

# طراحی الگوی عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های ورزشی

علی نقی انصاری<sup>۱</sup>

سید احسان امیرحسینی<sup>۲</sup>

مهرداد حمیدی<sup>۳</sup>

 10.22034/SSYS.2022.746.1508

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱/۳۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۸

سازمان‌های ورزشی به سبب حیطه وسیع عملکرد و چارچوب فعالیت آن‌ها در سطح جامعه، همواره در معرض ریسک بالای وقوع فساد می‌باشند. از این‌رو در تحقیق حاضر الگوی عوامل مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های ورزشی طراحی می‌شود. جامعه آماری متشکل از کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور بود که بر اساس فرمول کوکران ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش خوشه ای انتخاب شدند. داده‌های به‌دست آمده به وسیله پرسشنامه‌های توزیع شده از طریق معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از پردازش داده‌ها نشان داد، متغیر عوامل سازمانی تأثیر معنادار ۲۹/۹ درصدی بر فساد اداری - مالی دارد این در حالی است که عوامل فردی تأثیر معنادار ۳۱ درصدی دارد. همچنین نتایج نشان داد که در بین مؤلفه‌های عوامل سازمانی بیشترین میزان تأثیر پذیری عوامل سازمانی از مؤلفه کنترل و نظارت و کمترین میزان تأثیر پذیری از

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران

۲- دانشیار، گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Amirhosseini474@gmail.com

۳- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مؤلفه شفافیت سازمانی است. همچنین در بین مولفه‌های عوامل فردی بیشترین میزان تاثیرپذیری عوامل فردی از عامل مزایا و کمترین میزان تاثیرپذیری از عامل سرمایه اجتماعی است. علاوه بر این، نتایج تحلیل گروهی نشان داد که در مجموع اختلاف معناداری بین دیدگاه زنان و مردان در میزان تاثیر عوامل فردی و سازمانی بر فساد مالی- اداری وجود نداشته است.

**واژگان کلیدی:** سازمان‌های ورزشی، عملکرد، عوامل سازمانی، عوامل فردی، فساد اداری و فساد مالی.



## مقدمه

فساد اداری- مالی<sup>۱</sup> با توجه به وسعت پیامدهای نامساعدی که برای نظام اجتماعی و اقتصادی دارد و نیز با توجه به این که ایجاد تزلزل در ثبات حاکمیتی و سیاسی می‌کند، یکی از شاخص‌های مهم در ارزیابی وضعیت کشورها از نظر توسعه‌یافتگی است. در جوامع دموکراتیک<sup>۲</sup> فساد از نظر قانونی جلوه‌ای از تقلب در برابر حاکمیت قانون<sup>۳</sup> و نمونه‌ای از خیانت به اراده مستقل مردم است (نیکولاس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: ۴۵۶). مک‌مولن<sup>۵</sup> معتقد است: «فساد زمانی رخ می‌دهد که یک مأمور دولت به ازاء انجام دادن کاری که از آن نپسندیده، رشوه‌ای نقدی و یا جنسی قبول کند.» (به نقل از قرنی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۳۴). علاوه بر دیدگاه‌های نظری و رویکردهای تئوریک، مطالعات متعددی در جهت شناسایی عوامل مؤثر بر فساد در سطح سازمان‌ها انجام شده است. با این حال، هنوز هم علل بروز فساد اداری مالی و میزان تأثیرگذاری آن عوامل، نظام‌مند نشده است (تورگلر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵: ۳). مطالعات نشان می‌دهند که اولاً فساد اداری به طور گسترده در اکثر نقاط جهان به ویژه در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. ثانیاً این پدیده نه فقط از نظر نقض عدالت اداری و تضییع حقوق شهروندی، بلکه از نظر توسعه اقتصادی و سیاسی نیز برای جوامع بسیار زیان‌بار است و ثالثاً برخلاف تصور بسیاری از افراد که فساد اداری را مسئله‌ای اجتناب‌ناپذیر و حل‌ناشدنی تلقی می‌کنند، روش‌های مؤثری برای مهار آن وجود دارد.

