

فرا تحلیل عوامل موثر بر کنترل فساد در سازمان های ورزشی ایران

محبوب ذکی^۱

محمد نصیری^۲

 10.22034/SSYS.2022.1780.2264

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۳۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱

تحقیق حاضر با هدف فرا تحلیل عوامل کنترل کننده فساد در سازمان های ورزشی کشور انجام شد. روش تحقیق از نوع توصیفی و فراتحلیل بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۷ پژوهش داخلی انجام شده در زمینه عوامل کنترل کننده فساد در سازمان های ورزشی کشور در بازه زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۹ بود. از بین جامعه آماری، ۸ تحقیق که ملاک های ورود به فراتحلیل را دارا بودند از طریق روش سرشماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تعداد ۳۹ عامل از تحقیقات نمونه تحقیق استخراج و در شش طبقه عمده اقتصادی، سازمانی، فرهنگی، قوانین و مقررات، فردی و سایر عوامل دسته بندی و در فرایند فراتحلیل وارد شدند. جهت محاسبه اندازه اثر از شاخص g هجز استفاده شد. با توجه به وجود ناهمگونی در فراتحلیل، نتایج مدل اثرات تصادفی مدنظر قرار گرفت. میانگین اندازه اثر ترکیبی در مدل اثرات تصادفی برای عوامل موثر در ایجاد فساد در ورزش برابر $0/807$ شد که اندازه اثر در سطح $0/001$ معنادار بوده و طبق طبقه بندی کوهن اندازه اثر بزرگ محسوب می شوند. نتایج روش دوال و تویدی نیز نشان داد خطای سوگیری انتشار وجود ندارد. در نهایت نتایج فراتحلیل برای گروه های فرعی نشان داد که به ترتیب عوامل اقتصادی، سایر عوامل (برون سپاری و تعهد) و عوامل سازمانی بیشترین تاثیر را بر ایجاد فساد در سازمان های ورزشی داشته اند و با افزایش حقوق و مزایای سالیانه متناسب با تورم جامعه و استخدام کارکنان شایسته و متعهد با ضوابط استخدامی شفاف و روشن می توان فساد اداری را تا حد زیادی کنترل کرد. **واژگان کلیدی:** فساد، کنترل فساد، سازمان های ورزشی و مطالعه فراتحلیل.

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

۲- استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران (نویسنده مسئول)

فساد^۱ یکی از پدیده های جهانی است که از دیرباز با پیدایش شکل های اولیه حکومت وجود داشته است و عاملی مهم در ایجاد آسیب و ضرر به سیاست ها و منافع عمومی تلقی می شود (عظیمی، عطاقر، شائمی بزرگی، ۱۳۹۰: ۶۲). در سال های اخیر، پدیده ای به نام «فساد» به طور عمده توجه جهانیان را به خود جلب کرده است. در کشورهای کوچک و بزرگ، توسعه یافته یا در حال توسعه، دولت های متعددی بوده اند که به خاطر اتهام به فساد شکست خورده اند و مدیران زیادی برکنار شده اند (تنزی^۲، ۱۹۹۸: ۵۶۱). به طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می تواند درگیر فساد شود (لی و گوون^۳، ۲۰۱۳: ۲۸۹). به اعتقاد بیشتر متفکران، فساد یک بیماری انکارناپذیر در همه حکومت هاست و مختص یک قاره، منطقه یا گروه قومی خاص نیست. فساد در رژیم های سیاسی دموکراتیک و دیکتاتوری، اقتصادهای سوسیالیستی، سرمایه داری و فئودال یافت می شود و اقدامات فساد آمیز مربوط به زمان حال نیست، بلکه تاریخ آن به قدمت جهان است. از این رو، قدمت فساد به اندازه قدمت مفهوم دولت است. در واقع هر جا که قدرت و ثروت متمرکز می شود و هر جا دولتی وجود دارد، فساد نیز وجود دارد (حیدری، محمدی و نجفی، ۱۳۹۴: ۱۱). اما واقعیت امر این است که امروزه این پدیده در مقایسه بین دو دسته کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، در بین کشورهای دسته دوم بیشتر و شایع تر است و بیشتر مطالعات و بررسی هایی که راجع به فساد صورت گرفته به نحوی به این کشورها مربوط می شود. این کشورها اغلب از ساخت سیاسی شدیداً متمرکز عشیره ای و غیردموکراتیک برخوردارند. دولت های آسان گیر، تمرکز شدید و بسیار ناکارآمد قدرت سیاسی، سوءاستفاده مقامات دولتی از قدرت سیاسی، سوء مدیریت، سیاسی بودن تخصیص منابع، نظام سیاس - اقتصادی مبتنی بر افراد، اقتصادهای به شدت تنظیم شده توسط بوروکرات ها، اطلاعات ناقص، عدم تقارن شدید اطلاعات، قوانین ضعیف و ناکارآمد، عقب ماندگی و ناکارآمدی فناوری نظارت و نظام انگیزشی مخدوش، واقعیت اساسی بسیاری از کشورهای در حال توسعه است که همگی از نشانگرهای فساد هستند (خداداد حسینی و فرهادی نژاد، ۱۳۸۰: ۳۹).

