمایه اجتماعی جمهوری اسلامی را اعتماد مردم به دستگاه‌های فعال کشور دانسته (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۴۰۰/۴/۷) و با تأکید بر نقش گفتار، رفتار و عملکرد مدیران و کارگزاران کشور در افزایش یا کاهش اعتماد به نظام (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۸۸/۵/۱۲) کاهش آن را ضایعه و فاجعه بزرگ معرفی می‌کند (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۵/۴/۱۶ و ۱۳۸۱/۱۲/۶). ایشان با صراحت، مقدم داشتن نزدیکان را خلاف مردم‌سالاری دینی دانسته و پرهیز از تبعیض، باندبازی و منفعت‌طلبی را به عنوان رسالتی خطیر در تأیید مردم‌سالاری دینی، مورد توجه قرار داده و ایجاد

فرصت و امکانات اقتصادی برای دوستان و خویشان را فساد و ضد مردم‌سالاری دینی می‌داند که باید با آن مقابله شود (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۹/۱۲). امام خمینی هم نسبت به خطرهای ناشی از بی‌اعتمادی مردم به نظام هشدار داده و به‌صراحت فرمود: «اگر خدای نخواست این جمعیت مأیوس بشوند، انفجار در آن‌ها پیدا بشود، همه شما و همه ما از بین خواهیم رفت» (امام خمینی، ۱۳۹۴: ۳۴۸/۱۰).

لزوم محافظت از اعتبار نظام اسلامی

حکمرانی اسلامی کارگزار خود را ملزم می‌کند در تخصیص امکانات مادی و معنوی جانب عدالت را نگه داشته و از زیاده‌خواهی و تخصیص ناعادلانه امکانات برای طبقه، گروه و حزب خاص پرهیزد (طوسی، ۱۴۱۳: ۲۶۶). در این رویکرد، توجه زمامداران به خواسته‌های عموم مردم و ترجیح آنان بر اقلیت نزدیکان خود، مایه استحکام و دوام حکومت است (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، اما در مقابل، هواخواهی نزدیکان، فرایندی را ایجاد می‌کند که با زوال ارزش‌های اخلاقی و انسجام اجتماعی شروع شده و زمینه سقوط دولت‌ها، فروپاشی حکومت‌ها و نابودی جوامع را فراهم می‌کند؛ فرایندی که در بیان امام علی (ع) به شکل ذیل توصیف شده است: «انحصارطلبی، حسادت می‌آورد و حسادت، دشمنی و دشمنی، اختلاف و اختلاف، پراکندگی و پراکندگی، ضعف و ضعف موجب ذلت، ذلت نیز موجب زوال دولت و از میان رفتن نعمت و نابودی امت می‌شود» (ابن‌ابی‌الحدید، ۱۳۸۷: ۳۴۵/۲۰).

بر همین اساس اندیشه دینی در هر فرصتی که موفق به تأسیس حکومت شده، مدیریت مناسبات نزدیکان کارگزاران را به‌عنوان یک مسئله اساسی مورد توجه و در صدر تصمیماتش قرار داده است. همان‌گونه که نظام جمهوری اسلامی از بدو تأسیس، نسبت به امور مرتبط با نزدیکان کارگزاران رده‌بالای کشور، ساکت و بی‌تفاوت نبوده است و در اصل ۱۴۲ قانون اساسی تصریح کرده است: «دارایی رهبر، رئیس‌جمهور، وزیران، همسر و فرزندان آنان قبل و بعد از خدمت توسط رئیس‌قوه قضاییه رسیدگی شود که برخلاف حق افزایش نیافته باشد». نکته شایان توجه، خاستگاه این اصل است؛ قانون‌گذاران جمهوری اسلامی در تصویب ماده مذکور استدلال کرده‌اند زمانی که قدرت به دست مسلمین افتاد و پیامبر (ص) در رأس آن قرار گرفت خداوند بلافاصله پس از عبارت: «وَأَوْرَثْنَاكُمْ أَرْضَهُمْ وَدِيَارَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ وَأَرْضًا لَمْ تَطَّوُّهَا» (احزاب، ۲۷) به اهمیت و

آسیب‌های حکومت‌داری پرداخته و با مخاطب قرار دادن پیامبر (ص) فرمود: «قُلْ لِأَزْوَاجِكُمْ إِن كُنْتُمْ تُرِدْنَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا فَتَعَالَيْنَ أُمْتَعِكُنَّ وَأَسْرَحِكُنَّ سَرَاحًا جَمِيلًا» (احزاب، ۲۸)؛ ای کسی که در رأس هرم قدرت هستی و تمام نیروی مسلمین در اختیار توست، اگر همسران تو بخواهند در کنار تو از این قدرت بهره برده، سوءاستفاده کرده و دنیاگرایی و خودآرایی کنند به آن‌ها بگو بیاید طلاقتان دهم و راه خود را بگیرید...، خداوند با این دستور فرصت سوءاستفاده در حاشیه قدرت سیاسی پیامبر را از میان برد (پرورش، ۱۳۶۸: ۱۲۹۰/۲). بیان امام خمینی هم در توصیه به روحانیون که فرمودند: «من متواضعانه از همه فرزندان روحانی خود می‌خواهم در زمانی که خداوند بر علما و روحانیون منت نهاده و اداره کشور بزرگ و تبلیغ رسالت انبیا را به آنان محول فرموده است از زی روحانی خود خارج نشوند و از گرایش به تجملات و زرق‌وبرق دنیا که دون شأن روحانیت و اعتبار نظام جمهوری اسلامی است پرهیز کنند» (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۳۴۲/۲۰) از همین منظر تبعیت می‌کند.

تضاد حکمرانی اسلامی با عادی تلقی شدن توقعات نزدیکان

اغلب نزدیکان کارگزاران اعم از خویشاوندان، دوستان و همکاران توقعاتی دارند که با ایده-آل‌های نظام اسلامی و تکالیف کارگزاران آن در تضاد است. حضرت علی (ع) در ابتدای واگذاری مسئولیت، با فرمایش «ثُمَّ إِنَّ لَوْلَايَ خَاصَّةً وَبِطَانَةً... فِيهِمْ اسْتِنَارٌ وَتَطَاوُلٌ وَقَلَّةٌ إِنْصَافٍ فِي مُعَامَلَةٍ» آن‌ها را به‌عنوان یکی از معضلات پیش روی والی معرفی کرد، به ویژگی‌های روانی و رفتاری و روحیه خودبرترپنداری آنان پرداخته و بر این نکته صحه گذاشت که همواره بروز روحیه سودجویی در اطرافیان و نزدیکان حاکمان و کارگزاران، امر شایعی است که غالباً به‌صورت امتیازهای ویژه با مقاصد اقتصادی آشکار می‌شود (صدر، ۱۳۸۵: ۱۲۴ - ۱۰۸).

آنچه این توقعات را برای نظام اسلامی به یک خطر جدی تبدیل می‌کند عادی پنداشته شدن آن است، بدین دلیل که حتی ممکن است مقاماتی که از موقعیت خود به نفع نزدیکانشان سوءاستفاده نکنند در افکار عمومی، احمق تلقی شده و دچار طرد اجتماعی نیز بشوند (پرسون و همکاران، ۲۰۱۳: ۴۵۹). فرایند عادی تلقی شدن انتظارات اطرافیان و پذیرش آن در جامعه، گاهی اندیشمندان علوم اجتماعی را هم متأثر می‌کند تا جایی که هربرت اسپنسر، برتری در جامعه بر

اساس ویژگی‌های انتسابی را تأیید کرده و با طرح نظریه بقای اصلح^۱ تلاش می‌کند آن را مستدل و تئوریزه کند. وی فرایند طبیعی تنازع بقا را نوعی فرایند تصفیه زیست‌شناختی می‌داند که بر اساس آن، گونه‌های ناصالح در فرایندهای تکاملی تصفیه می‌شوند، در نتیجه افراد فاقد صلاحیت غربال می‌شوند و جامعه کامل‌تری شکل می‌گیرد (ریترز، ۱۳۷۷: ۴۷۶).

