

## فساد اداری در سازمان های ورزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و راه های کنترل آن

### (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان کردستان)

طه رزم آرا<sup>۱</sup>، مظفر یکتایار<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

<sup>۲</sup> استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

#### چکیده

**مقدمه:** فساد در ورزش موضوع جدیدی نیست. ، فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه های بزرگ سد راه کارایی و اثر بخشی این سازمان ها می باشد و این خود دلیلی است که مدیران و تصمیم گیرنده گان این سازمان ها را بر آن می دارد تا با این معضل مبارزه کنند.

**هدف:** هدف این پژوهش در پی بررسی و رتبه بندی عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد و تعیین میزان اهمیت هر یک از روش های کنترل فساد اداری از دیدگاه کارمندان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان کردستان است.

روش شناسی: این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی و در شاخه تحقیقات میدانی و از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی است. سپس با کمک روشهای آمار توصیفی و آزمون های آماری استنباطی (دوجمله ای و رتبه بندی فریدمن)، اطلاعات جمع-آوری شده در سطح معنی داری  $P \leq 0/005$  مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. که در این رابطه از نرم افزار Spss16 استفاده گردید.

**نتایج و یافته ها :** نتایج تحقیق نشان می دهد، که از دیدگاه کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان استان کردستان شرایط اقتصادی بیشترین و ویژگی های فردی کارکنان کمترین تاثیر را در بروز و گسترش فساد اداری دارند. همچنین راهکارهای اقتصادی، مدیریتی، فرهنگی و سیاسی به ترتیب بر کنترل و کاهش فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان نقش دارند .

**واژه های کلیدی:** فساد اداری ؛ سازمان های ورزشی؛ عوامل گسترش و کنترل.

## مقدمه ومبانی نظری

فساد، مسئله ای است که در تمام ادوار گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده وهسته اندیشه بسیاری از دانشمندان ومتفکران سیاسی است. در تاریخ بشر همان اندازه ای که تمدن، سابقه وقدمت دارد، فساد وارتشا وجود داشته وهم اکنون نیز یکی از مسائل مبتلا به بیشتر کشور های جهان از جمله ایران است (حبیبی، ۱۳۷۸). فساد اداری نیز به عنوان یکی از عمومی ترین اشکال فساد، پدیده ای است که مرزهای زمان ومکان را در نوردیده وبا این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد ونه مربوط به جامعه خاصی می شود.

در واقع، می توان گفت فساد اداری پدیده ای همزاد حکومت هاست، یعنی از زمانی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته ومنسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز همچون جزء لاینفکی از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین می توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان ونیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن، به جود آمده است (الوانی، ۱۳۷۶).

فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعداد ها و منابع با لقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت های نادرست برای دست یابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی جدی و انکار ناپذیر است (عباس زادگان، ۱۳۸۳). فساد پدیده ای است که کمابیش در کلیه کشورهای جهان وجود دارد. اما نوع، شکل، میزان و سطح توسعه یافتگی آن تفاوت دارد. در هر صورت فساد موجب انحطاط است. امروزه بسیاری از ممالک دریافته اند که فساد و تخلف اداری یکی از مهم ترین تهدید ها در جهت ثبات اقتصادی، توسعه و پیشرفت است. نظام اداری ما نیز مدتهاست از بیماری فساد و تخلفات اداری رنج می برد (زاهدی، ۱۳۵۸). برای حذف یا کاهش این پدیده شوم در نظام اداری کشور، نیازمند برنامه هایی هستیم تا بدین وسیله به تجزیه و تحلیل مسایل پرداخته وضمن ارزیابی راه های گوناگون، راهبرد بهینه را انتخاب وبه مرحله اجرا درآوریم.

در کشور اسلامی ایران، به دلیل برخورداری از فرهنگ اصیل وریشه دار اسلامی، هرگونه کج روی اداری، امری ضدارزش تلقی می-شود. انقلاب اسلامی، با این نگرش که حرکت های ضد اخلاقی وضد انسانی را از جامعه حذف سازد، به بار نشست است. با وجود این وپس از گذشت بیش از چند دهه، هنوز هم در نظام اداری کشور، با کشف گروه ها و باند های گوناگون سوء استفاده کننده از اموال عمومی مواجه می شویم. درتایید این گفته، لازم است ذکر شود که براساس گزارش سازمان جهانی شفافیت، ایران از نظر فساد اداری بین تعداد ۱۶۳ کشور جهان در رتبه ۱۰۵ قرار دارد. همچنین طی مطالعات انجام گرفته شده، امتیاز ایران در پیوستار صفر تا ۱۰ برابر ۲/۷ است که این رقم، نشان دهنده فساد اداری در سطح بالا در سازمان های ایرانی است. (گراف، جی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). افزون براین، براساس گزارش های سازمان های شفافیت بین الملل، جایگاه ایران در رتبه بندی میزان فساد اداری {رشوه} موجود در بین کشورها، به هیچ وجه مناسب نیست. در جدول زیر نمره ورتبه ایران در زمینه فساد اداری براساس گزارش های این سازمان در میان کشورهای مورد سنجش مشخص شده است. تاسف برانگیزتر آن که بر اساس این گزارش، فساد در ایران طی ۸ سال گذشته از روند روبه رشدی - به هیچ وجه شایسته نام تمدن و فرهنگ اسلامی کشور ایران نیست- برخوردار بوده است (رک:سایت سازمان بازرسی کل کشور).

<sup>1</sup> - Graf, J

جدول (۱): گزارش های سازمان های شفافیت بین الملل در ارتباط با جایگاه ایران در رتبه بندی میزان فساد اداری {رشوه}

سال	۲۰۰۳	۲۰۰۴	۲۰۰۵	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
تعداد	۱۳۳	۱۴۶	۱۵۸	۱۶۳	۱۷۹	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
کشور	۳	۲/۹	۲/۹	۲/۷	۲/۵	۲/۳	۱/۸	۲/۲
نمره	۷۸	۸۷	۸۸	۱۰۵	۱۳۱	۱۴۱	۱۶۸	۱۴۶
رتبه								

صحبت کردن در باره مفهوم فساد، مسئله ساز بوده و در ادبیات موضوعی این مفهوم، کمتر می توان شاهد اجماع و توافق صاحب نظران، محققان و ست اندرکاران اجرایی دولتی و غیر دولتی پیرامون معنای دقیق آن بود وایت دی و آلن<sup>۱</sup> (۲۰۰۳). تعریف دقیق فساد واقعا " دشوار است. زیرا واژگان زیادی که به نوعی با این مفهوم هم خانواده هستند به صورت مترادف با آن به کار می روند، و این درحالی است که به نظر می رسد این واژگان، در زمره مصادیق فساد هستند. برخی از این واژگان عبارتند از: رشوه؛ اعمال نفوذ؛ تقلب و فریب؛ اختلاس؛ اخاذی؛ رفیق بازی؛ تبانی؛ خیانت در امانت؛ سوء تدبیر؛ حمایت؛ رانت جویی؛ خویشاوند سالاری؛ سرقت و پرداخت های جانبی (فرهادی نژاد و لگزبان، ۱۳۸۸). برخی صاحب نظران، فساد اداری را به سادگی این گونه تعریف کرده اند: سوء استفاده از اختیارات دولتی برای کسب منافع شخصی (کاف من<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

در یک تعریف کلی می توان گفت: فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می شود که برای دستیابی به منافع غیر سازمانی، قوانین و عرف پذیرفته شده را نادیده می گیرند. (بریور و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر، طبقه بندی های مختلفی برای پدیده فساد وجود دارد. برخی از صاحب نظران، فساد را به دودسته تصادفی و تعمدی کار و اجال آر<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، برخی به فساد فردی و گروهی (ربیعی، ۱۳۸۳)؛ برخی به فساد کلان و خرد (هالاک و پویسون ام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷)؛ و برخی آندویگ و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۰)، به فساد سیاسی، اداری، انتخاباتی، مالی و قانونی تقسیم می کنند. در این مقاله، به منظور دور نشدن از هدف اصلی مقاله، صرفاً " به تبیین فساد اداری در سازمان های ورزشی پرداخته می شود. فساد اداری یا بوروکراتیک به رفتاری اطلاق می شود که ضمن آن، فرد به دلیل تحقق منافع شخصی و دست یابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند (اسکات، جی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). فساد اداری از نظر نای<sup>۸</sup> (۱۹۶۷)، رفتاری است که به دلیل جاه طلبی های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه بوده و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشا، اختلاس و پارتی بازی و امثال آن تجلی می نماید.

