

Presenting a Qualitative Model of Combating Administrative Corruption in Youth and Sports Ministry

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Worya Karimi^{1*}
Mir Hassan Seyed Ameri²
Mahdi Bashiri³

How to cite this article

Worya Karimi, Mir Hassan Seyed Ameri, Mahdi Bashiri, Presenting a Qualitative Model of Combating Administrative Corruption in Youth and Sports Ministry, *Journal of Quran and Medicine*. 2023; 7(5): 329-347.

1. Department of Physical Education, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Ira Department of physical education and sport science, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran (corresponding author).

2. Professor, Department of Sports Management, Urmia University, Urmia, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Sports Sciences, Shahid Madani University of Azerbaijan, Tabriz, Iran.

* Correspondence:

Email: worya_karimi@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was Designe of the Model for Prevention of Administrative corruption in Youth and Sports Ministry based on Grounded Theory. This is a qualitative research and has used the heuristic method. The research strategy of the research is data theory and the data collection was done by "semi-structured" interview technique. The statistical population consists of Specialists and some managers or experts of the Youth and Sports Ministry familiar with administrative corruption, 24 people of whom were selected as the sample, using snowball sampling method, and interviews were done. Data coding was used to analyze the collected information. This Coding process was done in three stages of open coding, axial coding and selective coding, the results of 24 interviews resulted in 202 initial codes, 49 concepts and 6 main categories including Axial phenomenon (Fight against corruption), causal factors, contextual factors, interfering factors and finally strategies and consequences which were presented in the form of a conceptual model.

Causal factors: Includes individual factors (personality factors, mental factors, psychological factors and organizational commitment), organizational factors (organizational justice, transparency and accountability, organizational communication, control and supervision) and job factors (job design, job satisfaction and job commitment).

Contextual factors: including organizational factors (management and leadership, human resource management, information and communication technology and quality of work life) and extra-organizational factors (family environment and educational factors).

Interfering factors: in two macro dimensions (economic factors, social factors, cultural factors, political factors, Informing factors) and micro dimension (organizational structure and processes, organizational climate, organizational culture, legal and legal contexts).

Strategies: including preventive strategies (attention to education, ethical leadership, organizational agility, freedom of the press and media, organizational transparency, identification and detection of vulnerabilities, design of an effective monitoring system, mechanization of the administrative system, creation of databases, formation of welfare committees Use of efficient and effective methods of encouragement, deregulation, depoliticization of the administrative system and reform of organizational structure and processes) and coping strategies (development of supervisory institutions, use of efficient and effective punishment methods, effective legislation). In addition, continuous efforts to control or neutralize the adverse effects of causal, interfering and contextual factors and to optimize them are necessary to combat corruption in the Youth and Sports Ministry.

Consequences: It is expected that the fight against corruption in the Youth and Sports Ministry will lead to the promotion of organizational health, organizational entrepreneurship, organizational productivity, achieving organizational goals, implementing organizational programs and success in carrying out the organizational mission of this ministry.

Therefore, due to the importance of combating corruption, the management of the Youth and Sports Ministry is recommended to use the current research model to develop and implement a charter to combat corruption in the Youth and Sports Ministry.

Keywords: Administrative Corruption, Grounded Theory, Youth and Sports Ministry

ارائه مدل کیفی مبارزه با فساد اداری در وزارت

ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

وریا کریمی*

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی واحد مهاباد دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران (نویسنده مسئول).

میرحسین سیدعامری

استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

مهدی بشیری

استادیار، گروه علوم ورزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تدوین مدل مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان انجام گرفته است. که از نوع تحقیقات کیفی بوده و به لحاظ جهت گیری، توسعه ای و از حیث هدف، اکتشافی است. استراتژی مطالعاتی پژوهش، نظریه داده بنیاد بوده و گردآوری داده‌ها با تکنیک مصاحبه "نیمه ساختاریافته" انجام شده است. جامعه آماری در این پژوهش مشتمل بر متخصصان و برخی از مدیران یا کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور بود که بیشترین دانش و تجربه را در خصوص موضوع تحقیق داشتند؛ با توجه به ماهیت این پژوهش، به منظور انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری گلوله-برفی استفاده و در مجموع از ۲۴ نفر مصاحبه بعمل آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از کدگذاری اطلاعات استفاده شده است. این فرآیند در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گردید. تحلیل داده های بدست آمده از مصاحبه ها منتج به استخراج ۲۰۲ مفهوم، ۴۹ مقوله اصلی در ابعاد شش گانه، شامل پدیده محوری (مبارزه با فساد اداری) عوامل علی، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر و در نهایت راهبردها و پیامدها در قالب مدل پژوهش و به شرح ذیل شد.

عوامل علی: شامل عوامل فردی (عوامل شخصیتی، عوامل ذهنی، عوامل روحی-روانی و تعهد سازمانی)، سازمانی (عدالت سازمانی، شفافیت و پاسخگویی، ارتباطات سازمانی، کنترل و نظارت) و شغلی (طراحی شغل، رضایت شغلی و تعهد شغلی).

عوامل زمینه ای: شامل عوامل سازمانی (مدیریت و رهبری، مدیریت منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و کیفیت زندگی کاری) و عوامل فرا سازمانی (محیط خانوادگی و عوامل تربیتی).

عوامل مداخله گر: در دو بعد کلان (عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی، عوامل آگاهی دهنده) و خرد (ساختار سازمانی و فرآیندها، جوسازمانی، فرهنگ سازمانی، بسترهای حقوقی و قانونی).

راهبردها: شامل راهبردهای پیشگیرانه (توجه به آموزش، رهبری اخلاقی، چابکی سازمانی، آزادی مطبوعات و رسانه ها، شفاف سازی سازمانی، شناسایی و کشف نقاط فسادخیز، طراحی سیستم نظارتی کارآمد، مکانیزه کردن نظام اداری، ایجاد بانکهای اطلاعاتی، تشکیل

کمیته های رفاهی، استفاده از شیوه های تشویق کارا و اثربخش، مقررات زدایی، سیاست زدایی از نظام اداری و اصلاح ساختار و فرآیندهای سازمانی) و راهبردهای مبارزه (توسعه نهادهای نظارتی، استفاده از شیوه های تنبیه و مجازات کارا و اثربخش، وضع قوانین کارآمد). در ضمن تلاش مستمر برای کنترل یا خنثی سازی اثرات سوء عوامل علی، مداخله گر و زمینه ای و مطلوب سازی آنها، جهت مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان ضرورت دارد.

پیامدها: انتظار می رود که مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان منجر به ارتقاء سلامت سازمانی، کارآفرینی سازمانی، بهره وری سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی، اجرایی شدن برنامه های سازمانی و موفقیت در انجام مأموریت سازمانی این وزارتخانه گردد.

لذا با توجه به اهمیت مبارزه با فساد اداری، به مدیریت وزارت ورزش و جوانان توصیه می شود که مدل پژوهش حاضر را در راستای تدوین و اجرای منشور مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان در مورد استفاده قرار دهند.

کلید واژه‌ها: فساد اداری، نظریه داده بنیاد، وزارت ورزش و جوانان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۷

*نویسنده مسئول: worya_karimi@yahoo.com

مقدمه

فساد اداری از جمله موفقه‌هایی است که نه تنها امری ناپسند است، بلکه در ابعاد کلان به عنوان مانعی بر سر راه رشد، پیشرفت و توسعه جوامع به شمار می‌رود (۱). باید اذعان نمود که فساد اداری یکی از بیماریهای مزمن و در واقع کهنه ترین جراحات نظام اداری و همزاد آن تلقی می‌شود؛ و از زمانی که فعالیت های بشر شکل سازمان یافته به خود گرفتند، فساد اداری نیز در تعاملات درونی با محیط از متن سازمان ظهور پیدا کرد (۲).

پس می‌توان اظهار نمود که فساد اداری پدیده‌ای جهانی است و کشورهای مختلف با آن درگیرند. متأسفانه نمودهای فساد اداری در کشور ما ایران نیز دیده می‌شود و این مسأله در تحقیقات مختلف نشان داده شده است (۳).

باید توجه داشت که هرگونه ناهنجاری و فساد در سازمان های خصوصی و دولتی در هر کشور می‌تواند ثبات کشور را با خطر مواجه ساخته و مقبولیت و مشروعیت درونی و بیرونی آن را کاهش داده و از بین ببرد. لذا سازمان های کارآمد و سالم همواره باید تلاش خود را برای حفظ سلامت سازمان و مقابله با هرگونه فساد معطوف دارند و از بروز و ظهور ناهنجاری، انحراف، فساد و تباهی در عرصه فعالیت و سازماندهی خود پیشگیری کنند (۴).

وجود فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و حتی کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم امکان دارد که درگیر فساد شود (۵). فساد، یکی از مهمترین معضلات اجتماعی است که به آرامی و با مطلوبیت تمام وارد یک جامعه می‌شود، همه سطوح آن را فرا می‌گیرد و تارو

اداری امری پیچیده، پنهان و متنوع است و از این رو مبارزه با آن نیز مستلزم تلاشی مستمر، طولانی و اصولی است (۱۲).

درست است که فساد اداری یکی از مصادیق عمده و روشن آسیب‌های نظام اداری است، اما باید گفت که فساد اداری نیز معلول شرایط و عوامل درهم تنیده اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، حقوقی، اداری و بین‌المللی می‌باشد (۸). در حقیقت، فساد (در ابعاد اداری و ابعاد دیگر) مانند عفونتی است که اگر به اندام و پیکر جامعه راه یابد، اعضای آن را یکی پس از دیگری عفونی کرده و از کار می‌اندازد و چه بسا گسترش این عفونت، کل پیکره جامعه را فاسد کند (۱۳). گسترش فساد اداری در یک جامعه باعث ناکارآمدی و ضعف نظام اداری آن کشور و افزایش نارضایتی عمومی می‌شود (۱۴). گرچه نتایج و پیامدهای فساد اداری بنابر نوع سازمان و سطح توسعه یافتگی متفاوت می‌باشد، اما در هر صورت فساد اداری موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق اعتماد مردم به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت پذیری را دشوار می‌سازد. همچنین تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌سازد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری (بویژه سرمایه‌گذاری بخش خصوصی) می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد (۱۵). و از طریق هدایت نامطلوب استعدادهای و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست، زمینه رکود در تمامی ابعاد را فراهم می‌سازد (۲). لذا موضوع آسیب‌شناسی و انحراف‌ها به طور عام و مبحث فساد در حوزه سازمانی و اداری به شکل خاص، از جمله مهمترین دغدغه‌های جوامع انسانی است (۱۶).