به نظر می‌رسد ارتکاب پارتی‌بازی توسط بخش قابل توجهی از ایرانیان در عین اینکه آن‌ها در گفتار خود آن را امری ناپسند و جزو فسادهای سازمانی برمی‌شمارند متأثر از چنین ملاحظات فرهنگی است (نجاری و افشاری نژاد، ۱۴۰۱: ۱۳۷) و رواج پدیده آقازادگی و مقبولیت برخی فرزندان و منسوبان مدیران ارشد در برخی از سطوح جامعه همانند موفقیت در رقابت‌های انتخاباتی، نشانه جامعه‌پذیری این قبیل توقعات است که انحراف از معیارهای اسلامی محسوب می‌شود.

این تکالیف و ظرفیت‌های حکمرانی اسلامی، موجب شده درباره نزدیکان کارگزاران نگرش منفی شکل گرفته و در نتیجه هرگونه مطالعه و رفتار منتهی به مدیریت صحیح آن‌ها تحت تأثیر رویکرد سلبی قرار بگیرد، به گونه‌ای که مطالعات دینی، افکار عمومی و انتظارات متدینان بر طرد نزدیکان کارگزاران متمرکز شده و به چیزی کمتر از نفی کامل آنان رضایت نمی‌دهد (شیرازی، ۱۴۰۲: ۲۴۵). پژوهش حاضر با توجه به فقر مطالعات در این زمینه کوشش می‌کند الگوی جامعی برای تعامل با نزدیکان کارگزاران و مدیریت آن‌ها ارائه دهد.

پیشینه پژوهش

مقابله با سوءاستفاده از مناصب دولتی برای منافع خصوصی، هم‌اکنون در حال تبدیل شدن به یک صنعت است (پرسون و همکاران، ۲۰۱۳، ۴۵۰)، اما کمبود منابع درزمینه مدیریت نزدیکان کارگزاران نظام اسلامی نشان می‌دهد این مسئله آن‌چنان که شایسته است مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است؛ اندک مطالعات موجود هم انتصاب خویشاوندان در مدیریت‌ها و رابطه آن‌ها با متغیرهای دیگر را بررسی کرده‌اند؛ از جمله آن‌ها مقاله «تأثیر رابطه‌بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان» است که از آثار مخرب آن بر سازمان و منابع انسانی خبر داده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). مصباحی (۱۳۹۷) هم در مقاله «تبیین نقش بدینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای

1. The survival of the fittest

خودخواسته کاری کارکنان» خویشاوندگماری را موجب بدبینی در سازمان و نارضایتی کارکنان دانسته است، مقاله «خویشاوند سالاری سازمانی در نهادهای دولتی؛ مفهوم‌پردازی، عوامل مؤثر و پیشامدها» (زارع و همکاران، ۱۳۹۷) هم به تحلیل ابعاد آن در چارچوب نظریه داده‌بنیاد پرداخته و آن را یک آسیب اجتماعی و مقارن با پارتی‌بازی می‌داند، فتحی (۱۴۰۱) نیز در مقاله «کرونیسم سازمانی و نامرئی شدن کارکنان» رابطه دو متغیر را مطالعه و به همبستگی مثبت آنها اشاره کرده است. علیانسیب و همکاران (۱۴۰۲) نیز در مقاله «مواجهه با خویشاوندگماری در حکمرانی اسلامی با تأکید بر سیره نبوی و علوی» ابعاد و معیارهای انتصاب خویشاوندان در مناصب حکومتی را بررسی کرده‌اند که حوزه آن متمایز از پژوهش حاضر و محدود به انتصاب خویشاوندان است.

بر اساس جستجوهای که انجام شد در منابع خارجی نیز، پژوهش مرتبطی با موضوع یافت نشد. در این پژوهش تلاش می‌شود با بهره‌گیری از متون دینی و منظومه فکری امامین انقلاب اسلامی و جمع‌آوری دیدگاه‌های نخبگان، الگویی کامل برای مدیریت همه نزدیکان دولتمردان، استخراج و برای کارگزاران جمهوری اسلامی پیشنهاد شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر تحقیقی بنیادی محسوب می‌شود که درصدد طراحی الگویی برای تعامل کارگزاران نظام اسلامی با بستگان و نزدیکان خویش است. این پژوهش با توجه به چگونگی گردآوری داده‌های مورد نیاز و تحلیل و تفسیر آن‌ها جزء پژوهش‌های اکتشافی طبقه‌بندی می‌شود.

برای بررسی و شناسایی مقوله‌های مورد نظر و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش داده‌بنیاد استفاده شده است. ترجیح این روش برای پژوهش حاضر بدین جهت است که معمولاً پژوهشگرانی که موضوع مورد مطالعه آن‌ها در تحقیقات قبلی مورد غفلت بوده یا درباره‌اش بررسی عمیق انجام نشده از این روش استفاده می‌کنند (مرتنز، ۲۰۰۵)؛ و همچنان که در پیشینه بیان شد تعامل با اطرافیان کارگزاران نظام اسلامی جزو همین موضوعات است. مطابق روش داده‌بنیاد، بعد از جمع‌آوری اطلاعات، کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. بدین ترتیب که پس از مصاحبه با خبرگان، اطلاعات کسب‌شده با استفاده از روش کیفی

1. Mertens

کدگذاری شده و مدل نهایی تحقیق به روش اشتراوس - کوربین طراحی گردید. مراحل اجرایی پژوهش حاضر در چهار گام به ترتیب ذیل صورت گرفت؛

گام اول؛ انجام مصاحبه: ابتدا جامعه آماری متشکل از نخبگان دانشگاه‌های استان آذربایجان شرقی انتخاب شد. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام گرفت؛ بدین ترتیب که مجموعه‌ای از اساتید صاحب‌نظر در حکمرانی اسلامی و برخوردار از تجارب مدیریتی در جمهوری اسلامی را شامل می‌شد. پس از هماهنگی زمان مصاحبه، اطلاعات اجمالی درباره موضوع پژوهش در اختیار خبرگان انتخاب‌شده قرار گرفت. فرایند مصاحبه با هر کدام از اساتید به طور کامل ضبط شد تا در فرایند کدگذاری مطلبی از قلم نیفتد. مصاحبه‌ها تا ۱۷ مصاحبه عمیق که اشباع نظری حاصل شد ادامه پیدا کرد.

گام دوم؛ کدگذاری باز: کدگذاری باز بخشی از فرایند تحلیل داده‌هاست که به خرد کردن، مقایسه‌سازی، نام‌گذاری، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها می‌پردازد. در این بخش با شناسایی، نام‌گذاری، دسته‌بندی و تشریح زیرمقوله‌های موجود میان داده‌ها، استخراج داده‌های معنایی و کدگذاری باز انجام گرفت. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به بخش‌های مجزا تفکیک و برای به دست آوردن مشابهت‌ها و تفاوت‌هایشان مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت ۱۴۸ کد باز شناسایی شد.

گام سوم؛ کدگذاری محوری: در کدگذاری محوری ربط مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد انجام می‌گیرد، در این مرحله مفاهیم استخراج‌شده در کدگذاری باز بر اساس اشتراکات و سازگاری معنایی در کنار هم قرار گرفتند و بر اساس رابطه بین آن‌ها مقوله‌های اصلی استخراج و در نهایت کدگذاری محوری انجام شد. بدین ترتیب محقق برای شناسایی مقوله‌های مدیریت نزدیکان کارگزاران نظام اسلامی ۱۴۸ زیر مقوله را در ۲۲ مقوله دسته‌بندی نمود.

گام چهارم؛ کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است، در این مرحله مقوله‌های دارای اشتراک زمینه‌ای که در مراحل قبلی شناسایی شده‌اند دسته‌بندی می‌شوند و مقوله‌های محوری، به شکل نظام‌یافته با همدیگر ارتباط یافته و با روایت‌گیری در یک چارچوب منظم، پایه‌های علمی کار استحکام می‌یابد. در این مرحله ۱۰ مقوله اصلی تعیین و در ۶

بخش مدل اشتراوس-کوربین که شامل عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها، مقوله محوری و پیامدهای تعامل مطلوب با نزدیکان کارگزاران نظام اسلامی است دسته‌بندی شدند و مدل نهایی تدوین گردید.

