

شناسایی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

سجاد شمسی نیا* - محمد پور رنجبر**

دانشجوی کارشناسی ارشد- دانشیار گروه تربیت بدنی و مرکز تحقیقات علوم اعصاب دانشگاه علوم پزشکی کرمان. کرمان. ایران

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان انجام شد. پژوهش حاضر از منظر هدف بنیادی می‌باشد و از نظر رویکرد، کیفی است. روش انجام پژوهش کیفی داده بنیاد با رویکرد تحلیل مضمون می‌باشد. مشارکت کنندگان در این پژوهش شامل نخبگان حوزه رفتار سازمانی در ورزش بودند. نمونه انتخابی به روش نظری و از نوع قضاوتی آن انجام می‌گیرد. برآورد تعداد نمونه براساس اشباع نظری مولفه‌های استخراجی پژوهش بود. در این پژوهش بر اساس چهار معیار پیشنهادی گوبا و لینکلن اعتبار، قابلیت تأیید، قابلیت اطمینان و قابلیت انتقال، جهت افزایش کیفیت پژوهش مد نظر قرار گرفت. برای سنجش پایایی از روش پایایی بازآزمون استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. میزان توافق درون موضوعی برابر است با ۰/۸۷ که مناسب است. بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه، عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان شامل ساختار ناکارآمد، مدیریت ناکارآمد، قوانین نظارتی، هنجارهای فردی و اجتماعی می‌باشند. مقوله ساختار ناکارآمد شامل مولفه‌های فرهنگ سازمانی نامناسب، ساختار سازمانی نامناسب، عدم وجود ثبات، عدم شایسته‌سالاری است. مقوله مدیریت ناکارآمد شامل ضعف خلاقیت و نوآوری، بی‌عدالتی و نابرابری، سبک مدیریتی غیرمعمول است؛ مقوله قوانین نظارتی شامل قوانین و مقررات ضعیف، ضعف نظارت و بازرسی، است؛ مقوله هنجارهای فردی و اجتماعی شامل معنویت فردی، گرایش به فردگرایی، ارزش‌های فردی، ویژگی‌های رسانه‌ای و ارزش‌ها فرهنگی و اجتماعی است. بنابراین در راستای کاهش قانون‌گریزی باید این مولفه‌ها مورد بررسی و کنترل دقیق قرار گیرند.

کلیدواژه: نظارت، هنجار، قانون‌گریزی، ادارات ورزش و جوانان، کرمان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲

*Email: sajadshamsinia@yahoo.com (نویسنده مسئول)

**Email: mpranjbar@kmu.ac.ir

**Email: mehrzad.hamidi@gmail.com

مقدمه

امروزه فساد، خصوصیتی از جامعه بشری است. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد فساد به عنوان عامل تخریب‌کننده موجب نابرابری درآمد و فقر می‌شود (اسمی خانی و حقیقی راد، ۱۳۹۵). با شکل‌گیری سازمان‌های ورزشی کوچک و بزرگ، در سال‌های اخیر و اهمیت این سازمان‌ها و منابع آن‌ها در سیاست‌های ورزشی، فساد در ورزش، مانعی بزرگ 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 (میسون^{۳۶} و همکاران، ۲۰۰۶). ورزش باید با سجایای اخلاقی، اصول جوانمردی، گذشت و ایثار همراه باشد. اما در عمل چنین نیست و ناهنجاری‌های رفتاری، پرخاشگری، تقلب، تباری و قانون-شکنی در محیط‌های ورزشی روز به روز در حال افزایش است (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۳). مشخص کردن وسعت فساد در ورزش تا حدودی مشکل است، زیرا تشخیص میزان فساد در ورزش، اغلب به تعریف فساد در ورزش بستگی دارد و از طرف دیگر، ابعاد گوناگون فساد بسیار متنوع است (آتشک و همکاران، ۱۳۹۰). پایبند نبودن افراد جامعه به رعایت موازین اخلاقی و قانون‌گریزی از مهمترین عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر گرایش به فساد اداری است (هوبرت^{۳۷} و همکاران، ۲۰۰۶). از مهم‌ترین دلایل قانون‌گریزی و به تبع آن فساد اداری در دستگاه اجرایی می‌توان به ضعف مدیریت به دلیل نبود دانش شغلی و تخصصی، عدم احساس مسئولیت و سوء تدبیر، عدم توازن و تعادل بین حقوق و دستمزد کارکنان و مدیران با نرخ تورم و بی‌انگیزگی کارکنان اشاره نمود (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۳).

فساد در ورزش یکی از مهمترین زمینه‌هایی است که محققان در مطالعات مختلف به آن پرداخته‌اند. فساد در ورزش در همه اشکال و مراتب آن یک پدیده جهانی بوده و تهدیدی برای یکپارچگی صنعت ورزش و چالش عمده برای مدیران ورزش است در طول دهه گذشته صنعت ورزش اشکال مختلف فساد مانند، تقلب رشوه و فساد در مؤسسات را در زمینه‌های مختلف تجربه نموده که منجر به عواقب بسیاری همچون ابطال مجوزها اعمال هزینه‌های مالی کاهش اعتبار آسیب کارکنان و افزایش اشتباهات شده است (کیهل^{۳۸} و همکاران، ۲۰۱۷). تعاریف ارائه شده از فساد در ورزش تأیید می‌نمایند که فساد در ورزش مسئله جدیدی نیست. اولین پرونده‌های فساد در ورزش بین‌المللی به ورزشکاری از اوپولوس به نام تسالیا داده شد که به سه نفر از مشیت زنان در بازی‌های المپیک رشوه داده شد. نمونه‌هایی از

فساد در مدیریت ورزش نیز دیده شده است دامونیکوس پدر یکی از کشتی‌گیران المپیک به سوساندر رشوه داد تا در مقابل پسرش بولیکتور شکست بخورد. به طور خلاصه مواردی از فساد در بازی‌های المپیک باستان دیده شده است و البته این مسئله در دوره‌ای بیش از هزار سال دیده شده است. با این حال بر طبق نظر کارشناسان فساد در تمام دوران دنیای ورزش گسترده شده است (مینینگ^{۳۹}، ۲۰۰۸). فساد اداری و فساد در مجموعه روابط نظام اداری و مدیریتی یکی از مصادیق بسیار بارز قانون‌گریزی است. قانون‌گریزی، پایبند نبودن به قواعد اجتماعی است که در هر جامعه‌ای وجود دارد، اما در برخی موارد این موضوع تبدیل به مساله اجتماعی می‌شود. در جوامع معاصر هر اندازه پیشرفت‌های چشمگیری در ابعاد گوناگون زندگی انسان حاصل شود نیاز به داشتن قوانین پیشرفته بیشتر احساس می‌گردد (نوابخش و کریمی، ۱۳۹۶). قانون‌گریزی به عنوان یک پدیده اجتماعی قابل بررسی در ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی است. وجود چنین زمینه‌های وسیع، یافتن و تبیین قانون‌گریزی را نیز متفاوت کرده است (عزیزی، ۲۰۰۹). حیدرنژاد و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی و ارائه راهکارهای پیشگیرانه نشان دادند که توجه به مسائلی از جمله بالا بردن اعتماد اجتماعی در بین شهروندان، پیوند اجتماعی و کاهش احساس انومی می‌تواند تأثیر به‌سزایی در کاهش قانون‌گریزی و پیشگیری از آن را ایفا نمایند. شربتبان و همکاران (۱۴۰۰) در تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی نشان دادند که با افزایش اعتماد تعمیم یافته مشارکت مدنی و پیوند و ارتباط با شهروندان در سطح جامعه ارتقای آگاهی و بینش افراد نسبت به پیامدهای قانون‌گریزی، می‌توان جلوی رفتارهای منحرفانه قانون‌شکنی را کنترل و کاهش داد. سوهانیان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر قانون‌شکنی و قانون‌گریزی در بین استان‌های ایران پرداختند. بر اساس یافته‌ها سردرگمی اجتماعی، احساس عدالت کم و گرایش به نظم کم، سبب قانون‌گریزی می‌شود. نوابخش و کریمی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان قانون‌گریزی و عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر آن به این نتیجه رسیدند که متغیرهای احساس عدالت توزیعی، کنترل اجتماعی، احساس اعتماد اجتماعی افراد، رضایت اجتماعی افراد

