

تعیین عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش‌های کنترل آن در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارشناسان

حمیدرضا صفری جعفرلو^۱، دکتر محمود گودرزی^۲، دکتر سیدنصراله سجادی^۳،
محمدحسین قربانی^۴، حجت‌اله دارابی^۵

۱ و ۴. کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران

۲. دانشیار دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشگاه تهران

۵. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۱۱/۲۷

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۶/۱۳

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، مطالعه عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و تعیین میزان اهمیت هر یک از روش‌های ده‌گانه کنترل فساد اداری از دیدگاه کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران است. این پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی بوده که به شکل میدانی به اجرا در آمده است و در دسته‌بندی تحقیق بر حسب هدف در دسته تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد. در راستای دستیابی به اهداف پژوهش، از پرسشنامه خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰) استفاده شد و پس از تأیید روایی و پایایی ($\alpha=0/86$) آن، در بین نمونه آماری که شامل تعداد ۱۶۵ نفر از کارشناسان سازمان مورد مطالعه بود، توزیع شد. در این پژوهش، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری دو جمله‌ای و فریدمن استفاده گردید. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که از دیدگاه کارشناسان، عوامل اقتصادی

بیشترین نقش را در بروز و گسترش فساد اداری داراست^۱ ($Btp=0/60, p<0/05$) و در بین روش‌های مختلف کنترل فساد اداری نیز از دیدگاه کارشناسان بهبود افزایش حقوق کارکنان بیشترین نقش را به خود اختصاص می‌دهد^۲ ($Mr=7/46, p<0/05$). در نهایت می‌بایست بیان کرد که توجه بیشتر به تمامی شیوه‌های کنترل مورد بررسی در این پژوهش جهت کنترل و جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری و ایجاد سازمانی سرشار از سلامت اداری نقش مهمی دارا می‌باشد.

کلیدواژه‌های فارسی: سازمان تربیت‌بدنی، فساد اداری، روش‌های کنترل.



¹ . Binomial Test Prop

² . Mean Rank

مقدمه

دگرگونی‌های سیاسی دو قرن گذشته در نقاط مختلف جهان، دولت‌ها را ملزم به پاسخگویی به مردم نسبت به اقدامات و عملکرد خود کرده است (۱). در سال‌های اخیر، خصوصاً از دهه ۹۰ تاکنون، پدیده‌ای به نام فساد^۱ به‌طور عمده توجه جهانیان را به خود جلب کرده است. در کشورهای کوچک و بزرگ، توسعه یافته یا در حال توسعه، چه دولت‌هایی بوده‌اند که به خاطر اتهام به فساد شکست خورده‌اند و چه مدیرانی که برکنار شده‌اند (۲)، در نتیجه این تحولات فساد از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به سبب مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسئله توجه کنند (۱). فساد و تخلف، مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل می‌داده است. به‌طور کلی، فساد در سه سطح عمده مالی، سیاسی و اداری وجود

^۱. Corruption

دارد(۳). فساد اداری^۱ به عنوان یکی از انواع یاد شده، فساد، به معنای هرگونه انحراف از شیوه‌های صحیح و قانونی انجام وظایف و استفاده نامشروع از موقیعت شغلی است(۴،۵) که در سراسر جهان، دامی آشکار در برابر اقتدار نظام اداری محسوب می‌شود.

فساد در نظام اداری اغلب کشورها، موجب آسیب رسانی جدی به توسعه شده و در کشورهای در حال توسعه، اهمیت کنترل آن کاملاً برای سیاستمداران و مردم آن کشورها واضح و آشکار شده است(۶). جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه، وارث یک نظام اداری ناکارآمد و توأم با فساد در دستگاه حکومتی و دولتی و زیر نظام‌های آن بوده است. طبعاً بخشی از این فساد بازمانده نظام‌های پیشین و بخشی نیز معلول عملکرد و شرایط گریز ناپذیر سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی بوده است(۷). در تأیید این گفته، لازم است ذکر شود که براساس گزارش سازمان جهانی

^۱. Administrative Corruption

شفافیت^۱، ایران از نظر فساد اداری بین تعداد ۱۶۳ کشور جهان در رتبه ۱۰۵ قرار دارد (۸). طی مطالعات انجام شده، امتیاز ایران در پیوستار صفر تا ۱۰ برابر ۲/۷ است که این رقم، نشان‌دهنده فساد اداری در سطح بالا در سازمان‌های ایرانی است (۸). مطالعاتی نیز در این زمینه در کشورمان صورت گرفته و اکثر قریب به اتفاق آنها وضعیت اقتصادی کارکنان و ویژگی‌های فرهنگی جامعه را مهم‌ترین عوامل بروز فساد در کشور می‌دانند و سازمان‌های ورزشی کشورمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند (۵).

