

Research Paper

**Meta-Analysis of Studies of Factors Affecting Corruption
in Iran's Sport Organizations****Mahboob Zaki¹, Mohammad Nasiri²**

1. MSc. in Sport Management, Department of Physical Education, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran
2. Assistant Professor in Sport Management, Department of Physical Education, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran (Corresponding Author)

Received: 2021/04/21

Accepted: 2021/10/13

Abstract

The aim of this study was to meta-analyze the factors affecting corruption in sports organizations in Iran. The research method was meta-analysis. The statistical population included all domestic studies conducted on the factors affecting corruption in sports organizations in the country from 2008 to 2019. From the statistical population, 12 studies that met the inclusion criteria were selected as a research sample through the census method. A total of 45 factors were extracted from the sample research and classified into nine main categories: economic status, organizational characteristics, cultural features, laws and regulations, individual characteristics, causal factors, underlying factors, interfering factors, and other factors, and these entered into meta-analysis process. Hedges g index was used to calculate the effect size. Due to the existence of heterogeneity in the meta-analysis ($p < 0.001$, $df = 44$, $Q = 2915/24$), the results of the random effects model were considered. The average size of the combined effect in the random effects model for the factors influencing corruption in sports was 0.94, which was significant at the level of 0.001, and according to Cohen's classification, the size of the effect is large. The results of Duval and Tweedie methods showed that there is no diffusion bias error. Finally, the results of meta-analysis for subgroups revealed that economic factors with an effect size of 1.51 had the greatest impact on corruption in sport organizations and by solving the economic problems of the employees, most of the corruption can be controlled.

Keywords: Corruption, Sports Organizations, Meta-Analysis.

1. Email: mahboobzaki3@gmail.com

2. Email: Nasiri@iaukhoy.ac.ir



Extended Abstract

Background and Purpose

Corruption means any deviation from the correct and legal ways of performing duties and illegal use of job position, which is a clear trap against the authority of the administrative system all over the world (1). With the formation of small and large sports organizations in recent years and the importance of these organizations and their resources in sports policy, corruption in sports as one of the important branches of corruption, should be considered by the managers and decision makers of these organizations to fight (2). The aim of this study was to meta-analyze the factors affecting the incidence of corruption in sports organizations in the country.

Materials and Methods

The research method was a meta-analysis. The statistical population of the study included all types of studies (dissertations, research projects, and papers) conducted in Iran on the factors affecting the incidence of corruption in sports organizations from 2008 to 2019. All scientific databases in Iran, including Irandoc, Jahad Daneshgahi, Humanities Portal, Magiran, National Library, as well as Google and Google Scholar, were searched freely to determine the published studies. Keywords searched in Internet databases included the terms "corruption in sports organizations". The search results consisted of 168 items. After identifying the research, the screening stage was administered and the study that did not meet the requirements for entering the meta-analysis was discarded. In this first step, all duplicate and unrelated studies were discarded. The sample size of the present study includes 12 studies that were selected from all identified and available researches. In selecting the sample, it was tried to use the studies that have sufficient validity. Having the necessary conditions in terms of methodology (for example, hypothesizing, appropriate research method, sample size, sampling method, measurement tools, validity and reliability of measurement tools, statistical analysis method, and accuracy of statistical calculations) was among the criteria for entrance to meta-analysis study. In addition, the following three main criteria were considered as inclusion criteria: 1. Studies were on corruption in sports organizations; 2. Research hypotheses were tested through experimental or quasi-experimental, semi-experimental and descriptive methods; 3. The necessary information to calculate the effect size is available in any study. CMA2 and SPSS softwares were used to analyze the collected data separately. CMA2 software was used to calculate the effect size and combination of probabilities, and SPSS software was used to obtain the frequency, percentage and comparison of the mean obtained from the effect size of the groups.



Findings

By using meta-analysis method, the results of all studies can be turned into a standard index. Cohen D index was designated as the effect size index (3, 4). The results showed that the overall effect size under the fixed model with Cohen D index is 0.20 and under the random effects model is 0.94. The corresponding z values for both models are 13.15 and 7.25, respectively, both of which are significant at the level of 0.0001. The classification provided by Cohen is commonly used to interpret effect size values. According to the result obtained for index D in the present study in the model of random effects (0.94) and fixed (0.20), we see a large and small effect size in the studies respectively. Therefore, it can be concluded that in general, the factors studied by researchers have been significantly effective in corruption in sports organizations and the impact is evaluated to be large based on Cohen's classification.

After calculating the mean effect size, using the results of Cochran Q test and I squared, a heterogeneity in the effect sizes was investigated. The results of Cochran's Q test ($Q = 2915.24$, $df = 44$, $p < 0.0001$) and I squared (98.49) showed the existence of heterogeneity in the size of the research effect. This result reveals that the studies included in the meta-analysis are not homogeneous and the assumption of homogeneity between the studies is rejected. Therefore, the role of moderating variables can be studied. Given that the number of hypotheses extracted from the 12 main studies is 45, so the heterogeneity of the results is natural, and on the other hand, the multiplicity of factors examined for the incidence of corruption in sports organizations is another reason for this heterogeneity. 45 factors were extracted from the sample research and classified into nine main categories: economical, organizational, cultural, laws, individual, causal, underlying, interfering and other factors and entered into meta-analysis process. The table 1 shows the effect size of each of the multiple independent variables, using the random effects method.

Table 1- Effect size of independent variables

Factor code	Type of factor or variable	number	Effect size	Lower limit	Upper limit	Z	P
1	economical	8	1.510	1.045	1.075	6.807	0.001
2	organizational	9	1.061	0.594	1.528	4.451	0.001
3	cultural	5	0.329	0.279	0.937	1.061	0.289
4	laws	5	0.261	0.319	0.840	0.882	0.378
5	individual	6	0.190	0.578	0.957	0.185	0.628
6	Other factors	6	1.334	0.317	2.350	2.572	0.001



As the results of the table above show, economical factors with an effect size of 1.510, other factors with an effect size of 1.334, and organizational factors with 1.061 effect size have the highest effect size among the effective variables.

Conclusion

The results show that economical, other factors and organizational factors have effect size of 1.510, 1.334 and 1.061 on incidence of corruption. Employees can devote their time and energy to serving the organization if the organization reciprocally meets their needs in relation to the cost of living and non-provision of living expenses exposes employees to economic corruption. It is suggested that the managers of sports organizations address the economic problems of the employees of their work priorities, because solving the economic problems of the employees will increase their morale and this will also increase the productivity of the employees in the organization. Besides, the increase of salaries and annual benefits commensurate with the inflation of society helps to eliminate the corruption. The more unfavorable the economic situation of the employees of sports organizations, the greater the possibility of corruption in them (5, 6).

References

1. Abbas Zadegan, S. M. (2004). Corruption. Tehran: Cultural Research Office. (in Persian).
2. Maennig, W. (2005). Corruption in international sports and sport management: Forms, tendencies, extent and countermeasures. *European Sport Management Quarterly*, 5(2), 187- 205.
3. Hooman, H. A. (2013). A practical guide to meta-analysis in scientific research. Tehran: SAMT. (in Persian).
4. Gorbanizadeh, V., & Hasan Nangir, T. (2014). Meta-analytical application guide with CMA 2 software. Tehran: Jameshenasan Publication. (in Persian).
5. Goodarzi, M., Ghorbani, M., Poursoltani, H., & Safari, H. (2011). Study of factors affecting the emergence and growth of administrative corruption and its control methods in sports organizations of Iran. *Sport Management Studies*, 10, 39-56. (in Persian).
6. Safari Jafarloo, H., Goodarzi, M., Sajadi, N., Ghorbani, M., & Darabi, H. (2009). Studying the effective factors on emergence and growth of administrative corruption and administrative corruption control approaches among Physical Education Organization of IR Iran expert's point of view. *Sport Management Studies*, 25, 81-94. (in Persian).



فرا تحلیل مطالعات عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی ایران

محبوب ذکی^۱، محمد نصیری^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران
۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران (نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف فراتحلیل عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی کشور انجام شد. روش پژوهش از نوع فراتحلیل بود. جامعه آماری همه پژوهش‌های داخلی انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر ایجاد فساد در سازمان‌های ورزشی کشور در بازه زمانی ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۸ بود. از بین جامعه آماری، ۱۲ پژوهش که ملاک‌های ورود به فراتحلیل را داشتند، از طریق روش سرشماری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. تعداد ۴۵ عامل از پژوهش‌های نمونه پژوهش استخراج شد و در نه طبقه عمده شامل وضعیت اقتصادی، ویژگی سازمانی، ویژگی فرهنگی، قوانین و مقررات، ویژگی‌های فردی، عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و سایر عوامل دسته‌بندی شده و در فرایند فراتحلیل وارد شدند. برای محاسبه اندازه اثر از شاخص g هجز استفاده شد. با توجه به وجود ناهمگونی در فراتحلیل ($Q = 2915/24$, $df = 44$, $p < 0/001$) نتایج مدل اثرات تصادفی مدنظر قرار گرفت. میانگین اندازه اثر ترکیبی در مدل اثرات تصادفی برای عوامل مؤثر در ایجاد فساد در ورزش برابر با ۰/۹۴ شد که اندازه اثر در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود و طبق طبقه‌بندی کوهن، اندازه اثر بزرگ محسوب شد. نتایج روش دوال و تویدی حاکی از آن بود که خطای سوگیری انتشار وجود نداشت. در نهایت نتایج فراتحلیل برای گروه‌های فرعی نشان داد که عوامل اقتصادی با اندازه اثر ۱/۵۱ بیشترین تأثیر را بر ایجاد فساد در ورزش داشت و با رفع مشکلات اقتصادی کارکنان می‌توان بخش بیشتری از فساد اداری را کنترل کرد.

واژگان کلیدی: فساد، سازمان‌های ورزشی، فراتحلیل.

مقدمه

1. Email: mahboobzaki3@gmail.com
2. Email: Nasiri@iaukhoy.ac.ir



فساد^۱ یکی از پدیده های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل های اولیه حکومت وجود داشته است و عاملی مهم در ایجاد آسیب و ضرر به سیاست ها و منافع عمومی تلقی می شود (عظیمی، عطا فر و شائمی بزرگی، ۲۰۱۱، ۶۲). در سال های اخیر، به ویژه از دهه ۹۰ میلادی تاکنون، پدیده ای به نام «فساد» به طور عمده توجه جهانیان را به خود جلب کرده است. در کشورهای کوچک و بزرگ توسعه یافته یا در حال توسعه، چه دولت هایی بوده اند که به دلیل اتهام به فساد شکست خورده اند و چه مدیرانی برکنار شده اند (تانزی^۲، ۱۹۹۸، ۵۶۱)؛ در نتیجه این تحولات، فساد از حساسیت بسیار زیادی برخوردار شده است و دولت ها به دلیل مشروعیت سیاسی ناچار هستند به این مسئله توجه کنند (ربیعی، ۲۰۰۴، ۱۹). به طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی خوب هم می تواند درگیر فساد شود (لی و گوون^۳، ۲۰۱۳، ۲۸۹).

