



Quarterly Journal of Sport Development and Management

Vol. 11, Iss. 3, Serial No. 31

DOI: [10.22124/JSMD.2020.16070.2279](https://doi.org/10.22124/JSMD.2020.16070.2279)

Research Paper

Nepotism in sports organizations based on grounded theory

Kambiz Felegari¹, Shirin Zardoshtian^{2*}, Leonardo Jose Mataruna Dos Santos³

Received: May 01, 2020

Accepted: Sep 24, 2020

Abstract

Objective: The purpose of this study was Nepotism in sports organizations based on grounded theory.

Methodology: The current research is qualitative and its design is exploratory. The statistical population was university professors, presidents and vice presidents, experts, athletes, veterans, sports experts and coaches of four wrestling, karate, liver and rowing federations. The sample size was 21 people. The measurement tool was a semi-structured in-depth interview with experts. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. All analyzes were performed using SPSS 19 and MaxQda version 18 software.

Results: The findings of the study showed that the Favoritism in the sporting organizations of the country consists of 117 open codes, which are divided into six main categories: causal, causative conditions (networking, individual factors, organizational factors and promotion of social image), pivotal (disregarding collective interests), Employee attachment and employee interest), Subjective (cultural and social factors, structural weaknesses, regulatory and regulatory weaknesses), interventionist (political and civil factors, internal and external pressures, and expectations of relatives and friends), Strategies (organizational reform, organizational culture reform, oversight and transparency strategies as strategies for controlling, managing and responding) and Consequences (growth of organizational performance, improve the economic situation and make appropriate decisions in the organization) takes place.

Conclusion: Based on the findings of this research, we conclude that in order to prevent party games in sports organizations, we should focus on the categories extracted from this research. And by identifying these factors, basic steps can be taken to reduce partisanship and nepotism.

Keywords: Meritocracy, Sports federations, Nepotism

1. Master's degree in sports management, Razi University, Kermanshah, Iran 2. Associate Professor of Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran. 3. Professor of Creativity industry, Canadian University, Dubai, Emirates

* Corresponding author's e-mail address: zardoshtian2014@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and State of Problem

Partisanship evokes an unpleasant meaning in the minds of the members of the society and the employees of an organization and can indicate the existence of administrative corruption in a public sector institution. Although this phenomenon is well known, it is difficult to prove it by studying documents and evidence (Ponzo, 2012). Partisanship and nepotism are not limited to one or more societies, partyism is often considered a characteristic of developing countries, but developed countries are not immune to this problem. Party play is defined as the process of granting jobs, promotion and salaries and work bonuses without considering the educational position, competence, skill and success of the person (Pelit et al., 2015).

Therefore, the lack of available study resources about partisanship or terms such as nepotism, ethnocentrism and cronyism in the field of sports created the need to explain the pattern of partisanship in this research. nepotism) and identify these concepts and categories in the field of sports and spaces that create a platform for party games.

Methodology

The present research is considered to be exploratory qualitative research in terms of its nature, and it is applied in terms of its purpose. The statistical population of this research is university professors, presidents and vice presidents, experts, athletes, veterans, sports experts and coaches of four federations - wrestling, karate, liver and rowing (the reason for choosing the above sports fields is more presence in international and winning medals and championship titles) formed Sampling was purposeful and using snowball technique. Theoretical saturation was the basis for determining the sample size and based on that, 21 people were interviewed. In order to collect information, library studies and in-depth semi-structured interviews with experts were used. The questions that were asked during the interview were based on the paradigm model of Strauss and Corbin (1997) (Strauss & Corbin, 1997). In this research, to check the validity and reliability of the results obtained from the qualitative part of the research, Guba and Lincoln (1989) criteria were used (Guba & Lincoln, 1989), which includes reviewing the coding and classifications by referring to the subjects and confirming Research collaborators included supervisors. Three stages of open, central and selective coding were used for data analysis. These coding steps were done by using Max Quda version 18 software. Data coding and analysis were done simultaneously with their collection, to help theoretical sampling in the research process.

Results

In this research, the open, central and selective coding method was used to analyze the data obtained from the interview. In this method, after collecting data and arranging them in written form, parts of written texts such as phrases or sentences were selected and numbered as coded information. In addition to open coding, the data were divided

into separate parts and carefully examined to obtain similarities and differences, and questions were raised about the phenomena that the data indicate. . After summarizing the initial data and removing redundant and repetitive sentences from the interview sentences, the initial concepts of the interviews (open coding stage) included 117 open codes.

Some of them are mentioned here. The use of relatives as a source of information, the use of communication for advancement, administrative gang games, the desire of managers to be approved by employees, the low self-confidence of managers and employees in rejecting the requests of relatives, the tendency of managers to party.

Managers' personality, manager's skills in conflict management and communication management, managers' and employees' education, employees' gender, employees' carelessness about breaking the law, gaining popularity, thinking about their own interests, gang-playing to realize personal interests, employing incompetent people to maintain the position, Inadequacy in the salary and wage system, security caused by an atmosphere contaminated by corruption, tolerance and tolerance towards corruption, political appointments in the country's sports, the complexity of laws, regulations and the multitude of administrative directives and instructions, the manager's weak ability to control, The level of job satisfaction of employees, non-responsiveness of managers, aggrandizement among relatives, showing off among relatives, creating positive attitudes about oneself among relatives, using the position to gain benefits, greed and materialism of managers and employees, the tendency of managers to attract employees Loyal and committed, managers and employees tend to be relatives. The concepts extracted in the primary coding stage were reanalyzed to form major categories in the central or secondary coding stage. The result of this analysis was the production of 21 major categories. These cases are shown in the research along with each of the related concepts and micro-concepts. Due to the large number of open codes, two examples of open codes are given for each core category.

In general, the findings of the research showed that partying in sports organizations of the country includes 117 open codes, which are divided into six main categories, causal factors (networking, individual factors, organizational factors and improving social image), central (lack of Paying attention to collective interests, employee affiliations and employee self-interest), contextual (cultural and social factors, structural weaknesses, regulatory weaknesses and weaknesses in laws and regulations), interventionist (political and civil factors, internal pressures) and external and the expectations of relatives and friends), strategies (organizational reforms, reforming organizational culture, monitoring and clarification strategies as a strategy to control, manage and respond to the phenomenon) and consequences (growth of organizational performance, improvement of the economic situation and making decisions appropriate in the organization).

Discussion and Conclusion

The purpose of this research was to investigate party play in sports organizations based on the data theory of the foundation. The results showed that the causal conditions (networking, individual factors, organizational factors and improving social image) have a significant effect on partisanship in Iranian sports organizations.