پدیده فساد اداری، در دنیای امروز و به ویژه در کشورهای در حال توسعه به عنوان یکی از مهم ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می سازد (زاهدی، محمدنبی و شهبازی، ۱۳۸۸: ۳۵). امروزه نیز با شکل گیری انواع سازمان ها و ادارات جهت ارضای نیاز افراد شاهد نابهنجاری های سازمانی و در اصطلاح «فساد اداری» به مثابه شکل جدیدی از انحرافات اجتماعی در قالب های مختلف هستیم (حسن دوست فرخانی و یزدان پناه، ۱۳۹۳: ۳۶). فساد اداری، به عنوان یکی از عمومی ترین اشکال فساد، پدیده ای است که مرزهای زمان و مکان را درنوردیده و با این ویژگی نه به زمان خاصی تعلق دارد و نه به جامعه خاصی مربوط است. در واقع، فساد اداری پدیده ای همزاد دولت است. از زمانی که فعالیت های بشر سازمان یافت و شکل منسجمی به خود گرفت، فساد اداری نیز مانند جزء جدایی ناپذیر از متن سازمان ظهور کرده است. بنابراین، می توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات گوناگون در درون سازمان

1. Corruption
2. Tanzi
3. Lee & Guven

و نیز به مناسبت تعامل میان سازمان و محیط آن به وجود آمده است (طالقانی، طباطبائی و غفاری، ۱۳۹۳: ۲۳۷).

طبق تعریف بیان شده در فرهنگ وبستر، فساد پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می شود (افضلی، ۱۳۹۰: ۲۳۶). فساد اداری به عنوان یکی از انواع یاد شده فساد، به معنای هرگونه انحراف از شیوه های صحیح و قانونی انجام وظایف و استفاده نامشروع از موقعیت شغلی است (عباس زادگان، ۱۳۸۳: ۲۴) که در سراسر جهان، دامی آشکار در برابر اقتدار نظام اداری محسوب می شود. فساد در نظام اداری اغلب کشورها موجب آسیب رسانی جدی به توسعه شده و در کشورهای در حال توسعه، اهمیت کنترل آن کاملاً برای سیاستمداران و مردم آن کشورها واضح و آشکار است (کورر^۱، ۲۰۰۲: ۱۶۵). فساد اداری که یکی از شکل های انحراف اجتماعی است و از لحاظ تقسیم بندی انحرافات ذیل انحرافات سازمانی یقه سفیدان قرار می گیرد، در مجموع به رفتاری اطلاق می گردد که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می کند. فساد اداری تنها محدود به یک کشور و نظام خاص اجتماعی نیست و در تمام نظام ها و تمام دوره های زمانی قابل رویت بوده است (یزدان پناه، حسن دوست فرحانی، بوستانی و رضایی، ۱۳۹۲: ۳۴). فساد در ورزش هم موضوع تازه ای نیست. اولین موارد ثبت شده فساد در ورزش به اولین دوره های المپیک می رسد. همچنین در این دوران، مواردی از فساد در مدیریت ورزش و در میان برگزار کنندگان مسابقات ورزشی به ثبت رسیده است (میننگ^۲، ۲۰۰۵: ۱۸۸). با شکل گیری سازمان های ورزشی کوچک و بزرگ در طی سال های اخیر و اهمیتی که این سازمان ها و منابع آنها در سیاست های ورزشی دارند، فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه های مهم فساد در ورزش، مانعی بزرگ سد راه کارایی و اثربخشی این سازمان ها می باشد و این خود دلیلی است که مدیران و تصمیم گیرندگان این سازمان ها را بر آن می دارد تا با این معضل مبارزه کنند (میننگ، ۲۰۰۵: ۱۸۹). فساد اداری در ورزش، رفتاری است که توسط مدیران، داوران، مسئولان و یا کارکنان سازمان های ورزشی به صورت آگاهانه بروز داده می شود و طی آن این افراد، وظایف مختص خود را به گونه ای اجرا می کنند که کاملاً یا تا اندازه ای با اهداف و ارزش های اخلاقی باشگاه، سازمان، انجمن و یا رشته ورزشی مغایرت دارد (وایت و آلن^۳، ۲۰۰۳: ۳۲).

