



فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش
سال هفتم، شماره اول، پیاپی ۱۳



تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری مالی در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی استان گیلان)

شهرام شفیع‌ی*^۱، مهرعلی همتی نژاد^آ، یوسف پرواز^۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۸/۱۱

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری - مالی در سازمان‌های ورزشی استان گیلان بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق از نوع همبستگی - پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان سازمان‌های دولتی و اجرای در ورزش استان گیلان بود. نمونه آماری به روش در دسترس جهت مدل-سازی در نرم‌افزار PLS2 انتخاب و نظرخواهی شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته با مقایسه پنج ارزشی لیکرت بود (۴۶ گویه). روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان (۱۰ نفر) و شاخص‌های برازش مدل‌سازی تایید شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که مدل مفهومی پژوهش دارای برازش مطلوب بوده و عوامل سازمانی (۱۱ / ۲۲۷) $(R^2 = 0/544$ ؛ T-values = ۱۰/۰۲۵) و مدیریتی (۱۰/۰۲۵) $(R^2 = 0/437$ ؛ T-values = ۱۰/۰۲۵) همچنین ضرایب آن‌ها به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۶۶ اثر مستقیم و معنی‌داری بر بروز فساد اداری مالی دارند. همچنین عوامل سازمانی (۴۳۹ / ۲۰) $(R^2 = 0/667$ ؛ T-values = ۲۰) بر عوامل مدیریتی دارای اثر مستقیم و معنی‌دار می‌باشد (۰/۸۲).

نتیجه‌گیری: با توجه به بالا بودن قدرت تبیین و شدت ضرایب اثر در متغیرهای پژوهش، می‌توان گفت که عوامل سازمانی و مدیریتی نقش بالایی در بروز فساد یا به عکس در پیشگیری از آن دارند و می‌تواند مقدم بر سایر متغیرها در کانون توجهات و تمرکز سیستم نظارت و کنترل در سازمان‌های ورزشی استان گیلان قرار گیرند. علاوه بر این عوامل مدیریتی در سایه عوامل سازمانی و اثر مداخله‌گر آن‌ها قرار دارند.

واژه‌های کلیدی: علل فساد، فساد سازمانی، سازمان‌های ورزشی، استان گیلان.

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

*نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: shafieeshahram@gmail.com

مقدمه

فساد یکی از پدیده‌های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل‌های اولیه حکومت وجود داشته و عاملی مهم در ایجاد آسیب و ضرر به سیاست‌ها و منافع عمومی تلقی می‌شود. در زیر مجموعه فساد در معنای عام، فساد در نظام اداری نیز، گریبان‌گیر همه کشورها بوده‌است. نظام اداری در ایران همانند سایر کشورها از پدیده فساد اداری مالی و آسیب‌های آن مصون نبوده و به دلایل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی موجب عقب ماندگی کشور و بروز دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعدد در راس نظام شده‌است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

علل گوناگون فساد در کشورهای مختلف، با روش‌های متفاوتی بررسی می‌شوند، اما می‌توان جمع‌بندی تحلیل‌های مختلف از عوامل ایجاد فساد را عوامل اداری و مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دانست. در ایران نیز به دلیل برخورداری از فرهنگ اصیل و ریشه‌دار اسلامی، هرگونه کج‌روی اداری، امری ضدارزش تلقی می‌شود (شغیعی و نوایی، ۱۳۸۹).

در یک‌نگاه کلی، عمده‌ترین اقسام فساد عبارت‌انداز: فساد سیاسی، فساد قانونی و فساد اداری که مورد اخیر دقیقاً در متن سازمان اتفاق می‌افتد و دو مورد اول، یعنی فساد سیاسی و قانونی در سطوح کلان‌تر پدیدار می‌شوند (خدادادحسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰). فساد از کلمه لاتین (Rumpere) می‌آید که به معنای شکستن و ویران کردن است. بنابراین در فساد چیزی ویران یا خراب می‌شود. این چیز ممکن است یک شیوه رفتار اخلاقی یا قانونی یا غالباً

مقررات اداری باشد. فساد اداری - مالی بر اساس تعریف سازمان شفافیت بین‌المللی آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت را شامل می‌شود که اولاً به منافع عمومی لطمه بزند و ثانیاً هدف از انجام آن، رساندن فایده به عامل (کارمند اقدام کننده) یا به شخص دیگر باشد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

فساد به طور کلی در ارتباط با سازمان‌های دولتی و در جهت برخورداری برخی مدیران و کارکنان از اختیارات انحصاری تعریف شده و به دو شکل کلی تقسیم می‌شود: فساد بزرگ و کوچک. فساد بزرگ در گسترده‌ترین شکل مفهومی خود شامل رشوه^۱، تملق و چاپلوسی^۲، اختلاس^۳، اخاذی^۴ و ... می‌شود و فساد کوچک تبادل میزان کم پول را در بر می‌گیرد. در مورد فساد در ایران و در بین مقامات حکومتی در ارزیابی سازمان‌های بین‌المللی، ایرانی‌ها در بین فاسدترین نظام‌های اداری و دولتی دنیا قرار دارند. در این زمینه در آخرین رده‌بندی سازمان بین‌المللی شفافیت در سال ۲۰۱۴، براساس گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل رتبه ایران از نظر فساد مالی و اداری ۲۰۱۲ جایگاه، ۱۳۰ و رتبه ۲۷ است این سازمان، گزارش خود را بر پایه ارزیابی از فساد دولتی تنظیم می‌کند.

در این راستا علاوه بر دیدگاه‌های نظری و رویکردهای تئوریک، مطالعات متعددی در جهت شناسایی عوامل موثر بر فساد در سطح سازمان‌ها انجام شده است. خدادادحسینی و

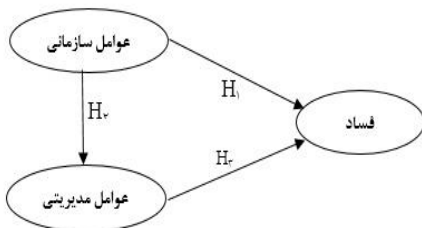
1. Bribery
2. Flattery
3. Embezzlement
4. Extortion