روانشناختی مؤثر بر قانون‌گرایی نشان دادند که بین میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون میزان برداشت از تجربه قانون‌گرایی و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون‌گرایی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. وانگ و لئو^{۴۳}

(۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی عوامل روان‌شناختی مؤثر بر قانون‌گرایی در بین جوانان بر اساس روش پیمایش پرداختند به این نتیجه دست یافتند که بین میزان شناخت منفی از اعمال قانونی و تمایل به قانون‌گرایی ارتباط معکوس وجود دارد همچنین بین میزان تجربه مثبت از اعمال قانونی میزان دریافت شناختی از مشروعیت قانون، میزان برداشت از تجربه قانون‌گرایی و میزان آگاهی از تنبیه کیفری رفتار غیرقانونی و قانون‌گرایی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به شکاف پژوهشی موجود در زمینه موضوع مورد تحقیق و عدم مفهوم‌سازی مناسب در ادبیات دانشگاهی و همچنین دیدگاه‌های پراکنده نسبت به قانون‌گرایی در ادارات ورزش و جوانان، پژوهش حاضر سعی دارد به ارائه الگوی عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی در این سازمان ورزشی بپردازد. لازم به ذکر است که برای موفقیت در رسیدن به اهداف سازمانی نیازمند بهره‌گیری از یک مدل مناسب قانونمندی در سازمان است که در حال حاضر علیرغم گسترش و تکامل روش‌ها و تکنیک‌های برنامه‌ریزی، اما هنوز دیدگاه روشنی در مورد عوامل قانون‌گرایی در سازمان وجود ندارد. بر اساس بررسی‌های انجام شده توسط محقق، مطالعه‌ای جامع در خصوص شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی در سازمان‌های ورزشی ایران انجام نشده است، که این امر نیز اهمیت و ضرورت انجام چنین مطالعه‌ای را از نظر علمی جهت روشن ساختن نقش قانونمندی در سازمان‌های ورزشی، بیش از پیش نمایان می‌سازد. آن چه در شرایط کنونی و محیط پیچیده و رقابتی سازمان‌های ورزشی به شدت احساس می‌شود لزوم پرداختن به بررسی اثرات عوامل مختلف در بروز قانون‌گرایی در ادارات ورزش و جوانان است. در این میان توجه به سلامت و شفافیت سازمان می‌تواند کلیدی برای رفع مشکلات فساد اداری در سازمان باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). پژوهش‌های پیشین نشان دادند که جلوگیری از فساد اداری و قانون‌گرایی، از اهمیت بسیاری در سازمان‌ها برخوردار است. نتایج پیشین به صورت مستقل رابطه متغیرها را

و نگرش افراد نسبت به قانون با قانون‌گرایی افراد رابطه معکوس و معنی‌داری داشته‌اند. عسگری و محرابی (۱۳۹۶) طی شناخت و بررسی علل و زمینه‌های قانون‌گرایی بیان کردند که قانون‌گرایی نوعی جهت‌گیری نسبت به هنجارهای قانونی است که بر اساس آن، فرد عدم پیروی از این هنجارها را به پیروی از آنها ترجیح می‌دهد. میرزایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به تبیین قانون‌گرایی بر پایه نظریه پیوند اجتماعی تراویس هیرشی پرداختند. ضرایب همبستگی حاکی از رابطه معنادار میان متغیر پیوند اجتماعی با ابعاد قانون‌گرایی و شاخص ترکیبی کل قانون‌گرایی است. میر فردی و فرجی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان گرایش به قانون‌گرایی و رابطه آن با میزان مشارکت اجتماعی و میزان کنترل اجتماعی در شهر یاسوج انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین میزان مشارکت اجتماعی و گرایش به قانون‌گرایی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. احمدنیا و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی و تبیین عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر قانون‌گرایی در سازمان پرداختند. نتایج نشان داد نابرابری بیشترین تأثیر و احساس ناکارآمدی رویه تنبیه و پاداش دارای کمترین تأثیر بر قانون‌گرایی تشخیص داده شدند. مختاری و قهرمانی (۱۳۹۰) در بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر امکان قانون‌گرایی در روابط اداری نشان دادند که متغیرهای میزان مواجهه با پاداش و تنبیه مناسب، احساس تعلق اجتماعی و میزان مواجهه با فرصت‌های نابرابر، مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر امکان قانون‌گرایی در روابط اداری هستند. شستاک و یاسیوک^{۴۰} (۲۰۲۲) در بررسی فساد در ورزش، رابطه بین قوانین ورزشی با قانون ملی؛ بر سازوکارهای تنظیم حقوقی فساد در حوزه ورزش تمرکز نمودند که منجر به ظهور نوع جدیدی از قانون فراملی شد.

مانولی و جانستیک^{۴۱} (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان چالش‌های نقش رسلنه در گزارش فساد ورزشی بینش خبرنگاران در کشورهای بالکان انجام دادند نتایج نشان داد که یافته‌های این مطالعه اجازه می‌دهد تا نقش چند جانبه رسانه‌ها در فساد ورزشی مورد بررسی قرار گیرد؛ در حالی که موانع داخلی و خارجی آنها روبرو است از طمع شخصی تا فشارهای مبتنی بر بازار و استهلاک رسانه‌ها توسط سیستم گسترده‌تر ضد فساد می‌باشد. لیوکینگ و گلونتی^{۴۲} (۲۰۱۸) در بررسی عوامل

باید مورد مصاحبه قرار می‌گرفتند. بر اساس پژوهش‌های کیفی شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل نخبگان حوزه رفتار سازمانی در ورزش بودند. نمونه انتخابی در بخش کیفی به روش نظری و از نوع قضاوتی آن انجام می‌گیرد. برآورد تعداد نمونه براساس اشباع نظری مولفه‌های استخراجی پژوهش بود.

در این پژوهش بر اساس چهار معیار پیشنهادی گوبا و لینکلن اعتبار، قابلیت تأیید، قابلیت اطمینان و قابلیت انتقال، جهت افزایش کیفیت پژوهش مد نظر قرار گرفت. برای سنجش پایایی از روش «پایایی بازآزمون»^{۴۴} استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شدند؛ سپس کدهای مشخص شده و بعد از انجام هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شده و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه گردید. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند.