فساد اداری از پدیده‌هایی است که متأسفانه نمودهای آن در کشور ما، هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی قابل مشاهده است (۱۷). بنابر تحقیقات بین‌المللی انجام شده نیز، نظام اداری ایران از فساد رنج می‌برد. بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی شفافیت در سال ۲۰۲۱ از وضعیت فساد اداری در کشورهای مختلف، کشورمان در میان ۱۸۰ کشور با کسب ۲۶ در رتبه ۱۵۰ قرار دارد، که جایگاه شایسته‌ای نیست. و با توجه به اینکه سازمانهای ورزشی و حوزه ورزش کشورمان نیز نمی‌توانند از سایر حوزه‌های اداری، اجتماعی و ... منفک باشند، در بررسی فساد اداری کشور، سازمانهای ورزشی را نباید مستثنی قرار داد.

زیرا ورزش و سازمانهای ورزشی نیز به عنوان بخش جدایی ناپذیر جوامع از این آسیب مصون نبوده‌اند، به طوریکه بروکس و همکاران در تحقیق خود اعلام نمودند که فساد در ورزش در سراسر دنیا وجود دارد (۱۶) و فساد در ورزش موضوع تازه‌ای نیست و اولین

بود یک نظام اجتماعی را متلاشی می‌کند. در پی آن، نظام سیاسی، اطلاعاتی، اداری و بقیه بخش‌های کشور را نیز فلج می‌کند (۶). از این موارد، نظام اداری مهمترین نظام اساسی هر کشوری است (۷)، و فساد اداری یکی از مصادیق عمده و روشن آسیب‌های نظام اداری است (۸). با توجه به اینکه فساد اداری به عنوان پدیده‌های عام و جهانی در تمام ابعاد زندگی انسان نفوذ کرده است و هر روز به شکلهای متنوعی خود را بر ما تحمیل می‌کند (۹) نباید به آن بی‌اعتنا بود. زیرا فساد اداری نه تنها امری ناپسند می‌باشد، بلکه در ابعاد کلان آن به عنوان مانعی بر سر راه پیشرفت جوامع به شمار می‌رود (۱). مفهوم فساد اداری به مفهوم علمی آن در سال ۱۹۶۰ ظهور پیدا کرد (۱۰).

در جوامع گوناگون، بر حسب نگرش‌ها و برداشت‌ها، تعاریف گوناگونی از فساد به عمل آمده است. ریشه فساد فعل لاتین "rumpere" به معنای "شکستن" است. بنابراین در فساد چیزی می‌شکند یا نقض می‌شود. این چیز ممکن است رفتار اخلاقی یا شیوه قانونی یا غالباً مقررات اداری باشد. همچنین فساد اداری به تمام شکل‌های گوناگون انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل تعمیم است (۲).

بانک جهانی و سازمان بین‌المللی شفافیت فساد اداری را سوء استفاده از اختیارات دولتی یا قدرت عمومی برای کسب منافع شخصی یا خصوصی می‌دانند (۱۱). در فرهنگ وبستر فساد اداری به عنوان رفتار نادرست یا غیر قانونی به ویژه از سوی افراد دارای قدرت تعریف شده است (۵). همچنین فرهنگ لغت آموزشی پیشرفته آکسفورد، فساد اداری را به دو صورت تعریف می‌کند؛ فساد عبارت است از رفتار غیرصادقانه یا غیر قانونی افراد، خصوصاً افراد حاضر در رأس قدرت. و یا اعمال یا رفتارهایی که باعث می‌شود افراد از استانداردهای اخلاقی به غیراخلاقی تغییر رفتار دهند.

ویتو تانزی تعریفی متفاوت از فساد اداری ارائه داده است و آن را در چارچوب فرایند تصمیم‌گیری کارکنان و سیاست‌گذاران تبیین می‌کند. او معتقد است که یک مسئول یا کارگزار دولتی، هنگامی مرتکب فساد اداری شده است که در اتخاذ تصمیم‌های اداری، تحت تأثیر منافع شخصی و یا روابط و علایق خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد. اگر این تعریف از فساد را بپذیریم، باید بگوییم این نوع از فساد در ارتباط با کشورهای در حال توسعه، بیشتر از کشورهای صنعتی مصداق دارد؛ زیرا در کشورهای در حال توسعه، روابط اجتماعی خانوادگی اهمیت بسیار بالایی دارد و هر فرد وظیفه خود می‌داند تا حد امکان به خویشاوندان و نزدیکان خود کمک کند. علاوه بر آن، هر فرد نیز برای رسیدن به مقاصد شخصی و رفع مشکلات خود، در وهله نخست متکی به حمایت‌ها و مساعدت‌های اقوام و آشنایان خویش است (۱).

شایان ذکر است که در عصر حاضر، سازمان‌ها به مراتب پیچیده‌تر از گذشته گردیده و در نتیجه اداره سازمان‌ها دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی، پدیده فساد اداری است. فساد

نموده‌اند دارای تناقض می‌باشد. به عنوان مثال صفری جعفرلو و همکاران، ۱۳۸۸ و گودرزی و همکاران، ۱۳۹۰ عوامل اقتصادی را به عنوان عامل اصلی در بروز گسترش فساد اداری در سازمان تربیت بدنی معرفی کرده‌اند. در صورتی که زارع و همکاران، ۱۳۹۵ از عوامل سازمانی به عنوان عامل اصلی در بروز فساد اداری نام می‌برند. و یا نجفی کلوری و همکاران، ۱۳۹۱ بیان نمودند که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز فساد اداری دارند.

در بین سازمان‌های ورزشی ایران، با توجه به جایگاه وزارت ورزش و جوانان به عنوان عالی‌ترین مرجع رسیدگی کننده به مسائل ورزش (همگانی و قهرمانی) و جوانان در کشور چه از بعد سخت افزاری و چه از بعد نرم افزاری و تأثیر غیرقابل انکار آن بر دیگر سازمان‌های ورزشی (فدراسیون‌ها، کمیته ملی المپیک، باشگاه‌ها و...) کشور، بسیار حائز اهمیت است که به فساد اداری رنج نبرده و از سلامت اداری برخوردار باشد تا از آثار و پیامدهای نامطلوب فساد اداری مصون بوده و بتواند در انجام مأموریت و دستیابی به اهداف سازمانی موفق باشد. اما نظر به تنوع وظایف، وسعت و گستردگی، تعداد کثیر متقاضیان دریافت خدمات (از هر دامنه سنی، جنسی و...)، کمبود منابع و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری متقابل با سایر حوزه‌های جامعه (سلامت، فرهنگ، اقتصاد، سیاست و...)، باید اذعان نمود که کار وزارت ورزش و جوانان بسیار پیچیده است. و همانطور که قبلاً اشاره شد، یکی از تبعات این پیچیدگی، پدیده فساد اداری است، و مدیریت سازمان نیز باید پیشگیری از فساد اداری را مد نظر قرار دهند.

زیرا در ارتباط با فساد اداری در سازمان، صاحب نظران به رویکردهایی معتقدند که بیشتر به پیشگیری از وقوع فساد اداری می‌پردازند تا اینکه از طریق مجازات افراد خاطی با چنین پدیده گسترده‌ای مبارزه کنند (۲۱). و در این راستا باید عوامل مرتبط با این پدیده را شناسایی کنیم، تا از این راه بتوانیم علاوه بر شناخت ساختاری از فساد در سازمان خود، موارد و مصادیق فساد و نحوه مبارزه با آن را دریابیم (۲۲).

لذا نظر به اهمیت ارتقای سلامت سازمانی و مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان کشور، به منظور جلوگیری از تأثیر پیامدهای نامطلوب فساد اداری، همچنین ایجاد بسترهای مناسب کارآیی، اثربخشی و موفقیت در انجام مأموریت و دستیابی به اهداف این وزارتخانه؛ پژوهش حاضر در پی آن است که در راستای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان کشور جواب سوالات ذیل را بیابد؛ تعریفی عملیاتی پدیده محوری (مبارزه با فساد اداری) چیست؟ عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر در ارتباط با بروز فساد اداری و راهبردها و پیامدهای مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان کشور کدامند؟ و هدف غایی این است که مشخص گردد؛ مدل مناسب به منظور مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان کشور چیست؟

موارد ثبت شده فساد در ورزش (فساد در مدیریت ورزش و برگزارکنندگان مسابقات ورزشی) به اولین دوره‌های المپیک برمی‌گردد (۱۸). این در حالی است که سازمان‌های ورزشی و ورزش باید با سجایای اخلاقی، اصول جوانمردی، گذشت و ایثار همراه باشد و تمامی مدیران سازمان‌های ورزشی، ورزشکاران، تماشاگران، مربیان ورزشی باید اصول و معیارهای اخلاقی را رعایت کنند. اما در عمل چنین نیست و ناهنجاری‌های رفتاری، تبانی، قانون‌شکنی، پرخاشگری و تقلب در محیط‌ها و سازمان‌های ورزشی روز به روز در حال افزایش است (۱۹).

