

مدیریت ورزشی _ پاییز ۱۳۹۱
شماره ۱۴- ص ص : ۱۲۲- ۱۰۹
تاریخ دریافت : ۲۳ / ۱۲ / ۸۸
تاریخ تصویب : ۰۳ / ۰۷ / ۸۹

عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی

(مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران)

۱. مقصود نجفی کلوری^۱ - ۲. محمود گودرزی - ۳. ابوالفضل فراهانی - ۴. حسن اسماعیلی بیدهندی

۱. کارشناس ارشد دانشگاه تهران، ۲. استاد دانشگاه تهران، ۳. استاد دانشگاه پیام نور

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، مطالعه عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی است که فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران به عنوان مطالعه موردی انتخاب شده است. این تحقیق از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از بعد جمع آوری اطلاعات یک مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق تمامی کارکنان فدراسیون فوتبال بودند (۱۳ نفر) و با توجه به تعداد اندک افراد جامعه کلیه اعضای جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. در این تحقیق برای جمع آوری داده‌ها، از پرسشنامه خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) استفاده شد که پس از تایید روایی و پایایی ($\alpha = 0/87$)، در بین نمونه آماری توزیع شد. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری دو جمله‌ای و فریدمن استفاده شد. با توجه به یافته‌های تحقیق کلیه فرضیه‌های تحقیق تایید شد و نتایج نشان داد که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز و گسترش فساد اداری دارند ($P < 0/05$) و در بین روش‌های مختلف کنترل فساد اداری نیز خصوصی سازی به عنوان مهم‌ترین روش کنترل شناخته شد ($P < 0/05$ ، $Mr = 5/91$).

واژه‌های کلیدی

فساد اداری، فدراسیون فوتبال، روش‌های کنترل.

مقدمه

فساد^۱، مسئله ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه ها و سازمان ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی است. در تاریخ بشر همان اندازه ای که تمدن، سابقه و قدمت دارد، فساد و ارتشا وجود داشته و هم اکنون نیز یکی از مسائل مبتلا به بیشتر کشورهای جهان از جمله ایران است (۳). فساد اداری^۲ نیز به عنوان یکی از عمومی ترین اشکال فساد، پدیده ای است که مرزهای زمان و مکان را نوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه مربوط به جامعه خاصی می شود. در واقع، می توان گفت فساد اداری پدیده ای همزاد حکومت هاست، یعنی از زمانی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین می توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن، به وجود آمده است (۲). در کشور اسلامی ایران، به دلیل برخورداری از فرهنگ اصیل و ریشه دار اسلامی، هر گونه کج روی اداری، امری ضدارزش تلقی می شود. انقلاب اسلامی، با این نگرش که حرکت های ضداخلاقی و ضدانسانی را از جامعه حذف سازد، به بار نشسته است. با وجود این و پس از گذشت بیش از دو دهه، هنوز هم در نظام اداری کشور، با کشف گروه ها و باندهای گوناگون سوء استفاده کننده از اموال عمومی مواجه می شویم. در شرایطی که رشد و نمو این معضلات، مغایر با معیارها و ارزش هایی است که انقلاب اسلامی، با اتکا به آنها به پیروزی رسیده است، وجود این تضادها، از دلایل مهمی است که بررسی و واکاری بیشتر در زمینه عوامل ایجاد سازمان های ورزشی در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه می کنند. این مجموعه مسائل به معضلاتی اشاره داد که اغلب ریشه های آن در خارج از سازمان قرار دارد، ولی آثار آن سازمان ها را متأثر می سازد. این معضلات چالش های پیش روی مدیران هستند که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایش آنها، طبیعتاً کنترل آنها نیز بسیار دشوار است (۷). عوامل گوناگون، در کشورهای مختلف، با روش های متفاوتی بررسی می شوند، اما میتوان جمع بندی تحلیل های مختلف از عوامل ایجاد فساد را عوامل اداری و مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دانست (۷).

