

## اعتباریابی و رواسازی پرسش نامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل آن در سازمان های ورزشی

علیرضا زارع<sup>۱\*</sup>، صدیقه حیدری نژاد<sup>۲</sup>، سیده ناهید شتاب بوشهری<sup>۳</sup>

۱. دبیر آموزش پرورش فارس (نویسنده مسئول)؛ ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز؛

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۷/۲۸

### چکیده

پژوهش حاضر به منظور تعیین روایی و پایایی مقیاس عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان می باشد. این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارمندان وزارت ورزش و جوانان بود، که مطابق با گزارش های این وزارتخانه تعداد ۹۰۰ نفر می باشد. به منظور تعیین نمونه آماری از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و به روش تصادفی ساده تعداد ۲۶۹ نفر برآورد شد. به منظور پیشگیری از افت آماری تعداد ۳۲۰ پرسش نامه پخش و جمع آوری گردید. در این پژوهش از پرسش نامه محقق ساخته به نام عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل استفاده شد، که روایی صوری و محتوایی پرسش نامه ها با نظرخواهی از ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بررسی شد. برای روایی سازه پرسش نامه از طریق تحلیل عاملی مقدار عوامل مؤثر (۰/۷۷۰) و روش های کنترل (۰/۸۱۵) محاسبه شد. ضریب پایایی پرسش نامه ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ برای عوامل مؤثر و ۰/۸۳ برای روش های کنترل محاسبه شد. با توجه به این که شاخص های روایی و پایایی پرسش نامه همگی در حد مطلوبی هستند، می توان از نسخه جدید پرسش نامه برآورد عوامل مؤثر و روش های کنترل فساد اداری به عنوان پرسش نامه روا و پایا برای اندازه گیری فساد در سازمان های ورزشی استفاده نمود.

واژه های کلیدی: رواسازی، فساد اداری، سازمان های ورزشی، کنترل.

\*zarealireza206@yahoo.com; ۰۹۱۹۷۳۳۳۲۰۴

JASSF  
Volume 2, Number 1; 2015  
54-68

Original Article

Open Access 

### Validation of Questionnaire of Effective Factors on the Emergence of Office Corruption and its Control Methods in Sports Organizations

Ali Rezazare<sup>1</sup>, Sadighe Heydarinejad<sup>2</sup>, Seyede Nahid Shtab Boshehri<sup>3</sup>

1. Teacher of Fars Education Office; 2. Associate Professor of sport management department, Shahid Chamran university of Ahwaz; 3. Assistant professor of sport management department, Shahid Chamran University of ahwaz

#### Abstract

The aim of the present research is to determine the validity and reliability of the effective factors' scale on the emergence of office corruption and its control methods in the Ministry of Youth and Sports. The method of this research is Descriptive-Analytic. Statistical population of this study included personnel of the Ministry of Youth and Sports which are 900 persons according to the ministry's reports. According to Morgan's Sampling Table, 269 subjects were estimated as the statistical sample then 320 questionnaires were distributed and collected. In this research, researcher made questionnaire named effective factors on office corruption and control methods was used which superficial and content validity of the questionnaire was approved 12 professors in Sports Management. For construct validity of the questionnaire the effective factors (0.770) and control methods (0.815) were calculated using factor analysis. The validity coefficient of the questionnaires were calculated using Cronbakh's Alfa was ( $\alpha=0.81$ ) for effective factors and ( $\alpha=0.83$ ) for control factors. According to the fact that the validity and reliability of the questionnaire are all optimal, the new version of questionnaire for estimating effective factors and control methods of office corruption can be used as a valid and reliable questionnaire to measure the amount of corruption in sports organizations.

**Keywords:** Validation, Office Corruption, Sports Organizations, Control



## مقدمه

فساد مسأله‌ای است که در همه دوران‌ها گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده است و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. به‌طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (لی، ۲۰۱۳، ص. ۲۸۷). فساد اداری به عنوان یکی از عمومی‌ترین گونه‌های فساد، مرزهای زمان و مکان را درنوردیده است و با این ویژگی نه به زمان خاص تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط می‌شود. این پدیده پیامدهای منفی بسیاری به همراه دارد از جمله اینکه بر رشد اقتصادی تأثیرگذار است (اکبرنژاد، ۱۳۹۳، ص. ۱۶۸). فساد اداری مانع جدی در زمینه سرمایه‌گذاری است و از طریق هدایت نادرست استعدادهای و منابع بالقوه زمینه رکود استعدادهای و جهت‌گیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیت‌های نادرست و دست‌یابی به درآمدهای سهل‌الوصول فراهم می‌سازد (فرخانی، ۱۳۹۳، ص. ۳۵). فساد اداری به معنی استفاده غیرقانونی از اختیارات اداری و دولتی برای نفع شخصی تعریف کرده اند (ملک محمدی، ۱۳۹۲، ص. ۱۳۹). سازمان شفافیت بین الملل<sup>۱</sup>، سازمان غیر دولتی است که در سال ۱۹۹۳ تأسیس شده و دفتر اصلی آن در برلین آلمان قرار دارد و در حدود ۱۰۰ کشور نمایندگی دارد، هدف این سازمان، مبارزه با فساد و افزایش آگاهی درباره آن است، این سازمان، هر ساله نمره‌هایی را برای فساد اداری و اقتصادی منتشر می‌کند، که طیفی بین صفر (بسیار بد) تا ۱۰۰ (بسیار خوب) است، ایران با نمره ۲۸ رتبه ۱۳۳ را دارد. این آمار معمولاً با آمار بانک جهانی همسو است (بانک جهانی، ۲۰۰۷). فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد، باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود و اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور را کاهش می‌دهد. از این طریق، اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش یافته، بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی افزایش می‌یابد. فساد، اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند، هزینه انجام کارها را افزایش می‌دهد و رشد رقابت‌پذیری را دشوار می‌کند. همچنین، تلاش‌های فقرزدایی را ناکام می‌کند، بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌کند، مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌کند. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیشتر از اقتصادهای بسته است (بلک برن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰، ص. ۱۳۲۱). فساد، بخشی از مسائلی است که همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی در دوره عمر خود ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. فساد در ورزش موضوع تازه‌ای نیست با شکل‌گیری سازمان‌های ورزشی کوچک و بزرگ در طی سال‌های اخیر اهمیتی که این سازمان‌ها و منابع آن‌ها در سیاست ورزشی دارند. فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه‌های مهم فساد در ورزش و مانعی بزرگ سد راه کارایی و اثر بخشی این سازمان است (صفری، ۱۳۸۷، ص. ۹). فساد در ورزش را می‌توان این‌گونه تعریف کرد که هرگونه حرکت غیراخلاقی و غیر قانونی، هرگونه فعالیتی که تلاش کند عملاً، نتیجه یک رویکرد ورزشی را برای جلو بردن اهداف مادی خود تحریف کند یا گروه‌های بیشتری را در این گونه فعالیت شرکت دهد (گرسی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، ص. ۲). با شکل‌گیری سازمان‌های ورزشی کوچک و بزرگ در سال‌های اخیر، که این سازمان‌ها و منابع آن‌ها در سیاست‌های ورزشی دارند. فساد اداری به عنوان یکی از شاخه‌های مهم فساد در ورزش، مانند تابعی بزرگ و سد راه کارایی و اثربخشی این سازمان‌ها قرار گرفته است که این امر مدیران این سازمان‌ها را بر آن می‌دارد تا با این معضل مبارزه نمایند (ماسن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶، ص. ۲). درمان هر بیماری مستلزم شناخت دقیق آن است. انجام انبوه از مطالعات مربوط به فساد در دهه‌های اخیر نشان دهنده اقبال عمومی پژوهشگران به این موضوع و اهمیت آن بوده است. فساد منبع مشکلات بسیاری مثل، نابرابری، فقر، اسارت، از دست دادن اطمینان در مؤسسات دموکراتیک و قانون‌گذار از بین دیگر مؤسسات می‌شود و به دلیل نبود اطمینان در سرمایه‌گذاری، درآمد کشور کاهش یافته و منافع اجتماعی تنزل پیدا کند. همچنین رشوه منجر به بحران‌های اقتصادی و اجتماعی و محرومیت برای افراد ساکن در کشورهای در حال توسعه می‌گردد (ممی سو گلو<sup>۵</sup> و دورگان، ۲۰۰۷، ص. ۴۲۱).