و با مرور فسادهای به ثبت رسیده در ورزش، روند رو به رشد فساد اداری (به ویژه در سالهای اخیر) در سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی قابل مشاهده است (۲۰)، و این امر می‌تواند به عنوان مانعی بزرگ، کارایی و اثربخشی سازمانی را تحت تأثیر قرار داده (۵) و سازمان‌ها را از دستیابی به اهداف و انجام مأموریت خود باز خواهد داشت. در نتیجه مبارزه با فساد اداری و کنترل آن را در سازمان‌های ورزشی و ورزش به ضرورتی اساسی و غیرقابل اغماض تبدیل نموده، تا بتوان از تشدید آسیب‌ها و پیامدهای نامطلوب فساد اداری در سازمان‌های ورزشی و تأثیر آن بر جامعه جلوگیری کرد.

بدیهی است در صورتی که از گسترش فساد اداری در سازمان‌های ورزشی جلوگیری نشود، عواقب نامطلوبی در پی خواهد داشت، که از آن جمله می‌توان به سلطه سرمایه داری در ورزش، نقض فلسفه ورزش یعنی رقابت سالم و جوانمردانه، لطمه به شهرت و آوازه سازمان‌های ورزشی، رشته‌های ورزشی و افراد درگیر در ورزش، نقض شایسته سالاری و کاهش انگیزه کارکنان سازمان‌های ورزشی و ورزشکاران نوپا، از دست رفتن هواداران، تماشاگران و بینندگان تلویزیونی و در نتیجه از دست رفتن حمایت حامیان مالی و ... اشاره کرد (۱۸). از طرف دیگر، هرکجا فساد ریشه بدواند، روز به روز بیشتر شده، مقابله با آن دشوارتر می‌شود و ریشه‌های آن هر روز عمیق‌تر در بطن جامعه نفوذ می‌کند. بنابراین مقابله با فساد اداری در تمامی سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های ورزشی ضرورتی اساسی و اجتناب ناپذیر است (۲). و ضرورت نشان می‌دهد که باید برای مهار و کنترل فساد اداری و ارتقای سلامت اداری به طور سازمان‌یافته تلاش کنیم، از این رو کار پژوهشی مقدم بر تمام امور است (۱۷).

لازم به ذکر است؛ پژوهش‌هایی که در ارتباط با فساد اداری در سازمان‌های ورزشی کشور انجام شده است محدود و انگشت شمار می‌باشند. در ضمن هیچ کدام از تحقیقات فوق‌الذکر تعریفی عملیاتی از فساد اداری در سازمان‌های ورزشی ایران ارائه نکرده و مصادیق فساد اداری در این سازمان‌ها را مشخص ننموده‌اند. همچنین هیچ کدام عوامل موثر در بروز فساد اداری را به طور جامع مورد مطالعه قرار نداده و مدلی برای مقابله با فساد اداری طراحی نکرده‌اند، بلکه موارد محدودی را به عنوان راهکارهای مقابله با فساد اداری به صورت مجرد ارائه نموده‌اند. در ضمن نتایج و یافته‌هایی که گزارش

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کیفی بوده و از نظر جهت گیری، توسعه ای و به لحاظ هدف، اکتشافی است. و به دنبال آن بود که به طراحی مدل مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان، با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد بپردازد. رویکرد نظریه داده بنیاد یک نوع روش پژوهش کیفی است که به طور استقرایی یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای درباره پدیده مورد مطالعه ایجاد کند (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸) که در تحقیق حاضر از روش استراوس و کوربین بهره گرفته شد.

مشارکت کنندگان در این پژوهش مشتمل بر متخصصان و برخی از مدیران یا کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور بود که بیشترین اطلاع و تجربه را در خصوص موضوع تحقیق داشته باشند؛ با توجه به ماهیت مطالعه، جهت انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. در ابتدا به یکی از متخصصان در زمینه فساد اداری مراجعه و مصاحبه انجام شد. در پایان مصاحبه از وی خواسته شد تا فردی دیگر را که در زمینه فساد اداری متخصص باشد را به محقق معرفی نماید. این کار تا زمانی ادامه یافت که با تمام افراد معرفی شده از سوی خبرگان و رسیدن به اشباع نظری، با ۲۲ نفر مصاحبه انجام و به اشباع رسید، که به جهت اطمینان خاطر کامل از اشباع نظری اطلاعات، از ۲ نفر دیگر نیز مصاحبه بعمل آمد و با توجه به بدست آمدن مطالب تکراری، انجام مصاحبه‌ها پایان یافت. لذا در مجموع با ۲۴ نفر از افرادی که در زمینه فساد اداری اطلاعات مفیدی داشتند مصاحبه انجام شد.

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش مصاحبه نیمه ساختار یافته و عمیق، در راستای دستیابی به اهداف تحقیق بوده است. مصاحبه با یک سؤال وسیع و کلی درباره طراحی و تدوین مدلی برای مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان شروع شده و سپس سؤال‌های اکتشافی برای تشویق شرکت کنند و دستیابی به اطلاعات عمیق‌تر پرسیده شد. مدت مصاحبه‌ها برای هر بار، بین ۲۰-۶۰ دقیقه و در یک جلسه بود و به منظور همکاری بیشتر از شرکت کنندگان درخواست می‌شد تا زمان و مکان و نحوه مصاحبه را به دلخواه خود تعیین کنند. مصاحبه‌ها تا دستیابی به داده‌های عمیق ادامه می‌یافت.

با توجه به ماهیت تحقیق حاضر، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده به جای روش‌های آماری از کدگذاری اطلاعات استفاده شده است. که این کد گذاری در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گردید.

در این راستا و با اجازه‌ی مشارکت کنندگان مصاحبه‌ها ضبط شده و بلافاصله بعد از اتمام مصاحبه، پس از گوش دادن چندین باره متن مصاحبه پیاده و تحلیل می‌گردید. ابتدا اطلاعات مکتوب مربوط به

مصاحبه‌ها چندین مرتبه خوانده می‌شد تا محتوای کلی آن درک شود. این کار همراه با گوش دادن به بخش‌هایی از اطلاعات ضبط شده انجام می‌شد (مروری بر تمام اطلاعات)، در مرحله بعد عبارات، جملات یا پاراگراف‌هایی که مربوط به سؤال‌های پرسیده شده در مصاحبه‌ها بودند، جدا شده و در فایل‌های جداگانه‌ای نگهداری می‌شدند. این کار به این دلیل انجام شد که اطلاعاتی که از اهمیت کمتری برخوردارند، از دست نروند، زیرا ممکن بود در مراحل بعدی اهمیت آن‌ها مشخص شود (بیرون کشیدن جملات مهم)، پس از آن برای هر جمله مهم، یک توصیف کوتاه از معنی پنهان در آن نوشته می‌شد. این فرایند توسط سه نفر به صورت جداگانه و با هم انجام شد و سپس معانی بیرون کشیده از جملات با هم ترکیب شدند تا یک معنی مشترک حاصل شد (ایجاد معانی فرموله شده) در مرحله‌ی بعد، عبارات و جملات کوتاهی از معانی فرموله شده، توسط هر یک از نفراتی که مرحله چهارم را انجام داده بودند، به طور جداگانه در دسته‌ها ایجاد شده و پس از آن به بحث گذاشته می‌شد. تکرار مضامین، یکی از شاخص‌های اعتبار است. برای تعیین اعتبار داده‌ها در این مرحله، یک نفر از افراد ذی‌صلاح مضامین به دست آمده را با اطلاعات تطبیق می‌داد (قرار دادن معانی فرموله شده در داخل دسته‌ها و شکل دادن مضامین تم‌ها) در درون دسته‌های مختلف). پس از آن مفاهیم کلیدی اطلاعات که با اتفاق نظر همکاران انتخاب شده بودند، به صورت خلاصه‌ای روایت‌وار نوشته شد. توصیف روایتی، به منظور بیان یافته‌ها در قالب جملات بدون ابهام و به صورت خلاصه است. این خلاصه توسط پژوهشگر نوشته شد و سپس، همکاران پژوهش به اتفاق پژوهشگر آن‌ها را تصحیح کردند (ایجاد یک توصیف روایتی مختصر).

به منظور بررسی روایتی، مدل پارادایمی کامل شده با داده‌ها و مدل‌های قبلی مقایسه و وجوه تغییر آن در مفاهیم و مقوله‌ها روشن و دوباره تنظیم شد. همچنین بر اساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر^۵ (۲۰۰۰) برای حصول اطمینان از روایتی پژوهش؛ تطبیق توسط اعضا، بررسی همکاران و مشارکتی بودن پژوهش لحاظ گردید.

یافته‌ها

به منظور ارائه مدل، مفاهیم مربوط به فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان شناسایی و سپس کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت. طی فرآیند تحلیل ۲۰۲ کد باز، با در نظر گرفتن همپوشانی‌ها استخراج شدند. و سپس بر مبنای کدهای باز بدست آمده تعداد ۴۹ کد محوری انتخاب و مشخص گردید. در جدول شماره (۱) نتایج حاصل از کدگذاری باز و محوری نمایش داده شده است.