1 - Corruption

2 - Administration Corruption

با توجه به تنوع زیاد فعالیت‌ها در زمینه مدیریت ورزشی، تنوع موارد زیادی از فساد را نیز می‌توان مشاهده کرد. ماینیگ^۱ (۲۰۰۵) طی تحقیقی انواع فسادهای انجام گرفته در ورزش (در سازمان، تیم‌ها، داوران و ...) را بررسی و ذکر می‌کردند با مرور زمانی فسادهای انجام گرفته و به ثبت رسیده در ورزش، روند رو به رشدی را در فساد سازمان‌های ورزشی، به ویژه در سال‌های اخیر، در بین مدیران و کارکنان سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی می‌توان مشاهده کرد (۱۱). به نظر او با مرور زمانی فسادهای انجام گرفته می‌توان فساد در ورزش را اغلب به دودسته تقسیم کرد: ۱. تبانی و فساد در مورد نتیجه رقابت (فساد رقابتی) و ۲. تصمیمات و اعمال غیرقانونی افراد و مسئولان ورزشی (فساد مدیریتی). او با بیان علل این فسادها، طرز برخورد مدیران ورزشی را با این گونه فسادها مطرح می‌کند. وی در این تحقیق مهم‌ترین روش‌های کنترل فساد در سازمان‌های ورزشی مانند کمیته بین‌المللی المپیک و فدراسیون‌های بین‌المللی ورزشی (IFS)^۲ را ایجاد قوانین با تعاریف روشن از رفتارهای خلاف قانون، افزایش کنترل‌ها و ایجاد سازوکارهای مشوق مالی برای ورزشکاران و مسئولان ورزشی معرفی می‌کند (۱۱، ۱۰).

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، نقص فلسفه ورزش یعنی رقابت سالم و جوانمردانه، لطمه به شهرت و آوازه سازمان‌های ورزشی، رشته‌های ورزشی و افراد درگیر در ورزش، نقض شایسته‌سالاری و کاهش انگیزه کارکنان سازمان‌های ورزشی و ورزشکاران نوپا، از دست رفتن هواداران، تماشاگران و بینندگان تلویزیونی و در نتیجه از دست رفتن حمایت حامیان مالی و مقامات شهری، اشاره کرد (۱۱).

در این زمینه دانیل ماسن^۳ و همکاران (۲۰۰۶) تحقیقی در کمیته بین‌المللی المپیک^۴ به عنوان سازمان بزرگ ورزشی انجام دادند. وی ذکر می‌کند، 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،

1 - Maennig

2 - International Sport Federations

3 - Mason, Daniel

4 - International Olympic Committee (IOC)

بسیار مؤثر است. نتایج این تحقیق بیان می‌دارد که اصلاح کمیته و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین المللی المپیک، در پیشگیری از بروز فساد در بین اعضای این نهاد بین المللی در این کمیته اصلاح شود. وی تاکید می‌کند باید کمیته‌هایی مستقل، برای شناخت و از بین بردن عوامل فساد در کمیته بین المللی المپیک تشکی شود. حال این امر در فدراسیون فوتبال نیز به عنوان یک سازمان ورزشی در کشورمان می‌تواند اتفاق بیفتد، چه بسا با بدنامی این سازمان در امر فساد، سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی 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 (۱۲). بالدسون^۱ و همکاران (۲۰۰۷) نیز طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بیشتر بازیکنان بسکتبال در دانشگاه‌های آمریکا به دلیل درآمدهای کم و وضعیت اقتصادی ضعیف در معرض فساد و تبانی قرار می‌گیرند (۸). نومراتو^۲ (۲۰۰۹) طی تحقیقی با عنوان «رسانه و فساد در ورزش: یک طرح کلی از مفاهیم جامعه‌شناختی» به بررسی نقش رسانه در فرایند انتشار، نگهداری و کاهش فساد در ورزش با تاکید بر ورزش فوتبال آمریکایی پرداخت. با بررسی چندین نمونه از فسادهای صورت گرفته و منابع آکادمیک موجود، این تحقیق روشن می‌سازد که چگونه رسانه هم می‌تواند به عنوان دشمن و هم به عنوان تسهیل‌کننده فساد در ورزش عمل کند (۱۴).