<sup>1</sup> - Waite and Allen

<sup>2</sup> - Kaufmann

<sup>3</sup> - Brewer et al

<sup>4</sup> Carvajal,

<sup>5</sup> - Hallack, & Poisson

<sup>6</sup> - Andvig et.al

<sup>7</sup> - Scott

<sup>8</sup> - Nye

هیدنهایمر، فساد اداری را به سه گروه سیاه، خاکستری و سفید تقسیم می‌کند (کرونیکل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). منظور از فساد اداری سیاه کارهایی است که از نظر توده‌ها و نخبگان سیاسی منفور بوده و عامل آن باید و حتماً تنبیه و مجازات شود. فساد اداری خاکستری، مترادف کارهایی است که از نظر اکثر نخبگان سیاسی منفور است؛ لیکن توده‌های مردم در مورد آن بی تفاوت هستند. برای مثال، کونهی کارمندان در اجرای قوانینی که میان مردم از محبوبیت چندانی برخوردار نبوده و افرادی به غیر از نخبگان سیاسی به مفید بودن آنها معتقد نیستند، فساد از نوع خاکستری تلقی می‌شود. نهایتاً "فساد اداری سفید برابر با کارهای ظاهراً" خلاف قانون است؛ اما اکثر اعضای جامعه (نخبگان سیاسی و توده مردم) آن را آن قدر مضر و با اهمیت نمی‌دانند که خواستار تنبیه و مجازات عامل آن باشند. به عنوان مثال، می‌توان به چشم پوشی از موارد نقص مقرراتی اشاره کرد که در اثر تغییرات اجتماعی و فرهنگی ضرورت خود را از دست داده اند (فرچ پور، ۱۳۸۳).

به نظر می‌رسد مناسبترین مدخل به منظور ورود به مبحث فساد اداری، تجسم شمای کلی فساد باشد. در یک نگاه کلی، عمده ترین اقسام فساد عبارتند از: فساد سیاسی، فساد قانونی و فساد اداری که مورد اخیر دقیقاً در متن سازمان اتفاق می‌افتد و دومورد اول، یعنی فساد سیاسی و قانونی در سطوح کلانتر پدیدار می‌شوند. به هر حال، هر سه مقوله فوق نتیجه تعاملات میان ساستمداران، بوروکرات‌ها و شهروندان است (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰).

**فساد سیاسی** به طور کلی یعنی: استفاده از قدرت سیاسی به منظور تحقق اهداف شخصی و نامشروع. فساد سیاسی و قدرت همزاد یکدیگرند؛ یعنی تا زمانی که قدرت وجود نداشته باشد از فساد سیاسی نیز اثری نخواهد بود (آقا بخشی، ۱۳۶۶) به تعبیر روسو، فساد سیاسی نتیجه حتمی کشمکش و تلاش بر سر کسب قدرت است (زاهدی، ۱۳۵۸).

منظور از **فساد قانونی**، وضع قوانین تبعیض آمیز به نفع ساستمداران قدرتمند و طبقات مورد لطف دولت است. بر این اساس، این باور عمومی که فساد فقط شامل اعمالی می‌شود که مغایر با قانون باشند، چندان قابل اعتماد نیست (حبیبی، ۱۳۷۸).

در زمینه **فساد اداری**، تعاریف متعددی ارائه شده است، از جمله ((ساموئل هانتینگتون)) فساد اداری را چنین تعریف می‌کند: فساد اداری به رفتار آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را زیر پا می‌گذارند. به عبارتی فساد، ابزاری نامشروع برای برآوردن در خواست‌های نامشروع از نظام اداری است. بنا به تعریفی دیگر، فساد اداری حالتی در نظام اداری است که در اثر تخلفات مکرر و مستمر کارکنان به وجود می‌آید و آن را از کارایی و اثر بخشی مورد انتظار ماندازد (نجاری، ۱۳۷۸).

یکی دیگر از صاحب‌نظران معتقد است که فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن، فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (اسکات، ۱۹۷۲).

رخ دادن فساد اداری در هر شکل و زمینه که باشد مستلزم وجود دو وضعیت اساسی است که عبارتند از تمایل و فرصت؛ ((تمایل)) به ارتکاب تخلف و ((فرصت)) یا مهیا بودن شرایط محیطی مربوط. چنانچه تمایل و فرصت یک جا فراهم شود، فساد متولد خواهد شد و در صورت مهیا بودن سایر شرایط رشد خواهد کرد (جانس پی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳).

درباره عوامل موثر بر پیدایش و کنترل فساد اداری، دسته بندی‌های مختلفی صورت گرفته است. عمده عواملی که به شیوع و گسترش فساد اداری در سازمان و نهاد های کشور دامن می‌زنند عبارتند از: سوءمدیریت؛ عدم شفافیت و پاسخگویی دولت در برابر عملکرد خود؛ مورد تهدید قرار گرفتن مبارزه گران با فساد؛ احساس بی عدالتی در ادارات دولت؛ نگرش مردم نسبت به

<sup>1</sup> - Chronicle

<sup>2</sup> - Jones

فساد؛ ناکارآمدی دولت؛ قوانین ضعیف و دست و پاگیر (بوروکراسی اداری)؛ شرایط تورمی و عدم ثبات اقتصادی؛ افزایش تقاضا برای استخدام بی رویه (رسولی و شهابی، ۱۳۸۸)

در گزارش سازمان بازرسی کل کشور، با عنوان کج روی های اداری و مالی در دستگاه های مشمول بازرسی، عوامل دلایل ذیل به عنوان علل اصلی بروز تخلفات به دست آمد: ضعف مدیریت به دلیل نبود دانش شغلی و تخصصی؛ عدم احساس مسئولیت و سوء تدبیر؛ اعمال سلیقه و برداشت شخصی از ضوابط توسط مدیران؛ عدم اعمال نظارت و کنترل مستمر و همه جانبه درون سازمانی و بیرون سازمانی و نبود نظام نظارت و کنترل اثر بخش در گردش امور مالی؛ عدم تناسب قوانین و مقررات حاکم بر دستگاه ها با شرایط اجتماعی؛ ضعف یا فقدان نظام آموزشی موثر و کارآمد؛ کم وجهی (یا بی توجهی) به انتصاب مدیران و کارکنان در مشاغل حساس؛ عدم تناسب تشکیلات با واقعیت ها و نیازهای موجود؛ کسب درآمد و منفعت شخصی؛ تفویض اختیار بیش از حد معمول و خلاف قانون به مدیران؛ عدم برخورد مدیران و مسئولان با متخلف و اغماض و چشم پوشی بی مورد از تخلف و در نتیجه امکان تکرار آن؛ عدم توازن و تعادل بین حقوق و دستمزد کارکنان و مدیران با نرخ تورم و بی انگیزگی کارکنان (سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۷۹). در بررسی های صورت گرفته و تحقیقاتی که در زمینه فساد اداری انجام شده، مهمترین دلایل پیدایش فساد اداری بدین شرح عنوان شده است:

۱. اختلاف فاحش میان سطح زندگی کارمندان دولت و سایر شهروندان ۲. روابط خویشاوندی (خویشاوند سالاری) ۳. وسعت دامنه دخالت های دولت در تصدی امور ۴. افراط در وضع قوانین ۵. عدم حساسیت جامعه به معیار های اخلاقی ۶. افزایش شهر نشینی ۷. تامل و تساهل نسبت به فساد (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰).

با توجه به ماهیت پیچیده فساد اداری، دامنه آثار آن نیز بسیار گسترده و متنوع است، به طوری که علاوه بر آثار منفی برخی از صاحب نظران تحت شرایط خاص برای آن آثار مثبتی را نیز بر شمرده اند. یکی از صاحب نظران با محور قرار دادن کیفیت قوانین و مقررات معتقد است که وقتی قوانین و مقررات به خوبی تنظیم شده باشند، فساد بد است، ولی در صورتی که مقررات از اعتبار و کارایی لازم برخوردار نباشند.

فساد می تواند مطلوب هم باشد و باعث شود تا جریان امور به سوی بهینگی برود (چیونگ و استیون). با وجود این وبا عنایت به اینکه پیامد های فساد اداری عمدتاً "منفی و مخرب هستند،

مهمترین پیامدهای این معضل را تشریح می کنیم:

- فساد اداری باعث اتخاذ تصمیمات نادرست از سوی دیوان سالاران می شود (کاف مان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷).

- فساد اداری باعث کند شدن رشد اقتصادی می شود (کاف مان، ۱۹۹۷).

- فساد اداری باعث به هم ریختن ترکیب مخارج دولت می شود (ماورپی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷).

- فساد اداری فاصله طبقاتی و نابرابری ها را افزایش می دهد (گلد تورپ، ۱۳۷۰).

- فساد اداری از درجه مشروعیت و اثربخشی دولت ها می کاهد و ثبات و امنیت جوامع را به خطر می اندازد (شکر اللهی، ۱۳۷۸).

<sup>۱</sup> - Kaufmann

<sup>۲</sup> - Mauro, P

علی‌رغم اهمیت موضوع، دشواری ذاتی اندازه‌گیری مستقیم اقدامات فاسد، باعث شده است که اجماع اندکی در خصوص بهترین شیوه کاهش آن وجود داشته باشد (سها،<sup>۱</sup> ۲۰۰۶). تدوین راهبردی موثر برای مقابله با فساد، مستلزم شناخت درست از تاریخ، سنت‌ها، ارزش‌ها، فضا و شرایط خاص جامعه و سیاست‌های غالب حاکمیت است. یقیناً "برنامه‌های ضد فساد را حتی

اگر در برخی کشورها با موفقیت همراه بوده باشند، نمی‌توان بدون توجه به عناصر فرهنگی، اجتماعی و تاریخی هر کشور-که شالوده آن جامعه را شکل می‌دهند مورد استفاده قرار داد. (سها، ۲۰۰۶). اثر بخشی روش‌های مقابله با فساد، بر مبنای شرایط هر کشور، متفاوت خواهد بود. برای نمونه، در مطالعه مک‌کشر<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، اثر بخشی روش‌های مقابله با فساد با توجه به سطح درآمد کشورها بررسی شده است که نتایج آن در جداول ۱ و ۲ آمده است.