1. Lee
2. Transparency Inter National
3. Blackburn
4. Greco
5. Mason
6. Memisoglu



در زمینه فساد اداری چندین پژوهش انجام شده است. نجفی کلوری (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران، عنوان کرد که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز و گسترش فساد اداری دارند و در بین روش‌های مختلف کنترل فساد اداری و نیز خصوصی‌سازی به‌عنوان مهم‌ترین روش کنترل شناخته شده است. گودزی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان مطالعه عوامل مؤثر بر وقوع و رشد فساد اداری و ادراک شده و روش‌های کنترل آن در سازمان‌های ورزشی ایران، بیان کردند که از بین عوامل پنج‌گانه مختلف، به ترتیب وضعیت اقتصادی کارکنان، ویژگی‌های فرهنگی جامعه، ویژگی‌های سازمانی، کمیت و کیفیت قوانین در وقوع و رشد فساد اداری در سازمان‌های ورزشی ایران نقش دارند و بین روش‌های کنترل فساد اداری بهبود حقوق کارکنان بیشترین نقش را به خود اختصاص داده است. الوندی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان فساد اداری علل و راهکارهای مبارزه با آن بیان کرد که چهار دلیل در بروز فساد اداری در ایران مهم و تأثیرگذار است: ۱- سیستم ناکارآمدی اداری جامعه. ۲- خصوصی‌سازی به روش غیرعادلانه ۳- ضعف فرهنگی ۴- تفاوت در سطح درآمد کارکنان. همچنین راهکارهای مبارزه با آن را هم نام برده، اصلاح ساختار اداری، کشف فساد و مجازات مجرمین، افزایش آگاهی مردم در رابطه با فساد، اصلاح سیستم پرداخت حقوق و دستمزد، از بین بردن تبعیض در پرداخت حقوق را نام برد. او نتیجه‌گیری کرد که امروز کشور ما به فعالیت سالم و ایجاد اشتغال برای جوانان و سرمایه‌گذاری مطمئن نیاز دارد. رسولی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان فساد اداری در مدارس آموزشی، به عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن پرداخته و نتایج زیر را اظهار داشتند: شرایط اقتصادی کارکنان بیشترین و قوانین و مقررات کمترین تأثیر را در پیدایش و گسترش فساد اداری دارند. همچنین بررسی نتایج تک‌تک مؤلفه‌های پیدایش فساد اداری، از میان ۲۰ سوال مختص به عوامل مؤثر بر پیدایش فساد اداری، مؤلفه‌هایی چون عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان، فقدان وجدان کاری و درجه خویشتن‌سالاری بیشترین تأثیر را در بروز شیوع فساد اداری در مدارس آموزش و پرورش داشته و سایر مؤلفه‌ها در رتبه‌های پایین‌تری قرار گرفته‌اند. نتایج رتبه‌بندی راهکارهای کنترل و مهار فساد اداری نشان داد که راهکارهای اداری و مدیریتی در صدر قرار گرفته و راهکارهای اقتصادی در پایین‌ترین سطح قرار دارند. همچنین بررسی نتایج تک‌تک مؤلفه‌های کنترل فساد اداری حاکی از آن بود که قوانین و مقررات کارآمد، اصلاحات ساختاری و افزایش حقوق و مزایای جنبی کارکنان مؤثرترین شیوه‌های کنترل و کاهش فساد اداری در مدارس آموزش و پرورش هستند و سایر روش‌ها در رتبه‌های پایین قرار گرفته‌اند. در خارج از کشور نیز بروکس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود اعلام نمودند که فساد در ورزش در سراسر دنیا وجود دارد. آن‌ها همچنین اعلام نمودند فساد اداری در رشته‌های مختلف از جمله فوتبال، کریکت، اسب سواری و ... بیشتر دیده می‌شود. جینگز در پژوهش خود که در سال ۲۰۱۱ انجام داده است، اعلام نموده فدراسیون جهانی فوتبال و کمیته بین‌المللی المپیک دو سازمان بزرگ و قدرتمند ورزشی در سطح جهان می‌باشند که متأسفانه در این سازمان‌ها نیز به علل مختلف فساد اداری موجود و در حال شکل‌گیری می‌باشد. بلوم<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان فساد در ورزش بیان کرد که برای جلوگیری از فساد در انتخاب مکان برای مسابقات المپیک و رویدادهای ورزشی بایستی پیمان‌نامه‌های صداقت و راستی به‌کار برد که برای انتخاب شهرها و کشورهای میزبان در بازی‌های زمستانی المپیک ۲۰۱۸ می‌تواند به کار رود. همچنین کشور میزبان یورو ۲۰۱۶ جهت پیشگیری از فساد، بر اساس رأی‌گیری انتخاب شود و بایستی اقدامات لازم برای نظارت بر سرمایه‌های دولتی از جمله سرمایه‌های به‌کار رفته، در ارتباط با پروژه‌های ساخت و ساز، روندهای تصمیم‌گیری و جریان سرمایه انجام گیرد. شواهد یاد شده، مبارزه با فساد اداری و کنترل آن را در کلیه سازمان‌های ورزشی از جمله سازمان‌های ورزشی به ضرورت اساسی و اجتناب‌ناپذیر تبدیل کرده‌است تا از تشدید آسیب‌ها در آینده پیشگیری کند. بدین ترتیب ضرورت دارد با تمامی توان و در تمامی زمینه‌ها با علل و عوامل بروز فساد اداری مبارزه جدی و مستمر صورت پذیرد و البته قبل از آن شناسایی عوامل مؤثر در بروز این پدیده حیاتی است (عباس زادگان، ۱۳۸۳). در این راستا پژوهش حاضر به انجام این ضرورت در حیطه سازمان‌های ورزشی می‌پردازد. از این رو و با توجه به اهمیت اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن، و نیاز به ابزاری روا به منظور اندازه‌گیری این مفهوم در کارکنان و تعیین روش‌های کنترل، در مطالعه‌های مقطعی به استانداردسازی پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن پرداختیم.