نمونه‌هایی از فساد اداری را کم و بیش می‌توان در هر سازمانی مشاهده کرد. سازمان‌های ورزشی نیز جزو همین سازمان‌ها هستند که با توجه به نقش و مسئولیت مهمی که در امر توسعه ورزش و تأمین سلامت مردم دارند، ضرر و زیان ناشی از فساد اداری می‌تواند تأثیر عمیق‌تری بر آن‌ها داشته باشد (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به تنوع زیاد فعالیت‌ها در زمینه مدیریت ورزشی، تنوع موارد زیادی از فساد را نیز می‌توان مشاهده کرد. ماینینگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) طی تحقیقی انواع فسادهای انجام گرفته در ورزش (در سازمان، تیم‌ها، داوران و ...) را بررسی و ذکر کرده است. این در حالی است که با توسعه فعالیت‌های ورزشی و تبدیل اغلب ورزش‌ها در سطوح ملی و بین‌المللی به صنعت‌های تجاری عظیم، فساد در ورزش ابعاد گسترده‌تری یافته است و روند رو به رشدی را در زمینه فساد در سازمان‌های ورزشی در سال‌های اخیر چه در داخل و چه در خارج از کشور بالاخص در سطوح مدیریتی و کارکنان سازمان‌ها و فدراسیون‌های ملی و بین‌المللی تجربه کرده‌ایم. ماینینگ با مرور این سطح از فساد در سازمان‌های ورزشی آن‌ها را به دو

- 
1. Corruption
  2. Democratic Societies
  3. Rule Of Law
  4. Nikolaos et al.
  5. Mc Mullan
  6. Torgler
  7. Maennig

دسته؛ ۱. تبانی و فساد در مورد نتیجه رقابت (فساد رقابتی) و ۲. تصمیمات و اعمال غیرقانونی افراد و مسئولان ورزشی (فساد مدیریتی) تقسیم کرده است.

بدیهی است در صورتی که از گسترش فساد در جامعه اداری و سازمان‌های ورزشی جلوگیری نشود، عواقبی در پی دارد که از آن جمله می‌توان به سلطه سرمایه‌داری در ورزش، نقض فلسفه ورزش یعنی رقابت سالم و جوانمردانه، لطمه به شهرت و آوازه سازمان‌های ورزشی، رشته‌های ورزشی و افراد درگیر در ورزش، نقض شایسته سالاری و کاهش انگیزه کارکنان سازمان‌های ورزشی و ورزشکاران نوپا، از دست رفتن هواداران، تماشاگران و بینندگان تلویزیونی و در نتیجه از دست رفتن حمایت مالیان مالی و مقامات شهری، اشاره کرد (ماینینگ، ۲۰۰۵: ۷۱).

در این زمینه هم‌چنین دانیل ماسن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) تحقیقی در کمیته بین‌المللی المپیک به عنوان سازمان بزرگ ورزشی انجام دادند. آن‌ها در پژوهش خود به این موضوع اشاره کرده‌اند که هنگامی که فساد مالی و اداری در میان اعضای این سازمان مشخص می‌شود و رسانه‌ها همگی توجه خود را بر این مطلب متمرکز می‌کنند، حامیان مالی از این مسئله نگران می‌شوند که بدنامی کمیته بین‌المللی المپیک می‌تواند دامن آن‌ها را نیز بگیرد که این امر در کاهش حمایت این حامیان از جنبش المپیک و در نتیجه ایجاد ضرر و زیان‌هایی برای کمیته بین‌المللی المپیک و جنبش المپیک، بسیار مؤثر است. نتایج این تحقیق بیان می‌دارد که کمیت و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین‌المللی المپیک، در پیشگیری از بروز فساد در بین اعضای این نهاد بین‌المللی در این کمیت اصلاح شود. وی تأکید می‌کند باید کمیته‌هایی مستقل، برای شناخت و از بین بردن عوامل فساد در کمیته بین‌المللی المپیک تشکیل شود. حال این امر در فدراسیون فوتبال نیز به عنوان یک سازمان ورزشی می‌تواند اتفاق بیفتد، چه بسا با بدنامی این سازمان در امر فساد، سرمایه‌گذاری‌ها را چه خود سازمان و چه در بخش‌های تابعه بسیار کاهش می‌دهد که بی‌شک این امر در روند پیشرفت فوتبال و ورزش کشور خلل ایجاد خواهد کرد (ماسن و همکاران، ۲۰۰۶: ۵۶).

در پژوهشی دیگر ماینینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) به بررسی این موضوع پرداخته است که چرا تعریف مفهوم فساد در ورزش دشوار است. پژوهش ماینینگ حول این محور طراحی و اجرا شده است که مفهوم فساد در ورزش را تحدید نظری کند. نتایج تحقیق او نشان داده است که تنوع و پیچیدگی و نیز درهم‌تنیدگی ابعاد اجتماعی و اقتصادی هزینه‌هایی که فساد در ورزش ایجاد می‌کند گستره مفهومی آن را بسیار وسیع ساخته است.

