

## مروری بر ضوابط حاکم بر استخدام خویشاوندی در برخی دانشگاه‌های جهان

مرضیه جوادی ارجمند<sup>۱</sup>، رضا یوسفی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

استخدام خویشاوندان در بسیاری از دانشگاه‌های دنیا تابع قوانین سخت گیرانه و محدود کننده است. علت اصلی وضع چنین قوانینی جلوگیری از ایجاد تضاد منافع فردی است. بیشتر مطالعات در زمینه استخدام خویشاوندی در شرکت‌های خانوادگی انجام شده است که نتایج متفاوتی داشته‌اند. در مجموع هم نکات منفی و هم مثبت برای استخدام خویشاوندان در یک شرکت ارائه شده است. اما استخدام خویشاوندان در دانشگاه‌ها امری است که در اغلب دانشگاه‌های دنیا بسیار سخت صورت می‌گیرد. نوشته حاضر با مرور قوانین برخی دانشگاه‌های مطرح در بعضی از کشورها در خصوص استخدام خویشاوندی وضع قوانین مشابه را در دانشگاه‌های کشور توصیه می‌کند.

واژگان کلیدی: استخدام خویشاوندی، تضاد منافع فردی، دانشگاه.

\*عهده دار مکاتبات، تلفن: ۶۱۳۷۶۱۷ (۹۸۷۱۱+)، دورنگار: ۲۲۸۰۹۱۶ (۹۸۷۱۱+)، نشانی الکترونیکی: ryousefi@shirazu.ac.ir  
۱. دبیرخانه پیشبرد علم و فناوری در جهان اسلام و دانشکده مطالعات جهان دانشگاه تهران، پست الکترونیکی: mz\_arjmand@yahoo.com  
۲. دانشیار بخش زیست شناسی، دانشکده علوم، دانشگاه شیراز.

## مقدمه

در ادامه این نوشتار به عنوان نمونه به ذکر سیاست‌های برخی دانشگاه‌های مطرح جهان در این زمینه می‌پردازیم.

## دانشگاه هاروارد (آمریکا)

سیاست این دانشگاه بر این است که تمام تصمیم‌گیری‌ها در خصوص استخدام افراد بر اساس توانایی‌هایشان باشد. افرادی که در این دانشگاه استخدام شده‌اند نباید به طور مستقیم یا غیر مستقیم آغازگر و یا شرکت‌کننده در مراحل تصمیم‌گیری در رابطه با بستگان و نزدیکان خود باشند.

(<http://hr.harvard.edu/staff-personnel-manual/general-employment-policies/work-relationships>)

## دانشگاه بوستون (آمریکا)

کارکنان دانشگاه بوستون می‌توانند دوستان و خویشاوندان خود را برای استخدام به اداره مدیریت منابع انسانی ارجاع دهند. این متقاضیان نیز مانند سایر متقاضیان باید روند اداری معمول را طی کنند. استخدام خویشاوندان که شایستگی لازم را برای انجام پست مربوط دارند در این دانشگاه با شرایط خاصی صورت می‌پذیرد.

خویشاوندان نزدیک و اعضای یک خانواده نمی‌توانند در پستی استخدام شوند که دیگر عضو خانواده یا یکی از بستگان نزدیک آن‌ها مسئولیت نظارت بر آن پست را بر عهده دارد و یا در مورد استخدام افراد در پست مربوطه تصمیم‌گیری می‌کند. بستگان نزدیک شامل همسر، فرزندان، نوه‌ها، والدین، والدین همسر، پدربزرگ و مادربزرگ، برادر، خواهر، برادر و خواهر همسر، عروس و داماد، عمو و دایی، عمه و خاله، خواهرزاده و برادرزاده می‌شود. در شرایطی که دو کارمند از طریق ازدواج با یکدیگر بستگان نزدیک می‌شوند و یکی از آن‌ها مشغول خدمت در پستی است که بر پست دیگری نظارت دارد و یا از تصمیم‌گیرندگان استخدام افراد در دانشگاه است، در فاصله ۹۰ روز بعد از ازدواج یکی از آن‌ها باید به جای دیگری منتقل شود و یا به کارش در شغل قبلی خاتمه دهد. درخواست بررسی موارد مستثنا از قانون باید با ادله و توجیحات خاص به دفتر معاونت و یا رئیس اداره منابع انسانی دانشگاه ارسال شود.