This finding is consistent with the research results (Khoshnood, 2019) in relation to the modeling of individual and organizational factors effective in reducing administrative-financial corruption in Islamic Azad Universities, which include individual factors, communication, structural factors, monitoring and control system, and organizational culture. The main source of administrative corruption in Azad universities is the same. The existence of networking in offices and organizations will be an important factor in starting the phenomenon of partisanship. Many offices are involved in partisan corruption, according to the interviewees, this is especially visible in the country's sports organizations, where people are hired or promoted using nepotism instead of meritocracy. The existence of the networking factor in the sports organizations of the country is the basic starting point in promoting the party game phenomenon, which should be combated by relying on the clarification of relations in the organization and administrative procedures. If clarification is made in the payment of wages and salaries of the employees of sports organizations, and if these payments are based on expertise, service history, and such things, and also if there is a basic supervision of these payments, it can be said The power source of partying in sports organizations will be dismantled to some extent. It is also suggested to prevent political appointments in sports, which have always hindered the performance of sports organizations, and also at the level of the Ministry of Sports and the directors of sports and youth departments, a transparent report on the recruitment process. , payment of salaries should be provided. In order to reduce the effects of individual factors in the creation of party games in sports organizations, it is suggested to promote the culture of "saying no" to any illegal thing in the organization, and to provide the basis for improving the lack of self-confidence in the employees. On the other hand, if sports organizations reconsider their appointments and choose expert and resourceful people in the management of sports organizations, we can see a significant reduction in partisanship in sports organizations. In general, according to the results, it can be said that causal factors play a significant role in the occurrence of partisanship, and more than other factors, they should be under the control and supervision of sports organizations. Also, intervening and contextual factors can increase the platforms of party games in sports organizations and should be taken into consideration by managers. On the one hand, by using appropriate strategies and emphasizing the rules and regulations and clarifying administrative procedures, as well as by attracting and hiring expert and experienced human resources, the ground for the growth and development of sports organizations is provided. By creating and training a culture based on meritocracy, it is possible to prevent partisanship in sports organizations and prioritize organizational interests over individual interests among the employees of sports organizations.

Keywords: Meritocracy, Sports federations, Nepotism

References

1. Ponzo, M. (2012). On-the-job search in Italian labor markets: an empirical analysis. *International Journal of the Economics of Business*, 19(2), 213-232.
2. Pelit, E., Dinçer, F. I., & Kılıç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: A study on hotel employees in turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
3. Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*: Sage.
4. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*: Sage. 296.



فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش

سال یازدهم، شماره سوم، پیاپی ۳۱

شناسه دیجیتالی: [10.22124/jsmd.2020.16070.2279](https://doi.org/10.22124/jsmd.2020.16070.2279)

مقاله پژوهشی

پارتی بازی در سازمان های ورزشی بر اساس نظریه داده بنیاد

کامبیز فعله گری^۱، شیرین زردشتیان^{۲*}، لئوناردو خوزه ماتارونا دوس سانتوس^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۰۳

چکیده

هدف: هدف این تحقیق بررسی پارتی بازی در سازمان های ورزشی بر اساس نظریه داده بنیاد بود. **روش شناسی:** تحقیق حاضر کیفی و طرح آن از نوع اکتشافی است. جامعه آماری اساتید دانشگاه، روساء و نایب روساء، کارشناسان، ورزشکاران، پیش کسوتان، خبرنگاران ورزشی و مربیان چهار فدراسیون کشتی، کاراته، کبدی و قایقرانی بود. حجم نمونه ۲۱ نفر بود. ابزار اندازه گیری مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته با خبرگان بود. جهت تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. تمامی تحلیل ها با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس ۱۹ و مکس کیودا نسخه ۱۸ انجام گرفت.

یافته ها: یافته های تحقیق نشان داد که پارتی بازی در سازمان های ورزشی کشور شامل ۱۱۷ کد باز است که در شش مقوله اصلی شامل عوامل، علی (شبکه سازی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و ارتقای وجهه اجتماعی)، محوری (عدم توجه به منافع جمعی، تعلقات کارکنان و منفعت طلبی کارکنان)، زمینه ای (عوامل فرهنگی و اجتماعی، ضعف های ساختاری، ضعف های نظارتی و ضعف در قوانین و مقررات)، مداخله گر (عوامل سیاسی و مدنی، فشارهای داخلی و خارجی و انتظارات خویشاوندان و دوستان)، استراتژی ها (اصلاحات سازمانی، اصلاح فرهنگ سازمانی، راهبردهای نظارتی و شفاف سازی به عنوان استراتژی برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده) و پیامدها (رشد عملکرد سازمانی، بهبود اوضاع اقتصادی و اتخاذ تصمیمات مناسب در سازمان) جای می گیرد.

نتیجه گیری: بر اساس یافته های این پژوهش نتیجه می گیریم برای جلوگیری از پارتی بازی در سازمان های ورزشی باید بر مقوله های استخراجی از این پژوهش متمرکز شد. و از طریق شناسایی این عوامل بتوان در جهت کاهش پارتی بازی و خویشاوندسالاری گام های اساسی برداشت.

واژه های کلیدی: شایسته سالاری، فدراسیون های ورزشی، خویشاوندگرایی

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران ۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی،

کرمانشاه، ایران ۳. استاد صنعت خلاقیت، دانشگاه کانادا، دبی، امارات

*نویسنده مسئول: zardoshtian2014@gmail.com

مقدمه

فسادهای اداری انواع مختلفی دارد، اگرچه این فسادها در راستای کمک به اعضای خانواده و یا دوستان و خویشاوندان باشد اما یک پدیده نامشروع اجتماعی تلقی می گردد (Gorji, Carney, & Prakash, 2019). فساد بخشی از مسائلی است که همه ی سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی در دوره عمر خود ناگزیر تجربه می کنند. یکی از مصادیق فساد اداری بحث رابطه مداری یا پارتی بازی است که به صورت های مختلف در سازمان دیده می شود، اگر رابطه مداری در سازمان رواج یابد کارکنان حس می کنند که هرچه تلاش بیشتری نمایند، نتیجه آن را نخواهند دید، بنابراین انگیزه آن ها کاسته شده و نیرو و توان کمتری را صرف سازمان خود می کنند (Pelit, Dinçer, & Kılış, 2015). این در حالی است که کارکنان، ارزشمندترین منابع سازمانی محسوب می شوند که با به کارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمانی می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید (Mahdi Dehghani Soltani & Maryam Mesbahi, 2019). در حال حاضر سازمان ها کلیدهای موفقیت خود را سرمایه گذاری در منابع انسانی و استفاده از شایستگی های کارکنان به عنوان یک راهبرد مهم می دانند (rahimi aghdam, 2016). شایستگی های کارکنان به عنوان یک ماهیت تقلیدناپذیر به عنوان پیشران اصلی عملکرد سازمان ها تلقی می شود (5 ižiūnienė, Vaičiūtė, & Batarlienė, 2016). این در حالی است که این پدیده نامطلوب سازمانی یعنی پارتی بازی و خویشاوندگرایی مانع از تحقق