بررسی و به نقش هر کدام اشاره داشته‌اند و مشخص گردیده که هر کدام از متغیرها دارای نقش بسزایی در قانون‌گریزی سازمان‌ها است. اما تا به حال نقش عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در سازمان‌های ورزشی در یک چارچوب کلی مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا با توجه به نقش مهم قانون در ادارات ورزش و جوانان، نیاز مبرم به پرداختن به قانون‌مداری در سازمان‌های ورزشی حس می‌گردد. از این رو توجه به عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی از اهمیت بالایی برخوردار بوده و از آنجا که اقدامات لازم در جهت کاهش این عوامل می‌تواند یکی از عوامل اصلی موفقیت در اجرای برنامه‌ها باشد، این پژوهش به دنبال شناسایی این مقوله هاست. از این رو این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه عواملی بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان مؤثر است؟

- روش شناسی

در این پژوهش از رویکرد کیفی استفاده شده است. روش پژوهش حاضر به فراخور مراحل تحقیق، کیفی انجام گرفته است. روش انجام پژوهش کیفی داده‌بنیاد با رویکرد تحلیل مضمون می‌باشد. در آغاز پژوهش، طی مطالعاتی درباره آثار و تحقیقات انجام شده در زمینه بحث مورد نظر، اقدام به انتخاب افرادی شده است که

جدول ۳-۱ میزان توافق درون موضوعی

شماره مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافق	درصد توافق
M4	۱۲	۵	۰/۸۳
M8	۱۴	۶	۰/۸۵
M12	۱۳	۶	۰/۹۲
مجموع	۳۹	۱۷	۰/۸۷

بر اساس جدول فوق میزان توافق درون موضوعی برابر است با ۰/۸۷ که مناسب است.

یافته‌های تحقیق

۴-۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش

جنسیت	شغل	مدرک تحصیلی	تعداد پژوهش	رتبه تحصیلی
مرد	هیئت علمی دانشگاه	دکتری تخصصی	۶	مدیریت ورزشی
مرد	هیئت علمی دانشگاه	دکتری تخصصی	۴	مدیریت ورزشی
مرد	هیئت علمی دانشگاه	دکتری تخصصی	۵	مدیریت ورزشی

مدیریت ورزشی	۶	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مرد
مدیریت ورزشی	۲	دکتری تخصصی	مدرس دانشگاه	زن
مدیریت ورزشی	۶	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مرد
مدیریت ورزشی	۲	دانشجوی دکتری	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مرد
تربیت بدنی	۳	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مرد
مدیریت ورزشی	۱	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	زن
مدیریت ورزشی	۳	دانشجوی دکتری	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مرد
فیزیولوژی ورزشی	۱	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مرد
فیزیولوژی ورزشی	۱	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	زن
مدیریت ورزشی	۲	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مرد
مدیریت ورزشی	۱	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مرد

مضامین فرعی است. مطابق جدول زیر ۷۱ کد باز شناسایی شده در ۱۴ مفهوم فرعی چارچوب بندی شدند. در کدگذاری انتخابی مضامین فرعی در قالب مضامین فراگیر دسته بندی شدند. مطابق یافته های جدول ذیل ۱۴ مضمون فرعی شناسایی شده در ۴ مضمون اصلی چارچوب بندی شد.

مرحله اول کدگذاری شامل استخراج مفاهیم اصلی از محتوای مصاحبه ها و مطالعه کتابخانه ای است. عوامل شناسایی شده ای که دارای بیشترین تکرار در منابع و بیشترین میزان ارتباط به موضوع پژوهش هستند گزارش شده است. مرحله کدگذاری مفهومی به صورت دسته بندی کدهای مفهومی شناسایی شده در

جدول ۴-۳. کدگذاری سوم (موضوعی)

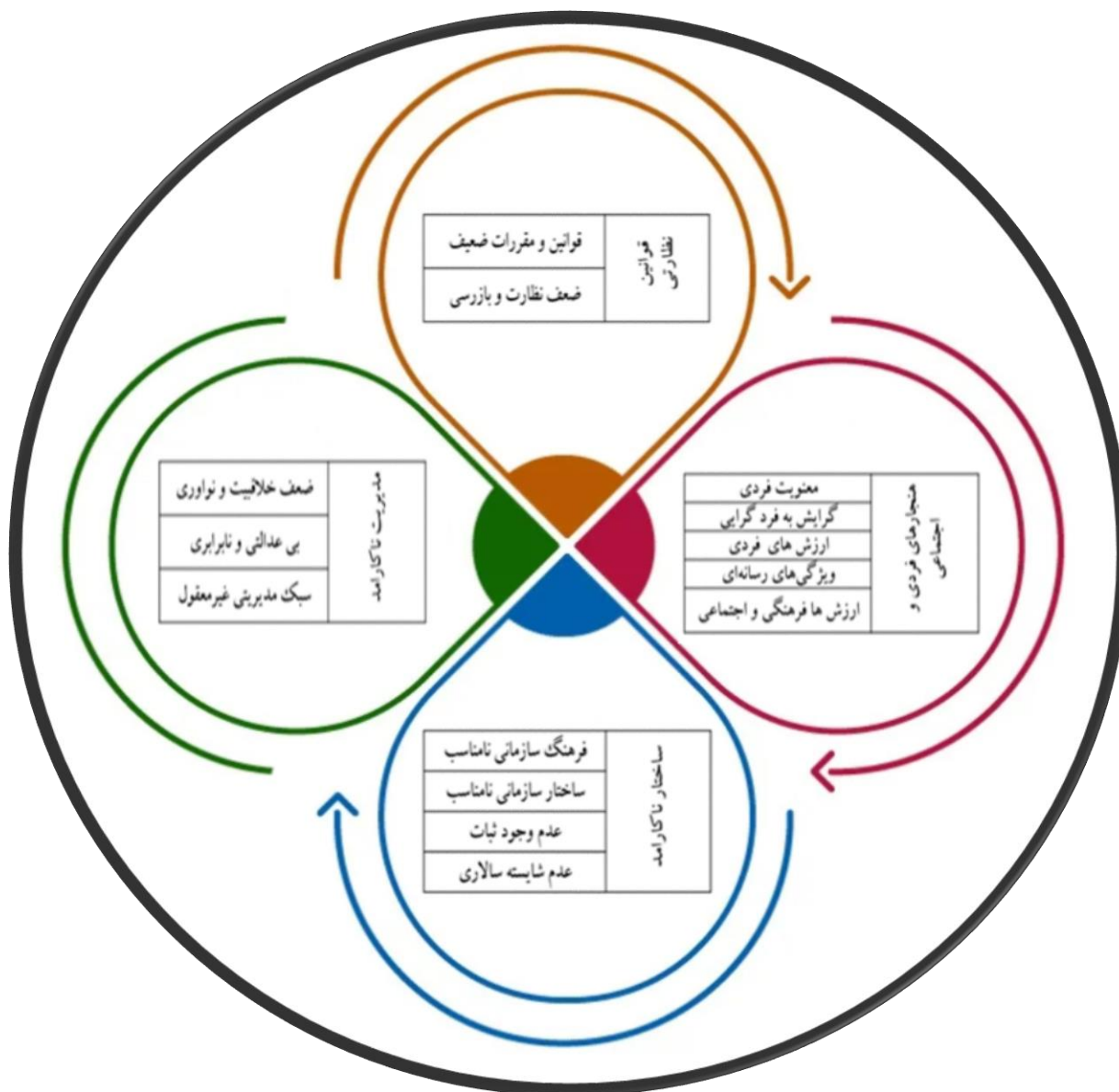
مضامین فرآگیر	مضامین سازمان یافته	مضامین پایه
ساختار ناکارآمد	فرهنگ سازمانی نامناسب	عدم مسئولیت پذیری و وجود فرهنگ سازمانی مناسب عدم توجه به نگرش و تفکرات کارکنان عدم وجود تعهد حرفه ای در سازمان عدم وجود ایدئولوژی اخلاقی
	ساختار سازمانی نامناسب	ضعف در تشکیلات اداری عدم تقسیم قدرت به صورت عادلانه ساختار سیاسی نادرست وجود باندهای مافیایی در سازمان وجود خویشاوندی در سازمان نقض هنجارهای سازمانی
	عدم وجود ثبات	تغییرات ساختاری مکرر در بطن سازمان جا به جایی پی در پی مسئولان بی ثباتی در بدنه سازمان به دلیل تغییر و تحولات مستمر
مدیریت ناکارآمد	عدم شایسته سالاری	میدان ندادن به جوانان شایسته برای تصدی مسئولیت ها عدم شایسته سالاری در انتخاب مدیران ابهام در انتصابات مدیریتی وجود مدیران غیر ورزشی
	ضعف اخلاقی و نوآوری	ضعف در نظام تشویق و حمایت از خلاقیت ضعف در نوآوری و خطر پذیری در سازمان ترجیح کارکنان به دوری از خطرهای ناشی از سختی کار عدم حاکمیت جو مثبت چالش طلبی در سازمان