برای سنجش روایی محتوا، کدهای فرعی و اصلی استخراج شده به ۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه که از چهره‌های شاخص در علوم اسلامی و انسانی هستند و از دانش و تجربه مدیریت بالایی برخوردارند عرضه شد و پس از اعمال نقطه نظرات آن‌ها همگرایی در نتایج حاصل گردید. سنجش پایایی یافته‌ها نیز که فرآیند ضروری روش داده‌بنیاد است و به شیوه بازآزمون و تکرار کدگذاری در فاصله زمانی پنج تا سی روز انجام و در صورت شصت درصد یا بیشتر بودن میزان اشتراک و توافق درونی دو مرحله کدگذاری در مورد یک مصاحبه تأیید می‌شود (کویل، ۱۹۹۶: ۲۳۷) به همان روش انجام گرفت. بدین منظور از بین ۱۷ مصاحبه انجام شده، ۳ نمونه به طور تصادفی انتخاب و هر کدام از آن‌ها در فاصله زمانی ذکر شده مجدداً کدگذاری شدند. سپس کدهای استخراج شده در دو فاصله زمانی از هر کدام از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و پایایی آزمون با محاسبه میزان توافق و اشتراک کدهای دو مرحله محاسبه شد. جدول شماره ۱ و ۲ نتایج حاصل از کدگذاری مجدد سه مصاحبه را که در فاصله زمانی ۲۲ روزه انجام شده است نشان می‌دهد. برای سنجش پایایی از ضریب پایایی هولستی (PAO) در تعیین توافقات بازآزمون و دو مرحله کدگذاری استفاده شده است.

$$PAO = 2M / (N_1 + N_2)$$

کدگذاری دوم = N_2 ، کدگذاری اول = N_1 ، تعداد توافقات = M

جدول ۱. نتایج بازآزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کدهای کدگذاری اول	تعداد کدهای کدگذاری دوم	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون درصد
۱	۳P	۱۱	۱۳	۱۰	۳	٪۸۳
۲	۸P	۱۴	۱۳	۱۲	۲	٪۸۸
۳	۱۲P	۱۲	۱۰	۱۰	۲	٪۹۰
کل		۳۷	۳۶	۳۲	۷	٪۸۷

با توجه به جدول فوق و از آنجا که هر سه مصاحبه بالای ۸۳ درصد و ضریب پایایی کل ۸۷ درصد است، مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی بازآزمون، پایایی بالایی دارند.

جدول ۲. پایایی دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کدهای کدگذار اول	تعداد کدهای کدگذار دوم	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون درصد
۱	۳P	۱۱	۱۲	۱۰	۲	٪۹۰
۲	۸P	۱۴	۱۲	۱۱	۳	٪۸۴
۳	۱۲P	۱۲	۱۳	۱۱	۲	٪۸۸
کل		۳۷	۳۷	۳۲	۷	٪۸۷

ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۴ درصد و ضریب کل برابر با ۸۷ درصد است، مصاحبه‌ها طبق پایایی دو کدگذار مورد تأیید و قابل اعتماد بوده و داده‌های به‌دست‌آمده از پایایی معتبر برخوردار هستند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد خبرگان و صاحب‌نظرانی که در مصاحبه شرکت کردند ۱۷ نفر از اساتید دانشگاه‌های استان آذربایجان شرقی هستند. ۷۶/۵ درصد مشارکت‌کنندگان مرد و ۲۳/۵ درصد زن بودند. ۱۶ نفر دارای تحصیلات دکتری و ۱ نفر دارای کارشناسی ارشد بود. همه مشارکت‌کنندگان از سوابق مدیریتی در ارگان‌های سیاسی، دانشگاه‌ها، حوزه‌های علمیه و نهادهای

انقلابی و مدیریت‌های فرهنگی برخوردار هستند. همه پاسخ‌دهندگان متأهل هستند و از لحاظ ترکیب سنی ۲ نفر معادل ۱۱/۷ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۶ نفر معادل ۴۱ درصد گروه ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۰ نفر معادل ۵۸/۸ درصد در گروه سنی ۵۰ تا ۶۰ سال قرار گرفتند. جدول شماره ۳ مشخصات جمعیت‌شناختی گروه خبرگان پژوهش حاضر را نشان می‌دهد:

جدول ۳. مشخصات آماری پانل خبرگان

جنسیت	وضعیت تأهل		سن				تحصیلات		تعداد	درصد
	مرد	زن	مجرد	متأهل	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۰ تا ۳۹ سال	۴۰ تا ۴۹ سال	۵۰ به بالا		
۱۳	۴	۰	۱۷	۰	۱	۰	۶	۱۰	۱	۱۶
۷۶/۵	۲۳/۵	۰	۱۰۰	۰	۵/۹	۰	۳۵/۳	۵۸/۸	۵/۹	۹۴/۱

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با صاحب‌نظران در این تحقیق با استفاده از رویکرد کدگذاری سه مرحله‌ای داده بنیاد انجام شد. نتایج تفصیلی سه مرحله کدگذاری در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
حفظ نظام اسلامی	اقتضانات سیاسی	ضرورت حفظ نظام - افزایش مقبولیت مردمی نظام - رسیدن به اهداف متعالی نظام - حفظ فرصت‌های اقتصادی و سیاسی و ... کلان - مقابله با سیستمی شدن فساد
	اقتضانات مدیریتی	به خطر افتادن موقعیت خود مدیر - تهدید شدن آبروی مدیر - بی‌اعتبار شدن مدیر - تبدیل شدن مدیر به مهره سوخته - بالا رفتن ضریب خطای مدیر - بهانه دادن دست مخالفان مدیر - خلع سلاح مدیر در برابر مخالفان - هموار شدن مسیر نفوذ در مدیر
مشروعیت نظام اسلامی	اقتضانات شناختی	معیار حکومت علوی - معیار امامین انقلاب - معیار ایدئولوژی اسلامی - معیارهای قرآنی - معیارهای خاص حکومت اسلامی - اقتضانات حکومت اسلامی - انتظارات عمومی از مدیر اسلامی - فرهنگ عمومی و افکار عمومی
		بدبین شدن مردم به نظام اسلامی - بی‌اعتمادی مردم به نظام - شبهه

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
	اقتضانات اجتماعی	موروثی بودن نظام- ایجاد دوقطبی مردم و مسئولان- محروم شدن مردم از مشارکت در حکومت- ایجاد شکاف‌های فرهنگی و اجتماعی و سیاسی در جامعه- پایین آوردن آستانه تحمل مردم- زوال سرمایه‌های اجتماعی- یأس و ناامیدی مردم- انفعال طرفداران نظام- انحطاط اخلاقی جامعه
انحصارطلبی	ضعف شخصیتی کارگزار	ضعف نفس مدیر- خودشیفتگی مدیر- تکبر مدیر- اسارت نفس مدیر- ضعف رشد اجتماعی مدیر- ضعف رشد روحی مدیر- جهل مدیر- فساد مدیر- تمامیت‌خواهی و انحصارگرایی مدیر- سست‌عنصری مدیر
	ضعف اعتقادی کارگزار	طعمه پنداشتن مسؤولیت - مردم نشناسی مدیر- سست دینی مدیر- خدانشناسی مدیر- معاد نشناسی مدیر
زیاده‌خواهی	رفتارشناسی نزدیکان کارگزاران	غلبه انگاره‌های جاهلی بر بعضی از آن‌ها - خودبرتربینی- بی‌انصافی- توانمندی در توجیه تخلفات- احساس برخورداری از حاشیه امن روانی برای تخلف- احساس برخورداری از حاشیه امن اداری برای تخلف- طمع داشتن در مواهب قدرت- بدنامی مفرط برخی از نزدیکان کارگزار
	دلایل حمایت مدیران از نزدیکان	فشار خانواده‌ها بر مدیران - مدیون بودن مدیر به نزدیکان- تأثیر روابط عاطفی مدیر با نزدیکان- احساس آزرده‌خاطر شدن نزدیکان- غلبه تعصب فامیلی
	بسترهای عمومی قدرت‌یابی نزدیکان	نهادینه شدن آن در ایران به‌خصوص در شکل برادرسالاری- فقدان نظارت بازدارنده- وجود خلأهای قانونی- عدم برخورد قاطع با متخلفان- فقدان حساسیت و مطالبه‌گری مردم
زوال نیروی انسانی	آسیب‌زایی‌های نزدیکان ره‌اشده	ایجاد مسابقه قدرت- واسطه نفوذ دشمن شدن- مورد سوءاستفاده دشمن قرار گرفتن- سوءاستفاده از فرصت‌ها و موقعیت‌ها- سوءاستفاده نزدیکان از مردم- تصویب مقررات تبعیض‌آمیز- رقابت ناسالم با همدیگر
	آسیب‌پذیری	حساس بودن مردم نسبت به آن‌ها- نابود شدن نزدیکان در هنگام عزل مدیر- انزوا و فاصله گرفتن از جامعه- زوال سبک زندگی خودشان-