شایسته سالاری در سازمان ها می شود (Ahmadi, Moradi, & Kamal Abadi, 2012). پارتی بازی معنایی ناخوشایند را در ذهن افراد جامعه و کارکنان یک سازمان تداعی می کند و می تواند حاکی از وجود فساد اداری در یک نهاد بخش عمومی باشد. این پدیده، با وجود اینکه به خوبی شناخته شده است، اما به سختی می توان با مطالعه اسناد و شواهد آن را نشان داد. کمبود منابع در ساختار ادبیات پارتی بازی نشان می دهد که نویسندگان تمایلی به نوشتن راجع به این موضوع ندارند، زیرا ناشران راضی به چاپ چنین مطالبی نیستند (Ponzo, 2012). پارتی بازی اصطلاحی بحث برانگیز است که به روش های مختلف تعریف می شود. پارتی بازی همچنین بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت دارد و مبنای آن خویشاوند سالاری (قوم گرایی)، ارتباط خونی و رفیق بازی است (Kragh, 2012). در واقع پارتی بازی به عنوان شیوه ای ناعادلانه تعریف شده که در آن مدیران از قدرت خود، برای دادن شغل و سایر خواسته های خویشاوندان استفاده می کند، این رایج ترین تعریف در مورد پارتی بازی است (Van Hooft & De Jong, 2009). خویشاوند سالاری^۱ نیز یک اصطلاح وسیع تر است و به شدت با پارتی بازی ارتباط دارد. خویشاوند سالاری به طرفداری بر اساس خویشاوندی مربوط می شود (Salter & Harpending, 2013)،

مردن ممکن است میزانی از شایسته سالاری نیز در فرد وجود داشته و چون خویشاوندان در معرض استناداردهای بالاتری قرار دارند در صورت عدم موفقیت از سوی جامعه به شدت مورد مواخذه قرار می‌گیرند (Mulder, 2008). عوامل متعددی بر پارتی بازی تأثیرگذار است، در این باره خشنود (۱۳۹۸) در تحقیقی به این نتیجه رسید عوامل فردی، ارتباطات، عوامل ساختاری، سیستم نظارت و کنترل و فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر کاهش فساد اداری - مالی در دانشگاه داشته‌اند (khoshnood, 2019). همچنین باربزی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند عوامل مدیریتی و سازمانی شامل (نظام حقوق و دستمزد، نظام کنترل و نظارت، فرآیندها و شیوه‌های کاری) بر بروز فساد اداری تأثیر دارد. هم چنین مشخص گردید که هرچه عوامل مدیریتی و سازمانی بهبود یافته و موثرتر اعمال گردد، میزان بروز فساد اداری در سازمان کاهش خواهد یافت (Barzili, Sour Azar, 2019). همچنین نور علی دخت (۱۳۹۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید ارتباطات، مشاوره‌پذیری، رهبری و هدایت، برنامه‌ریزی، سازماندهی، تصمیم‌گیری، بسیج منابع و امکانات و نظارت و کنترل از عوامل اثرگذار بر فساد اداری در ناجا می‌باشد (Nourali Dokht, 2017). محمدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی نشان داد پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر منفی دارد؛ بدین معنا که با افزایش پارتی‌بازی در سازمان، عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد (Mohammadi, Bagheri, Safarian, & Alavi Borazjani, 2017).

در حالی که پارتی بازی به طرفداری بین دوستان و آشنایان مربوط می‌باشد (Abubakar, Namin, Harazneh, 2017). پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری تنها به یک یا چند جامعه اختصاص نمی‌یابد، پارتی بازی را غالباً از ویژگی کشورهای در حال توسعه می‌دانند، اما کشورهای توسعه یافته نیز از این معضل مصون نیستند. پارتی بازی به عنوان فرایند اعطای شغل، ترفیع رتبه و حقوق و پاداش‌های کاری بدون در نظر گرفتن موقعیت تحصیلی، شایستگی، مهارت و موفقیت فرد تعریف می‌گردد (Pelit et al., 2015).

(Salter & Harpending 2003) در مطالعات خود از دو نوع خویشاوندسالاری عمودی و افقی سخن به میان آوردند. خویشاوند سالاری عمودی در سازمان براساس رابطه مافوق زیردست می‌باشد، از این روی، خویشاوندسالاری عمودی شامل مبادله‌ای مانند حمایت مافوق و وفاداری زیردست است. خویشاوندسالاری افقی هم بین همکاران، دوستان و شرکاء رخ می‌دهد (Khatrri & Tsang, 2003). خویشاوندسالاری سنتی، ایده‌ها و مفاهیم تاریخی مربوط به قوم‌گرایی، طایفه‌گرایی و رابطه خونی است، ایده‌هایی که والدین فرزندان خود را صرف نظر از صلاحیت‌ها و یا توانایی‌های شغلی استخدام کرده یا برای آن‌ها شغلی می‌یابند و آن‌ها وارد کسب و کار خانوادگی می‌گردند. ارزش‌های دودمانی و فامیلی را به ارزش‌ها و انتخاب بر اساس شایستگی ترجیح می‌دهد. خویشاوندسالاری مدرن زمانی رخ می‌دهد که فرزندان خودشان انتخاب می‌کنند؛ تا جایی والدین خود بگذارند. در فرایند خویشاوندسالاری

کند (Wu & Tang, 2019). (2018) Elbaz & etal نیز در تحقیق عنوان کردند که پارتی بازی بر صلاحیت کارکنان، شایستگی تیم و صلاحیت های فرهنگی تأثیر منفی دارد. پارتی بازی/خویشاوندسالاری، تأثیر منفی بر عملکرد یک فرد و وفاداری کارمندان به سازمان دارد. علاوه بر این پارتی بازی/خویشاوندسالاری بر رضایت و عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد و منجر به کاهش انگیزه می شود (Elbaz, Haddoud, & Shehawy, 2018). (Abubaka & etal) نیز نشان دادند پارتی بازی/خویشاوندسالاری موجب کاهش انگیزه کارکنان و برداشت منفی از کار می گردد (Abubakar et al., 2017).

پارتی بازی یک آسیب اجتماعی است که وجود آن و فقدان شایسته سالاری در نهادها و سازمان های دولتی، اثر بخشی و کارایی آنها را جهت دستیابی به اهداف کاهش می دهد و اعتماد را از بین می برد. مفهوم پارتی بازی و خویشاوند سالاری در محیط های ورزشی با تاکید بر وجود شایستگی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و کمتر در منابع و مطالعات به آن پرداخته شده است. پارتی بازی می تواند در سازمان های ورزشی صدمه جدی وارد نماید و پیامدهای آن را می توان در ضعف شدن بدنه ورزشی کشور در عرصه رقابت های بین المللی و اثرات آن را بر غرور ملی مشاهده کرد.

