

عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان

علیرضا زارع^{۱*}، صدیقه حیدری‌نژاد^۲، سیده ناهید شتاب بوشهری^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز ۲- استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۶/۲۸

The Effective Factors on the Emergence of Office Corruption and the Methods of its Control in the Ministry of Youth and Sports

Alireza Zare^{1*}, Sedighe heydarinejad², Seyede Nahid Shetab Boushehri³

1- M.Sc in Sport Management of Shahid Chamran university of Ahvaz 2- Professor in Sport Management of Shahid Chamran University of Ahvaz 3- Assistant Professor in Sport Management of Shahid Chamran University of Ahvaz

Received: (2016/01/31)

Accepted: (2016/09/18)

Abstract

The aim of this present study is to the effective factors on the emergence of office corruption and methods of its control in the Ministry of Youth and Sports. The method of this research is Descriptive-Survey. Statistical population of this study includes personnel of the Ministry of Youth and Sports which are 900 persons based on this ministry's reports. According to the Morgan Sampling Table, 269 subjects were chosen randomly as the statistical sample. Researcher's questionnaire was used in this research. The Superficial and content validity of questionnaires was investigated by asking for opinions from professors in Sports Management. For validation of questionnaire by factor analysis, the amount of effective factors (.770) and control methods (.815) were calculated. The final factor calculated by method of Cronbakh's Alfa was ($\alpha=.81$) for effective factors and ($\alpha=.83$) for control factors. To analyze data, descriptive and inferential statistics (Exploratory factor analysis and Friedman test) were used. The results showed that organizational factors with the greatest amount of 88/5 and 40/2 of awareness with the least impact on the incidence of corruption is Audrey. The results show that the control of corruption Which factors most impact the effectiveness of legislation with the amount of 3/63 And management factors - with a 1/42 administrative control of corruption have the least impact on the methods.

Keywords

Office Corruption, Organizational Factors, Corruption Control, The Ministry of Youth and Sports.

چکیده

هدف تحقیق حاضر تحلیل عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارمندان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد؛ که مطابق با گزارشات این وزارتخانه تعداد ۹۰۰ نفر می‌باشد. که بر اساس جدول مورگان ۲۶۹ نفر، به عنوان نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شد، در این تحقیق از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شد. **روایی** صوری و محتوایی پرسش نامه‌ها با نظرخواهی از ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بررسی شد. برای روایی سازه پرسش نامه از طریق تحلیل عاملی مقدار عوامل مؤثر (۰/۷۷۰) و روش‌های کنترل (۰/۸۱۵) محاسبه شد. ضریب پایایی پرسش نامه‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ برای عوامل مؤثر و ۰/۸۳ برای روش‌های کنترل محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (تحلیل عامل اکتشافی و آزمون فریدمن) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد عوامل سازمانی با مقدار ۵/۸۸ بیشترین و عوامل آگاهی دهنده با مقدار ۲/۴۰ کمترین تاثیر بر بروز فساد اداری دارد. همچنین در بخش کنترل فساد اداری نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عوامل اثر بخشی قوانین با مقدار ۳/۶۳ بیشترین تاثیر و عوامل مدیریتی - اداری با مقدار ۱/۴۲ کمترین تاثیر را بر روش‌های کنترل فساد اداری دارا هستند.

واژه‌های کلیدی

فساد اداری، عوامل سازمانی، کنترل فساد، وزارت ورزش و جوانان

* نویسنده مسئول: علیرضا زارع

*Corresponding Author: Alireza Zare

E-mail :zarealireza206@yahoo.com

مقدمه

امروزه با بررسی وضعیت کشورهای مختلف می‌توان پی برد که موضوع آسیب‌شناسی و انحراف‌های اجتماعی به طور عام و مبحث فساد در حوزه سازمانی و اداری به شکل خاص از جمله مهم‌ترین دغدغه‌های جوامع انسانی است (۴). نظام اداری بی‌هیچ تردیدی مهم‌ترین نظام ساسی هر کشور است (۱۱). فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (۲۸). فساد اداری به عنوان پدیده‌ای عام و جهانی در تمام ابعاد زندگی انسان نفوذ کرده است و هر روز به شکل‌های متنوعی خود را بر ما تحمیل می‌کند (۱۴). در فرهنگ وستر فساد به عنوان رفتار نادرست یا غیر قانونی به ویژه از سوی افراد دارای قدرت تعریف شده است (۲۱). بانک جهانی و سازمان شفافیت بین الملل، فساد را سوء استفاده از اختیارات دولتی برای کسب منافع شخصی می‌داند (۶). فساد پدیده‌ای پیچیده و چند وجهی است و اشکال، عوامل و کارکردهایی متنوع در زمینه‌های مختلف دارد. پدیده فساد، از یک عمل کوچک خلاف قانون گرفته تا عملکرد نادرست یک نظام سیاسی و اقتصادی در سطح ملی را شامل می‌شود (۴). بانک جهانی عواملی همانند سیاست‌های اقتصادی، سطح پایین آموزش، جامعه مدنی توسعه نیافته و پاسخ‌گویی ضعیف نهادهای دولتی را عوامل بروز فساد اداری می‌داند (۷). بانک جهانی، فساد را به مثابه "بزرگ‌ترین مانع برای توسعه اقتصادی و اجتماعی" قلمداد می‌کند. فساد با زیر پا گذاشتن تساوی حقوق افراد در برابر قانون و تضعیف شالوده نهادی که رشد اقتصادی وابسته به آن است، مانع توسعه می‌شود. فساد یک مشکل جدی است که بر تمام بخش‌های جامعه تاثیرگذار است (۷). فساد بخشی از مسائلی است که همه‌ی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی در دوره عمر خود ناگزیر تجربه می‌کنند. فساد در ورزش موضوع تازه‌ای نیست. اولین موارد ثبت شده فساد در ورزش به اولین دوره‌های المپیک می‌رسد (۱۹). مرور زمانی فساد انجام شده و ثبت رسیده در ورزش ۲ نکته را در مورد فساد در ورزش نشان می‌دهد: ابتدا اینکه در ورزش‌های رقابتی، با گذشت زمان داوران و مسئولان ورزشی به صورت مکرر در فساد درگیر می‌شوند و ورزشکاران کمتر از آن‌ها درگیر این مسائل هستند. دوم اینکه تمایل عجیب به فساد اداری و سازمانی ورزش، خصوصاً در سال‌های اخیر را می‌توان در بین مدیران و کارکنان سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی مشاهده نمود (۱۲). نمونه‌هایی از فساد اداری را کم و بیش می‌توان در هر سازمانی مشاهده کرد. سازمان‌های ورزشی نیز جزء همین سازمان‌ها هستند که با توجه به نقش و مسئولیت مهمی که در