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

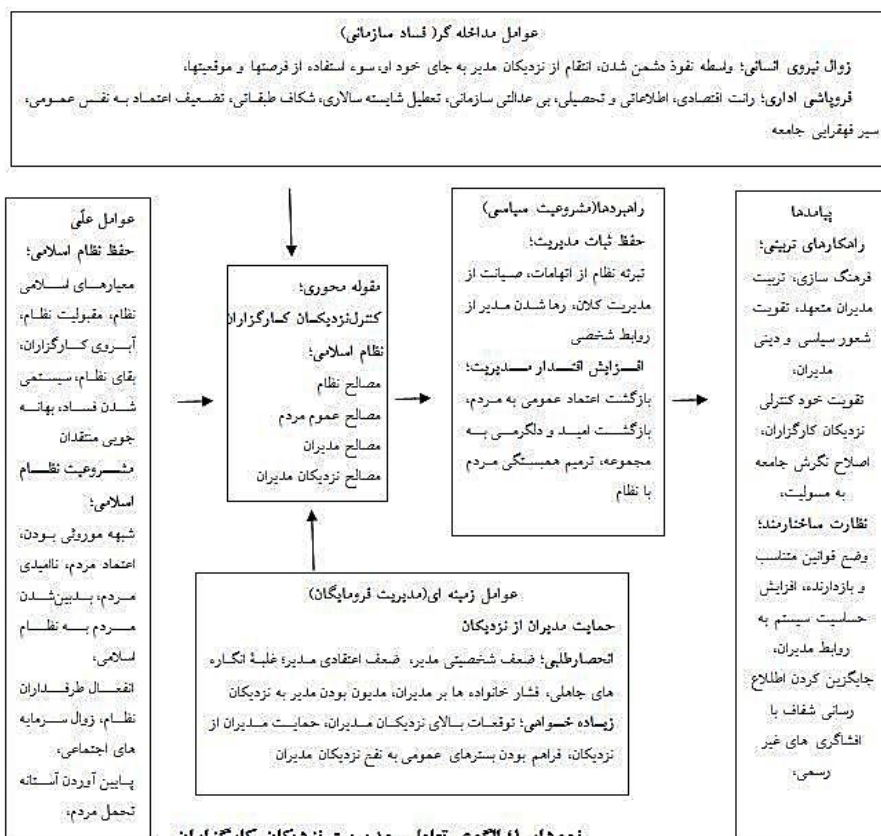
کد انتخابی	کد محوری	کد باز
	نزدیکان رهاشده	انتقام از نزدیکان مدیر به‌جای خود او - آسیب‌پذیری خودشان در معادلات قدرت
فروپاشی اداری	مفاسد اجتماعی رهاشدگی نزدیکان	رانت تحصیلی - رانت اطلاعاتی - رانت اقتصادی - شکاف طبقاتی ناشی از ثروت‌های نامشروع - سیر قهقرایی جامعه - تضعیف اعتماد به نفس عمومی
	آسیب‌های مدیریتی کنترل نکردن نزدیکان	تعطیل شایسته‌سالاری - ایجاد فساد مالی - رقابت ناسالم سیستم با مردم - زوال سلامت روانی محیط کار - بی‌عدالتی سازمانی - تزریق عوامل ناکارآمد در سیستم - بدنامی نظام - مسئولیت افراد پست بر افراد محترم
حفظ ثبات مدیریت	ثمرات مثبت مهار نزدیکان برای خود مدیر	آسوده شدن مدیر از روابط شخصی - آسوده شدن مدیر از لاپوشانی‌های مداوم - عزیز شدن پیش خداوند - افزایش محبوبیت مدیر - رهایی مدیر از بدنامی اطرافیان منحرفش
	ثمرات مثبت مهار نزدیکان برای سیستم	شایسته‌سالاری - کارآمدی نظام - صیانت از مدیریت کلان - تبرئه نظام از اتهامات
افزایش اقتدار مدیریت	ثمرات مثبت مهار نزدیکان بر اصلاح نگرش مردم	بازگشت امید و دلگرمی به مجموعه - بازگشت اعتماد عمومی به مردم - افزایش امنیت روانی مردم - احساس شخصیت و هویت عمومی
	ثمرات مثبت مهار نزدیکان بر اصلاح رفتار مردم	فرمان‌برداری همدلانه (از روی رغبت) - افزایش حمایت‌های عمومی از مدیر - ترمیم همبستگی مردم با نظام - افزایش همکاری مردم با نظام

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد محوری	کد باز
راهکارهای تربیتی	فرهنگ‌سازی عمومی	اصلاح فرهنگ سیاسی - اصلاح فرهنگ اجتماعی - اصلاح فرهنگ مدیریتی - نمادسازی و معرفی مدیران نمونه - اصلاح نگرش جامعه به مسؤولیت - تربیت سیاسی جامعه - تشویق مردم به نظارت عمومی - بازتعریف رابطه مردم و حکومت
	تربیت نیروی انسانی	تربیت مدیران متعهد و باتقوا - دقت بیشتر در گزینش و انتصاب مدیران - جاری کردن مفهوم ولایت فقیه در همه سطوح مدیریتی - تقویت شعور سیاسی و دینی مدیران
	توجه نزدیکان کارگزاران به وظایف مدیر اسلامی	توجه دادن نزدیکان به محک بودن آن‌ها برای مدیران - بازتعریف مفهوم عدالت بین مردم عادی و نزدیکان مدیر - آشناسازی نزدیکان با اهداف حکومت اسلامی - تقویت استقلال نزدیکان کارگزاران - تقویت خودکنترلی نزدیکان کارگزاران - توجه دادن نزدیکان به محک بودن آن‌ها برای مدیران
افزایش نظارت ساختارمند	افزایش رفتارهای نظارتی	أخذ تعهدات بازدارنده از مدیران - محدود کردن اختیارات مدیران - پایش دقیق و مداوم مدیر در تعامل با نزدیکان - بررسی اجمالی اطرافیان مدیر هنگام انتصاب - تفهیم مقررات مربوط به رابطه بازی به مدیران
	تصویب قوانین نظارتی	اجرای کامل و شفاف احکام الهی - ایجاد سازوکار نظارتی عمومی - وضع قوانین متناسب و بازدارنده - اجرای قوانین موجود - ایجاد قوانین قضایی مخصوص اطرافیان مدیران همانند دادگاه‌های ویژه ... - طراحی الگوی حاکمیت ایرانی اسلامی - تصویب ممنوعیت گماشتن نزدیکان در مناصب مورد اتهام - تعیین مرز مصالح نظام با حریم مدیران
	ترمیم ساختار	افزایش حساسیت سیستم به روابط مدیران - ایجاد سازمان‌های نظارتی قوی - تأسیس نهادهای ناظر مخفی - جایگزین کردن اطلاع‌رسانی شفاف با افشاگری‌های غیررسمی - تسهیل نظارت دیجیتالی بر فعالیت نزدیکان - تأسیس بانک اطلاعات نزدیکان مدیران