این پژوهش در چهار فدراسیون منتخب کشتی، کاراته، کبدی و قایقرانی انجام شده است که دارای عناوین قهرمانی در عرصه های بین المللی در سطوح مختلف هستند و شاید بتوان گفت از حساسیت های بیشتری در انتخاب و بکار گیری منابع انسانی در کلیه سطوح برخوردار باشند. با

خویشاوندسالاری پیامدهایی به دنبال دارد، در این باره دهقانی سلطانی و مصباحی (۱۳۹۷) در تحقیقی به این نتیجه رخصیاسیدند خویشاوندگرایی بر عملکرد کاری کارکنان، خودشایستگی، شایستگی تیمی، شایستگی اخلاقی و شایستگی فرهنگی، تأثیر منفی معنی داری دارد و خودشایستگی، شایستگی تیمی، شایستگی تغییر و شایستگی ارتباطی نیز بر عملکرد کارکنان، تأثیر مثبت معنی داری دارد (M Dehghani Soltani & M Mesbahi, 2019). همچنین زارع و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی نشان دادند از پیامدهای پارتی بازی و خویشاوندسالاری می توان به کاهش انگیزه، عدم استفاده از نیروهای شایسته در سازمان، درگیری، تنش و بی اعتمادی، احساس بی عدالتی، نارضایتی شغلی و فساد اداری در سازمان اشاره نمود. همچنین تضییع حقوق دیگران، کاهش خلاقیت و نوآوری کارکنان به دلیل کاهش انگیزه نیز از دیگر نتایج این پژوهش بود (Zare, Zadeh, & R. Bahmani, 2019).

تحقیقات خارجی نیز نشان دهنده تأثیر پارتی بازی بر عملکرد و عوامل موثر بر آن بودند. چنانچه گوری و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی نشان دادند پیشنهاد رشوه از جانب فردی که خواهان انجام پارتی بازی است، عامل اصلی ایجاد رابطه مداری در مشاغل است (Gorji et al., 2019). همچنین (Van & De Jong, 2009) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که توجه به مهارت و توانایی مشاوران مالی در استخدام، پارتی بازی را در شرکت ها کاهش می دهد و عدم توجه به نظرات مشاوران، سازمان راه را برای استخدام های خویشاوندی و پارتی بازی باز می -

رشته‌های ورزشی فوق، حضور بیشتر در عرصه‌های بین‌المللی و کسب مدال و عناوین قهرمانی است) تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و با استفاده از تکنیک گلوله‌برفی بود. اشباع نظری مبنای تعیین حجم نمونه بود و براساس آن با ۲۱ نفر مصاحبه شد. جهت گردآوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته با خبرگان استفاده شد. سؤالاتی که در حین مصاحبه طرح گردید، براساس مدل پارادایمی نظریه داده بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۹۹۷) & Strauss & Corbin, 1997 بود. در این پژوهش، برای بررسی روایی و پایایی نتایج حاصل از بخش کیفی تحقیق از معیارهای گوبا و لینکلن (۱۹۸۹) (Guba & Lincoln, 1989) استفاده گردید که شامل بازبینی کدگذاری و طبقه‌بندی‌ها با مراجعه به آزمودنی‌ها و تأیید همکاران پژوهش از جمله استاد راهنما بود. برای تحلیل داده‌ها از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. این مراحل کدگذاری با به کارگیری نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۱۸ انجام شد. کدگذاری و تحلیل داده‌ها همزمان با گردآوری آن‌ها انجام شد، تا در فرآیند پژوهش به نمونه‌گیری نظری کمک کند.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از مصاحبه، از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده گردید. در این روش پس از گردآوری داده‌ها و تنظیم آن‌ها به صورت نوشتاری، بخش‌هایی از متن‌های نوشتاری مثل عبارت و یا جمله انتخاب و به صورت اطلاعات کدگذاری شده، شماره‌گذاری شدند. در ضمن

توجه به اینکه این تحقیق برای اولین بار در کشور و در حوزه ورزش صورت می‌گیرد، نیازمند شناسایی و پردازش مفاهیم و مقوله‌های پارتی‌بازی در حیطه ورزش است. لذا این ضرورت را ایجاد کرد که در جامعه‌ای متشکل از بخش‌های ستادی و عملیاتی که شامل مدیران، مسئولین، کارشناسان و پیش‌کسوتان فدراسیون‌های مذکور و همچنین مربیان، داوران و ورزشکاران در رشته‌های ورزشی فوق و نیز اساتید دانشگاه به عمل آید تا با بتوان به صورت جامع‌تری به پردازش مفاهیم و شناخت مقوله‌های مرتبط با پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی پرداخت و با تأکید بر عوامل موثر و پیامدها بتوان تصویر کامل‌تری را ترسیم نمود. از این روی، کمبود منابع مطالعاتی در دسترس در مورد پارتی‌بازی و یا اصطلاحاتی از قبیل خویشاوندسالاری، طایفه‌گرایی، قوم‌گرایی و رفیق‌بازی در حوزه ورزش، این نیاز را ایجاد نمود که در این تحقیق به تبیین الگوی پارتی‌بازی (خویشاوندسالاری) و شناسایی این مفاهیم و مقوله‌ها در حوزه ورزش و فضاهایی که بستر پارتی‌بازی را ایجاد می‌نماید، پرداخته شود و با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، چهارچوب و درک روشنی را در این رابطه فراهم آورد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت از نوع پژوهش‌های کیفی اکتشافی محسوب می‌شود و از نظر هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را اساتید دانشگاه، روسا و نایب روسا، کارشناسان، ورزشکاران، پیش‌کسوتان، خبرگان ورزشی و مربیان چهار فدراسیون کشتی، کاراته، کبکی و قایقرانی (علت انتخاب

کدگذاری باز، داده ها به بخش های مجزا خرد شدند و برای به دست آوردن مشابهت ها و تفاوت ها، با دقت بررسی شدند و پرسش هایی درباره پدیده ها که داده ها حاکی از آنند، مطرح شدند. پس از تلخیص اولیه داده ها و حذف جملات زائد و تکراری از جملات مصاحبه، مفاهیم اولیه مصاحبه ها (مرحله کدگذاری باز) شامل ۱۱۷ کد باز بود. به دلیل زیاد بودن کدهای باز، بخشی از فرایند کدگذاری باز، در جدول شماره ۱ گزارش شده است. مفاهیمی که

در مرحله کدگذاری اولیه استخراج شدند، جهت تشکیل مقوله های عمده در مرحله کدگذاری متمرکز یا ثانویه، مجدداً مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتیجه این تحلیل تولید ۲۱ مقوله عمده بود. این موارد به همراه هر کدام از مفاهیم و ریز مفاهیم مرتبط در جدول ۲ به نمایش درآمدند. به دلیل زیاد بودن کدهای باز، برای هر مقوله محوری دو نمونه کد باز آورده شده است.

