

بررسی عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر ایجاد نارسایی در سیستم نظارت مالی هیئت‌های ورزشی استان تهران

دکتر رضا رسولی^۱؛ حسن داورزنی^۲

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۶/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۸/۱۲)

چکیده

در این پژوهش، با توجه به اهمیت روزافزون افزایش انضباط مالی در دستگاه‌های مالی دستگاه‌های دولتی به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود نظارت مالی در هیئت‌های ورزشی استان تهران هستیم و به همین منظور تأثیر متغیرهای آثار اجتماعی، همگامی بودجه حسابداری و قوانین، هماهنگی دستگاه‌های هم‌ارز، توسعه و مشارکت کارکنان، تکریم ارباب‌رجوع، یادگیری کارکنان، خلاقیت و نوآوری، سبک رهبری و مدیریت فرایند در قالب دو فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی است. از بین ۴۷۲ نفر از کارکنان هیئت‌های ورزشی استان تهران تعداد ۲۱۲ نفر از کارکنان هیئت‌های ورزشی شهر تهران با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان گروه نمونه انتخاب و پرسشنامه تحقیق محقق ساخته که دارای ۴۹ گویه است مابین آن‌ها توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که به‌استثنا یادگیری کارکنان و خلاقیت و نوآوری، بین بقیه متغیرهای پژوهش با بهبود نظارت مالی در هیئت‌های ورزشی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش حکایت از تأثیر مثبت و معنادار متغیرهای آثار اجتماعی، همگامی بودجه حسابداری و قوانین، هماهنگی دستگاه‌های هم‌ارز، توسعه و مشارکت کارکنان، تکریم ارباب‌رجوع، سبک رهبری و مدیریت فرایند بر عملکرد سیستم نظارت مالی هیئت‌های ورزشی دارد.

واژگان کلیدی: نظارت مالی، نارسایی مالی و هیئت‌های ورزشی.

۱. دانشیار دانشگاه پیام نور

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی (گرایش مدیریت مالی)- دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) hdavarys@yahoo.com

مقدمه

با آغاز قرن بیست و یکم، ضرورت ایجاد تحول در نظام اداری و انجام اصلاحات ساختاری با وضوح بیشتری نمایان می‌شود. در جهان متحول که منابع آن در برابر نیازها و انتظارات، روز به روز کاستی می‌گیرد، دولت‌ها برای کارآمد شدن تحت فشارهای شدیدی هستند و از سازوکارهای گوناگون برای رفع مشکلات یاری گرفته و ابزارهای اصلاحی دولت‌ها در زمینه‌های مختلف شکل گرفته‌اند.

در نظام اداری ناکارآمد، انواع بی‌نظمی به صورت و اشکال گوناگون ظهور می‌کنند. از جمله پیچیدگی بیش‌ازحد، نارسایی و نقص در قوانین و مقررات و اجرای آن‌ها، بی‌توجهی نسبت به قوانین و دستورات مقامات و رده‌های بالا توسط مأموران و رده‌های مراتب پایین، ضعف نیروی انسانی، سازش کارگزاران دولتی با افراد و گروه‌های بانفوذ، شالوده‌های سست و نامتناسب سازمانی، انحصار مشاغل، ضعف سیستم مدیریت و... که در نهایت این بی‌نظمی‌ها و به عبارت دیگر این الگوهای رفتاری بر روی هم تأثیر گذاشته و حتی اثر یکدیگر را تشدید می‌نمایند (اعرابی، ۱۳۸۰: ۵۵).

از جمله موارد ضروری در تحول سازمان‌ها، افزایش انضباط مالی و اقتصادی در هزینه کردن بودجه دستگاه‌های دولتی است. در این راستا پوشش بیشتر و مؤثرتر دستگاه‌های حسابرسی و نظارتی گام مهمی به شمار می‌رود. به‌رحال تجربه طولانی بوروکراسی جدید ایران نشان می‌دهد که اقدامات جزئی و پراکنده یا موسمی و نگرستن به مسائل بوروکراسی از دیدگاهی صرفاً فنی و بدون بررسی و تحلیل جامعه‌شناختی ساختار اداری به هیچ‌عنوان راه درمان بیماری مزمن دستگاه اداری کشور نخواهد بود و جز با اصلاحات اساسی، مسائل فراوان موجود در نظام اداری به ویژه فساد اداری حل نخواهد شد (باقری، ۱۳۸۷: ۳).