بر اساس نتایج جدول شماره ۴، طی مصاحبه‌های انجام شده ۱۴۸ کد باز شناسایی شد. پس از اتمام کدگذاری باز، فرایند کدگذاری محوری انجام شد و مقوله‌های جدا از هم در چهارچوبی

معنادار در کنار یکدیگر قرار گرفتند. پژوهشگر ۱۴۸ کد باز را در قالب ۲۲ کد محوری و ۱۰ کد انتخابی دسته‌بندی نمود. بدین منظور از رهیافت اشترواس و کوربین بهره گرفته شد و به کمک آن روابط احتمالی میان مقوله‌ها مورد سنجش قرار گرفت، میان طبقه‌های تولیدشده رابطه برقرار شد، تمامی کدهای مشابه در گروه خاص خود قرار گرفتند و در نهایت تمامی کدهای ایجادشده دوباره بازبینی شده و با متون مقایسه شدند تا مطلبی از قلم نیفتاده باشد. همچنان که انتظار می‌رفت کدها و مقولاتی که از مصاحبه‌ها استخراج شده‌اند در چارچوب مؤلفه‌های حکمرانی اسلامی قرار گرفتند و مدل نهایی و کاربردی الگوی تعاملی کارگزاران با نزدیکانشان به روش اشترواس و کوربین طراحی شد. نمودار شماره ۱ مدل نهایی تحقیق را نشان می‌دهد.



بر اساس نتایج به دست آمده ابتدا مقوله‌های مرتبط با معیارهای اختصاصی اسلامیت نظام، مقبولیت نظام، بقای نظام، آبروی کارگزاران، سیستمی شدن فساد و بهانه‌جویی منتقدان در قالب مقوله اصلی حفظ نظام اسلامی و همچنین مقوله‌های فرعی شبهه موروثی بودن، اعتماد مردم، ناامیدی مردم، بدبین شدن مردم به نظام اسلامی، انفعال طرفداران نظام، زوال سرمایه‌های اجتماعی در قالب مقوله اصلی مشروعیت نظام اسلامی دسته‌بندی شدند و سپس دو مقوله اصلی حفظ نظام اسلامی و مشروعیت آن به‌عنوان عوامل علی مدلل نهایی انتخاب شدند که عوامل به وجود آورنده یک پدیده شناخته می‌شوند.

بر اساس داده‌های نمودار شماره ۱ مقوله‌های فرعی انحصارطلبی؛ ضعف شخصیتی مدیر، ضعف اعتقادی مدیر، غلبه انگاره‌های جاهلی، فشار خانواده‌ها بر مدیران، و مدیون بودن مدیر به نزدیکان در دسته مقوله اصلی حمایت مدیران از نزدیکان و مقوله‌های فرعی توقعات بالای نزدیکان مدیران، حمایت مدیران از نزدیکان، فراهم بودن بسترهای عمومی به نفع نزدیکان مدیران در قالب مقوله اصلی زیاده‌خواهی دسته‌بندی شدند و دو مقوله اصلی انحصارطلبی و زیاده‌خواهی به‌عنوان عوامل زمینه‌ای الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان کارگزاران انتخاب شدند.

«کنترل نزدیکان کارگزاران نظام اسلامی» که در تمامی مصاحبه‌ها تکرار شده بود به‌عنوان مقوله محوری پژوهش انتخاب شده است. مقوله محوری مقوله‌ای است که بیشترین تکرار را در بین کدهای دریافتی داشته باشد. مقوله‌های فرعی مصالح نظام، مصالح عموم مردم، مصالح مدیران، مصالح نزدیکان مدیران در این مقوله اصلی دسته‌بندی شدند.

ایجاد مسابقه قدرت - واسطه نفوذ دشمن شدن - مورد سوءاستفاده دشمن قرار گرفتن - سوءاستفاده از فرصت‌ها و موقعیت‌ها - سوءاستفاده نزدیکان از مردم - تصویب مقررات تبعیض آمیز - رقابت ناسالم با همدیگر - نابود شدن نزدیکان در هنگام عزل مدیر، انتقام از نزدیکان مدیر به جای خود او مقوله‌های فرعی هستند که در قالب مقوله اصلی زوال نیروی انسانی و همچنین مقوله‌های فرعی رانت اقتصادی، اطلاعاتی و تحصیلی، بی‌عدالتی سازمانی، تعطیل شایسته‌سالاری، شکاف طبقاتی، تضعیف اعتماد به نفس عمومی، سیر فقه‌رایی جامعه مسئولیت افراد پست بر افراد محترم و زوال سلامت روانی محیط کار در قالب مقوله اصلی فروپاشی اداری دسته‌بندی شدند و

در نهایت دو مقوله اصلی زوال نیروی انسانی و فروپاشی اداری تحت عنوان عوامل مداخله‌گر انتخاب شدند.

بر اساس نتایج شکل نمودار شماره ۱، تبرئه نظام از اتهامات، صیانت از مدیریت کلان، رها شدن مدیر از روابط شخصی به‌عنوان زیر مقوله‌های حفظ ثبات مدیریت و زیر مقوله‌های بازگشت اعتماد عمومی به مردم، بازگشت امید و دلگرمی به مجموعه، ترمیم همبستگی مردم با نظام در قالب مقوله اصلی افزایش اقتدار مدیریت دسته‌بندی شدند و دو مقوله اصلی حفظ ثبات مدیریت و افزایش اقتدار مدیریت به‌عنوان راهبرد الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان کارگزاران انتخاب شدند. پیامدهای نمودار ۱ که به عنوان پیشنهاد کاربردی الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان کارگزاران محسوب می‌شوند راهکارهای تربیتی و افزایش نظارت ساختارمند را در بر گرفتند؛ فرهنگ‌سازی، تربیت مدیران متعهد، تقویت شعور سیاسی و دینی مدیران، تقویت خودکنترلی نزدیکان کارگزاران، اصلاح نگرش جامعه به مسئولیت، در قالب زیرمقوله‌های راهکارهای تربیتی و همچنین وضع قوانین متناسب و بازدارنده، افزایش حساسیت سیستم به روابط مدیران، جایگزین کردن اطلاع‌رسانی در قالب زیر مقوله‌های افزایش نظارت ساختارمند دسته‌بندی شده و پیامدهای الگو را تشکیل دادند.

بحث و نتیجه‌گیری

فقدان مدیریت صحیح نزدیکان و بستگان کارگزاران و تعارض رویکردها در قبال آن، یکی از عوامل تضعیف اعتماد عمومی و مقبولیت مردمی حکمرانی اسلامی است که امروزه بیشتر سطوح مدیریتی را با چالش مواجه کرده و ارائه الگویی در چارچوب باورهای دینی و ارزش‌های انقلابی به منظور مدیریت نزدیکان کارگزاران نظام اسلامی را ضروری می‌نماید. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان انجام گرفت و در نهایت توانست با مساعدت متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت و مطالعات حکمرانی اسلامی و در چارچوب نظریه داده بنیاد الگویی متشکل از ۱۴۸ کد باز، ۲۲ کد محوری و ۱۰ کد انتخابی ارائه کند که تفصیل آن در جدول شماره ۴ و نمودار شماره ۱ بیان شده است. نوآوری این پژوهش از آن جهت است که موضوع مدیریت نزدیکان کارگزاران را در پارادایمی متشکل از عوامل علی دال بر حفظ نظام

اسلامی و مشروعیت آن، عوامل زمینه‌ای مرتبط با ضعف‌های مدیرانحصارطلب و نزدیکان وی، عوامل مداخله‌گر دال بر زوال منابع انسانی و سازمانی، عوامل راهبردی مرتبط با برنامه‌ریزی صحیح برای بازگرداندن مشروعیت و اقتدار دولت و کارگزار اسلامی بررسی کرده و به الگویی دست یافت که از همسویی بالایی با منابع دینی اصیل و سیره مدیریتی و بیانات امامین انقلاب اسلامی برخوردار است.