### جدول (۲)؛ رتبه‌بندی اثر بخش‌ترین راهبردهای مبارزه با فساد اداری در کشور های پردرآمد

میزان شیوع فساد	کیفیت حکومت داری	اولویت برنامه‌های ضد فساد
بالا	ضعیف	استقرار حاکمیت، تقویت موسسات نظارتی و مرتبط با مبارزه با فساد، اعمال اصلاحات اقتصادی، محدود نمودن دخالت دولت در تصدی امور، تدوین منشور ارباب رجوع
متوسط	نسبتاً خوب	تمرکز زدایی و اجرای اصلاحات اقتصادی و مدیریتی دولتی و به کارگیری نظام حسابرسی مبتنی بر نتایج
پایین	خوب	ایجاد واحدهای ضد فساد، تقویت حسابکشی مالی، افزایش آگاهی عمومی در باره حقوق شهروندی، تقویت پیگرد قانونی مفسدین

در نمونه‌ای دیگر، کیفیت حکومت داری، شاخص تفکیک کشورها تلقی شده و میزان فساد در کشورهای برخوردار از حکومت داری خوب و کشورهایی که اصول حکومت داری خوب را رعایت نمی‌کنند، بررسی شده است. در این رویکرد، فرض بر این است در جوامعی که فساد شایع‌تر است، کیفیت حکومت داری پایین‌تر است و در کشورهایی که فساد از گسترش کمتری برخوردار است، مدیریت دولتی اثر بخش‌تر عمل می‌کند (سها، ۲۰۰۶).

### جدول (۳)؛ اولویت‌بندی برنامه‌های ضد فساد بر مبنای شیوع فساد و کیفیت حکومت داری

رتبه	روش مبارزه
۱	کنترل و نظارت داخلی
۲	شفافیت منابع مالی احزاب
۳	انتخاب دقیق تر کارکنان دولت
۴	تعهد هر چه بیشتر سیاستمداران

<sup>1</sup> Shah

<sup>2</sup> - McCusker

ایجاد موسسات مستقل	۵
مبارزه با جرایم سازمان یافته	۶
منطقی نمودن سطح زندگی کارکنان	۷
الگو بودن مدیران عالی رتبه	۸
شفافیت هرچه بیشتر فعالیت های دولت	۹
تغییر نگرش کارکنان دولت	۱۰

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور کنونی (سازمان برنامه ریزی و نظارت راهبردی قبلی) در سال ۱۳۸۰ مطالعه ای تحت عنوان (( تدوین برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری)) را به انجام رسانید در گزارش آن، روش های کنترل و کاهش فساد اداری را اینگونه ذکر می کند: مقررات زدایی؛ بالا بردن سطح آگاهی های عمومی؛ افزایش حس ملیت در تمام به ویژه نسل جوان؛ اصلاح نظام اداری؛ تشویق کارکنان و شهروندان به ارسال اطلاعات و افشاگری؛ جلوگیری از فساد استخدامی؛ افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت؛ سیاست زدایی نظام اداری؛ آموزش مدیران دولتی؛ آزادی مطبوعات؛ نظارت عمومی بر دستگاه های دولتی؛ نظارت بر ثروت؛ مصرف و سطح زندگی کارکنان دولت؛ تشکیل سازمان های مستقل مبارزه با فساد(سازمان مدیریت و برنامه- ریزی، ۱۳۸۰).

فساد در ورزش موضوع جدیدی نیست. با شکل گیری سازمان های ورزشی کوچک و بزرگ در طی سال های اخیر و اهمیتی که این سازمان ها و منابع آنها در سیاست های ورزشی دارند، فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه های بزرگ سد راه کارایی و اثر بخشی این سازمان ها می باشد و این خود دلیلی است که مدیران و تصمیم گیرنده گان این سازمان ها را بر آن می دارد تا با این معضل مبارزه کنند (ماینینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). فساد اداری در ورزش، رفتاری است که توسط مدیران، داوران، مسئولان و یا کارکنان سازمان های ورزشی به صورت آگاهانه بروز داده می شود و طی آن این افراد، وظایف مختص خود را به گونه ای اجرا می کنند که کاملا یا تا اندازه ای با اهداف و ارزش های اخلاقی با شگاه، سازمان، انجمن و یا رشته ورزشی مغایرت دارد(کاندن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

#### فساد در عرصه ورزش و سازمان های ورزشی، پیامد های ناخوشایند مشروحه زیر را به همراه دارد:

۱. فساد می تواند سلطه سرمایه داری در ورزش را افزایش دهد. ۲. رواج فساد در ورزش و سازمان های ورزشی با عث می شود فلسفه ورزش که همانا رقابت سالم و جوانمردانه برای پیروزی و موفقیت است، نقض گردد. ۳. فساد، شایسته سالاری را در ورزش از بین می برد که این امر به نوبه خود از انگیزه ورزشکاران تازه کار و کارکنان سازمان های ورزشی می کاهد. ۴. فساد، شهرت و آوازه سازمان ها و رشته های ورزشی و افراد درگیر در ورزش را خدشه دار می کند که این امر می تواند برای ورزش بسیار گران تمام شود(مک کلوی ومورمان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷، ماسن وهمکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). پیشینه فساد در ورزش را می توان به اولین موارد ثبت شده آن، که به ورزشکاری از روم نسبت داده شده بود، برگرداند که در سال ۳۸۸ قبل از میلاد به سه رقیب خود رشوه داد تا بتواند برنده مسابقات شود. همچنین در این دوران، مواردی از فساد در مدیریت ورزش و در بین برگزار کنندگان مسابقات

<sup>1</sup> - Maennig,.

<sup>2</sup> - Condon

<sup>3</sup> - McKelvey, & Moorman

<sup>4</sup> - Mason, Sthibault. Misener

ورزشی به ثبت رسیده است (بنگستون<sup>۱</sup>، ۱۹۷۱). در پژوهشی دیگر، مک کلوی و مورمان (۲۰۰۷)، به بررسی استفاده غیر قانونی برخی شبکه های تلویزیونی و یا شرکت های تجاری از نام سازمان های ورزشی برای پیشبرد اهداف شخصی پرداخته اند و بر لزوم وضع قوانین و مقرراتی برای جلوگیری از این امر تاکید دارند (مک کلوی، ۲۰۰۷).

با توجه به تنوع زیاد فعالیت ها در زمینه مدیریت ورزشی، تنوع موارد زیادی از فساد را نیز می توان مشاهده کرد. ماینینگ (۲۰۰۵)، طی تحقیقات انجام گرفته در ورزش (در سازمان، تیم ها، داوران و ..... ) را بررسی و ذکر می کردند با مرور زمانی فساد های انجام گرفته و به ثبت رسیده در ورزشی، روندی روبه رشد را در فساد سازمان های ورزشی، به ویژه در سال های اخیر، در بین مدیران و کارکنان سازمان ها و فدراسیون های ورزشی می توان مشاهده کرد (ماینینگ، ۲۰۰۵). به نظر او با مرور زمانی فساد های انجام گرفته می توان فساد در ورزش را اغلب به دودسته تقسیم کرد: ۱. تبانی و فساد در مورد نتیجه رقابت (فساد رقابتی) و ۲. تصمیمات و اعمال غیر قانونی افراد و مسئولان ورزشی (فساد مدیریتی). او با بیان علل این فساد ها، طرز برخورد مدیران ورزشی را با این گونه فساد ها مطرح می کند. وی در این تحقیق مهم ترین روش های کنترل فساد در سازمان های ورزشی مانند کمیته بین المللی المپیک و فدراسیون های بین را ایجاد قوانین با تعاریف روشن از رفتار های خلاف قانون، افزایش (IFS) المللی کنترل ها و ایجاد سازوکارهای مشوق مالی برای ورزشکاران و مسئولان ورزشی معرفی می کند ماینینگ، ۲۰۰۵ و ماسن (۲۰۰۶). بدیهی است در صورتی که از گسترش فساد در جامعه اداری و سازمان های ورزشی جلوگیری نشود، عواقبی در پی دارد که از آن جمله می توان به سلطه سرمایه داری در ورزش، نقص فلسفه ورزش یعنی رقابت سالم و جوانمردانه، لطمه به شهرت و آوازه سازمان های ورزشی، رشته های ورزشی و افراد درگیر در ورزش، نقض شایسته سالاری و کاهش انگیزه کارکنان سازمان های ورزشی و ورزشکاران نوپا، از دست رفتن هواداران، تماشاگران و بینندگان تلویزیونی و در نتیجه از دست رفتن حمایت حامیان مالی و مقامات شهری، اشاره کرد (ماینینگ، ۲۰۰۵).