جدول ۱. مفاهیم تولید شده در مرحله اول کدگذاری باز نظریه داده بنیاد

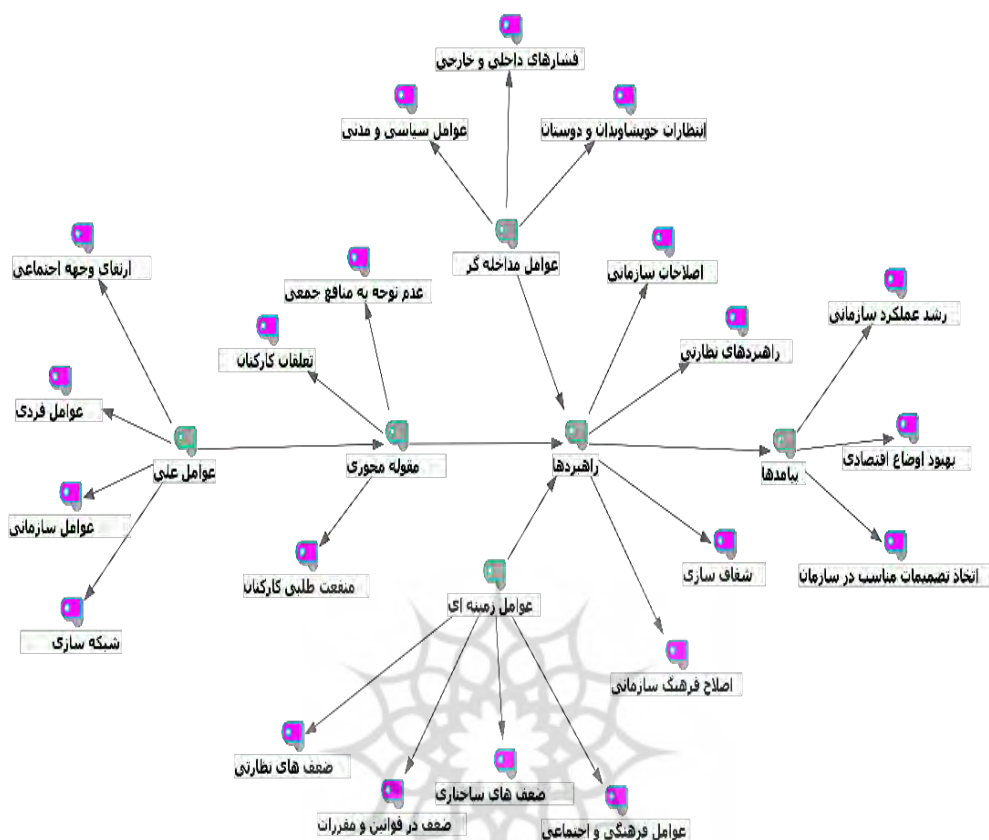
مفاهیم اولیه	مفاهیم اولیه
نارسایی در نظام حقوق و دستمزد	استفاده از خویشاوندان به عنوان منبع اطلاعاتی
امنیت ناشی از فضای آلوده به فساد	استفاده از ارتباطات برای پیشرفت
تساهل و تسامح نسبت به فساد	باندبازی های اداری
انتصابات سیاسی در ورزش کشور	تمایل مدیران به تایید از سوی کارکنان
پیچیدگی قوانین، مقررات و تعدد بخش نامه ها و دستورالعمل های اداری	پایین بودن اعتماد به نفس مدیر و کارکنان در رد تقاضای اقوام
توانایی ضعیف مدیر در کنترل	تمایل مدیران به پارتنری بازی
میزان رضایت شغلی کارکنان	شخصیت مدیران
عدم پاسخگویی مدیران	مهارت مدیر در اداره تضادها و مدیریت ارتباطات
بزرگ نمایی بین خویشاوندان	تحصیلات مدیران و کارکنان
خودنمایی بین اقوام	جنسیت کارکنان
ایجاد ذهنیات مثبت از خود بین خویشاوندان	بی پروایی کارکنان از قانون شکنی
استفاده از موقعیت برای کسب منفعت	کسب محبوبیت
حرص و طمع و مادی گری مدیران و کارکنان	به فکر منافع خود بودن
تمایل مدیران به جذب نیروی وفادار و متعهد	باندبازی برای تحقق منافع شخصی
گرایش مدیر و کارکنان به خویشاوندان	به کارگیری افراد نالایق جهت حفظ موقعیت

جدول ۲. نحوه شکل‌گیری مقولات به دست آمده از نظریه داده بنیاد (کدگذاری محوری)

قضیه	مقولات	کد اولیه
علی	شبکه سازی	استفاده از خویشاوندان به عنوان منبع اطلاعاتی
	عوامل سازمانی	استفاده از ارتباطات برای پیشرفت
	عوامل فردی	نارسایی در نظام حقوق و دستمزد
	ارتقای وجهه اجتماعی	امنیت ناشی از فضای آلوده به فساد
		تمایل مدیران به تایید از سوی کارکنان
محوری		پایین بودن اعتماد به نفس در رد تقاضای اقوام
		بزرگ‌نمایی بین خویشاوندان
		خودنمایی بین اقوام
	عدم توجه به منافع عمومی	عدم پایبندی به منافع عموم
	تعلقات کارکنان	عدم توجه به حقوق دیگران
زمینه‌ای	منفعت طلبی کارکنان	تمایل مدیران به جذب نیروی وفادار و متعهد
		گرایش مدیر و کارکنان به خویشاوندان
		به فکر منافع خود بودن
		باندبازی برای تحقق منافع شخصی
	عوامل اجتماعی فرهنگی	عدم حساسیت جامعه نسبت به معیارهای اخلاقی
مداخله‌گر	ضعف های ساختاری	کم شدن قبح پارته بازی در جامعه
	ضعف های نظارتی	اختیارات بالای مدیران
	ضعف در قوانین و مقررات	وجود بروکراسی اداری زیاد
	عوامل سیاسی و مدنی	عدم وجود سیستم ارزیابی مناسب
	فشارهای داخلی و خارجی	کم بودن میزان کنترل های رسمی و غیر رسمی
راهبردها	انتظارات خویشاوندان	عدم وجود قوانین بازدارنده مناسب
	اصلاحات سازمانی	وجود مشکل در قوانین موجود
		عدم عزم سیاسی برای مبارزه با فساد اداری
		مصلحت اندیشی و عدم رسیدگی جدی به فساد
		تأثیر از طریق دوستان مدیر
راهبردهای نظارتی		استفاده از افراد ذی‌نفوذ
		توقعات خویشاوندان از مدیر و کارکنان
		فشار اقوام و ریش سفیدان
		تدوین استانداردهای کاری مناسب
		توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات
راهبردهای نظارتی	اصلاحات فرهنگ سازمانی	تشویق کارکنان به گزارش تخلفات همکاران
		نهادینه سازی فرهنگ خودکنترلی
		تدوین نظام حقوقی مؤثر برای پیشگیری و مبارزه با فساد