فساد در ورزش موضوع جدیدی نیست. با شکل‌گیری سازمان‌های ورزشی کوچک و بزرگ در طی سال‌های اخیر و اهمیتی که این سازمان‌ها و منابع آنها در سیاست‌های ورزشی دارند، فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه‌های مهم فساد در ورزش، مانعی بزرگ سد راه کارایی و اثربخشی این سازمان‌ها می‌باشد و

^۱. Transparency International Organization

این خود دلیلی است که مدیران و تصمیم گیرندگان این سازمان‌ها را بر آن می‌دارد تا با این معضل مبارزه کنند (۹). با مرور فسادهای به ثبت رسیده در ورزش می‌توان روند رو به رشد فساد اداری - خصوصاً در سال‌های اخیر - را در سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی مشاهده کرد (۱۰).

فساد اداری در ورزش، رفتاری است که توسط مدیران، داوران، مسئولان و یا کارکنان سازمان‌های ورزشی به صورت آگاهانه بروز داده می‌شود و طی آن این افراد، وظایف مختص خود را به گونه‌ای اجرا می‌کنند که کاملاً یا تا اندازه‌ای با اهداف و ارزش‌های اخلاقی باشگاه، سازمان، انجمن و یا رشته ورزشی مغایرت دارد (۱۱).

فساد در عرصه ورزش و سازمان‌های ورزشی، پیامدهای ناخوشایند مشروحه زیر را به همراه دارد:

۱. فساد می‌تواند سلطه سرمایه‌داری در ورزش را افزایش دهد.
۲. رواج فساد در ورزش و سازمان‌های ورزشی باعث می‌شود فلسفه ورزش که همانا رقابت سالم و جوانمردانه

برای پیروزی و موفقیت است، نقض گردد. ۳. فساد، شایسته سالاری را در ورزش از بین می‌برد که این امر به نوبه خود از انگیزه ورزشکاران تازه‌کار و کارکنان سازمان‌های ورزشی می‌کاهد. ۴. فساد، شهرت و آوازه سازمان‌ها و رشته‌های ورزشی و افراد درگیر در ورزش را خدشه‌دار می‌کند که این امر می‌تواند برای ورزش بسیار گران تمام شود (۱۲، ۱۳، ۱۴).

پیشینه فساد در ورزش را می‌توان به اولین موارد ثبت شده آن، که به ورزشکاری از روم نسبت داده شده بود، برگرداند که در سال ۳۸۸ قبل از میلاد به سه رقیب خود رشوه داد تا بتواند برنده مسابقات شود. همچنین در این دوران، مواردی از فساد در مدیریت ورزش و در بین برگزارکنندگان مسابقات ورزشی به ثبت رسیده است (۱۵). اما امروزه مطالعات جدیدی در مورد فساد ورزشی انجام شده است. یکی از مهم‌ترین آنها، توسط دانیل ماسن و همکاران^۱ (۲۰۰۶) در کمیته بین‌المللی

^۱. Mason, Daniel et al.