بررسی تحقیقات داخلی نشان می‌دهد تنها تحقیق انجام گرفته در زمینه فساد در ورزش، تحقیق صفری (۱۳۸۷)، با همین مضمون، در سازمان تربیت بدنی است، که طی آن مهم‌ترین عامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان تربیت بدنی عوامل اقتصادی و بهترین روش کنترل، افزایش درآمد، جلوگیری از فساد استخدامی و سیستم‌های مالی کارآمد ذکر شده است (۶). تحقیقاتی نیز در حوزه‌های دیگر توسط خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) و رفیع پور (۱۳۸۶) انجام گرفت که عوامل اقتصادی، فرهنگی و روابط نامتعارف اجتماعی مهم‌ترین عامل فسادزا در سازمان‌های ایرانی ذکر شدند (۵، ۴).

نمونه‌هایی از فساد اداری را کم و بیش می‌توان در هر سازمانی مشاهده کرد. سازمان‌های ورزشی نیز جزء 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. در این میان، یکی از سازمان‌های غیررسمی و حساس در زمینه ورزش کشور، فدراسیون فوتبال است، که از زیرمجموعه‌های مهم سازمان

1 - Baldson

2 - Numerato, Dino

تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران به شمار می‌رود. به دلیل حساسیت مسئولیت‌های مربوط به این فدراسیون، در زمینه ترویج و گسترش ورزش کشور و به طور ویژه فوتبال و برنامه‌ریزی به منظور برگزاری مسابقات داخلی و خارجی، دردها و دسته‌های مختلف و همچنین، از آنجا که امور مربوط به این فدراسیون، به صورت مستمر، از طرف مردم، از طریق صدا و سیما و جراید، پیگیری می‌شود و اخبار مربوط به آن، مورد علاقه قشر وسیعی از جامعه است، توجه به مقوله فساد و کج روی اداری در این فدراسیون، ضروری به نظر می‌رسد. براین اساس، پژوهش حاضر، برای شناسایی ریشه‌های بروز فساد اداری، از دید کارکنان و مدیران فدراسیون فوتبال، انجام می‌گیرد و در پی پاسخ به این پرسش است که آیا دیدگاه کارکنان فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، عوامل مؤثر (وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های فرهنگی، کمیت و کیفیت قوانین و ویژگی‌های فردی کارکنان) در بروز و گسترش فساد اداری در این سازمان نقش دارند؟ آیا از دیدگاه کارکنان فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، روش‌های کنترل در کاهش فساد اداری در این سازمان نقش دارد؟ اولویت بندی هر یک از عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداری و روش‌های کنترل آن در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، از نظر کارکنان این سازمان چگونه است؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی، هدف از آن بررسی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و تعیین میزان اهمیت هر یک از روش‌های کنترل فساد اداری از دیدگاه کارکنان فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران است. جامعه آماری مورد نظر تمامی کارکنان فدراسیون فوتبال بودند. مراد از «کارکنان»، کارکنان فدراسیون فوتبال هستند که در زمان پژوهش در این فدراسیون مشغول به کار بودند. با توجه به آمار ارائه شده از سوی مدیریت امور اداری این فدراسیون، تعداد کل کارکنان دارای شرایط مذکور، برابر با ۱۳۱ نفر بوده است که با توجه به تعداد اندک افراد جامعه، کلیه اعضای جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. در انجام این تحقیق از طریق مطالعات اسنادی، مبانی نظری مرتبط با موضوع جمع آوری شده و نیز با استفاده از پرسشنامه (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰) با سؤالات بسته پاسخ به دریافت اطلاعات از کارکنان پیرامون موضوع تحقیق و فرضیات آن اقدام شد. پرسشنامه این تحقیق، شامل دو بخش است، بخش اول در قالب ۱۸ سؤال به