به اعتقاد بیشتر متفکران، فساد یک بیماری انکارناپذیر در همه حکومت هاست و مختص به یک قاره، منطقه یا گروه قومی خاص نیست و فساد در رژیم های سیاسی دموکراتیک و دیکتاتوری، اقتصادهای سوسیالیستی، سرمایه داری و فئودال نیز یافت می شود و اقدامات فسادآمیز به زمان حال مربوط نیست؛ بلکه تاریخ آن به قدمت جهان است؛ از این رو قدمت فساد به اندازه قدمت مفهوم دولت است. در واقع، هر جا قدرت و ثروت متمرکز می شود و هر جا دولتی وجود دارد، فساد نیز وجود دارد (حیدری، محمدی و نجفی، ۲۰۱۵، ۱۱)، اما واقعیت این است که امروزه این پدیده در مقایسه بین دو دسته کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، در بین کشورهای دسته دوم بیشتر و شایع تر است و بیشتر مطالعات و بررسی هایی که درباره فساد انجام شده اند، به نوعی به این کشورها مربوط می شوند. این کشورها اغلب از ساخت سیاسی به شدت متمرکز عشیره ای و غیردموکراتیک برخوردار هستند. از نشانه های فساد در کشورهای در حال توسعه می توان به موارد زیر اشاره کرد: تمرکز شدید و بسیار ناکارآمد قدرت سیاسی، سوءاستفاده مقامات دولتی از قدرت سیاسی، سوءمدیریت، سیاسی بودن تخصیص منابع، نظام سیاسی-اقتصادی مبتنی بر افراد، اقتصادهای به شدت تنظیم شده توسط بوروکرات ها، اطلاعات ناقص، نبود تقارن شدید اطلاعات، قوانین ضعیف و ناکارآمد، عقب ماندگی و ناکارآمدی فناوری نظارت و نظام انگیزشی مخدوش (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۲۰۰۱، ۳۹). پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهم ترین موانع پیشرفت جامعه مطرح شده است. این پدیده آسیب های جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت

1. Corruption
2. Tanzi
3. Lee & Guven



چرخ توسعه جامعه ایجاد می‌کند و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌کند (زاهدی، محمدنبی و شهبازی، ۲۰۰۹، ۳۵). امروزه نیز با شکل‌گیری انواع سازمان‌ها و ادارات برای تأمین نیاز افراد، شاهد ناپهنجاری‌های سازمانی و به‌اصطلاح «فساد اداری» به‌مثابه شکل جدیدی از انحراف‌های اجتماعی در قالب‌های مختلف هستیم (حسن‌دوست فرخانی و یزدان‌پناه، ۲۰۱۳، ۳۶).

فساد اداری، به‌عنوان یکی از عمومی‌ترین شکل‌های فساد، پدیده‌ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده است و با این ویژگی نه به زمان خاصی و نه به جامعه خاصی تعلق دارد. درواقع، فساد اداری پدیده‌ای همزاد دولت است. از زمانی که فعالیت‌های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز مانند جزئی جدایی‌ناپذیر از متن سازمان ظهور کرده است؛ بنابراین می‌توان 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 (طالقانی، طباطبائی و غفاری، ۲۰۱۴، ۲۳۷).

فساد اداری به‌عنوان یکی از انواع یادشده فساد، به معنی هرگونه انحراف از شیوه‌های صحیح و قانونی انجام‌دادن وظایف و استفاده نامشروع از موقعیت شغلی است (عباس‌زادگان، ۲۰۰۴، ۲۴) که در سراسر جهان، دامی آشکار در برابر اقتدار نظام اداری محسوب می‌شود. فساد در نظام اداری اغلب کشورها، موجب آسیب‌رسانی جدی به توسعه شده و در کشورهای در حال توسعه، اهمیت کنترل آن کاملاً برای سیاست‌مداران و مردم آن کشورها آشکار شده است (کورر، ۲۰۰۲، ۱۶۵). طبق تعریف بیان‌شده در فرهنگ وبستر، فساد پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محول‌شده پرداخت می‌شود (افضلی، ۲۰۱۲، ۲۳۶). فساد اداری که یکی از شکل‌های انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم‌بندی انحراف‌ها، ذیل انحراف‌های سازمانی یقه‌سفیدان قرار می‌گیرد، در مجموع به رفتاری گفته می‌شود که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند. فساد اداری تنها به یک کشور و نظام خاص اجتماعی محدود نیست و در تمام نظام‌ها و تمام دوره‌های زمانی مشاهده شده است (یزدان‌پناه، حسن‌دوست فرخانی، بوستانی و رضایی، ۲۰۱۲، ۳۴). فساد در ورزش موضوع تازه‌ای نیست. اولین موارد ثبت‌شده از فساد در ورزش به اولین دوره‌های المپیک می‌رسد. همچنین در این دوران، مواردی از فساد در مدیریت ورزش و در میان برگزارکنندگان مسابقات ورزشی ثبت شده است

1. Kurer



(مینیک^۱، ۲۰۰۵، ۱۸۸). 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 به‌عنوان یکی از شاخه‌های مهم فساد در ورزش، مانعی بزرگ و سد راه کارایی و اثربخشی این سازمان‌هاست و این خود دلیلی است که مدیران و تصمیم‌گیرندگان این سازمان‌ها را بر آن می‌دارد تا با این معضل مبارزه کنند (مینیک، ۲۰۰۵، ۱۸۹). فساد اداری در ورزش، رفتاری است که توسط مدیران، داوران، مسئولان و کارکنان سازمان‌های ورزشی به‌صورت آگاهانه بروز داده می‌شود و طی آن این افراد، وظایف مختص به خود را به‌گونه‌ای اجرا می‌کنند که کاملاً یا تا اندازه‌ای با اهداف و ارزش‌های اخلاقی باشگاه، سازمان، انجمن یا رشته ورزشی مغایرت دارد (وایت و آلن^۲، ۲۰۰۳، ۳۲).

پژوهش‌های متعددی در زمینه علل بروز فساد و کنترل آن در سازمان‌های ورزشی در داخل کشور انجام شده‌اند. بعضی از پژوهشگران عوامل اقتصادی را عامل اصلی بروز فساد ذکر می‌کنند (صفری جعفرلو، گودرزی، سجادی، قربانی و دارابی، ۲۰۰۹، ۸۸؛ گودرزی، قربانی، پورسلطانی و صفری، ۲۰۱۱، ۴۸؛ رزم‌آرا، یکتایار و نظرویی، ۲۰۱۵، ۹) و برخی از پژوهشگران عوامل سازمانی را عامل اصلی بروز و گسترش فساد در سازمان‌های ورزشی ذکر می‌کنند (شفیعی، همتی‌نژاد و پرواز، ۲۰۱۸، ۱۱۸؛ زارع، حیدری‌نژاد و شتاب بوشهری، ۲۰۱۶، ۵۱؛ رزاقی، رضانی‌نژاد و مهرابی، ۲۰۱۴، ۴۸). نجفی کلوری، گودرزی، فراهانی و اسماعیلی بیدهندی (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر بروز فساد در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران» نشان دادند که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز فساد اداری دارند و خصوصی‌سازی مهم‌ترین ابزار کنترل فساد اداری است. منصوری، رضایی، سجادی و محمدی (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های فساد مالی در سازمان‌های ورزشی کشور» نبود شفاف‌سازی و ضعف قوانین و مقررات را به‌عنوان دو شاخص مهم فساد مالی ذکر کردند. شفیعی و افروزه (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان دادند که متغیرهای مدیریتی-اداری و آموزشی-تربیتی بیشترین تأثیر را در بروز فساد در فوتبال دارند و بدترین شکل فساد از دیدگاه بازیکنان، مربیان، داوران، کادر فنی و مدیریتی و اصحاب‌رسانه را تبانی و از دیدگاه اعضای آکادمی فوتبال، تحصیل مال از طریق نامشروع ذکر می‌کنند. زارع، انصاری و فلاح کاظمی (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر سلامت اجتماعی بر کنترل فساد اداری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس» نشان دادند که کارکنان با سلامت اجتماعی بیشتر، کمتر در معرض فساد اداری هستند

1. Maennig
2. Waite & Allen



و ترفیع سلامت اجتماعی کارکنان می‌تواند مؤثرترین راه کنترل فساد اداری مدنظر قرار گیرد. دهقان بنادکی، خبیری، حسینی، عبداللهی و قنبری (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند که بین روابط سیاسی و فساد اداری با برون‌سپاری اماکن ورزشی شهرداری تهران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین محمودی، هنری، یونسی و شهلائی باقری (۲۰۱۸) نشان دادند که شکاف قوانین، انگیزه مالی، کارکرد نامناسب رسانه‌ها، تضعیف مجامع تصمیم‌گیری، ضعف قوانین نقل و انتقالات، فقدان معیارهای رفتاری و شفاف‌نبودن فرایندها به‌عنوان عوامل زمینه‌ای و تداخل وظایف، نبود اراده فسادستیزی و نبود هماهنگی به‌عنوان عوامل مداخله‌گر، بیشترین تأثیر را بر بروز فساد اداری در صنعت فوتبال ایران دارند. قربانی، محمدی و زارعیان (۲۰۱۹) نشان دادند که عوامل مؤثر در بروز فساد ورزشی ایران، عوامل سیاسی، ساختاری، اجتماعی-فرهنگی و اقتصادی است. آن‌ها راهکارهای مقابله با فساد ورزشی را راهکارهای قانونی، توسعه فناوری اطلاعات، توسعه دانش و آگاهی و توسعه مسئولیت اجتماعی ذکر کردند. زارع، حیدری‌نژاد و شیرالی (۲۰۱۶) نشان دادند که رسانه‌های جمعی بیشترین نقش را در کنترل فساد با ارتقای شفافیت فعالیت انجام می‌دهند و این شفافیت موجب افزایش مشارکت شهروندان و اطمینان از حقوقشان در نحوه اداره سازمان‌های ورزشی می‌شود. نجفی کلوری، حامی، شجاعی و باقریان فرح‌آبادی (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر فساد مالی در صنعت ورزش ایران» به این نتیجه رسیدند که عوامل مدیریتی، حقوقی و ماهیتی به‌عنوان مقولات شرایط علی و عملکرد سیاسیون، دولت و حاکمیت و ساختار به‌منزله شرایط بستر و مقوله‌های رانت، دلالتی، لابیگری، رسانه و عوامل انگیزشی به‌منزله شرایط مداخله‌گر هستند. مینینگ (۲۰۰۵) در پژوهشی انواع فسادهای انجام‌شده در ورزش (در سازمان، تیم‌ها، داوران و...) را بررسی کرد و با مرور زمانی فسادهای انجام‌شده و ثبت‌شده در ورزش اظهار کرد که روند روبه‌رشد در فساد سازمان‌های ورزشی، به‌ویژه در سال‌های اخیر، در میان مدیران و کارکنان سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی را می‌توان مشاهده کرد. وی روش‌های کنترل فساد در ورزش را به سه دسته کاهش انحصار در ورزش، کاهش حاشیه امنیت و قدرت پنهان‌کاری و افزایش پاسخ‌گویی تقسیم کرده است. مینینگ (۲۰۰۵) مهم‌ترین روش‌های کنترل فساد در سازمان‌های ورزشی مانند کمیته بین‌المللی المپیک و فدراسیون‌های بین‌المللی ورزشی را وضع قوانینی با تعریف‌های روشن از رفتارهای خلاف قانون، افزایش کنترل‌ها و ایجاد سازوکارهای مشوق مالی برای ورزشکاران و مسئولان ورزشی معرفی کرد.