4 Selective Coding

5. Creswell & Miller

1 Strauss & Corbin

2 Open Coding

3 Axial Coding

جدول ۱. کدگذاری باز و محوری

مقوله‌ها	ویژگی‌های استخراج شده از گزاره‌های کلامی (مفاهیم)
عوامل اقتصادی	وضعیت نامطلوب اقتصادی جامعه
	بی عدالتی اقتصادی و توزیع نامتوازن ثروت در جامعه
	وجود فاصله طبقاتی
	عدم تناسب سطح زندگی با موقعیت اجتماعی
عوامل اجتماعی	عدم تناسب نرخ تورم با رشد حقوق
	عدم پایبندی به رعایت موازین اجتماعی
	پایین بودن سطح دانش اجتماعی
	رشد روحیات مبتنی بر مصرف گرایی و رفاه زندگی
عوامل فرهنگی	عدم حساسیت اجتماعی به فساد
	عادی شدن قانون گریزی در جامعه
	همرنگ جماعت شدن
	عدم پاسخگویی اجتماعی
عوامل سیاسی	فقر فرهنگی
	عدم پایبندی به موازین اخلاقی
	از بین رفتن قبح فساد
	گسترش فرهنگ چشم و هم چشمی
عوامل آگاهی دهنده	غلبه ارزشهای مادی بر ارزشهای معنوی
	دگرپرسی ارزشی فساد
	ضعیف شدن فرهنگ کار و عادی شدن کم کاری
	خویشاوند سالاری
محیط خانوادگی	سیاست زدگی نظام اداری
	فساد مدیران سطوح بالا
	تاثیر کانون های قدرت در انتصاب های سازمانی
	ملاحظه گری سیاسی
عوامل شخصیتی	فشار گروه های دارای نفوذ در داخل و خارج سازمان
	آسان گیری و چشم پوشی از فساد به خاطر مصالح سیاسی
	عدم آزادی مطبوعات و رسانه های ارتباط جمعی
	پایین بودن سطح آگاهی عمومی
عوامل شخصیتی	عدم آشنایی با قوانین و مقررات
	عدم آموزش عمومی مناسب در زمینه آشنایی با ابعاد و پیامدهای پدیده فساد اداری
	ضعف تربیت خانوادگی
	ضعف خانواده ها در پرورش فرزندان درستکار و ضد فساد
عوامل شخصیتی	عدم حمایت اعضای خانواده
	نداشتن وجدان کاری و وظیفه شناسی
	برخورداری از روحیه فردگرایی و درون گرایی
	حریص بودن و زیاده خواهی
عوامل شخصیتی	نداشتن ثبات عاطفی
	نداشتن صداقت
عوامل شخصیتی	قدرت طلبی و شهرت طلبی

ادراک نامناسب از روندهای سازمانی فساد	
نگرش منفی	
فساد به گمان احقاق حق	عوامل ذهنی
عدم اطمینان از تأمین اقتصادی در آینده	
بی اعتمادی به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارت	
انگیزه های نامناسب فردی	
عدم ثبات روحی روانی	
درجه ریسک پذیری	
عدم مسئولیت پذیری	عوامل روحی- روانی
عجول بودن (ره صد ساله را یک شبه پیمودن)	
ترجیح منافع فردی	
علاقه نداشتن به کار	
ضعف نظام تعلیم و تربیت	عوامل تربیتی
ضعف اعتقادات و آموزش مذهبی	
پیچیدگی ساختاری	
عدم شفافیت رویه های کاری	
عدم وجود مکانیسم کارآمد در قراردادهای سازمانی	ساختار سازمانی و فرآیندها
بروکراسی غیرضروری اداری	
میزان تمرکز	
میزان رسمیت	
عدم استفاده از مدیران متخصص، متعهد و توانمند	
شیوه ناکارآمد انتخاب و انتصاب مدیران	
عدم آشنایی مدیران با اصول پیشگیری از فساد	مدیریت و رهبری
عدم مشارکت کارکنان در تصمیم گیری	
سبکهای مدیران	
حمایت مدیر از کارکنان	
ضعف سیستم جذب، آموزش و نگهداری نیروی انسانی متخصص	
تراکم نیروی انسانی مازاد	
عدم تطابق شغل و شاغل	
سیستم پاداش و تنبیه ناکارآمد	
بی ثباتی و نبود امنیت شغلی	مدیریت منابع انسانی
شایسته سالاری	
برون سپاری خدمات به عنوان یکی از کانونهای بروز فساد	
عدم وجود تسهیلات و مزایای جنبی برای کارکنان	
رضایت از نوع کار	
رضایت از محیط کار	
رضایت از همکاران	رضایت شغلی
رضایت از مدیر	
رضایت از حقوق و مزایا	
چرخش شغلی	
غنی سازی شغل	طراحی شغل

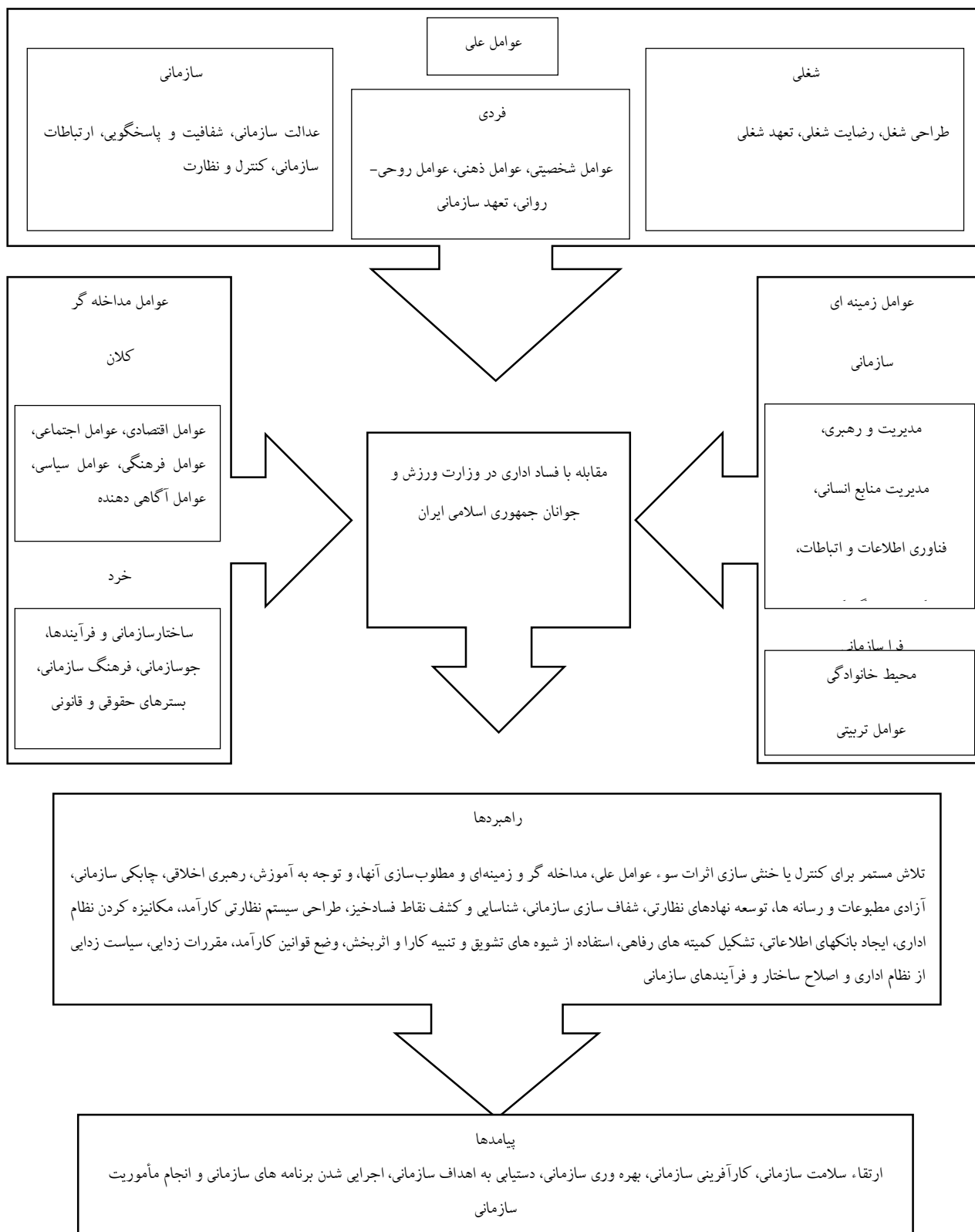
عدم وجود عدالت توزیعی	عدالت سازمانی
عدم وجود عدالت رویه ای	
عدم وجود عدالت مراوده ای	
تبعیض درون سازمانی	فناوری اطلاعات و ارتباطات
عدم کارایی و استفاده مناسب از اتوماسیون اداری	
عدم استفاده از بانک یکپارچه اطلاعاتی در سازمان	
توسعه نیافتگی سیستم های نرم افزاری و فناوری های اطلاعات و ارتباطات	شفافیت و پاسخگویی
عدم شفافیت	
نامناسب بودن سیستم طبقه بندی اسناد و اطلاعات اداری	
عدم پاسخگویی	ارتباطات سازمانی
شبکه های ارتباط غیر رسمی در سازمان	
ارتباطات شبکه ای و روابط زنجیره ای	
پارتنری بازی	کنترل و نظارت
ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد	
ضعف و یا عدم وجود مکانیسم های کنترل و نظارت	
ضعف نظارت بر اجرای درست قوانین	کیفیت زندگی کاری
گسترده گی حیطه نظارت	
فساد دستگاه نظارتی	
عدم تأمین فرصت رشد	جو سازمانی
عدم قانون گرایی در سازمان	
مطلوبیت فضای زندگی کاری	
جو سازمانی نامناسب	فرهنگ سازمانی
جو بسته در مقابل جو باز	
جو غیر متعهدانه د مقابل جو متعهدانه	
دامن زدن محیط سازمان به مشکلات و کمبودها	تعهد سازمانی
ابهام	
روزمرگی	
عدم توجه به سلامت سازمانی	تعهد شغلی
عدم توجه به تیم و تیم سازی در زمینه برنامه ریزی و انجام امور سازمانی	
عدم توجه به تعهد سازمانی	
فرد گرایی در مقابل جمع گرایی	بسترهای حقوقی - قانونی
عدم وجود تعهد عاطفی	
عدم وجود تعهد مستمر	
عدم وجود تعهد هنجاری	بسترهای حقوقی - قانونی
عدم پابندی به ارزشهای کار	
نداشتن وابستگی حرفه ای	
عدم بازدارندگی و ضعف قوانین و مقررات	بسترهای حقوقی - قانونی
بیچیدگی قوانین و مقررات	
سوء استفاده از کاربرد و تفسیر قوانین	
عدم تناسب مجازات فساد با جرم	بسترهای حقوقی - قانونی
عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات	