بررسی علل فساد اداری می‌پردازد و بخش دوم شامل ۱۰ سؤال، روش‌های کنترل فساد اداری را بررسی می‌کند. با توجه به اینکه تحقیق حاضر، دیدگاه کارکنان را در مورد موضوع تحقیق ارزیابی می‌کند، مقیاس استفاده شده در این تحقیق مقیاس لیکرت پنج طیفی است پس از تدوین و تنظیم پرسشنامه، برای برطرف کردن اشکالات احتمالی مطالعه مقدماتی روز ۳۰ نفر از افراد جامعه صورت گرفت که برخی اصلاحات و نظرهای این افراد نیز در مورد سؤالات و طرح پرسشنامه پس از تایید از سوی استادان اعمال شد. لزوم این تغییرات در پرسشنامه بیشتر به نحوه بیان سؤالات و همچنین در چند مورد حذف برخی عوامل که بیشتر استادان بر روی کم اثر بودن آن اجماع داشتند، مربوط می‌شود. با توجه به این تغییرات و همچنین با توجه به اینکه پایایی و روایی در یک آزمون می‌تواند از موقعیتی به موقعیت دیگر و از گروهی به گروه دیگر متفاوت باشد، موارد مذکور در پرسشنامه پژوهش حاضر ارزیابی شد. پس از تایید روایی و پایایی ($\alpha = 0/87$)، پرسشنامه در بین نمونه آماری توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها به صورت جداول توزیع فراوانی و درصد و رتبه متغیرهای مختلف پژوهش انجام گرفت. 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 دو جمله‌ای استفاده شد. همچنین در رتبه بندی عوامل فسادزا و روش‌های کنترل از آزمون فریدمن استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از تحقیق، در قسمت جمعیت شناختی، نشان داد که تعداد زنان ۱۹ نفر (۱۴/۵۰ درصد) و تعداد مردان ۱۱۲ نفر (۸۵/۵۰ درصد) است. برخی از مهم‌ترین اطلاعات دیگر جمعیت شناختی در جدول ۱ مشخص شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، بالاترین میزان تحصیلات مربوط به طبقه لیسانس (۵۸/۷ درصد) و رشته تحصیلی اکثریت نمونه آماری، رشته تربیت بدنی (۷۶/۳۳ درصد) است.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به نمونه

رشته تحصیلی		سن		تحصیلات	
N	درصد	N	درصد	تعداد	درصد
۱۰۰	۷۶/۳۳	۴۳	۳۲/۸۲	۳۱	۲۴
۱۱	۸/۳۹	۷۱	۴۱/۲۲	۷۷	۵۹
۲۰	۱۵/۲۸	۱۷	۲۵/۹۶	۲۳	۱۷
۱۳۱	۱۰۰	۱۳۱	۱۰۰	۱۳۱	۱۰۰

با استفاده از آزمون دو جمله ای فرضیات شش گانه زیر مورد آزمون قرار گرفت :

۱. وضعیت اقتصادی کارکنان در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۹۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، فرضیه صفر رد می شود. به عبارتی دیگر عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال نقش دارند ($P < ۰/۰۵$).

۲. ویژگی‌های سازمانی در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به احتمال مشاهده آزمون در مورد ویژگی‌های سازمانی (۰/۸۰) و بیشتر بودن آن نسبت به احتمال آزمون (۰/۶۰)، می توان گفت نظر کارکنان بر این اساس است که این عامل در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال نقش دارد ($P < ۰/۰۵$).

۳. ویژگی‌های فرهنگی در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. به وسیله فرضیه سوم این تحقیق نقش ویژگی‌های فرهنگی در بروز و گسترش فساد اداری در فدراسیون فوتبال تحلیل شد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۹۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، فرضیه صفر رد می شود ($P < ۰/۰۵$).

۴. کمیت و کیفیت قوانین و مقررات در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. در مورد کمیت و کیفیت قوانین و مقررات نیز به عنوان یک عامل فسادزای دیگر می توان گفت با توجه به احتمالی مشاهده شده (۰/۸۰) که بیشتر از آزمون احتمال (۰/۶۰) است، از نظر کارکنان این عامل نیز در بروز فساد در فدراسیون فوتبال نقش دارد ($P < ۰/۰۵$).