هم‌چنین نومراتو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) طی تحقیقی به بررسی نقش رسانه در فرآیند انتشار و کاهش فشار در ورزش با تأکید بر ورزش فوتبال آمریکایی پرداخت. این تحقیق روشن می‌سازد که چگونه رسانه هم می‌تواند به عنوان دشمن و هم به عنوان تسهیل‌کننده فساد در ورزش عمل کند.

1. Mason et al.
2. Maennig
3. Numerato

در زمینه فساد در ورزش، تحقیق صفری (۱۳۸۷) در سازمان تربیت بدنی بیانگر این امر بود که عامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان تربیت بدنی عوامل اقتصادی و بهترین روش کنترل آن افزایش درآمدها، جلوگیری از فساد استخدامی و سیستم‌های مالی کارآمد ذکر شده است (صفری، ۱۳۸۷: ۲). هم‌چنین پژوهش دیگری توسط نجفی کلوری و همکارانش (۱۳۹۱) با عنوان «عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی با تاکید بر فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران» انجام شده است که بیانگر این موضوع است که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز و گسترش فساد اداری دارند و در بین روش‌های مختلف کنترل فساد اداری نیز خصوصی‌سازی به عنوان مهم‌ترین روش کنترل معرفی شده است (نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۹).

بررسی‌ها حاکی از آن است که مبارزه با فساد اداری یک ضرورت است تا از تشدید آسیب‌ها در آینده، پیشگیری نماید و ضرورت دارد با تمام توان و در تمامی زمینه‌ها با علل و عوامل بروز فساد مبارزه‌ای جدی و مستمر صورت پذیرد، با این وصف لازمه این امر آن است که از پیش عوامل مؤثر بر این پدیده از نظر علمی و در هر محیط سازمانی با توجه به تفاوت‌هایی که سازمان‌های مختلف از نقطه نظر ساختار و فرهنگ سازمانی و رویه‌های سازمانی با همدیگر دارند، مورد شناسایی علمی قرار گیرد.

از این‌رو هدف از پژوهش حاضر «طراحی الگوی عوامل مؤثر بر فساد اداری مالی در سازمان‌های ورزشی» است که این موضوع در جامعه آماری مورد بررسی که ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور هستند، مورد بررسی قرار گرفته است. در این زمینه عوامل مؤثر در قالب عوامل فردی (مبتنی بر تخطی عاملیت‌های اجتماعی موجد فساد) و نیز عوامل ساختاری (مبتنی بر شرایط، رویه‌ها، فضای سازمانی، قوانین و ... ایجاد کننده بستر فساد) مورد شناسایی و تأثیرگذاری آن‌ها مورد سنجش قرار گرفته است.

### روش شناسایی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر روش از نوع مطالعات علی-همبستگی می باشد. روش گردآوری داده‌ها تلفیقی از روش کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور است. بنا به اطلاعات اخذ شده از قسمت منابع انسانی، حدود ۲۵۰۰ نفر در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور مشغول به کار هستند که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، به عنوان نمونه انتخاب شدند و از ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده ۲۷۰ پرسشنامه برگشت داده شد. برای گردآوری داده‌ها به شیوه میدانی پرسشنامه ای با ۹۳ سؤال طراحی شد که پس از انجام پیش آزمون و محاسبه پایایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ برای هر شاخص و تعدیل گویه‌ها و نیز تأمین اعتبار پرسشنامه به شیوه اعتبار محتوا با مراجعه به اساتید و متخصصین این حوزه و نیز ارجاع به مطالعات پیشین، استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با