1. Brooks  
2. Bloom

### روش پژوهش

این بررسی به منظور تعیین روایی و پایایی مقیاس عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارمندان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که مطابق با گزارشات این وزارتخانه تعداد ۹۰۰ نفر است. به منظور تعیین نمونه آماری از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و به روش تصادفی ساده تعداد ۲۶۹ نفر برآورد شد. به منظور پیشگیری از افت آماری تعداد ۳۲۰ پرسش‌نامه پخش و جمع‌آوری گردید که از این تعداد ۲۶ پرسش‌نامه مخدوش بود که پس از جداسازی تعداد ۲۹۴ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از پرسش‌نامه فرهادی نژاد و خداداد حسینی (۱۳۸۰) که پس از تعدیل و تطبیق آن با محیط و شرایط فرهنگی وزارت ورزش و جوانان، برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد که بخش اول، شامل مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه خدمت و ...) و بخش دوم آن را پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری تشکیل داد. سؤالات این قسمت از ۲۴ سؤال تشکیل شده بود و در ۷ خرده مقیاس عوامل سازمانی، عوامل اداری-اقتصادی، عوامل حقوقی قانونی، عوامل اجتماعی، عوامل شخصیتی کارکنان، عوامل نظارتی و عوامل آگاهی دهنده کارکنان دسته‌بندی شد و بخش سوم آن روش‌های کنترل فساد اداری را تشکیل داد. سؤالات بخش کنترل فساد اداری از ۱۴ سؤال تشکیل شده است که در ۴ خرده مقیاس عوامل اثر بخشی قوانین، عوامل معیشتی، عوامل فرهنگی و عوامل مدیریتی-اداری دسته‌بندی شد، تشکیل گردید. پرسش‌نامه براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد که نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ را به ترتیب از خیلی کم تا خیلی زیاد به خود اختصاص دادند. برای رواسازی پرسش‌نامه از روش‌های روایی محتوا (صوری) و روایی سازه استفاده شد. به منظور بررسی روایی صوری و محتوایی، سؤال‌های پرسش‌نامه همراه با مستندات سؤال‌ها و شیوه ارزیابی برای دوازده نفر از استادان مدیریت ورزشی ارسال شد و از آنان تقاضا شد در قالب مقیاس لیکرت نظر خود را درباره اینکه سؤال‌ها تا چه میزان عوامل مؤثر بر بروز فساد و روش‌های کنترل آن را می‌سنجد، بیان کنند. به منظور تعیین روایی سازه و شناسایی عوامل موجود در گویه‌های مقیاس از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که ضریب  $KMO^1$  محاسبه شده از نظر آماری رضایت بخش و معنادار بود. بنابراین، داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مناسب بوده و می‌توان از تحلیل عاملی استفاده کرد. برای سنجش سازگاری درونی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری، برای انجام تحلیل‌های توصیفی و استنباطی با توجه به نوع متغیرها و اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، و ضریب آلفای کرونباخ از نرم‌افزار تجزیه و تحلیل آماری اس پی اس اس<sup>۲</sup> نسخه ۱۸ و آموس<sup>۳</sup> استفاده شد.

### یافته‌ها

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

جدول ۱. نتایج آزمون‌های کفایت حجم نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی

روش‌های کنترل فساد اداری		عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری	
شاخص KMO	۰/۸۱۵	شاخص KMO	۰/۷۷۰
آزمون بارتلست	سطح معناداری = ۰/۰۰۱	آزمون بارتلست	سطح معناداری = ۰/۰۰۱
تقریبی از آماره کای دو = ۲۵۴۰/۶۸۱	درجه آزادی = ۹۱	تقریبی از آماره کای دو = ۳۶۷۰/۷۷۵	درجه آزادی = ۲۷۶

1. Kaiser- Meyer- Olkin Measure  
2. SPSS  
3. Amos

اندازه KMO باید بیشتر از ۰/۶ باشد. در پژوهش حاضر اندازه آن برای عوامل مؤثر ۰/۷۷۰ و برای روش‌های کنترل ۰/۸۱۵ است که میزان قابل قبولی است، آزمون بارلت نشان می‌دهد نتایج سطح معناداری این آزمون هر چقدر کوچک‌تر باشد نشان‌دهنده این است که داده‌ها توان تشکیل عامل را دارند. در این پژوهش نتیجه این آزمون در سطح معناداری ( $P < 0/01$ ) معنادار است. بنابراین با این توضیح مشخص شد که انجام تحلیل عاملی برای داده‌های این پژوهش مناسب می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در کل ۷ عامل ۷۰/۰۸۶ درصد از کل واریانس‌ها را شامل شدند. جدول ۲ این پژوهش به همراه بار عاملی مربوط به هر گویه را نشان داده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد در بین عوامل حقوقی- قانونی، پیچیدگی قوانین و مقررات با بار عاملی ۰/۸۲۱ مهم‌ترین عامل و عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات با بار عاملی ۰/۵۴۹ کم اهمیت‌ترین گویه مشخص گردید. در بین عوامل اداری- اقتصادی، عدم تناسب بین نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان با بار عاملی ۰/۷۹۸ مهم‌ترین گویه و فقدان امنیت شغلی با بار عاملی ۰/۵۴۰ کم اهمیت‌ترین گویه مشخص گردید. بین عوامل سازمانی، در نظر نگرفتن تشویق برای کارکنان متعهد از سوی مدیران دارای بار عاملی ۰/۸۰۲ و فقدان مدیران متخصص و کارآمد دارای بار عاملی ۰/۷۳۳ کم‌ترین گویه می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که فقدان وجدان کاری در بین کارکنان با بار عاملی ۰/۸۳۴ مهم‌ترین مؤلفه در بین عوامل شخصیتی کارکنان می‌باشد در این دسته حرص و طمع کارکنان با بار عاملی ۰/۴۹۱ کم اهمیت‌ترین مؤلفه مشخص گردید. در بین عوامل نظارتی، وجود شبکه‌های غیررسمی با بار عاملی ۰/۸۴۷ با اهمیت‌ترین گویه و عدم وجود مکانیسم‌های کنترلی و نظارتی مناسب ۰/۷۳۵ کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. در بین عوامل اجتماعی، فقدان پایبندی کارکنان سازمان به رعایت موازین شرعی با بار عاملی ۰/۷۹۹ با اهمیت‌ترین گویه و توزیع ناعادلانه ثروت در جامعه با بار عاملی ۰/۵۴۴ کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد. در بین عوامل آگاهی‌دهنده کارکنان پایین بودن سطح آگاهی عمومی و دانش اجتماعی کارکنان با بار عاملی ۰/۶۱۰ با اهمیت‌ترین گویه و قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه کارکنان با بار عاملی ۰/۴۷۹ کم اهمیت‌ترین گویه می‌باشد.