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد پاسخ‌دهندگان معتقدند معیارهای حکومت اسلامی خاص و متمایز از دیگر نظام‌های سیاسی است و نظر به لزوم صیانت از مشروعیت و مقبولیت مردمی آن، لازم است کنترل نزدیکان کارگزاران، سرلوحه مدیران جمهوری اسلامی قرار گیرد. دغدغه آن‌ها بدین شدن و بی‌اعتمادی مردم به نظام اسلامی، شبهه موروثی بودن نظام، انفعال و دلسرد شدن طرفداران نظام و ... است. از نظر نخبگان مورد مصاحبه، رها کردن نزدیکان موجب می‌شود جامعه به مدیران انحصارطلب و نزدیکان زیاده‌خواه آن‌ها مبتلا شود، روابط شخصی بین کارگزار و نزدیکانش جایگزین ضوابط سازمانی شود و فساد سازمانی منابع انسانی را به زوال ببرد. پاسخ‌دهندگان معتقدند در صورت مدیریت صحیح نزدیکان توسط خود کارگزاران، اقتدار و اعتبار نظام اسلامی و مدیران حفظ می‌شود و ثمرات مثبتی همانند همبستگی مردم با نظام اسلامی، اعتماد عمومی به سیستم و حکومت، کارآمدی، شایسته‌سالاری، امید و دلگرمی در عموم مردم پدید می‌آید و مشروعیت سیاسی نظام افزایش پیدا می‌کند. به همین منظور بایستی از یک‌سو راهکارهای تربیت عمومی جامعه و نهادینه‌سازی مواجهه صحیح با نزدیکان کارگزاران مورد توجه قرار گیرد و از سوی دیگر نظام اسلامی در برخی ساختارهای قانونی و اداری و رویه‌های جاری بازنگری کند تا با کنترل جدی نزدیکان کارگزاران، زمینه‌های آسیب‌پذیری نظام اسلامی را از بین ببرد.

مصاحبه‌شوندگان پژوهش حاضر معیارهای مردم‌داری در حکمرانی اسلامی را فراتر از مناسبات جاری مدیریتی می‌دانستند. بر همین اساس از نظر آنها عوامل علی که به‌طور مستقیم بر الگوی مورد نظر تأثیر گذاشته و موجب وقوع یا توسعه آن می‌شوند از دو مقوله اصلی و چهار کد محوری تشکیل شده و حفظ اصل نظام اسلامی و حفظ مشروعیت و جایگاه مردمی نظام را مورد توجه قرار داده است. از جمله کدهای مهم این مقوله، خاص بودن معیارهای نظام اسلامی، لزوم

افزایش مقبولیت مردمی نظام، مقابله با بدبین شدن و بی‌اعتمادی مردم به نظام اسلامی، دفع شبهه موروثی بودن نظام، جلوگیری از انفعال طرفداران نظام و نگرانی از طرد حکومت توسط آنهاست. این نگرش با منابع معتبر دینی و سیره عملی رهبران انقلاب اسلامی نیز همسویی دارد. مخالفت امام (ره) با پیشنهاد نخست‌وزیری فرزندش حاج احمد و تصریح بدین که من بنا ندارم اشخاص منسوب به من متصدی این امور شوند (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۵۶/۱۳) و ممانعت مقام معظم رهبری از حضور فرزندان و دامادهايش در مناصب حکومتی و مداخله در فعالیت‌های سیاسی و اقتصادی در همین راستا قابل تحلیل است (پرسمان دانشگاهیان، ۱۳۹۱/۶/۵).

هشدار نخبگان مبنی بر مقدم شدن فرومایگان در مدیریت که عوامل زمینه‌ای الگو را تشکیل داد که بر دو مقوله مهم انحصارطلبی و زیاده‌خواهی متکی است. فرومایگانی که در این الگو نسبت به آنها توجه شده است کارگزاران انحصارطلب و نزدیکان پرتوقع آنها هستند؛ مدیران ضعیف و سست‌عنصر که از باورهای دینی ضعیفی برخوردارند و مسؤولیت را طعمه می‌پندارند و موقعیت خود را نه به خاطر توانمندی، بلکه به واسطه اطرافیانشان کسب کرده‌اند، به همین دلیل آنها در حلقه نزدیکان پرتوقع و بی‌انصاف خود قرار گرفته و با سوءاستفاده از خلأهای قانونی و بی‌تفاوتی اجتماعی، از معیارهای دینی عدول کرده و نظام اسلامی را با چالشی مواجه می‌کنند که حضرت علی (ع) از آن با عنوان «تَقْدِيمِ الْأَرَاذِلِ وَ تَأْخِيرِ الْأَفْضَالِ» یاد کرده و آن را نشانه فروپاشی دولت‌ها دانسته است (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۸۰۰/۱).

عوامل مداخله‌گر الگوی تعاملی، ذیل عنوان کلی فساد سازمانی قرار گرفتند که موجب جایگزینی روابط شخصی به جای ضوابط سازمانی می‌شود. مصاحبه‌شوندگان معتقدند فساد سازمانی ناشی از فقدان مدیریت نزدیکان علاوه بر اینکه سازمان و مدیریت را دچار فساد می‌کند موجب تضییع شدید منابع انسانی می‌شود، بدین ترتیب که نزدیکان کارگزاران از یک سو، عوامل کارآمد را تحت فشار قرار داده و اجازه نمی‌دهند آنها وظایف خود را درست انجام دهند و از سوی دیگر خودشان به ابزاری برای نفوذ فرصت‌طلبان در کارگزاران تبدیل می‌شوند. موضوعی که دقیقاً مورد هشدار رهبر معظم انقلاب قرار گرفته است؛ ایشان در جمع امامان جمعه مراقبت از نزدیکان و فرزندان و اجتناب از رفتن به سمت صاحبان ثروت و قدرت و افراد چرب‌زبان را لازمه سلوک عملی ائمه جمعه برشمرده و تصریح کرد: «از نزدیکان و فرزندان خود مراقبت کنید که

این‌ها دچار اشکالی نشوند، بدین دلیل که گاهی کسی که درصدد نفوذ به شماسست و شمارد می‌کنید سراغ فرزند شما می‌آید تا از آن طریق نفوذ کند» (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۸/۴/۲۵).

وجه دیگر تضييع منابع انسانی که در الگو بدان اشاره شده است آسیب دیدن خود نزدیکان کارگزاران در معادلات سیاسی است. بدین دلیل که با برجسته‌سازی نزدیکان کارگزاران، آن‌ها در معرض دشمنی‌ها و اتهاماتی قرار می‌گیرند که فراتر از ظرفیت آن‌هاست. چون معمولاً کسانی که به دنبال تضعیف خود مدیر یا نظام سیاسی مربوطه هستند نزدیکان کارگزاران را مورد اتهام قرار می‌دهند، یا خطاهای احتمالی آن‌ها را بزرگنمایی می‌کنند تا با بی‌اعتبار سازی آن‌ها اعتبار و مشروعیت خود کارگزار یا نظام حاکم را به چالش بکشند. دفاع امام خمینی از فرزندش سیداحمد این مقوله را تأیید می‌کند که در پیامی خطاب به ملت ایران فرمود: با وجود این که هیچ‌گاه میل نداشتم از نزدیکانم دفاعی کنم... اما بعضی‌ها برای انتقام‌جویی از من، به نزدیکان و دوستانم تهمت‌های ناروا می‌زنند، امام در این پیام اتهامات مخالفت با گفتمان انقلاب، سوءاستفاده مالی، طرفداری از منافقین و بنی‌صدر و مخالفت با روحانیت را که به فرزندش نسبت داده شده بود رد نموده و آشکارا از فرزندش دفاع کرد، علت دفاع خود را نیز مقید بودن سیداحمد برای انقلاب و لزوم تداوم خدمات او دانست (امام خمینی، ۱۳۸۱: ۹۰/۱۷).