در زمینه فساد اداری، میسون، تیبولت و میسینر^۱ (۲۰۰۶) پژوهشی در کمیته بین‌المللی المپیک به‌عنوان یک سازمان ورزشی بزرگ انجام دادند. آن‌ها معتقدند هنگامی که فساد مالی و اداری در میان اعضای این سازمان مشخص می‌شود و رسانه‌ها همگی توجه خود را بر آن متمرکز می‌کنند، حامیان مالی نگران می‌شوند که مبادا بدنامی کمیته بین‌المللی المپیک دامن آن‌ها را نیز بگیرد و این امر در کاهش حمایت آن‌ها از جنبش المپیک بسیار مؤثر است؛ در نتیجه، زیان‌هایی برای کمیته بین‌المللی المپیک و جنبش المپیک به همراه دارد. نتایج این پژوهش بیان می‌کند که اصلاح کمیته و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین‌المللی المپیک برای پیشگیری از وقوع فساد در بین اعضای این نهاد بین‌المللی باید اصلاح شود. هاوانگ^۲ (۲۰۱۶) اظهار کرد که بروز فساد و اداری در سازمان‌های ورزشی به عوامل فردی، سازمانی و گروهی وابسته است. بروکس، عالیم و باتن^۳ (۲۰۱۳) ذکر کردند که فساد در ورزش در سراسر دنیا وجود دارد. به باور آن‌ها، فساد اداری در رشته‌های مختلف از جمله فوتبال، کریکت، اسب‌سواری و... بیشتر دیده می‌شود. فساد در عرصه ورزش و سازمان‌های ورزشی، پیامدهای ناخوشایند دارد: ۱- فساد می‌تواند سلطه سرمایه‌داری در ورزش را افزایش دهد، ۲- رواج فساد در ورزش و سازمان‌های ورزشی باعث می‌شود فلسفه ورزش که رقابت سالم و جوانمردانه برای پیروزی و موفقیت است، نقض شود، ۳- فساد، شایسته‌سالاری 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، ۵- فساد به ازدست‌رفتن حمایت حامیان مالی و مقامات شهری منجر می‌شود (مینینگ، ۲۰۰۵؛ مک‌کلوی و مورمان^۴، ۲۰۰۷).

بنابراین با شناخت عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی و کنترل آن‌ها می‌توان در جهت شناخت و مقابله با این عوامل بهتر عمل کرد. در این پژوهش فراتحلیلی با بررسی و تحلیل چندین مقاله که درباره بروز فساد در سازمان‌های ورزشی و کنترل آن نوشته شده است، به شناخت هر چه بیشتر و بهتر این عوامل می‌پردازیم.

در فراتحلیل ابتدا اطلاعات از منابع اولیه استخراج می‌شود، سپس با استفاده از روش‌های آماری با یکدیگر ترکیب می‌شود و سرانجام، کل جدید به دست می‌آید. در روش‌های فراتحلیل، پژوهشگر

1. Mason, Thibault & Misener
2. Hwang
3. Brooks, Aleem & Button
4. McKelvey & Moorman



ویژگی‌ها و داده‌های پژوهش‌های قبلی را به شکل کمی ثبت می‌کند و بعد با ترکیب نتایج پژوهش‌های قبلی به نتیجه کلی می‌رسد (هومن، ۲۰۱۳، ۲۸). مشکل دیگر این است که نتایج برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه بروز فساد در سازمان‌های ورزشی، کاملاً همسو نیست؛ به این دلیل، بررسی آن‌ها و مقایسه نتایج با یکدیگر به دلایلی دشوار و محال است. تفاوت در روش‌های پژوهش گوناگون و ابزارهای اندازه‌گیری متفاوت موجب می‌شود که پژوهشگر نتواند یافته‌ها را به‌درستی مقایسه کند و در این حالت پژوهشگر ممکن است نیاز داشته باشد که فرایند بازنگری تصحیح شود؛ چراکه مطالعه پژوهش‌های قبلی به شکل کیفی اشکال‌هایی دارد؛ برای نمونه باید گفت این روش‌ها ذهنی هستند و پژوهشگر به بررسی پژوهش‌های قبلی با توجه به ملاک‌های ذهنی خود می‌پردازد؛ دوم اینکه پژوهشگر در انتخاب نوع ویژگی‌ها و نکات دچار مشکل می‌شود؛ بنابراین به روشی منظم همچون روش فراتحلیل نیاز است تا با استفاده از نتایج پژوهش‌های قبلی، آن‌ها را تفسیر و ارزش‌یابی کند و نتیجه کلی به دست آید؛ بنابراین فراتحلیل مجموعه‌ای از روش‌های آماری است که برای یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های آزمایشی و همبستگی که هر کدام به‌طور مستقل درباره موضوعی یکسان انجام گرفته‌اند، به کار می‌رود و پیش‌فرض این است که هر کدام از پژوهش‌ها برآورد متفاوتی از پارامترهای جامعه و روابط بین متغیرها را نشان می‌دهند که با تجزیه و تحلیل این یافته‌ها، برآورد دقیق‌تری از جامعه به دست می‌آید (هومن، ۲۰۱۳، ۳۱). با توجه به اهمیت بحث بروز فساد در سازمان‌های ورزشی، پژوهش‌های نسبتاً زیادی در این زمینه انجام شده‌اند؛ با این حال، نتایج پژوهش‌های انجام‌شده گاهی هماهنگ و یکدست نیست؛ همچنین میزان اندازه اثر هر یک از متغیرهای فساد در سازمان‌های ورزشی مشخص نیست؛ به همین دلیل پژوهش حاضر درصدد است با استفاده از روش مرور نظام‌مند و فراتحلیل وضعیت کلی پژوهش در این زمینه و میزان اثر هر کدام از عوامل را بررسی کند تا از طریق ترکیب و مقایسه مطالعات منفرد، نتایج کلی و مملوس‌تری در این زمینه حاصل شود؛ بنابراین با توجه به آمارهای موجود و گاهی نتایج غیرهمسو در پژوهش‌های قبلی و از همه مهم‌تر، نبود فراتحلیل‌هایی در زمینه بررسی دلایل و عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی کشور و کنترل آن، اهمیت و ضرورت پژوهش کردن در این زمینه آشکارتر می‌شود.

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش همه پژوهش‌های انجام‌شده (پایان‌نامه‌ها، طرح‌های پژوهشی و مقالات) در داخل ایران در زمینه عوامل مؤثر در بروز فساد در سازمان‌های ورزشی ایران از سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۸



بود. برای انتخاب پژوهش‌های مدنظر، همه بانک‌های اطلاعات علمی ایران شامل ایران‌داک، سایت جهاد دانشگاهی، پرتال علوم انسانی، سایت مگ‌ایران، کتابخانه ملی و همچنین سایت‌های گوگل و گوگل اسکولار جست‌وجو شدند. کلیدواژه‌های جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی اینترنتی، اصطلاحات «فساد در ورزش» و «فساد در سازمان‌های ورزشی ایران» بودند. نتیجه جست‌وجو ۱۶۸ پژوهش بود. در انتخاب حجم نمونه نهایی سعی شد، از پژوهش‌هایی استفاده شود که اعتبار کافی دارند. پس از شناسایی پژوهش‌ها مرحله غربالگری انجام شد و پژوهش‌هایی که شرایط ورود به فراتحلیل را نداشتند، کنار گذاشته شدند. در این مرحله، نخست همه پژوهش‌های تکراری و غیرمرتبط کنار گذاشته شدند. منظور از پژوهش‌های تکراری پژوهش‌هایی هستند که با یک عنوان و توسط همان پژوهشگران در سایت‌های مختلف ذکر شده بودند یا اینکه یک پژوهش مشابه هم به صورت پایان‌نامه و هم به صورت مقاله بود که به دلیل اعتبار بیشتر مقاله‌ها، داده‌های این نوع سند علمی در فراتحلیل قرار داده شد. منظور از پژوهش‌های غیرمرتبط، آن دسته از پژوهش‌هایی هستند که معیارهای لازم را برای ورود به فرایند فراتحلیل از نظر روش‌شناسی (برای مثال، فرضیه‌سازی، روش پژوهش مناسب، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، روش تحلیل آماری و صحیح بودن محاسبات آماری) نداشتند. همچنین سه ملاک اصلی زیر برای وارد کردن پژوهش‌ها به فراتحلیل مدنظر قرار گرفت: ۱- پژوهش‌ها درباره علل بروز فساد در سازمان‌های ورزشی ایران باشد، ۲- پژوهش‌ها و فرضی‌های آزمون‌شده از طریق روش آزمایشی یا شبه‌آزمایشی، نیمه‌تجربی و توصیفی انجام شده باشند، ۳- اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر در هر پژوهشی موجود باشد. پس از حذف پژوهش‌های تکراری و غیرمرتبط، تعداد پژوهش‌ها به ۲۷ تا کاهش یافت. در نهایت، ۱۵ مورد از این پژوهش‌ها با وجود اینکه پژوهش‌های جامع و مرتبط با موضوع پژوهش بودند، به دلیل نبود شاخص‌های آماری لازم برای محاسبه اندازه اثر کنار گذاشته شدند و حجم نمونه نهایی پژوهش به ۱۲ پژوهش کاهش یافت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده، به صورت جداگانه از نرم‌افزار فراتحلیل (سی‌ام‌ای نسخه دو^۱) و اس‌پی‌اس‌اس^۲ استفاده شد. از نرم‌افزار فراتحلیل برای محاسبه اندازه اثر و ترکیب احتمالات و از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس برای به دست آوردن فراوانی و مقایسه میانگین‌های به دست آمده از اندازه اثر گروه‌های ذکر شده در فرضیه‌ها و سؤال‌های پژوهش استفاده شد.

1. Comprehensive Meta Analysis (CMA2)
2. SPSS



نتایج

نتایج توصیفی

در این بخش، نخست ویژگی‌های نمونه پژوهش که پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه بروز فساد در سازمان‌های ورزشی ایران است، ارائه شده است. به دلیل زیادبودن مشخصات پژوهش‌های قبلی، اطلاعات لازم در دو جدول نشان داده شده است. بعد از مطالعه دقیق ۱۲ پژوهش مدنظر برای این پژوهش فراتحلیل، مشخصات کتاب‌شناختی پژوهش‌ها شامل کد پژوهش، عنوان، نام پژوهشگران و سال چاپ پژوهش در جدول شماره یک ارائه شده است.