المپیک^۱ انجام گرفته و منتج به اصلاح کمیت و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین‌المللی المپیک (IOC) در بین اعضا شده است. همچنین وی تأکید می‌کند که باید کمیته‌های مستقلی، برای شناخت و از بین بردن عوامل فساد در کمیته بین‌المللی المپیک تشکیل شود (۱۶، ۱۷). علاوه بر این، ماینیگ^۲ (۲۰۰۵) انواع فسادهای انجام شده در ورزش (در سازمان، تیم‌ها، داوران و...) را مورد بررسی قرار داده است و با بیان علل این فسادها، طرز برخورد مدیران ورزشی را با این گونه فسادها مطرح می‌کند. وی در این پژوهش، مهم‌ترین روش‌های کنترل فساد در سازمان‌های ورزشی مانند: کمیته بین‌المللی المپیک و فدراسیون‌های بین‌المللی ورزشی^۳ (IFs) را ایجاد قوانین با تعاریف روشن از رفتارهای خلاف قانون، افزایش کنترل‌ها و ایجاد مکانیزم‌های مشوق مالی برای ورزشکاران و مسئولان ورزشی معرفی کرد (۹). در پژوهشی دیگر، مک-

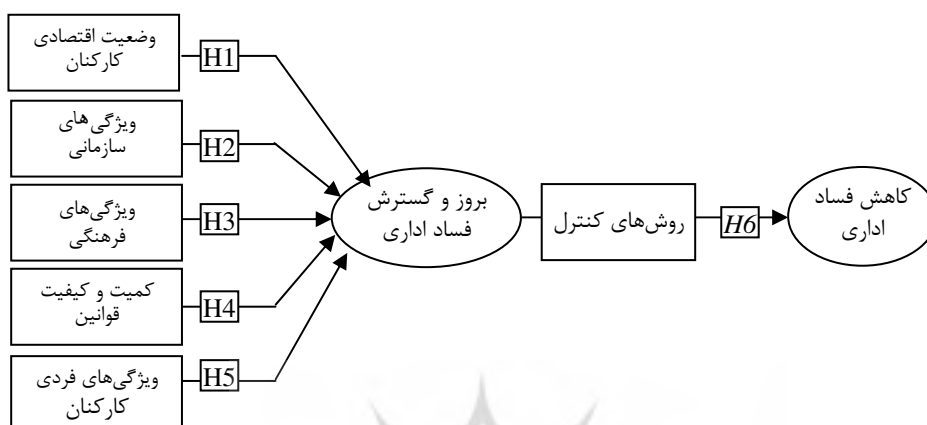
^۱. International Olympic Committee

^۲. Maenig

^۳. International Sport Federations

کلوی و مورمان^۱ (۲۰۰۷) به بررسی استفاده غیر قانونی برخی شبکه‌های تلویزیونی و یا شرکت‌های تجاری از نام سازمان‌های ورزشی برای پیشبرد اهداف شخصی پرداخته‌اند و بر لزوم وضع قوانین و مقرراتی برای جلوگیری از این امر تأکید دارند (۱۲). شواهد یادشده، مبارزه با فساد اداری و کنترل آن را در کلیه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی به ضرورتی اساسی و اجتناب ناپذیر تبدیل کرده است تا از تشدید آسیب‌ها در آینده پیشگیری کند. بدین ترتیب ضرورت دارد با تمامی توان و در تمامی زمینه‌ها با علل و عوامل بروز فساد اداری مبارزه‌ای جدی و مستمر صورت پذیرد و البته قبل از آن، شناسایی عوامل مؤثر در بروز این پدیده حیاتی است (۷). در این راستا، پژوهش حاضر به انجام این ضرورت در حیطه سازمان‌های ورزش می‌پردازد. با توجه به آنچه بیان شد، مدل مفهومی تحقیق که فرضیات تحقیق بر پایه آن صورت‌بندی شده است، به شکل زیر خواهد بود:

^۱. McKelvey, S. Moorman, A



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روشن‌شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف، یک پژوهش کاربردی و از بُعد جمع آوری اطلاعات، مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و تعیین میزان اهمیت هر یک از روش‌های کنترل فساد اداری از دیدگاه کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران (منظور از کارشناس کلیه کارکنان سازمان تربیت‌بدنی است که در پست سازمانی آنها عبارت کارشناس درج شده است) با تعداد ۲۹۰ نفر بوده است. نمونه آماری این تحقیق طبق جدول مورگان، ۱۶۵ نفر تعیین شد و در گزینش نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردید.

روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در انجام این تحقیق از طریق مطالعات اسنادی، مبانی نظری مرتبط با موضوع جمع‌آوری شد و با استفاده از پرسشنامه (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰) به دریافت اطلاعات از کارشناسان پیرامون موضوع تحقیق و فرضیات آن اقدام گردید. پرسشنامه این تحقیق، شامل دو بخش است. بخش اول، در قالب ۱۸ سؤال به بررسی علل فساد اداری می‌پردازد و بخش دوم، که شامل ۱۰ سؤال

می‌شود، روش‌های کنترل فساد اداری را مورد بررسی قرار می‌دهد. مقیاس استفاده شده در پرسشنامه این تحقیق، مقیاس لیکرت پنج طیفی است. روایی پرسشنامه، توسط تعداد ۱۰ نفر از استادان مدیریت ورزشی که تمامی این افراد از تخصص‌های لازم در زمینه موضوع این پژوهش و همچنین علم آمار و روش‌های تحقیق برخوردار بودند- پس از پاره‌ای اصلاحات و تعدیل- مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق، یک مطالعه مقدماتی روی تعداد ۳۰ نفر از افراد جامعه صورت گرفت و به وسیله روش آماری آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه $\alpha=0/86$ به دست آمد که مؤید هماهنگی درونی ابزار تحقیق بود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها به صورت جداول توزیع فراوانی و درصد و رتبه متغیرهای مختلف

پژوهش انجام گرفته است. در بخش دوم، برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها و به منظور آزمون فرضیات تحقیق با توجه به توان آزمون‌های مختلف آماری و شرایط تحقیق از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد که در این آزمون پاسخ‌دهندگان نسبت به میانگین سنجیده می‌شوند و سپس درصد افراد پاسخ دهنده در بالا و پایین شاخص با درصد پاسخ دهنده مورد انتظار مقایسه می‌شود. برای رتبه‌بندی عوامل فساد زا و روش‌های کنترل، از آزمون فریدمن استفاده شده است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول شماره ۱، توزیع پاسخ دهنده‌گان به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد که ۶۴ (۳۸/۸ درصد) نفر از نمونه آماری تحقیق را زنان و ۱۰۱ (۶۱/۲ درصد) نفر باقی مانده را مردان تشکیل داده‌اند. اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی نمونه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

درصد	تعداد		
۶۱/۲	۱۰۱	مرد	جنسیت
۳۸/۸	۶۴	زن	
۲۷/۳	۴۵	زیر ۳۰ سال	توزیع سنی
۴۹/۶	۸۲	۳۰ تا ۴۰ سال	
۲۳	۳۸	بیش از ۴۰ سال	
۳۷/۶	۶۲	تربیت بدنی	رشته تحصیلی
۱۸/۲	۳۰	مدیریت	
۴۴/۲	۷۳	غیره	
۶/۷	۱۱	دیپلم	سطح تحصیلات
۱۷/۱	۲۸	کاردانی	
۵۸/۸	۹۷	کارشناسی	
۱۷/۶	۲۹	بالتر از کارشناسی	
۲۰/۷	۳۳	تا ۵ سال	سابقه خدمت
۱۸/۲	۳۰	۶ تا ۱۰ سال	
۲۹/۱	۴۸	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۶/۴	۲۷	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۶/۳	۲۷	بیش از ۲۰ سال	

همان طور که در جدول شماره ۱ مشهود است، بیشتر افراد نمونه ۸۲ نفر (۴۹/۶ درصد) در مقطع سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند و ۶۲ (۳۷/۶ درصد) نفر از آنها تربیت بدنی را به عنوان رشته تحصیلی خود انتخاب کرده‌اند. علاوه بر این، سطح تحصیلات اکثر افراد نمونه (۵۸/۸ درصد) کارشناسی و سابقه خدمت اکثر آنان (۲۹/۱ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشد.

با استفاده از آزمون دو جمله‌ای، فرضیات شش‌گانه تحقیق، مورد آزمون قرار گرفت و نتایج زیر به دست آمد:

۱. وضعیت اقتصادی کارکنان در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۹۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. به عبارتی دیگر، عوامل اقتصادی می‌توانند در بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی نقش داشته باشند ($p < ۰/۰۵$).

۲. ویژگی‌های فرهنگی در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۷۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. به عبارتی دیگر، ویژگی‌های فرهنگی می‌توانند در بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی نقش داشته باشند ($p < ۰/۰۵$).