امر توسعه ورزش و تأمین سلامت مردم دارند، ضرر و زیان ناشی از فساد اداری می‌تواند تأثیر عمیق‌تری بر آنها داشته باشد. فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه‌های مهم فساد در ورزش و مانعی بزرگ سد راه کارایی و اثر بخشی سازمان ورزشی است (۱۲). سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور علل فساد اداری در ایران را، کلی و مبهم بودن قوانین، عدم تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی مندرج در قانون در موعد مقرر، مبهم بودن وضعیت شرکت‌ها و موسسات دولتی و نیمه دولتی، عدم ضمانت اجرایی برای مبارزه با فساد، عدم هماهنگی لازم در اداره مبارزه با فساد در انجام اصلاحات، عدم رعایت شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران، تمرکز اداری و گستردگی حیطه نظارت و دخالت دولت و ضعف در نظارت بر عملکرد دولت توسط قوای دیگر و نهادهای مدنی و مشخص نبودن استانداردهای و روش‌های ارائه خدمات دولتی به مردم دانسته است (۱۰). درمان هر بیماری مستلزم شناخت دقیق آن است. انجام پژوهش‌های متعدد در زمینه فساد در دهه‌های اخیر نشان دهنده اقبال عمومی پژوهشگران به این موضوع و اهمیت آن بوده است. فساد منبع مشکلات بسیاری مثل، نابرابری، فقر، اسارت، از دست دادن اطمینان در موسسات دموکراتیک و قانون‌گذار از بین دیگر موسسات می‌شود و به دلیل نبود اطمینان در سرمایه‌گذاری، درآمد کشور کاهش یافته و منافع اجتماعی تنزل پیدا کند. همچنین رشوه منجر به بحران‌های اقتصادی و اجتماعی و محرومیت برای افراد ساکن در کشورهای در حال توسعه می‌گردد (۳۶). در تاریخ ۱۳۸۰/۲/۱۰ فرمان مهمی از طرف مقام رهبری در جهت مبارزه با فساد در نظام اداری و اقتصادی کشور صادر شد. در این فرمان تأکید شده که خشکانیدن ریشه فساد مالی و اقتصادی و اقدام گره‌گشا در این باره مستلزم اقدام همه جانبه به وسیله قوای سه گانه به خصوص دو قوه مجریه و قضاییه است (۱۶). شاید بهترین روش برای مهار شیوع فساد اداری، شناسایی عوامل بروز آن و در نظر گرفتن راهکارهای کنترلی، نظارتی است. اما چنین اقدامی می‌بایست توأم با هم اندیشی، جامع‌نگری و قاطعیت اجرایی انجام شود. به عبارت دیگر، توجه به یک عامل فساد آور و پرهیز از سایر عوامل بروز فساد، عملاً ره به جایی نخواهد برد، بلکه باید با پدیده فساد اداری که ماهیتی کثیرالوجه دارد، به صورت سیستمی برخورد نمود و تمامی عواملی که بر شیوع آن دامن می‌زنند را شناسایی کرده و بلافاصله در صدد رفع آنها برآمد (۸).

بدیهی است در صورتی که از گسترش فساد در جامعه اداری و سازمان‌های ورزشی جلوگیری نشود، مشکلاتی به وجود

بازی های زمستانی المپیک ۲۰۱۸ می تواند به کار رود. همچنین کشور میزبان یورو ۲۰۱۶ جهت پیشگیری از فساد در رأی گیری انتخاب شود. و اقدامات لازم برای نظارت بر سرمایه های دولتی از جمله سرمایه های به کار رفته، در ارتباط با پروژه های ساخت و ساز، روندهای تصمیم گیری و جریان سرمایه انجام گیرد.

پژوهش حاضر، برای شناسایی ریشه های بروز فساد اداری، از دید کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام می گیرد و در پی پاسخ به این پرسش است که عوامل موثر بر فساد اداری در سازمان ورزشی چیست؟ از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، روش های کنترل فساد اداری در این سازمان چیست؟ اولویت بندی هر یک از عوامل موثر بر بروز فساد و روش های کنترل فساد در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، از نظر کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور چگونه است؟

روش تحقیق

این تحقیق، از نوع توصیفی-تحلیلی که به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران که مطابق با گزارشات این وزارتخانه تعداد ۹۰۰ نفر می-باشد. که بر اساس جدول مورگان ۲۶۹ نفر، به عنوان نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شد، اما به منظور پیشگیری از افت تعداد نمونه آماری تعداد ۳۲۰ پرسش نامه توزیع و جمع آوری گردید. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه محقق ساخته مبتنی بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق استفاده شد. که در بخش اول، شامل مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه خدمت و...) و بخش دوم آن را پرسش نامه عوامل موثر بر بروز فساد اداری تشکیل داد. سوالات این قسمت از ۲۴ سوال تشکیل شده بود. و در ۷ خرده مقیاس عوامل سازمانی، عوامل اداری-اقتصادی، عوامل حقوقی قانونی، عوامل اجتماعی، عوامل شخصیتی کارکنان، عوامل نظارتی و عوامل آگاهی دهنده کارکنان دسته بندی شد و بخش سوم آن روش های کنترل فساد اداری تشکیل داد. سوالات بخش کنترل فساد اداری از ۱۴ سوال تشکیل شده است که در ۴ خرد مقیاس عوامل اثر بخشی قوانین، عوامل معیشتی، عوامل فرهنگی و عوامل مدیریتی-اداری دسته بندی شد، تشکیل گردید. پرسش نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می باشد. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی سوالات، از نظرات چندین نفر از اساتید مدیریت ورزشی-که در زمینه فساد اداری تخصص داشتند استفاده شد. همچنین اعتبار سازه پرسش نامه مذکور نیز

خواهد آمد که می توان به سلطه سرمایه داری در ورزش، نقض فلسفه ورزشی یعنی رقابت سالم و جوانمردانه، لطمه به شهرت سازمان های ورزشی، نقص شایسته سالاری و کاهش انگیزه کارکنان سازمان های ورزشی و ورزشکاران نوپا، از دست رفتن هواداران و بینندگان تلویزیونی و در نتیجه، از دست رفتن حمایت مالی و مقامات شهری اشاره کرد (۱۹).