#### الف- پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری

جدول ۲. گویه‌های پژوهش و بار عاملی هر گویه (عوامل مؤثر)

عوامل	مؤلفه‌های تشکیل دهنده هر عامل	بار عاملی	آلفای کرونباخ
عوامل حقوقی- قانونی	پیچیدگی قوانین و مقررات	۰/۸۲۱	۰/۸۱
	عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات	۰/۷۳۶	
	فقدان نظام پاداش کارآمد	۰/۵۸۶	
	عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات	۰/۵۴۹	
عوامل اداری- اقتصادی	عدم تناسب نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان	۰/۷۹۸	۰/۷۶
	احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در رابطه با سایر اقشار جامعه	۰/۷۳۰	
	درجه خویشاوند سالاری	۰/۶۵۶	
	فقدان مزایای جانبی برای کارکنان	۰/۵۹۸	
عوامل سازمانی	فقدان امنیت شغلی برای کارکنان	۰/۵۴۰	۰/۷۰
	در نظر نگرفتن تشویق برای کارکنان متعهد از سوی مدیران	۰/۸۰۲	
عوامل ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	فقدان مدیران متخصص و کارآمد	۰/۷۳۳	۰/۷۷
	فقدان وجدان کاری در بین کارکنان	۰/۸۳۴	
	برخوداری کارکنان از روحیات مبتنی بر فرد گرایی	۰/۶۶۷	
	ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	۰/۵۵۳	
عوامل نظارتی	حرص و طمع کارکنان	۰/۴۹۱	۰/۸۰
	وجود شبکه‌های غیر رسمی	۰/۸۴۷	
	عدم کارایی سیستم‌های انطباقی در سازمان	۰/۸۲۵	

## زارع و همکاران؛ اعتباریابی و رواسازی پرسشنامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری □ ۶۱

۰/۸۳۵	عدم وجود مکانیسم‌های کنترلی و نظارتی مناسب
۰/۷۹۹	فقدان پایبندی کارکنان سازمان به رعایت موازین شرعی
۰/۷۳	روحیات مبتنی بر مصرف‌گرایی و رفاه‌زدگی کارکنان
۰/۵۴۴	توزیع ناعادلانه ثروت در جامعه
۰/۶۱۰	پایین بودن سطح آگاهی عمومی و دانش اجتماعی کارکنان
۰/۸۷	میزان ریسک‌پذیری بالای کارکنان
۰/۴۷۹	قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه کارکنان

جدول ۳ واریانس تبیین شده کلی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری با ارزش ویژه بالاتر از ۱ را در این آزمون نشان می‌دهد که ارزش‌های ویژه پس از چرخش به ترتیب عبارت‌اند از ۳/۵۰۹، ۳/۱۲۳، ۲/۲۶۱، ۲/۳۲۵، ۲/۳۳۹، ۱/۶۴۷، ۱/۵۱۶ درصد از واریانس آزمون و در مجموع ۷۰/۰۸۶ درصد کل واریانس‌های آزمون را تبیین می‌کند.

جدول ۳. نتایج واریانس‌های تشریح شده برای عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری

مؤلفه‌ها	مقادیر ویژه		مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش		مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش	
	ارزش ویژه	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصدی از واریانس
عوامل حقوقی- قانونی	۶/۸۴۰	۲۸/۵۰۱	۲۸/۵۰۱	۲۸/۵۰۱	۱۴/۶۲۱	۱۴/۶۲۱
عوامل اداری- اقتصادی	۲/۹۳۰	۱۲/۲۰۹	۱۲/۲۰۹	۴۰/۷۱۰	۱۳/۰۱۲	۲۷/۶۳۳
عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	۲/۳۹۹	۹/۵۷۹	۹/۵۷۹	۵۰/۲۸۹	۲/۴۶۱	۳۷/۸۸۸
عوامل نظارتی	۱/۳۲۸	۵/۵۳۴	۵/۵۳۴	۵۵/۸۲۳	۲/۳۲۵	۴۷/۵۷۷
عوامل اجتماعی	۱/۲۵۹	۵/۲۴۶	۵/۲۴۶	۶۱/۰۶۹	۲/۲۳۹	۵۶/۹۰۵
عوامل آگاهی دهنده کارکنان	۱/۱۳۲	۴/۷۱۷	۴/۷۱۷	۶۵/۷۸۶	۱/۶۴۷	۶۳/۷۶۹
	۱/۰۳۲	۴/۳۰۰	۴/۳۰۰	۷۰/۰۸۶	۱/۵۱۶	۷۰/۰۸۶

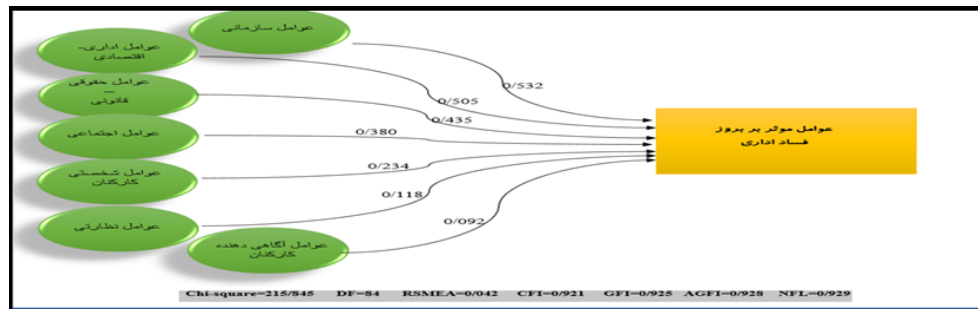
جدول ۴. اثرات متغیرها بر عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری

متغیرها	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
عوامل سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۵۳۲	ندارد	۰/۵۳۲
عوامل اداری- اقتصادی	۰/۰۰۱	۰/۵۰۵	ندارد	۰/۵۰۵
عوامل حقوقی- قانونی	۰/۰۰۱	۰/۴۳۵	ندارد	۰/۴۳۵
عوامل اجتماعی	۰/۰۰۱	۰/۳۸۰	ندارد	۰/۳۸۰
عوامل شخصیتی کارکنان	۰/۰۰۳	۰/۲۳۴	ندارد	۰/۲۳۴
عوامل نظارتی	۰/۰۰۳	۰/۱۱۸	ندارد	۰/۱۱۸
عوامل آگاهی دهنده	۰/۰۰۵	۰/۰۹۲	ندارد	۰/۰۹۲