عدم ضمانت اجرایی قوانین	
نقض قوانین و مقررات و ضوابط اداری	
خودداری، کندکاری و یا کوتاهی در انجام وظایف قانونی در قبال ارباب رجوع	
دزدی از اموال دولتی و بیت المال	
پارتی بازی	
سوء استفاده از مقام و موقعیت اداری و سازمانی	
استفاده شخصی از وسایل و اموال دولتی	
گزارش مأموریت کاذب، صرف وقت در اداره برای انجام کارهایی به غیر از وظیفه اصلی	
استفاده از امکانات اداری برای پیشبرد اهداف سیاسی توسط مدیران و کارمندان	فساد اداری
فساد در خریده‌ها از بخش خصوصی	
فساد در قراردادهای مزایده و مناقصه	
فساد در صدور مجوز برای فعالیت های باشگاهی و...	
رشوه و اختلاس	
باند بازی، تبارگماری و طایفه گرایی	
فساد در توزیع حقوق و مزایا و فرصت های شغلی بین کارمندان	
فساد استخدامی	
سکوت در مقابل هر کدام از مصادیق فساد	
آموزش و اطلاع رسانی در ارتباط با قوانین و مقررات	
آموزش مدیران	آموزش
آموزش کارکنان	
آموزش و بالا بردن سطح آگاهی های عمومی	
تسهیم قدرت	
انصاف	رهبری اخلاقی
پاسخگویی	
انعطاف پذیری	
سرعت	چابکی
توجه به خصوصی سازی	
آگاهی دهنده	
عامل شفافیت	آزادی مطبوعات و رسانه‌ها
نهاد مستقل مبارزه با فساد اداری در ورزش	
تشکیل فدراسیون دیده بانی فساد در ورزش	
تشکیل انجمن حمایت از گزارشگران فساد	
استفاده از ظرفیت سازمانای نهایی مردم نهاد	نهادهای نظارتی
رهبری مناسب	
وفاداری	
مشارکت و درگیر بودن در سازمان	
روحیه مناسب	
حرکت در مسیر اهداف سازمانی	
توجه به اخلاقیات در سازمان	ارتقاء سلامت سازمانی
ارتباطات سالم و درست	

کاربرد شایسته کلیه منابع سازمانی	
شفاف سازی مقررات و آیین نامه های سازمانی	
شفاف سازی مراحل انجام خدمات	شفاف سازی سازمانی
شفاف سازی و مستند سازی اطلاعات	
اطلاع رسانی	
شناسایی مشاغل حساس	
شناسایی نقاط آسیب پذیر اداری و مالی	شناسایی و کشف نقاط فساد خیز
شناسایی نقاط آسیب پذیر عملیاتی	
بازرسی های دوره ای و موردی	
ایجاد سیستم های نظارتی محسوس و نامحسوس	
انتخاب و انتصاب بازرسان ویژه	سیستم نظارتی کارآمد
کنترل نظام مند مستندات	
تربیت ممیز	
سیستم پرسنلی، دبیرخانه، اموال و دارایی ها، انبار، نقلیه مکانیزه	
سیستم تدارکات و خرید، تعمیر و نگهداری تاسیسات، تجهیزات مکانیزه	مکانیزه کردن نظام اداری
سیستم یکپارچه جهت ارتباط زیر سیستم های مکانیزه	
بانک اطلاعات مدیران و منابع انسانی (سوابق اداری، مالی، اموال و...)	
بانک اطلاعات پیمانکاران، مشاوران و ...	ایجاد بانک های اطلاعاتی
بانک اطلاعاتی قراردادهای مناقصه، مزایده و ...	
توجه به وضعیت معیشتی کارکنان و افزایش حقوق و مزایا	تشکیل کمیته رفاهی
برنامه های ارتقاء سطح رفاهی کارکنان	
تعیین شاخص ها و معیارهای تشویق و تنبیه	
تشویق کارکنان و شهروندان در ارسال اطلاعات و افشاگری	تشویق و تنبیه
تنبیه و مجازات مدیران و کارمندان متخلف بدون اغماض	
تدوین قوانین و مقررات جامع، کارا، اثربخش و بدون نیاز به تفسیر	
طراحی قوانین و مقررات منطبق با شرایط و واقعیت های سازمان	قوانین
ضمانت اجرایی قوانین	
حذف مقررات بهبوده و فاقد اثر	مقررات زدایی
جلوگیری از انحراف و تأثیر پذیری از فشارهای سیاسی	سیاست زدایی از نظام اداری
بازبینی مستمر ساختار و فرآیندهای سازمانی در تمام زمینه ها، به منظور اثربخشی و کارایی تمام حوزه ها و حرکت در راستای دستیابی به اهداف و انجام مأموریت بدون هیچ انحراف	اصلاح ساختار و فرآیندهای سازمانی
توجه به نوآوری و خلاقیت	
ارائه خدمات جدید، با روش، فنون و تکنولوژی جدید	کارآفرینی
کارآیی	
اثربخشی	بهره وری
اهداف کوتاه مدت	
اهداف میان مدت	دستیابی به اهداف
اهداف بلند مدت	
برنامه های عملیاتی	
برنامه های استراتژیک	اجرای شدن برنامه ها

انتخابی " فرآیند یکپارچه سازی و بهبود مقوله هاست. بنابراین گام های کدگذاری انتخابی به شکل واضحی از یکدیگر مجزا نیستند و از طریق یک فرایند تعاملی، همراه با کدگذاری باز و محوری انجام می شود. به طور خلاصه، رویه ی تحلیل داده ها که منجر به خلق مدل نظری می شود؛ شامل عوامل علی، زمینه ای، مداخله گر، راهبردها و پیامدها هستند که مقوله اصلی یعنی «مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان ج.ا.ا» را تشریح می کنند. شکل شماره (۱).

در کدگذاری باز، تحلیل گر به پدید آوردن مقوله ها و ویژگی های آن ها می پردازد و سپس می کوشد تا مشخص کند که چگونه مقوله ها در طول بدهای تعیین شده تغییر می کنند. در کدگذاری محوری نیز، مقوله ها به طور نظام مند بهبود یافته و با زیرمقوله ها پیوند داده می شوند. با این حال، هنوز مقوله های اصلی نیستند که در نهایت برای تشکیل یک آرایش نظری بزرگ تر یکپارچه شوند، به طوری که نتایج تحقیق، شکل نظریه پیدا کنند. " کدگذاری



شکل ۱. مدل مفهومی مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان با استفاده از نظریه داده بنیاد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با ارائه مدل مبارزه با فساد اداری برای وزارت ورزش و جوانان بر اساس نظریه داده بنیاد و از طریق تحلیل مصاحبه‌ها منجر به شناسایی مقوله‌های اصلی در این ارتباط شد که عبارتند از عوامل علی، عوامل مداخله‌گر، عوامل زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها.

در کل پیشگیری از فساد اداری و مقابله با آن یک فرآیند کلی و عام نیست. لذا با توجه به اینکه هریک از انواع فساد اداری ناشی از عوامل خاص است، باید عوامل مرتبط به هر گونه‌ای، تیزبینانه مورد شناسایی و موشکافی قرار گیرد تا با شناخت و درک صحیح در مورد آن برنامه‌ریزی و اقدام گردد. مورد دیگر این است که بررسی عوامل مختلف در ارتباط با فساد اداری به مانند شمشیری دو لبه هستند، که وضعیت مطلوب آنها به کنترل و مقابله با فساد اداری و وضعیت نامطلوب آنها به افزایش موارد و مصادیق فساد اداری در سازمان می‌انجامد.

در این پژوهش عوامل علی اثرگذار در مدل مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان به سه دسته کلی عوامل فردی، سازمانی و شغلی تقسیم شده است که هر کدام از این عوامل نیز خود دارای مقوله‌های فرعی و مفاهیم مختلفی است. در ارتباط با شرایط علی باید گفت که مقوله‌های مربوط به شرایطی هستند که بر مقوله محوری (فساد اداری) تأثیر می‌گذارند (۳۰)، یعنی عامل اصلی در به وجود آمدن آن هستند و بدین دلیل مهمترین عامل موثر بر فساد اداری به شمار می‌روند که باید مورد توجه ویژه باشند.

از عوامل فردی می‌توان به ویژگیهای عوامل شخصیتی، عوامل ذهنی، عوامل روحی-روانی و تعهد سازمانی کارکنان اشاره کرد. و از عوامل سازمانی تأثیرگذار بر فساد اداری می‌توان به عدالت سازمانی، شفافیت و پاسخگویی، ارتباطات سازمانی و کنترل و نظارت اشاره داشت، همچنین از عوامل شغلی اثرگذار می‌توان به طراحی شغل، رضایت شغلی و تعهد شغلی اشاره کرد. که این یافته‌ها با نتایج تحقیقات میرخیلی و همکاران (۱۳۹۹)، منتظری و قاسمی (۱۳۹۸)، موسوی دوست (۱۳۹۸)، شفیع و همکاران (۱۳۹۷)، زرنندی و همکاران (۱۳۹۶)، عباس زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶)، زارع و همکاران (۱۳۹۵)، نیک پور و همکاران (۱۳۹۵)، زرنندی و معدنی (۱۳۹۴)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۳)، حسنی و شمس (۱۳۹۱)، عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، گاردینر و همکاران (۲۰۱۷)، آریلانو (۲۰۱۷)، دیبنت و توستاتو (۲۰۱۷)، هوانگ (۲۰۱۶)، بریکنکل (۲۰۱۵)، گراکز (۲۰۱۳) و کوهلمن (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