لازم به ذکر است که تحول فرایندی مستمر است و نوع تحولات موردنیاز در ادارات مختلف نیز، به شدت متفاوت است. این تفاوت به جهت اختلاف ادارات از لحاظ وظایف، امکانات، سطح معلومات علمی و تجربی، ساختارها و قوانین و ... ایجاد می‌شود. بنابراین چنانچه در پی اجرایی کردن تحول اداری هستیم نمی‌توان تنها به دستورالعمل‌های کلی برای تمام ادارات اکتفا کرد زیرا نحوه شناسایی و رفع مشکلات هر اداره

با ادارات دیگر تفاوت دارد (ناصریان و فرشید نژاد، ۱۳۸۰: ۶۰). ضمن این که در حال حاضر دستگاه‌های دولتی از نظر عملکرد و نتایج حاصله آن‌چنان موفق نبوده مشکلات و نابسامانی‌های فراوانی فراروی آنان می‌باشد. برای رفع هر معضلی بی‌شک، علل بایستی ریشه‌یابی شوند (وینر، ۱۳۸۶).

به‌طور خاص نیز، مشکلات ناشی از پراکندگی جغرافیایی و نقش پراهمیت نتایج حاصل از فعالیت‌های هیئت‌های ورزشی در جامعه محقق را بر آن داشت تا در پژوهشی به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود.

نظارت مالی در هیئت‌های ورزشی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران باشد و به همین منظور در قالب عوامل داخلی و خارجی متغیرهای تأثیرگذار را شناسایی و موردبررسی قرارداد تا از آن طریق امکان ارائه پیشنهادها کاربردی در خصوص موضوع تحقیق را بیابد.

نظارت مالی عمدتاً برای این است که اعتبارات به‌طور غیرقانونی و ولخرجانه مصرف نشود. فنون رسمی حسابداری و بودجه می‌تواند برای کنترل مصرف بودجه در راهی که به وسیله مردم و قانون‌گذاران تجویز شده است مورد استفاده قرار گیرد (آرونسون^۱، ۱۹۸۵: ۲۲ و ۱۷۶).

ویلیامز^۲ و سیگل^۳ (۲۰۰۱) مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را به‌عنوان بخشی از اقدامات شرکت‌ها که ورای علائق ضروری شرکت (و یا سهامداران) و همچنین ورای الزامات قانونی، برای ارتقاء موقعیت خوب اجتماعی شرکت صورت می‌گیرد، تعریف می‌نمایند (سیگل و موریسون^۴، ۲۰۰۶: ۳).

دامنه گسترده‌ای از تعاریف در ارتباط مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها ارائه شده است. درحالی که این تعاریف در جزئیات متفاوت هستند ولیکن بسیاری از آن‌ها بر اقدامات داوطلبانه که از سوی شرکت‌ها برای بهبود شرایط اجتماعی و محیطی طراحی می‌شود، تمرکز یافته‌اند (مک کی و بارنی^۵، ۲۰۰۸: ۲).

سازمان‌ها باید با اختصاص منابع مالی، در بهبود رفاه اجتماعی موردقبول اکثریت جامعه بکوشند. این قبیل اقدامات عبارت‌اند

۱. Aronson, Richard

۲. McWilliams

۳. Siegel

۴. J. Morrison Paul, Catherine & S. Siegel, Donald

۵. Mackey, Alison & B. Mackey, Tyson & B. Barney

هماهنگی میان فعالیت‌ها استفاده می‌شود (رضاییان؛ ۱۳۸۵: ۳۶۶).