جدول ۱- مشخصات کتاب‌شناختی پژوهش‌های واردشده در فراتحلیل

Table 1- Bibliographic Characteristics of the Research Entered in the Meta-Analysis

سال چاپ Publication Year	عنوان پژوهش و نام پژوهشگران Research Title and Name of Researchers	کد پژوهش Research Code
2009	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، محمود گودرزی، نصراله سجادی، محمدحسین قربانی، حجت‌اله دارابی)	1
2011	مطالعه عوامل مؤثر بر وقوع و رشد فساد اداری و ادراک‌شده و روش‌های کنترل آن در سازمان‌های ورزشی ایران (محمود گودرزی، محمدحسین قربانی، حسین پورسلطانی، حمیدرضا صفری)	2
2012	عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی ایران (مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران) (مقصود نجفی کلوری، محمود گودرزی، ابوالفضل فراهانی، حسن اسماعیلی بیدهندی)	3
2018	تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری مالی در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی استان گیلان) (شهرام شفیعی، مهرعلی همتی‌نژاد، یوسف پرواز)	4
2018	بررسی ابعاد مؤثر بر فساد اداری در فوتبال (محمدابراهیم رزاقی، رحیم رضانی‌نژاد، قاسم مهرابی)	5



ادامه جدول ۱- مشخصات کتاب‌شناختی پژوهش‌های وارد شده در فراتحلیل

Table 1- Bibliographic Characteristics of the Research Entered in the Meta-Analysis

سال چاپ Publication Year	عنوان پژوهش و نام پژوهشگران Research Title and Name of Researchers	کد پژوهش Research Code
2018	شناسایی و تبیین مؤلفه‌های مؤثر در بروز فساد در فوتبال ایران (شهرام شفیعی، حکیمه افروزه)	6
2015	اعتباریابی و رواسازی پرسشنامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن در سازمان‌های ورزشی (علیرضا زارع، صدیقه حیدری‌نژاد، سیده‌ناهدید شتاب بوشهری)	7
2019	رابطه روابط سیاسی و فساد اداری با بیرون‌سپاری اماکن ورزشی شهرداری تهران (سیدامین دهقان، محمد خبیری، میرابراهیم حسینی، سیدمجید عبداللهی، مهدی قنبری)	8
2019	تبیین الگوی کمی عوامل بروز فساد در صنعت فوتبال ایران (حبیب هنری، احمد محمودی)	9
2016	بررسی اثر عوامل کلان بر فساد در فوتبال ایران از طریق میانجی‌های فردی و مدیریتی (شهرام شفیعی، حکیمه افروزه)	10
2017	شناسایی عوامل مؤثر در پول‌شویی در ورزش (حسن دنیایی، سیدعماد حسینی، نصرالله محمدی)	11
2019	ارائه مدل حکمرانی خوب الکترونیک در وزارت ورزش و جوانان (نادر رستم‌زاده، مصطفی افشاری، زهرا علم، سعید قربانی)	12

همان‌گونه که از داده‌های جدول شماره یک مشخص است، در مجموع، ۱۲ پژوهش دارای ملاک‌های درون‌گنجی فراتحلیل حاضر بودند و در فرایند فراتحلیل قرار گرفتند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بازه زمانی پژوهش‌ها از سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۸ است و بیشترین تعداد نمونه به سال ۱۳۹۸ با سه پژوهش مربوط است.

در جدول شماره دو مشخصات روش‌شناختی و آماری پژوهش‌ها ارائه شده است.



جدول ۲- مشخصات روش‌شناختی و آماری پژوهش‌ها

Table 2- Methodological and Statistical Characteristics of Research

حجم نمونه Sample Size	روش آماری Statistical Method	ابزار Tool	روش نمونه‌گیری Sampling	جامعه آماری Statistical Population	روش پژوهش Methodology	کد پژوهش Research Code
165	دوجمله‌ای و فریدمن	پرسشنامه	تصادفی	همه کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی	توصیفی-پیمایشی	1
521	دوجمله‌ای و کروسکال والیس	پرسشنامه	نامشخص	همه کارکنان سازمان تربیت‌بدنی	توصیفی-پیمایشی	2
131	دوجمله‌ای و فریدمن	پرسشنامه	سرشماری	همه کارکنان فدراسیون فوتبال	توصیفی-پیمایشی	3
74	مدل‌سازی	پرسشنامه	در دسترس	همه مدیران، کارشناسان و کارکنان سازمان‌های دولتی و اجرای در ورزش استان گیلان	توصیفی-پیمایشی	4
50	سلسله‌مراتبی	پرسشنامه	نامشخص	کارشناسان خبره ورزشی	توصیفی-تحلیلی	5
109	مدل‌سازی	پرسشنامه	در دسترس	ذی‌نفعان فوتبال	توصیفی-پیمایشی	6
269	تحلیل عاملی	پرسشنامه	تصادفی- ساده	کارمندان وزارت ورزش و جوانان	توصیفی-تحلیلی	7



ادامه جدول ۲- مشخصات روش شناختی و آماری پژوهش‌ها

Table 2- Methodological and Statistical Characteristics of Research

حجم نمونه Sample Size	روش آماری Statistical Method	ابزار Tool	روش نمونه‌گیری Sampling	جامعه آماری Statistical Population	روش پژوهش Methodology	کد پژوهش Research Code
385	رگرسیون	پرسشنامه	تصادفی- ساده	صاحب‌نظران حوزه برون‌سپاری	توصیفی-پیمایشی	8
196	مدل‌سازی	پرسشنامه	در دسترس	مدیران ستادی وزارت ورزش	کمی	9
130	مدل‌سازی	پرسشنامه	هدفمند و در دسترس	کارشناسان و مدیران فوتبال	آمیخته	10
100	مدل‌سازی	پرسشنامه	هدفمند	خبرگان و متخصصان	آمیخته	11
89	مدل‌سازی	پرسشنامه	طبقه‌ای تصادفی	صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه	آمیخته	12

در جدول شماره سه، مشخصات مربوط به حجم نمونه انتخاب‌شده در پژوهش‌های واردشده به فراتحلیل ارائه شده است.

جدول ۳- مشخصات توصیفی مربوط به حجم نمونه پژوهش‌ها

Table 3- Descriptive Specifications Related to the Volume of Research Samples

جمع Sum	حداکثر Maximum	حداقل Minimum	انحراف معیار Standard Deviation	میانگین حجم نمونه Sample Size Mean	تعداد پژوهش Number of Researches
2219	521	50	141	185	12

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در کل ۲۲۱۹ به‌عنوان نمونه پژوهش در این دوازده پژوهش شرکت داشته‌اند. میانگین حجم نمونه برابر با ۱۸۵ نفر بود. حداقل حجم نمونه، ۵۰ نفر و حداکثر حجم نمونه، ۵۲۱ نفر بود.



نتایج استنباطی

سؤال اول پژوهش: اندازه اثر کلی در زمینه عوامل مؤثر بر فساد در ورزش چقدر است؟ با استفاده از روش فراتحلیل می‌توان نتیجه همه پژوهش‌های انجام‌شده را به یک شاخص استاندارد تبدیل کرد. معمولاً دو شاخص پرکاربرد اندازه اثر، شاخص r (رابطه) و شاخص D کوهن (تفاوت) هستند (قربانی‌زاده و حسن نانگیر، ۲۰۱۴، ۳۴). با توجه به نوع پژوهش حاضر از شاخص g هجز^۱ که اصلاح‌شده d کوهن است، استفاده شده است.

پس از تبدیل نتایج همه پژوهش‌ها به یک شاخص اندازه اثر، می‌توان معناداری آن را آزمون کرد و به این سؤال کلی پاسخ داد که آیا در پژوهش‌های متعدد متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تأثیر معناداری داشته است یا خیر؟ بنابراین برای پاسخ‌گویی به این سؤال پژوهشی، اندازه اثر کلی برای همه پژوهش‌ها محاسبه شد. نتیجه این محاسبه در جدول شماره چهار ارائه شده است.

جدول ۴- اندازه اثر و معناداری عوامل مؤثر در پژوهش‌ها

Table 4- Effect Size and Significance of Effective Factors in Research

مقدار P P-Value	اندازه اثر G هجز Hedges' G Effect Size	نوع متغیر مستقل Independent Variable Type	کد فرضیه Hypothesis Code	کد پژوهش Research Code	ردیف Row
0.0001	1.15	وضعیت اقتصادی Economic Situation	1	1	1
0.0001	0.32	ویژگی سازمانی Organizational Characteristics	2	1	2
0.038	-0.15	ویژگی فرهنگی Cultural Characteristics	3	1	3
0.007	-0.20	قوانین و مقررات Laws	4	1	4
0.0001	-1.11	ویژگی‌های فردی Individual Characteristics	5	1	5

1. Hedges' g index



ادامه جدول ۴- اندازه اثر و معناداری عوامل مؤثر در پژوهش‌ها

Table 4- Effect Size and Significance of Effective Factors in Research

ردیف Row	کد پژوهش Research Code	کد فرضیه Hypothesis Code	نوع متغیر مستقل Independent Variable Type	اندازه اثر G Hedges' G Effect Size	مقدار P P-Value
6	2	1	وضعیت اقتصادی Economic Situation	0.88	0.0001
7	2	2	ویژگی سازمانی Organizational Characteristics	0.19	0.0001
8	2	3	ویژگی فرهنگی Cultural Characteristics	0.23	0.0001
9	2	4	قوانین و مقررات Laws	-0.33	0.0001
10	2	5	ویژگی‌های فردی Individual Characteristics	-0.98	0.0001
11	3	1	ویژگی‌های فرهنگی Cultural Characteristics	-0.81	0.0001
12	3	2	ویژگی‌های اقتصادی Economic Characteristics	0.37	0.0001
13	3	3	ویژگی‌های سازمانی Organizational Characteristics	-0.41	0.0001
14	3	4	قوانین و مقررات Laws	-0.51	0.0001
15	3	5	ویژگی‌های فردی Individual Characteristics	-0.52	0.0001
16	4	1	عوامل سازمانی Organizational Factors	2.17	0.0001



ادامه جدول ۴- اندازه اثر و معناداری عوامل مؤثر در پژوهش‌ها

Table 4- Effect Size and Significance of Effective Factors in Research

مقدار P P-Value	اندازه اثر G Hedges' G Effect Size	نوع متغیر مستقل Independent Variable Type	کد فرضیه Hypothesis Code	کد پژوهش Research Code	ردیف Row
0.0001	1.73	عوامل مدیریتی Management Factors	2	4	17
0.0001	1.23	ویژگی‌های سازمانی Organizational Characteristics	1	5	18
0.001	1.07	ویژگی‌های اقتصادی Economic Characteristics	2	5	19
0.003	0.93	ویژگی‌های فرهنگی Cultural Characteristics	3	5	20
0.004	0.91	ویژگی‌های فردی Individual Characteristics	4	5	21
0.014	0.75	قوانین و مقررات Laws	5	5	22
0.002	0.61	عوامل کلان Macro Factors	1	6	23
0.153	0.27	عوامل میانی Intermediate Factors	2	6	24
0.131	0.29	عوامل خرد Micro Factors	3	6	25
0.0001	2.13	عوامل سازمانی Organizational Factors	1	7	26
0.0001	2.01	عوامل اداری-اقتصادی Administrative- Economic Factors	2	7	27



ادامه جدول ۴- اندازه اثر و معناداری عوامل مؤثر در پژوهش‌ها

Table 4- Effect Size and Significance of Effective Factors in Research

مقدار P P-Value	اندازه اثر G Hedges' G Effect Size	نوع متغیر مستقل Independent Variable Type	کد فرضیه Hypothesis Code	کد پژوهش Research Code	ردیف Row
0.0001	1.75	عوامل حقوقی-قانونی Legal Factors	3	7	28
0.0001	1.57	عوامل اجتماعی Social Factors	4	7	29
0.0001	1.08	عوامل شخصیتی Personality Factors	5	7	30
0.0001	0.72	عوامل نظارتی Regulatory Factors	6	7	31
0.0001	0.62	عوامل آگاهی‌دهنده Informing Factors	7	7	32
0.0001	4.05	برون‌سپاری Outsourcing	1	8	33
0.0001	2.17	رفتار سیاسی Political Manner	2	8	34
0.0001	1.90	عوامل زمینه‌ای Underlying Factors	1	9	35
0.0001	1.50	عوامل علی Causal Factors	2	9	36
0.0001	2.02	عوامل مداخله‌گر Interfering Factors	3	9	37
0.0001	1.94	عوامل فردی Individual Factors	1	10	38
0.0001	1.93	عوامل مدیریتی Management Factors	2	10	39
0.0001	2.18	مسمومیت فضای اقتصادی Poisoning the Economic Space	1	11	40



ادامه جدول ۴- اندازه اثر و معناداری عوامل مؤثر در پژوهش‌ها

Table 4- Effect Size and Significance of Effective Factors in Research

ردیف Row	کد پژوهش Research Code	کد فرضیه Hypothesis Code	نوع متغیر مستقل Independent Variable Type	اندازه اثر G Hedges' G Effect Size	مقدار P P-Value
41	11	2	نبود سلامت ساختار اقتصادی Lack of Health of Economic Structure	3.67	0.0001
42	11	3	نبود نظارت شفاف امور مالی Lack of Transparent Financial Supervision	1.48	0.0001
43	12	1	عوامل علی Causal Factors	1.71	0.0001
44	12	2	عوامل مداخله‌گر Interfering Factors	0.61	0.006
45	12	3	عوامل زمینه‌ای Underlying Factors	0.65	0.004

همان‌گونه که از اطلاعات مندرج در جدول شماره چهار مشاهده می‌شود، اندازه اثر دو عامل (۱۵۳/۰، $p = ۰/۱۳۱$) دارای سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ بود و به همین دلیل اندازه اثر آن‌ها معنادار نیست، اما بقیه عوامل در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. در جدول شماره پنج، اندازه اثر ترکیبی (کلی)، حدود اطمینان و معناداری مقادیر Z مرتبط با آن‌ها در همه پژوهش‌ها به دو صورت مدل ثابت و تصادفی ارائه شده است.