شفاف سازی	تشویق ارباب رجوع به گزارش پارتی بازی شفاف سازی حیطه وظایف، اختیارات و نحوه انجام امور افزایش آزادی مطبوعات ورزشی در زمینه پرداختن به فساد در ورزش
پیامد	رشد عملکرد سازمانی افزایش صلاحیت کارکنان بهبود اوضاع اقتصادی اتخاذ تصمیم مناسب در سازمان کمتر شدن تنش و بی اعتمادی در سازمان افزایش انگیزه حامیان مالی برای حمایت حمایت از طرح های استاندارد و کم هزینه شایسته سالاری در سازمان های ورزشی
در ادامه در مرحله کدگذاری گزینشی مدل پارتنری بازی در سازمان های ورزشی در قالب روابط	فی مابین شرایط علی، زمینه ای، مداخله ای، راهبردها و پیامدها گزارش شده است.





شکل ۱. الگوی پیشنهادی پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی کشور

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی بر اساس نظریه داده بنیاد بود. نتایج نشان داد که شرایط علی (شبکه سازی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و ارتقای وجهه اجتماعی) بر پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی ایران تاثیر معناداری دارند. این یافته با نتایج پژوهش (khoshnood, 2019) در رابطه با مدلسازی عوامل فردی و سازمانی موثر بر کاهش فساد اداری- مالی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی که عوامل فردی، ارتباطات، عوامل

ساختاری، سیستم نظارت و کنترل و فرهنگ سازمانی را عوامل اصلی فساد اداری در دانشگاه‌های آزاد دانستند، هم‌خوان است. همچنین نتایج محققان دیگری هم‌چون (Nourali Dokht, , khoshnood, 2019), (Wu & Tang, 2019) نیز با نتایج این فرضیه هم‌خوانی دارد. وجود شبکه سازی در ادارات و سازمان‌ها عامل مهمی در شروع پدیده پارتی‌بازی خواهد بود. بسیاری از ادارات درگیر فساد پارتی‌بازی هستند، به گفته مصاحبه‌شوندگان این امر خصوصاً در

پی بالا بردن وجهه اجتماعی خود نزد افرادی است که برای آنان پارتنری بازی می کند، به نوعی باید گفت چنین اقدامی و چنین انتظاری ریشه در ضعف عوامل فردی و اعتقادی دارد. همچنین نتایج نشان داد که شرایط محوری (منفعت طلبی کارکنان، تعلقات کارکنان و عدم توجه به منافع جمعی) بر ایجاد پارتنری بازی در سازمان های ورزشی تاثیر معناداری دارند که با تحقیقات (Dehghani Soltani & Mesbahi, 2019) هم خوانی دارد. در واقع میل کارکنان به ترجیح منافع خود به منافع جمعی و سازمان، عامل محوری در ایجاد پارتنری بازی خواهد بود. (Aghazadeh, Abedi & Jafari, Taherpour-Kalantari & Zarandi, 2018) نیز در رابطه با تدوین مدل خط مشی اداری مبارزه با تمایل به فساد اداری بیان می دارد ارزش های فردی در تمایل کارکنان به فساد اداری نقش دارند. از طرفی تعلقات کارکنان و گرایشی که به دوستان خود دارند و نیز تلقی از استخدام اقوام به عنوان ارزش به دلیل باور سنتی به قبیله و قوم گرایی از جمله آفات ایجاد پارتنری بازی در سازمان های ورزشی محسوب می گردد لذا پیشنهاد می گردد که با هدایت کارکنان و مدیران سازمان به واسطه آموزش و فرهنگ سازی ارزش های فردی کارکنان را به سمت حفظ منافع سازمانی هدایت نمود.

دیگر نتایج نشان داد که عوامل زمینه ای (فرهنگی و اجتماعی، ضعف های ساختاری، ضعف های نظارتی و ضعف در قوانین و مقررات) بر ایجاد پارتنری بازی در سازمان های ورزشی تاثیر معناداری دارند که با نتایج تحقیقات

سازمان های ورزشی کشور به چشم می خورد، جایی که افراد به جای شایسته سالاری به استفاده از روابط خویشاوندی استخدام یا ارتقاء پیدا می کنند. وجود عامل شبکه سازی در سازمان های ورزشی کشور نقطه شروع اساسی در پیشبرد پدیده پارتنری بازی می باشد، که باید با اتکاء به شفاف سازی روابط در سازمان، رویه های اداری به مبارزه با آن پرداخت. اگر شفاف سازی در پرداخت دستمزد و حقوق کارکنان سازمان های ورزشی صورت گیرد و اگر این پرداخت ها بر مبنای تخصص، سابقه خدمت و مواردی از این دست باشد و همچنین اگر نظارتی اساسی بر این پرداخت ها صورت گیرد می توان گفت منبع تغذیه پارتنری بازی در سازمان های ورزشی تا حدودی برچیده خواهد شد. همچنین پیشنهاد می گردد از انتصاب های سیاسی در ورزش که همیشه مانع نتیجه گرفتن مطلوب از عملکرد سازمان های ورزشی شده است، جلوگیری شود، همچنین در سطح وزارت ورزش و مدیران ادارات ورزش و جوانان، گزارش شفاف از روند استخدام ها، پرداخت حقوق ها ارائه گردد. برای کاهش تاثیرات عوامل فردی در ایجاد پارتنری بازی در سازمان های ورزشی پیشنهاد می گردد ضمن ترویج فرهنگ "نه گفتن" به هر مورد غیرقانونی در سازمان، زمینه ایجاد اصلاح ضعف اعتماد به نفس در کارکنان فراهم گردد. از طرفی اگر سازمان های ورزشی در انتصاب های خود تجدید نظر کنند و افراد متخصص و مدبر را در سمت مدیریت سازمان های ورزشی برگزینند می توان شاهد کاهش چشمگیر پارتنری بازی در سازمان های ورزشی شد. در واقع فردی که اقدام به پارتنری بازی در سازمان های ورزشی می کند در