در ادارات ورزش و امور جوانان استان کردستان نقش دارند. کریستی تیگر (۲۰۱۶) بیان کرد که ماهیت سازمان های ورزشی از جمله FIFA تسهیل کننده در ایجاد تقلب و فساد هستند و در واقع کاتالیزور برای وقوع اعمال فسادزا می باشند همچنین هنن (۲۰۱۵) به بررسی چالش ها و شفافیت فساد در این حوزه خاص از سازمان های ورزشی پرداخت و برای کاهش فساد تمرکز بر روی راههایی برای جلوگیری از تخلف آینده، تشویق اعمال افشای اسرار و مجازات فساد و نظارت عده بیشتری را پیشنهاد کرد. دی سانتس (۲۰۱۶) نیز بیان می کند برای شناسایی وضعیت فساد و خطرات ناشی از سوء رفتار در سازمان ورزش، پیشنهادهای عملی می تواند مانع هر گونه تلاش برای خنثی کردن هدف اصلی این سازمان های ورزشی شود، از جمله: از ورزش به عنوان یک راه برای بهبود فرهنگی و آموزش مردم برای کاهش این سورتارها و فساد می توان استفاده کرد. این در حالی است که وارف (۲۰۱۶) ادعان دارد که سطح فساد در کشورهای مختلف به موارد مختلفی بستگی دارد که میزان دموکراسی، شفافیت های مالیاتی و قوانین دقیق چند مورد از آنها می باشد و راهبردهایی مانند کمپین های ضد فساد را پیشنهاد می دهد.

کریش هان (۲۰۱۴) در مقاله باعنوان مقابله با فساد در تامین مالی حزب سیاسی بحث می کند و به این نتیجه می رسد که وجود قوانین مرتبط با شفافیت اطلاعاتی تا حد زیادی از فساد جلوگیری می کند. پیر و کلی (۲۰۱۴) بیان می دارد که اصلاح کمیته و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین المللی المپیک، در پیشگیری از بروز فساد در بین اعضای این نهاد بین المللی در این

فرهادی نژاد (۱۳۸۰) و رفیع پور (۱۳۸۶) عوامل اقتصادی، فرهنگی و روابط نامتعارف اجتماعی را مهم ترین عامل فسادزا در سازمان های ایرانی ذکر کردند. در کشورهایی مانند ایتالیا که همیشه با مافیا توام می باشد نیز لیزکیاندر و میلیماسی (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان دادند که فساد در اقتصاد این کشور همیشه موجب کاهش رشد در بلند مدت شده است، اگرچه در کوتاه مدت تاثیر قابل ملاحظه ای را نشان ندهد. این در حالی است که وارف (۲۰۱۶) ادعان دارد که سطح فساد در کشورهای مختلف به موارد مختلفی بستگی دارد که میزان دموکراسی، شفافیت های مالیاتی و قوانین دقیق چند مورد از آنها می باشد و راهبردهایی مانند کمپین های ضد فساد را پیشنهاد می دهد. همچنین صفری (۱۳۸۷) در بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در سازمان تربیت بدنی مهم ترین عامل را عوامل اقتصادی و بهترین روش کنترل، افزایش درآمد، جلوگیری از فساد استخدامی و سیستم های مالی کارآمد ذکر نمود. نجفی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری در فدراسیون فوتبال نشان دادند که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز در گسترش فساد اداری دارند و در بین روش های مختلف کنترل فساد اداری نیز خصوصی سازی به عنوان مهم ترین روش کنترل شناخته شد. رزم آرا و همکارانش (۱۳۹۴) بیان کردند که از دیدگاه کارکنان و مدیران ادارات ورزش 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

دولت می شود (عظیمی، ۱۳۹۰). متأسفانه بیش تر مطالعات انجام شده در این حوزه، حول محور عوامل کلان از قبیل عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بوده و ریشه یابی موضوع در سازمان های دولتی بالحاظ عوامل مدیریتی و سازمانی موثر در بروز فساد اداری مالی صورت نگرفته یا این عوامل در حاشیه بوده اند لذا خلاء پژوهش های مدیریتی در این زمینه با رویکرد عوامل مدیریتی و سازمانی محسوس است. بر اساس آن چه از ادبیات و مبانی نظری و مطالعات و پژوهش های مختلف می توان استفاده کرد، در این پژوهش فرض می - گردد که عوامل مدیریتی و سازمانی متعددی از قبیل عوامل ساختاری، فرهنگ سازمانی، ارتباطات، عوامل روانی، نظام پرداخت، سیستم نظارت و کنترل و وظایف مدیریتی (برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل) در بروز فساد اداری مالی تأثیر دارند. اما این که این عوامل در واقع همان عوامل اساسی تأثیرگذار در بروز فساد اداری مالی در سازمان ها هستند به عنوان یک دغدغه اصلی همواره مطرح بوده است. بنابراین محققان بر همین اساس مدل مفهومی زیر را ترسیم و سعی در آزمون فرضیه های آن نمودند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

کمیته اصلاح شود. آن ها پیشنهاد کردند که باید کمیته هایی مستقل، برای شناخت و از بین بردن عوامل فساد در کمیته بین المللی المپیک تشکیل شود. برخی از پژوهش ها عوامل سازمانی را به نحو مناسبی مورد بررسی قرار داده، اما فقط بخشی از عوامل سازمانی را لحاظ کرده اند که به عنوان نمونه می توان به مطالعات، محمدینا (۱۳۸۶)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۶)، دادگر و نظری (۱۳۸۸)، یاسر^۱ (۲۰۰۵) سلدادیو و هان^۲ (۲۰۰۶)، کیمویو^۳ (۲۰۰۷) و سلیم^۴ (۲۰۰۹) اشاره کرد.

اگر 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. به طور حتم می توان گفت فساد موجب تحلیل رفتن و خراب شدن دموکراسی و کاهش رشد اقتصادی می شود و باعث می شود بودجه های عموم به بخش خصوصی اختصاص یابد و بهره خصوصی مسئولان افزایش می یابد. فساد منجر به افزایش فقر جامعه و از بین رفتن اعتماد مردم به عدالت