در ارتباط با بعد فردی، عوامل شخصیتی، ذهنی، روحی-روانی و تعهد سازمانی باید به عنوان عوامل علی- فردی اثرگذار بر فساد اداری در نظر گرفته شوند. زیرا عوامل شخصیتی منفی (نداشتن وجدان کاری و وظیفه شناسی، برخورداری از روحیه فردگرایی و درون گرایی، حرص بودن و زیاده خواهی، نداشتن ثبات عاطفی، قدرت طلبی و شهرت طلبی و عدم صداقت)، وضعیت روحی روانی نامتعادل در

ارتباط با کار (انگیزه های نامناسب فردی، عدم ثبات روحی روانی، درجه ریسک پذیری نامعقول، عدم مسئولیت پذیری، عجز بودن، ترجیح منافع فردی و علاقه نداشتن به کار) و عوامل ذهنی (ادراک نامناسب از روندهای سازمانی فساد، نگرش های منفی، ارتکاب فساد به گمان احقاق حق، عدم اطمینان از تامین اقتصادی در آینده، بی اعتمادی به سلامت سیستم و کارایی واحد نظارت)، اگر با ضعف عوامل تربیتی (تربیت خانوادگی و سیستم آموزشی و ضعف اعتقادات و آموزش مذهبی) همراه شوند، اگر فرد در موقعیت قرار گیرد، خودکنترلی نخواهد داشت و ارتکاب مصادیق فساد اداری محتمل است. که در این زمینه می‌توان با بهره گیری از حیطه های مرتبط مانند روانشناسی مدیریت، رفتار سازمانی و... با برنامه‌ریزی مناسب و تأثیرگذاری بر افراد در راستای کاهش بار منفی این عوامل در بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان اقدام کرد. و اقدامی که در این ارتباط، باید مقدم بر تمامی موارد این بعد در نظر گرفته شود، تعیین شاخص های کارآمد در زمینه بررسی ویژگی های افراد در زمان استخدام به منظور استخدام نیروی انسانی توانمند، متخصص و متعهد است.

نظر به این که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان و همین طور وزارت ورزش و جوانان، سرمایه انسانی آن است و این سرمایه گرانها بر روند کامیابی وزارتخانه تأثیر مستقیم دارد، یکی از مواردی که باید در این زمینه مد نظر قرار گیرد، توجه به مطابقت شغل و شاغل در سازماندهی است، که به صورت مستقیم بر عملکرد آنها تأثیر دارد. در ضمن عوامل شغلی (طراحی شغل، رضایت شغلی و تعهد شغلی) بر فساد اداری موثر بوده و در مدل مقابله با فساد اداری نقش دارند، و باید به عنوان عوامل علی در این زمینه زیر نظر قرار گیرند.

لذا باید به غنی سازی شغل و چرخش شغلی در طراحی شغلی توجه گردد و همواره تعهد شغلی (عاطفی، مستمر و هنجاری) و رضایت شغلی (رضایت از همکاران، مدیر، حقوق و مزایا، محیط کار و کار) بررسی شوند، تا از مطلوبیت کافی برخوردار باشند. زیرا افراد متعهدتر و با رضایت شغلی بالاتر به ارزشها و اهداف وزارتخانه پایبندتر بوده و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد. در نتیجه منحرف نشده و مرتکب مصادیق فساد اداری نخواهند شد.

در مطالعه فساد اداری باید به عوامل تأثیرگذار سازمانی عدالت سازمانی، شفافیت و پاسخگویی، ارتباطات سازمانی و کنترل و نظارت توجه ویژه داشت، چون این موارد به عنوان عوامل علی- سازمانی در طراحی مدل مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان مورد تأیید قرار گرفته‌اند. و با این استدلال، تبعیض در سازمان و عدم رعایت عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و مروده ای)، عدم شفافیت و پاسخگویی و ارتباطات نامطلوب و غیرمنطقی در سازمان می‌تواند راه را برای بروز فساد اداری هموار کند و از علت های ارتکاب به مصادیق فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان باشند. لذا مدیریت سازمان باید به مطلوبیت این عوامل

سازمانی توجه نماید تا با حصول اطمینان در این زمینه، شرایط علی بروز فساد اداری و از این طریق بتوانند خود پدیده فساد اداری را کنترل نمایند.

دسته دوم از عوامل قابل بررسی در مدل حاصل شده تحقیق، عوامل زمینه‌ای می‌باشند. باید گفت عوامل زمینه‌ای، شرایط ویژه موثر بر راهبردها هستند (۳۰).

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، عوامل زمینه‌ای در مدل مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان عبارتند از دو دسته کلی عوامل سازمانی (مدیریت و رهبری، مدیریت منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و کیفیت زندگی کاری) و عوامل فرا سازمانی (محیط خانوادگی و عوامل تربیتی). که مناسب نبودن وضعیت این عوامل می‌تواند نقش تسهیل کننده در زمینه ارتکاب به فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان بازی نمایند. در یک بررسی می‌توان دریافت که این یافته‌ها با گزارش تحقیق شفیی و افروزه (۱۳۹۷)، شفیی و همکاران (۱۳۹۷)، زرنندی و همکاران (۱۳۹۶)، زارع و همکاران (۱۳۹۵)، رزم آرا و یکتایار (۱۳۹۵)، آقازاده و پورقهرمانی (۱۳۹۵)، ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، دیمنت و توستاتو (۲۰۱۷)، هوانگ (۲۰۱۶)، دونگ و تای (۲۰۰۸)، و کوهلمن (۲۰۰۸) مطابقت دارد.

در ارتباط با مقوله مدیریت و رهبری باید اذعان نمود که عدم استفاده از مدیران متخصص و توانمند، شیوه ناکارآمد انتخاب مدیران، عدم آشنایی مدیران با اصول پیشگیری از فساد، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، عدم استفاده از سبکهای مدیریتی مناسب و حمایت مدیر از کارکنان می‌تواند زمینه را برای بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان مساعد کند. همچنین ضعف سیستم جذب، آموزش و نگهداری نیروی انسانی متخصص، تراکم نیروی انسانی مازاد، ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد، عدم تطابق شغل و شاغل، سیستم پاداش و تنبیه ناکارآمد، بی‌ثباتی و نبود امنیت شغلی در مبحث مدیریت منابع انسانی موضوع را پیچیده‌تر می‌کند. و اگر توسعه نیافتگی سیستم‌های نرم افزاری و فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، عدم کارایی و استفاده مناسب از اتوماسیون اداری و عدم استفاده از سیستم‌های یکپارچه اطلاعاتی در سازمان هم اضافه گردد موضوع بغرنج‌تر خواهد شد. لذا مدیران وزارت ورزش و جوانان حتماً باید مطلوبیت این عوامل سازمانی را مورد توجه قرار دهند تا زمینه‌های بروز فساد اداری را در سازمان خود کنترل کنند. بخشی دیگر از شرایط زمینه‌ای بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان بر اساس یافته‌ها، عوامل فراسازمانی مشتمل بر محیط خانوادگی و عوامل تربیتی است. که در ارتباط با عوامل تربیتی و خانوادگی باید به اعتدالی نظام تعلیم و تربیت و فرهنگ خانواده‌ها توجه گردد، که از حیثه کار وزارت ورزش و جوانان خارج است. اما با توجه به دایره اختیارات، محدودیت‌ها و مأموریت مدیران وزارت ورزش و جوانان، آنها می‌توانند از مشاوره و آموزش‌های ضمن خدمت برای جبران ضعف این حوزه بهره بگیرند، تا

سازمانشان از وضعیت نامطلوب این ابعاد متأثر نگردد. اما در ارتباط با این موارد، رفع ضعف سیستم‌گزینش و استخدام کارکنان به منظور جذب افراد شایسته و بدون مشکل مقدم تر است. تا از این طریق از زمینه‌های بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان کاسته شود. عوامل مداخله‌گر یا میانجی مدل مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان، شرایط کلی و وسیعی می‌باشند که بر چگونگی کنش یا کنش‌های متقابل اثر می‌گذارند. به عبارت دیگر شرایط عمومی موثر بر راهبردها هستند (۳۰).

که در نتیجه تحلیل داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها، عوامل مداخله‌گر مدل مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان در دو بعد کلان و خرد طبقه بندی شده‌اند. که در بعد کلان، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی و عوامل آگاهی دهنده، و در بعد خرد، ساختار سازمانی و فرآیندها، جوسازمانی، فرهنگ سازمانی، بسترهای حقوقی و قانونی را شامل می‌گردد. که این نتایج با یافته‌های موسوی دوست (۱۳۹۸)، شفیی و افروزه (۱۳۹۷)، علوی و همکاران (۱۳۹۷)، کاشف و عبدالخانی نجانی (۱۳۹۶)، رزم آرا و یکتایار (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۵)، نیک پور و همکاران (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۵)، رحمانی و اصفهانی (۱۳۹۵)، زرنندی و معدنی (۱۳۹۴)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۳)، نجفی کلوری (۱۳۹۱)، حسینی و موسوی (۱۳۹۱)، ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۰)، عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، جعفرلو و همکاران (۱۳۸۷)، دیمنت و توستاتو (۲۰۱۷)، گاردینر و همکاران (۲۰۱۷)، آریلانو (۲۰۱۷)، مسترز (۲۰۱۵)، بریکنل (۲۰۱۵)، گراکز (۲۰۱۳)، مینینگ (۲۰۰۵) و هربرت (۱۹۹۸) همسو است.

وضعیت عوامل میانجی فوق‌الذکر می‌تواند ارتباط مابین پدیده محوری، یعنی فساد اداری را با عوامل علی آن تحت تأثیر قرار دهد. به گونه‌ای که اگر عوامل میانجی یا مداخله‌گر، از وضعیت قابل قبولی برخوردار نباشند، با شرط نامناسب بودن شرایط علی، مزید بر علت شده و میزان ارتکاب به مصادیق فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان را افزایش خواهند داد. بر این اساس وضعیت نامطلوب اقتصادی جامعه، عدم تناسب نرخ تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان، وجود فاصله طبقاتی، عدم تناسب سطح زندگی کارکنان با موقعیت اجتماعی و بی‌عدالتی اقتصادی که همگی جزء عوامل اقتصادی می‌باشند، می‌توانند نقشی منفی را در این معادله بازی کنند. پس لازم است برای کاهش اثرات این بعد کلان در وزارت ورزش و جوانان، به سازوکارهای جبران مانند اعمال افزایش حقوق، دادن کارایی، حق تخصص و مهارت و... توجه نمایند.