۵. ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق، در مورد نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری می‌توان گفت احتمال مشاهده شده (۰/۷۰) که بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، فرضیه صفر را رد می‌کند که دلالت بر وجود نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری فدراسیون فوتبال ازدیدگاه کارکنان این سازمان دارد ($P < 0/05$).

۶. روش‌های کنترل در کاهش فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد. با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۸۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، این فرضیه تایید می‌شود. به عبارتی دیگر روش‌های کنترل در کاهش فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران نقش دارد ($P < 0/05$).

جدول ۲ - آزمون فرض‌های تحقیق با استفاده از آزمون دو جمله‌ای

فرضیات	مقدار خطا (α)	سطح معناداری P-Value	احتمال آزمون	احتمال مشاهده شده	تایید یا رد فرضیه
فرضیه اول	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۹۰	رد فرضیه صفر
فرضیه دوم	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۸۰	رد فرضیه صفر
فرضیه سوم	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۹۰	رد فرضیه صفر
فرضیه چهارم	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۸۰	رد فرضیه صفر
فرضیه پنجم	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۷۰	رد فرضیه صفر
فرضیه ششم	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۸۰	رد فرضیه صفر

در رتبه بندی درجه اهمیت پنج فرضیه اول تحقیق با استفاده از آزمون فریدمن نتایج حاصل بیانگر یافته‌هایی است که در جدول ۳ درجه شده است.

جدول ۳ - رتبه بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال

رتبه	میانگین رتبه	درصد رتبه	عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری	تعداد نمونه
۱	۳/۸۲	٪۷۶/۴	ویژگی‌های فرهنگی	۱۱۳
۲	۳/۳۸	٪۶۷/۶	وضعیت اقتصادی	
۳	۲/۵۸	٪۵۱/۶	ویژگی‌های سازمانی	۷۸/۸
۴	۲/۴۸	٪۴۹/۶	قوانین و مقررات	۴
۵	۲/۴۷	٪۴۹/۴	ویژگی‌های فردی کارکنان	۰/۰۰۱

میانگین رتبه * : سوالات مربوط به هر یک از ابعاد و متغیرها براساس مقیاس پنج ارزشی (Max = ۵, min = ۱) توسط کارکنان نمره گذاری شده و میانگین هر یک از ابعاد و متغیرها با تقسیم نمره‌ها بر تعداد آزمودنی‌ها به دست آمده است.

ترتیب اهمیت هر یک از روش‌های کنترل فساد اداری با استفاده از آزمون فریدمن بررسی شد که نتایج در جدول ۴ خلاصه شده است.

جدول ۴ - رتبه بندی روش‌های کنترل فساد اداری در فدراسیون فوتبال

رتبه	متغیرهای فرضیه	میانگین رتبه	تعداد نمونه
۱	خصوصی سازی (کاهش تصدی گری دولت)	۵/۹۱	۱۶۵
۲	تشدید و افزایش مجازات‌ها	۵/۸۵	۷۴/۸۹
۳	ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد اداری در فدراسیون فوتبال	۵/۸۴	
۴	تدوین قوانین و مقررات کارآمد	۵/۷۶	۹
۵	برقراری سیستم‌های کنترل مالی کارآمد	۵/۷۲	
۶	افزایش حقوق کارکنان این سازمان	۵/۶۷	
۷	آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات	۵/۶۶	
۸	سیاست زدایی از نظام اداری	۵/۵۸	سطح معنی‌داری
۹	جلوگیری از فساد استخدامی	۵/۱۳	۰/۰۰۰
۱۰	آموزش کارکنان در زمینه فساد اداری	۳/۸۷	

بحث و نتیجه‌گیری

در آزمون فرضیه اول، با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۹۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، فرضیه صفر رد می‌شود، یعنی از دیدگاه کارکنان فدراسیون فوتبال، عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری در این