1. yaser
2. Seldadyo & Haan
3. Kimuyu
4. Seleim

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر که به لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است، درصدد توصیف و تبیین تأثیر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری مالی است. جامعه آماری در این مطالعه سازمان‌های دولتی ورزشی استان گیلان است و نمونه‌گیری به صورت در دسترس انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته ۴۶ پرسشی براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق از دو قسمت تشکیل شده است: قسمت اول، شامل پرسش‌های جمعیت‌شناختی است و قسمت دوم، شامل پرسش‌های اصلی پرسشنامه است که از دو بخش الف) - عوامل سازمانی و مدیریتی ب) فساد است که براساس فرضیه‌های تحقیق مطرح شده‌اند و روایی و پایایی آن تأیید شد. پرسشنامه بخش عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی شامل ۷ بعد (وظایف مدیران، ارتباطات، عوامل روانی، نظام پرداخت، عوامل ساختاری، سیستم نظارت و کنترل، فرهنگ سازمانی) است. همچنین، برای سنجش روایی از روایی همگرا و روایی واگرا از طریق نرم افزار SmartPLS2 بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات دموگرافیک تعداد کل نمونه ۷۴ نفر می‌باشد از این نمونه آماری ۴۹ نفر (۶۶/۲) مرد، ۵۵ نفر (۷۴/۳) متأهل و ۳۵ نفر (۴۷/۳) تحصیل کرده رشته تربیت‌بدنی بودند بالاترین درصد فراوانی مربوط به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۵/۶۷) بود که ۳۱ نفر (۴۱/۸۹) از نمونه آماری قرار دادی بودند. نکته حائز اهمیت وجود ۱۸ نفر (۲۴/۳۲) با حقوق ماهیانه کمتر از یک میلیون تومان در سازمان‌های دولتی ورزشی استان گیلان بود.

در این بخش برازش مدل^۱ (اندازه‌گیری^۲، ساختاری^۳ و کل‌مدل^۴) ارائه، سپس نتایج فرضیه‌های تحقیق آورده شده است. در بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، بارهای عاملی^۵، پایایی^۶ (آلفای کرونباخ^۷) و پایایی ترکیبی^۸ و روایی^۹ (همگرا^{۱۰} و واگرا^{۱۱}) مورد بررسی قرار می‌گیرید.

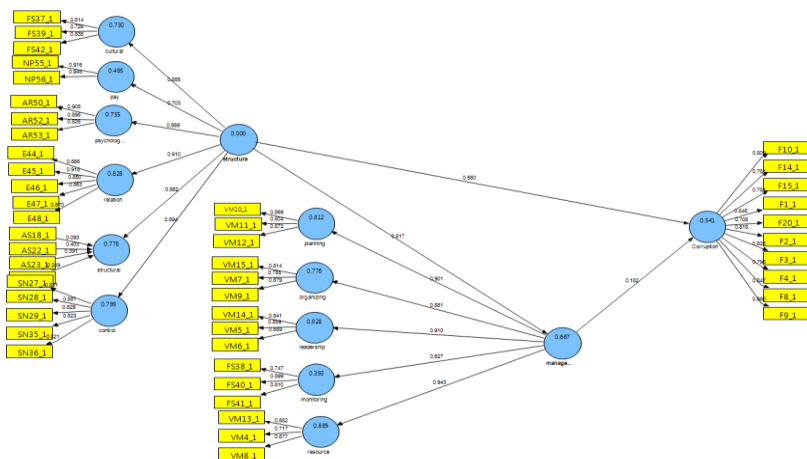
1. Fitness Model
2. Measurement Model
3. Structural Model
4. All Model
5. Loading
6. Reliability
7. Cronbachs Alpha
8. Composite Reliability
9. Validity
10. Divergent Validity
11. Discriminant Validity

جدول ۱. ضرایب بار عاملی

متغیر	ابعاد	بارهای عاملی گویه ها
فساد	---	۰/۸۶۳ ۰/۸۵۹ ۰/۷۹۹ ۰/۸۳۵ ۰/۸۲۷ ۰/۸۴۹ ۰/۷۶۸ ۰/۷۶۶ ۰/۸۹۳
	ارتباطات	۰/۸۷۰ ۰/۸۶۳ ۰/۸۵۰ ۰/۹۱۵ ۰/۸۶۶
عوامل سازمانی	نظارت و کنترل	۰/۸۲۴ ۰/۸۲۳ ۰/۸۲۹ ۰/۸۸۱ ۰/۸۳۱
	عوامل ساختاری	۰/۸۷۰ ۰/۸۳۷ ۰/۸۳۳ ۰/۸۲۲
عوامل سازمانی	عوامل روانی	۰/۸۲۶ ۰/۸۹۵ ۰/۹۰۵
	نظام پرداخت	۰/۹۴۸ ۰/۹۱۶
	برنامه ریزی	۰/۸۷۱ ۰/۸۰۵ ۰/۸۶۹
	سازماندهی	۰/۷۸۷ ۰/۷۷۹ ۰/۸۲۲
	هدایت و رهبری	۰/۸۸۹ ۰/۸۵۶ ۰/۸۴۶
عوامل سازمانی	نظارت و کنترل	۰/۸۱۲ ۰/۸۹۸ ۰/۷۴۵
	بسیج منابع و امکانات	۰/۸۸۰ ۰/۷۱۰ ۰/۸۸۵

شکل (۲) مشخص است، تمام اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش ها از ۰/۴ بیشتر است؛ یعنی واریانس شاخص ها با سازه مربوطه اش در حد قابل قبول بود که نشان دهنده مناسب بودن این معیار است.

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر است و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است (هول اند، ۱۹۹۹) در مدل تحقیق حاضر، همان گونه که در جدول (۱) و



شکل ۲. نمودار ضرایب مسیر

همگرا و روایی واگرا در جدول ۲ آورده شده است.

برای تأیید پایایی ابزار اندازه گیری از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. و پس از کسب نظرات متخصصین (روایی محتوا)، روایی

جدول ۲. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرا

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	AVE
فساد	۰/۹۴۹	۰/۹۴۱	۰/۶۵۳
سیستم نظارت و کنترل	۰/۹۲۱	۰/۸۹۳	۰/۷۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۸۳۶	۰/۷۱۱	۰/۶۳۰
هدایت و رهبری	۰/۸۹۷	۰/۸۲۹	۰/۷۴۵
مدیریت	۹۱/۳۳۳	۰/۸۲۹	۰/۷۳۹
نظارت و کنترل	۰/۸۶۰	۰/۷۵۷	۰/۶۷۳
سازماندهی	۰/۸۶۶	۰/۷۷۰	۰/۶۸۳
نظام پرداخت	۰/۹۲۹	۰/۸۵۰	۰/۸۶۸
برنامه ریزی	۰/۸۸۵	۰/۸۰۶	۰/۷۲۰
عوامل روانی	۰/۹۰۸	۰/۸۴۸	۰/۷۶۷
ارتباطات	۰/۹۴۱	۰/۹۲۱	۰/۷۶۲
منابع و امکانات	۰/۸۶۷	۰/۷۶۹	۰/۶۸۷
عوامل ساختاری	۰/۹۰۵	۰/۸۶۱	۰/۷۰۶
ساختار	۰/۹۴۱	۰/۹۵۹	۰/۷۲۸

شد. لازم به ذکر است مقدار AVE و CR برای شاخص‌های مرتبه دوم (سازمانی و مدیریتی) به علت عدم توانایی دقیق نرم‌افزار باید به صورت زیر محاسبه گردد.