عدم پایبندی کارکنان به رعایت موازین اجتماعی، پایین بودن سطح دانش اجتماعی کارکنان، رشد روحیات مبتنی بر مصرف‌گرایی و رفاه زندگی، عدم حساسیت اجتماعی به فساد، عادی شدن قانون‌گریزی، همرنگ جماعت شدن و عدم پاسخگویی اجتماعی به عنوان عوامل اجتماعی، به اضافه فقر فرهنگی، عدم پایبندی به موازین

لذا با توجه به شناسایی عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر در مدل مبارزه با فساد اداری، راهبردهای ذیل در راستای پیشگیری و مقابله با این پدیده شوم در وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد:

تلاش برای کنترل یا خنثی سازی اثرات سوء عوامل علی، مداخله‌گر و زمینه‌ای و مطلوب سازی آنها، و توجه به آموزش (آموزش مدیران، کارکنان و ...)، رهبری اخلاقی (انصاف و تسهیم قدرت)، چابکی سازمانی (پاسخگویی، انعطاف پذیری، سرعت و توجه به خصوصی سازی)، آزادی مطبوعات و رسانه ها (به عنوان ابزار شفافیت و آگاهی دهنده)، توسعه نهادهای نظارتی (تشکیل نهاد مستقل مبارزه با فساد اداری در ورزش، تشکیل فراسیون دیده‌بانی فساد در ورزش، تشکیل انجمن حمایت از گزارشگران فساد و استفاده از ظرفیت های سازمان های مردم نهاد)، شفاف سازی سازمانی (در ارتباط با مقررات و آیین نامه های سازمانی، مراحل انجام خدمات، شفاف سازی و مستندسازی اطلاعات)، شناسایی و کشف نقاط فسادخیز (مشاغل حساس، نقاط آسیب پذیر اداری، مالی و عملیاتی)، طراحی سیستم نظارتی کارآمد (مشمول بر بازرسی های دوره ای و موردی، سیستم های نظارتی محسوس و نامحسوس، بازرسان ویژه، کنترل نظام مند مستندات و تربیت ممیز)، مکانیزه کردن نظام اداری (سیستم پرسنلی، دبیرخانه، اموال و دارایی ها، انبار، نقلیه، تدارکات و خرید، تعمیر و نگهداری تاسیسات و تجهیزات و یکپارچه کردن آنها)، ایجاد بانکهای اطلاعاتی (مدیران، منابع انسانی، مشاوران، پیمانکاران، قراردادهای و...)، تشکیل کمیته‌های رفاهی (در راستای توجه به وضع معیشتی کارکنان و ارتقاء سطح رفاهی آنان)، استفاده از شیوه های تشویق و تنبیه کارا و اثربخش (از طریق طراحی شاخص ها و معیارها، تشویق کارکنان و شهروندان در ارسال اطلاعات افشاگرانه و تنبیه و مجازات افراد متخلف بدون اغماض)، وضع قوانین کارآمد (تدوین قوانین و مقررات جامع، اثربخش و بدون نیاز به تفسیر و منطبق با شرایط و واقعیت های سازمان با ضمانت اجرایی)، مقررات زدایی (حذف مقررات بیهوده و فاقد اثر)، سیاست زدایی از نظام اداری (با جلوگیری از انحراف و تأثیر پذیری از فشارهای سیاسی) و اصلاح ساختار و فرآیندهای سازمانی (از طریق بازبینی مستمر ساختار و فرآیندهای سازمانی در تمام زمینه‌ها، به منظور اثربخشی و کارایی تمام حوزه‌ها و حرکت در راستای دستیابی به اهداف و انجام مأموریت سازمانی بدون هیچ انحراف)، که با نتایج موسوی دوست (۱۳۹۸)، شفیعی و افروزه (۱۳۹۷)، نامور (۱۳۹۷)، رزم آرا و یکتایار (۱۳۹۵)، آقازاده و پورقهرمانی (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۵)، نیک پور (۱۳۹۵)، زرنندی و معدنی (۱۳۹۴)، حسینی و موسوی (۱۳۹۱)، ربیعی و آصف (۱۳۹۱)، حسنی و شمس (۱۳۹۱)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۰)، عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، گاردینر و همکاران (۲۰۱۷)، هوانگ (۲۰۱۶)، بریکنل (۲۰۱۵)، گراکز (۲۰۱۳)، دونگ و تای (۲۰۰۸)، مینینگ (۲۰۰۵) و ریچ کیگهم و بترایس (۱۹۹۷) همخوانی دارد.

اخلاقی، از بین رفتن قبح فساد، گسترش فرهنگ چشم و هم چشمی، غلبه ارزشهای مادی بر ارزشهای معنوی، دگردیسی ارزشی فساد، ضعیف شدن فرهنگ کار و عادی شدن کم کاری و عدم پاسخگویی و خویشاوندسالاری به عنوان عوامل فرهنگی و سیاست زدگی نظام اداری، فساد مدیران سطوح بالا، تاثیر کانون های قدرت در انتصاب های سازمانی، فشار گروه های دارای نفوذ در داخل و خارج سازمان، آسان گیری و چشم پوشی از فساد به خاطر مصالح سیاسی و ملاحظه گری به عنوان عوامل فرهنگی در کنار عدم آزادی مطبوعات و رسانه های ارتباط جمعی، پایین بودن سطح آگاهی عمومی، عدم آشنایی با قوانین و مقررات، عدم آموزش عمومی مناسب در زمینه آشنایی با ابعاد و پیامدهای پدیده فساد اداری به عنوان عوامل آگاهی دهنده، در قالب شرایط مداخله گر می‌توانند مبحث را بسیار پیچیده کنند. اما باید در وزارت ورزش و جوانان برای جلوگیری از مداخله مخرب این عوامل، در صورت نامساعد بودن آنها تمهیداتی اندیشیده شود. که از آن جمله می‌توان به طراحی شاخص های روان، پایا و معتبر به منظور رصد نمودن این عوامل، و تهیه چک لیست کنترل در این راستا اقدام نمود.

بر اساس مدل تحقیق، ساختار سازمانی و فرآیندها، جوسازمانی، فرهنگ سازمانی و بسترهای حقوقی و قانونی نیز به عنوان عوامل خرد مداخله گر، می‌توانند رابطه فساد اداری و عوامل علی آن را تحت شعاع قرار دهند. به نحوی که اگر عامل ساختار و فرآیندهای سازمانی با پیچیدگی ساختار، عدم شفافیت رویه های کاری، عدم وجود مکانیسم های کارآمد در قراردادهای سازمانی، بروکراسی غیرضروری اداری، بالا بودن تمرکز و رسمیت در هم آمیخته باشند، بر این رابطه تأثیر منفی خواهند داشت. و همینطور جو سازمانی و فرهنگ سازمانی نامطلوب نیز، همین کارکرد را خواهند داشت. و مسأله قابل توجه در ارتباط با عوامل مذکور این است که، خارج از دامنه تأثیرگذاری مدیران نیستند. لذا مدیران وزارت ورزش و جوانان در راستای بهبود شرایط این عوامل بکوشند تا به جای اثرات نامطلوب این عوامل، از مزایای مطلوبیت آنها در زمینه پیشگیری از فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان و در قالب مدل طراحی شده بهره ببرند.

اما آخرین عامل مداخله‌گر در این تقسیم بندی، بسترهای حقوقی و قانونی است. و باید اذعان نمود که عدم بازدارندگی قوانین و مقررات ضعیف، پیچیدگی قوانین و مقررات، سوء استفاده از کاربرد و تفسیر قوانین، عدم تناسب مجازات فساد با جرم، عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات و عدم ضمانت اجرایی قوانین می‌تواند به عنوان یک عامل موثر بر رابطه عوامل علی و پدیده محوری عمل کرده و شرایط را برای افزایش میزان فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان مهیا کند. که این مورد با تلاش در زمینه تدوین قوانین و مقررات جامع، کارا و اثربخش و بدون نیاز به تفسیر، منطبق با شرایط و واقعیت های سازمان و دارای ضمانت اجرایی مرتفع گردد.

studies and research center, 10th year, number 102, November 2016.

4. Kashif, Seyyed Mohammad (2015), administrative and financial management in sports organizations, Sports Publishing, 4th edition, 2015.

5. Zare, Alireza, Heydari-Nejad, Sediqah, Shatab Bushehri, Seyedah Nahid (2015), Factors affecting the incidence of administrative corruption and its control methods in the Ministry of Sports and Youth, Organizational Behavior Management Studies in Sports, Third Volume, Number 12, Winter 2015 .

6. Darvish, Hassan, Azimi Zachkani, Fatemeh (2015), investigating the effect of organizational transparency on reducing administrative corruption through the mediation of organizational trust, Public Administration, Volume 8, Number One, Spring 2015.

7. Haque NU, Sahay R. Do government wage cuts close budget deficits? Costs of corruption. Staff Papers. 1996 Dec 1;43(4):754-78.

8. Zakir Salehi, (1391), strategies to fight against administrative corruption, Jangal Publications.

9. Hwang G. Understanding Sport Corruption: An Examination of People's Perceptions Toward Corruptions. Psychology. 2016 Apr;6(4):250-7.

10. Ertimi, B. E. and M. A. Saeh (2013). "The Impact of Corruption on Some Aspects of the Economy", International Journal of Economics and Finance, Vol. 5, No. 8.

11. Afzali, Abdurrahman (2017), Administrative corruption and its impact on development: causes, consequences and solutions, International Legal Journal, 28th year, number 45.