در زمینه ی فساد اداری چندین تحقیق انجام شده است. زرنندی (۱۳۹۵) اظهار داشت که گسترش فرهنگ اسلامی در سازمان ها و جامعه، مهمترین اقدام پیشگیرانه از فساد در جامعه است، این اقدام موثرترین و کم هزینه ترین اقدامات بوده و موفقیت بیشتری را برای سازمان ها به همراه داشته است و همچنین از مهم ترین عوامل اصلی در مقابله با فساد اداری و ارتقای سلامت اداری، رشد و احیای فرهنگ سازمانی اسلامی است که بر باورهای اخلاقی، ارزشی، دینی، معنوی و کرامت انسانی تاکید دارد.

درویش (۱۳۹۵) در مقاله خود اظهار داشت که شفافیت اداری بر فساد اداری و اعتماد تاثیر گذار می باشد ولی بر کنترل فساد تاثیر نمی گذارد.

هادوی (۱۳۹۴) در مقاله خود پی برد که فناوری اطلاعات با کاهش فساد اداری رابطه منفی دارد و همچنین می توان گفت مهم ترین عوامل نقش آفرین در کاهش فساد اداری، عوامل فرهنگی و اجتماعی می باشد.

طالغانی (۱۳۹۳) در تحقیق خود پی برد که عواملی همچون پایبندی اعتقادی، ویژگی های شخصیتی و سبک های ارتباطی که جز عوامل فردی می باشد با فساد اداری رابطه معناداری دارند و همچنین عوامل سازمانی مثل نظام کنترل و نظارت و نظام حقوق و دستمزد با فساد اداری رابطه معناداری دارند.

هاوانگ (۲۰۱۶) در تحقیق خود اظهار داشت که بروز فساد اداری در سازمان های ورزشی به صورت عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل گروهی می باشد.

بروکس و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود اعلام نمودند که فساد در ورزش در سراسر دنیا وجود دارند. آنها همچنین اعلام نمودند فساد اداری در رشته های مختلف از جمله فوتبال، کریکت، اسب سواری و ... بیشتر دیده می-شود.

باهر و نیستروسی (۲۰۱۲) اظهار داشت که قانون گذاری و قانون مندی دولت را عامل مهم و تعیین کننده در کاهش فساد اداری مطرح کرد.

بلوم (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان فساد در ورزش بیان کرد که برای جلوگیری از فساد در انتخاب مکان برای مسابقات المپیک و رویدادهای ورزشی بایستی پیمان نامه های صداقت و راستی بکار برد که برای انتخاب شهرها و کشورهای میزبان. در

توسط آزمون بارتلت و آزمون آزمون کفایت نمونه برداری کیزر- می-یر- الکین مورد تایید قرار گرفت و نهایتاً پایایی پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.81$) برای عوامل موثر و برای روش‌های کنترل ($\alpha = 0.83$) بدست آمد که نشان بیانگر سطح قابل قبولی از هماهنگی درونی ابزار پژوهش است. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش آماری توصیفی (شاخص-های فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و در بخش آمار استنباطی (تحلیل عامل اکتشافی و آزمون فریدمن) استفاده گردید.

یافته های تحقیق

با توجه به آمار توصیفی، این پژوهش ۵۶ درصد پاسخگویان زن و ۴۴ درصد مرد بوده اند. و در بخش تحصیلات حدود ۴۲ درصد آزمودنی ها با مدرک لیسانس بوده . همچنین در بخش تاهل پاسخگویان ۶۸ درصد افراد متاهل و ۳۲ درصد مجرد بوده. در بخش رشته تحصیلی حدود ۷۶/۹ درصد افراد تحصیلات سایر

و ۱۴/۶ درصد تربیت بدنی ۸/۵ درصد افراد مدیریت تحصیل کرده اند. همچنین در بخش سابقه خدمت؛ سابقه خدمت ۱۱- ۲۰ سال (۴۶٪) بیشترین و آزمودنی های دارای بالاتر از ۲۰ سال خدمت (۲۲٪) کمترین حجم نمونه را به خود اختصاص دادند.

برای بررسی اینکه آیا حجم نمونه انتخاب شده برای تحلیل عاملی کافی است یا نه؟ آزمون کفایت نمونه برداری کیزر- می-یر- الکین (KMO) انجام شد. همچنین برای این که مشخص شود که همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد. نتایج در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون‌های کفایت حجم نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی

عوامل موثر بر بروز فساد اداری		روش‌های کنترل فساد اداری	
شاخص KMO	۰/۷۷۰	شاخص KMO	۰/۸۱۵
سطح معناداری = ۰/۰۰۱	سطح معناداری = ۰/۰۰۱	سطح معناداری = ۰/۰۰۱	سطح معناداری = ۰/۰۰۱
تقریبی از آماره کای دو = ۳۶۷۰/۷۷۵	درجه آزادی = ۲۷۶	تقریبی از آماره کای دو = ۳۶۷۰/۷۷۵	درجه آزادی = ۹۱

که انجام تحلیل عاملی برای داده‌های این پژوهش مناسب می-باشد.

جدول ۲ واریانس تبیین شده کلی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری با ارزش ویژه بالاتر از ۱ را در این آزمون نشان می‌دهد که ارزش‌های ویژه پس از چرخش به ترتیب عبارت اند از ۱/۵۱۶، ۱/۶۴۷، ۲/۲۳۹، ۲/۳۲۵، ۲/۲۶۱، ۳/۱۲۳، ۳/۵۰۹ درصد از واریانس آزمون و در مجموع ۷۰/۰۸۶ درصد کل واریانس‌های آزمون را تبیین می‌کند.