به منظور بررسی میزان اهمیت هر یک از عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد عوامل سازمانی با تأثیر ۰/۵۳۲ مهم‌ترین عامل در بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. نتایج همچنین نشان داد که عوامل آگاهی دهنده کارکنان کم‌اهمیت‌ترین عامل در بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. براساس شاخص‌های برازندگی (جدول ۵ و شکل ۱) نیز مشخص گردید که مدل پژوهش مدل مناسبی می‌باشد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

NFL	AGFI	GFI	CFI	RSMEA	X <sup>2</sup> /df	Df	Chi-square(X <sup>2</sup> )	
۰/۹۲۹	۰/۹۲۸	۰/۹۲۵	۰/۹۲۱	۰/۰۴۲	۲/۵۶۹	۸۴	۲۱۵/۸۵۴	میزان
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵	کمتر از ۳	کوچک تر از صفر نباشد	.....	ملاک
برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	تفسیر



شکل ۱. مدل تحقیق

### ب- پرسش‌نامه روش‌های کنترل فساد اداری

بهترین روش برای مهار شیوع فساد اداری، شناسایی عوامل بروز آن و در نظر گرفتن راهکارهای کنترلی، نظارتی است. چنین اقدامی می‌بایست توأم با هم‌اندیشی، جامع‌نگری و قاطعیت اجرایی همراه باشد. بنابراین، در این بخش به شناسایی گویه‌های مربوط به روش‌های کنترل فساد اداری در پرسش‌نامه پرداخته شده‌است. شناسایی گویه‌های مربوط به هر عامل در روش بدون چرخش ساده نیست. بدین منظور از روش واریماکس عامل‌ها را می‌چرخانیم تا قابلیت تفسیر آن‌ها بیشتر شود.

همان‌طور که در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد در بین عوامل اثر بخشی قوانین برقراری سیستم‌های کنترل مالی کارآمد با بار عاملی ۰/۷۹۴ مهم‌ترین عامل و ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد اداری با بار عاملی ۰/۵۸۰ کم اهمیت‌ترین گویه مشخص گردید. در بین عوامل معیشتی، ارائه تسهیلات به کارمندان با بار عاملی ۰/۸۷۶ مهم‌ترین گویه و به‌کارگیری کارکنان متخصص با بار عاملی ۰/۶۸۷ کم اهمیت‌ترین گویه مشخص گردید. بین عوامل فرهنگی، آموزش کارکنان در رابطه با فساد اداری بار عاملی ۰/۸۲۶ و توجه به آموزش ارزش‌های اخلاقی با بار عاملی ۰/۵۶۴ کمترین گویه می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که خصوصی‌سازی (تصدی‌گری دولت) با بار عاملی ۰/۸۳۴ مهم‌ترین مؤلفه در بین عوامل مدیریتی- اداری می‌باشد.

جدول ۷ واریانس تبیین شده کلی برای روش‌های کنترل فساد با ارزش ویژه بالاتر از ۱ را در این آزمون نشان می‌دهد که ارزش‌های ویژه پس از چرخش به ترتیب عبارتند از ۳/۵۴۲، ۲/۷۷۲، ۲/۵۰۳ و ۱/۱۸۲ درصد از واریانس آزمون و در مجموع ۷۱/۴۲۳ درصد کل واریانس‌های آزمون را تبیین می‌کند.

جدول ۶ گویه‌های پژوهش و بار عاملی هر گویه (روش‌های کنترل)

عوامل	مؤلفه‌های تشکیل دهنده هر عامل	بار عاملی	آلفای کرونباخ
عوامل اثربخشی قوانین	برقراری سیستم‌های کنترل مالی کارآمد	۰/۷۹۴	۰/۸۰
	تدوین قوانین و مقررات کارآمد	۰/۷۷۱	
	سیاست‌زدایی از نظام اداری	۰/۶۵۱	
	کنترل اداری اثر بخش	۰/۶۴۷	
	جلوگیری از فساد در فرآیند استخدام	۰/۵۹۵	



زارع و همکاران؛ اعتباریابی و رواسازی پرسشنامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری □ ۶۳

	۰/۵۸۰	ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد اداری
عوامل معیشتی	۰/۸۷۶	ارائه تسهیلات به کارمندان
	۰/۸۳۳	افزایش حقوق کارمندان
	۰/۶۸۷	بکارگیری کارکنان متخصص
عوامل فرهنگی	۰/۸۲۶	آموزش کارکنان در رابطه با فساد اداری
	۰/۷۴۶	آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات
	۰/۵۶۴	توجه به آموزش ارزش‌های اخلاقی
عوامل مدیریتی - اداری	۰/۸۷۲	خصوصی سازی (تصدی گری دولت)
	۰/۶۵۰	تشدید و افزایش مجازات‌ها

جدول ۷. نتایج واریانس‌های تشریح شده

عوامل	مقادیر ویژه		مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش		مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش		S <sup>2</sup> و
	ارزش ویژه	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصدی از واریانس	ارزش ویژه	درصدی از واریانس	
عوامل اثربخشی قوانین	۶/۳۷۱	۴۵/۵۰۷	۴۵/۵۰۷	۴۵/۵۰۷	۳/۵۴۲	۲۵/۳۰۱	۲۵/۳۰۱
عوامل معیشتی	۱/۵۰۸	۱۰/۷۷۱	۱۰/۷۷۱	۵۶/۲۷۸	۲/۷۷۲	۱۹/۷۹۹	۴۵/۱۰۰
عوامل فرهنگی	۱/۰۰۵	۷/۹۶۷	۷/۹۶۷	۶۴/۲۴۵	۲/۵۰۳	۱۷/۸۷۹	۶۲/۹۷۹
عوامل اداری - مدیریتی	۱/۰۰۵	۷/۱۷۸	۷/۱۷۸	۷۱/۴۲۳	۱/۱۸۲	۸/۴۴۴	۷۱/۴۲۳

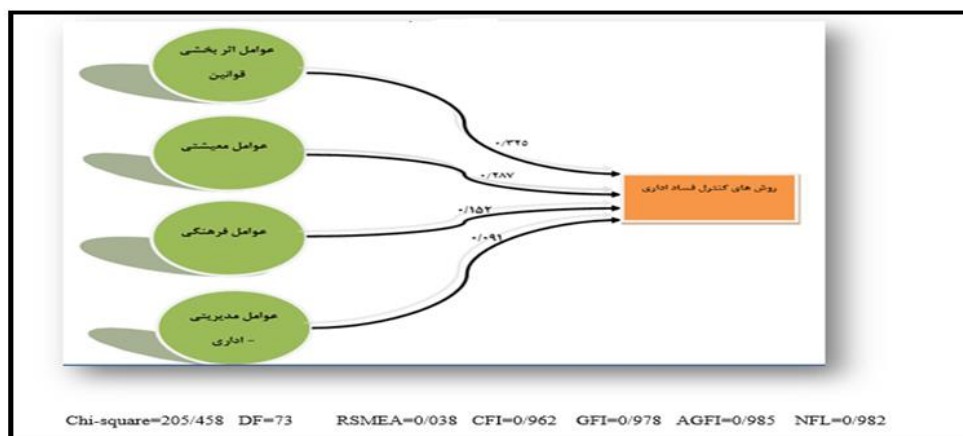
جدول ۸. اثرات متغیرها بر عوامل کنترل فساد اداری