استفاده از حداقل مربعات جزئی با کاربرد نرم افزار pls استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۱، مقدار ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که بیانگر هماهنگی درونی گویه‌ها و تأیید پایایی آن‌ها است. پایایی ترکیبی متغیرها نیز بالای ۰/۷ است که نشان از قابل قبول بودن پایایی سازه هر تحقیق دارد. هم‌چنین مقدار روایی همگرا از ۰/۵ که مقدار ملاک برای قبول است بیشتر می‌باشد در نتیجه تأیید می‌گردد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۶۵۲	۰/۹۰۳	۰/۸۶۶	۰/۷۵۱	۰/۹۶۹	۰/۹۲۳	سازمانی
۰/۷۱۶	۰/۹۱۰	۰/۸۶۸	۰/۷۵۰	۰/۹۱۶	۰/۹۰۰	شفافیت سازمانی
۰/۶۲۸	۰/۸۸۱	۰/۸۶۰	۰/۶۲۲	۰/۸۳۱	۰/۷۹۴	شفافیت قانون
۰/۶۳۶	۰/۸۲۷	۰/۹۱۴	۰/۵۲۹	۰/۸۴۹	۰/۷۷۷	شفاف سازی مراحل
۰/۷۸۳	۰/۸۶۱	۰/۹۱۵	۰/۵۰۸	۰/۸۶۱	۰/۸۰۶	شفاف سازی خدمات
۰/۸۲۰	۰/۸۹۰	۰/۹۳۲	۰/۸۲۲	۰/۹۴۳	۰/۹۳۳	کنترل نظارت
۰/۸۱۹	۰/۷۷۹	۰/۹۰۰	۰/۵۳۵	۰/۸۷۳	۰/۸۲۸	کفایت قانون
۰/۶۹۳	۰/۸۶۹	۰/۸۹۹	۰/۶۸۸	۰/۹۳۰	۰/۹۰۹	اعمال نظارت
۰/۵۶۷	۰/۷۴۵	۰/۸۳۷	۰/۷۱۰	۰/۸۸۰	۰/۷۹۵	اثربخشی نظارت
۰/۷۷۸	۰/۸۵۶	۰/۹۱۳	۰/۷۵۹	۰/۹۲۳	۰/۹۲۶	فرهنگ سازمانی
۰/۷۷۸	۰/۸۵۷	۰/۹۱۳	۰/۵۳۶	۰/۸۸۹	۰/۸۵۳	مشارکت
۰/۶۱۲	۰/۸۶۳	۰/۹۰۰	۰/۶۳۰	۰/۸۷۲	۰/۸۰۴	یکپارچگی
۰/۸۰۶	۰/۸۹۱	۰/۸۹۲	۰/۶۴۰	۰/۸۷۷	۰/۸۱۳	انعطاف پذیری
۰/۵۱۷	۰/۸۶۵	۰/۸۱۲	۰/۶۷۲	۰/۸۹۱	۰/۸۳۶	ماموریتی
۰/۵۴۷	۰/۸۷۸	۰/۸۳۲	۰/۹۰۰	۰/۹۳۴	۰/۹۴۷	قانونگرایی در سازمان

با توجه به جدول ۲، مقدار ضریب تعیین برای اکثر متغیرهای درون‌زای مدل (۲۲ عدد از متغیرها) بالای ۰/۶۷ بوده است که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد و همان گونه که مشاهده

می‌شود مقادیر  $Q^2$  در مدل حاضر برای تمامی متغیرها نزدیک یا بالای ۰/۳۵ بدست آمده است که نشان از قدرت پیش بینی قوی مدل است.

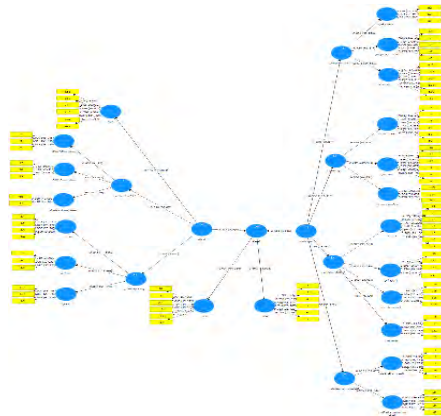
جدول ۲: مقادیر ضریب تعیین و  $Q^2$  سازه های مدل

ضریب تعیین	$Q^2$	ضریب تعیین	$Q^2$	ضریب تعیین	$Q^2$
-	۰/۳۱۷	۰/۸۵۵	۰/۳۷۶	۰/۷۶۰	۰/۵۶۵
سازمانی		مشارکت		ضعف بسیج منابع	
شفافیت سازمانی	۰/۵۹۰	۰/۷۲۵	۰/۳۷۶	۰/۷۴۱	۰/۳۸۱
		یکپارچگی		نظارت و کنترل	
شفافیت قانون	۰/۶۴۱	۰/۷۵۵	۰/۳۹۲	۰/۱۳۴	۰/۳۴۱
		انعطاف پذیری		سرمایه اجتماعی	
شفاف سازی مراحل	۰/۷۷۷	۰/۷۰۳	۰/۴۳۴	۰/۴۴۸	۰/۲۹۷
		ماموریتی		شناختی	
شفاف سازی خدمات	۰/۸۲۹	۰/۷۰۲	۰/۴۹۰	۰/۸۵۶	۰/۵۰۶
		قانونگرایی در سازمان		ارتباطی	
کنترل نظارت	۰/۸۷۶	۰/۹۱۲	۰/۴۶۱	۰/۷۷۴	۰/۵۰۲
		تامین اجرای قانون		ساختاری	
کفایت قانون	۰/۸۰۶	۰/۸۸۷	۰/۴۹۳	۰/۹۱۲	۰/۴۶۱
		شناسایی و انعکاس خلاها		مزایا	
اعمال نظارت	۰/۹۱۹	-	۰/۳۱۲	۰/۱۴۹	۰/۲۶۰
		فردی		فساد	
اثر بخشی نظارت	۰/۷۴۰	۰/۸۳۹	۰/۳۵۹	۰/۸۱۶	۰/۳۲۷
		عوامل مدیریتی فساد		اداری	
فرهنگ سازمانی	۰/۸۳۵	۰/۴۰۷	۰/۵۰۷	۰/۷۹۴	۰/۳۶۵
		ضعف برنامه ریزی		مالی	