اندازه KMO باید بیشتر از ۰/۶ باشد. در پژوهش حاضر اندازه آن برای عوامل مؤثر ۰/۷۷۰ و برای روش‌های کنترل ۰/۸۱۵ است که میزان قابل قبولی است، آزمون بارتلت نشان می‌دهد نتایج سطح معنا داری این آزمون هر چقدر کوچک‌تر باشد نشان دهنده این است که داده‌ها توان تشکیل عامل را دارند در این پژوهش نتیجه این آزمون در سطح معنا داری ($P < 0.01$) معنا دار است . بنابراین با این توضیح مشخص شد

جدول ۲. نتایج واریانس‌های تشریح شده برای عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری

مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش	مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش			مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش	مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش		
	درصد	درصدی از	ارزش		درصد	درصدی از	ارزش
۱۴/۶۲۱	۳/۵۰۹	تجمعی	۲۸/۵۰۱	۶/۸۴۰	تجمعی	۲۸/۵۰۱	۶/۸۴۰
۱۴/۶۲۱	۳/۵۰۹	تجمعی	۲۸/۵۰۱	۶/۸۴۰	تجمعی	۲۸/۵۰۱	۶/۸۴۰
۲۷/۶۳۳	۳/۱۲۳	تجمعی	۴۰/۷۱۰	۲/۹۳۰	تجمعی	۴۰/۷۱۰	۲/۹۳۰
۳۷/۸۸۸	۱۰/۲۵۵	تجمعی	۵۰/۲۸۹	۲/۲۹۹	تجمعی	۵۰/۲۸۹	۲/۲۹۹

عوامل موثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان

ویژگی های شخصیتی کارکنان	۱/۳۲۸	۵/۵۳۴	۵۵/۸۲۳	۱/۳۲۸	۵/۵۳۴	۵۵/۸۲۳	۲/۳۲۵	۹/۶۸۹	۴۷/۵۷۷
عوامل نظارتی	۱/۲۵۹	۵/۲۴۶	۶۱/۰۶۹	۱/۲۵۹	۵/۲۴۶	۶۱/۰۶۹	۲/۲۳۹	۹/۲۳۸	۵۶/۹۰۵
عوامل اجتماعی	۱/۱۳۲	۴/۷۱۷	۶۵/۷۸۶	۱/۱۳۲	۴/۷۱۷	۶۵/۷۸۶	۱/۶۴۷	۶/۱۸۶۴	۶۳/۷۶۹
عوامل آگاهی دهنده کارکنان	۱/۰۳۲	۴/۳۰۰	۴/۰۸۶	۱/۰۳۲	۴/۳۰۰	۷۰/۰۸۶	۱/۵۱۶	۶/۳۱۴	۷۰/۰۸۶

جدول ۳. بارهای عاملی هریک از گویه‌ها در عامل‌های باقی مانده با چرخش

عوامل	گویه‌ها						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
							پیچیدگی قوانین و مقررات
							عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات
							فقدان نظام پاداش کارآمد
							عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات
							عدم تناسب نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان
							احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در رابطه با سایر اقشار جامعه
							درجه خویشتاوند سالاری
							فقدان مزایای جانبی برای کارکنان
							فقدان امنیت شغلی برای کارکنان
							در نظر نگرفتن تشویق برای کارکنان متعهد از سوی مدیران
							فقدان مدیران متخصص و کارآمد
							فقدان وجدان کاری در بین کارکنان
							برخوداری کارکنان از روحیات مبتنی بر فرد گرایی
							ویژگی های شخصیتی کارکنان
							حرص و طمع کارکنان
							وجود شبکه‌های غیر رسمی
							عدم کارایی سیستم‌های انضباطی در سازمان
							عدم وجود مکانیسم‌های کنترلی و نظارتی مناسب
							فقدان پایبندی کارکنان سازمان به رعایت موازین شرعی
							روحیات مبتنی بر مصرف گرایی و رفاه زدگی کارکنان
							توزیع ناعادلانه ثروت در جامعه
							پایین بودن سطح آگاهی عمومی و دانش اجتماعی کارکنان
							میزان ریسک پذیری بالای کارکنان
							قانون گریزی در فرهنگ جامعه کارکنان

ورزش و جوانان از دیدگاه پاسخ دهندگان، عامل سازمانی، با میانگین ۵/۸۸ مهمترین و عامل آگاهی دهنده کارکنان با میانگین ۲/۴۰ کم اهمیت ترین عامل می باشد.

جهت بررسی رتبه بندی، عوامل موثر بر بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان از آزمون فریدمن استفاده گردید. همانگونه که در جدول ۴ ملاحظه می شود و با توجه به میانگین رتبه ای مولفه های درونی عوامل موثر بر بروز فساد اداری در وزارت

جدول ۴. رتبه بندی عوامل

اولویت	عوامل	میانگین رتبه ای	Chi-square	Df	sig
۱	عوامل سازمانی	۵/۸۸	۴۷۵/۴۸۶	۶	۰/۰۰۰
۲	عوامل اداری- اقتصادی	۵/۵۳			
۳	عوامل حقوقی- قانونی	۵/۰۵			
۴	عوامل اجتماعی	۳/۲۰			
۵	عوامل شخصیتی کارکنان	۳/۰۰			
۶	عوامل نظارتی	۲/۹۵			
۷	عوامل آگاهی دهنده	۲/۴۰			

واریانس ها را شامل شدند. جدول شماره ۶ این تحقیق به همراه بار عاملی مربوط به هر گویه را نشان داده است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در قسمت روش های کنترل فساد نشان داد که در کل ۴ عامل ۷۱/۴۲۳ درصد از کل