۳. ویژگی‌های سازمانی در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۷۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. به عبارتی دیگر، ویژگی‌های سازمانی می‌توانند در بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی نقش داشته باشند ($p < 0/05$).

۴. کمیّت و کیفیت قوانین و مقررات در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۷۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می‌باشد. به عبارتی دیگر، کمیّت و کیفیت قوانین می‌توانند در بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی نقش داشته باشند ($p < 0/05$).

۵. ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده

شده (۰/۴۰) کمتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه رد و فرضیه صفر پذیرفته می شود. به عبارتی دیگر، ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی نقش ندارد ($p > 0/05$).

۶. روش‌های کنترل در کاهش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۸۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می باشد. به عبارتی دیگر، روش‌های کنترل می‌توانند در کاهش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نقش داشته باشند ($p < 0/05$).

در رتبه‌بندی درجه اهمیت پنج فرضیه اول تحقیق، با استفاده از آزمون فریدمن نتایج حاصل بیانگر یافته‌هایی است که در جدول شماره ۲ درج شده است.

جدول ۲. رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی
از دیدگاه کارشناسان

درصد رتبه	میانگین رتبه*	رتبه	عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری	تعداد نمونه
۸۳/۲	۴/۱۶	۱	وضعیت اقتصادی	۱۶۵
۶۶/۴	۳/۳۲	۲	ویژگی‌های سازمانی	
۵۶/۸	۲/۸۴	۳	ویژگی‌های فرهنگی	۱۸۷/۰۳

۵۵/۸	۲/۷۹	۴	قوانین و مقررات	۴	درجه آزادی
۳۷/۶	۱/۸۸	۵	ویژگی‌های فردی کارکنان	۰/۰۰۰	سطح معنی داری

میانگین رتبه*: سوالات مربوط به هر یک از ابعاد و متغیرها، بر اساس مقیاس پنج ارزشی (Max=5, Min=1) توسط کارشناسان نمره‌گذاری شده، و میانگین هر یک از ابعاد و متغیرها با تقسیم مجموع نمرات بر تعداد آزمودنی‌ها به دست آمده است.

تعیین ترتیب اهمیت هر یک از روش‌های کنترل فساد اداری با استفاده از آزمون فریدمن انجام گرفت که نتایج در جدول شماره ۳ خلاصه شده است.

جدول ۳. رتبه‌بندی روش‌های کنترل فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی از دیدگاه کارشناسان

میانگین رتبه	متغیرهای فرضیه	رتبه	۱۶۵	تعداد نمونه
۷/۴۶	افزایش حقوق کارکنان سازمان	۱	۹۱/۸۹	کای دو
۶/۶۵	جلوگیری از فساد استخدامی	۲		
۶/۱۱	برقراری سیستم‌های کنترل مالی کارآمد	۳		
۶/۰۵	تدوین قوانین و مقررات کارآمد	۴	۹	درجه آزادی
۵/۵۵	آموزش کارکنان در رابطه با فساد اداری	۵	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری
۵/۲۴	سیاست زدایی از نظام اداری	۶		
۵/۲۱	آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات	۷		
۴/۸۵	تشدید و افزایش مجازات‌ها	۸		
۴/۰۱	خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت)	۹		
۳/۸۶	ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد اداری در سازمان	۱۰		

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، مطابق با فرضیه اول تحقیق، نقش وضعیت اقتصادی در بروز و گسترش فساد اداری مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۹۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می باشد. به عبارتی دیگر، از دیدگاه کارشناسان سازمان تربیت بدنی، عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری در این سازمان نقش دارند ($p < ۰/۰۵$). این یافته تحقیق را می توان بدین گونه تبیین کرد که وضعیت اقتصادی کارکنان سازمان تربیت بدنی باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، چرا که کارکنان در صورتی می توانند وقت و نیروی خود را صرف خدمت به سازمان کنند که سازمان هم متقابلاً نیازهای آنان را در ارتباط با هزینه های زندگی تأمین کند. در تأیید این گفته می توان به تحقیقاتی که در این زمینه توسط ریجکهم و ودر^۱ (۱۹۹۷) انجام شده است اشاره کرد که بین وضعیت اقتصادی و احتمال بروز فساد، رابطه معنی داری یافتند.