مدیریت مشارکتی عبارت است از به وجود آوردن فضا و نظامی توسط مدیریت که تمام کارکنان، مشتریان و پیمانکاران یک سازمان در روند تصمیم‌گیری و حل مسائل و مشکلات سازمان با مدیریت همکاری و مشارکت کنند. تأکید اصلی این نوع مدیریت بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان، مشتریان و پیمانکاران است و می‌خواهد از ایده‌ها، پیشنهادها، ابتکارات، خلاقیتها و توان فنی و تخصصی آنها در حل مسائل و مشکلات سازمان در جهت بهبود مستمر فعالیت‌های سازمان استفاده کند (زراعت پیشه، ۱۳۸۰: ۵۰). مدیریت مشارکتی یک فرایند مدیریتی است که بر پایه سیستم‌های مختلفی قابل اجراست. یکی از سیستم‌های نیرومند این فرایند، نظام پیشنهادها^۱ است (زراعت پیشه، ۱۳۸۰: ۵۱).

اگر فرد در نتیجه تجربه، به روشی متفاوت از روشی که قبلاً رفتار می‌کرد، رفتار کرده و واکنش نشان دهد و پاسخ گوید، در نتیجه «یادگیری» صورت گرفته است (پی رابینز، ۱۳۸۵: ۱۶۲).

یادگیری فردی عبارتست از اصلاح نتایج بر اساس تغییر رفتار فردی؛ افراد در طول زمان در شخصیت، اعتقادات و عادت‌های شخصی خود توسعه ایجاد می‌کنند؛ یعنی افراد با کسب تجربه و اطلاعات لازم در طول دوره خدمتی خود و تجزیه و تحلیل و تفکر درباره اطلاعات بدست آمده، دانش و بینش خود را افزایش و یا به بیان دیگر یادگیری فردی انجام می‌دهند.

یادگیری فردی سنگ بنای یادگیری سازمانی است؛ به این معنی که یادگیری فردی باید منجر به یادگیری گروهی و آن هم به نوبه خود منجر به یادگیری سازمانی شود؛ یعنی یادگیری سازمانی به فرایند نهادینه سازی یادگیری فردی اشاره دارد (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷).

به اعتقاد جرج سیدل^۲، «توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوعها، صرفنظر از اینکه در چه حوزه یا زمینه ای انجام گیرد، از مبانی بهره‌گیری خلاق از ذهن است». اریک فروم^۳

از: کمک به فرهنگ کشور و مؤسسات فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی به‌طور کلی (نوری تاجر؛ ۱۳۸۰: ۲۷).

نظامی که اطلاعات مالی موردنیاز را برای تصمیم‌گیری‌های اشخاص ذینفع و ذیعلاقه به امور مالی یک مؤسسه فراهم می‌آورد، نظام حسابداری نامیده می‌شود و شامل سازمان (مانند کارکنان دایره حسابداری و تدارکات)، انواع برگه‌ها (مانند برگ خریدها و دفاتر روزنامه و کل)، روش‌ها (مانند پرداخت برگ خریدها)، وسایل پردازش اطلاعات (مانند ماشین حساب و کامپیوتر) و همچنین اصول، دستورالعمل‌ها و شیوه‌هایی است که در طبقه‌بندی حساب‌ها، انجام دادن و ثبت معاملات و عملیات مالی، کنترل دارایی‌ها، بدهی‌ها، حق مالی صاحبان سرمایه، درآمدها، هزینه‌ها و تهیه و انتشار گزارش‌های مالی یک مؤسسه بکار می‌رود. (علی مدد و ملک آرایبی، ۱۳۷۵: ۳۴) البته دستگاه‌های بخش دولتی در کنار رعایت استانداردها، ملزم به رعایت قوانین و مقررات نیز هستند که تحت عنوان حسابداری دولتی از آن یاد می‌شود. حسابداری دولتی عبارت است از مجموعه قوانین، مقررات و روش‌ها توأم با دانش حسابداری که ذیحسابهای دستگاه‌های اجرایی در رابطه به فعالیت‌های مالی خود حسب مورد مکلف به رعایت و به کارگیری آن می‌باشند (حسینی عراقی و آقوالو، ۱۳۸۰: ۱۰).