(<https://www.bu.edu/hr/documents/employee-handbook.pdf>)

## دانشگاه واشنگتن (آمریکا)

استخدام خویشاوندان نزدیک در یک دپارتمان دانشگاه به شدت نهی می‌شود. دانشگاه واشنگتن دانشگاه بزرگی است و اغلب ممکن است افراد شایسته و کارآمد برای پست‌های استخدامی خود را در

استخدام خویشاوندان در شرکت‌ها، سازمان‌های دولتی و دانشگاه‌ها از جمله عواملی است که با عدم توجه به بحث شایسته‌سالاری بر کارآمدی و کیفیت کار آن نهاد اثر منفی می‌گذارد. لذا در بسیاری از دانشگاه‌های جهان استخدام خویشاوندان طبق قوانین ممنوع است و یا با رعایت شرایطی خاص و بسیار سخت‌گیرانه صورت می‌پذیرد. استخدام خویشاوندان در یک نهاد یا سازمان سبب ترجیح دادن آن‌ها به دیگران، ایجاد مشکل در مدیریت بی‌طرفانه، و کاهش انگیزه در بین کارکنان می‌شود. استخدام افراد با معیارهایی غیرمرتبط مانند خویشاوندی در مقابل معیار اصلی شایسته‌سالاری در هر نهادی سبب از بین رفتن کارآمدی آن نهاد، سازمان یا شرکت خواهد شد. [۱] در این میان استخدام افراد در دانشگاه‌ها خصوصاً به عنوان عضو هیات علمی بر اساس معیارهای غیرمرتبط سبب ایجاد بی‌انگیزگی و دلسردی نسبت به تحصیل در بین دانشجویان می‌شود.

در خصوص تاثیر استخدام بستگان و خویشاوندان در شرکت‌ها مطالعات مختلفی انجام شده است. مطالعات پرو (۱۹۷۲) و فاجیو، لانگ و یونگ (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که شرکت‌های خویشاوندانی به دلیل تضاد بین منافع افراد عملکرد خوبی ندارند. [۲]

داگ (۱۹۹۳) به مطالعات دُلان و دیویس (۱۹۶۰) اشاره می‌کند که معتقدند استخدام خویشاوندان در یک دانشگاه منجر به جذب افراد فاقد شرایط لازم، ایجاد حس حسادت بین همکاران، و پیشرفت بدون زحمت می‌شود. [۳] البته داگ (۱۹۹۳) با اشاره به مطالعاتی که بر روی قوانین دانشگاه‌های آمریکا از سال ۱۹۶۰ انجام شده است به این نتیجه می‌رسد که قوانین ضد استخدام خویشاوندی در مورد خانم‌ها بیشتر اجرا شده‌اند و در نتیجه این امر موجب تبعیض بیشتر در قبال خانم‌ها شده است. [۴]

هدف از تبیین و اجرای سیاست‌های ضد استخدام خویشاوندی جلوگیری از بروز مشکلات مرتبط با کار دو خویشاوند در یک سازمان است. زمانی که دو خویشاوند در یک سازمان مشغول به کار هستند همکاران دیگر آن‌ها این احساس را دارند که یکی از آن‌ها به خاطر نفوذ دیگری استخدام شده است و این سبب ایجاد رابطه نامطلوب بین همکاران و کاهش انگیزه کاری بین آنان می‌شود که در نهایت بر کارآمدی آن نهاد تاثیر منفی می‌گذارد. [۵]

در اغلب دانشگاه‌های دنیا استخدام دو نفر با رابطه خویشاوندی در یک دپارتمان منع شده است و استخدام خویشاوندان در یک دانشگاه نیز منوط به این است که یکی از آن‌ها به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در پست تصمیم‌گیری و نظارت بر استخدام، ارتقا و افزایش حقوق خدمت نکند و همچنین در پست مافوق شخص استخدام شونده نباشد. بنابراین سعی بر این است که هر گونه تصمیم‌گیری درباره‌ی استخدام افراد کاملاً بر اساس توانایی‌های فردی و به دور از هر گونه تبعیض صورت گیرد.