^۱. Rijnkeghem, V. Weder, B

همچنین تحقیقات انجام شده دیگری از جمله پژوهش‌های نادیم و ساهای^۱ (۱۹۹۶)، فرخ‌سرشت (۱۳۸۳)، خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰)، رفیع‌پور (۱۳۸۴) نیز بر اهمیت عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری تأکید دارند (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱).

با آزمون فرض دوم، نقش ویژگی‌های فرهنگی در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۷۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه مورد تأیید می‌باشد ($p < 0/05$). کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی مواردی از قبیل: درجه خویشتاوندسالاری، عدم پایبندی کارکنان به رعایت موازین شرعی و قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه را از عواملی می‌دانند که به صورت بالقوه می‌توانند زمینه‌های فساد را در بین کارکنان فراهم آورند همچنان که رفیع‌پور (۱۳۸۴) بین سه متغیر اجتماعی (۱- تغییر ارزش‌ها ۲- فرد‌گرایی ۳- عدم پایبندی مذهبی) و

^۱. Nadeem, H. & Sahay

بروز فساد در ایران رابطه معنی‌داری به دست آورد. خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰) نیز در تحقیقات خود روی سازمان‌های دولتی به نتایج مشابهی دست یافتند. هرچند نتایج حاصل از پژوهش هوانگ^۱ (۱۹۹۶) ویژگی‌های فرهنگی را در بروز فساد، تأثیرگذار نمی‌داند (۲۱، ۲۰، ۲۲).

با توجه به احتمال مشاهده شده آزمون در مورد ویژگی‌های سازمانی (۰/۷۰) و بیشتر بودن آن نسبت به احتمال آزمون (۰/۶۰) می‌توان گفت که این عامل، روی بروز فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی نقش دارد ($p < 0/05$). در تبیین این موضوع باید گفت که نبود مواردی از قبیل: مکانیزم‌های کنترل مناسب در سازمان، نظام پاداش کارآمد، امنیت شغلی برای کارکنان و وجود شبکه‌های غیر رسمی، از ویژگی‌های هستند که می‌توانند سازمان تربیت بدنی را در معرض خطر فساد اداری قرار دهند. تحقیقات انجام شده توسط هوانگ (۱۹۹۶)،

^۱. Hwang, K

ماینینگ (۲۰۰۲)، دانیل ماسن (۲۰۰۶)، تانزی^۱ (۱۹۹۸)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) بر نقش ویژگی‌های سازمانی در بروز فساد اداری تأکید دارند (۲، ۱۶، ۹، ۲۲، ۲۰). در مورد کمیّت و کیفیت قوانین و مقررات نیز به عنوان یک عامل فسادزای دیگر می‌توان گفت، با توجه به احتمال مشاهده شده (۰/۷۰) که بیشتر از آزمون احتمال (۰/۶۰) است، این عامل نیز روی بروز فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی نقش دارد ($p < 0.05$). که این موضوع توجه سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران سازمان تربیت بدنی را می‌طلبد تا با تدوین قوانین کارآمد و اجرای مصرانه آنها، نقش فسادزای این عامل را خنثی کنند. قابل ذکر است، کمیّت و کیفیت قوانین و مقررات در بسیاری از مطالعات از جمله ماسن (۲۰۰۶) و ماینینگ (۲۰۰۵) که در سازمان‌های ورزشی انجام شده، به عنوان مهم‌ترین عامل فسادزا در این سازمان‌ها ذکر شده است علاوه بر مطالعات یاد شده، نتایج تحقیقات

^۱. Tanzi, V

هوانگ (۱۹۹۶)، تانزی (۱۹۹۸)، فرخ‌سرشت (۱۳۸۳) با نتایج این یافته، تحقیق همسو است (۲، ۲۲، ۹، ۱۶، ۷).