سازمان نقش دارند ($P < 0/05$). باید توجه داشت کارکنان در صورتی می‌توانند وقت و نیروی خود را صرف خدمت به سازمان کنند که سازمان هم به طور متقابل نیازهای آنان را در زمینه هزینه‌های زندگی تأمین کند. این یافته با نتایج تحقیق صفری (۱۳۸۷)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، تانزی (۱۹۹۶) همسوست (۴،۶،۱۵). در مورد ویژگی‌های سازمانی با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده آزمون (۰/۸۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، می‌توان گفت به نظر کارکنان این عامل در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال نقش دارد ($P < 0/05$). ایجاد سازوکارهای مشوق مالی برای ورزشکاران و مسئولان ورزشی، یکی از راهکارهایی است که مدیران سازمان‌های ورزشی برای جلوگیری از فساد می‌توانند به آن متوسل شوند. برقراری این سیستم در هر سازمان ورزشی می‌تواند تعهد و انگیزه کارکنان و مسئولان ورزشی آن سازمان را نه تنها در عدم تخلف و انحراف، بلکه در مبارزه با آنها، افزایش دهد، در مورد تحقیقات دیگر باید گفت که تحقیقات هوانگ (۱۹۹۶)، دانیل ماسن^۱ (۲۰۰۶)، تانزی^۲ (۱۹۹۸)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) و صفری (۱۳۸۷) نیز بر نقش ویژگی‌های سازمانی در بروز فساد اداری تأکید دارند و با این یافته تحقیق همخوانی دارند (۴،۶،۸،۹). در مورد فرضیه سوم این تحقیق (نقش ویژگی‌های فرهنگی در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال)، با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۹۰) بیشتر از احتمال آزمون (۰/۶۰) است، فرضیه صفر رد می‌شود ($P < 0/05$). در راستای این یافته باید گفت که وجود بوروکراسی بی کیفیت و غیرایده آل در سازمان می‌تواند نقش عوامل فرهنگی و عرفی جامعه را در سازمان افزایش دهد و به این ترتیب آن سازمان را نسبت به بروز فساد از چنین منابعی مستعدتر کند. به نظر می‌رسد مدیران سازمان‌ها می‌توانند با افزایش تعهد سازمانی در نزد کارکنان، اصلاح فرایند گزینش افراد براساس خط مشی‌های سازمان و همچنین آموزش کارکنان خود در زمینه برخورد صحیح با چنین عوامل فرهنگی و اجتماعی، تأثیر این عوامل در بروز فساد در سازمان خود را کم رنگ تر کنند. یافته‌های این فرضیه با یافته‌های صفری (۱۳۸۷) و رفیع پور (۱۳۸۴) همسوست (۵، ۶). البته یافته‌های حاصل از تحقیقات هوانگ (۱۹۹۶) با این یافته مغایر است (۹).

فرضیه مربوط به کمیت و کیفیت قوانین و مقررات در بروز فساد اداری مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به احتمال مشاهده شده (۰/۸۰) که بیشتر از آزمون احتمال (۰/۶۰) است، از نظر کارکنان این عامل نیز در بروز

1 - Mason, D

2 - Tanzi, V

فساد در فدراسیون فوتبال نقش دارد ($P < 0/05$). وجود قوانین مبهم، پیچیده و ناآشنا برای ارباب رجوع علاوه بر اینکه رابطه بوروکراتیک و تسلط کارکنان و ماموران دولت بر ارباب رجوع می‌شود، افزایش ارتباط بین این دو گروه منجر می‌شود که این شرایط، افزایش بروز فساد اداری در سازمان را اجتناب ناپذیر می‌کند. تدوین قوانین کارآمد و اجرای مصراغه آنها، باید مورد توجه سیاستگذاران و قانونگذاران فدراسیون فوتبال باشد.

با توجه یافته‌های تحقیق، در مورد نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری، می‌توان گفت احتمال مشاهده شده ($0/7$) که بیشتر از احتمال آزمون ($0/60$) است، فرضیه صفر رد می‌شود که دلالت بر وجود نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال از دیدگاه کارکنان این سازمان دارد ($P < 0/05$). اگر سازمان را به صورت یک سیستم در نظر بگیریم، این سیستم از خرده سیستم‌هایی تشکیل شده است که یکی از مهم‌ترین آنها خرده سیستم منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که به طور مستقیم به بعد انسانی مربوط می‌شود، مانند ویژگی‌های شخصیتی و فردی کارکنان، می‌تواند تأثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد. این ویژگی‌ها شامل مواردی مانند آزمندی، فردگرایی و ... است. وجود روحیه و خصوصیات ورزشی و کار تیمی در کارکنان فدراسیون فوتبال عاملی است که آن را از دیگر سازمان‌ها مجزا می‌کند و به نظر می‌رسد این خود می‌تواند عاملی برای از بین بردن این ویژگی‌های فاسازا در کارکنان باشد. این یافته با یافته‌های صرفی (۱۳۸۷) مغایر است (۶).