جدول ۵- اندازه اثر ترکیبی، فاصله اطمینان و معناداری پژوهش‌های وارد شده به فراتحلیل
Table 5- Composition Effect Size, Confidence Interval and Significance of the Research Entered into the Meta-Analysis

فاصله اطمینان ۹۵٪				واریانس Variance	خطای معیار Standard Error	برآورد نقطه‌ای Point Estimate	تعداد مطالعات Number Studies	نوع مدل Model
آزمون فرضیه صفر Test of Null	۹۵٪ Confidence Interval							
مقدار Z P- Value	مقدار Z- Value	حد بالا Upper Limit	حد پایین Lower Limit					
0.0001	13.15	0.23	0.17	0.000	0.015	0.200	45	ثابت Fixed
0.0001	7.25	1.19	0.68	0.01	0.13	0.94	45	تصادفی Random

براساس یافته‌های جدول شماره پنج، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت با شاخص g هجز برابر با $0/200$ و تحت مدل اثرات تصادفی برابر با $0/94$ است. مقدار Z متناظر با هر دو مدل به ترتیب برابر با $13/15$ و $7/25$ است که هر دو مقدار در سطح $0/01$ معنادار هستند. برای تفسیر مقادیر اندازه اثر معمولاً از طبقه‌بندی کوهن استفاده می‌شود. چون شاخص g هجز نیز اصلاح‌شده شاخص D کوهن است، برای تفسیر آن از مقدار D کوهن استفاده می‌کنیم. در جدول شماره شش مقادیر معیار برای تفسیر اندازه اثر شاخص D کوهن ارائه شده است (نوعانی دخت‌بهمنی و میرمحمدتبار، ۲۰۱۷، ۴۲).

جدول ۶ - مقادیر معیار برای تفسیر شاخص D کوهن

Table 6- Criteria Values for Interpreting the Cohen D Index

D کوهن (واحد انحراف استاندارد) D Cohen (Standard Deviation Unit)	اندازه اثر Effect Size
0.2	کوچک Minimum
0.5	متوسط Medium
0.8	بزرگ Maximum



با توجه به نتیجه به دست آمده برای شاخص D در پژوهش حاضر، در مدل اثرات تصادفی (۰/۹۴) و ثابت (۰/۲۰) به ترتیب شاهد اندازه اثر بزرگ و کوچک در مطالعات هستیم؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که به طور کلی عوامل بررسی شده از سوی پژوهشگران به طور معناداری بر ایجاد فساد در ورزش مؤثر بوده‌اند و میزان تأثیر بر اساس طبقه‌بندی کوهن در مدل اثرات ثابت کوچک، اما در مدل اثرات تصادفی در حد بزرگ ارزیابی می‌شود. پس از محاسبه میانگین اندازه اثر، یک بخش مهم در فراتحلیل بررسی ناهمگنی^۱ در اندازه‌های اثر است. یکی از روش‌های بررسی وجود ناهمگنی در داده‌ها، بررسی نتایج آزمون کوکران و مجذور I است. در جدول شماره هفت، نتایج آزمون Q و مقدار مجذور I برای بررسی ناهمگنی پژوهش‌های وارد شده به فراتحلیل ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج آزمون Q برای بررسی ناهمگنی

Table 7- Q Test Results to Investigate Heterogeneity

مقدار I مجذور Square I	مقدار معناداری P-Value	درجه آزادی (Q) Degree of Freedom (Q)	مقدار Q Q Value
98.49	0.0001	44	2915.24

مقدار شاخص Q کوکران برابر با ۲۹۱۵/۲۴ بوده و در مقدار ۰/۰۰۰۱ معنادار است و این نتیجه نشان می‌دهد که پژوهش‌های وارد شده به فراتحلیل همگون نیستند و فرض همگونی بین پژوهش‌ها رد می‌شود. در این حالت پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند اندازه اثر مدل تصادفی مدنظر قرار گیرد و گزارش شود (نوغانی دخت و میرمحمدتبار، ۲۰۱۷، ۲۵). و همچنین می‌توان نقش متغیرهای تعدیل کننده را مطالعه کرد. با توجه به اینکه تعداد فرضیه‌های استخراج شده از ۱۲ مطالعه اصلی ۴۵ مورد بوده است، ناهمگن بودن نتایج طبیعی است. از سوی دیگر، تعدد عوامل مطالعه شده مؤثر در ایجاد فساد در ورزش نیز از دلایل دیگر این ناهمگنی است.

سؤال دوم پژوهش: میزان اندازه اثر هر کدام از متغیرهای چندگانه مستقل در پژوهش‌ها چقدر است؟ نتایج حاصل از محاسبه فراتحلیل متغیرهای چندگانه مستقل با روش اثرات تصادفی در جدول شماره هشت گزارش شده است.

1. Heterogeneity



جدول ۸- اندازه اثر انواع متغیرهای مستقل به تفکیک نوع عامل یا متغیر مستقل

Table 8- Effect Size of Different Types of Independent Variables by Agent Type or Independent Variable

مقدار P	مقدار Z	حد بالا Upper Limit	حد پایین Lower Limit	اندازه اثر Effect Size	تعداد Number	نوع عامل یا متغیر Type of Factor or Variable	کد عامل Factor Code
0.001	6.807	1.045	1.075	1.510	8	اقتصادی Economical	1
0.628	0.185	0.957	0.578	0.190	6	فردی Individual	2
0.289	1.061	0.937	0.279	0.329	5	فرهنگی Cultural	3
0.378	0.882	0.840	0.319	0.261	5	قوانین و مقررات Laws	4
0.001	2.572	2.350	0.317	1.334	6	سایر Other	5
0.001	4.451	1.528	0.594	1.061	9	سازمانی Organizational	6

همان‌گونه که نتایج مندرج در جدول شماره هشت نشان می‌دهد، عامل اقتصادی با اندازه اثر ۱/۵۱ بیشترین اندازه اثر را در بین انواع متغیرهای مؤثر در ایجاد فساد در ورزش به خود اختصاص داده است؛ بنابراین می‌توان گفت که طبق نتایج فراتحلیل حاضر، مؤثرترین متغیر ایجادکننده در این زمینه عامل اقتصادی است و عوامل ویژگی‌های فردی، فرهنگی، قوانین و مقررات کمترین اندازه‌های اثر را در بین انواع متغیرهای مؤثر دارند و اندازه‌های اثر آنها معنادار نیست. در روش فراتحلیل، حداقل تعداد مطالعات لازم برای معناداری آزمون یک فرضیه، پنج مطالعه است (بخشنامه و کاظمی، ۲۰۱۸، ۱۸۳)؛ بنابراین فراتحلیل گروه‌های فرعی برای فرضیه‌هایی که متغیر مستقل آنها حداقل پنج مورد بود، انجام شد و چون متغیرهای مستقل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر فقط در دو مطالعه مطرح شده بودند، در فراتحلیل گروه‌های فرعی وارد نشدند؛ یعنی در مجموع، اندازه اثر ۳۹ عامل مستقل بررسی شد و شش عامل در فرایند فراتحلیل وارد نشد.



همچنین برای بررسی مسئله سوگیری انتشار از روش N ایمن از خطای کلاسیک روزنتال^۱ استفاده شد. آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد مطالعات گم‌شده (با میانگین اثر برابر با صفر) یعنی تعداد مطالعات مؤید فرضیه صفر را نشان می‌دهد که باید به تحلیل اضافه شود تا از لحاظ آماری یک اندازه اثر کلی غیرمعنادار به دست آید و نتیجه را تغییر دهد (قربانی‌زاده و حسن نانگیر، ۲۰۱۴، ۵۴). نتیجه حاصل از این روش در جدول شماره ۹ ارائه شده است.

جدول ۹- نتایج آزمون N ایمن از خطای کلاسیک روزنتال
Table 9- Rosenthal's Fail-Safe N Test Results

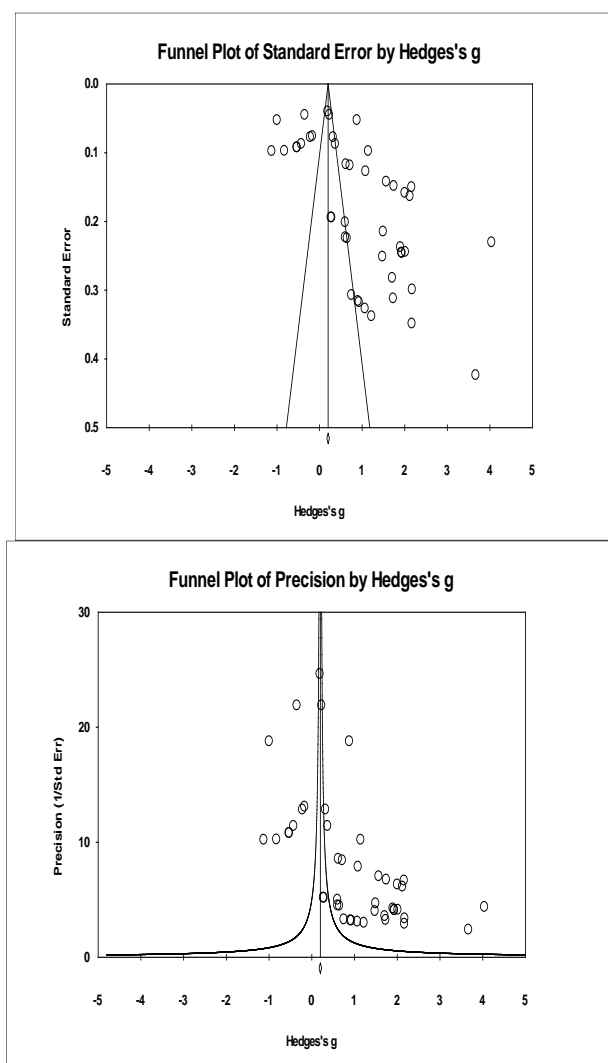
مقدار Value	شاخص Index
27.80	مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده Z Value for Observed Studies
0.0001	مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده P Value for Observed Studies
0.05	آلفا Alpha
2	دامنه Domain
1.96	مقدار Z برای آلفا Z Value for Alpha
45	تعداد مطالعات مشاهده‌شده Number of Studies Observed
9013	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند Number of Missing Studies that Bring the Value of P to Alpha

نتایج آزمون N ایمن از خطا نشان می‌دهد که باید ۹۰۱۳ مطالعه گم‌شده وجود داشته باشد که سطح آلفا از ۰/۰۵ تجاوز کند. از آنجاکه این عدد خیلی بزرگ‌تر از تعداد مطالعات مشاهده‌شده (۱۲ پژوهش با ۴۵ عامل مستقل) است، نشان‌دهنده دقت و نبود خطای انتشار است و مسئله سوگیری انتشار تأیید نمی‌شود. همچنین یکی از روش‌های بررسی خطای انتشار، بررسی (شکل سمت راست) و دقت نتایج

1. Rosenthal's Fail-safe N test



(شکل سمت چپ) از طریق نمودار فانل یا کیفی^۱ است. در شکل شماره یک نمودار کیفی شکل مطالعات ارائه شده است.