در این زمینه دانیل ماسن و همکاران (۲۰۰۶)، تحقیقی در کمیته بین المللی المپیک به عنوان سازمان بزرگ ورزشی انجام دادند. وی ذکر می کند، هنگامی که فساد اداری و مالی در میان اعضای این سازمان مشخص می شود و رسانه ها همگی توجه خود را بر این مطلب متمرکز می کنند، حامیان مالی از این مسئله نگران می شوند که بدنامی کمیته بین المللی المپیک می تواند دامن آنها را نیز بگیرد که این امر در کاهش حمایت این حامیان از جنبش المپیک و در نتیجه ایجاد ضرر و زیان هایی برای کمیته بین المللی المپیک و جنبش المپیک، بسیار موثر است. نتایج این تحقیق بیان می دارد که اصلاح کمیت و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین المللی المپیک، در پیشگیری از بروز فساد در بین اعضای این نهاد بین المللی در این کمیته اصلاح شود. وی تاکید می کند باید کمیته هایی مستقل، برای شناخت و از بین بردن عوامل فساد در کمیته بین المللی المپیک تشکیل شود (ماسن، ۲۰۰۶). حال این امر در ادارات کل تربیت بدنی و واحد های تابعه آن (ادارات تربیت بدنی شهرستان ها و هیات های ورزشی) که به عنوان یک سازمان ورزشی در کشورمان شناخته می شوند می تواند اتفاق بیافتد. چه بسا با بدنامی این سازمان در امر فساد، بستر اختلال در روند پیشرفت ورزش کشور را فراهم می آورد بالدسون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، نیز طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بیشتر بازیکنان بسکتبال در دانشگاه های آمریکا به دلیل درآمد های کم و وضعیت اقتصادی ضعیف در معرض فساد و تبانی قرار می گیرند.

نومراتو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، طی تحقیقی با عنوان (( رسانه و فساد در ورزش: یک طرح کلی از مفاهیم جامعه شناختی)) به بررسی نقش رسانه در فرایند انتشار، نگهداری، و کاهش فساد در ورزش با تاکید بر ورزش فوتبال آمریکایی پرداخت. با بررسی چندین نمونه از فساد های صورت گرفته و منابع آکادمیک موجود، این پژوهش روشن می سازد که چگونه رسانه هم می تواند به عنوان دشمن

<sup>۱</sup> - Bengston

<sup>۲</sup> - Baldson, & Fong, & Thayer

<sup>۳</sup> - Numerato, Dino



وهم به عنوان تسهیل کننده فساد در ورزش عمل کند (مک کلوی، ۲۰۰۷). بررسی تحقیقان داخلی نشان می دهد تنها ۲ الی ۳ تحقیق انجام گرفته در زمینه فساد در ورزش، تحقیق نجفی کلوری (۱۳۹۱) و صفری جعفر لو (۱۳۸۸)، با همین مضمون، در سازمان تربیت بدنی است که نتایج تحقیقات این دو محقق بیانگر این موضوع است: که عوامل اقتصادی و فرهنگی بیشترین نقش را در بروز و گسترش فساد اداری داراست و در ادامه بهبود وضعیت حقوق و مزایای کارکنان و خصوصی سازی به عنوان مهم ترین روش های کنترل فساد شناخته شده است. تحقیقاتی در حوزه های دیگر توسط مهرگان (۱۳۸۹)، خداداد حسینی، (۱۳۸۰)، علیزاده ثانی، (۱۳۸۶)، رهنورد (۱۳۸۸)، گیوریان، (۱۳۹۱)، حقیقتیان، (۱۳۹۱)، و طالقانی، (۱۳۹۲)، انجام گرفت که عوامل مالی، ساختار سازمان، کاهش اخلاقیات سازمانی، ضعف های مدیریتی، سوء استفاده از رسانه های جمعی، کاهش تعهد سازمانی، تمکن مالی و کاهش پایبندی به اعتقادات مهمترین عامل فساد را در سازمان های ایرانی ذکر شده اند

نمونه هایی از فساد اداری را کم و بیش می توان در هر سازمانی مشاهده کرد. سازمان های ورزشی نیز جزء همین سازمان ها هستند که با توجه به نقش و مسئولیت مهمی که در امر توسعه ورزش و تامین سلامت مردم دارند، ضرر و زیان ناشی از فساد اداری می تواند تاثیر عمیق تری بر آنها داشته باشد. در این میان یکی از سازمان های متولی، دولتی و حساس در زمینه ورزش کشور ادارات کل ورزش و جوانان استان ها است، که از زیر مجموعه های مهم وزارت به شمار می رود. به دلیل حساسیت های

مدیریتی و اجرایی این سازمان در زمینه های دیگری چون ترویج و گسترش ورزش کشور، برگزاری مسابقات داخلی، برگزاری دوره های مدیریتی، داوری و مربیگری، دخالت در امور عمرانی طرح های ورزشی به صورت مستمر، آماده سازی ورزشکاران جهت شرکت در مسابقات خارج از کشور و مورد علاقه قشر وسیعی از افراد جامعه است، توجه به مقوله فساد و کج روی اداری در این سازمان ورزشی، ضروری به نظر میرسد. بر این اساس، پژوهش حاضر، برای شناسایی ریشه های بروز فساد اداری، از دید کارکنان و مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان انجام می گیرد و در پی پاسخ به این پرسش است که آیا دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان، عوامل موثر (وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی های سازمانی، ویژگی های فرهنگی، کمیت و کیفیت قوانین و ویژگی های فردی کارکنان) در بروز و گسترش فساد اداری در این سازمان نقش دارند؟ آیا از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان، روش های کنترل در کاهش فساد اداری در این سازمان نقش دارد؟ اولویت بندی هر یک از عوامل موثر در بروز و گسترش فساد اداری و روش های کنترل آن در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان، از نظر کارکنان این سازمان چگونه است؟

#### جدول (۴)؛ فرضیات تحقیق و موضوعات سوالات مربوط به فرضیات

فرضیات	موضوعات سوالات مربوط به فرضیات
فرضیه اول: بین وضعیت اقتصادی با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.	-عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان - احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر بخش ها - فقدان مزایای جنبی برای کارکنان - نحوه توزیع ثروت و درآمد جامعه
فرضیه دوم: بین ویژگی های فرهنگی با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.	-درجه خویشاوند سالاری در جامعه - ناپای بندی جامعه نسبت به موازین اخلاقی - قانون گریزی

<p>فرضیه سوم: بین ویژگی‌های سازمانی با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.</p>	<p>- فقدان مکانیزم‌های کنترلی کارآمد در سازمان - وجود شبکه‌های غیر رسمی در سازمان - عدم امنیت شغلی - فقدان نظام پاداش کارآمد</p>
<p>فرضیه چهارم: بین کمیت و کیفیت قوانین و مقررات با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.</p>	<p>- پیچیدگی قوانین و مقررات - ضعف کلی قوانین و مقررات - عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات</p>
<p>فرضیه پنجم: بین ویژگی‌های فردی با فساد اداری باکارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.</p>	<p>- فقدان وجدان کاری - برخورداری از روحیات مبتنی بر فردگرایی - درجه ریسک‌پذیری کارکنان - آموزش مدیران دولتی - آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات - آزادی مطبوعات - اصلاحات ساختاری</p>
<p>فرضیه ششم: بین اعمال و روش‌های کنترل و کاهش فساد اداری باکارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.</p>	<p>- تشدید مجازات‌ها - ایجاد نهادهای مستقل مبارزه با فساد اداری - مقررات زدایی - خصوصی سازی - سیاست زدایی از نظام اداری - افزایش حقوق کارکنان دولت - قوانین و مقررات کارآمد</p>

### فرضیه‌های تحقیق

۱. بین ویژگی‌های اقتصادی با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین ویژگی‌های فرهنگی با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین ویژگی‌های سازمانی با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین کمیت و کیفیت قوانین و مقررات با فساد اداری کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.
۵. بین ویژگی‌های فردی با فساد اداری باکارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.

۶. بین اعمال و روش های کنترل و کاهش فساد اداری باکارکنان ادارات ورزش وامور جوانان استان کردستان رابطه معنادار وجود دارد.

### روش تحقیق

با توجه به موضوع ، فرضیه ها و دید گاهی که بر انجام تحقیق حاکم بوده است، تحقیق حاضر ، کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می شود. روش گرد آوری اطلاعات در مراحل مختلف این تحقیق متفاوت می باشد . به منظور تدوین مبانی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه ای ، منابع اینترنتی ، مقالات داخلی و خارجی و تحلیل مدارک و مستندات استفاده شدو علاوه برآن ، برای ارزیابی فرضیات تحقیق و روابط میان متغیر ها از ابزار پرسش نامه جهت گرد آوری داده ها استفاده شده است. نوع پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از نوع بسته می باشد و سوالات همراه با پاسخ هایی مشخص به پاسخ دهندگان ارایه شده است هدف از پژوهش حاضر ، بررسی و رتبه بندی عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد و تعیین میزان اهمیت هر یک از روش های کنترل فساد اداری از دیدگاه کارمندان شاغل در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان است.

### جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق را ۱۰۴ نفر از کارکنان و کارشناسان ادارت ورزش و جوانان شهرستان های استان کردستان تشکیل داده اند. لازم به ذکر است که مراد از جامعه آماری فوق الذکر ، شامل افرادی کارکنانی بوده اند که در زمان پژوهش در این ادارات مشغول به کار بودند. با توجه به تعداد اندک افراد جامعه، کلیه اعضای جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد.