در مورد روش‌های کنترل نیز چون احتمال مشاهده شده ($0/80$) بیشتر از احتمال آزمون ($0/60$) است، به این ترتیب فرضیه صفر رد می‌شود ($P < 0/05$). به دلیل پیچیدگی فساد اداری، مبارزه با آن باید به صورت مستمر و در درازمدت صورت پذیرد و استفاده از یک راهبرد محدود به چند عامل، گره گشا نخواهد بود. البته در این راستا نباید از یاد برد که تغییر بعضی عوامل نسبت به دیگر عواملی که در بروز فساد مؤثرند، بسیار آسان تر است که می‌توان به این عامل اولویت داد. نتایج حاصل از رتبه بندی آزمون فریدمن بیانگر این است که از دیدگاه کارکنان عوامل فرهنگی، اقتصادی، سازمانی، قوانین و مقررات و ویژگی‌های فردی کارکنان به ترتیب می‌توانند از جمله عوامل تأثیرگذار بر بروز فساد در فدراسیون فوتبال باشند که در این میان نقش عامل فرهنگی بسیار پررنگ تر به نظر می‌رسد. پژوهش‌های مورمان و مک کلوی (۲۰۰۷)، مان (۲۰۰۶)، ماینینگ (۲۰۰۵) و

ویگلر^۱ (۲۰۰۷) به نقش برخی از روش های کنترل فساد در ورزش از جمله برقراری سیستم های مالی کارآمد و تدوین مقررات و قوانین جدید، اشاره می کنند (۱۶، ۱۳، ۱۲). این یافته با نتایج صفری (۱۳۸۷) در سازمان تربیت بدنی همسوست (۶).

در بخش رتبه بندی روش های کنترل فساد اداری، خصوصی سازی از دیدگاه کارکنان به عنوان بهترین روش کنترل فساد اداری تعیین شده است. در تبیین این یافته باید گفت که اولاً مدیران سازمان های دولتی چون نگران سودآوری نیستند، در امور خرید مواد اولیه و فروش محصولات شرکت به تبانی و پورسانت گیری تمایل بیشتری نشان می دهند؛ ثانياً در سازمان های خصوصی علاوه بر نظارت بالا توسط مدیران سطوح بالاتر اصول مدیریت نیز با قوت بیشتری به اجرا در می آید، چرا که هدف اصلی در این سازمان ها شناخت و ارائه خدمات بیشتر و در نهایت سود بیشتر در قبال ارائه این خدمات است. بانک جهانی و صندوق بین المللی پول نیز همواره در خصوصی سازی موجب افزایش هزینه فساد برای افراد مفسد، کاهش تکرار اعمال فسادآمیز و افزایش سلامت اداری در سازمان ها می شود. دومین روش از دیدگاه کارکنان، تشدید و افزایش مجازات هاست که در تایید این یافته باید گفت براساس تئوری گری بکر (۱۹۶۹) در مورد پیشگیری از جرم، جریمه های در نظر گرفته شده برای اعمال فسادآمیز می تواند نقش بسیار مهمی در احتمال وقوع چنین اعمالی داشته باشد. با توجه به این تئوری اگر بقیه شرایط را مساوی و یکسان در نظر بگیریم، افزایش مجازات ها با کاهش اعمال فسادآمیز همراه است. این تئوری بر این موضوع دلالت دارد که ساختار جرایم در نظر گرفته شده برای اعمال فسادآمیز در یک کشور یا سازمان عامل بسیار مهمی در مشخص کردن وسعت فساد در آن کشور یا سازمان است. البته باید این نکته را در نظر داشت با اینکه افزایش سطح جریمه ها حداقل از نظر تئوریک می تواند کاهش فساد را به همراه داشته باشد، ولی جریمه های بسیار سنگین نیز می تواند احتمال فساد را در بین افرادی که مسئول کشف فساد و اجرای جرایم هستند، افزایش دهد، در نتیجه باید با یک اصل منطقی میزان جریمه ها را در مبارزه با اعمال فسادآمیز افزایش داد. مدیران فدراسیون فوتبال باید توجه داشته باشند که ایجاد یک نهاد مستقل در مبارزه با فساد و تدوین قوانین و مقررات کارآمد و همچنین جبران خدمات مناسب کارکنان دولتی، از عوامل مهم کاهش