عدم استقلال کاری کارکنان در سازمان		
مشارکت ضعیف کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها		
ضعف سازمان در عرضه خدمات عدالت محور		بی عدالتی و نابرابری
ضعف در پاسخگویی به نیازهای معیشتی و رفاهی کارکنان		
وجود منافع ناعادلانه در سازمان		
بسته و دستوری بودن سبک مدیریت مدیران		
نتیجه‌گرا بودن مدیران		
تفویض اختیار خارج از مسئولیت		
آشنا نبودن با قوانین و مقررات سازمانی		سبک مدیریتی غیرمعقول
عدم وجود چشم‌انداز روشن برای آینده سازمان		
عدم وجود برنامه‌های کاری		
اتخاذ تصمیمات غیر راهبردی در سازمان		
عدم وجود نظام دموکراتیک در سازمان		
اجرای سلیقه‌ای قوانین در برخی ادارات		
تغییرات مداوم قوانین و سوء استفاده از تغییرات		
عدم به روز بودن قوانین و مقررات سازمانی		قوانین و مقررات ضعیف
عدم شفافیت قوانین و مقررات در سازمان		
سوء استفاده مدیران از قدرت قانونی		
عدم رعایت قانون توسط برخی کارکنان		
نبود بازرس مستقل در سازمان		
استفاده نادرست از الگوهای ارزیابی عملکرد		
ضعف در قوانین و مقررات ارزیابی عملکرد		ضعف نظارت و بازرسی
کمبود نظارت بر قوانین و مقررات		
وجود ضعف و بیماری در نظام ارزشیابی عملکرد		
متکی نبودن سیستم کنترل به شایستگی‌های اخلاقی و معنوی کارکنان		
کم رنگ شدن اعتقادات معنوی		
کم رنگ شدن ارزشهای دینی و معنوی		
کمرنگ شدن روحیه برادری و صمیمیت در سازمان		معنویت فردی
کاهش سطح معنویت و ارزش‌های اخلاقی		
رسوخ روحیه دنیا طلبی و تجمل‌گرایی بین برخی از مسئولان		
در نظر گرفتن منافع شخصی		
عدم تعهد به کارهای تیمی		
زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی		گرایش به فرد گرایی
انحصارگرایی در قدرت		
سهم خواهی عوامل اجرایی		
پنهان کاری در برخی امور و وظایف		
منفعت طلبی برخی کارکنان		
رانت خواری و جاه طلبی فردی		ارزش های فردی
عدم صداقت و پاک دستی مدیران		
نبود آزادی رسانه‌ای برای ارائه گزارش‌های مربوط به قانون‌گریزی		
عدم انعکاس اخبار قانون‌گریزی		ویژگی‌های رسانه‌ای
مشارکت رسانه‌ها در حمایت از برخی مدیران برای قانون‌گریزی		
تأثیر پذیری برخی از کارکنان از ناهنجاری‌های فرهنگی		
پایین بودن سطح سلامت اجتماعی افراد در جامعه		ارزش ها فرهنگی و اجتماعی
از بین رفتن سرمایه‌های اجتماعی مؤثر در میان کارکنان		

قوانین نظارتی

هنجارهای فردی و اجتماعی

از بین رفتن اعتماد اجتماعی در سازمان
 از بین رفتن مشارکت اجتماعی بین کارکنان و مدیران
 برخوردار نبودن نظام جامع توسعه فرهنگی
 وارد نشدن مباحث فرهنگ سازمانی در دوره‌های آموزشی
 استفاده نکردن از منشور اخلاقی



شکل ۱. عوامل موثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان انجام شد. بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه، عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان شامل ساختار ناکارآمد، مدیریت ناکارآمد، قوانین نظارتی، هنجارهای فردی و اجتماعی می‌باشند. این یافته‌ها با نتایج سوهانیان و همکاران (۱۳۹۸)، نوابخش و کریمی (۱۳۹۷)، عسگری و محرابی (۱۳۹۶)، لیو کینگ^{۴۵} و همکاران (۲۰۱۸)، وانگ و لئو^{۴۶} (۲۰۱۴) همسو است. در ادامه به بررسی هر کدام از مقوله‌ها به صورت جزئی‌تر می‌پردازیم.

بر اساس یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادارات ورزش و جوانان ساختار ناکارآمد است. این یافته با نتایج پژوهشگران پیشین (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نوابخش و کریمی، ۱۳۹۷ و پاول و اوچرانا، ۲۰۱۳) همسو است. در خصوص ساختار ناکارآمد عوامل متعددی می‌توانند تأثیر داشته باشند و موجب قانون‌گریزی شوند. یکی از این عوامل فرهنگ سازمانی نامناسب است. در واقع مشکلاتی مانند عدم مسئولیت‌پذیری و وجود فرهنگ سازمانی نامناسب و غیر اصولی، عدم توجه به نگرش و تفکرات کارکنان، عدم وجود تعهد حرفه‌ای در سازمان و عدم وجود ایدئولوژی اخلاقی که ناشی از عدم وجود فرهنگ مناسب در سازمان است می‌تواند موجب قانون‌گریزی در سازمان شود. تحقیقات نشان داده‌اند که پایین بودن افراد جامعه به رعایت موازین اخلاقی و قانون‌گریزی از مهمترین عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر گرایش به فساد اداری است (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۳). نوابخش و کریمی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان قانون‌گریزی و عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر آن به این نتیجه رسیدند که متغیرهای احساس عدالت توزیعی، کنترل اجتماعی، احساس اعتماد اجتماعی افراد، رضایت اجتماعی افراد و نگرش افراد نسبت به قانون با قانون‌گریزی افراد رابطه معکوس و معنی‌داری داشته‌اند. یکی دیگر از مواردی که بر قانون‌گریزی مؤثر است ساختار سازمانی است. لذا اگر ساختار سازمانی به طور نامناسب شکل بگیرد و از مشکلاتی نظیر ضعف در تشکیلات اداری، عدم تقسیم قدرت به صورت عادلانه، رنج ببرد کارکنان آن نیز با قانون‌گریزی سعی در فرار از موقعیت‌های کاری خود دارند. البته به جز ساختار سازمانی باید به ساختار سیاسی نیز اشاره کرد. عدم استقرار ساختار سیاسی مناسب به دلیل مشکلاتی نظیر وجود باندهای مافیایی در سازمان، وجود خویشاوندی در سازمان و نقض هنجارهای

سازمانی به خودی خود می‌توانند سازمان را با چالش‌های متعددی در خصوص قانون‌مندی مواجه کنند. ساختار ارگانیکی به گونه‌ای است که سطح مراودات اجتماعی بسیار پرحجم و نسبتاً رسمی است و بیشتر از آن که هنجارهای سنتی، شکل و روابط بین افراد را تعیین کند، این قانون و هنجارهای رسمی است که بر روابط اجتماعی سنگینی می‌کند (نوابخش و کریمی، ۱۳۹۶). البته ناگفته نماند که شفافیت در بخش‌های دولتی سبب کاهش فساد اداری می‌شود (پاول و اوچرانا، ۲۰۱۳).