آمیز محافظت کند و اطمینان حاصل کند که موقعیت‌های برابر در اختیار همه قرار می‌گیرد.  
(<http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/policy/relatives>)

### دانشگاه کالج لندن (انگلستان)

در قسمت قوانین مرتبط با ارتباطات شخصی این دانشگاه ذکر شده است که وجود رابطه شخصی بین کارکنان لزوماً مانعی برای استخدام و یا ارتقای آنان نیست. اما اگر رابطه شخصی بین کارکنانی که یکی از آنها مافوق یا مدیر دیگری است وجود داشته باشد و یا به وجود آید، فرد مافوق نباید هیچ گونه مسئولیتی در تصمیم‌گیری برای انتخاب، استخدام، ارزیابی، ارتقا و یا هر نوع فعالیت مدیریتی در رابطه با خویشاوند خود داشته باشد. همچنین کارکنانی که ارتباط شخصی با یکدیگر دارند تحت هیچ شرایطی نباید با هم کار کنند چرا که ممکن است روابط شخصی بر روابط کاری تأثیر گذاشته و سبب ایجاد تضاد منافع و تبعیض شود.

([http://www.ucl.ac.uk/hr/docs/personal\\_relationships.php](http://www.ucl.ac.uk/hr/docs/personal_relationships.php))

### دانشگاه نوتردام (کانادا)

این دانشگاه از تقاضای شغلی خویشاوندان کارکنانش استقبال می‌کند و تقاضای آن‌ها را بر اساس شایستگی بررسی می‌کند و بستگان آن‌ها هیچ نقشی به طور مستقیم و یا غیرمستقیم در بررسی صلاحیت متقاضیان ندارند. بستگان طبق قانون این دانشگاه شامل همسر، والدین، فرزندان، برادر و خواهر، نوه، پدربزرگ و مادربزرگ، عمو، دایی، عمه، خاله و فرزندانشان، برادرزاده و خواهرزاده خود شخص و یا همسرش می‌شوند. این دانشگاه همچنین به دپارتمان‌های مختلف اجازه داده است که بنا به نیاز محدودیت‌های بیشتری را در زمینه استخدام خویشاوندان اعمال کنند.

(<http://hr.nd.edu/nd-faculty-staff/forms-policies/employment-of-relatives>)

### دانشگاه رایرسون (کانادا)

طبق قوانین این دانشگاه استخدام افراد و یا انتقال آنان به دپارتمانی که یکی از بستگان آن‌ها در آنجا مشغول به کار است در صورتی که باعث ایجاد تضاد منافع شود ممنوع است. موارد زیر به عنوان موقعیت‌های ایجاد اختلاف و تضاد ذکر شده‌اند:

- داشتن مسئولیت نظارت مستقیم و یا غیرمستقیم.
- دخالت مستقیم و یا غیرمستقیم در روند تصمیم‌گیری درباره‌ی استخدام، ارتقا، و میزان حقوق خویشاوند.

بین خویشاوندان کارمندان فعلی اش پیدا کند. اما کارمندانی که یکی از خویشاوندان آن‌ها متقاضی استخدام در دانشگاه است نباید در پست‌های نظارت، مدیریت، تصمیم‌گیری یا اثرگذاری بر تصمیم‌های نهایی در رابطه با استخدام افراد در دانشگاه مشغول باشند. این قانون در مورد روابطی مانند ازدواج که بعد از استخدام ممکن است ایجاد شود نیز صادق است. بستگان نزدیک شامل همسر، شریک هم‌خانه، والدین، والدین ناتنی، فرزندان و فرزندخوانده‌ها، برادر یا خواهر، برادر و خواهر ناتنی، نوه‌ها، پدربزرگ و مادربزرگ، عمو و عمه و دایی و خاله و فرزندان شان، خواهرزاده و برادرزاده، خانواده همسر، سایر بستگان و یا اعضای خانواده می‌شود.

در مواردی که استخدام بستگان در یک دپارتمان مورد بررسی قرار می‌گیرد درخواست تایید باید به معاون دانشگاه و اداره منابع انسانی ارسال شود. عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در رابطه با استخدام خویشاوندان در دانشگاه سبب توبیخ و یا اخراج آن کارمند می‌شود.  
(<http://hr.wustl.edu/policies/Documents/WebHandbook%2012-17-12.pdf>)

### دانشگاه فلوریدا (آمریکا)

استخدام فرد در حالی که یکی از بستگان در جایگاه نظارت و تصمیم‌گیری بر استخدام است و یا نظراتش بر نحوه تصمیم‌گیری دانشگاه در استخدام افراد تأثیرگذار است، ممنوع است. بستگان شامل اعضای خانواده، عمو، دایی، عمه و خاله و فرزندان شان، برادرزاده و خواهرزاده، خانواده همسر، عروس و داماد، پدرخوانده و مادرخوانده، فرزندخوانده، خواهرخوانده و برادرخوانده، برادر و خواهر ناتنی، نوه‌های ناتنی، و هم‌خانه می‌شود.