براساس جدول ۲ مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی کلیه موارد بالای ۰/۷ در سطح مورد قبول مشاهده گردید و مقدار AVE کلیه شاخصها نیز بالای ۰/۵ در سطح مطلوب برآورده

$$AVE_{STRUCTURE} = \frac{0.8299^2 + 0.7551^2 + 0.4970^2 + 0.7638^2 + 0.7955^2 + 0.7310^2}{6} = \frac{4.3723}{6} = 0.7287$$

$CR_{STRUCTURE}$

$$= \frac{(0.911 + 0.869 + 0.705 + 0.773 + 0.892 + 0.855)^2}{(0.911 + 0.869 + 0.705 + 0.773 + 0.892 + 0.855)^2 + [(1 - 0.8299^2) + (1 - 0.7551^2) + (1 - 0.4970^2) + (1 - 0.7638^2) + (1 - 0.7955^2) + (1 - 0.7310^2)]}$$

$$= \frac{0.106^2}{0.106^2 + 1.6276} = \frac{26.071}{26.071 + 1.6276} = \frac{26.071}{27.6986} = 0.94123$$

$$AVE_{management} = \frac{0.81^2 + 0.8028^2 + 0.7849^2 + 0.3994^2 + 0.3994^2 + 0.8733^2}{5} = \frac{3.6694}{5} = 0.73388$$

CR_{management}

$$= \frac{(-.900 + -.896 + -.886 + -.632 + -.934)^2}{(-.900 + -.896 + -.886 + -.632 + -.934)^2 + [(1 - .81)^2] + [(1 - .8028)^2] + [(1 - .7849)^2] + [(1 - .7994)^2] + [(1 - .8733)^2]}$$

$$= \frac{5.106^2}{5.106^2 + 1.3306} = \frac{26.071}{26.071 + 1.3306} = \frac{26.071}{27.40183} = 0.9514$$

جزر AVE (مقادیر قرار گرفته روی قطر اصلی) برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد.

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۳ میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها آورده شده است. روایی واگرا در صورتی قابل قبول است که میزان

جدول ۳. روایی واگرا، ماتریس فورنل و لارکر

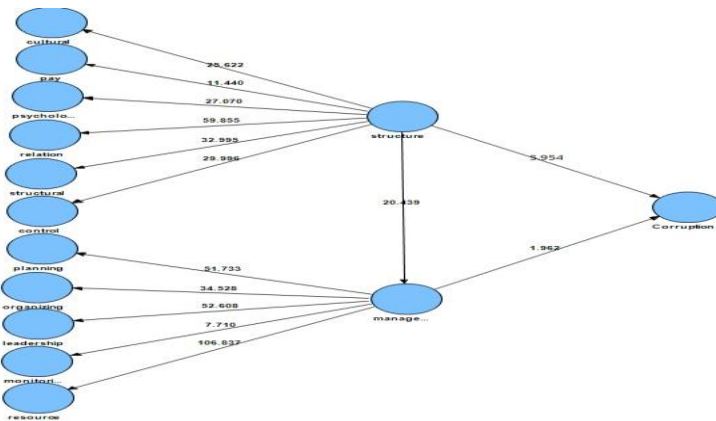
عوامل ساختاری	منابع و امکانات	ارتباطات	عوامل روانی	برنامه ریزی	نظام پرداخت	سازماندهی	نظارت و کنترل	هدایت و رهبری	فرهنگ سازمانی	نظارت و کنترل	فساد
عوامل ساختاری	0.828	0.820	0.876	0.848	0.774	0.826	0.388	0.863	0.794	0.837	0.808
منابع و امکانات		0.873	0.750	0.727	0.417	0.774	0.820	0.784	0.742	0.724	0.670
ارتباطات			0.876	0.827	0.411	0.774	0.731	0.742	0.742	0.724	0.670
عوامل روانی				0.848	0.417	0.774	0.731	0.742	0.742	0.724	0.670
برنامه ریزی					0.931	0.507	0.344	0.742	0.742	0.724	0.670
نظام پرداخت						0.507	0.344	0.742	0.742	0.724	0.670
سازماندهی							0.388	0.742	0.742	0.724	0.670
نظارت و کنترل								0.863	0.742	0.724	0.670
فرهنگ سازمانی									0.794	0.724	0.670
فساد										0.837	0.808

اولین و ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه ی بین سازه ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری T-values است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱.۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در سطح اطمینان ۹۵٪ است. در شکل ۳ مدل و در جدول ۴ مقادیر مربوط به T-values ارائه شده است.

براساس خروجی های جدول ۳ کلیه سازه ها تعامل بیشتری با شاخص خود به نسبت شاخص های دیگر دارند. بنابراین مقدار روایی واگرا در سطح مطلوب ارزیابی می گردد. پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار می گیرد. در مدل ساختاری معیارهای ضریب معنادار (T-values)، ضریب تعیین (R²) و ضریب قدرت پیش بینی (Q²) مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۴. ضریب معناداری (T-values) روابط هریک از عامل های اصلی با یکدیگر و با زیر عامل ها

عوامل مدیریتی		عوامل سازمانی	
هدایت و رهبری	۵۲/۶۰۷	۵/۹۵۳	۱/۹۶۱
سازماندهی	۲۴/۵۲۷	۲۵/۶۲۲	فرهنگ سازمانی
برنامه ریزی	۵۱/۷۳۳	۳۲/۹۹۴	عوامل ساختاری
نظارت و کنترل	۷/۷۰۹	۱۱/۴۴۰	نظام پرداخت
بسیج منابع و امکانات	۱۰۶/۸۳۷	۲۷/۰۷۰	عوامل روانی
عوامل مدیریتی	۲۰/۴۳۸	۵۹/۸۵۴	ارتباطات
		۲۹/۹۹۶	سیستم نظارت



شکل ۳. ضریب معناداری (T-values) روابط هریک از عامل های اصلی با یکدیگر و با زیر عامل ها

سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می شود. (چین، ۱۹۸۸). بنابراین براساس نتایج جدول ۵ مقدار R^2 در سطح مطلوب برآورده شده است.

در جدول ۶ شاخص Q^2 که قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند آورده شده است.

در مورد شاخص Q^2 سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف

براساس شکل (۳) و جدول (۴) کلیه روابط دارای مقدار بالاتری از ۱/۹۶ می باشند. بنابراین در سطح معنی داری ۰/۹۵ صحت رابطه بین سازه ها و مورد تایید قرار می گیرد.