در مورد نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری می‌توان گفت، که چون احتمال مشاهده شده (۰/۴۰) کمتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، لذا فرضیه صفر را مبنی بر اینکه دلالت بر عدم نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی دارد، تأیید می‌کند ($p > 0/05$). هرچند با توجه به احتمال آزمون دوجمله‌ای این فرضیه تأیید نشد، ولی باید توجه داشت که عدم تأیید این فرضیه، مبنی بر بی‌تأثیر بودن ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری نیست، بلکه می‌توان این موضوع را چنین تفسیر کرد که قدرت تأثیرگذاری این عامل پایین‌تر از نرم تعیین شده برای پذیرش یا رد این فرضیه است و بقیه عوامل را می‌توان بر آن مقدم دانست. وجود روحیه و خصوصیات ورزشی و کار تیمی در کارکنان سازمان تربیت‌بدنی، عاملی است که آن را از دیگر سازمان‌ها مجزا می‌کند و

به نظر می‌رسد این خود دلیلی است که بر خلاف تحقیقاتی که در سازمان‌های غیر ورزشی انجام گرفته است (خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد، ۱۳۸۰؛ هوانگ، ۱۹۹۶) عوامل فردی را در بروز و گسترش فساد اداری مؤثر نمی‌داند (۲۰، ۲۲).

در مورد فرضیه آخر که مرتبط با نقش روش‌های کنترل در کاهش فساد اداری است، باید گفت که چون احتمال مشاهده شده (۰/۸۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، بدین ترتیب فرضیه مورد تأیید می‌باشد ($p < ۰/۰۵$). مطالعات انجام شده توسط مورمان و مک کلوی (۲۰۰۷)، ماسن (۲۰۰۶)، ماینینگ (۲۰۰۵) و زیگلر^۱ (۲۰۰۷) به نقش برخی از روش‌های کنترل فساد در ورزش از جمله: برقراری سیستم‌های مالی کارآمد و تدوین مقررات و قوانین جدید، اشاره می‌کنند (۱۲، ۱۶، ۹، ۲۳). همچنین در بخش غیر ورزشی، هوانگ (۱۹۹۶)، تانزی (۱۹۹۸)، هینچی^۲ (۲۰۰۱)، فرخ سرشت (۱۳۸۳)، خداداد حسینی

^۱. Zeigler, E. F
^۲. Hinchey, T

و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰) و رفیع‌پور (۱۳۸۴) نیز هرکدام به وجود تأثیر کلی یا بخشی از روش‌های کنترل یاد شده در کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی تأکید دارند (۲۱، ۲۰، ۲۴، ۷، ۲، ۲۲).

نتایج حاصل از رتبه‌بندی آزمون فریدمن بیانگر این مطلب است که از دیدگاه کارشناسان، عوامل اقتصادی، سازمانی، فرهنگی، قوانین و مقررات و ویژگی‌های فردی کارکنان به ترتیب می‌توانند از جمله عوامل تأثیرگذار بر بروز فساد در سازمان تربیت‌بدنی باشند که در این میان نقش عامل اقتصادی بسیار پررنگ‌تر به نظر می‌رسد. نکته قابل توجه این است که در بخش روش‌های کنترل نیز افزایش حقوق کارمندان سازمان تربیت‌بدنی به عنوان یکی از روش‌های کنترل یاد شده، اولین رتبه را به خود اختصاص داده است. با توجه به این مطلب که در قسمت عوامل مؤثر بر بروز فساد، وضعیت اقتصادی به عنوان مهم‌ترین عامل معرفی شد، کاملاً منطقی به نظر می‌رسد که بهترین راه پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی می‌تواند توجه

بیشتر به حقوق و مزایای کارکنان باشد. این یافته با نتایج مطالعات ریجچکهم و ودر (۱۹۹۷) ساهای^۱ وهاکو (۱۹۹۶)، فرخ سرشت (۱۳۸۳)، خدادادحسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) و رفیع پور (۱۳۸۴) که سطح درآمد را مؤثرترین عامل در فساد کارمندان دولت می‌دانند، همخوانی دارد (۲۰، ۲۱، ۱۸، ۱۹، ۷).

به طور خلاصه، نتایج این تحقیق از یک طرف موجب شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری گردید و از طرف دیگر، میزان اهمیت هر یک از روش‌های کنترل فساد اداری را از دیدگاه کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران ارزیابی کرد. یافته‌های تحقیق حاضر می‌تواند مدیران و سیاست‌گذاران سازمان تربیت‌بدنی را در برنامه‌ریزی جهت کنترل و جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری و ایجاد سازمانی سرشار از سلامت اداری در راستای اعتلای ورزش کشور یاری رساند.