از دیگر عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی مسئله عدم وجود ثبات در سازمان است. برخی ادارات به دلیل تغییرات ساختاری مکرر در بطن سازمان، جا به جایی پی در پی مسئولان و بی‌ثباتی در بدنه سازمان به دلیل تغییر و تحولات مستمر دچار اختلال در تثبیت برنامه‌ها و به تبع قانون‌گریزی خواهند شد. عدم شایسته‌سالاری در سازمان عامل دیگری است که به دلیل میدان ندادن به جوانان شایسته برای تصدی مسئولیت‌ها، عدم شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران، ابهام در انتصابات مدیریتی و وجود مدیران غیر ورزشی سبب ایجاد قانون‌گریزی در ادارات ورزشی خواهد شد. در واقع اگر 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 فساد مقامات شهری اشاره کرد به طور حتم می‌توان گفت موجب تحلیل رفتن و خراب شدن دموکراسی و کاهش رشد اقتصادی می‌شود و باعث می‌شود بودجه‌های عموم به بخش خصوصی اختصاص یابد و بهره خصوصی مسئولان افزایش می‌یابد.

قانونی، عدم رعایت قانون توسط برخی کارکنان مواردی هستند که نشان از بی قانونی و عدم حضور نظارت بر فعالیت‌های سازمان دارند. لذا باید این موارد کنترل شوند و نظارت کافی بر فرایندهای سازمان وجود داشته باشد.

یکی از عوامل قانون‌گریزی در جامعه فقدان کارایی مناسب و کافی دستگاه‌های نظارتی است. این یافته با نتایج (گرث و همکاران (۱۳۸۰) و پروین (۱۳۹۲) همسو است. به عبارت دیگر قانون به عنوان یکی از شالوده‌های کنترل اجتماعی به تطابق رفتارهای اجتماعی با الگوهای مورد انتظار می‌پردازد که با دو ویژگی مشخص می‌شود. اول به عنوان الگویی رفتاری به این دلیل پذیرفته می‌شود. که انحراف از آن می‌تواند با ضمانت اجرایی که هدفش وادار کردن به اطاعت یا مجازات است روبه رو می‌شود. دوم این ضمانت اجراها توسط هیئتی از کارگزاران به کار بسته می‌شود که اختصاصاً برای اجرای این آمده وظیفه از قدرت بهره مند شده‌اند. در جوامع مدرن امروزی نظام قانونی دولت بیشتر در قوه قضائیه جمع است. دولت به مثابه قویترین سازمان ساختارهای اجتماعی معاصر از طریق دستگاه‌های قانونی خود قدرتی را که ممکن است به وسیله یا در نهادهای دیگر اداره شود تنظیم می‌کند. قوانین کشوری واسطه است میان توزیع سیاسی قدرت و نظام اقتصادی، زیرا دستگاه قانونی اختیار کالاها و خدمات و سایر دارایی‌ها "به وسیله " صاحبان " کالاها و استخدام افراد را تعریف می‌کند یکی از کارکردهای اساسی قانون، تضمین تعریف و تأیید حقوق بر اموال است خواه عمومی مشترک یا خصوصی باشد (گرث و همکاران، ۱۳۸۰). قوانین هنجارهایی هستند که توسط حکومت‌ها به عنوان اصولی که شهروندانشان می‌بایست از آن‌ها پیروی کنند تعریف شده‌اند و علیه کسانی که از قوانین پیروی نمی‌کنند از ضمانت‌های اجرایی رسمی استفاده می‌شود. هر جا که قانون وجود دارد جرم نیز وجود دارد؛ زیرا ساده‌ترین تعریف جرم عبارت است از هر شیوه رفتاری که قانون را نقض می‌کند. در حقیقت باید گفت که قانون مجموعه‌ای از قواعد رفتاری است که از طریق مجاری رسمی جامعه شکل رسمی به خود می‌گیرد و اجرای آن برای همه‌ی افراد جامعه لازم است. این قواعد بخش‌های مختلف جامعه را تحت کنترل و سیطره خود قرار می‌دهد. نتیجه این کنترل نظم اجتماعی است. با توجه به این موضوع است که پیروی از قانون به مقوله‌ای مهم در هر جامعه تبدیل می‌شود و قانون‌گریزی هم واکنش جدی جامعه را به

بر اساس یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها یکی دیگر از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی در ادوات ورزش و جوانان مدیریت ناکارآمد است. این یافته‌ها با نتایج مینینگ^{۴۷} (۲۰۰۸)، عزیز (۲۰۰۹)، حیدرنژاد و همکاران (۱۴۰۰) همسو است. مدیریت ناکارآمد خود دارای ابعاد بسیاری است که یافته‌های این پژوهش به شناسایی آن‌ها پرداخته است. بر اساس یافته‌ها یکی از مؤلفه‌های مدیریت ناکارآمد، ضعف خلاقیت و نوآوری است. لذا این پدیده می‌تواند باعث قانون‌گریزی شود به گونه‌ای که زمانی که ضعف در نظام تشویق و حمایت از خلاقیت، ضعف در نوآوری و خطرپذیری در سازمان‌ریال ترجیح کارکنان به دوری از خطرهای ناشی از سختی کار، عدم حاکمیت جو مثبت چالش طلبی در سازمان و عدم استقلال کاری کارکنان در سازمان وجود داشته باشد، سازمان خلاقیتی نداشته و می‌تواند قانون‌گریزی را اشاعه دهد.