جدول ۵. نتایج واریانس های تشریح شده

مولفه ها	مقادیر ویژه			مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش			مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش		
	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصد	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصد	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصد
عوامل اثر بخشی قوانین	۶/۳۷۱	۴۵/۵۰۷	۴۵/۵۰۷	۶/۳۷۱	۴۵/۵۰۷	۴۵/۵۰۷	۳/۵۴۲	۲۵/۳۰۱	۲۵/۳۰۱
عوامل معیشتی	۱/۵۰۸	۱۰/۷۷۱	۵۶/۲۷۸	۱/۵۰۸	۱۰/۷۷۱	۵۶/۲۷۸	۲/۷۷۲	۱۹/۷۹۹	۴۵/۱۰۰
عوامل فرهنگی	۱/۰۰۵	۷/۹۶۷	۶۴/۲۴۵	۱/۱۱۵	۷/۹۶۷	۶۴/۲۴۵	۲/۵۰۳	۱۷/۸۷۹	۶۲/۹۷۹
عوامل اداری- مدیریتی	۱/۰۰۵	۷/۱۷۸	۷۱/۴۲۳	۱/۰۰۵	۷/۱۷۸	۷۱/۴۲۳	۱/۱۸۲	۸/۴۴۴	۷۱/۴۲۳

جدول ۶. بارهای عاملی هریک از گویه ها در عامل های باقی مانده با چرخش

عوامل				گویه ها			
۴	۳	۲	۱	۴	۳	۲	۱
				۰/۷۹۴			برقراری سیستم های کنترل مالی کارآمد
				۰/۷۷۱			تدوین قوانین و مقررات کارآمد
				۰/۶۵۱			سیاست زدایی از نظام اداری
				۰/۶۴۷			کنترل اداری اثر بخش
				۰/۵۹۵			جلوگیری از فساد در فرآیند استخدام
				۰/۵۸۰			ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد اداری

عوامل موثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان

۰/۸۷۶	ارائه تسهیلات به کارمندان
۰/۸۳۳	افزایش حقوق کارمندان
۰/۶۸۷	بکارگیری کارکنان متخصص
۰/۸۲۶	آموزش کارکنان در رابطه با فساد اداری
۰/۷۴۶	آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات
۰/۵۶۴	توجه به آموزش ارزش های اخلاقی
۰/۸۷۲	خصوصی سازی (تصدی گری دولت)
۰/۶۵۰	تشدید و افزایش مجازات ها

ورزش و جوانان از دیدگاه پاسخ دهندگان، عامل اثر بخشی قوانین، با میانگین ۳/۶۳ مهمترین و عامل مدیریتی- اداری با میانگین ۱/۴۲ کم اهمیت ترین عامل می باشد.

جهت بررسی رتبه بندی، روش های کنترل فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان از آزمون فریدمن استفاده گردید. همانگونه که در جدول ۸ ملاحظه می شود و با توجه به میانگین رتبه ای مولفه های درونی روش های کنترل فساد اداری در وزارت

جدول ۷. رتبه بندی عوامل

اولویت	عوامل	میانگین رتبه ای	Chi-square	Df	sig
۱	عوامل اثر بخشی قوانین	۳/۶۳	۳۱۱/۶۷۸	۳	۰/۰۰۰
۲	عوامل معیشتی	۲/۸۲			
۳	عوامل فرهنگی	۲/۱۳			
۴	عوامل مدیریتی اداری	۱/۴۲			

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر، مطالعه عوامل موثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل آن از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بوده است. بر اساس یافته ها ۷ عامل اصلی از عوامل موثر بر فساد اداری که شامل: "حقوقی - قانونی، عوامل اداری اقتصادی، عوامل سازمانی، عوامل شخصیتی کارکنان، عوامل نظارتی، عوامل اجتماعی و عوامل آگاهی دهنده" نقش قابل ملاحظه ای بر بروز فساد در وزارت ورزش و جوانان داشته است و ۴ عامل اصلی از عوامل روش های کنترل فساد اداری که شامل: "عوامل اثر بخشی قوانین، عوامل معیشتی، عوامل فرهنگی، عوامل مدیریتی اداری" نقش قابل ملاحظه ای بر کنترل فساد در وزارت ورزش و جوانان داشته است.

عامل شماره یک برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عامل سازمانی نام دارد. که شامل: در نظر نگرفتن تشویق برای کارکنان متعهد از سوی مدیران مهمترین گویه و فقدان مدیران متخصص و کارآمد کم اهمیت ترین گویه مشخص گردید. عوامل سازمانی - محیطی یک از مهمترین محرکها

در ارتکاب فساد اداری است. یکی از راهکارهای که مدیران سازمانهای ورزشی برای جلوگیری از فساد می توانند به آن متوسل گردند، ایجاد مکانیزمها مشوق مالی برای کارکنان و مسئولان است. با برقراری این سیستم در هر سازمان ورزشی می تواند تعهد و انگیزه کارکنان و مسئولین ورزشی آن سازمان را نه تنها در عدم تخلف و انحراف بلکه در مبارزه با آنها، افزایش دهد. این یافته با نتایج پژوهش یوسف نژاد (۱۳۸۵)، دانیل ماسن (۲۰۰۶)، تانزی (۱۹۹۴) و خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) همسو است. عامل شماره دو برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عامل اداری - اقتصادی نام دارد. که شامل ابعاد: عدم تناسب بین نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان مهمترین گویه، احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در رابطه با سایر اقشار جامعه، درجه خویشاوندسالاری، فقدان مزایای جانبی برای کارکنان و فقدان امنیت شغلی کم اهمیت ترین گویه مشخص گردید. مسئولان وزارت ورزش جوانان باید توجه بیشتری به امور رفاهی کارکنان کند و در تامین حداقل مایحتاج زندگی کارکنان فکر اساسی گردد تا در