### روش و ابزار جمع آوری اطلاعات

در انجام این تحقیق از پرسشنامه (خداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰) به در یافت اطلاعات از کارمندان و کارشناسان پیرامون موضوع تحقیق و فرضیات آن اقدام گردید. پرسشنامه این تحقیق ، شامل دو بخش است. بخش اول ، در قالب ۱۸ سوال به بررسی علل پیدایش فساد اداری می پردازد و بخش دوم ، که شامل ۱۰ سوال می شود ، که روش های کنترل فساد اداری را را مورد بررسی قرار می دهد. از پاسخ دهندگان خواسته شد تا با مقیاس لیکرت ( ۵= کاملاً موافق؛ ۱= کاملاً مخالف) به گویه ها پاسخ دهند.

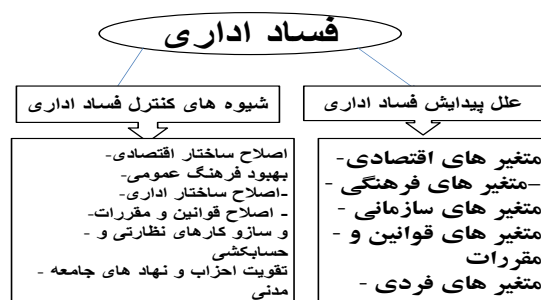
### آزمون پایایی و روایی پرسشنامه

به منظور تعیین پایایی پرسش نامه (ابزار تحقیق)، یک مطالعه مقدماتی روی تعداد ۳۰ نفر از افراد جامعه صورت گرفت و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۷۱۶. به دست آمد و چون از مقدار ۰/۷ بزرگ تر است ( جدول؛ ۴)، بنابراین پرسش نامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

### جدول (۵)؛ بررسی پایایی پرسشنامه

تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
۲۸	۰/۸۷۱۶

جهت تعیین اعتبار و روایی پرسش نامه در این تحقیق از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. برای تعیین روایی با مطالعه منابع مربوط، طرح اولیه پرسشنامه تهیه گردید و توسط اساتید، کارشناسان و متخصصان این امر (متخصصان و اساتید دانشگاهی مدیریت ورزش) مورد بررسی قرار گرفت. در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و نکات مبهم و نارسا برطرف و برخی گویه‌ها که ارتباط کم تری با فرضیه‌ها و اهداف تحقیق داشتند، اصلاح شد و پرسش نامه نهایی تدوین گردید. الگوی مفهومی این پژوهش، وهمچنین فرضیه‌های پژوهش حاضر برگرفته از مبانی نظری پژوهش، در شکل (۱)، آمده است که در برگیرنده مهم ترین علل ظهور و گسترش فساد اداری و موثرترین راه‌های کنترل آن می‌کند.



شکل (۱)؛ الگوی مفهومی تحقیق

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک (دوجمله‌ای، و آزمون رتبه‌ای فریدمن) استفاده شده است در این رابطه از نرم افزار (Spss16) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

نظر به این که داده‌های توصیفی اهمیتی را در این تحلیل نداشتند، از ذکر جزئیات آنها خودداری می‌شود، فقط همین بس که ۸۲ درصد مرد و ۱۸ درصد زن؛ ۷۹ درصد متأهل؛ و ۵۴ درصد دارای مدرک لیسانس و ۷۰ درصد دارای سنوات بالای ۲۰ سال بودند.

### روش‌های آماری

به منظور آزمون فرضیات، از آزمون‌های ناپارامتریک، یعنی آزمون دوجمله‌ای و فریدمن استفاده شده است. سوال‌های مربوط به فرضیه‌ها، براساس طیف لیکرت، از ۱ تا ۵ رتبه بندی شد. با توجه به این که پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده است و ارزش گزینه‌ها از ۱ تا ۵ است؛ یعنی نمره ۱ به گزینه بسیار کم و نمره ۵ به گزینه بسیار زیاد اختصاص داده شده است.

در آزمون دو جمله‌ای براساس طیف مزبور، ابتدا شاخص یا میانگین مشخص می‌شود، یعنی میانگین حداقل و حداکثر نمره‌ای که یک سوال می‌تواند داشته باشد محاسبه می‌گردد و سپس تعداد پاسخ دهنده بالاتر از شاخص و تعداد افراد پاسخ دهنده پایینتر از شاخص تعیین می‌شوند و آنگاه درصد پاسخ دهندگان مشاهده شده با درصد موردانتظارمقایسه می‌گردد. از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی فرضیات و نیز رتبه بندی عوامل پیدایش و روش‌های کنترل فساد اداری استفاده شده است.

## تجزیه و تحلیل

## الف) آزمون دو جمله ای

با استفاده از آزمون دوجمله ای، فرضیات ششگانه تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. سوالات مربوط به این فرضیات بر اساس طیف لیکرت، از ۱ تا ۵ رتبه بندی شد. همچنین با توجه به اینکه پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده و این مقیاس دارای ۵ گزینه است و به طبقات مثبت، منفی و خنثی تقسیم می شود، احتمال اینکه پاسخ دهنده ای نسبت به رابطه دو متغیر موجود در این فرضیه، مخالف یا بدون جهتگیری باشد ۰/۶ خواهد بود (۳۱؛۱). برای هر یک از فرضیات ششگانه به روش زیر آزمون فرض مناسب استفاده گردید. در اینجا تاثیر وضعیت اقتصادی کارکنان بر فساد اداری به عنوان نمونه آورده شده است. برای پنج فرضیه دیگر از همین شیوه استفاده گردید که به لحاظ پرهیز از تکرار از ذکر آن خود داری شده است.

- فرض صفر ( $H_0$ ): وضعیت اقتصادی کارکنان بر فساد اداری تاثیر ندارد. ( $H_0 = P \leq 0/6$ )

و - فرض مقابل ( $H_1$ ): وضعیت اقتصادی کارکنان بر فساد اداری تاثیر دارد. ( $H_1 = P \leq 0/6$ )

نتایج حاصل از بررسی سوالات مربوط به فرضیات ششگانه در جدول (۶) ملاحظه می شود. با توجه به اطلاعات فوق می توان در یافت که ۵ فرضیه اول که به ترتیب رابطه اقتصادی کارکنان، ویژگی های فرهنگی، ویژگی های سازمانی، کیفیت و کمیت قوانین و مقررات، و ویژگی های فردی کارکنان با فساد اداری را بیان می دارد دارای سطح معنادار کوچکتر از ۰/۵ است و لذا آماره آزمون فرضیات فوق در منطقه  $H_1$  قرار می گیرد. فرضیه صفر رد و بدین ترتیب، هر پنج فرضیه تایید می شود. همچنین فرضیه ششم که رابطه بین روش های اعمال کنترل و فساد اداری را بیان می دارد، دارای سطح معناداری کوچکتر از ۰/۵ است و آماره آزمون فرضیه فوق در منطقه  $H_1$  قرار می گیرد و فرض  $H_0$  رد و فرضیه تحقیق تایید می گردد.

جدول (۶): اطلاعات آماری مربوط به فرضیات ششگانه

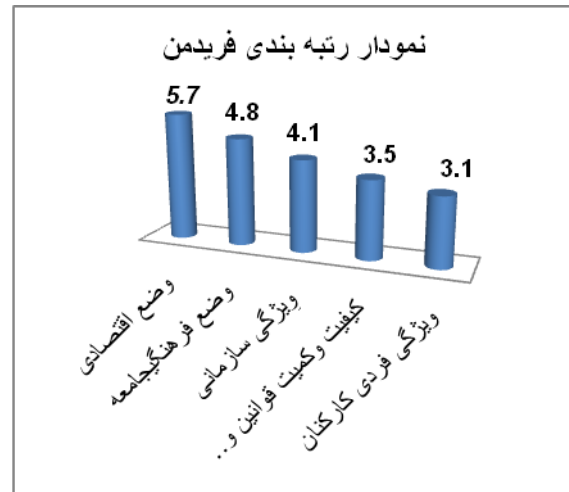
فرضیات	تعداد سوالات	نسبت مشاهده شده	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری	تایید یا رد فرضیه
فرضیه ۱	۴	$12 >$	۷	۰/۶۷۵۴	۰/۶	۰/۰۰۰۲	تایید فرضیه $H_1$
		$12 <$	۵۱	۱	-----		تایید فرضیه $H_1$
فرضیه ۲	۳	$9 = >$	۵	۰/۰۸۶	۰/۶	۰/۰۰۰۲	تایید فرضیه $H_1$
		$9 <$	۳۶	۰/۹۱۴	-----		تایید فرضیه $H_1$
فرضیه ۳	۴	$12 = >$	۱۴	۰/۲۳۹۱۴۳	۰/۶	۰/۰۰۰۲	تایید فرضیه $H_1$

		$۱۲ <$	۳۹	۰/۸۸	-----		تایید فرضیه H۱
فرضیه ۴	۴	$۱۲ = >$	۱۷	۰/۳۶۷۸۹۵	۰/۶	۰/۰۰۰۲	تایید فرضیه H۱
		$۱۲ <$	۳۴	۰/۶	-----		تایید فرضیه H۱
فرضیه ۵	۳	$۹ = >$	۱۵	۰/۲۶۸۹۴۰	۰/۶	۰/۰۰۰۲	تایید فرضیه H۱
		$۹ <$	۳۶	۰/۷	-----		تایید فرضیه H۱
فرضیه ۶	۱۰	$۳۹ = >$	۴	۰/۰۷۲۳۹	۰/۶	۰/۰۰۰۲	تایید فرضیه H۱
		$۳۹ <$	۴۳	۰/۹۵			تایید فرضیه H۱