براساس جدول ۵ مقدار معیار R^2 که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل معادلات ساختاری استفاده می شود، آورده شده است که بیانگر تاییدی است که یک متغیر برونگرا بریک متغیر درونگرا دارد.

، متوسط و قوی Q^2 معرفی می‌شود. (هنسلر^۱ و همکاران ، ۲۰۰۹). بنابراین براساس جدول ۶ بخش مربوط به 1-SSE/SSO قدرت پیش بینی کنندگی سازه‌ها در سطح خوب برآورد شده است. نهایتاً مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن،

بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار مطلوب مقادیر به‌دست‌آمده با توجه به مطالعات وتزلز^۲ و همکاران (۲۰۰۹) به چهار مقدار، صفر تا ۰/۰۱ ضعیف، ۰/۰۱ تا ۰/۲۵ متوسط، ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ قوی و ۰/۳۶ به بالا خیلی قوی تقسیم‌بندی می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول ۵. مقدار ضرایب شاخص R^{2T} متغیرهای درون‌زای مدل

R^2		R^2	
۰/۴۹۵	نظام پرداخت	۰/۵۴۱	فساد
۰/۸۱۱	برنامه ریزی	۰/۷۹۸	سیستم نظارت و کنترل
۰/۷۵۴	عوامل روانی	۰/۷۲۹	فرهنگ سازمانی
۰/۸۲۸	ارتباطات	۰/۸۲۷	هدایت ورهبری
۰/۸۸۹	منابع و امکانات	۰/۶۶۶	عوامل مدیریتی
۰/۷۶۳	عوامل ساختاری	۰/۷۷۶	سازماندهی

جدول ۶. ضریب شاخص Q^2 قدرت پیش بینی مدل

Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
فساد	۷۴۰.۰۰۰۰۰۰	۴۹۳.۴۴۴۲	۰.۳۳۳۱
سیستم نظارت و کنترل	۳۷۰.۰۰۰۰۰۰	۱۶۳.۲۹۹۶	۰.۵۵۸۷
فرهنگ سازمانی	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۱۲۱.۰۱۹۳	۰.۴۴۱۳
هدایت ورهبری	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۸۴.۹۸۶۰	۰.۶۱۷۱
عوامل مدیریتی	۱۱۱۰.۰۰۰۰۰۰	۷۳۱.۷۶۷۳	۰.۳۴۰۷
نظارت و کنترل	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۱۵۶.۴۶۸۶	۰.۲۵۴۶
سازماندهی	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۱۰۶.۶۸۶۰	۰.۵۱۹۴
نظام پرداخت	۱۴۸.۰۰۰۰۰۰	۸۵.۴۶۷۱	۰.۴۲۲۵
برنامه ریزی	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۹۳.۵۱۸۸	۰.۵۷۸۷
عوامل روانی	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۹۴.۳۱۵۶	۰.۵۷۵۱
ارتباطات	۳۷۰.۰۰۰۰۰۰	۱۳۷.۲۹۳۲	۰.۶۲۸۹
منابع و امکانات	۲۲۲.۰۰۰۰۰۰	۸۷.۷۷۵۲	۰.۶۰۴۶
عوامل ساختاری	۲۹۶.۰۰۰۰۰۰	۱۳۷.۰۵۳۷	۰.۵۳۶۹

2. wotzelz
3. R Square

1. Hesler

$$GOF = \sqrt{\text{Communalites} * R^2} = \sqrt{0.716748 * 0.713592} = \sqrt{0.511466} = 0.715$$

جدول ۷. شاخص کل مدل GOF

مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی
۰.۸۶۸۱	نظام پرداخت	۰.۶۵۳۷
۰.۷۲۰۶	برنامه ریزی	۰.۷۰۱
۰.۷۶۷۵	عوامل روانی	۰.۶۳۰۸
۰.۷۶۲۲	ارتباطات	۰.۷۴۵۵
۰.۶۸۷۲	منابع و امکانات	۰.۶۷۳۴
۰.۷۰۶۷	عوامل ساختاری	۰.۶۸۳۸

آزمون فرضیه‌های تحقیق و یافته‌های پژوهش در جدول ۹ آورده شده است. براساس جدول ۸ مقدار معناداری T، معیار R² و ضریب مسیر فرضیات در حد قابل قبول بود بنابراین تمامی فرضیات مورد تأیید می‌باشند.

بنابراین با توجه به مقدار ۰/۷ به دست آمده که بالای ۰/۳۶ می‌باشد، برازش کلی مدل در حد "خیلی قوی" و مورد تأیید قرار می‌گیرد. نهایتاً پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و مدل کلی، بررسی و

جدول ۸. بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه	مقدار معناداری T-value	معیار R ²	ضریب مسیر	نتیجه
۱	تأثیر عوامل سازمانی بر فساد	۱۱/۲۲۷	۰/۵۴۴	۰/۷۳۷	تأیید
۲	تأثیر عوامل مدیریتی بر فساد	۱۰/۰۲۸	۰/۴۳۷	۰/۶۶۱	تأیید
۳	تأثیر عوامل سازمانی بر فساد در حضور عوامل مدیریتی	۵/۹۵۴	۰/۵۴۱	۰/۵۸۰	تأیید
۴	تأثیر عوامل سازمانی بر عوامل مدیریتی	۲۰/۴۳۹	۰/۶۶۷	۰/۸۱۷	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش باتوجه به این که صرفاً عوامل موجود در درون سازمان مدنظر پژوهش بود و عوامل فردی مورد بررسی قرار نگرفت بنابراین از ابعاد عوامل سازمانی و عوامل وظایف مدیریتی استفاده شد که با تقسیم بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری - مالی عطاقر ۱۳۸۳ و عظیمی ۱۳۹۰ همخوانی داد.