(<http://regulations.ufl.edu/wp-content/uploads/2012/09/1009.pdf>)

### دانشگاه کمبریج (انگلستان)

در قوانین دانشگاه کمبریج آمده است که این دانشگاه متعهد به عمل به قانونی است که طبق آن پذیرفته شدن و ادامه تحصیل دانشجویان در این دانشگاه تنها بر اساس امتیازهای فردی و عملکرد مطلوب آن‌ها می‌باشد. در مورد استخدام کارکنان نیز دانشگاه متعهد به اجرای همین قانون است و تنها معیار اصلی برای استخدام افراد امتیاز فردی و انجام وظایف مربوط به شغل است. البته در قوانین مربوط به استخدام این دانشگاه ذکر شده است که گاهی خویشاوندان در یک موسسه استخدام می‌شوند و یا در شغل‌هایی استخدام می‌شوند که با یکدیگر تعامل دارند. در این موارد ممکن است زمینه برای تضاد منافع، پارتی بازی و رفتارهای ناعادلانه فراهم شود. دانشگاه کمبریج متعهد است که از کارکنانش در قبال هر نوع رفتار ناعادلانه و تبعیض

## منابع و مآخذ

- [1] Hallak, J., & Poisson, M. (2007). "Corrupt Schools, Corrupt Universities: What Can Be Done?", International Institute for Education Planning.
- [2] Dyer, W. G. (2006). "Examining the "Family Effect" on Firm Performance", Family Business Review, 19(4), 253-273.
- [3] Dagg, A. I. (1993). "Academic Faculty Wives and Systemic Discrimination—Antinepotism and Inbreeding", Canadian Journal of Higher Education, 23(1), 1-18.
- [4] Shaffer, H. G., & Shaffer, J. P. (1966). "Job Discrimination against Faculty Wives: Restrictive Employment Practices in Colleges and Universities", The Journal of Higher Education, 10-15.
- [5] Werbel, J. D., & Hames, D. S. (January 01, 1996). "Anti-Nepotism Reconsidered: The Case of Husband and Wife Employment", Group and Organization Management, 21, 3, 365-379.

• دسترسی به اطلاعات محرمانه در رابطه با استخدام بستگان  
(<http://www.ryerson.ca/policies/hr/employmentrelative-spolicy.html>)

## دانشگاه مک‌مستر (کانادا)

این دانشگاه نظارت مستقیم فرد را بر تصمیم‌گیری در خصوص استخدام، ارزیابی عملکرد، افزایش حقوق و ارتقا خویشاوندان را شدیداً منع می‌کند. این خط مشی مطابق قانون حقوق بشر انتاریو تفسیر می‌شود و تخطی از آن مستلزم پرداخت جریمه می‌باشد.  
(<http://www.workingatmcmaster.ca/med/document/Employment-of-Relatives-1-48.pdf>)

## دانشگاه درکسل (کانادا)

دانشگاه درکسل متعهد به استخدام کارکنان حرفه‌ای بر اساس شایستگی‌های فردی است. این دانشگاه معتقد است که روابط خانوادگی در محیط کار و یا محیط آموزشی ممکن است باعث بروز تضاد منافع و یا تضعیف حرفه‌ای شود که خود تأثیری منفی در ایجاد محیط کاری سالم دارد.  
(<http://drexel.edu/hr/resources/policies/dupolicies/hr46>)

## نتیجه‌گیری

در مجموع استخدام خویشاوندی در بسیاری از دانشگاه‌های جهان بر اساس ضوابط مشابه با آنچه در این نوشتار آمده است و ضمن رعایت شرایطی خاص و بسیار سخت‌گیرانه صورت می‌پذیرد. به نظر می‌رسد وضع قوانین مشابه در خصوص استخدام خویشاوندان در دانشگاه‌های ایران ضرورتی مهم و فوری است که به ارتقای کیفی و سلامت محیط‌های اکادمیک کمک شایانی خواهد کرد.