شکل ۱- نمودار کیفی خطای استاندارد انتشار و دقت نتایج

Figure 1- Funnel Plot of Diffusion Standard Error and Precision

1. Funnel plot



تقارن نسبی در دو شکل نمودار کیفی شکل، نشان‌دهنده نبود خطای انتشار است. در هر دو نمودار، مطالعات دارای حجم نمونه بزرگ‌تر در بالای نمودار و اطراف اندازه اثر ترکیبی قرار می‌گیرند و مطالعات با حجم اندازه کوچک‌تر در پایین نمودار قرار می‌گیرند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، اغلب مطالعات به دلیل داشتن حجم نمونه بیشتر و به تبع آن مقدار خطای معیار کمتر، در قسمت بالای نمودار قرار گرفته‌اند و مسئله سوگیری انتشار رد می‌شود. با توجه به احتمال وجود تورش انتشار، از روش اکتشاف حساسیت چینی و تکمیل^۱ استفاده شد که دوال و تویدی^۲ ابداع کردند. نتایج این روش نشان داد که تحت مدل اثرات تصادفی در قسمت چپ و راست نمودار کیفی، مطالعه‌ای نادیده گرفته نشده است. با توجه به خروجی نرم‌افزار، اندازه اثر مشاهده‌شده و محاسبه‌شده برای هر دو قسمت برابر با ۰/۹۴ است و مسئله سوگیری انتشار رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاکی از آن است که به‌طور کلی عوامل بررسی شده از سوی پژوهشگران، به‌طور معناداری بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی مؤثر بودند و اندازه اثر محاسبه‌شده با استفاده از مدل اثرات تصادفی، ۰/۹۴ بود که میزان تأثیر براساس طبقه‌بندی کوهن در حد بزرگ ارزیابی می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد عامل اقتصادی با اندازه اثر ۱/۵۱ بیشترین اندازه اثر را در بین انواع متغیرهای مؤثر در ایجاد فساد در ورزش به خود اختصاص داده است؛ بنابراین می‌توان گفت طبق نتایج فراتحلیل حاضر، مؤثرترین متغیر ایجادکننده فساد در سازمان‌های ورزشی، عامل اقتصادی است. فساد مالی نقض قوانین موجود برای تأمین منافع و سود شخصی است. از فساد مالی غالباً به‌عنوان بیماری شدید نام برده می‌شود؛ بیماری‌ای نظیر سرطان یا ایدز که بی‌رحمانه از یک سازمان به سازمان دیگر و از یک نهاد به نهاد دیگر سرایت می‌کند؛ به‌طوری‌که تمام نهادهای موجود را تحلیل می‌برد تا به فروپاشی سیستم سیاسی حاکم منجر شود. رواج فساد مالی به‌درستی یکی از مهم‌ترین موانع در راه پیشرفت‌های موفقیت‌آمیز اقتصادی، به‌عنوان مثال در کشورهای آسیایی و آفریقایی، برشمرده شده است. سطح بالای فساد مالی می‌تواند موجب ناکارآمدی سیاست‌های دولتی شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فساد موجب کاهش سرمایه‌گذاری و در نتیجه کاهش رشد اقتصادی خواهد شد. فساد مالی می‌تواند فعالیت‌های سرمایه‌گذاری و اقتصادی را از شکل مولد آن به سوی رانت‌ها و فعالیت‌های زیرزمینی سوق

1. Trim-and- Fill
2. Duval and Tweedie



دهد و همچنین موجب ایجاد سازمان‌هایی وحشتناک مانند مافیا شود. فساد گسترده و فراگیر یکی از نشانه‌های ضعف حاکمیت است و عملکرد ضعیف حاکمیت می‌تواند روند رشد و توسعه اقتصادی را رو به تحلیل برد (محنت‌فر و شفیعی، ۲۰۰۸).

شکل‌های مختلفی از فساد اقتصادی وجود دارد که ممکن است آشکارا یا مخفیانه باشد. ممکن است فساد اقتصادی با هدف کسب منافع شخصی یا از روی کینه صورت بگیرد. در هر صورت، مشتری و مصرف‌کننده هزینه فساد اقتصادی را می‌پردازند. فساد رقابت را فرومی‌نشاند و بازار آزاد را واژگون می‌کند. فساد اقتصادی شکل‌های مختلفی دارد که از جمله می‌توان به رشوه، کلاه‌برداری، اختلاس و رانت اشاره کرد (رحیمیان، ۲۰۱۴). شیوع فساد مالی در کشور می‌تواند عوارض و پیامدهای اقتصادی بسیاری را به همراه داشته باشد که عبارت‌اند از: ۱- آثار منفی فساد مالی بر تخصیص صحیح منابع مالی، ۲- آثار منفی فساد مالی بر توزیع صحیح درآمدها، ۳- آثار منفی فساد مالی بر کارایی اقتصادی، ۴- آثار منفی فساد مالی بر رشد اقتصادی، ۵- تخصیص نادرست منابع کمیاب، ۶- پایمال شدن حقوق افراد، ۷- معاف شدن از مجازات (منصوری، حسینی قمی و مصلحتی، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متعددی در زمینه رابطه بین وضعیت معیشتی و اقتصادی کارکنان و احتمال بروز فساد انجام شده‌اند که می‌توان به پژوهش ریچکهم و ودر^۱ (۱۹۹۷) اشاره کرد. آن‌ها بین وضعیت اقتصادی کارکنان و احتمال بروز فساد رابطه معناداری یافتند. هرچه وضعیت اقتصادی کارکنان سازمان‌های ورزشی نامطلوب‌تر باشد، احتمال بروز فساد اداری در آن‌ها افزایش می‌یابد (صفری جعفرلو و همکاران، ۲۰۰۹؛ گودرزی و همکاران، ۲۰۱۱؛ رزم‌آرا و همکاران، ۲۰۱۵). کواه^۲ (۲۰۰۱) نبود تناسب میان رشد تورم و افزایش حقوق را از مهم‌ترین علل افزایش سطح فساد در سازمان‌ها می‌داند. درهر، کوتسوگیانیس و مک‌کورستون^۳ (۲۰۰۷) و نادیم و ساهای^۴ (۱۹۹۶) نیز بر اهمیت عوامل اقتصادی در وقوع و رشد فساد در سازمان‌های دولتی تأکید کردند. بیشتر پژوهش‌ها از قبیل مطالعات خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۲۰۰۱)، فرخ‌سرشت (۲۰۰۴) و رفیع‌پور (۲۰۰۷) بر اهمیت عوامل اقتصادی در وقوع فساد اداری در سازمان‌های دولتی کشور اشاره کرده‌اند. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان اظهار کرد که وضعیت اقتصادی کارکنان سازمان‌های ورزشی باید بیش‌ازپیش مدنظر قرار گیرد؛ چراکه کارکنان در صورتی می‌توانند وقت و نیروی خود را صرف خدمت به سازمان کنند که سازمان نیز

1. Rijckeghem & Weder
2. Quah
3. Dreher, Kotsogiannis & McCorrison
4. Nadeem & Sahay



به‌طور متقابل نیازهای آنان را در ارتباط با هزینه‌های زندگی تأمین کند و تأمین‌نشدن هزینه‌های زندگی کارکنان، آن‌ها را در معرض فساد اقتصادی قرار می‌دهد. پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی رسیدگی به مشکلات اقتصادی کارکنان را جزو اولویت‌های کاری خود قرار دهند؛ چراکه حل مشکلات اقتصادی کارکنان باعث افزایش روحیه آنان می‌شود و این امر نیز به افزایش بهره‌وری کارکنان در سازمان منجر خواهد شد و فساد با افزایش حقوق و مزایای سالیانه متناسب با تورم جامعه رفع خواهد شد.

همچنین سایر عوامل با اندازه اثر ۱/۳۳۴، دومین عامل اثرگذار بر کنترل فساد در پژوهش بود. برون‌سپاری و تعهد سازمانی کارکنان جزو این عوامل است. برون‌سپاری، قراردادی است که میان یک سازمان (الف) و یک شرکت (ب) بسته می‌شود تا بخشی از وظیفه، عملیات، کار یا فرایندی که قرار است توسط کارکنان سازمان (الف) انجام شود، در مدت زمان مشخصی توسط آن شرکت (ب) انجام شود. فرایندهای برون‌سپاری که قرار است توسط گروه دیگری انجام شوند، می‌توانند درون سازمان (الف) یا بیرون از آن انجام شوند. یکی از اصلی‌ترین دلایل برون‌سپاری، کمبود منابع ضروری است که می‌تواند شامل این موارد باشد: کمبود کارمندی که دانش کافی برای انجام‌دادن کار دارند (برای مثال، مهندسان) و کمبود نیروی کاری که تجربه کافی برای انجام‌دادن کار داشته باشد. بعضی کارهای جانبی همیشه برون‌سپاری می‌شوند. این امر باعث می‌شود مدیران بتوانند تمرکز بیشتری بر کارهای اصلی داشته باشند. درواقع، آن‌ها به‌جای اینکه منابع زیادی را صرف کارهایی کنند که برای کسب‌وکار ضرورت دارد، اما به هسته اصلی کسب‌وکار مربوط نمی‌شود، برون‌سپاری می‌کنند؛ به‌عنوان مثال، بیمارستان بزرگی که عملیات امنیتی‌اش را به شرکتی که در امور امنیتی تخصص دارد، برون‌سپاری می‌کند (مهرگان، سلامی و خواجه، ۲۰۱۱). برون‌سپاری می‌تواند مزایای زیر را به همراه داشته باشد:

- ۱- تمرکز بر فعالیت‌های اصلی، ۲- صرفه‌جویی در هزینه‌ها، ۳- کاهش هزینه‌های بالاسری، ۴- کنترل عملیاتی، ۵- انعطاف‌پذیری نیروی کار، ۶- دوام و مدیریت خطر، ۷- پرورش کارمندان داخلی؛ البته برون‌سپاری معایبی نیز دارد که عبارت‌اند از: ۱- ازدست‌دادن کنترل مدیریتی، ۲- هزینه‌های پنهان، ۳- خطر برای امنیت و اسرار شرکت، ۴- مشکلات کیفیت، ۵- گره‌خوردن کار شما به توان مالی یک شرکت، ۶- ذهنیت بد و اثرات منفی (ربیعی، ۲۰۰۴). کارکنانی که به‌صورت برون‌سپاری با سازمان‌های دیگر از جمله سازمان‌های ورزشی کار می‌کنند، می‌توانند باعث بروز فساد اداری شوند. همچنین تعهد سازمانی جزو عوامل این گروه است. تعهد سازمانی عبارت است از پیوند روانی بین فرد و سازمان که در این میان فرد به ارزش‌های سازمان احترام می‌گذارد و به سازمان خود وفادار است. تعهد سازمانی



سه مرحله دارد: پذیرفتن، همانندشدن و درونی کردن. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (حقیقت منفرد، اوسط حضرتی و میرزازاده، ۲۰۰۹). پورتر و همکاران (۲۰۱۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را انگیزه، تمایل برای ادامه‌دادن کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (به نقل از حمیدی و بخشنده، ۲۰۱۵).