1 - Zeigler, E.F.

فساد در ادارات دولتی است، کمابینه اگر فاصله بین دستمزدهای بخش خصوصی و دولتی کم باشد، تا حد زیادی از بروز فساد سازمان‌های دولتی جلوگیری کند.

یافته‌های حاصل از تحقیق، تأثیر هر یک از عوامل اقتصادی، فرهنگی، قوانین و مقررات، فردی و سازمانی را تأیید کرد و به کمک آزمون فریدمن به اولویت بندی روش های کنترل فساد اداری در فدراسیون فوتبال پرداختن. این یافته‌ها می‌تواند مدیران و سیاست گذاران فدراسیون فوتبال را در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری به منظور کنترل و جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری در این سازمان و ایجاد سازمانی مملو از سلامت اداری در راستای اعتلای ورزش و فوتبال ایران یاری رساند.

منابع و مأخذ

۱. افشاری، اسماعیل. (۱۳۷۳). "بررسی جلوگیری از فساد مالی ناشی از پورسانت در معادلات توسط مدیران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی. دانشگاه تربیت مدرس.
۲. الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۶). "ارائه یک الگوی نظری برای فساد اداری". اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۵، ص ۴.
۳. حبیبی، نادر. (۱۳۷۸). "فساد اداری". تهران، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
۴. خداداد حسینی، سیدحمید. فرهادی نژاد، محسن. (۱۳۸۰). "بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن". مجله مدرس، دوره ۵، شماره ۱، ص ۳۸-۵۳.
۵. رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۶). "سرطان اجتماعی. فساد". تهران، شرکت سهامی انتشار.
۶. صفری، حمیدرضا. (۱۳۸۷). "مطالعه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۷. عباس زادگان، سیدمحمد. (۱۳۸۳). "فساد اداری". تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

8. Baldson, E & Fong, L., & Thayer, M. (2007). "Corruption in college Basketball? Evidence of Tanking in postseason conference tournaments". *Journal of Sports Economics*, Vol. 8, No. 1; PP:19-38.

9. Hwang, K. (1996). "Administrative corruption in the republic of Korea". *University of Southern California doctor of philosophy. Faculty public administrative*, No. 3, PP:55-65.

10. Maennig, W. (2002). "On the economics of doping and corruption in international sports". *Journal of Sports Economics*, No.4. PP:61-89.

11. Maennig, W. (2005). "Corruption in International sports and sport management : Forms, tendencies , extent and countermeasures". *European Sports Management Quarterly*, Vol. 5, No.2, PP:187-205.

12. Mason, D. Stihbault, 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.

13. McKelvey, S., & Moorman, A. (2007). "Bush-Whacked: a legal analysis of the unauthorized use of sport organization' intellectual property in political campaign advertising". *Journal of Sport Management* , No. 21, PP:79-82.

14. Numerato, Dino. (2009). "The media and sports corruption : An outline of sociological understanding". *International Journal of sport Communication*, 2; PP:261-273.

15. Tanzi, V. (1998). "Corruption around the world : Causes, consequences, scope, and cures". *IMF Staff Papers*, No. 45, PP:559-564.

16. Zeigler, E.F. (2007). "Sport management must show social concern as it develops tenable theory". *Journal of Sport Management* , No. 21, PP:297-3008.
[©2007 Human Kinetics, Inc]