مقوله راهبردی که در این پژوهش توسط خبرگان بدان اشاره شد تقویت مشروعیت سیاسی است. بدین ترتیب که با مدیریت نزدیکان توسط کارگزار، همه تبعات منفی مرتبط با نزدیکان و بستگان مدیران کنترل می‌شود، اقتدار و اعتبار کارگزاران حفظ می‌شود و ثمرات مثبتی همانند همبستگی مردم با نظام، اعتماد عمومی مردم به نظام، کارآمدی، شایسته‌سالاری، امید و دلگرمی در عموم مردم و افزایش حمایت آن‌ها از نظام در مقابل دشمنان پدید می‌آید. هشدار که علاوه بر تصدیق با پژوهش‌های مدیریتی متعدد، در بیان حضرت علی (ع) با عبارت «فَإِنَّ سَخَطَ الْعَامَّةِ يُجْجِفُ بِرِضَى الْخَاصَّةِ، وَإِنَّ سَخَطَ الْخَاصَّةِ يُعْتَفَرُ مَعَ رِضَى الْعَامَّةِ... وَإِنَّمَا عِمَادُ الدِّينِ، وَجَمَاعُ الْمُسْلِمِينَ، وَالْعُدَّةُ لِلْأَعْدَاءِ، الْعَامَّةُ مِنَ الْأُمَّةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳) بر آن تأکید شده است.

پیامدهای الگو که حاصل به کار بستن راهبردها هستند بر دو راهکار تربیت و اصلاح ساختار متمرکزند. راهکار تربیتی مورد نظر خبرگان شامل فرهنگ‌سازی در جامعه است تا اولاً مدیران شایسته‌ای تربیت شوند که در فرایند مدیریت و انجام وظایف سازمانی، تحت تأثیر عواطف و

روابط شخصی قرار نگیرند. ثانیاً مردم با جایگاه و حدود کار گزاران و نزدیکان آنان آشنا شده و نسبت به رفتارهای آسیب‌زننده آن‌ها بی‌تفاوت نباشند و همه افراد جامعه به‌خصوص خود نزدیکان کار گزاران روابطشان را با مدیران به گونه‌ای تنظیم کنند که در فرایند مدیریت جامعه خلل ایجاد نکنند. این راهکار پیشنهادی، تحول فرهنگی را اساس هر تحول ساختاری می‌داند چراکه معتقد است تا زمانی که در حاکمان و کار گزاران جامعه تحول درونی ایجاد نشود هر اراده‌ای برای اصلاح امور با شکست مواجه خواهد شد چنانکه امام خمینی (ره) فرمودند اولین گام برای اصلاح جامعه این است که حاکمان صالح برای جامعه تربیت شوند (امام خمینی، ۱۳۹۴: ۱۷۸). مطابق اندیشه امامین انقلاب این راهبرد که مبتنی بر تربیت مدیران و کار گزاران و نزدیکان آنان است شرط تحقق حکمرانی اسلامی است و تاریخ نیز نشان داده است که اگر از آن غفلت شود بزرگ‌ترین و ثروتمندترین حکومت‌ها نیز در چنگال غاصبانی می‌افتند که همه ظرفیت‌های مادی و معنوی جامعه را نابود می‌کنند (علی پور و گازر، ۱۴۰۱: ۹۷). خبرگان بر نظارت ساختارمند نیز به عنوان راهکار دوم تأکید کرده‌اند که اجرای قوانین موجود، تصویب قوانین بازدارنده از سوءاستفاده نزدیکان، تقویت راهکارهای نظارتی قانونی و رسانه‌ای بر رفتار نزدیکان کار گزاران و ... را شامل می‌شود

مقوله محوری این الگو، کنترل نزدیکان کار گزاران است تا جایی که برخی رفتارهای مشروع را هم برای آن‌ها نمی‌پسندد. این مقوله با آیه ۲۸ سوره احزاب که همسران پیامبر (ص) را از بهره‌مندی‌های مادی حلال در حکومت منع می‌کند و دستور امام خمینی به پرهیز روحانیت از تجملات دنیوی و منع رهبر معظم انقلاب از حضور فرزندان در مناصب سیاسی و اقتصادی همسویی دارد. اگرچه ممکن است چنین کنترل شدیدی در نگاه سطحی، افراطی به نظر برسد ولی این رویکرد با پژوهش علیانسیب و همکاران (۱۴۰۲) نیز تأیید می‌شود که مدعی است پیامبر (ص) و امام علی (ع) خویشاوندان مستعد و شایسته خود را در عرصه‌های سخت و بدون اتهام همانند جهاد مقدم می‌داشتند اما آن‌ها را در مناصب دارای امتیاز اقتصادی و سیاسی نمی‌گماشتند تا از پیامدهای منفی و بدبینی که به خاطر بهره‌گیری از خویشاوندان حاکم بر حکومت اسلامی تحمیل می‌شد جلوگیری کنند.

مقوله محوری الگوی تعاملی مدیریت نزدیکان کارگزاران با رویکردی کنترل محور، معتقد است نزدیکان پیشوایان و کارگزاران از توقعات غیرمنطقی و چارچوب رفتاری خاصی برخوردارند و در صورت برخورداری از مناصب و فرصت‌های اقتصادی و اداری ممکن است به جامعه، مردم و نظام اسلامی آسیب بزنند، بنابراین مدیریت و کنترل رفتار آن‌ها در حکمرانی اسلامی ضروری است. بدین منظور پیشنهادهایی در دو بعد متفاوت نظارتی - قانونی و اجرایی در راستای کنترل نزدیکان کارگزاران که در سنجه‌ها نیز بیشتر تکرار شده‌اند در ذیل بیان می‌شود؛

پیشنهادهای در حوزه قانون‌گذاری و نظارت

در قوانین موجود کشور خلاء بزرگی برای کنترل نزدیکان کارگزاران مشهود است، لذا بایستی با نظر کارشناسان متعهد روش‌های اجرایی برای کنترل نزدیکان بررسی و سپس فرایند تبدیل آنها به قانون انجام شود و همه کارگزاران و نزدیکان آن‌ها قبل از انتخاب کارگزاری بایستی با این روش‌های نظارتی آشنا و تکالیف خود آشنا شوند.

برای پرهیز از روابط آسیب‌زای نزدیکان کارگزاران، سامانه‌هایی طراحی شود که به شکل هوشمندی رفتارهای آن‌ها را رصد کند.

واحد نظارتی مجزا و مخصوص کارگزاران سطح عالی کشور و نزدیکان آن‌ها ایجاد شود به طوری که این واحدها تمامی عملکرد نزدیکان را با کارگزار اصلی قبل از وقوع در میان گذاشته و از این طریق اقدامات بازدارنده متناسب صورت بگیرد.

همه کارگزاران و نزدیکان آنها باید نظارت مستقیم و غیرمستقیم بر فعالیت‌های خود را به عنوان بخشی از امور مربوط به کارگزاری در نظام اسلامی بپذیرند و این نظارت‌ها را مداخله در امور شخصی خود تلقی نکنند.

کارگزاران و نزدیکان آن‌ها باید توجیه شوند که بخشی از فرایند نظارت برای حفظ شأن و آبروی آن‌ها بوده و این نظارت‌ها از انجام اشتباهات و مورد سوءاستفاده قرار گرفتن آن‌ها جلوگیری خواهد کرد

پیشنهاد‌های اجرایی و فرهنگی

برای گزینش و انتصاب مدیران، فعالیت و نفوذ نزدیکان، بستگان و مراودات آن‌ها نیز مورد بررسی و شناخت اجمالی قرار گیرد.

از انتصاب نزدیکان کارگزاران در مناصب سیاسی و اقتصادی که موجب اتهام به نظام اسلامی و مدیر آن می‌شود اجتناب شود.

در راستای بازسازی اعتماد اجتماعی، مفاسد نزدیکان کارگزاران بدون ملاحظه توسط رسانه‌های رسمی نظام اسلامی افشا شود.

فرهنگ‌سازی عمومی انجام شود تا مردم نسبت به مغایرت باندبازی با حکمرانی اسلامی آگاه و حساس باشند.

با به کارگیری راهکارهای تربیتی و فرهنگی، مفهوم مدیریت در اسلام، شرح وظایف مدیر اسلامی و محدودیت‌هایش به مدیران و نزدیکان آن‌ها منتقل شود. به طوری که تمامی نزدیکان کارگزاران بدانند که هر عمل آن‌ها به پای حکومت اسلامی نوشته می‌شود و پرهیز از خطا و کنترل شخصی از واجبات امور زندگی آن‌هاست.