از آنجاکه تعهد سازمانی تعیین می‌کند که چه مدت کارمندان در سازمان باقی می‌مانند، کارمندان متعهد دارایی‌های هر سازمان محسوب می‌شوند. برخی از مزایای تعهد سازمانی به شرح زیر است: ۱- بهره‌وری زیاد کارمندان: کارمندان متعهد بهره‌وری زیاد دارند. آن‌ها به سازمان، اهداف، چشم‌انداز، مأموریت و تیم رهبری اعتقاد دارند. این کارمندان نه تنها سطح بالایی از بهره‌وری را نشان می‌دهند، بلکه اطمینان حاصل می‌کنند که همکاران و اعضای تیم آن‌ها نیز همین احساس را دارند، ۲- غیبت را کاهش می‌دهد: یک کارمند متعهد و با انگیزه به تعهدات خود در سازمان کمتر بی‌تفاوت خواهد بود و از زیر وظایف محول شده شانه خالی نخواهد کرد. کارمندان متعهد مشتاقانه منتظر رفتن به محل کار خود، تکمیل کردن کارها، کمک به پروژه‌ها و کمک به اهداف سازمانی هستند، ۳- کارمندان درجه یک: از آنجاکه کارمندان فداکار به شدت در سازمان سرمایه‌گذاری می‌شوند و موفقیت آن‌ها نیز خوب است، آن‌ها در همکاری و کار در تیم عالی عمل می‌کنند. آن‌ها به‌طور درخور توجهی در افزایش بهره‌وری تیم مؤثر خواهند بود، ۴- طرفداران قوی: کارمندان فداکار و متعهد به سازمان خود اعتقاد دارند؛ از این‌رو مدافعان مؤثر و مثبتی از کارفرمایان خود هستند. آن‌ها معتقدان و طرفداران قوی محصولات، خدمات و سیاست‌های کارفرمای خود خواهند بود (اصغری‌زاده، عرب و نیک‌تبار، ۲۰۱۷). وجود کارکنان با تعهد کم به بروز فساد اقتصادی در سازمان‌ها منجر خواهد شد. بیشتر کارکنانی که به‌صورت قراردادی و پیمانی در سازمان‌ها مشغول به کار هستند، به لحاظ نداشتن امنیت شغلی و تعهد سازمانی کم، مستعد فساد اقتصادی در سازمان هستند. استخدام‌های قراردادی و پیمانی کارکنان معایب متعددی دارد از جمله: ۱- نداشتن امنیت شغلی، ۲- حقوق کم در مقایسه با کارمندان رسمی، ۳- نداشتن خدمات بیمه بازنشستگی، ۴- مرخصی مشخص در قرارداد، ۵- مدت زمان مشخص همکاری (نجفی و لطفی، ۲۰۱۷)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از فساد در سازمان‌ها



از جمله سازمان‌های ورزشی، استخدام کارکنان متعهد و رسمی با ضوابط استخدامی شفاف و روشن در برنامه کارگزینی سازمان‌ها قرار گیرد.

همچنین عامل سازمانی با اندازه اثر ۱/۰۶۱ سومین عامل تأثیرگذار بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شود. مواردی از قبیل سازوکارهای کنترل مناسب، نظام پاداش کارآمد، وجود شبکه‌های غیررسمی، کلی و مبهم بودن قوانین، تدوین نشدن آیین‌نامه‌های اجرایی مندرج در قانون در موعد مقرر، مبهم بودن وضعیت شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و نیمه‌دولتی، نبود ضمانت اجرایی برای مبارزه با فساد، نبود هماهنگی لازم در اداره مبارزه با فساد در انجام دادن اصلاحات، رعایت نشدن شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران، تمرکز اداری و گستردگی حیطه نظارت دخالت دولت، ضعف در نظارت بر عملکرد دولت توسط قوای دیگر و نهادهای مدنی و همچنین مشخص نبودن استانداردها و روش‌های ارائه خدمات دولتی به مردم از دلایلی هستند که می‌توانند سازمان تربیت‌بدنی، فدراسیون‌های ورزشی و سایر سازمان‌های ورزشی را در معرض خطر فساد اداری قرار دهند (گودرزی و همکاران، ۲۰۱۱). در مطالعه عوامل سازمانی به نظر می‌رسد در وهله اول، موضوع نظام پرداخت در سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار باشد و تبعیض در پرداخت حقوق، توزیع فرصت‌های شغلی و ارتقای بین کارکنان، تشویق و تنبیه به کمترین مقدار برسد. از این نظر، نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات پژوهشگرانی از قبیل اسکانلان^۱ (۲۰۰۸)، سلیم و بونتیس^۲ (۲۰۰۸)، گودرزی و همکاران (۲۰۱۱)، صفری جعفرلو و همکاران (۲۰۰۹)، نجفی کلوری و همکاران (۲۰۱۲)، رزاقی و همکاران (۲۰۱۵) و شفیعی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. همچنین نحوه نظارت در سازمان‌های دولتی، از نظر فراهم کردن بستر کنترل و نظارت دقیق، مستمر و به‌هنگام باید بازبینی شود؛ چراکه ضعف در این زمینه‌ها با توجه به فعال نبودن سیستم نظارت عمومی (مردم، نهادهای مدنی و رسانه‌ها) و متناسب نبودن شدت مجازات متخلفان با جرایم انجام شده و به موقع نبودن مجازات و قاطع نبودن در اجرای آن، زمینه عقلایی را برای ارتکاب فساد اداری مالی فراهم می‌کند (عظیمی و همکاران، ۲۰۱۱). یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر در بروز فساد اداری که در بی‌اعتمادی شهروندان به مدیریت برخی مدیران ریشه دارد، بی‌توجهی به شایسته‌سالاری است؛ چراکه فقدان آن در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و قضایی، ناکامی صاحبان منصب را در درازمدت در پیشبرد فعالیت‌ها به دنبال دارد و معانی استحقاق و شایستگی کاملاً زیر سؤال می‌رود. از طرفی نیروی انسانی

1. Scanlan

2. Seleim & Bontis



اساسی‌ترین عامل نظام اداری محسوب می‌شود و در صورتی که به شایستگی‌اش بها داده نشود، به خودباوری نمی‌رسد و سازمان‌های دولتی و خصوصی را بی‌عدالت و مبتنی بر رابطه‌سالاری قلمداد می‌کند؛ موضوعی که در حال حاضر در بسیاری از منصب‌های مدیریتی هر چند منصب‌های کشوری و بالامقام وجود دارد و رابطه جای خود را به ضابطه داده است و نظام اداری با ناکارآمدی افرادی که تخصص کافی، تجربه، تحصیل و هوش لازم را ندارند، با بدنه‌ای سست و تنها بر پایه روابط خویشاوندی و دوستانه پیش می‌رود (نقی‌پورفر، حبیبی بدرآبادی و آرزمجو، ۲۰۱۴). افراد در سیستم شایسته‌سالار، براساس معیارهای متغیری از شایستگی داوری می‌شوند. این معیارها می‌توانند زمینه‌های گسترده‌ای از هوش گرفته تا پایبندی به اخلاق و از استعداد عمومی تا دانش در زمینه خاص را در بر گیرند. حاکمیت شایسته‌سالاری در سیستم‌های اداری باعث دگرگونی و تغییرات زیاد می‌شود؛ در نتیجه باعث ارتقای سرمایه انسانی و توسعه کشورها می‌شود و آثار و پیامدهایی از قبیل تأمین عدالت اجتماعی، افزایش انگیزش، پویایی، خلاقیت و نوآوری، تحرک مدیران، افزایش بهره‌وری سازمان و توسعه سرمایه انسانی را به همراه دارد (حاجی‌زاده، قاسمی و مالمیر، ۲۰۱۶). پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های ورزشی کشور از رابطه‌سالاری و ورود افراد ناآگاه و نامتخصص به بدنه مدیریتی کشور جلوگیری شود و انتصاب کارکنان براساس شایسته‌سالاری و مهارت آنان صورت بگیرد.

همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عوامل فردی و فرهنگی، قوانین و مقررات در این پژوهش فراتحلیل معنادار نبودند و هر چند این عوامل بر بروز فساد تأثیر کم دارند، در مقایسه با عوامل اقتصادی، برون‌سپاری، تعهد و عوامل سازمانی اهمیت کمتری دارند. نتایج پژوهش‌های متعدد در سازمان‌های ورزشی حاکی از آن است که عوامل فردی بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی تأثیر ندارد که می‌توان به نتایج پژوهش‌های صفری جعفرلو و همکاران (۲۰۰۹)، خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۲۰۰۱) و هوانگ (۱۹۹۶) اشاره کرد. 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 برخلاف پژوهش‌هایی که در سازمان‌های غیرورزشی انجام گرفته است، عوامل فردی را در بروز و گسترش فساد اداری مؤثر نمی‌داند. همچنین براساس نتایج پژوهش هوانگ (۱۹۹۶) ویژگی‌های فرهنگی در بروز فساد تأثیرگذار نیست، ولی وجود بوروکراسی بی‌کیفیت و غیرایده‌آل در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی کشور می‌تواند نقش عوامل فرهنگی را در سازمان افزایش دهد و آن سازمان را برای وقوع فساد مستعدتر کند (تانزی، ۱۹۹۸). همچنین صفری جعفرلو و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که درجه خویشاوندسالاری، پایبند نبودن کارکنان به رعایت



موازین شرعی و قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه از عواملی هستند که به‌صورت بالقوه می‌توانند زمینه‌های فساد را در بین کارکنان فراهم آورند؛ همچنانکه رفیع‌پور (۲۰۰۷) بین سه متغیر اجتماعی تغییر ارزش‌ها، فردگرایی و نبود پابندی مذهبی با بروز فساد در ایران رابطه معناداری را به دست آورد. همچنین پژوهش‌های میسون و همکاران (۲۰۰۶)، مینینگ (۲۰۰۵)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۲۰۰۱)، تانزی (۱۹۹۸) و هوانگ (۱۹۹۶) بر نقش قوانین و مقررات در بروز فساد اداری تأکید کرده‌اند. عواملی مانند ضعف کیفی، زیادبودن کمیت و پیچیدگی قوانین و مقررات سازمان، ناآشنا بودن ارباب‌رجوع با این قوانین و شرح شغل‌ها و وظایف کارمندان سازمان‌های ورزشی از عوامل مهم افزایش احتمال فساد اداری در سازمان هستند. شایان ذکر است که کمیت و کیفیت قوانین و مقررات در بسیاری از مطالعات از جمله پژوهش‌های میسون و همکاران (۲۰۰۶) و مینینگ (۲۰۰۵) که در سازمان‌های ورزشی انجام شده‌اند، مهم‌ترین عامل فسادزا در این سازمان‌ها ذکر شده است. باید توجه داشت که معنادار نبودن اثر عوامل فرهنگی و قوانین و مقررات بر بروز فساد در این پژوهش، شاید به‌علت تعداد کم حجم آماری در مطالعات وارد شده به فرایند فراتحلیل باشد و می‌توان این موضوع را چنین تفسیر کرد که قدرت تأثیرگذاری این متغیرها بر بروز فساد در مقایسه با عوامل دیگر کمتر است. شاید بهترین روش برای مهار شیوع فساد، شناسایی عوامل بروز آن و در نظر گرفتن راهکارهای کنترلی-نظارتی است، اما چنین اقدامی می‌باید همراه با هم‌اندیشی، جامع‌نگری و قاطعیت اجرایی انجام شود؛ به عبارت دیگر، توجه به عامل فسادآور و پرهیز از سایر عوامل بروز فساد، در عمل راه به جایی نخواهد برد؛ بلکه باید با پدیده فساد اداری که ماهیتی کثیرالوجه دارد، به‌صورت سیستمی برخورد کرد و تمامی عواملی را شناسایی کرد که به شیوع آن دامن می‌زنند و بلافاصله درصد رفع آن‌ها برآمد.