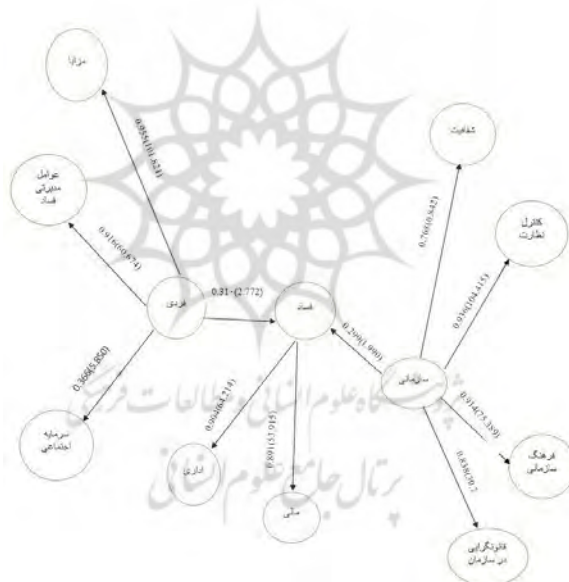
با توجه به نتایج حاصل شده در جدول ۳، مقدار شاخص SRMR برابر ۰/۰۹۷ محاسبه شده که چون در محدوده قابل قبول (کمتر از ۰/۱) قرار گرفته است، نشان از برازش مطلوب مدل است.

جدول ۳: شاخص برازش کلی مدل (SRMR)

شاخص	معادل فارسی	دامنه قابل قبول	مدل تدوین شده
SRMR	ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده های استاندارد	۰ - ۰/۱	۰/۰۹۷



۲۰۶ شکل ۱: مدل روابط علی عوامل مؤثر بر فساد اداری و مالی در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور در حالت تخمین ضرایب استاندارد (بارهای عاملی) و مقادیر آماره  $t$



شکل ۲: مدل مختصر روابط علی عوامل مؤثر بر فساد اداری و مالی با آسیب شناسی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان در حالت تخمین ضرایب استاندارد (بارهای عاملی) و مقادیر آماره  $t$

نتایج جدول ۴، تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر فساد مالی - اداری را نشان می‌دهد. مقدار آماره  $t$  در تأثیر عوامل سازمانی بر فساد اداری مالی بیش از  $1/96$  می‌باشد ( $P < 0/05$ ) بنابراین متغیر عوامل سازمانی بر فساد مالی - اداری تأثیرگذار است و چون میزان ضریب این مسیر مثبت است، بنابراین عوامل سازمانی تأثیر مستقیمی بر فساد مالی - اداری به میزان  $29/9$  درصد دارد. به عبارت دیگر مجموع عوامل سازمانی تأثیر  $29/9$  درصدی بر میزان فساد مالی اداری دارند. از طرفی



چون در مسیر تأثیر عوامل فردی بر فساد مالی اداری عدد معناداری  $t$ ،  $۲/۷۷۲$  و بزرگتر از  $۱/۹۶$  بدست آمده است، بنابراین عوامل فردی نیز بر فساد مال اداری تأثیرگذار است و چون ضریب این مسیر نیز مثبت است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، عوامل فردی تأثیر مستقیمی بر فساد مالی-اداری به میزان ۳۱ درصد دارد. به عبارت دیگر مجموع عوامل فردی تأثیر ۳۱ درصدی بر میزان فساد مالی-اداری دارند.