بدون هماهنگی، افراد و سازمان‌ها نمی‌توانند نقش خود را به صورتی دقیق مشخص نمایند و چه‌بسا که هرکسی به دنبال تأمین خواسته‌های خود برود که البته این کار به هزینه از دست دادن هدف‌های سازمان تمام می‌شود. میزان هماهنگی، به ماهیت و وجود نوع ارتباطاتی که برای انجام کار باید ایجاد شود و به میزان وابستگی متقابل واحدهای مختلف سازمان بستگی دارد. اگر این کارها به گونه‌ای باشد که بتوان از طریق جریان اطلاعات بین واحدها سود برد، در آن زمان هماهنگی بالا، بهترین سود را خواهد رسانید و اگر چنین موقعیتی وجود نداشته باشد بازهم باید گفت که اگر اعضای سازمان با صرف وقت کمتری بتوانند روابط متقابل بین خود برقرار کنند، کارها بهتر انجام خواهد شد (رابینز، ۱۳۸۴: ۲۵۲)؛ بنابراین می‌توان گفت که ترکیب بر ایجاد هماهنگی میان اجزای درونی سازمان دلالت دارد. هنگام طراحی سازمان ضمن تفکیک افقی و عمودی کارها، از سازوکارهای ترکیب نیز برای ایجاد

۱. Management by Suggestion

2. Gorge J. Seidel

3. Erich Fromm

ندارند. در حالی که مشتریان خواهان آنند که جریان امور سازمان به صورتی پیوسته، روان و هماهنگ انجام شوند. آنچه باعث ایجاد مشکل عملکردی (نظیر هزینه های بالا، تأخیرها و ...) در سازمان

می گردد، زندگی در دنیایی است که ریز شده است و اساسی یکپارچه ندارد. ما بر اساس اجزایی کار می کنیم که فقط فرآیندها راه حل آن‌ها هستند.

فرایند چیزی جز مجموعه ای از وظایف مرتبط به هم در کنار یکدیگر برای خلق نتیجه‌ای ارزشمند برای مشتری نیست. گرچه این تعریفی ساده است، اما عملاً در سازمان‌ها با استفاده از این شیوه، هنگامی که سازماندهی، تقسیم کار، ارزیابی، حقوق و دستمزد و وظایف مرتبط به فرایندها آغاز می شوند، جنجالی عظیم در می گیرد، چرا که فرایندها روش نوین نگریستن به دنیا را به نحوی ارائه می کنند که متفاوت از روش کنونی سازمان‌ها است (باران دوست؛ ۱۳۸۰: ۳۲).

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش تحقیق، توصیفی پیمایشی از نوع مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان هیئت‌های ورزشی استان تهران است که تعداد آن‌ها ۴۷۲ نفر است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۱۲ از افراد این به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه پژوهش که مشتمل بر ۴۹ گویه است مابین آن‌ها توزیع گردید که از این تعداد، ۲۰۷ عدد پرسشنامه تکمیل شده جمع آوری گردید. جهت تعیین پایایی پرسشنامه پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده گردید که میزان آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰٫۸۶۷ محاسبه گردید که نشان از پایایی بالای آن داشت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در ادامه تشریح می گردد.

یافته های تحقیق

۲۴/۶ درصد پاسخگویان دارای فوق لیسانس و ۵۶ درصد لیسانس و ۱۹/۳ درصد فوق دیپلم می باشند. ۴۱/۵ درصد پاسخگویان را زنان و ۵۸/۵ درصد را مردان تشکیل می دهند. ضمناً وضعیت سن و سابقه خدمتی نمونه آماری پژوهش نیز به شرح جدول ذیل است:

نیز معتقد است که «خلاقیت، توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است» (رضاییان، ۱۳۸۵: ۱۰۲).

فراگرد ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربردهای سودمند را نیز نوآوری گویند در سازمان‌ها این کاربردها به دو صورت انجام می شود: ۱) نوآوری در فراگرد که موجب بهینه شدن راههای انجام کار می گردد و ۲) نوآوری در محصول که به تولید محصولات یا ارائه خدمات جدید و بهبود یافته منجر می شود (رضاییان، ۱۳۸۵: ۱۰۵).