متغیرها	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
عوامل اثر بخشی قوانین	۰/۰۰۱	۰/۳۲۵	ندارد	۰/۳۲۵
عوامل معیشتی	۰/۰۰۱	۰/۲۸۷	ندارد	۰/۲۸۷
عوامل فرهنگی	۰/۰۰۳	۰/۱۵۲	ندارد	۰/۱۵۲
عوامل مدیریتی اداری	۰/۰۰۳	۰/۰۹۱	ندارد	۰/۰۹۱

به منظور بررسی میزان اهمیت هر یک از عوامل مؤثر بر کنترل فساد اداری از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول شماره ۸ نمایش داده شده است. همان طور که جدول ۸ نشان می‌دهد، عوامل سازمانی با تأثیر ۰/۵۳۲ مهم‌ترین عامل در بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. نتایج همچنین نشان داد که عوامل آگاهی دهنده کارکنان کم اهمیت‌ترین عامل در بروز فساد اداری در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. بر اساس شاخص‌های برازندگی (جدول ۹ و شکل ۲) نیز مشخص گردید که مدل پژوهش مدل مناسبی می‌باشد.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل

	NFL	AGFI	GFI	CFI	RSMEA	X <sup>2</sup> /df	Df	Chi-square(X <sup>2</sup> )	میزان ملاک
	۰/۹۸۲	۰/۹۸۵	۰/۹۷۸	۰/۹۶۲	۰/۰۳۸	۲/۵۶۹	۷۳	۲۰۵/۴۵۸	میزان ملاک
	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵	کمتر از ۳	کوچک تر از صفر نباشد	.....	تفسیر
	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	برازش مطلوب	



شکل ۲. مدل تحقیق

### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین روایی و پایایی مقیاس عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان می باشد. روایی پرسش نامه از روش های روایی صوری و روایی سازه استفاده شد. در مرحله اول، پرسش نامه در اختیار ۱۲ تن از اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت تا درباره محتوی سؤالات و تناسب آن ها با اهداف پژوهش قضاوت و داوری کنند. بنابراین به خوبی می توان از روایی محتوایی این پرسش نامه اطمینان حاصل نمود. سپس برای بررسی روایی سازه از دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. در این مرحله با دستیابی به شاخص هایی چون شناسایی ۷ عامل برای عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری با واریانس تجمعی ۷۰٪ و شاخص  $KMO = 0.770$  برای تحلیل عاملی اکتشافی و همچنین شاخص  $df = 84$  عنوان شاخص مناسب مدل برای تحلیل عاملی تأییدی برای عوامل مؤثر بر بروز فساد و همچنین ۴ عامل برای روش های کنترل فساد اداری با واریانس تجمعی ۶۶٪ و شاخص  $KMO = 0.815$  برای تحلیل عاملی اکتشافی و همچنین شاخص  $df = 72$  عنوان شاخص مدل برای تحلیل عاملی تأییدی برای روش های کنترل فساد اداری از روایی ساختار پرسش نامه نیز اطمینان حاصل شد. بنابراین، می توان روایی پرسش نامه را مورد تأیید قرار داد. در زمینه پایایی این پرسش نامه نیز شاخص پایایی در حد مطلوبی مشاهده شد ( $\alpha = 0.81$  برای عوامل مؤثر و  $\alpha = 0.83$  برای روش های کنترل). این یافته ها با تحقیقات گودرزی (۱۳۹۰) که اعتبار مقیاس را ۰/۸۷ بیان کرده بود و همچنین با نتایج نجفی (۱۳۹۱) که اعتبار مقیاس را ۰/۸۷ بیان کرده بود، همچنین با نتایج خداد حسینی (۱۳۸۰) که اعتبار مقیاس را ۰/۷۱ بیان کرده بود، نزدیک است.

باتوجه به تحلیل عاملی بر اساس یافته های ۷ عامل اصلی از عوامل مؤثر بر فساد اداری که شامل: «حقوقی - قانونی، عوامل اداری اقتصادی، عوامل سازمانی، عوامل شخصیتی کارکنان، عوامل نظارتی، عوامل اجتماعی و عوامل آگاهی دهنده» نقش قابل ملاحظه ای بر بروز فساد در وزارت ورزش و جوانان داشته، شناسایی گردید. از تحلیل مسیر اولویت هر کدام از عوامل مشخص گردید که عوامل سازمانی اولین عامل بوده است که شامل زیربخش هایی چون: در نظر نگرفتن تشویق برای کارکنان متعهد از سوی مدیران، فقدان مدیران متخصص و کارآمد بوده است که با مطالعه عوامل فساد در پرسشنامه خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، نجفی (۱۳۹۱) و گودرزی (۱۳۹۰) مطابقت دارد. یوسف نژاد (۱۳۸۵) عوامل سازمانی - محیطی محرک را در ارتکاب فساد و تقلب مؤثر می داند و وینا کارآمدی کنترل های داخلی موجود، فقدان نظارت، تمرکز قدرت، نارسایی و ناکارآمدی قوانین، عدم تعهد و اعتقاد مدیریت دستگاه اجرایی به مقابله با فساد و تقلب، ساختار مدیریتی سختگیرانه، بدرفتاری با کارکنان، عدم تشویق و تنبیه مناسب را جزو عوامل سازمانی - محیطی معرفی می کند. همچنین در تحقیقات انجام شده توسط دانیلماسن (۲۰۰۶) همسو با این یافته پژوهش می باشد. در این پژوهش عامل شماره دو عوامل اداری - اقتصادی شامل زیربخش های چون: عدم تناسب نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان، احساس نابرابری اقتصادی کارکنان دولت در رابطه با سایر اقشار جامعه، درجه خویشاوندسالاری، فقدان مزایای جانبی برای کارکنان و فقدان امنیت شغلی برای کارکنان می باشد که با پرسش نامه های خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، نجفی (۱۳۹۱) و گودرزی (۱۳۹۰) مطابقت دارد. ولفگانگ (۲۰۰۲) نشان داد بین عوامل اثرگذار اقتصادی و دوپینگ در بروز فساد رابطه ای موازی و همسو وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تونویان (۲۰۰۴)، ملدروم (۲۰۰۴)،