عوامل سازمانی شامل شش مولفه: (عوامل ساختاری، فرهنگ سازمانی، ارتباطات، عوامل روانی، نظام پرداخت، سیستم نظارت و کنترل) و عوامل مدیریتی با پنج مولفه: (برنامه‌ریزی،

فساد مسئله‌ای است که در تمام ادوار گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی است. در تاریخ بشر همان اندازه‌ای که تمدن، سابقه و قدمت دارد، فساد و ارتشا وجود داشته و هم‌اکنون نیز یکی از مسائل مبتلا به بیشتر کشورهای جهان از جمله ایران است. هدف از این پژوهش تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری مالی در سازمان‌های ورزشی استان گیلان بود. در این

سازمانی، ارتباطات بالاترین بار عاملی را دارد. هرگاه در سازمان روابط غیررسمی بین کارکنان و مدیران زیاد باشد و گروه‌بندی و باندبازی و تبعیض بین کارکنان به دلیل اتصال با مدیران و همچنین ترجیح منافع فردی بر منافع سازمان وجود داشته باشد و رابطه محوری، شفاف نبودن تعاملات و ارتباطات مدیران در خارج از سازمان حکم فرما باشد، سازمان بیش از پیش می‌تواند دچار فساد اداری - مالی گردد. که این یافته با نتایج پژوهش عظیمی، ۱۳۹۰؛ قلی‌پور و نیک رفتار، ۱۳۸۶؛ عطا، ۱۳۸۳ همخوانی دارد.

دومین مورد از مؤلفه‌های عوامل سازمانی که بالاترین بار عاملی رو داشت سیستم نظارت و کنترل بود که مدیران باید در سازمان‌ها، سیستم نظارت عمومی فعال دایر و نحوه نظارت در سازمان از حیث دقت، استمرار و به‌هنگام بودن به حداکثر برسانند چرا که نبود سیستم نظارتی فعال، نامناسب بودن سیستم نظارت، عدم همکاری مناسب و تبادل اطلاعات بین سازمان‌ها و مراکز اطلاعاتی، نامناسب بودن پایگاه‌های اطلاع‌رسانی (از لحاظ شفافیت، کامل بودن، سرعت و صحت)، زمینه‌های علل بروز فساد اداری - مالی در سازمان را فراهم می‌کنند. در این راستا نتایج به دست آمده با بخشی از مطالعات پژوهشگرانی از قبیل سلدادیو و هان (۲۰۰۶)؛ فوکو (۲۰۰۸)؛ عظیمی، (۱۳۹۰)؛ محمدپناه، (۱۳۸۶)؛ قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۶) و جوهری (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

از دیگر نتایج به دست آمده از پژوهش آن است که عوامل مدیریتی نیز در بروز فساد اداری - مالی تاثیرگذار هستند. این یافته نیز با نتایج عظیمی و همکاران (۱۳۹۲)، بیگزاده‌عباسی و امیری‌خانکمانی (۱۳۹۴)، و همچنین فلاح و امیری‌خانکمانی (۱۳۹۴)، و همچنین

سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، رهبری و هدایت، نظارت و کنترل) بود، که هرکدام از این عوامل را به صورت جداگانه و در حضور هم نسبت به میزان بروز فساد سنجیده شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

نتایج نشان داد که در بین شش متغیر زیر مجموعه عوامل سازمانی، ارتباطات با بار عاملی (۰/۹۱۰)، سیستم نظارت و کنترل با بار عاملی (۰/۸۹۴)، عوامل ساختاری با بار عاملی (۰/۸۸۲)، عوامل روانی با بار عاملی (۰/۸۸۲)، فرهنگ سازمانی با بار عاملی (۰/۸۶۹)، قوانین و مقررات با بار عاملی (۰/۷۰۳) و همچنین از پنج متغیر زیر مجموعه عوامل مدیریتی، بسیج منابع و امکانات با بار عاملی (۰/۹۴۳)، رهبری و هدایت با بار عاملی (۰/۹۱۰)، برنامه ریزی با بار عاملی (۰/۹۰۱)، سازماندهی با بار عاملی (۰/۸۸۱) نظارت کنترل با بار عاملی (۰/۶۲۷) دارای بیش‌ترین و کم‌ترین میزان در بروز فساد اداری - مالی بودند که این نتایج با پژوهش حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۶؛ قلی‌پور و نیک رفتار، ۱۳۸۶؛ رفیع‌پور، ۱۳۸۶؛ سامتی، ۱۳۸۶؛ جوهری، ۱۳۸۴؛ عطا، ۱۳۸۳؛ بلالی و فرامرزی، ۱۳۸۲؛ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۰؛ سازمان بازرسی کل کشور، سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، فوکو (۲۰۰۸) ۱۳۷۹ همخوانی دارد.

براساس یافته‌های پژوهش عوامل سازمانی بر روی فساد اداری - مالی تأثیر معنی‌داری دارند. این نتیجه با یافته‌های عظیمی و همکاران (۱۳۹۲)، بیگزاده‌عباسی و امیری‌خانکمانی (۱۳۹۴)، فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، عطا (۱۳۸۳) همخوانی دارد. در بین مؤلفه‌های عوامل

همکاران (۱۳۹۴)، محمدی پور و همکاران (۱۳۹۳)، عطافر (۱۳۸۳) تطابق دارد. بسیج منابع و امکانات به عنوان بالاترین مؤلفه در بین مؤلفه‌های عوامل مدیریتی شناخته شد. عدم رعایت شایسته‌سالاری در نحوه گزینش، استخدام، به کارگیری و جابجایی کارکنان و همچنین تبعیض در توزیع وسایل و امکانات بین کارکنان، توزیع ناعادلانه اطلاعات، قوانین و تصمیمات سازمان در بین کارکنان و ارباب رجوع از جمله عوامل موثر در بروز فساد اداری - مالی در این زمینه هستند که باید مدیران توجه جدی به آن داشته باشند. از دیگر مؤلفه‌های عوامل مدیریتی که بار عاملی بالای دارد و باید از آن غافل نشد رهبری و هدایت می‌باشد که اگر مدیر یا رهبر به عنوان سکان‌دار سازمان براساس شایسته‌سالاری انتصاب نشود و نتواند سطح رضایت شعلی کارکنان را افزایش، و انگیزش آنها را بالا ببرد و دانش لازم را در رهبری و هدایت کارکنان را نداشته باشد سازمان می‌تواند در سرایشی سقوط به سوی بروز فساد اداری - مالی راه یابد. این یافته با نتایج پژوهش عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰ همخوانی دارد.

به طور کلی زمانی که اثر عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی به طور مجزا بر روی فساد بررسی می‌گردد، هر دو این عوامل اثرات معنی‌داری بر بروز فساد اداری مالی در سازمان‌های دولتی ورزشی استان گیلان دارند که این امر با پژوهش‌های عظیمی و همکاران (۱۳۹۲)، بیگزاده‌عباسی و امیری خانکمانی (۱۳۹۴)، فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی پور و همکاران (۱۳۹۳)، جوهری (۱۳۸۴) و قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۶)، عطافر (۱۳۸۳) سلدادیو و هان (۲۰۰۶)، فوکو (۲۰۰۸) همخوانی دارد. نکته

ظریف برآمده از نتایج پژوهش این است که هر کدام از عوامل سازمانی و مدیریتی به تنهایی تاثیر نسبتا بالایی بر بروز فساد دارند، (بخصوص عوامل مدیریتی) اما هنگامی که این دو عامل در کنار یک دیگر قرار می‌گیرند با توجه به تاثیرگذاری بیشتر عوامل سازمانی میزان تاثیر عوامل مدیریتی به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش پیدا می‌کند و این نشان از این است عوامل مدیریتی در سایه عوامل سازمانی قرار می‌گیرد. تحلیل مسیر بین متغیرهای اصلی نشان داد که نشان دادند که عوامل سازمانی و مدیریتی به ترتیب اولویت اثر مستقیم و معنی‌داری بر بروز فساد اداری مالی دارند. همچنین عوامل سازمانی بر عوامل مدیریتی دارای اثر مستقیم و معنی‌دار می‌باشد.

به طور کلی براساس یافته‌های پژوهش و برازش مطلوب مدل ساختاری، می‌توان گفت که چارچوب شناسایی شده جهت تبیین پدیده فساد در سازمان‌های ورزشی از قابلیت بالایی برخوردار است. براساس مدل و با توجه به بالا بودن قدرت تبیین و شدت ضرایب اثر در متغیرهای پژوهش، می‌توان گفت که عوامل سازمانی و مدیریتی نقش بالایی در بروز فساد و یا حتی به عکس در پیشگیری از آن دارند و می‌تواند مقدم بر سایر متغیرها در کانون توجهات و تمرکز سیستم نظارت و کنترل در سازمان‌های ورزشی استان گیلان قرار گیرند. از آنجا که فساد اداری مالی دارای ماهیت سازمانی و نسبتا تخصصی نسبت به سایر انواع فساد در جامعه است بنابراین عوامل سازمانی و مدیریتی با توجه به این که کالبد و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند،

• احیا ارزش‌های اخلاقی و آموزش انضباط جمعی در نظام سازمانی ورزش استان تقویت فرهنگ مسئولیت‌خواهی و نقدپذیری مدیران و سازمان‌های ورزشی

منابع

- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۶). "ارائه یک الگوی نظری برای فساد اداری". اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۵ ص ۴.
- حبیبی، نادر. (۱۳۷۸). "فساد اداری". تهران، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی وثقی.
- قلی پور، رحمت الله و نیک رفتار، طیبه (۱۳۸۵). فساد اداری و راهکارهای مناسب مبارزه با آن. مجلس و پژوهش، شماره ۵۳، ص ۲۴-۵۴.
- خداداد حسینی، سیدحمید. فرهادی نژاد، محسن (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. 38. مجله مدرس، دوره ۵، شماره ۱، ص ۵۳-۳۸.
- نجفی کلوری، مقصود. گودرزی، محمود. فراهانی، ابوالفضل. بیدهندی اسماعیلی، حسن. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال ایران). نشریه مدیریت ورزشی حرکت. شماره ۱۴. صص ۱۲۲-۱۰۹.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۶). سرطان اجتماعی. فساد، شرکت سهامی انتشار، تهران.
- شفیع‌نویی(۱۳۸۹) فساد درون سازمانی ایران در پرتو شخصیت اقتدارگرا و ساخت پاتریمونیالیسم سنتی و ایلپاتی جامعه فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات سیاسی و بی‌نالمللی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا شماره پنجم - بهار ۱۳۸۹ - صص ۲۶
- سعید ملک الساداتی، احمد صباحی(۱۳۸۸)کنترل فساد مالی بر رشد

نقش اساسی و محوری‌تری هم در بروز فساد و یا پیشگیری و کنترل آن دارند. علاوه بر این عوامل مدیریتی در سایه عوامل سازمانی و اثر مداخله‌گر آن‌ها قرار دارند و در بحث فساد در واقع جنبه انتخابی و تصمیم‌گیری مربوط به رفتار فساد را شامل می‌شوند. از این رو تمرکز اصلی و کلی سیستم‌های نظارتی حقوقی و مدیریتی در ورزش باید بر این مولفه‌ها باشد. اما به طور کلی باید براساس یک الگوی مناسب هماهنگی، هم‌کاری و تقسیم کار بین سازمان‌های متولی در حوزه ورزش به مدیریت، نظارت و مبارزه با پدیده فساد پرداخت. در نهایت براساس یافته‌ها و چارچوب تحلیل آورده شده در این پژوهش برای بررسی پدیده فساد اداری مالی در سازمان‌های اجرایی حوزه ورزش استان گیلان؛ پیشنهادات زیر جهت کمک به تقویت دانش مدیریت فساد در این محیط‌ها و محیط‌های ارائه می‌شود:

- تدوین سازوکار حقوقی و سیستمی جهت کاهش مداخلات سیاسی در امور سازمان‌های ورزشی
- شفاف سازی قوانین و مقررات حاکم بر فعالیت‌های اداری مالی سازمان‌های ورزشی استان
- تقویت نقش و جایگاه مطبوعات آزاد و مستقل در مقابله با فساد در ورزش استان
- سیاست زدایی از نظام اداری و انتخاب مدیران براساس شایستگی در ورزش استان
- اصلاح قوانین و مقررات کیفری و جزایی برای برخورد موثر با عوامل فساد در ورزش استان
- افزایش آگاهی و آموزش مستمر جامعه ورزش استان در خصوص برنامه‌ها و دستاوردهای مقابله با فساد