به اعتقاد جان کوتر^۱، مدیریت درگیر «سازماندهی و کارگزینی^۲»، «برنامه ریزی و بودجه بندی^۳» و «کنترل و مشکل گشایی^۴» می باشد. بر عکس، رهبری درگیر «تدوین جهت^۵» و سمت گیری سازمانی است که مشتمل بر تدوین یک تصویر از آینده و استراتژیهای برای تحقق آن می باشد، «هماهنگی و اتحاد افراد^۶» که مستلزم ابلاغ جهت مطلوب و ایجاد همکاری است؛ و «برانگیختن و الهام بخشی^۷» که کوتر مدعی است اغلب مستلزم «توسل به نیازهای بسیار اساسی انسان و ارزشها و احساسات او می باشد» (فرنیچ و اچ بل؛ ۱۳۸۱: ۲۹۶).

رهبری مسئولیتی است که باید به طور مداوم اعمال شود. از تمام لحظات باید خردمندانه استفاده شود و این کار ساده ای نیست. رهبری اثربخش و پویا مستلزم داشتن سه نوع مهارت است:

- مهارت تشخیص: یعنی توانایی شناخت شرایطی که تلاش می کنید آن را تحت تأثیر قرار دهید؛
- مهارت تطبیق: یعنی توانایی تطبیق رفتار و منابع برای رویارویی با رویدادهای پیش بینی نشده؛
- مهارت برقراری ارتباط: یعنی توانایی برقراری ارتباط به گونه‌ای که افراد بتوانند به سهولت درک کنند و بپذیرند (نکوئیان؛ ۱۳۸۰: ۷۶).

در سازمانی که به اجزاء کوچکتر تقسیم شده است، هیچ کس تصویر درستی از چگونگی انجام کارها در کنار یکدیگر

- 1- John Kootter
- 2- Orgnizing & Staffing
- 3- Planning & Budgeting
- 4- Controlling & Problem Solving
- 5- Establishing Direction
- 6- Aligning People
- 7- Motivating and Inspiring

جدول ۱. وضعیت سن و سابقه خدمت

شرح	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
سن	۳۹/۰۵	۳۸	۴۳	۱۰/۶۵	۲۲	۶۸
سابقه خدمت	۱۶/۰۹	۱۸	۱۰	۹/۲۳	۱	۴۰

جدول شماره ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
نظارت مالی	۳,۶۳	۳,۸	۴	۰,۶۱۳
آثار اجتماعی	۳,۴۳	۳,۳۳	۳	۰,۵۵۹
همگامی بودجه حسابداری و قوانین	۲,۲۸	۲,۲۵	۲	۰,۷۷۵
هماهنگی دستگاه‌های هم‌ارز	۳,۰۱	۳	۳	۰,۶۲۶
توسعه و مشارکت کارکنان	۲,۸۸	۳	۲,۸	۰,۶۴۷
تکریم ارباب‌رجوع	۳,۰۹	۳,۲	۴	۰,۷۲۸
یادگیری کارکنان	۲,۹	۳	۳,۲	۰,۷۵۳
خلاقیات و نوآوری	۲,۸۳	۳	۳,۲۵	۰,۸۸۶
سبک رهبری	۲,۶۳	۲,۶	۲,۶	۰,۷۰۶
مدیریت فرایند	۲,۹	-	-	۰,۹۳۳

جهت بررسی فرضیه‌های مرتبط با متغیرهای غیرنرمال از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول ۳ می‌باشد.

به کمک آزمون کلموگروف اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق پرداختیم. به جز خلاقیات و نوآوری و مدیریت فرایند بقیه مولفه‌ها توزیع طبیعی داشتند.

جدول ۳-۴. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

مدیریت فرایند		خلاقیات و نوآوری		هماهنگی دستگاه‌های هم‌ارز		بهبود بررسی و نظارت مالی
مقدار همبستگی	مقدار P	مقدار همبستگی	مقدار P	مقدار همبستگی	مقدار P	
۰,۳۲۲	۰,۰۱	۰,۱۵۷	۰,۰۹۹	۰,۳۷۰	۰,۰۱	

سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین عوامل داخلی سازمان و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبتی و معناداری وجود دارد؛ که مقدار ضریب همبستگی، ۰,۴۱۸ با سطح معناداری ۰,۰۱ است. نتایج تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۲۶۳ و سطح معناداری ۰,۰۱ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین آثار

نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین عوامل خارجی سازمان و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبتی و معناداری وجود دارد؛ که مقدار ضریب همبستگی، ۰,۵۲۱ با سطح معناداری ۰,۰۱ است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که در