جدول ۴: ضرایب مسیر، آماره  $t$ ، و سطح معنی داری در تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر فساد مالی-اداری

کران پایین	کران بالا	سطح معنی داری	آماره $t$	ضریب تأثیر	فساد	سازمانی
۰/۲۸۸	۰/۰۹۶	۰/۰۰۳	۱/۹۹۰	۰/۲۹۹	فساد	سازمانی
۰/۵۲۴	۰/۰۹۸	۰/۰۰۶	۲/۷۷۲	۰/۳۱۰	فساد	فردی

۲۰۷

یکی از مسائل مورد توجه در این پژوهش مقایسه‌ی عوامل موثر بر فساد مالی اداری در بین زنان و مردان کارمند است. به همین منظور از رویکرد تحلیل گروهی در نرم افزار pls استفاده شد و این بار مدل به صورت دو گروه مجزا زنان و مردان با استفاده از تحلیل گروهی اجرا شد. نتایج جدول ۵، در حالت کلی به بررسی و مقایسه تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر روی فساد مالی اداری در بین زنان و مردان می‌پردازد. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر عوامل سازمانی بر روی فساد در بین زنان معنادار است، در حالی که این تأثیر در بین مردان معنادار نبوده است. بنابراین از نظر زنان تأثیر عوامل سازمانی بر روی فساد بیشتر از آن چیزی است که مردان تصور می‌کنند. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد تأثیر عوامل فردی بر فساد هم در گروه زنان و هم در گروه مردان معنادار است، با توجه نتایج حاصل شده از سطح معناداری اختلاف دو گروه، این‌گونه استنباط می‌گردد تفاوت معناداری بین دیدگاه زنان و مردان در میزان تأثیر عوامل فردی بر فساد وجود نداشته است.

جدول ۵: ضرایب مسیر، آماره  $t$ ، و نتایج تحلیل گروهی و مقایسه عوامل موثر بر فساد مالی اداری در دو گروه زنان و مردان

سطح معناداری اختلاف دو گروه	اختلاف دو گروه	فاصله اطمینان (۹۵٪)		سطح معناداری	آماره $t$	ضریب تأثیر	جنسیت	مسیر
		کران بالا	کران پایین					
۰/۹۴۴	۰/۳۴۳	-۰/۳۲۶	-۰/۸۱۲	۰/۰۱۷	۲/۴۰۲	-۰/۴۲۹	زن	سازمانی <
		۰/۱۶۹	-۰/۱۱۲	۰/۵۰۲	۰/۶۷۲	-۰/۰۸۶	مرد	فساد
۰/۲۴۴	۰/۱۷۰	۰/۱۶۲	۰/۲۷۹	۰/۰۰۱	۳/۲۵۱	۰/۷۰۰	زن	فردی <
		۰/۷۶۷	۱/۰۷۶	۰/۰۰۰۱	۳/۶۹۸	۰/۵۳۱	مرد	فساد

### بحث و نتیجه‌گیری

فساد مالی و اداری، جرم مهمی است که در صورت شیوع، ساختار اقتصادی جامعه را مختل

می‌کند؛ به همین دلیل مطالعه در راهکارهای پیشگیری از این جرم و به کارگیری تدابیر لازم در این زمینه، حتی اگر بیشترین هزینه‌ها را به دنبال داشته باشد، به نفع جامعه و برای بقای آن ضروری است. در واقع برنامه پیشگیری از فساد مالی را از مراحل ابتدایی رشد افراد باید شروع کرد و تا نظارت بر کار دستگاه‌های اداری و اجرایی توسعه داد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر در مسیر تأثیر عوامل فردی بر فساد عدد معناداری  $t, 2/772$  و بزرگتر از  $1/96$  می‌باشد بنابراین عوامل فردی نیز بر فساد مالی اداری تأثیرگذار است و چون ضریب این مسیر مثبت است بنابراین عوامل فردی تأثیر مستقیمی بر فساد مالی- اداری به میزان  $0/31$  دارد. به عبارت دیگر مجموع عوامل فردی تأثیر  $31$  درصدی بر میزان فساد مالی- اداری دارند. در بین مؤلفه‌های عوامل فردی بیشترین میزان تأثیر مربوط به مزایا است و در رتبه‌ی اول قرار می‌گیرد و بعد از آن عوامل مدیریتی فساد در رتبه‌ی بعدی قرار می‌گیرد. هم‌چنین سرمایه‌ی اجتماعی با کمترین میزان تأثیر و اختلاف زیادی نسبت به دو عامل قبلی در رتبه‌ی آخر قرار دارد. به عبارت دیگر  $95$  درصد از تغییرات عوامل فردی مربوط به متغیر مزایا است. این در حالی است که متغیر سرمایه اجتماعی با میزان  $36/6$  درصد، کمتر از دیگر مؤلفه‌ها، تغییرات عوامل فردی را اندازه‌گیری می‌کند. نتایج با تحقیقات انجام شده توسط عظیمی (۱۳۸۹)، رهنورد و همکاران (۱۳۸۹)، ابراهیمی رومنجان (۱۳۹۴) و یوسفی و حسامی عزیزی (۱۳۹۳) همسویی دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت؛ هنگامی که درآمد کارمند برای تأمین مایحتاج زندگی کافی باشد نیاز وی به درآمد اضافی کاهش می‌یابد. اصلاح نظام حقوق و دستمزد و نظام پاداش و تنبیه می‌تواند در ارتکاب به فساد مالی و اداری کارکنان مؤثر واقع شود. هم‌چنین ایجاد نظام شایسته‌سالاری و انتخاب مدیران بر اساس توانمندی به دور از سلاقی سیاسی، گزینش مدیران بر اساس توانمندی‌های مدیریتی آن‌ها و برگزاری کلاس‌های آموزشی ویژه مدیران می‌تواند بر کاهش ارتکاب به فساد مالی و اداری کارکنان مؤثر باشد.