تشکر و قدردانی

از معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Abbas Zadegan, S. M. (2004). Corruption. Tehran: Cultural Research Office. (in Persian).
2. Afzali. A. (2012). Official corruption and its effect on development: Causes and solutions. *International Law Review*, 28(45), 235-264. (in Persian).



3. Asghrizadeh, E., Arab, A. R., & Niktabar, N. (2017). Identifying and prioritizing the effective factors on organizational commitments and its effect on production productivity in Aras Khodro Diesel Private Company (AMICO). *Journal of Productivity Management*, 11(1), 49-71. (in Persian).
4. Azimi, H., Atafar, A., & Shaemi Bozorki, A. (2011). Investigating the direct and indirect effects of managerial and organizational factors on financial corruption) Case study: Government organizations in the centers of Isfahan and Zanjan provinces. *Organizational Culture Management*, 9(2), 61-82. (in Persian).
5. Bakhshandeh, G., & Kazemi, A. (2018). Meta-analysis of the factors affecting green products purchase intention (Case study: Researches conducted in Iran). *Journal of Brand Management*, 4(2), 173-200. (in Persian).
6. Booth, D. (1999). Gifts of corruption. Ambiguities of obligation in the Olympic movement. *Olympic*, VIII, 43-68.
7. Brooks, G., Aleem, A., & Button, M. (2013). Fraud, corruption and sport. In *Fraud, corruption and sport* (pp. 59-70). London: Palgrave Macmillan.
8. Dreher, A., Kotsogiannis, C., & McCorriston, S. (2007). Corruption around the world: Evidence from a structural model. *Journal of Comparative Economics*, 35, 443-466
9. Farokhsersht, B. (2004). Factors affecting the emergence of administrative corruption and its role in preventing the development of Iran. *Journal of Management Knowledge*, 60, 65-84. (in Persian).
10. Goodarzi, M., Ghorbani, M., Poursoltani, H., & Safari, H. (2011). Study of factors affecting the emergence and growth of administrative corruption and its control methods in sports organizations of Iran. *Sport Management Studies*, 10, 39-56. (in Persian).
11. Gorbanizadeh, V., & Hasan Nangir, T. (2014). Meta-analytical application guide with CMA 2 software. Tehran: Jameshenasan Publication. (in Persian).
12. Hagigat Monfared, J., Ovsat Hazrati, A., & Mirzazadeh, H. (2009). The effect of organizational commitment on employee performance. *Business Management Quarterly*, 2(6), 87-112. (in Persian).
13. Hajizadeh, F., Gasemi, H. R., & Malmir, A. (2016). Investigating the effect of meritocracy on managers' motivation and efficiency of Tehran and Suburbs Urban Railway Company. Paper presented at the International Conference on New Research in Management, Economics and Humanities, Arak Islamic Azad University. (in Persian).
14. Hamidi, A., & Bakhshandeh, G. (2015). Ranking the effect of organizational commitment components on organizational health (Case study: Hamadan Industry, Mining and Trade Organization). *Journal of Human Resource Studies*, 5(16), 105-122. (in Persian).
15. Hassan Doost Farkhani, H., & Yazdanpanah, L. (2013). A study of students' tendency to corruption and social factors affecting the study of Shahid Bahonar University of Kerman. *Half -Yearly of Social Problems of Iran*, 5(1), 33-54. (in Persian).



16. Heidari, H., Mohammadi, M., & Najafi, F. (2015). Factors affecting corruption with emphasis on Iran. Paper presented at the International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, Tehran. (in Persian).
17. Hooman, H. A. (2013). A practical guide to meta-analysis in scientific research. Tehran: SAMT. (in Persian).
18. Hwang, G. (2016). Understanding sport corruption: An examination of people's perceptions toward corruptions. *International Journal of Psychology*, 6(4), 250-257.
19. Khodadad Hosseini, S. H., & Farhadinejad, M. (2001). Study of administrative corruption and its control methods. *Modares Journal*, 5(1), 37-53. (in Persian).
20. Kurer, O. (2002). Corruption: An alternative approach to its definition and measurement. *Political Study*, 53, 164-170.
21. Lee, W. S., & Guven, C. (2013). Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level. *Journal of Economic Psychology*, 39, 287-300.
22. Maennig, W. (2005). Corruption in international sports and sport management: Forms, tendencies, extent and countermeasures. *European Sport Management Quarterly*, 5(2), 187- 205.
23. Mansouri, F., Hoseini Gomi, M., & Maslehati, H. (2017). Social contexts of the prevalence of economic and administrative corruption Study of regional municipalities and banks in Tehran. *Social issues of Iran*. 9(1), 101-123. (in Persian).
24. 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*, (20), 52-73.
25. 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*, (21), 79-82.
26. Mehnatfar, Y., & Shafiei, Sh. (2008). Economic corruption and how to fight it in the process of economic development. *Economic Journal*, 27-28, 89-112. (in Persian).
27. Mehregan, M. R., Salami, H., & Khajeh, M. (2011). Presenting a multi attribute decision making model: Outsourcing the Business processes with employing analytical network process (ANP). *Journal Development Evolution Management*, 6(6), 17-30. (in Persian).
28. Nadeem, H., & Sahay, R. (1996). Do government wages cuts close budget deficits? Costs of corruption, staff papers. *International Monetary Fund*, 43, 754-758.
29. Naghiporfar, V. A., Habibi Badrabadi, M., & Arazmjoo, H. (2014). Explaining the model of Islamic meritocracy to meet the challenges of meritocracy in Iranian government organizations. *Public Administration Perspective*, 4(4), 15-39. (in Persian).
30. Noghani Dookht Bahmani, M., & Mir Mohammad Tabar, S. A. (2017). Meta-analysis of principles and applications. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad. (in Persian).
31. Najafi, M., & Lotfi, F. (2017) . Pathology of job security and employment in the Iranian legal system. *Yar Law Quarterly*, 2(8), 9-29. (in Persian).



32. Najafi Kolori, M., Goodarzi, M., Farahani, A., & Esmaeli Bidhendi, H. (2012). Effective factors of corruption in sport organizations (Case study: Football Federation of I.R Iran). *Journal of Sport Management*, 4(14), 109-122. (in Persian).
33. Najafi Kolori, M., Hami, M., Shojaee, V., & Bagherian Farah Abadi, M. (2020). Identifying and analyzing factors affecting financial corruption in the Iranian sports industry (Qualitative approach). *Applied Research of Sport Management*, 9(1), 119-134. (in Persian).
34. Quah, J. S. T. (2001). Combat corruption in Singapore: What can be learned? *Journal of Contingency and Crisis of Management*, 9(1), 29-35.
35. Rabiee, A. (2004). *Long live corruption!* Tehran: Printing and Publishing Organization of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. (in Persian).
36. Rafipour, F. (2007). *Social cancer, corruption*. Tehran. Enteshar Corporation. (in Persian).
37. Rahimian, N. (2014). Investigating corruption and ways to fight It. *Economic Journal*, 9, 103-116. (in Persian).
38. Razzaghi, M. E., Ramazaninejad, R., & Mehrabi, G. (2015). A study of factors affecting administrative corruption in soccer. *New Trends in Sport Management*, 2(7), 41-52. (in Persian).
39. Rijkeghem, V., & Weder, B. (1997). *Corruption and the rate of temptation: Do low wages in the civil service cause corruption?* IMF Working. Washington: International Monetary Fund.
40. Safari Jafarloo, H., Goodarzi, M., Sajadi, N., Ghorbani, M., & Darabi, H. (2009). Studying the effective factors on emergence and growth of administrative corruption and administrative corruption control approaches among Physical Education Organization of IR Iran expert's point of view. *Sport Management Studies*, 25, 81-94. (in Persian).
41. Scanlan, G. (2008). Offences concerning directors and officers of company: Froud and corruption in the United Kingdom- The present and the future. *Journal of Financial Crime*, 15(1), 22-37.
42. Seleim, A., & Bontis, N. (2009). The relationship between culture and corruption: A cross- national study. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 165-184.
43. Shafiee, Sh., Hemati Nejad, M. A., & Parvaz, Y. (2018). Explaining the Impact of organizational and managerial factors on the incidence of administrative - financial corruption in sports organizations (Case study: Guilan province). *Sport Management and Development*, 7(1), 110-124. (in Persian).
44. Taleghani, Gh, Tabatabaei, Z., & Ghafari, A. (2014). Study of individual and organizational factors influencing administrative corruption in Sepah Bank branches in Qom province. *Organizational Cultural Management*, 12(2), 235-253. (in Persian).
45. Tanzi, V. (1998). *Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures*. IMF Staff Papers, 45, 559-564.
46. Waite, D., & Allen, D. (2003). Corruption and abuse of power in educational administration. *The Urban Review*, 35(4), 281-296.



47. Yazdanpanah, L., Hassan Doust Farkhani, H., Bustani, D., & Rezaei, Omid. (2012). Study of the relationship between attitudes towards corruption and religiosity (Case study of students of Shahid Bahonar University of Kerman). *Sociology of Youth Studies*, 5(1), 33-54. (in Persian).
48. Zahedi, Sh., Mohammad Nabi, S., & Shahbazi, M. (2009). Study of factors influencing the decrease of administrative corruption (Case study in Tehran municipality). *Organizational Culture Management*, 20, 29-55. (in Persian).
49. Zare, A., Heydarinejad, S., & Shetab Boushehri, S. N. (2016). The effective factors on the emergence of office corruption and the methods of its control in the Ministry of Youth and Sports. *Journal of Applied Health Studies in Sport Physiology*, 2(1), 54-68. (in Persian).

استناد به مقاله

ذکی، محبوب؛ و نصیری، محمد. (۱۴۰۱). فراتحلیل مطالعات عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴(۷۱)، ۴۷-۸۴. شناسه دیجیتال: 10.22089/SMRJ.2021.10392.3384

Zaki, M., & Nasiri, M. (2022). Meta-Analysis of Studies of Factors Affecting Corruption in Iran's Sport Organizations. *Sport Management Studies*, 14(71), 47-84. (in Persian). DOI: 10.22089/SMRJ.2021.10392.3384