یکی دیگر از مشکلات مدیریت ناکارآمد، بی عدالتی و نابرابری است. این یافته‌ها با نتایج سوهانیان و همکاران (۱۳۹۸)، نوایش و کریمی (۱۳۹۷)، همسو است. این پدیده اشاره به مشارکت ضعیف کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ضعف سازمان در عرضه خدمات عدالت محور، ضعف در پاسخگویی به نیازهای معیشتی و رفاهی کارکنان و وجود منافع ناعادلانه در سازمان دارد. کاملاً مشخص است که بی عدالتی منجر به قانون‌گریزی می‌شود. لذا اگر این پدیده کنترل نشود می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای سازمان داشته باشد. سبک‌مدیریتی غیرمعقول، از دیگر مشکلات مربوط به ناکارآمدی مدیریتی است. زمانی که سبک‌مدیریتی بسته و دستوری باشد، و تأکید آن بر نتیجه‌گرا بودن مدیران باشد، می‌تواند خللی در برنامه‌ها ایجاد کند. همچنین مسائل مربوط به تفویض اختیار خارج از مسئولیت، آشنا نبودن با قوانین و مقررات سازمانی، عدم وجود چشم‌انداز روشن برای آینده سازمان، عدم وجود برنامه‌های کاری، اتخاذ تصمیمات غیر راهبردی در سازمان و عدم وجود نظام دموکراتیک در سازمان می‌تواند نشان از سبک‌مدیریتی غیر حرفه‌ای و نامعقول باشد و قانون‌گریزی را تشدید کند. قوانین نظارتی از دیگر مقولاتی است که منجر به قانون‌گریزی می‌شود. قوانین و مقررات ضعیف مانند اجرای سلیقه‌ای قوانین در برخی ادارات، تغییرات مداوم قوانین و سوء استفاده از تغییرات، عدم به روز بودن قوانین و مقررات سازمانی، عدم شفافیت قوانین و مقررات در سازمان، سوء استفاده مدیران از قدرت

همراه خواهد داشت. نظم در هر جامعه‌ای مبتنی بر مجموعه‌ای از هنجارها و قواعد اجتماعی است برخی از این هنجارها عرفی و غیررسمی و برخی دیگر است و ضمانت اجرایی دارد. به همه افرادی که از هر گونه هنجاری در جامعه تخطی کنند، کجرو یا منحرف می‌گویند. اما برخی افراد از قوانین رسمی جامعه تخطی می‌کنند و آن را نادیده می‌گیرند که به آنها قانون‌گریز می‌گویند. قانون‌گریزی یک پدیده‌ی حقوقی - اجتماعی است که در مقابل قانون‌گرایی قرار دارد. قانون‌گریزی دارای ابعاد و اشکال متعدد است و مفهوم عام و گسترده‌تری از قانون‌شکنی دارد. هر قانون‌شکنی قانون‌گریزی است ولی هر قانون‌گریزی قانون‌شکنی نیست. قوانین و یا اکثر قوانین در هنگام وضع در پاسخ به نیازهای شناخته شده برای کنترل اجتماعی به نحو رسمی ایجاد می‌شوند. پس قوانین مجموعه‌ای استایی از قواعد که از نسلی به نسلی دیگر منتقل می‌شوند نیستند، بلکه انعکاس استانداردهای تحول‌پذیر صحیح و ناصحیح و چگونگی شناخت تخلفات و جرائم و تعیین مجازات‌ها هستند. در این صورت اگر قوانین پاسخگوی نیازها نباشند، پایداری آن‌ها یا اطاعت از آن‌ها دچار تزلزل می‌شود حتی اگر رفتار مردم قانون‌شکنی باشد. قانون‌گریزی حیل به نسبت به مقررات است که دارای درجات متفاوت می‌باشد. یکی از درجات، آن‌تقلب نسبت به قانون است (پروین، ۱۳۹۲). بعد دیگر قوانین نظارتی، ضعف نظارت و بازرسی است. نبود بازرسی مستقل در سازمان، استفاده نادرست از الگوهای ارزیابی عملکرد، ضعف در قوانین و مقررات ارزیابی عملکرد، کمبود نظارت بر قوانین و مقررات، وجود ضعف و بیماری در نظام ارزشیابی عملکرد، متکی نبودن سیستم کنترل به شایستگی‌های اخلاقی و معنوی کارکنان، همه و همه مشکلاتی هستند که مربوط به بازرسی اقدامات سازمانی هستند و آگه به درستی انجام نشود، قانون‌گریزی را در پی خواهند داشت.

هنجارهای فردی و اجتماعی مقوله‌ای است که متأثر از عوامل مختلفی است و می‌تواند بر قانون‌گریزی مؤثر باشد. این یافته با نتایج جوادی یگانه و همکاران (۱۳۸۹) و اسدی (۱۳۹۶) همسو است. در واقع به دلایل مختلفی نظیر معنویت فردی، ممکن است اتفاقاتی در سازمان رخ دهد که قانون‌نابیده گرفته شود. به عنوان مثال به دلیل کم رنگ شدن اعتقادات معنوی، کم رنگ شدن ارزشهای دینی و معنوی، کم رنگ شدن روحیه برادری و صمیمیت در سازمان، کاهش سطح معنویت و ارزش‌های اخلاقی، رسوخ روحیه دنیا طلبی و تحمل‌گرایی بین برخی از مسئولان ممکن است افراد در سازمان وظایف خود را به خوبی انجام ندهند و منجر

به قانون‌گریزی شود. یکی از عوامل عدم استقبال مردم از اجرای قوانین موضوعه مطابقت نداشتن آنها با اخلاقیات و واقعیات حاکم بر جامعه است. اگر قوانین موضوعه با موازین اخلاقی و واقعیات جامعه مطابقت و موافقت نداشته باشد مردم به روشهای مختلف سعی می‌کنند از زیر بار اجرای چنین مقرراتی شانه خالی کنند. بنابراین قانون‌گذار نباید کند که با اخلاق حسنه عمومی و اهمیت طبیعی و عددی اشیا مغایرت قانونی وضع داشته باشد. همچنین مؤلفه‌گرایی به فرد‌گرایی نشان می‌دهد که افراد به دلیل در نظر گرفتن منافع شخصی، عدم تعهد به کارهای تیمی، زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی، انحصارگرایی در قدرت، سهم‌خواهی عوامل اجرایی و پنهان کاری در برخی امور و وظایف قانون را زیر پا بگذارند. ارزش‌های فردی نیز می‌تواند به این مسئله قوت بخشد و قانون‌گریزی را توسعه دهد. مسائلی نظیر منفعت‌طلبی برخی کارکنان، رانت خواری و جاه‌طلبی فردی، عدم صداقت و پاک‌دستی مدیران مشکلاتی است که به دلایل مختلف می‌تواند به وجود آید و قانون‌گریزی در سازمان را شکل دهد. در واقع اگر برای فردی که در یک نظام اداری کار می‌کند کسب موفقیت‌های مادی بیشتر در اولویت نظام ترجیحاتش باشد و به دلیل وجود نظام پاداش دهی مناسب در برابر پایبندی به قانون در انجام وظایف فرد بتواند از طریق رفتار بهنجار و بدون زیر پا گذاشتن معیارهای قانونی به این موفقیت برسد و از سوی دیگر وجود سیستم نظارتی کارآمد و قوی هزینه‌های قانون‌شکنی را افزایش دهد تمایل فرد به رعایت قانون افزایش می‌یابد. اما اگر به دلیل ضعف نظارت و نیز عدم وجود سیستم کارآمد پاداش و تنبیه در برابر رفتارهای قانونی غیر قانونی، زیر پا گذاشتن، قانون راه بهتر و سهل‌الوصول تری برای رسیدن فرد به هدفش باشد تمایل وی به رعایت قانون کاهش خواهد یافت (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۸۹). در حالتی دیگر اگر در نظام ترجیحات فرد کسب موفقیت‌های مالی بیشتر در اولویت نباشد یا علی‌رغم در اولویت بودن این هدف دسترسی به راه‌های غیر قانونی برای کسب آن میسر نباشد در صورت ضعف سیستم نظارتی راه کم هزینه‌تر برای فرد در دستیابی به پاداش‌های، قانونی شانه خالی کردن از انجام وظایف محوله که انجام آن هزینه به شمار می‌رود خواهد بود به بیان روشتر اگر فرد دریابد که با اهمال در انجام وظایف نیز پاداش‌های معمول و قانونی را دریافت می‌کند تلاش او برای انجام وظایف قانونی کم خواهد شد و به همین دلیل تمایل وی به رعایت قانون در اینجا انجام صحیح وظایف سازمانی کاهش می‌یابد این نظریه علاوه بر تبیین موارد قانون‌گریزی که به آنها

مناسبی از وظایف خود داشته باشند و انتصابات برحق و شایسته انجام شود.