ماینینگ (۲۰۰۵)، فرخ‌سرشت (۱۳۸۳) همخوانی دارد. سومین مؤلفه به‌دست آمده از این پژوهش عوامل حقوقی- قانونی می‌باشد که شامل سؤالات: پیچیدگی قوانین و مقررات، عدم آشنایی ارباب رجوع با قوانین و مقررات، فقدان نظام پاداش کارآمد و عدم آشنایی کارکنان با قوانین و مقررات می‌شود که با پرسش‌نامه‌های خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰)، نجفی (۱۳۹۱) و گودرزی (۱۳۹۰) مطابقت دارد که با این یافته تحقیقات بلوم (۲۰۰۹)، لیو (۲۰۰۴)، گریکو (۲۰۰۹)، صفری (۱۳۸۷) و الوندی (۱۳۸۸) نیز همخوانی دارد. عامل چهارم، عوامل اجتماعی شامل: فقدان پایداری کارکنان سازمان به رعایت موازین شرعی، روحیات مبتنی بر مصرف‌گرایی و رفاه‌زدگی کارکنان و توزیع ناعادلانه ثروت در جامعه می‌باشد. این عامل نیز با پرسش‌نامه‌های خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد (۱۳۸۰)، نجفی (۱۳۹۱) و گودرزی (۱۳۹۰) مطابقت دارد. به نظر می‌رسد که مدیران ادارات می‌توانند با تبلیغ افزایش تعهد سازمانی در کارکنان و پایداری به موازین شرعی و جلوگیری از مصرف‌گرایی و رفاه‌زدگی در ادارات، تأثیر این عوامل در بروز فساد در ادارات خود را کم‌رنگ‌تر نمایند. گریکو (۲۰۰۹) که معضل تأمین اجتماعی را عامل بروز فساد ورزشی در کشور فرانسه دانسته، با نتایج صفری (۱۳۸۷) و الوندی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. عامل پنجم عوامل شخصیتی کارکنان که شامل زیربخش‌هایی چون: فقدان وجدان کاری بین کارکنان، برخورداری کارکنان از روحیات مبتنی بر فردگرایی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و حرص و طمع کارکنان می‌باشد. این یافته همسو با نتایج ممی سوگلو (۲۰۰۷)، خلفخانی (۱۳۸۶)، تقوی (۱۳۸۷) می‌باشد. صفری (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان داد که ویژگی‌های فردی کارکنان آخرین رتبه در بروز و گسترش فساد اداری در سازمان تربیت‌بدنی را داراست که با نتایج این پژوهش همخوانی ندارد. عامل ششم عامل نظارتی شناسایی شده است که شامل زیربخش‌هایی چون: وجود شبکه‌های غیررسمی، عدم کارایی سیستم‌های انطباقی در سازمان، عدم حضور مکانیسم‌های کنترلی و نظارتی مناسب، فقدان پایداری کارکنان سازمان به رعایت موازین شرعی بوده است. تونریان (۲۰۰۴) در نتایج خود نشان داد که میان فساد در یک کشور و عملکردهای سیستم قضایی و نظارتی در بخش مکانیزم کنترل مناسب ارتباط وجود دارد. همچنین رویی (۲۰۰۸) طی پژوهشی در کشور چین نشان داد که مهم‌ترین عامل در بروز فساد اداری به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در مسأله اصلاحات سازمانی است. نتایج پژوهش خلفخانی (۱۳۸۶) با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. عامل هفتم عوامل آگاهی‌دهنده نام دارد که شامل: پایین بودن سطح آگاهی عمومی و دانش اجتماعی کارکنان، میزان ریسک‌پذیری بالای کارکنان و قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه کارکنان می‌باشد. الوندی (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد که افزایش آگاهی کارکنان در رابطه با فساد اداری در ایران مؤثر است که با نتایج فوق همخوانی دارد. بنابراین، با افزایش سطح سواد و آگاهی مردم و پرورش حس مسئولیت‌خواهی بین آنان و همچنین آگاهی مردم در مورد قوانین و مقررات اداری کشور در کاهش و نابودی فساد اداری نقش بسیار مؤثری دارد (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۴، ۱۰۲).

همچنین ۴ عامل اصلی از روش‌های کنترل فساد اداری که شامل: «عوامل اثربخشی قوانین، عوامل معیشتی، فرهنگی، عوامل مدیریتی- اداری» نقش قابل ملاحظه‌ای بر کنترل فساد در وزارت ورزش و جوانان، شناسایی گردید. از تحلیل مسیر اولویت هر کدام از عوامل مشخص گردید که عامل اثربخشی قوانین اولین عامل می‌باشد. مهم‌ترین فاکتور در بحث روش‌های کنترل فساد اداری اثربخشی قوانین می‌باشد. موضوع مبارزه با فساد در دولت‌های مدرن امروزی، یک بخش بسیار مهم و تأثیرگذار بوده و سهل‌انگاری و بی‌توجهی و تسامح در این امر موجب ضعف، سقوط و انحطاط، تبعیض، بی‌عدالتی و عدم اعتماد خواهد شد (نجفی، ۱۳۹۱). تونریان (۲۰۰۴) نشان داد که کمترین میزان تمایل به فساد در گروهی دیده می‌شود که به‌صورت خصوصی اداره می‌شوند و از توان مالی مناسبی برخوردار بودند که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. نتایج تحقیقات ملدروم (۲۰۰۴) و مک کلوی (۲۰۰۷) در این باره نیز با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. عامل دوم عوامل معیشتی می‌باشد. خداداد حسینی (۱۳۸۰) در پژوهش خود بهترین روش کنترل فساد ترمیم حقوق و مزایای کارکنان می‌داند که با نتایج قنبری (۱۳۸۹) در قرار دادن مسائل معیشتی کارکنان در رتبه دوم روش‌های کنترل فساد اداری، همسو بوده است. صفری (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان داد که مؤلفه افزایش حقوق کارکنان سازمان رتبه اول را دارد که با این تحقیق همسو نمی‌باشد. عامل سوم عوامل فرهنگی می‌باشد. عوامل فرهنگی به‌دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که بر رفتار و عملکرد اعضای ادارات دارد، نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری دارد (ماسن، ۲۰۰۶). به‌نظر می‌رسد که مدیران سازمان‌ها می‌توانند بر اساس خط‌مشی‌های سازمان و همچنین آموزش کارکنان خود در رابطه با برخورد صحیح با چنین عوامل فرهنگی و اجتماعی فساد را در سازمان خود کم‌رنگ‌تر نمایند. این نتیجه با تحقیق لیو (۲۰۰۴) گودرزی (۱۳۹۰) همخوان بوده است. عامل چهارم عوامل مدیریتی- اداری است. ماینینگ (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان داد که افزایش و تشدید مجازات مهم‌ترین روش

کنترل فساد در ورزش‌های جهان است و تدوین قوانین کارآمد می‌باشد که با تحقیق فوق‌همخوانی ندارد و با نتایج تحقیق نجفی (۱۳۹۱)، سلطانی (۱۳۸۱)، نادریان (۱۳۸۴) همسو می‌باشد.