نتایج بدست آمده از این تحقیق حاکی از آن است که متغیر عوامل سازمانی بر فساد مالی اداری تأثیر گذار می‌باشد. و چون میزان ضریب این مسیر مثبت است بنابراین عوامل سازمانی تأثیر مستقیمی بر فساد مالی اداری به میزان  $0/299$  دارد. به عبارت دیگر مجموع عوامل سازمانی تأثیر  $29/9$  درصدی بر میزان فساد مالی اداری دارند. در بین مؤلفه‌های عوامل سازمانی بیشترین میزان تأثیر مربوط به کنترل و نظارت و بعد از آن به ترتیب فرهنگ سازمانی و قانونگرایی سازمانی در رتبه‌های بعدی قرار دارند. کمترین میزان تأثیر مربوط به شفافیت سازمانی است. به عبارت دیگر  $93/6$  درصد از تغییرات عوامل سازمانی مربوط به متغیر کنترل نظارت است این در حالی است که متغیر شفافیت سازمانی با میزان  $76/8$  درصد، کمتر از دیگر مؤلفه‌ها، تغییرات عوامل سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. این نتایج با تحقیقات انجام شده توسط محمدی‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و نجیمی (۱۳۹۶)، حسین‌زاده و کیخسروی (۱۳۹۵)، رضایی و همکاران (۱۳۹۵) و شهیدی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت؛ کنترل و نظارت فرایند تحت نظر قرار دادن فعالیت‌ها به منظور حصول اطمینان از این‌که آن‌ها همان‌گونه‌که برنامه‌ریزی شده‌اند انجام می‌پذیرد. لذا برنامه‌ریزی مناسب جهت ایجاد نظام کنترل و نظارت کارآمد و مستقل در ادارات کل و تصویب قوانین، بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها به‌طوری‌که کمترین حالت رانت را ایجاد نماید و هم‌چنین قوانینی که اثربخشی لازم در بازدارندگی از وقوع فساد اداری و مالی را داشته باشد می‌تواند در کاهش

فساد اداری و مالی مؤثر باشد.

انجام برخی تدابیر و وسایل کنترل از قبیل بودجه‌بندی مناسب، گزارش‌های آماری و کنترل آن‌ها به صورت هفتگی، ماهیانه و ... که مدیر می‌تواند خواستار تهیه آن شود و حتی مشاهد مستقیم توسط مدیر و بازرسی‌های سرزده، انجام حسابرسی به موقع و... می‌تواند بر کاهش فساد مالی و اداری مفید باشد. از طرف دیگر ایجاد انگیزه خود کنترلی، که نوعی حالت درونی است که افراد را به انجام وظایف و حس مسئولیت‌پذیری متمایل می‌سازد، می‌تواند در کاهش فساد مالی و اداری مؤثر باشد. مشروط بر این‌که اولاً کارکنان ادارات کل از وجود عدالت و رفاه نسبی در سازمان اطمینان داشته باشند و ثانیاً مدیران کل خود الگویی برای ایجاد خود کنترلی در نزد کارکنان خود باشند.