در خصوص مقوله مدیریت ناکارآمد پیشنهادهای زیر ارائه می شود: ضعف خلاقیت و نوآوری باید از طریق اقداماتی نظیر تشویق و حمایت از خلاقیت در سازمان، ایجاد جو مثبت چالش طلبی در سازمان و دادن استقلال کاری به کارکنان در سازمان از بین رود و در این صورت است که افراد انگیزه بیشتری برای قانونمندی در سازمان دارند. پیشنهاد می شود با ایجاد محیطی عدالت محور و برابر برای همه ی اعضای سازمان، فضا را برای مشارکت همه کارکنان فراهم کرد تا از این طریق پاسخگویی به نیازهای معیشتی و رفاهی کارکنان و منافع عادلانه در سازمان به همه تعلق بگیرد. در خصوص سبک مدیریتی پیشنهاد می شود از دستوری بودن سبک مدیریت مدیران جلوگیری شود و سازمان به محیطی شاداب مبتنی بر تعهد شغلی و سازمانی همراه باشد که همه کارکنان در کنار هم برای توسعه سازمان گام بردارند.

در خصوص مقوله قوانین نظارتی پیشنهادهای زیر ارائه می شود: پیشنهاد می شود قوانین و مقررات به شکلی باشد که به روز، شفاف، بدون تغییرات مکرر و خارج از حالتی باشد که بتوان از آن به نفع خود برداشت نمود. همچنین پیشنهاد می شود بازرسی و نظارت در سازمان به شکل دوره ای انجام شود و نظارت بر قوانین و مقررات نیز به خوبی انجام پذیرد. در واقع پیشنهاد اصلی در این بخش این مورد است که سیستم کنترل به شایستگی های اخلاقی و معنوی کارکنان تاکید داشته باشد.

در خصوص مقوله هنجارهای فردی و اجتماعی پیشنهادهای زیر ارائه می شود: پیشنهاد می شود بر معنویت فردی در سازمان تاکید شود. سازمان می تواند با ترغیب افراد و تاکید بر نقش اعتقادات معنوی و ارزشهای دینی، روحیه برادری و صمیمیت در سازمان را افزایش دهد. همچنین پیشنهاد می شود هنجارهای مبتنی بر کار تیمی و تاکید بر هدف جمعی در سازمان شکل گیرد. سازمان باید با استفاده از دوره های آموزشی و تمرینی بر کار تیمی تاکید کند و اصول اخلاقی در انجام وظایف را سرلوحه خود قرار دهد. پیشنهاد دیگر مربوط به هنجاریابی در خصوص ارزش های فردی است. افرادی باید در سازمان حضور داشته باشند که اهل منفعت طلبی شخصی نباشند و اهداف سازمان را اهداف خود بدانند و برای آن تلاش کنند. لذا استخدام افراد متدین و صادق برای سازمان می توان مثبت باشد. ارزش ها فرهنگی و اجتماعی باید متمرکز بر سطح سلامت اجتماعی افراد در جامعه باشد و

اشاره شد مواردی مثل کم کاری کاهش ساعت کار مفید انجام کارهای خارج از عرف در ساعات اداری و نظایر آن ها را تبیین می کند از نظر تیلور همه مردم فقط به خاطر وجود سیستمهای جزا و پاداش و محاسبه سود و زیان کنش قانون را رعایت نمی کنند بلکه عامل مهمتر در این زمینه قانون گرای مشروعیست سیستم و نظامی است که قوانین در آن ساخته و اجرا می شوند و به همین دلیل است که بسیاری از مردم قانون را رعایت می کنند در حالی که ممکن است سودی برایشان نداشته باشد و حتی در مواردی به ضرر آن ها باشد (اسدی، ۱۳۹۶). در پایان باید گفت معیارهای مربوط به ویژگی های رسانه های مانند نبود آزادی رسانه ای برای ارائه گزارش های مربوط به قانون گریزی، عدم انعکاس اخبار قانون گریزی، مشارکت رسانه ها در حمایت از برخی مدیران برای قانون گریزی و معیارهای مربوط به ارزش ها فرهنگی و اجتماعی مانند تأثیر پذیری برخی از کارکنان از ناهنجاری های فرهنگی، پایین بودن سطح سلامت اجتماعی افراد در جامعه، از بین رفتن سرمایه های اجتماعی مؤثر در میان کارکنان، از بین رفتن اعتماد اجتماعی در سازمان، از بین رفتن مشارکت اجتماعی بین کارکنان و مدیران، برخوردار نبودن نظام جامع توسعه فرهنگی، وارد نشدن مباحث فرهنگ سازمانی در دوره های آموزشی و استفاده نکردن از منشور اخلاقی نیز چالش های سازمان های ورزشی در خصوص قانون مداری است.

در پایان در خصوص مقوله ساختار ناکارآمد پیشنهادهای زیر ارائه می شود: پیشنهاد می شود با استفاده از فرهنگ سازی سازمانی مناسب، کارکنان را به درک صحیح وظایف و مسئولیت ها ترغیب کنیم. این امر می تواند از طریق آموزش مسئولیت پذیری، توجه به نگرش و تفکرات کارکنان و ایجاد ایدئولوژی اخلاقی مناسب با محیط ورزشی در سازمان توسعه پیدا کند و از قانون گریزی جلوگیری نماید. همچنین پیشنهاد می شود در ایجاد ساختار سازمانی مناسب به ویژگی هایی مانند تقسیم قدرت به صورت عادلانه، از بین بردن باندهای فامیلی و وافیایی با افزایش نظارت، محیطی مطلوب توسعه و عاری از قانون گریزی را ایجاد کرد. پیشنهاد دیگر در این زمینه وجود ثبات در سازمان است. این امر می تواند از طریق فرایندهایی مانند ایجاد مسیر روشن برای سازمان و برنامه ریزی در جهت عدم جا به جایی پی در پی مسئولان و ایجاد ثبات شغلی برای کارکنان و مدیران سازمان شکل بگیرد. در خصوص شایسته سالاری پیشنهاد می شود از ظرفیت های جوانان شایسته برای تصدی مسئولیت ها استفاده شود. همچنین باید فضایی شفاف ایجاد شود تا همه کارکنان درک