باتوجه به نتایج این مطالعه می‌توان به این نتیجه رسید که پرسش‌نامه فساد اداری استفاده شده در مطالعه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان، از پایایی و روایی سازه‌ای مناسبی برخوردار است و می‌توان از این پرسش‌نامه در تحقیقات و پیمایش‌های بعدی برای سنجش فساد اداری و روش‌های کنترل آن استفاده کرد. باتوجه به مزایای این پرسش‌نامه از جمله تعداد سؤالات کم و حیطه‌های مناسب آن و همچنین روایی و پایایی بالای آن، می‌توان استفاده از این ابزار را به‌عنوان پرسش‌نامه‌ای مناسب در اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روش‌های کنترل در سازمان‌های ورزشی، باشگاه‌های ورزشی، در بین مدیران ارشد ورزشی، داوران ورزشی، مربیان ورزشی، ورزشکاران در تمامی رشته‌ها و همچنین در تمامی سازمان‌های دولتی و خصوصی با کارکردهای مختلف توصیه نمود. حجم نمونه مناسب و بررسی انواع مختلف شاخص‌های روایی و پایایی روی پرسش‌نامه از نقاط قوت این مطالعه محسوب می‌شود.

### تشکر و قدردانی

در پایان از مدیریت مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی و مدیریت حراست وزارت ورزش و جوانان که طبق نامه شماره ۱۹/۱۷۳۴۵/د همکاری لازم در جهت پخش و جمع‌آوری پرسش‌نامه را داشتند، تشکر می‌نمائیم.

### منابع

۱. اکبرنژاد، م، یعقوبی، م، غلامی، ف. (۱۳۹۳). بررسی فساد اداری از دیدگاه قرآن و احادیث، دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، شماره ۱، صص ۱۹۵-۱۶۷
۲. الوندی، م. (۱۳۸۸). فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن، پایگاه خبری اداره کل زندان‌ها (استان گیلان).
۳. تقوی، ع. (۱۳۸۷). تأثیر فرهنگ بر فساد اداری، مجله تدبیر، ۱۸۱، ۲۷-۳۶
۴. خداداد حسینی ح، فرهادی نژاد م. (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن، مجله مدرس، دوره ۵، شماره ۱، ۵۳-۳۷.
۵. خلفخانی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری. فصلنامه راهبرد سال هجدهم، شماره ۵۳.
۶. رسولی ر، شهائی ب. (۱۳۸۸). فساد اداری در مدارس آموزشی، عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و کاهش آن. نشریه مدیریت دولتی، ۳(۱)، ۳۴-۱۹.
۷. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. (۱۳۸۴). برنامه مبارزه با فساد و ارتقاء سلامت در نظام اداری. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
۸. سلطانی، ا. (۱۳۸۱). نقش مدیریت و تخلفات اداری کارکنان، مجله تدبیر، ۱۲۶، ۵۹-۵۷.
۹. صفری، ح. (۱۳۸۷). مطالعه عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش‌های کنترل این پدیده در سازمان تربیت بدنی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۰. عباس زادگان، م. (۱۳۸۳). فساد اداری، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۱. فرخ سرشت ب. (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و نقش آن در جلوگیری از توسعه ایران، فصلنامه دانش مدیریت، ۶۰، ۸۴-۶۵.
۱۲. قنبری، ا. (۱۳۸۹). مطالعه عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش‌های کنترل این پدیده در ادارات تربیت بدنی استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۳. گودرزی م، قربانی م، ح، سلطانی ح، صفری، ح. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر وقوع و رشد فساد اداری و ادارک شده و روش‌های کنترل آن در سازمان‌های ورزشی ایران. پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۰.
۱۴. لطفیان، ا. (۱۳۷۵). عوامل مؤثر در فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن. مجله دانش و توسعه، ۴، ۲۵-۵.
۱۵. ملک محمدی ح، حق شناس م. (۱۳۹۲). سیاستگذاری‌های مبارزه با فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران و ارائه الگو مطلوب: مطالعه تطبیقی ترکیه و پاکستان، فصلنامه سیاست، مجله حقوق و علوم انسانی، شماره ۱، صص ۱۵۴-۱۳۷.
۱۶. محمودی م. (۱۳۸۴). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. مجله تدبیر، ۱۶۰، ۴۴-۲۸.
۱۷. نادریان م. (۱۳۸۴). چگونگی پرداختن بر فعالیت‌های جوانان و نوجوانان. انتشارات مدیریت و برنامه‌ریزی مازندران، ۲۷
۱۸. نجفی کلوری م. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، شماره ۱۴.



۱۹. یوسف نژاد ا. (۱۳۸۵). ظرفیت حقوقی و فنی دیوان محاسبات کشور در مقابله با مفساد و تقلب با تاکید بر نقش دیوان محاسبات کشور.

20. Blackburn, K.; Gonzalo, F.; Forgues, P. (2010). Financial liberalization, bureaucratic corruption and economic development. *Money and Finance*, 29: 1321-1339.
21. Bloom, Max. (2009), corruption and sport : Building inferrgnity and preventing Abuses. *Transparency international*, 1,6.
22. .Brooks, G., Aleem, A. and Button, Mark (2013) *Fraud, corruption and sport*. Palgrave MacMillan, Basingstoke. ISBN 9780230299788/<http://eprints.port.ac.uk/id/eprint/11011>
23. Gorse, Samantha.(2009). Defining Corruption in Sport Goventy University.
24. Liiv, M, L. (2004). The Causes of Administrative Corruption. Hypotheses Central and Eastern Europe, University of Tartu, department of Public Administration, requirements for the master's degree of public administration.
25. Lee, W.S. (2013). Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level. *Journal of Economic Psychology*, 39: 287-300.
26. Maening, W. (2002). On the Economics of doping and Corruption in intenational Sports. *Journal of sports Economics*, 4: 61-89.
27. Mason: D, and Thiboult, s (2006). An Agency Theory Perspective on Corruption in Sport. *Journal of Sport Management*, 20,52-73.
28. Maening, Wolfgang. (2005). Corruption in international sports and sport management, Tendencies, Extent and Counter Measure. *European Sport Management quarterly*, 5(2): 187-205.
29. Memisoglu, D. Durgun, A. (2007). Public Administration Reforms and Corruption in Turkey. *Suleyman Demirel University*. 421-433.
30. Mckelvey, S and Moorman, A (2007). Alegal Analysis of the unauthorized use of sport Organizations. *Journal of sport Management*, 21: 79-102.
31. Meldram. Andrew. (2004). The Evoluthin of bad Governance in Kenya Sports, *Transparency international*, KFF,1-26.
32. Rui, Ding. (2008). Multi factor Analysis on Administrative corruption in china, technische universitat Munchen.
33. tonoya, Vartuhi, (2004), Corruption and entrepreneurship, university of Monnheim.23.
34. Tanzi Vito (1994), corruption government activities, and markets, IMF Working papers, wpi 94/99, international monetary fund, Washington D.C.
35. Wolfgang, m. (2002). On economic of doping and corruption in international sports. *University of Hamburg*, 61-89.
36. World Bank (2007). *Worldwide Governance Indicators 2007: Country Data Report for Iran, 1996-2006*. Available at: [www.worldbank.org/wbi/governance/](http://www.worldbank.org/wbi/governance/).