2018) هم‌خوانی دارد. گاهی اقدام به پارتی‌بازی تحت اراده مدیر و کارکنان سازمان‌های ورزشی نیست بلکه به سبب تهدیدات و افراد با نفوذی است که به هر صورت خواهان انجام شدن خواسته‌های خود هستند. چنین فشارهای داخلی و خارجی سازمان‌ها را در تنگنا قرار می‌دهد و برای رسیدن این خواسته‌ها باید به کسانی مراجعه گردد که رای و نظرشان موجب تحقق این امر می‌شود. برای برطرف نمودن آن باید به افراد بالادستی و کسانی که رای و نظر آنان حرف آخر است رجوع کرد. مادامی که فسادهای اداری ریشه در سیاست‌های دولتی دارد بدون ایجاد تشکلهای مبارزه با آن نمی‌توان راه به جایی برد. باید جامعه خواهان عدم پارتی‌بازی در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی گردد. تا زمانی که مدیران سازمان‌ها خود به این نتیجه نرسند که پارتی‌بازی عملی بسیار غیراخلاقی است نمی‌توان ریشه پارتی‌بازی را از بین برد. باید بر هرچیزی که پارتی‌بازی را در ذهن منطقی و مصلحتی نشان می‌دهد غلبه نمود و اگر حتی به ضرر منافع فردی باشد به مقابله با آن پرداخت. دیگر نتایج تحقیق نشان داد که استراتژی‌ها (اصلاحات سازمانی، اصلاح فرهنگ سازمانی، راهبردهای نظارتی و شفاف‌سازی) برکنترل پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی تاثیر معناداری دارند که با نتایج (Havasi & Sahar, 2018; Heydari & Enayat, 2018; Mahdi, 2019; Dehghani Soltani & Maryam Mesbahi, 2019) هم‌خوانی دارد.

(Aghazadeh et al., 2018; Mahdi & Dehghani Soltani & Maryam Ahmadi et al., 2019) (Mesbahi, 2012)، (Gorji et al., 2019)، هم‌خوانی دارد. قوانین ناعادلانه در رابطه با پارتی‌بازی یعنی، عدم وجود قوانین که مانع از بروز پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی می‌گردد. همچنین مادامی که کنترل مناسبی در سطح سازمان‌های ورزشی در رابطه با مبارزه با پارتی‌بازی صورت نگیرد این پدیده همواره در سازمان‌های ورزشی ادامه خواهد یافت. لذا پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های ورزشی با تدوین و ارائه معیارهای یکسان و استاندارد و نیز قوانین مشخص و واضح جهت انتصاب کارکنان و مدیران خود بر شاسته‌سالاری هرچه بیشتر تاکید کرده و مانع از پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی در سازمان خود شود. پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های ورزشی با اتکاء به کنترل‌های رسمی و غیررسمی و نامحسوس، مانع از بروز یا ادامه پارتی‌بازی شده و ضمن درخواست گزارش کار از کارکنان و مدیران، آنان را در قبال وظایف خود مسئول کنند، همچنین وضع قوانینی برای مجازات‌های مربوط به هرگونه پارتی‌بازی نیز می‌تواند مانعی بر سر راه ادامه این پدیده در سازمان‌های ورزشی باشد. لذا آنچه در سازمان‌های ورزشی احساس می‌گردد ارائه فرهنگ‌سازی مناسب در برخورد با هرگونه اعمال مبتنی بر پارتی‌بازی است حتی با تکیه بر آموزه‌های دینی نیز این امر میسرتر می‌گردد. همچنین نتایج نشان داد که عوامل مداخله‌گر (عوامل سیاسی و مدنی، فشارهای داخلی و خارجی و انتظارات خویشاوندان و دوستان) بر ایجاد پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی اثرگذار است که با نتایج (Heydari & Enayat, 2018; Mahdi, 2019; Dehghani Soltani & Maryam Ahmadi et al., 2019) هم‌خوانی دارد.

(Elbaz et al., 2018)، (al., 2017) هم‌خوانی دارد. بهره‌گیری از شایسته‌سالاری در سازمان‌های ورزشی می‌تواند یک راهکار موثر بر باشد که نتیجه و پیامد آن کاهش پارتی بازی خواهد بود. (Heydari & Enayat, 2018) بیان می‌دارند پیامدهای منفی حاصل از پارتی‌بازی در سازمان‌ها هزینه‌های اقتصادی و هزینه‌های اجتماعی زیادی را برای سازمان در پی خواهد داشت که می‌توان برای مقابله با آن از توزیع مناسب منابع در سطح سازمان بهره برد و همچنین با جلوگیری از پارتی‌بازی در سازمان‌های ورزشی از رانت و فساد اقتصادی جلوگیری نمود این کار سبب افزایش انگیزه حامیان مالی برای حمایت از ورزش را بیشتر خواهد نمود و سبب درآمدزایی سازمان‌های ورزشی خواهد شد. پارتی بازی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر منفی دارد، زیرا سبب افزایش درگیری، تنش و بی‌اعتمادی در سازمان می‌گردد و همانگونه که (Elbaz et al., 2018) بیان نمودند سبب کاهش وفاداری کارمندان به سازمان می‌شود. لذا برای افزایش وفاداری کارکنان و نیز کارایی آنان باید این اعتماد را در کارکنان ایجاد نمود که سازمان‌های ورزشی از فساد دور هستند زیرا مطابق با آنچه مصاحبه‌شوندگان در این تحقیق بیان داشتند، اگر مانند آنچه امروز شاهد آن هستیم، فضای پارتی بازی بر ورزش کشور حاکم باشد، این خویشاوندسالاری، جانبداری و پارتی‌بازی سبب کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمان‌های ورزشی و تضعیف ورزش کشور در تمام ابعاد خواهد شد. در پایان پیشنهاد می‌گردد، سازمان‌های ورزشی با ایجاد و آموزش فرهنگ‌سازی مبتنی بر شایسته‌سالاری از اقدام به پارتی‌بازی به واسطه خویشاوندگرایی در سازمان خود جلوگیری کنند.

همچنین اگر آزادی مطبوعات ورزشی در زمینه پرداختن به فساد در ورزش افزایش یابد می‌توان امیدوار بود با همراهی اذهان عمومی و پیگیری‌های جامعه بتوان تا حد زیادی مانع فساد و پارتی بازی در سازمان‌های ورزشی شد. از طرفی سازمان‌های ورزشی می‌توانند با تشویق ارباب رجوع به گزارش پارتی بازی، نظارتی بهتر بر آنچه در سازمان می‌گذرد، داشته باشند. پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های ورزشی با ارزیابی دوره‌ای عملکرد کارکنان و نیز تدوین مناسب معیارهای ارزیابی عملکرد، نظارتی کامل بر اعمال کارکنان و فعالیت‌های سازمان داشته باشند تا ریشه‌های پارتی‌بازی را از بین ببرند. همچنین برنامه‌های مشاوره‌ای برای کارکنان جهت رجوع در زمان مشکل نیز می‌تواند تا حد زیادی فشار روانی ناشی از انتظارات خویشاوندان در امر پارتی بازی را کاهش داده و با دادن اطلاعات و مشاوره‌های صحیح به کارکنان کمک نمود بهترین تصمیم را در چنین مواقعی بگیرند. بدین منظور می‌توان از تقویت ارزش‌های دینی و اخلاقی در رفتار سازمانی و شغلی کارکنان و نیز برگزاری کارگاه‌های آموزشی در این زمینه بهره برد تا بتوان شایستگی‌های فرهنگی کارکنان که به عنوان مانعی بر سر راه فساد سازمانی است را ترویج داد.