**ب) آزمون فریدمن**

همان طور که در اهداف تحقیق لحاظ گردیده بود، یکی از اهداف تحقیق اولویت بندی عوامل موثر بر فساد کارکنان بود. بدین منظور از آزمون فریدمن برای مقایسه این عوامل استفاده گردید. با توجه به این که سطح معناداری (۰/۰۰) آزمون خی دو (با مقدار ۷۸/۸۹۶) کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است، می توان گفت که عوامل دارای اولویت های متفاوتی هستند که بیانگر درجه اهمیت آنهاست. چنانچه از نمودار ( )؛ مشخص است، شرایط اقتصادی کارکنان بیشترین ویژگی های فردی کارکنان کمترین تاثیر را در پیدایش و گسترش فساد اداری دارند. همچنین، بررسی نتایج تک تک مولفه های پیدایش فساد اداری با استفاده از آزمون فریدمن، نشان می دهد که از میان ۱۸ سوال مختص به عوامل موثر بر پیدایش فساد اداری در بین کارمندان ادارات ورزش و جوانان اداره کل استان کردستان، مولفه هایی چون عدم تناسب میان رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان (رتبه ۱۶/۱۴۳)؛ فقدان مزایای جنبی برای کارکنان (۱۵/۱۹)؛ احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر اقشار جامعه (۱۴/۱۶) و درجه خویشاوند سالاری (رتبه ۱۳/۵۹) ، بیشترین تاثیر را بر بروز و شیوع فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان داشته و سایر مولفه ها در رتبه های پایین تری قرار گرفته اند.

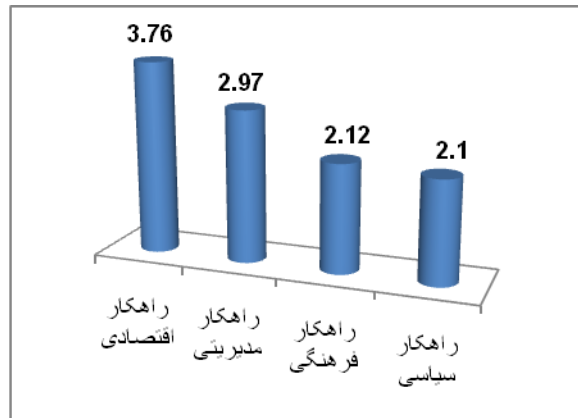
۱۰۴	تعداد
۷۸/۸۹۶	خی دو
۳	درجه آزادی (df)
۰/۰۰	سطح معناداری



### نمودار شماره (۱)؛ آماره و رتبه بندی عوامل موثر بر پیدایش فساد اداری

به علاوه ، نتایج رتبه بندی راهکارهای کنترل فساد در نمودار ( ۲ ) آورده شده است. با توجه به این که سطح معناداری ( ۰ / ۰۰ )؛ آزمون خی دو ( با مقدار ۴۱/۵۴۲ )؛ کمتر از سطح خطا ( ۵ / ۰ )؛ است، می توان گفت که راهکار دارای اولویت متفاوتی هستند که حکایت از درجه اهمیت آنها دارد. نتایج رتبه بندی راهکار های کنترل و مهار فساد اداری نشان می دهد که راهکارهای اقتصادی و مدیریتی در اولویت قرار گرفته و راهکارهای سیاسی در پایین ترین سطح اولویت ها قرار دارند. همچنین ، بررسی نتایج تک تک مولفه های کنترل فساد اداری با استفاده از سوالات ۱۹ تا ۲۸ پرسشنامه، حاکی از آن است که افزایش حقوق کارکنان ( رتبه ۱۴/۱۵ )، آشنایی ارباب رجوع با قوانین فساد اداری (رتبه ۱۴ / ۵۹)، کنترل اداری اثربخش ( رتبه ۱۲/۶۷ )، موثرترین شیوه های کنترل و کاهش فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان هستند و سایر روش ها در رتبه های پایین تر قرار گرفته اند.

۱۰۴	تعداد
۴۱/۵۴۲	خی دو
۳	درجه آزادی ( df )
۰/۰۰	سطح معناداری



### نمودار (۲)؛ آماره و رتبه بندی راهکار های کنترل فساد اداری

#### نتیجه گیری، بحث و پیشنهادات

این تحقیق به دنبال شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بروز ، گسترش و مهار فساد اداری در سازمان های ورزشی بود. براساس الگو برداری از تحقیقات پیشین ، چنین فرض شد که پنج عامل اصلی (( وضعیت اقتصادی کارکنان؛ ویژگی های فرهنگی و اجتماعی؛ ویژگی های سازمانی؛ ویژگی های فردی کارکنان و کمیت و کیفیت قوانین و مقررات در بروز و گسترش

فساد اداری نقش قابل توجهی دارند. نتایج تحقیق حکایت از آن دارد که کلیه عوامل مذکور در بخش سازمان های ورزشی معنادار بوده و بر پیدایش فساد اداری تاثیر دارند. در آزمون فرضیه اول، با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۶۷۵۴) بیشتر از احتمال آزمون یا نسبت آزمون (۰/۶) است، فرضیه صفر رد می شود، یعنی از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری در این سازمان نقش دارند (با سطح اطمینان ۰/۰۰۲). باید توجه داشت این یافته تحقیق را می توان بدین گونه تبیین کرد که وضعیت اقتصادی کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، چرا که کارکنان در صورتی می توانند وقت و نیروی خود را صرف خدمت به سازمان کنند که سازمان هم متقابلاً نیازهای آنان را در ارتباط با هزینه های زندگی تامین کند. در تایید این گفته می توان به تحقیقاتی که در این زمینه توسط ریچکهم و ود<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) انجام شده است اشاره کرد که بین وضعیت اقتصادی و احتمال بروز فساد، رابطه معنی داری یافتند. همچنین تحقیقات انجام شده دیگری از جمله پژوهش های نادیم و ساهای (۱۹۹۶)؛ فرخ سرشت (۱۳۸۳)؛ خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)؛ رفیع پور (۱۳۸۴)؛ نجفی کلوری (۱۳۸۹)؛ صفری جعفر لو (۱۳۸۷)؛ مهرگان (۱۳۸۹)؛ عزیزاده ثانی (۱۳۸۶)، رهنورد (۱۳۸۸)، گیوریان (۱۳۹۱)، حقیقتیان (۱۳۹۱)، و طالقانی (۱۳۹۲) نیز بر اهمیت عوامل اقتصادی در بروز فساد اداری تاکید دارند. با آزمون فرض دوم، نقش ویژگی های فرهنگی در بروز و گسترش فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان، با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۸۶)، بیشتر از احتمال آزمون یا نسبت آزمون (۰/۶) است، (با سطح اطمینان ۰/۰۰۲) فرضیه صفر رد می شود، کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان مواردی از قبیل: درجه خویشاوند سالاری، عدم پابندی کارکنان به رعایت موازین شرعی و قانون گریزی در فرهنگ جامعه را از عواملی می دانند که به صورت بالقوه می توانند زمینه های فساد را در بین کارکنان فراهم آورند. همچنین مدیران سازمان ها می توانند با افزایش تعهد سازمانی در نزد کارکنان، اصلاح فرایند گزینش افراد براساس خط مشی های سازمان و همچنین آموزش کارکنان خود در زمینه برخورد صحیح با چنین عوامل فرهنگی و اجتماعی، تاثیر این عوامل در بروز فساد در سازمان خود را کم رنگ تر کنند. همچنان که رفیع پور (۱۳۸۴)، بین سه متغیر اجتماعی (۱- تغییر ارزش ها ۲- فرد گرایی ۳- عدم پابندی مذهبی) و بروز فساد در ایران رابطه معنی داری به دست آورد. نجفی کلوری (۱۳۸۹)؛ صفری جعفر لو (۱۳۸۷)؛ مهرگان (۱۳۸۹)؛ خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)؛ نیز در تحقیقات خود روی سازمان های دولتی به نتایج مشابهی دست یافتند. هر چند نتایج حاصل از پژوهش هوانگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۶)، ویژگی های فرهنگی را در بروز فساد، تاثیر گذار نمی دانند (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰).