دایره رأفت اسلامی برای کسانی از مسولیت خود یا نزدیکانشان سوء استفاده می‌کنند تضییق شود، با این تأکید که هر گونه حرکت و گفتاری که اعتماد مردم به نهادها و سازمانهای جمهوری اسلامی و کارگزاران آن را متزلزل و در پشتیبانی از آنها خلل ایجاد کند حرام شرعی و خیانت ملی است (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۶۸/۱۰/۱۸).

این پژوهش پس از ارائه الگوی مورد نظر خودش با توجه بدین واقعیت که تلقی عمومی و فرهنگ عمومی حاکم بر جوامع، در مقابله با این قبیل ضعف‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است پیشنهاد می‌کند مطالعات میدانی متعددی در این زمینه انجام و فضای ذهنی مردم و نگرش افکار عمومی نسبت به جایگاه نزدیکان کارگزاران سنجیده شده و با الگوی پیشنهادی مقایسه گردد. به نظر پژوهشگران اگر همپوشانی قابل توجهی بین این الگو و فضای ذهنی عموم مردم وجود داشته باشد امید به مقابله با این فساد افزایش پیدا می‌کند، ولی در غیر این صورت باید به ترمیم و تقویت فرهنگی جامعه پرداخته شود.

فهرست منابع

- قرآن کریم؛ ترجمه محمد مهدی فولادوند
- نهج البلاغه؛ ترجمه محمد دشتی
- ابن ابی الحدید، عبدالحمید (۱۳۸۷ ق)، **شرح نهج البلاغه**، به کوشش محمد ابوالفضل. ابراهیم، قاهره، انوار الهدی
- ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۰۴)، **لسان العرب**، بیروت، دارالفکر
- پرورش، علی اکبر (۱۳۶۸)، راهنمای استفاده از صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، امور فرهنگی و روابط عمومی مجلس شورای اسلامی
- حر عاملی، محمد بن حسن (۱۳۸۷)، **وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه**، قم، اسلامی، چاپ هشتم
- حق پناه، رضا (۱۳۷۸)، حکومت و ولایت، بیانات رهبر انقلاب در خطبه‌های نماز جمعه تهران از تاریخ ۱۳۶۲/۱/۲۶ تا ۱۳۶۶/۱۲/۱۸، نشریه پژوهش‌های اجتماعی، تابستان ۱۳۷۸، ص ۳۲ تا ۱۱.
- خمینی، روح‌الله (۱۳۹۴)، **شرح چهل حدیث (اربعین حدیث)**، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی
- خمینی، سید روح‌الله (۱۳۸۱)، **صحیفه امام**، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۰)، **دولت آفتاب**، تهران، دریا
- ریترز، جورج (۱۳۷۷)، **نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر**، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی
- زارع، رضا؛ فتحی‌زاده، علیرضا و بهمنی، اکبر (۱۳۹۷)، خویشاوندسالاری سازمانی در نهادهای دولتی؛ مفهوم‌پردازی، عوامل مؤثر و پیشامدها، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، بهار ۱۳۹۷، شماره ۲۵، ص ۳۱ تا ۵۵
- سیدامامی، کاووس و منتظری مقدم، رضا (۱۳۹۱)، نقش فرهنگ اعتماد و عملکرد نهادهای سیاسی در ایجاد اعتماد سیاسی: بررسی پیمایشی دانشجویان دانشگاه‌های تهران، **پژوهشنامه علوم سیاسی**، دوره هفتم، شماره ۴، مهر ۱۳۹۱، صفحه ۱۸۹-۲۱۶
- سیوطی، جلال‌الدین عبدالرحمن (۱۴۰۴ ق)، **الدر المنثور فی التفسیر بالمأثور**، قم، کتابخانه آیت‌الله مرعشی.
- شیرازی، اسکندر (۱۴۰۲)، طراحی مدل الگوی مدیریت انقلابی، **نشریه مدیریت اسلامی**، تابستان ۱۴۰۲، شماره ۳۱(۲)، ۲۳۹-۲۸۳
- صدر، علیرضا (۱۳۸۵)، روش امام علی (ع) در برقراری عدالت اقتصادی، **پژوهش‌های نهج البلاغه**، شماره ۱۷ و ۱۸، ص ۱۰۸-۱۲۴
- طوسی، خواجه نصیرالدین (۱۴۱۳)، اخلاق ناصری، تهران، علمیه اسلامی
- علیانسب، سیدحسین؛ مهدوی، محمد و بهروز، صمد (۱۴۰۲)، مواجهه با خویشاوندگماری در حکمرانی اسلامی (با تأکید بر سیره نبوی و علوی)، **فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی**، شماره ۲۶، ص ۳۳ - ۵۳

- علیپور، محمدحسین و گازر، امیرحسین (۱۴۰۱)، اصول اخلاقی تربیت متعاطیان حکمرانی اسلامی از منظر نهج البلاغه، مطالعات دولت پژوهی در جمهوری اسلامی ایران، سال ۸، شماره ۲، ص ۸۵ - ۱۲۱
- غفاری، غلامرضا (۱۳۸۶)، اعتماد اجتماعی خاص گرایانه و تعمیم یافته؛ مطالعه موردی دو محله یوسف‌آباد ونازی-آباد شهر تهران، پژوهشنامه علوم اجتماعی گرمسار، سال دوم، ش دوم ۱۸۶ - ۲۰۲
- المتقی‌الهندی، علاء‌الدین بن حسام‌الدین (۱۴۰۹)، *کنز العمال فی احادیث الاقوال و الافعال*، بیروت، مؤسسه‌الرساله مغنیه، محمدجواد (۱۴۲۴ ق)، *تفسیر الکاشف*، تهران، دارالکتب الاسلامی
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب‌الاسلامیه
- موسوی، سید نجم‌الدین و همکاران (۱۴۰۱)، *کرونیسم سازمانی و اهمال‌کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمانهای دولتی*، مدیریت سرمایه اجتماعی، سال ۱۰، شماره ۱، ص ۳۲ - ۴۵
- نجاری، رضا؛ افشاری نژاد، معصومه (۱۴۰۱)، آثار و پیامدهای انقلاب اداری در راستای حکمرانی اسلامی ایرانی، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، سال ۵، شماره ۵۵، ص ۱۳۰ - ۱۴۵
- هریسون، لارنس و هانتینگتون، ساموئل (۱۳۸۳)، *اهمیت فرهنگ*، ترجمه انجمن توسعه مدیریت ایران در حال توسعه، تهران؛ امیرکبیر
- پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای: <https://farsi.khamenei.ir>
- پرسمان دانشگاهیان: <https://www.porseman.com/article/17664>
- خبرگزاری تسنیم: <https://www.tasnimnews.com/fa/news/1393/10/21/615827>
- Arasli, H. & Tumer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction In The Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237-1250
- Bearfield, D. A. (2009). What is patronage? A critical reexamination. *Public Administration Review*, vol.69(1), 64-76.
- Khatri, N. (2016). **Definitions of Cronyism, Corruption, and Crony Capitalism. Crony Capitalism in India: Establishing Robust Counteractive Institutional Frameworks**, 3-7
- Fukuyama, F (1995), «Trust: the social virtues and the creation of prosperi-ty», Hamish Hamilton, London.
- Kvale, Steinar,(1996). *Interveivs: an Interodction to quvaltative rsearch inter interviewing* thousand Oaks, SA, Sage.
- Loewe, M.B. Schönleber, J. Seibert, V., Speer, S. & Christian, J.V. (2007). **The Impact of Favouritism on the Business Climate: A Study on Wasta in Jordan**. Bonn
- Mertens, D. M(2005). **Research and evaluation in education and psychology**. Sage Publications: Thousand Oaks, London, New Delhi
- Persson, A., Rothstein, B. & Teorell, J. (2013). Why Anticorruption Reforms Fail—Systemic Corruption as a Collective Action Problem. *Governance*, 26(3), 449-471.