- اقتصادی، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۱۳۱، ۱۵۸-۵۳
- فاضلی، محمد، مقدمه ای بر سنجش فساد، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۸
- جوهری، محمد ۱۳۸۴ فساد اداری، علل و عوامل آن، تعاون، شماره ۲۳، ص ۶۵-۷۱.
- صفری و همکاران (۱۳۸۸)، تعیین عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش های کنترل آن در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارشناسان، پژوهش در علوم ورزشی، ص ۸۱-۹۴
- رزم ارا و همکاران، ۱۳۹۴، فساد اداری در سازمان های ورزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و راههای کنترل آن دانشگاه شهید مدنی آذربایجان
- عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، بررسی تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی بر فساد اداری مالی، مدیریت فرهنگ سازمانی، صفحات ۶۱-۸۲
- بیگزاده عباسی فرزانه، امیری خانمکانی نسرین (۱۳۹۴)، عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر فساد اداری - مالی در سازمان های دولتی، همایش ملی دانشگاه شهید بهشتی
- فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین عوامل سازمانی و احتمال بروز فساد اداری در نظام بانکی از نظر کارکنان بانک انصار، کنفرانس بین المللی مدیریت اقتصاد و مهندسی صنایع
- محمدپناه، مراد (۱۳۸۶)، نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری، مهارت، شماره ۵۸، ص ۷-۱۰
- دادگر، یداله؛ نظری، روح اله (۱۳۸۸)، بررسی شاخص فساد مالی در ایران و کشورهای برگزیده جهان، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۲۶۳ و ۲۶۴، ص ۱۳۴-۱۲۰
- حسینی، مهدی؛ مهدی زاده اشرفی، علی (۱۳۸۶)، عوامل موثر بر فساد اداری، فصلنامه مدیریت، سال چهارم، شماره ۸، ص ۱۷-۲۹
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۶)، کنترل فساد اداری: اصلاح مدیریت دولتی یا تدوین راهبرد ملی پیشگیری از فساد، مدیریت و توسعه، شماره ۲۸، ص ۳۵-۵۳
- سازمان بین المللی شفافیت (۲۰۰۵)، گزارش جهانی فساد اداری در سال، ۲۰۰۵، تهران، معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲) مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- عطافر، علی (۱۳۸۳)، شناسایی فرایندهای فساد اداری - مالی و متغیرهای تعیین کننده و تاثیرگذار در بروز اینگونه فسادها در سازمان های دولتی و ارائه راهکارهای کاربردی جهت کاهش و اصلاح آن ها. اصفهان، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان، طرح پژوهشی، بهار.
- سامتی مرتضی، شهنازی روح اله، دهقان شبانی زهرا (۱۳۸۵)، بررسی اثر آزادی اقتصادی بر فساد مالی، پژوهشهای اقتصادی ایران: دوره ۸، شماره ۲۸؛ از صفحه ۸۷ تا صفحه ۱۰۵.
- بلالی اسماعیل و فرامرزی داود (۱۳۸۰)، بررسی نظری مساله فساد اداری، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۳۷، ص ۸ تا ۳۷
- محمدی پور رحمت الله، نوری حمید، اکبری محمدحسین (۱۳۹۳)، عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر فساد اداری- مالی در سازمان های دولتی، اولین همایش ملی حسابداری و حسابرسی، شماره اول.

- Corruption: A Cross- National Study, Alexandria University, EGYPT, Journal of Intellectual Capital, Vol. 10, No. 1, P: 165-184.
- Yaser, M. M. (2005), A Complex System Model For Understanding the Causes of Corruption: Case Study- Turkey, University of North Texas, P: 160-161.
 - Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009), Using PLS path Modeling For assessing hierarchical construct models; Guidelines and empirical illustration, MIS Quarterly, 33 (1), 177-1
 - Brown, S. F. (2005), Corruption And Causability: A Multi-Country Panel Data Model, With Implications For International Corporate Policy, Touro University International. P: 9-27
 - KATHRYN HENN, (2015), Law & Policy ,The University of Denver/Colorado Seminary, Reforming Global Sport: Hybridity and the Challenges of Pursuing Transparency p: 235-249
 - Kirsty Teague, (2016) , Internet Journal of Criminology, A critical insight into fraud and corruption, and its facilitators, in global sporting organisations in a Western European and North American context.
 - De Sanctis FM. (2016), Sociology and Criminology-Open Access, Football: A Call for Transparency to Curb Corruption
 - Lisciandra, M. Millemaci, E (2015) The economic effect of corruption in Italy: a regional panel analysis,
 - Warf, B. (2016). Geographically uneven landscapes of Asian corruption, Asian Geographer Volume 33, Issue 1, pages 57-76.
 - Hensler, j., Ringle, c.m, & Sinkovics, R.R.(2009), The Use of Partial Least squares Path Modeling in international marketing, Advances in international marketing, 20,227-320
 - Holland, J. (1999). Use of Partial Least squares(PLS) in strategic management research: a Review of Four Recent studies, strategic management journal, 20(2), 195-204
 - Mason, D.Sthibault, 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
 - 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.
 - Fokuoh, E. A. (2008), The Fight Against Corruption And Its Implications For Development In Developing And Transition Economies, Journal of Money Laundering Control, Vol. 11, No. 1, P: 76-87
 - Seldadyo, H. Haan, J. (2006), The Determinants of Corruption: A Literature Survey And New Evidence, Paper Prepared For The 2006 EPCS Conference, Turku, Finland, P: 20-23, April.
 - Kimuyu, P. (2007), Corruption, Firm Growth and Export Propensity in Kenya,International Journal of Social Economics, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 34, No. 3, P:197-206.
 - Seleim, A. (2009), The Relationship Between Culture And



**Explaining the Impact of Organizational and Managerial Factors on the
Incidence of Administrative - Financial Corruption in Sports
Organizations
(Case Study: Guilan Province)
Shahram Shafiee^{1*}, Mehr Ali Hemati Nejad², Yousef Parvaz³**

Received: Apr 29, 2016

Accepted: Nov 01, 2016

Abstract

Objective: The purpose of this research was explaining the impact of organizational and managerial factors on the incidence of administrative - financial corruption in Guilan sports organizations

Methodology: The research method has been correlation - survey one. Its statistical universe included all managers, experts, and personnel of governmental and administrative organizations in the sport of Guilan province. The statistical sample was selected and surveyed through available method and PLS2 software. The research instrument was a researcher-made questionnaire with a 5 point Likert scale (46 items). Validity confirmed by using a panel of experts (n = 10) and model fit indices.

Results: The results showed that research conceptual model has had a good fitness, and organizational (t-value=11.227 ; R²= 0.544) and managerial factors (t-value=10.025 ;R²= 0.437), and also their coefficients that respectively are 0.74 and 0.66 have a significant and direct impact on the incidence of administrative and financial corruption. As well as organizational factors (t-value=20.439; R²= 0.667) have a direct and significant impact on managerial factors (0.82).

Conclusion: As a result of high explication ability, and the intensity of impact coefficients on research variables, it can be said that managerial and organizational factors play a key role in incidence of corruption, or vice versa, in its prevention, and prior to other variables, can be considered by monitoring system and controlled by sports organizations of Guilan province. Moreover, management factors are influenced by organizational factors and their intervening impacts.

Keywords: Corruption Causes; Corporate Corruption; Sports Organizations; Guilan Province.

1. Assistant Professor of sport management department, University of Guilan, University of Mazandaran

2. Professor of sport management department, University of Guilan

3. M.A Student of sport management, University of Guilan

*Email: shafieeshahram@gmail.com