با اعمال راهبردهای عنوان شده، پیشگیری و مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان امکان پذیر است شده، و همین امر نیز پیامدهایی را بدنبال خواهد داشت. لذا توقع آن است که مقابله با فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان منجر به کنترل پیامدهای سوء فساد اداری در این سازمان، و ارتقاء سلامت سازمانی (رهبری مناسب، وفاداری، مشارکت، روحیه مناسب، حرکت در مسیر اهداف سازمانی، توجه به اخلاقیات و کاربرد شایسته کلیه منابع سازمانی)، کارآفرینی سازمانی (توجه به نوآوری و خلاقیت، ارائه خدمات جدید، باروش، فنون و تکنولوژی جدید)، بهره‌وری سازمانی (کارایی و اثربخشی)، دستیابی به اهداف سازمانی (کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت)، اجرایی شدن برنامه‌های سازمانی (عملیاتی و استراتژیک) و موفقیت در انجام مأموریت سازمانی (پیشبرد رسالت خطیر سازمان، همسو کردن اهداف و فعالیت های سازمان با نیازهای جامعه و موفقیت در ارائه تصویر روشن از سازمان به جامعه و کسب مشروعیت ایجاد و ادامه حیات) وزارت ورزش و جوانان گردد.

براساس داده های مدل مدل مبارزه با فساد اداری در وزارت ورزش و جوان و در یک نتیجه گیری کلی باید اذعان نمود که مدیریت سازمان می‌تواند با تلاش برای کنترل یا خنثی سازی اثرات سوء عوامل علی، مداخله‌گر و زمینه‌ای و مطلوب سازی آنها، به همراه پیشبرد راهبردها، در زمینه پیشگیری و مقابله با فساد اداری موفق باشد، که موفقیت در این زمینه پیامدهای مثبتی را در راستای کامیابی سازمان به دنبال خواهد داشت.

تقدیر و تشکر

ضمن تشکر از کلیه شرکت کنندگان در پژوهش حاضر این مقاله برگرفته از رساله دکتری تخصصی مصوب در دانشگاه ارومیه (پردیس ارومیه) می باشد.

References

1. Ahmadi, Seyyed Ali Akbar, Homayoni, Gholamhossein, Asgari Dehabadi, Hamidreza (2014), Administrative and Financial Corruption in Today's Organizations, Fujan Publications.
2. Abbas-Zadegan, Seyyed Mohammad (2014), Administrative Corruption, Cultural Research Office Publications.
3. Khani, Saeed (2016), A passage on the nature of administrative corruption "Case study; Government organizations of Kurdistan province". Research report, administrative health and anti-corruption

(2013), investigating the effective dimensions of administrative corruption in football, new approaches in sports management, second period, number seven, winter 2013.

20. Haskayne School of Business. (2007). "Accounting and the global fight against corruption". [www.sciencedirect.com]: Accounting, Organizations and Society, NO 32, PP: 513–522.

21. Gudarzi, Mahmoud, Ghorbani, Mohammad Hossein, Poursoltani, Dr. Hossein and Safari, Hamidreza (2013), study of factors influencing the occurrence and growth of administrative and perceived corruption and its control methods in sports organizations of Iran, research in sports sciences, Number 10, summer 2019.

22. Everett, J., Neu, D., Rahaman, A. S. (2007). Accounting and the global power against corruption. Accounting, Organizations and Society, 32: 513–542.

23. Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. Theory into Practice, 39(3), 124-130.

24. Abbaszadeh Waqfi, Shirin, Karsif, Jalil and Foruzande Dehkordi, Lotf A... (2016), Identifying the local causes of administrative corruption, Accounting Knowledge, 17th year, number 68, fall 2016.

25. Najafi Kalori, Maqsood, Godarzi, Mahmoud, Farahani, Abolfazl, Esmaili Bidhandi, Hassan (2013), Factors affecting the incidence of corruption in sports organizations (a case study of administrative corruption in the Islamic Republic of Iran Football Federation), Sports Management, No. 14, Fall 1391.

26. Safari Jafarlou, Hamidreza, Gudarzi, Mahmoud, Sajjadi, Seyed Nasrullah, Ghorbani, Mohammad Hossein and Darabi, Hojat Elah (2008), Determining the factors

12. Rabiei, Ali, Asef, Hajer (2013), The role of organizational culture in preventing the occurrence of administrative corruption, Public Administration Quarterly, Volume 4, Number 10.

13. Harrison, E. (2003), "Unpacking the Anti-Corruption Agenda: Dilemmas for Anthropologists", paper presented at the workshop on Order and Disjuncture: the Organization of Aid and Development, SOAS, 26-28 September.

14. Nikpour, Amin, Investigating the impact of the dimensions of organizational supervision with an Islamic approach on administrative corruption in Iran's government organizations from the perspective of employees, Management in Islamic Azad University, fifth year, number 1, spring and summer 2015.

15. Blackburn, K.; Gonzalo, F.; Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. Money and Finance, 29: 1321-1339.

16. BROOKS, Graham; ALEEM, Azeem; BUTTON, Mark. Internet Fraud, Corruption and Sport. In: Fraud, Corruption and Sport. Palgrave Macmillan UK, 2013. P. 59-70.

17. Zarandi, Saeed, Hamidi Hessari, Yassin and Mandari, Javad (2016), Factors affecting administrative corruption in government organizations of the Islamic Republic of Iran, Majlis and Strategy Quarterly, Year 24, Number Ninety One, Autumn 2016.

18. Maennig, W. (2005). Corruption in International Sports and Sport Management: Forms, Tendencies, Extent and Countermeasures. European Sport Management Quarterly, 5(2): 187-205.

19. Razzaghi, Mohammad Ebrahim, Ramzaninejad, Rahim and Mehrabi, Qasim

- role of service-oriented motivation and employee commitment, *Public Management Research*, Winter 2018.
34. Shafii, Shahram; Hemtinejad, Mehr Ali; Faraz, Youssef (2017), Explaining the effect of organizational and managerial factors on the occurrence of financial administrative corruption in sports organizations (case study of Gilan province), *Two Quarterly Journals of Sports Management and Development*, Volume 7, Number 1-13, Spring 2017.
35. Azimi, Hossein; Atafar, Ali; Shaimi, Ali (1390), investigating the direct and indirect effects of managerial and organizational factors on financial administrative corruption (case study: government organizations in the centers of Isfahan and Zanjan provinces), *management of organizational culture*, 9th period, number 2, autumn and winter 1390.
36. Gardiner, S, Parry, J & Robinson, S. (2017). Integrity and the corruption debate in sport: where is the integrity? *EUROPEAN SPORT MANAGEMENT QUARTERLY*, 2017, VOL. 17, NO. 1, 6–23.
37. Arellano-Gault, David (2017). Corruption as an organizational process: Understanding the logic of the denormalization of corruption, *Contaduría y Administración*, Volume 62, Issue 3, July–September 2017, Pages 827-842.
38. Dimant, Eugen & Tosato, Guglielmo (2017). "CAUSES AND EFFECTS OF CORRUPTION: WHAT HAS PAST DECADE'S EMPIRICAL RESEARCH TAUGHT US?" *A SURVEY* *Journal of Economic Surveys*, Vol. 00, No. 0, pp. 1–22.
39. Hwang G. (2016). Understanding Sport Corruption: An Examination of People's affecting the occurrence and spread of administrative corruption and its control methods in the physical education organization of the Islamic Republic of Iran from the experts' point of view. , *Research in sports sciences*, number 25, winter 2018.
27. Razmara, Taha and Yektayar, Muzaffar (2015), Administrative corruption in sports organizations: factors affecting its emergence, spread and ways to control it, *Studies in Physical Education and Sports Sciences*, Volume 1, Number 1, Spring 2015.
28. Namour, Ehsan (2017), Administrative corruption in the organization, causes and consequences, *Management and Accounting Studies Quarterly*, Volume 4, Number 1, Spring 2017.
29. Dadashi, Alireza (2013), Dealing with administrative corruption in Iran: Actions taken and some proposed solutions, *Yas Strategy*, No. 27, Fall 2014.
30. Danai Fard, Hassan; Emami, Seyyed Mojtabi (2016), Strategies in qualitative research: grounded theory, *Management Quarterly*, No. 2.
31. Mirkhalili, Seyyed Mahmoud; Askari Marut, Ali; Bahrami Guru, Mojtabi (2019), The Role of Organizational Justice in Preventing Administrative Corruption, *Criminal Law Research Journal*, Year 11, Issue 1, Spring and Summer 2019, Number 21
32. Mousavi Dost, Seyyed Mohammad (2018), causes and consequences of administrative corruption, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, third year, number 52, winter 2018.
33. Montazeri, Mohammad; Ghasemi, Mohammad (2018), Development of strategies to reduce administrative corruption in the public sector: Studying the

Perceptions Toward Corruptions. Psychology. 2016 Apr;6(4):250-7.

40. Bricknell, Samantha (2015). Corruption in Australian sport, Trends & issues, in crime and criminal justice, No. 490 February 2015.

41. Kuhlmann, T. M. (2008). "Understanding Corruption in Organizations-Development And Empirical Assessment of an Action Model", Journal of Business Ethics, No. 82, PP 477495-.

42. Alavi, Mina; Faqihi, Abul Hassan; Musa Khani, Morteza; Najaf Biigi, Reza (2017), The Roots of Administrative Corruption in Iran's Government Organizations, Iranian Management Sciences Quarterly, Year 13, Number 49, Spring 2017.

43. Rahmani, Timur; Esfahani, Pouria (2015), Investigating factors affecting the formation of corruption with an emphasis on the combination of economic activities, study of developing countries, Economic Research and Policy Quarterly, 24th year, number 78, summer 2015.

44. Masters, Adam. (2015). Corruption in sport: From the playing field to the field of politics, policy and society. (2015). <http://dx.doi.org/10.1016/j.polsoc.2015.04.002>