- عسگری، محرابی. (۱۳۹۶). شناخت و بررسی علل و زمینه‌های قانون‌گریزی. مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، (3) 15، 102-113.
 - گرث، هانس و رایت میلز، سی (۱۳۸۰). منش فرد و ساختارهای اجتماعی (روانشناسی نهادهای اجتماعی)، ترجمه اکبر افسری، نشر آگه، چاپ اول، تهران.
 - محمدی، فرشته، کریمی، جواد، عباسی، همایون (۱۳۹۹). تبیین الگوی کاهش فساد اداری از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت و سلامت سازمانی. جامعه‌شناسی ورزش (۱۶) ۶-۱۴۷-۱۶۶
 - مختاری، قهرمانی. (۱۳۹۰). عوامل اجتماعی مؤثر بر امکان قانون‌گریزی در روابط اداری (مورد مطالعه: شهروندان بالای ۱۸ سال شهر شیراز). راهبرد اجتماعی فرهنگی، (۱۱) ۱، ۱۲۷-۱۴۶.
 - میرزایی، ابراهیم، احمدی، یعقوب، بخارایی، احمد، & نایی، هوشنگ. (۱۳۹۶). قانون‌گریزی و پیوندهای اجتماعی: (مطالعه موردی: شهر اهواز). جامعه‌پژوهی فرهنگی، (۳) ۸، ۹۷-۱۲۳.
 - میرفردی، اصغر، فرجی، فروغ. (۱۳۹۵). بررسی میزان گرایش به قانون‌گریزی و رابطه آن با میزان مشارکت اجتماعی و میزان کنترل اجتماعی در شهر یاسوج. جامعه‌شناسی کاربردی، (۲) ۲۷، ۹۳-۱۱۰.
 - نوابخش، مهرداد، کریمی، فاروق. (۱۳۹۷). قانون‌گریزی و عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر آن مورد مطالعه: جوانان ۱۸-۲۹ ساله شهر مریوان. فصلنامه علمی مطالعات میان فرهنگی، (۳۶) ۱۳، ۹۷-۱۲۱.
 - عزیزی، سلام، پرتوی، لطیف. (۱۳۹۴). تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مرتبط با میزان قانون‌گریزی شهروندان شهر مریوان در سال ۹۴-۱۳۹۳. مطالعات جامعه‌شناسی، (۲۹) ۸، ۱۱۳-۱۳۳.
 - Huberts, L. (2006). Rule-making, rule-breaking? Law breaking by government in the Netherlands and the United Kingdom. *Crime Law Socio Change*. 1(46).1-10
 - Kihl, L. A., Skinner, J., & Engelberg, T. (2017). Corruption in sport: understanding the complexity of corruption. *European Sport Management Quarterly*, 17(1), 1-5.
 - Liuking., Sh. Glonti, G. (2018). The correlation between law and behavior As pillars of Human society. *ISPS*, 6 (3): 184-192.
 - Maennig, W. (2008). "Corruption in international sports and how it ma be combated." *Internationa*
 - سرمایه‌های اجتماعی مؤثر در میان کارکنان را ایجاد کند تا از این طریق اعتماد اجتماعی در سازمان به وجود آید. لذا سازمان باید مشارکت اجتماعی بین کارکنان و مدیران را افزایش دهد و نظام جامع توسعه فرهنگی را شکل دهد تا از این طریق قانون‌گریزی در سازمان کاهش یابد.
- منابع
- احمدنیاجینجانی اکرم، سالرزانی امیرحمزه، یعقوبی نورمحمد، مهدی بیگی نجمه(۱۳۹۲). تبیین عوامل تأثیرگذار بر قانون‌گریزی در سازمان. حقوق اداری. ۱ (۲): ۷۱-۴۱
 - اسدی، لاله (۱۳۹۶) بررسی عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی در نظام اداری ایران، نخستین کنگره بین‌المللی حقوق ایران با رویکرد حقوق شهروند، تهران
 - اسمی خانی، فاطمه؛ حقیقی راد، فرزاد (۱۳۹۵). توسعه مدل پویا برای تحلیل فساد اداری در ایران. مجلس و راهبرد، ۱۰۷-۱۳۴.
 - آتشک محمد، قهرمانی محمد، ابوالقاسمی محمود، فراستخواه مقصود(۱۳۹۰). مفهوم فساد اداری در نظام آموزش دولتی. اخلاق در علوم و فناوری. ۶ (۳): ۴۷-۳۳
 - پروین، فرهاد (۱۳۹۲). قانون‌گریزی، نقض متقابل حقوق شهروندی، مجله پژوهش‌های اجتماعی اسلامی. ۲ (۹۷) ۱۷۵-۱۸۶.
 - جوادی یگانه و همکاران (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر قانون‌گرایی در نظام اداری کشور (با تأکید بر ادارات دولتی مشهد و تهران. دانش ارزیابی، ۵، ۱-۱۵
 - حیدرزاد و همکاران (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی و ارائه راهکارهای پیشگیرانه (مورد مطالعه: شهر گرگان). دانش انتظامی، ۲۳ (۲)، ۱۰۳-۱۲۵.
 - رزاقی محمدابراهیم، رضانی نژاد رحیم، مهرابی قاسم(۱۳۹۳). بررسی ابعاد مؤثر فساد اداری در فوتبال. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۲ (۷): ۵۲-۴۱
 - سوهانیان حقیقی، محسن، فولادیان، مجید، اکبری، حسین (۱۳۹۸). تحلیل تطبیقی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی و قانون‌شکنی در استان‌های ایران مبتنی بر منطق فازی. مجله جامعه‌شناسی ایران. ۲۰ (۴)، ۳-۳۲.
 - شربتیان محمدحسن، جهانشیری جواد، عمرانی مهدی. تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی (مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق شهر مشهد
 - شربتیان محمدحسن، جهانشیری جواد، عمرانی مهدی. تحلیل رابطه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی (مورد مطالعه: جوانان ۲۰ تا ۳۴ ساله مناطق شهر مشهد

- case of the International Olympic Committee”. *Journal of Sport Management*, 20(1). 52-73.
- Shestak, V., & Iasiuk, M. (2022). Corruption In Sports: Relationship Between 'Lex Sportiva' And National Law. Available at SSRN 4024383.1-15
 - Wang, Xiao-shoo; Liu, Qing-shun (2014). An Analysis of Psychological Factors of Law-abiding Behavior. *Journal of Experimental Criminology*, 21(1). 14-45.
 - Association of Sports Economists & North American Association of Sports Economists, Working Paper Series: 08-13.
 - Manoli, A. E., & Janečić, D. (2021). Challenges to the role of media in reporting sport corruption: Insights from reporters in Balkan countries. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(6), 842-858.
 - Mason, D. S., Thibault, L., & Misener, L. (2006). “An agency theory perspective on corruption in sport: The

Identifying the factors of law evasion in the sports and youth department of Kerman province

Abstract

This research was conducted with the aim of identifying the factors affecting lawlessness in sports and youth departments of Kerman province. The current research is fundamental from the point of view of the goal and qualitative in terms of approach. The method of qualitative data research of the foundation is with thematic analysis approach. The participants in this research included elites in the field of organizational behavior in sports. The selected sample is done by the theoretical method and its judgment type. The estimation of the number of samples was based on the theoretical saturation of the extracted components of the research. In this research, based on the four criteria proposed by Goba and Lincoln, validity, confirmability, reliability and transferability were considered in order to increase the quality of the research. To measure reliability, the "retest reliability" method was used, which refers to the consistency of data classification over time. The intra-subject agreement is equal to 0.87 which is suitable. Based on the findings of the interview, the factors affecting law evasion in sports and youth departments of Kerman province include inefficient structure, inefficient management, regulatory laws, individual and social norms. The category of inefficient structure includes the components of inappropriate organizational culture, inappropriate organizational structure, lack of stability, lack of meritocracy. The category of inefficient management includes weakness of creativity and innovation, injustice and inequality, unreasonable management style; The category of regulatory laws includes weak laws and regulations, weak monitoring and inspection; The category of individual and social norms includes individual spirituality, tendency to individualism, individual values, media characteristics, and cultural and social values. Therefore, in order to reduce lawlessness, these components should be carefully examined and controlled.

Keywords: supervision, norms, lawlessness, sports and youth departments, Kerman