نوآوری با ضریب بتای استاندارد شده (۰,۱۹۹) کمترین تاثیر را بر بهبود بررسی و نظارت مالی عوامل نظارتی دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش حکایت از تأثیر مثبت و معنادار متغیرهای آثار اجتماعی، همگامی بودجه حسابداری و قوانین، هماهنگی دستگاه‌های هم‌ارز، توسعه و مشارکت کارکنان، تکریم ارباب‌رجوع، سبک رهبری و مدیریت فرایند بر عملکرد سیستم نظارت مالی هیئت‌های ورزشی دارد. نتایج توصیفی مدل رگرسیونی با مقدار ضریب تعیین ۰,۲۵۵ موید آن است که ۲۵,۵٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیرهای مستقل قابل تبیین است.

با توجه به قدرمطلق ضریب بتای استاندارد شده به دست آمده برای تمامی متغیرها می‌توان گفت که به ترتیب متغیر سبک رهبری با ضریب بتای استاندارد شده (۰,۳۶۴) بیشترین سهم را در تغییرات بهبود بررسی و نظارت مالی عوامل نظارتی دارد و متغیر خلاقیت و نوآوری با ضریب بتای استاندارد شده (۰,۱۹۹) کمترین تاثیر را بر بهبود بررسی و نظارت مالی عوامل نظارتی دارد. این یافته با نتایج تحقیقات آولیو و والدین، بس و هارتر ۱۹۸۸، نوری ۱۳۷۹ و مهری ۱۳۷۷ همخوانی دارد. با توجه گویه‌های مورد بررسی برای متغیر آثار اجتماعی پیشنهادت ذیل ارائه می‌گردد:

افزایش نظارت و پاسخگویی عمومی از طریق اشاعه و افزایش انگیزه ورزش در بین عموم، توجه به ارزشهای اجتماعی و فرهنگی در فعالیتهای هیئت‌های ورزشی، پیش‌بینی و تدوین بودجه برای هیئت‌های ورزشی پیش از تهیه و ابلاغ تقویم ورزشی، ارتقاء یکپارچگی و انسجام در قوانین و مقررات مالی مورد عمل هیئت‌های ورزشی، ایجاد هماهنگی با سایر نهادهای هم‌ارز از طریق بهبود روابط متقابل بین هیئت‌های ورزشی، استفاده از ساختارهای تیمی و انعطاف پذیر جهت انجام پروژه‌های مورد عمل هیئت‌های ورزشی، توسعه مشارکت کارکنان در تعیین استراتژی هیئت‌های ورزشی، توسعه مشارکت کارکنان در تعیین و نحوه اجرای برنامه‌های هیئت‌های ورزشی، ایجاد تناسب بین تعداد کارکنان هیئت‌های ورزشی و تعداد مراجعه کنندگان، توسعه و استقرار منشور اخلاقی در بین کارکنان هیئت‌های

اجتماعی و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۱۶۷ و سطح معناداری ۰,۰۱۶ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین همگامی بودجه حسابداری و قوانین و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۳۷۰ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین هماهنگی دستگاه‌های هم‌ارز بر بهبود بررسی و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۱۴۹ و سطح معناداری ۰,۰۳۲ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین توسعه و مشارکت کارکنان و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۲۶۹ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین تکریم ارباب‌رجوع و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد که با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر یادگیری کارکنان و بهبود بررسی و نظارت مالی عوامل نظارتی وجود ندارد. نتایج تحقیق نشان داد که با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر خلاقیت و نوآوری و بهبود بررسی و نظارت مالی عوامل نظارتی وجود ندارد. نتایج حاصل از تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۳۴۸ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین سبک رهبری و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحقیق با ضریب همبستگی ۰,۳۲۲ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین مدیریت فرایند بر بهبود بررسی و بهبود بررسی و نظارت مالی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج توصیفی مدل رگرسیونی با مقدار ضریب تعیین ۰,۲۵۵ موید آن است که ۲۵,۵٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیرهای مستقل قابل تبیین است. با توجه به قدرمطلق ضریب بتای استاندارد شده به دست آمده برای تمامی متغیرها می‌توان گفت که به ترتیب متغیر سبک رهبری با ضریب بتای استاندارد شده (۰,۳۶۴) بیشترین سهم را در تغییرات بهبود بررسی و نظارت مالی عوامل نظارتی دارد و متغیر خلاقیت و

ورزشی، درگیر نمودن و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول در هیئت‌های ورزشی، ارائه بازخورد به کارکنان هیئت‌های ورزشی از عملکردشان.