تقوی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. عامل ششم برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عامل نظارتی که شامل ابعاد: وجود شبکه‌های غیر رسمی با اهمیت‌ترین گویه، عدم کارایی سیستم‌های انضباطی در سازمان و عدم وجود مکانیسم‌های کنترلی و نظارتی مناسب کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. اگر بین فساد در کشور و عملکردهای سیستم قضایی و نظارتی ارتباط وجود داشته باشد می‌تواند به طور مستقیم و غیر مستقیم در مساله اصلاحات سازمانی و رفع فساد نقش بسزایی را ایفا کند. اما چنانچه مشاهده می‌شود که نبود جدیت لازم در نهادهای نظارتی ایران از عوامل تأثیرگذار بر فساد اداری می‌باشد. این یافته با تحقیق تونیان (۲۰۰۴)، رویی (۲۰۰۸) و خلف خانی (۱۳۸۶) همسو است. عامل شماره هفت برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عوامل آگاهی دهنده نام دارد. که شامل ابعاد: پایین بودن سطح آگاهی عمومی و دانش اجتماعی کارکنان با اهمیت‌ترین گویه، میزان ریسک‌پذیری بالای کارکنان و قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه کارکنان کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. افزایش آگاهی کارکنان در رابطه با فساد اداری در ایران نقش موثری دارد. لذا مدیران ورزشی می‌توانند با افزایش سطح سواد و آگاهی مردم و پرورش حس مسئولیت‌خواهی در بین آنان و همچنین آگاهی مردم در مورد قوانین و مقررات اداری کشور در کاهش و نابودی فساد اداری نقش بسیار موثری داشته باشند. این یافته با تحقیق الوندی (۱۳۸۸) همسو است. در بین روشهای کنترل فساد اداری عامل شماره یک عوامل اثر بخشی قوانین شامل: برقراری سیستم‌های کنترل مالی کارآمد با اهمیت‌ترین گویه، تدوین قوانین و مقررات کارآمد، سیاست‌زدایی از نظام اداری، کنترل اداری اثر بخش، جلوگیری از فساد در فرآیند استخدام و ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد اداری کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. مهمترین فاکتور در بحث روشهای کنترل فساد اداری اثر بخشی قوانین می‌باشد. موضوع مبارزه با فساد در دولتهای مدرن امروزی، یک بخش بسیار مهم و تأثیر گذار بوده و سهل انگاری و بی توجهی و تسامح در این امر موجب ضعف، سقوط انحطاط، تبعیض، بی عدالتی و عدم اعتماد بین افراد می‌گردد. لذا می‌بایست با وضع قوانین و مقررات شفاف در جلوگیری از سوء استفاده از این نهاد گامی اساسی برداشت و با شفاف سازی قوانین برای ارباب رجوع علاوه بر ایجاد سیستم بوروکراتیک قوی در سازمانها موجب ایجاد اعتماد بین ارباب رجوع و کارمندان می‌گردد. این مساله باید مورد توجه اساسی سیاستگذاران ورزش قرار گیرد. این یافته با نتایج تحقیق نجفی (۱۳۹۱)، تونریان (۲۰۰۴)، ملدورم (۲۰۰۴)، مک کلوی (۲۰۰۷) و رسولی (۱۳۸۸) همسو است. عامل شماره دوم

پیشگیری و مبارزه با فساد اداری گام‌های موثری بردارد. در این خصوص باید بین تورم و حقوق کارکنان تناسب برقرار گردد و توزیع ثروت عادلانه‌تر در بین اقشار جامعه وضع شود. همچنین وضعیت اقتصادی و درآمد کارکنان بخش دولتی و خصوصی متعادل گردد. نتایج این یافته با تحقیق ولفگانگ (۲۰۰۲)، تونویان (۲۰۰۴)، ملدورم (۲۰۰۴)، ماینینگ (۲۰۰۵)، فرخ سرشت (۱۳۸۳) و الوندی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. عامل سوم برای عامل موثر بر بروز فساد اداری عوامل حقوقی - قانونی نام دارد. که شامل ابعاد: پیچیدگی قوانین و مقررات مهمترین عامل و عاملهای بعدی عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات، فقدان نظام پاداش کارآمد و عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات کم اهمیت‌ترین گویه مشخص گردید. بایستی برای مبارزه با فساد ورزشی از شکاف در قانون یا پیچیدگی‌های قانونی کم کرد و ضعف کیفی قوانین را از نیز بین برد. بنابراین، با شفافیت‌سازی در قوانین و بازنگری در تدوین قوانین و مقررات می‌توان از عامل فسادآور در ورزش جلوگیری کرد. این یافته با پژوهش‌های گریکو (۲۰۰۹)، بلوم (۲۰۰۹) و ماینینگ (۲۰۰۲) همخوانی دارد. عامل شماره چهارم برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عامل اجتماعی نام دارد. شامل: فقدان پایداری کارکنان سازمان به رعایت موازین شرعی مهمترین گویه، روحیات مبتنی بر مصرف‌گرایی و رفاه‌زدگی کارکنان و توزیع ناعادلانه ثروت در جامعه کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. به نظر می‌رسد که مدیران ادارات می‌توانند با افزایش تعهد سازمانی در نزد کارکنان و پایداری به موازین شرعی و جلوگیری از مصرف‌گرایی و رفاه‌زدگی در ادارات، تأثیر این عوامل در بروز فساد را کمرنگ‌تر نمایند. این یافته با تحقیقات لیو (۲۰۰۴)، گریکو (۲۰۰۹)، صفری (۱۳۸۷) و الوندی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. عامل شماره پنجم برای عوامل موثر بر بروز فساد اداری عوامل شخصیتی کارکنان نام دارد. که شامل: فقدان وجدان کاری در بین کارکنان مهمترین گویه، برخورداری کارکنان از روحیات مبتنی بر فرد گرایی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، حرص و طمع کارکنان کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. باید توجه داشت سطح اخلاقی کارکنان و بطور کلی باورهای اخلاقی - روانی کارکنان بر فساد اداری تأثیر می‌گذارد، هر قدر معیارهای اخلاقی و شخصیتی یک کارمند بالاتر باشد، هزینه‌های اجتماعی افزایش می‌یابد و موجب کاهش تقاضا و عرضه فساد خواهد شد و لذا با آموزشهای مناسب می‌توان سطح اخلاق و شخصیت کارکنان در محیط کار ارتقا بخشید تا خطر کشف فساد نیز افزایش یابد. این یافته با پژوهش‌های ممی سوگلو (۲۰۰۷)، خلف‌خانی (۱۳۸۶) و