دومین عامل که بیشترین تأثیر را در بین عوامل سازمانی دارد فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی از دو لایه اصلی تشکیل شده است. نخستین لایه لایه‌ای است که نمایش نمادهای ملموس مانند؛ طرز پوشش، رفتار، مرام و ... است. لایه دیگر فرهنگ سازمانی، لایه پایه‌ای و یا شالوده اساسی فرهنگ سازمان است که به ارزش‌های زیربنایی مفروضات و باورها و فرایندهای فکری افراد و گروه‌های سازمانی اشاره دارد. ایجاد خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، بالا بردن توانایی‌های رهبری افراد، ایجاد یکپارچگی و وحدت، افزایش مشارکت افراد در تصمیمات و برنامه‌ریزی‌ها و ... می‌تواند بر کاهش فساد اداری مالی تأثیرگذار باشد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- ابراهیمی، رومنجان؛ دلاوری، مجتبی؛ ساره درکی، سهیلا و امینی نرگس. (۱۳۹۴). «شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش فساد مالی». چهارمین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- حسینی، سید عبدالرسول و نجیمی، نجیم. (۱۳۹۶). «عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری مالی». پنجمین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران. تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- حسین زاده، فلور و کیخسروی، علی. (۱۳۹۵). «شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر فساد مالی- اداری در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک AHP و TOPSIS (مطالعه موردی: اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان آذربایجان غربی)». اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل. ساری، شرکت علمی پژوهشی باران اندیشه.
- رضایی، محسن؛ رنجبر، حمیدرضا؛ حقیر، مرضیه و آبادی، ابراهیم. (۱۳۹۵). «عوامل مؤثر بر نظام سلامت اداری با استفاده از تکنیک AHP». سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد. تربت حیدریه، دانشگاه تربیت حیدریه.
- رهنورد، فرج اله؛ طاهرپور کلانتری، حبیب اله و رشیدی، اعظم. (۱۳۸۹). «شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی». پژوهشنامه مدیریت اجرایی. شماره ۱، دوره ۳۵.
- شهیدی، لیلا؛ جدیری جبارزاده، بهنام و جعفرزاده، سحر. (۱۳۹۵). «تأثیر عوامل سازمانی و مدیریتی بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های نیمه دولتی». ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری. تبریز، دانشگاه فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی - سازمان مدیریت صنعتی تبریز.
- صفری، حمیدرضا. (۱۳۸۷). «مطالعه عوامل مؤثر بر فساد اداری مالی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- عظیمی، حسین. (۱۳۸۹). «طراحی الگوی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری - مالی با آسیب‌شناسی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهرهای اصفهان و زنجان)». پایان‌نامه دکتری دانشگاه اصفهان.
- قرنی، محمد و دیگران. (۱۳۸۹). «بررسی و تحلیل رابطه فساد با اصول حکمرانی خوب و اثرپذیری آن از فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: فساد اداری)». مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری. تهران: انتشارات زمان نو.
- محمدی پور، رحمت الله؛ نوری، حمید و اکبری، محمدحسین. (۱۳۹۳). «عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر فساد اداری- مالی در سازمان‌های دولتی». اولین همایش ملی حسابداری و حسابرسی. بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرگز.

- نجفی کلوری، مقصود؛ گودرزی، محمود؛ فراهانی، ابوالفضل و اسماعیلی، حسن. (۱۳۹۱). «عوامل موثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی: فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران)». مدیریت ورزشی. شماره ۱۴، صص ۱۲۲-۱۰۹.
- یوسفی، جعفر و حسامی عزیزی، باقر. (۱۳۹۳). «عوامل مؤثر بر فساد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه». اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی.
- Maennig, W. (2005). **“Corruption in International sports and sport management: Forms, tendencies, extent and countermeasures”**. European Sports Management Quarterly, Vol. 5, No.2, pp187-205.
- Maennig, W. (2008). **“Corruption in international sports and how it may be combated”**. IASE/NAASE Working Paper Series, Paper No. 08-13.
- Mason, D., Sthibault, B., Misener, L. (2006). **“An agency theory perspective on corruption in sport: The case of the international Olympic Committee”**. Journal of Sport Management, No. 20, pp 52-73.
- Numerato, D. (2009). **“The media and sports corruption: An outline of sociological understanding”**. International Journal of sport Communication, No.2, pp 261-273.
- Nikolaos, P., Antonakasa, N. K., Ioannis, S. (2014). **“Human source Management's role in the public sector and the level of corruption: The case of Greek Tax Administration.”** Procardia- Social and Behavioral Sciences, Vol.148, pp. 455 – 462.
- Torgler, B. (2015). **“Tax morale and tax evasion: evidence from the United States.”** WZD-discussion Paper 03/01, WWZ, Basel.