در پایان نتایج تحقیق نشان داد که زیرمقوله‌های رشد عملکرد سازمانی، بهبود اوضاع اقتصادی و اتخاذ تصمیمات مناسب در سازمان به عنوان پیامد و نتیجه حاصل از این مدل در نظر گرفته شده است که تحت تاثیر استراتژی‌های تدوین شده می‌باشد و با نتایج (Aghazadeh et al., 2018)، (Heydari & Enayat, 2018)، (Mohammadi et al., 2018)

- withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129-139.
- Aghazadeh, F., Abedi Jafari, H., Taherpour-Kalantari, H., & Zarandi, S. (2018). Developing a Causal Model of Administrative Corruption in Tehran Municipality Regions. *Journal of Management and Development Process*, 31(3), 3-48. [in Persian]
- Ahmadi, A. L., Moradi, M., & Kamal Abadi, F. (2012). The effect of nepotism on organization members' behavior and approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 4(1), 115-136. [in Persian]
- Barzili, K., Sour Azar, T., & Sour Azar, P. (2019). Investigating Factors Affecting Corruption in Government Agencies. *Modern Research Approaches to Management and Accounting*, 9, 94-104.
- Čiūčiūnienė, K., Čaičiūtė, K., & Batarlienė, .. (2016). Research on competencies of human resources in transport sector: Lithuanian case study. *Procedia Engineering*, 134, 336-343.
- Dehghani Soltani, M., & Mesbahi, M. (2019). Investigating the Effect of Nepotism on Employees' Performance with the Mediating Role of Employees' Competencies. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(4), 85-110. [in Persian].
- Elbaz, A. M., Haddoud, M. Y., & Shehawy, Y. M. (2018). Nepotism, employees' competencies and firm performance in the tourism sector: a dual multivariate and qualitative comparative analysis approach. *Tourism Management*, 67, 3-16.
- پیشنهاد می‌شود سازمان‌های ورزشی با تدوین و ارائه معیارهای یکسان و استاندارد و نیز قوانین مشخص و واضح جهت انتصاب کارکنان و مدیران خود بر شاسته سالاری هرچه بیشتر تاکید کرده و مانع از پارتی بازی و خویشاوندگرایی در سازمان خود شود. همچنین اگر آزادی مطبوعات ورزشی در زمینه ارائه گزارش و پرداختن به فساد در ورزش افزایش یابد، می‌توان امیدوار بود با همراهی اذهان عمومی و پیگیری‌های جامعه بتوان تا حد زیادی مانع فساد و پارتی بازی در سازمان‌های ورزشی شد. همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیران، مسئولین و دست اندرکاران در سطوح مختلف ورزشی نتایج این پژوهش را در خصوص عوامل موثر، زمینه‌ها و پیامدهای پارتی بازی مورد توجه قرار دهند. با توجه به اینکه پارتی‌بازی یا خویشاوندسالاری در حوزه ورزش کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است، لذا ضرورت دارد عوامل تبیین شده در الگوی ارائه شده در این پژوهش، به تفصیل مورد مطالعه قرار گیرد و در سایر سازمان‌های ورزشی نیز به آن پرداخته شود. همچنین بررسی اثرات و پیامدهای پارتی‌بازی بر متغیرهای گوناگون در حوزه منابع انسانی و عملکردی، ضمن توسعه ادبیات پژوهش در این حیطه، می‌تواند به راهبردهای موثر بر کاهش پارتی‌بازی و خویشاوند سالاری در زمینه های ورزشی منجر گردد.

منابع

- Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, I., Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace

- Management Research*, 6(1), 237-257. [in Persian]
- Mulder, B. K. (2008). *Risking the business or reaping the benefits: The antecedents and consequences of nepotism*: DePaul University.
 - Nourali Dokht, H. (2017). Identifying Management Factors Affecting Administrative-Financial Corruption (Case Study of NAJA) *Supervision and Inspection Quarterly*, 11(41), 13-53. [in persian].
 - Pelit, E., Dinçer, .. I., & Kılçç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: A study on hotel employees in turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
 - Ponzio, M. (2012). On-the-job search in Italian labor markets: an empirical analysis. *International Journal of the Economics of Business*, 19(2), 213-232.
 - rahimi aghdam, s. (2016). Designing a Constant Competitive Advantage Model Based on Human Capital Competency in Insurance Industry. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(1), 179-208. [in Persian]
 - Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*: Sage.
 - Van Hooft, E. A., & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 295-316.
 - Gorji, Y., Carney, M., & Prakash, R. (2019). Indirect nepotism: Network sponsorship, social capital and career performance in show business families. *Journal of Family Business Strategy*, 11(3), 100285.
 - Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*: Sage. 296.
 - Havasi, & Sahar. (2018). *Designing and Explaining the Anti-Corruption Model in the Private Sector*. (PhD Thesis), Kharazmi University, [in Persian].
 - Heydari, & Enayat. (2018). *Identifying the factors that lead to the formation of organizational deviant behaviors in Iranian government organizations (Case study: Ilam State Universities)* , . (M.S), Ilam University. [in Persian]
 - Khatri, N., & Tsang, E. W. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 289-303.
 - khoshnood, M. (2019). *Modeling Individual and Organizational Factors Affecting Administrative and Financial Corruption in Islamic Azad Universities of Fars Province* Islamic Azad University. [in Persian]
 - Kragh, S. U. (2012). The anthropology of nepotism: Social distance and reciprocity in organizations in developing countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 12(2), 247-265.
 - Mohammadi, j., Bagheri, M., Safarian, S., & Alavi Borazjani, A. (2017). The Role of Partying in Job Satisfaction and Job Performance. *Organizational Resource*

- Wu, C., & Tang, Q. (2019). Reward meritocracy or nepotism: The case of independent financial advisors appointed by Chinese listed companies. *China Journal of Accounting Research*, 12(3), 315-335.
- Zare, R., Zadeh, F., & R. Bahmani, A. (2019). Organizational Kinship in Governmental Organizations; Conceptualization, Factors, and Consequences *Journal of Organizational Behavior Studies*, 1(7), 115-135. [in Persian]