گودرزی (۱۳۹۰)، نجفی (۱۳۸۷) و نادریان (۱۳۸۴) همخوانی دارد. در مجموع با توجه به نتایج بدست آمده از پاسخ‌های آزمودنی‌ها مشخص می‌شود که در بین عوامل موثر بر فساد اداری عوامل سازمانی در این تحقیق یکی از موثرترین محرکها یا عوامل موثر در ارتکاب فساد و تقلب می‌باشد. ناکارآمدی کنترل‌های داخلی موجود، فقدان نظارت، تمرکز قدرت، نارسایی و ناکارآمدی قوانین، عدم تعهد و اعتقاد مدیریت دستگاه اجرایی به مقابله با فساد و تقلب، ساختار مدیریتی سخت‌گیرانه، بدرفتاری با کارکنان، عدم تشویق و تنبیه مناسب را جزو عوامل سازمانی - محیطی است. لذا مدیران ورزش و مسولان وزارت ورزش و جوانان باید توجه داشته باشند که ایجاد یک نهاد مستقل در مبارزه، تدوین قوانین و مقررات کار آمد و همچنین جبران خدمات مناسب کارکنان دولتی از عوامل مهم در کاهش فساد در ادارات و سازمانهای دولتی است. مهمترین فاکتور نیز در بحث روشهای کنترل فساد اداری اثر بخشی قوانین می‌باشد. در بحث قوانین و مقررات کارآمد به عنوان مهمترین عامل کنترل در کاهش فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان باید مقررات و قوانین مربوط به فساد و نحوه مبارزه با آن روشن و شفاف گردد و مسولان وزارت ورزش و جوانان باید نسبت به تجدید نظر و تغییر این نوع قوانین و اجرای کامل آن گام بردارند. اصولا در تدوین قوانین سلیقه ای و اجتهاد اشخاص نقش دارد و قوانین و مقررات از نظر کارشناسی و اجرای آن در کنترل فساد ضعیف عمل می‌کند. در موارد دیگری که در تدوین قوانین در زمینه فساد، تناقض در قوانین، کهنه بودن قوانین، عدم توجه به نیازهای محیطی در تدوین قوانین و مقررات نیز باید توجه شود و یک عنوان یا یک نسخه واحد برای کل کشور تنظیم نگردد.

قدردانی و تشکر

در پایان جا دارد محققین از مدیریت مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی و مدیریت حراست وزارت ورزش و جوانان که طبق نامه با شماره ۱۹/۱۷۳۴۵/د همکاری لازم در جهت پخش و جمع آوری پرسش نامه و همچنین اتمام این تحقیق را داشته اند، قدردانی و تشکر فراوان داشته باشد.

برای روش‌های کنترل فساد اداری عوامل معیشتی شامل: ارائه تسهیلات به کارمندان با اهمیت‌ترین گویه، افزایش حقوق کارمندان و بکارگیری کارکنان متخصص کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. کارکنای یک سازمان زمانی توان انزری و وقت خود را صرف امور سازمان می‌کنند که دغدغه معیشت، امور اولیه و هزینه‌های زندگی نداشته باشند. بنابراین باید در وزارت ورزش و جوانان به معیشت کارمندان خود توجه خاص شود. این یافته با تحقیق خداداد حسینی (۱۳۸۰)، قنبری (۱۳۸۹)، صفری (۱۳۸۷) و نادیم (۱۹۹۶) همسو است. عامل سوم برای روش‌های کنترل فساد اداری عوامل فرهنگی شامل ابعاد: آموزش کارکنان در رابطه با فساد اداری با اهمیت‌ترین گویه، آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات و توجه به آموزش ارزش‌های اخلاقی کمترین اهمیت‌ترین گویه‌ها می‌باشد. بنابراین عوامل فرهنگی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که بر رفتار و عملکرد اعضای ادارات دارد، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری دارد. به نظر می‌رسد که مدیران سازمانها می‌توانند بر اساس خط مشی‌های سازمان و همچنین آموزش کارکنان خود در رابطه با برخورد صحیح با ارباب رجوع فساد را در سازمان خود را کم رنگتر نمایند. این یافته با تحقیق ماسن (۲۰۰۶)، ماینینگ (۲۰۰۲)، لیو (۲۰۰۴)، گودرزی (۱۳۹۰)، گورسی (۲۰۰۹)، محمودی (۱۳۸۴) و قنبری (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. عامل چهارم برای روش‌های کنترل فساد اداری عوامل مدیریتی-اداری شامل: خصوصی‌سازی (تصدی‌گری دولت) با اهمیت‌ترین گویه و تشدید و افزایش مجازات‌ها کمترین اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. با توجه به اینکه خصوصی‌سازی به عنوان بهترین روش کنترل ذکر شده، پیشنهاد می‌شود سعی در واگذاری قسمتهای از فعالیتهای وزارت ورزش به بخش خصوصی مانند بخش تبلیغات که البته با نظارت غیر مستقیم و بر طبق اصل ۴۴ قانون اساسی باشد. خصوصی سازی در صورتی که با کنترل دقیق روشهای استاندارد شده همراه باشد می‌تواند در کاهش عرضه و تقاضای فساد اداری بسیار مفید واقع شود و گر نه خود عاملی جهت گسترش فساد اداری خواهد شد. این یافته با نتایج تحقیق ماینینگ (۲۰۰۲)،

منابع

1. Alvandi M. Administrative corruption and strategies to combat it. Department of Gilan prisons. 2009. [In Persian].
2. Bauhr M, Nasiritousi N. Resisting transparency: Corruption, legitimacy, and the quality of global environmental policies. Global Environmental Politics. 2012 Nov;12(4):9-29.
3. Bloom, Max. corruption and sport: Building inferrgnity and preventing Abuses. Transparency international, 2009, 1.6.