منابع

- اعرابی، سیدمحمد (۱۳۸۰). «مطالعه نظام پاسخگویی دولت در ایران: نگرش تطبیقی». دانش مدیریت، سال چهارم، شماره ۵۵. باران دوست، رامبد (۱۳۸۰). «شناخت سازمان فرایند گرا»، تدبیر، شماره ۱۳: ۳۲
- باقری، آیت (۱۳۸۷). لزوم تغییر ساختار اداری به منظور کاهش مبارزه با فساد اداری، سازمان بازرسی کشور: ۳ پی. رایبیز، استیفن. رفتار سازمانی - جلد سوم. انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی. چاپ هشتم ۱۳۸۵.
- حسینی عراقی، حسین (۱۳۸۰). حسابداری دولتی. انتشارات دانکده امور اقتصادی.
- رایبیز، استیفن، تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۵). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت. چاپ هشتم.
- زراعت پیشه، علی محمد (۱۳۸۰). «مدیریت بر مبنای پیشنهاد»، تدبیر، شماره ۱۲۰: ۵۴-۵۰
- سهرابی، ابوالفضل؛ نذر محمدی شهرجردی، محمد؛ جندقی، غلامرضا و اخوان، سید حسن (۱۳۸۸). «آسیب شناسی اجرای طرح تکریم ارباب رجوع در سازمان های دولتی - مطالعه موردی سازمان های دولتی شهر قم». دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال هجدهم شماره ۱-۴۷ تیر ۱۳۹۰.
- علی مدد، مصطفی و ملک آرابی، نظام الدین (۱۳۷۵). اصول حسابداری، انتشارات سازمان حسابرسی
- فرنج، وندال و اچ بل، سیسیل. (۱۳۷۹). مدیریت تحول در سازمان (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد). تهران: انتشارات صفار- اشراقی. چاپ پنجم ۱۳۸۱. ص. ۲۹۶
- قربانی زاده، وجه اله. (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده (با نگرشی بر مدیریت دانش). تهران: نشر بازتاب
- ناصریان، سید مرتضی و فرشید نژاد، محمد رضا. (۱۳۸۰). اجرای نظام پیشنهادها در ادارات دولتی. تدبیر شماره ۱۱۹ دی ۱۳۸۰ ص ۶۰-۶۳
- نکوئیان، نوذر (۱۳۸۰). رهبری، تدبیر، شماره ۱۲۰ شهریور ۱۳۸۰ ص ۷۶-۷۸.
- نوری تاجر، مریم (۱۳۸۰). مسئولیتهای اخلاقی و اجتماعی در مدیریت. تدبیر شماره ۱۱۵ شهریور ۱۳۸۰.
- وینر ج فیلیپ، (۱۳۸۶)، «چگونگی بررسی مالی در سازمان های دولتی» (ترجمه: سعید بهشتی)، (چاپ دوم)، مشهد: نشر آستان قدس رضوی.
- B.R. Gaspersz, Jeff. (2007). *Compete with Creativity*. NRG Working Paper no. 07-05. ISSN 1872-3934. NRG. www.ssrn.com.
- Aronson, Richard, (1985), *public finance*, mcgraw-hill company. 12/1985, 612 pages, English.12/1985, 612 pages, English
- J. Morrison Paul, Catherine & S. Siegel, Donald. (2006). *Corporate Social Responsibility and Economic Performance*. Number 0605. March 2006. University of California. www.ssrn.com.
- Mackey, Alison & B. Mackey, Tyson & B. Barney. *CORPORATE SOCIAL-RESPONSIBILITY AND FIRM PERFORMANCE: INVESTOR - PREFERENCES AND CORPORATE STRATEGIES*. www.ssrn.com