در مورد ویژگی های سازمانی با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۸۸)، بیشتر از احتمال آزمون یا نسبت آزمون (۰/۶) است، (با سطح اطمینان ۰/۰۰۲) فرضیه صفر رد می شود، و می توان گفت به نظر کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان، این عامل یعنی ویژگی های سازمانی در بروز فساد در ادارات ورزش و امور جوانان نقش دارد. در تبیین این موضوع باید گفت: که نبود مواردی از قبیل: مکانیزم های کنترل مناسب در سازمان، نظام پاداش کارآمد، امنیت شغلی برای کارکنان و وجود شبکه های غیر رسمی، از ویژگی هایی هستند که می توانند سازمان های ورزشی را در معرض خطر فساد اداری قرار دهند. تحقیقات انجام شده توسط هوانگ (۱۹۹۶)، ماینینگ (۲۰۰۲)، دانیل ماسن (۲۰۰۶)، تانزی (۱۹۹۸)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) بر نقش ویژگی های سازمانی در بروز فساد اداری تاکید دارند. در مورد کمیت و کیفیت قوانین و مقررات نیز به عنوان یک عامل فساد زای دیگر می توان گفت، با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده (۰/۷)، بیشتر از احتمال آزمون یا نسبت آزمون (۰/۶) است، (با سطح اطمینان ۰/۰۰۲) فرضیه صفر رد می شود، این عامل نیز روی بروز فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان نقش دارد. وجود قوانین مبهم، پیچیده و نا آشنا برای ارباب رجوع علاوه بر اینکه رابطه بروکراتیک و تسلط کارکنان و ماموران دولت بر ارباب رجوع می شود، افزایش ارتباط این دو گروه منجر می شود که این شرایط، افزایش بروز فساد اداری در سازمان را

<sup>۱</sup> -Rijckeghem. Weder

<sup>۲</sup> - Hwang



اجتناب ناپذیر می‌کند. تدوین قوانین کارآمد و اجرای مصرانه آنها باید مورد توجه سیاستگذاران و قانونگذاران سازمان‌های ورزشی باشد.

قابل ذکر است، کمیت و کیفیت قوانین و مقررات در بسیاری از مطالعات از جمله ماسن(۲۰۰۶) و ماینینگ (۲۰۰۵)، که در سازمان‌های ورزشی انجام شده، به عنوان مهم‌ترین عامل فساد زاد در این سازمان‌ها ذکر شده است علاوه بر مطالعات یاد شده، نتایج تحقیقات هوانگ(۱۹۹۶)، تانزی<sup>۱</sup>(۱۹۹۸)، فرخ سرشت(۱۳۸۳)، گیوریان(۱۳۹۱)، حقیقتیان(۱۳۹۱)، و طالقانی(۱۳۹۲)، با نتایج این یافته، تحقیق همسو است.

در مورد نقش ویژگی‌های فردی کارکنان در بروز فساد اداری می‌توان گفت، درمورد ویژگی‌های فردی با توجه به اینکه احتمال مشاهده شده(۰/۷)، بیشتر از احتمال آزمون یا نسبت آزمون(۰/۶) است، (با سطح اطمینان ۰/۰۰۰۲) فرضیه صفر رد می‌شود. که دلالت بر وجود نقش ویژگی‌های فردی از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان دارد. اگر سازمان را به صورت یک سیستم در نظر بگیریم، این سیستم از خرده سیستم‌هایی تشکیل شده است که یکی از مهم‌ترین آنها سیستم منابع انسانی است. بر همین اساس در مبارزه با پدیده فساد اداری، تمرکز بر روی عواملی که به طور مستقیم به بعد انسانی مربوط می‌شود، مانند ویژگی‌های شخصیتی و فردی کارکنان، می‌تواند تاثیر بیشتری در کاهش یا حذف فساد اداری در سازمان داشته باشد. این ویژگی‌ها شامل مواردی مانند آزمندی، فردگرایی و..... است. وجود روحیه و خصوصیات ورزشی و کار تیمی در کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان عاملی است که آن را از دیگر سازمان‌ها مجزا می‌کند و به نظر می‌رسد این خود عملی برای از بین بردن این ویژگی‌های فساد زا در کارکنان باشد. این یافته با یافته‌های صرفی(۱۳۸۷)، مغایر است. نتایج حاصل از رتبه بندی آزمون فریدمن بیانگر این مطلب است که از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان، عوامل اقتصادی، فرهنگی، ویژگی سازمانی، کمیت و کیفیت قوانین و مقررات و ویژگی فردی کارکنان به ترتیب می‌توانند از جمله عوامل تاثیر گزار بر بروز فساد در ادارات ورزش و امور جوانان باشند که در این میان نقش عامل اقتصادی بسیار پررنگ تر به نظر می‌رسد. همچنین، بررسی نتایج تک تک مولفه‌های پیدایش فساد اداری با استفاده از آزمون فریدمن، نشان می‌دهد که از میان ۱۸ سوال مختص به عوامل موثر بر پیدایش فساد اداری در بین کارمندان ادارات ورزش و امور جوانان اداره کل استان کردستان، مولفه‌هایی چون عدم تناسب میان رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان(رتبه ۱۶/۱۴۳)؛ فقدان مزایای جنبی برای کارکنان(۱۵/۱۹)؛ احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در مقایسه با سایر اقشار جامعه(۱۴/۱۶) و درجه خویشتاوند سالاری(رتبه ۱۳/۵۹)، بیشترین تاثیر را بر بروز و شیوع فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان داشته و سایر مولفه‌ها در رتبه‌های پایین تری قرار گرفته‌اند. پژوهش‌های مورمان و مک کلوی(۲۰۰۷)، مان(۲۰۰۶)، ماینینگ(۲۰۰۵) و ویگلر(۲۰۰۷) به نقش برخی از روش‌های کنترل فساد در ورزش از جمله برقراری سیستم‌های مالی کارآمد و تدوین مقررات و قوانین جدید، اشاره می‌کنند. این یافته همچنین با نتایج صرفی(۱۳۸۷)، در سازمان تربیت بدنی همسواست. نکته قابل توجه این است که در بخش روش‌های کنترل نیز افزایش حقوق کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان به عنوان یکی از روش‌های کنترل یاد شده، اولین رتبه را به خود اختصاص داده است. با توجه به این مطلب که در قسمت عوامل موثر بر بروز فساد، وضعیت اقتصادی به عنوان مهم‌ترین عامل معرفی شد، کاملاً منطقی به نظر می‌رسد. بهترین راه پیشگیری از بروز فساد اداری در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان می‌تواند توجه بیشتر به حقوق و مزایای کارکنان باشد. این یافته با نتایج مطالعات ریچکهم و ودر(۱۹۹۷)؛ ساهای وهاکو(۱۹۹۶)، فرخ سرشت(۱۳۸۳)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد(۱۳۸۰)، رفیع پور(۱۳۸۴)، گیوریان(۱۳۹۱)، حقیقتیان(۱۳۹۱)، و طالقانی(۱۳۹۲) که سطح درآمد را موثرترین عامل در فساد کارمندان دولت می‌دانند همخوانی دارد. از سویی دیگر مدیران سازمان‌های ورزشی باید توجه داشته باشند که ایجاد یک نهاد مستقل در مبارزه با فساد و تدوین قوانین و مقررات کارآمد و همچنین جبران خدمات مناسب کارکنان دولتی، از عوامل مهم

<sup>۱</sup> - Tanzi

کاهش فساد در ادارات دولتی است، کما اینکه اگر فاصله بین دستمزد های بخش خصوصی و دولتی کم باشد، تا حد زیادی از بروز فساد سازمان های دولتی جلوگیری کند.

به طور خلاصه، نتایج این تحقیق از یک طرف موجب شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد اداری گردید و از طرف دیگر، میزان اهمیت هر یک از روش های کنترل فساد اداری را از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان ارزیابی کرد. مضمون اصلی تحقیق حاضر برای مدیران و مقامات نظام ورزشی کشور این است که به دلایل فرهنگی، اجتماعی، شخصی و ..... نمی توان از افرادی که مرتکب فساد شده اند دلایل ارتکاب فساد را جویا شد اما با نظر سنجی از افراد و آگاهی از عوامل موثر بر فساد در سازمان های ورزشی، می توان پیش از حادثه، در صدد پیشگیری برآمد و راهکارهایی برای زدودن زمینه های فساد اداری از سازمان های ورزشی تدوین کرد. در ادامه **پیشنهاد** می شود پژوهشگران به بررسی آثار فساد اداری بر سطح اعتماد عمومی به دولت، سازو کار تقویت نظارت های غیر رسمی بر دستگاه های اجرایی (به ویژه از سوی احزاب و سازمان های مردم - نهاد) و همچنین راهبردهای فرهنگی و بلند مدت برای پیشگیری از فساد(به ویژه در حوزه دانش آموزان و خانواده ها) بپردازند. همچنین، یافته های تحقیق حاضر می تواند مدیران و سیاست گذاران وزارت ورزش و جوانان را در برنامه ریزی جهت کنترل و جلوگیری از بروز و گسترش فساد اداری و ایجاد سازمانی سرشار از سلامت اداری در راستای اعتلای ورزش کشور یاری برساند.

#### تقدیر و تشکر:

در پایان از زحمات مدیران، کارکنان ادارات ورزش و جوانان کلیه شهرستانهای استان کردستان و تمامی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز و دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید مدرس استان کردستان که در امر این پژوهش یاری رسان بنده بودند سپاسگزاری می شود.