4. BROOKS, Graham; ALEEM, Azeem; BUTTON, Mark. Internet Fraud, Corruption and Sport. In: Fraud, Corruption and Sport. Palgrave Macmillan UK, 2013. p. 59-70.
5. Darvish H, Azimi F. The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. Journal of Public Administration. 2016;8(1):153-66. [In Persian]
6. Farokhseresht B. Factors affecting the emergence of administrative corruption and its role in preventing the development of Iran. Journal of Management Knowledge. 2004; 60:65-84. [In Persian].
7. Ghanbari E. Study of factors affecting the emergence and spread of administrative corruption and its control methods in the Physical Education Departments of Mazandaran Province [dissertation]. Tehran Iran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch; 2010. [In Persian]
8. Gholipour A, Koushazadeh A, Salimi Gh, Tayyebi M, Ebrahimi A. Retributive Injustice and Its Role in the prevalence of corruption in education - research in universities (Case study: Tehran Universities). Management Thoughts. 2009; 2(2):41-74. [In Persian].
9. Gorse, Samantha. "Defining Corruption in Sport Goventy University".2004
10. Goodarzi M, Ghorbani M, Poursoltani H, Safari H. Study of factors affecting the emergence and growth of administrative corruption and its control methods in sports organizations of Iran. Research on Sports Sciences. 2011; 10:39-56. [In Persian].
11. Haque NU, Sahay R. Do government wage cuts close budget deficits? Costs of corruption. Staff Papers. 1996 Dec 1;43(4):754-78.
12. Hadavinejad M, Javid Z. Impact of Information Technology on Administrative Corruption: Role of Work Consciousness as an Ethical Principle. Journal of Ethics in Science and Technology. 2016;10(4):65-74. [In Persian]
13. Heidari H, Alinejad R, Mohseni SJ, Jahangirnejad J. Study of the relationship between administrative corruption and economic growth: Observations from countries in the D-8. Journal of Economic Research. 2014; 14(55):157-183. [In Persian]
14. Hwang G. Understanding Sport Corruption: An Examination of People's Perceptions Toward Corruptions. Psychology. 2016 Apr;6(4):250-7.
15. Khalafkhani M. Study of the relationship between social capital and corruption. Rahbord journal. 2009; 53:39-55. [In Persian]
16. Khodadad Hosseini SH, Farhadinejad M. Study of administrative corruption and its control methods. Modarres Journal. 2001; 5(1):37-53. [In Persian].
17. Lee WS, Guven C. Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the microlevel. Journal of Economic Psychology. 2013 Dec 31;39:287-300.
18. Liiv ML. The Causes of Administrative Corruption. Hypotheses for Central and Eastern Europe (Doctoral dissertation, UNIVERSITY OF TARTU).2004
19. Maennig W. On the economics of doping and corruption in international sports. Journal of Sports Economics. 2002 Feb 1;3(1):61-89.
20. Maennig W. Corruption in international sports and sport management: Forms, tendencies, extent and countermeasures. European Sport Management Quartely. 2005 Jun 1;5(2):187-225.
21. Mahmoodi M. The role of organizational culture in the prevention of administrative corruption. Tadbir Journal. 2005; 160:38-44. [In Persian].
22. Malekmohammadi H, Haghshenas M. Anti-corruption policy in the Islamic Republic of Iran and Presentation of a desirable model: a comparative study of Turkey and Pakistan. Policy Journal. 2013; 43(1):137-154. [In Persian]
23. Management and Planning Organization. Anti-corruption programs and health promotion in the departmental system. Tehran (Iran): Publications of Management and Planning Organization; 2005. [In Persian].
24. Mason DS, Thibault L, Misener L. An agency theory perspective on corruption in sport: The case of the International Olympic Committee. Journal of Sport Management. 2006 Jan 1;20(1):52.
25. Mckelvey, S and Moorman, Alegal Analysis of the unauthorized use of sport Organizations. Journal of sport Management, 2007. 21, 79-102.

26. Meldram. Andrew The Evoluthin of bad Governance in Kenya Sports. Transparency international, KFF,2004. 1-26.
27. Memisoglu, D. Durgun, A. Public Administration Reforms and Corruption in Turkey. Suleyman Demirel University. 2007. 421-433.
28. Naderian M. The way to perform activities of the youth. Management and Planning Publication of Mazandaran. 2005; 27. [In Persian]
29. Najafi M, Goodarzi M, Farahani A, Esmaeili H. Effective factors on the emergence of corruption in the sports organizations (A case study of corruption in Football Federation of Islamic Republic of Iran). Journal of Sports Management. 2012; 14:109-122. [In Persian]
30. Rasooli R, Shahaei B. Administrative corruption in educational schools: Factors influencing its emergence, spread, and decrease. Journal of Public Administration. 2009; 1(3):19-34. [In Persian].
31. Rui, Ding. Multi factor Analysis on Administrative corruption in china. technische universitat Munchen.2008.
32. Safari Jafarpour H, Goodarzi M, Sajadi N, Ghorbani M, Darabi H. Studying the effective factors on emergence and growth of administrative corruption and administrative corruption control approaches among Physical Education Organization of I.R. Iran expert's point of view. Research on Sports Sciences. 2009; 25:81-94. [In Persian]
33. Shabanibahar Gh, Keshavarz L, Farahani A, Faridfathi A. The impact of the regulatory environment on organizational maturity in the Ministry of Sport and Youth. Organizational Behavior Management in Sports Studies. 2016; 11:55-64. [In Persian]
34. Taghavi A. The impact of culture on administrative corruption. Tadbir Journal. 2008; 181:27-36. [In Persian]
35. Taleghani Gh, Tabatabaei Z, Ghafari A. Study of individual and organizational factors influencing administrative corruption in Sepah Bank branches in Qom Province. Organizational Cultural Management. 2014; 12(2):235-253. [In Persian].
36. Tanzi MV. Corruption, governmental activities, and markets. International Monetary Fund; 1994 Sep 1.
37. tonoya, Vartuhi, Corruption and entrepreneurship. university of Monnheim.2004. 23.
38. Zahedi Sh, Mohammad Nabil S, Shahbazi M. Study of factors influencing the decrease of administrative corruption (Case study in Tehran municipality). Organizational Culture Management. 2009; 20:29-55. [In Persian].
39. Zarandi S, Madani J. Designing and Explaining Desirable Model of Organizational Culture to Deal with Administrative Corruption in Organizations. Organizational Behavior Studies Quarterly. 2016;5(2):85-117. [In Persian]
40. Wolfgang, m. On economic of doping and corruption in international sports. University of Hamburg, 2002. 61-89.