^۱. Sahay, R

منابع:

۱. ربیعی، علی (۱۳۸۳). «زنده باد فساد». تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
2. Tanzi, V. (1998). "Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures". IMF Staff Papers, NO 45, PP: 559_564.
۳. حبیبی، نادر (۱۳۷۸). «فساد اداری». تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
۴. نجاری، رضا (۱۳۸۰). «علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آنها». تهران: همایش نظام اداری و توسعه، سازمان اداری و استخدامی.
۵. عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۸۳). «فساد اداری»، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
6. [Kurer](#), O. (2002) "Corruption: An alternative approach to its definition and measurement". Political study, Vol. 53, pp: 164-170.
۷. فرخ سرشت، بهزاد (۱۳۸۳). «عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و نقش آن در جلوگیری از توسعه ایران»، فصلنامه علمی - پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۶۰.

8. Graf, J. (2006). "Transparency International Corruption Perceptions Index 2006". Retrieved Jan 7, 2007. from <http://www.transparency.com>.
9. Maennig, W. (2005). "Corruption in International Sports and Sport Management: Forms, Tendencies, Extent and Countermeasures". *European Sport Management Quarterly*, Vol. 5, No. 2, 187_205.
10. Haskayne School of Business. (2007). "Accounting and the global fight against corruption". [www.sciencedirect.com]: *Accounting, Organizations and Society*, NO 32, PP: 513-522.
11. Condon, P. (2001). "Report on corruption in international cricket". Retrieved January 7, 2004, from <http://www.rediff.com/cricket/2001/may/23paul.htm>.
12. McKelvey, S. Moorman, A. (2007). "Bush-Whacked: A Legal Analysis of the Unauthorized Use of Sport Organizations' Intellectual Property in Political Campaign Advertising". *Journal of Sport Management*, 2007, NO 21, PP: 79-82.
13. Maennig, W. (2002). "On the economics of doping and corruption in international sports". *Journal of Sports Economics*, No 4, pp: 61-89.
14. BBC Sport. (2003). "Corruption in cricket". Retrieved January 22, 2004, from http://news.bbc.co.uk/sport1/hi/indepth/2000/corruption_in_cricket/1001394.stm. Bancroft-
15. Bengston, H. (1971). "The Olympic Games in antiquity" Zurich: Laden.
16. Mason, D. S. Thibault, B. Misener, L. (2006). "An Agency Theory Perspective on Corruption in Sport: The Case of the International Olympic Committee". *Journal of Sport Management*, 2006, NO 20, PP: 52-73.
17. Booth, D. (1999). "Gifts of corruption. Ambiguities of obligation in the Olympic movement". *Olympic*, VIII, 43-68.
18. Rijkeghem, V. Weder, B. (1997). "Corruption and the Rate of Temptation: Do Low Wages in the Civil Service Cause Corruption?" IMF Working, PP: 97-103 (Washington: International Monetary Fund).
19. Nadeem, H. and Sahay, R. (1996). "Do Government Wages Cuts Close Budget Deficits? Costs of Corruption," Staff Papers, International Monetary Fund, Vol. 43 (December), pp. 754-758.

۲۰. خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن

(۱۳۸۰). «بررسی فساد اداری و روشهای کنترل آن»،

مجله مدرس، دوره ۵، شماره ۱، صص: ۳۸-۵۳.

ر

۲۱

فیض پور، فرامرزی (۱۳۸۶). "سرطان اجتماعی فساد"،
شرکت سهامی انتشار.

22. Hwang, K. (1996). "administrative corruption in the republic of Korea" university of southern californium doctor of philosophy. Faculty public administrative, NO 3, PP: 55-65.
23. Zeigler, E. F. (2007). "Sport Management Must Show Social Concern as It Develops Tenable Theory". Journal of Sport Management, 2007, NO 21, PP: 297-308. [© 2007 Human Kinetics, Inc].
24. Hinchey, T. (2001). "Scandal in sport: Romanian prostitutes offered to French referees". Retrieved November 22, 2003, from <http://english.pravda.ru/sport/2000/10/11/196.html>.