#### منابع:

۱. آذر، عادل؛ مومنی، منصور (۱۳۷۸). آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد ۲، تهران، انتشارات سمت.
۲. آقا بخشی، علی (۱۳۶۶). فرهنگ علوم سیاسی، تهران، انتشارات پگاه.
۳. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۶). ارائه یک الگوی نظری برای فساد اداری، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۵، ص ۴.
۴. حبیبی، نادر (۱۳۷۸). فساد اداری، تهران، موسسه فرهنگی انتشارات وثقی.
۵. حقیقتیان، منصور؛ کریمی زاده، سمیه؛ نظری، جواد (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی موثر بر فساد اداری (مورد مطالعه: سازمان های اداری شهر یزد)، مجله جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و سوم، شمار پیاپی ۴۸، شماره چهارم، صص ۱۴۲-۱۲۵.
۶. خداداد حسینی، سید حمید؛ فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش های کنترل آن، مجله مدرس، دوره ۵، شماره ۱، صص ۵۳-۳۸.
۷. ربیعی، علی (۱۳۸۳). زنده باد فساد، جامعه شناسی سیاسی فساد در دولت های جهان سوم، چاپ سوم، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صص ۱۳۲-۱۸.

۸. رسولی، رضا؛ شهبایی بهنام(۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳ پاییز وزمستان، صص ۳۴-۱۹.
۹. رفیع پور، فرامرز(۱۳۸۶). "سرطان اجتماعی. فساد"، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۱۰. رهنورد، فرج اله؛ طاهر پور کلانتری، حبیب ا... (۱۳۸۹). شناسایی عوامل موثر بر فساد مالی در بین کارکنان دستگاه های اجرایی، پژوهشنامه علمی-پژوهشی مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۱، نیمه اول، صص ۵۱-۳۱.
۱۱. زاهدی، شمس السادات (۱۳۵۸). نگرشی بر فساد و آثار آن، مجله دانش مدیریت، تهران، دانشگاه تهران.
۱۲. زاهدی، شمس السادات؛ محمد نبی، سینا؛ شهیازی، مهدی(۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر کاهش فساد اداری(مطالعه موردی در شهرداری تهران)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره ۲۰، پاییز وزمستان، صص ۵۵-۲۹.
۱۳. سازمان بازرسی کل کشور(۱۳۷۹). کج روی های اداری و مالی در دستگاه های مشمول بازرسی.
۱۴. گلد تورپ، جی. ای (۱۳۷۰). جامعه شناسی کشور های جهان سوم، جواد ظهوریان، آستان قدس رضوی.
۱۵. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور(۱۳۸۰). برنامه مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
۱۶. شکراللهی، مسعود(۱۳۷۸). ظرفیت سازی برای سلامت نظام اداری، همایش نظام اداری و توسعه، سازمان امور استخدامی، تهران، ۱۷ و ۱۸ مردادماه.
۱۷. صفری، حمید رضا(۱۳۸۷). مطالعه عوامل موثر بر بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۱۸. صفری جعفرلو، حمید رضا(۱۳۸۸). تعیین عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش های کنترل آن در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۵، زمستان، صص ۹۴-۸۱.
۱۹. طالقانی، غلامرضا
۲۰. طباطبایی، زهرا؛ غفاری، علی(۱۳۹۳). بررسی عوامل فردی و سازمانی موثر بر فساد اداری در شعب بانک سپه قم، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲، تابستان، صص ۲۵۳-۲۳۵.
۲۱. گیوریان، حسن(۱۳۹۱). نقش رسانه های جمعی در کنترل فساد اداری، مجله مطالعات رسانه ای، سال هفتم، شماره هفدهم، تابستان، صص ۱۴۰-۱۳۳.
۲۲. عباس زادگان، سید محمد(۱۳۸۳). فساد اداری، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۲۳. عزیزاده ثانی، محسن؛ فانی، علی اصغر(۱۳۸۶). تاثیر فساد اداری بر توسعه انسانی جوامع، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره های ۱ و ۲، بهار و تابستان، صص ۲۴-۱۷.
۲۴. فرج پور، مجید(۱۳۸۳). فقر، فساد، تبعیض؛ موانع توسعه در ایران، تهران، انتشارات موسسه فرهنگی رسا.
۲۵. فرخ سرشت، بهزاد(۱۳۸۳). عوامل موثر در بروز فساد اداری و نقش آن در جلوگیری از توسعه ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۶۰.
۲۶. فرهادی نژاد، محسن؛ لگزبان، محمد(۱۳۹۰). پیمایش طولی در زمینه علل فساد اداری و روش های کنترل آن(۱۳۸۸-۱۳۷۸). مجله چشم انداز مدیریت، شماره ۸، زمستان، صص ۶۰-۴۵.
۲۷. نجاری، رضا(۱۳۷۸). علل تخلفات اداری و چگونگی پیشگیری از آنها، همایش نظام اداری و توسعه، سازمان امور استخدامی، تهران، ۱۷ و ۱۸ مردادماه.

۲۸. نجفی کلوری، مقصود و همکاران (۱۳۹۱). عوامل موثر بر بروز فساد در سازمان های ورزشی (مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران)، مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، صص ۱۲۲-۱۰۹.
۲۹. مهرگان، نادر؛ محسنی، الهه (۱۳۹۱). بررسی رابطه علی بین فقر و فساد در کشورهای در حال توسعه، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال دوازدهم، شماره ۴۶، صص ۵۵-۲۹.

30. Andvig, J.C et.al (2000). "Research on Corruption", Michelson Institute and Norwegian Institute of International Affairs.
31. Baldson, E & Fong, L., & Thayer, M. (2007). "Corruption in college Basketball? Evidence of Tanking in postseason conference tournaments". *Journal of Sports Economics, Vol. 8, No. 1; PP:19-38.*
32. Bengston, H. (1971). "The Olympic Games in antiquity" Zurich: Laden.
33. Brewer, Gene A., Choi, Y. and Walker, Richard M. (2007). "Accountability, Corruption and Government effectiveness in Asia: An Exploration Of World Bank Governance Indicator", *International Public Management Review* 8 (2): 200-219.
34. Cheung, Steven W. S. ((A Sinmplistic General Equilibrium Theory of Corruption contemporary)), *Economic Policy* VOL . 3.
35. Chronicle, T (2002). "Corruption Plagues Academe Around the World", *The Chronicle of Higher Education*.
36. Carvajal, R (1999). "Large Scale Corruption: Definitions", *Causes and Cures, Systemic Practice and Action Research*, 12 (4): 335-53.
37. Condon, P. (2001). "Report on corruption in international cricket". Retrieved January 7, 2004, from <http://www.rediff.com/cricket/2001/may/23paul.htm>.
38. Graf, J. (2006). "Transparency International Corruption Perceptions Index 2006". Retrieved Jan 7, 2007. from <http://www.transparency.com>.
39. Hallack, J & Poisson, M. (2007). "Corrupt Schools, Corrupt Universities", *International Institute for Educational Planning*, in UNESCO .
40. Heidenheimer, A. (1970). *Political Corruption*, Basingstoke, Holt, Rinehart and Winston.
41. Hwang, K. (1996). "administrative corruption in the republic of Korea" university of southern californium doctor of philosophy. Faculty public administrative, NO 3, PP: 55-65.
42. Jones, P, *combating fraud corruption in the public Sector*, chapman & Hall, 1993.
43. Kaufmann, D, (( Corruption)), Foreign, NO. 107, Summer 1997. [www.sokhango.net/index.php/ازسایتبرگرفته](http://www.sokhango.net/index.php/ازسایتبرگرفته)
44. Kaufmann, Daniel and Vicente, Pedro C. (2005). "Legal Corruption" <http://www.worldbank.org/wbi/governance/pubs/legalcorporatecorruption.html>.
45. Maennig, W. (2005). "Corruption in International sports and sport management: Forms, tendencies, extent and countermeasures". *European Sports Management Quarterly, Vol. 5, No. 2, PP:187-200*.
46. Mason, D. Stibault, B. Misener, L. (2006). "An agency theory perspective on corruption in sport: The case of the international Olympic Committee". *Journal of Sport Management, No. 20, PP:52-73*.
47. Mauro, P, *Corruption, Finance & Development*, 1998.
48. McKelvey, S., & Moorman, A. (2007). "Bush-Whacked: a legal analysis of the unauthorized use of sport organization intellectual property in political campaign advertising". *Journal of Sport Management, No. 21, PP:79-82*.

49. McCusker, R. (2006). "Review of anti-corruption strategies", *Technical and Background Paper 23* Australian Institute of Criminology .
50. Numerato, Dino. (2009). "The media and sports corruption : An outline of sociological understanding". *International Journal of sport Communication*, 2; PP:261-273.
51. Nye, J (1967). "Corruption and Political Development: a Cost-Benefit Analysis", *American Political Science Review*, 61(2), pp. 417-427.
52. Rijckeghem, V. Weder, B. (1997). "Corruption and the Rate of Temptation: Do Low Wages in the Civil Service Cause Corruption?" IMF Working, PP: 97-103(Washington: International Monetary Fund).
53. Scott, j, comparative political Corruption, Prentice – Hall, 1972.
54. Scott, J (2003). *Comparative Political Corruption*, Prentice Hall Inc.
55. Shah, A. (2006). "Corruption and decentralized public governance", *Policy research working paper series*, 3824. Washington DC: World Bank.
56. Tanzi, V. (1998). "Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures". IMF Staff Papers, NO 45, PP: 559\_564.
57. Waite, D and Allen, D (2003). "Corruption and Abuse of Power in Educational Administration", *the Urban Review*, 35(4), pp. 281-296.