تحقیقات متعددی در زمینه علل بروز فساد و کنترل آن در سازمان های ورزشی در داخل کشور انجام گرفته است. بعضی از محققان، عوامل اقتصادی را عامل اصلی بروز فساد بیان می کنند (صفری جعفرلو، گودرزی، سجادی، قربانی و دارابی، ۱۳۸۷: ۸۸؛ گودرزی، قربانی، پور سلطانی و صفری، ۱۳۹۰: ۴۸؛ رزم آرا، یکتایار و نظروسی، ۱۳۹۴: ۹ و قربانی، محمدی و زارعیان، ۱۳۹۸: ۱۳۱) و برخی دیگر عوامل سازمانی را به عنوان عامل اصلی بروز و گسترش فساد در سازمان های ورزشی بیان می کنند (زارع، حیدری نژاد و شتاب بوشهری، ۱۳۹۵: ۵۱؛ شفیع، همتی نژاد و پرواز، ۱۳۹۷: ۱۱۸ و رزاقی، رضایی نژاد و مهرابی، ۱۳۹۳: ۴۸). نجفی کلوری، گودرزی، فراهانی و اسماعیلی بیدهندی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر بروز فساد در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران» نشان دادند که عوامل فرهنگی بیشترین نقش را در بروز فساد اداری و

1. Kurer
2. Maennig
3. Waite & Allen

خصوصی سازی به عنوان مهم ترین ابزار کنترل فساد اداری می باشد. منصوری، رضایی، سجادی و محمدی (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت بندی شاخص های فساد مالی در سازمان های ورزشی کشور» عدم شفاف سازی و ضعف قوانین و مقررات را به عنوان دو شاخص مهم فساد مالی بیان کردند. شفيعی و افروزه (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که متغیرهای مدیریتی- اداری و آموزشی- تربیتی بیشترین تأثیر را در بروز فساد در فوتبال دارند و بالاترین شکل فساد از دیدگاه بازیکنان، مربیان، داوران، کادر فنی و مدیریتی و اصحاب رسانه را تبانی و از دیدگاه اعضای آکادمی فوتبال تحصیل مال از طریق نامشروع تشکیل می دهند. زارع، انصاری و فلاح کاظمی (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود با عنوان «تأثیر سلامت اجتماعی بر کنترل فساد اداری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس» نشان دادند که کارکنان با سلامت اجتماعی بالا کمتر در معرض فساد اداری هستند و ترفیع سلامت اجتماعی کارکنان می تواند به عنوان موثرترین راه کنترل فساد اداری مورد نظر قرار بگیرد. دهقان بنادکی، خبیری، حسینی، عبداللهی و قنبری (۱۳۹۸) نیز در تحقیق خود نشان دادند که بین روابط سیاسی و فساد اداری با برونسپاری اماکن ورزشی شهرداری تهران رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین محمودی، هنری، یونسی و شهلانی باقری (۱۳۹۷) نشان دادند که شکاف قوانین، انگیزه مالی، کارکرد نامناسب رسانه ها، تضعیف مجامع تصمیم گیری، ضعف قوانین نقل و انتقالات، فقدان معیارهای رفتاری و شفاف نبودن فرایندها به عنوان عوامل زمینه ای و تداخل وظایف، عدم اراده فساد ستیزی و عدم هماهنگی به عنوان عوامل مداخله گر، بیشترین تأثیر را در بروز فساد اداری در صنعت فوتبال ایران دارند. قربانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان دادند که عوامل مؤثر در بروز فساد

و با مرور زمانی فسادهای انجام شده و به ثبت رسیده در ورزش اظهار می کند که روند رو به ورزشی ایران شامل عوامل سیاسی، ساختاری، اجتماعی- فرهنگی و اقتصادی می باشد. همچنین راهکارهای مقابله ای با فساد ورزشی شامل راهکارهای قانونی، توسعه فناوری اطلاعات، توسعه دانش و آگاهی و توسعه مسئولیت اجتماعی می باشند. زارع، حیدری نژاد و شیرالی (۱۳۹۵) نشان دادند که رسانه های جمعی بیشترین نقش را در کنترل فساد با ارتقای شفافیت فعالیت انجام می دهند و این شفافیت موجب افزایش مشارکت شهروندان و اطمینان از حقوق شان در نحوه اداره سازمان های ورزشی می گردد. همچنین نجفی کلوری، حامی، شجاعی و باقریان فرح آبادی (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «شناسایی و تحلیل عوامل موثر بر فساد مالی در صنعت ورزش ایران» به این نتیجه رسیدند که عوامل مدیریتی، حقوقی و ماهیتی به عنوان مقولات شرایط علی و عملکرد سیاستون، دولت و حاکمیت و ساختار به منزله شرایط بستر و مقوله های رانت، دلالی، لابیگری، رسانه و عوامل انگیزشی به منزله شرایط مداخله گر می باشد.

مینگ (۲۰۰۵) در تحقیقی انواع فسادهای انجام شده در ورزش (در سازمان، تیم ها، داوران و ...) را بررسی کرده است رشد در فساد سازمان های ورزشی به ویژه در سال های اخیر، در میان مدیران و کارکنان سازمان ها و فدراسیون های ورزشی را می توان مشاهده نمود. وی روش های کنترل فساد در ورزش را به سه دسته کاهش انحصار در ورزش، کاهش حاشیه امنیت و قدرت پنهان کاری و افزایش پاسخ گویی تقسیم می کند. مینگ (۲۰۰۵) مهم ترین روش های کنترل فساد را در سازمان های ورزشی مانند کمیته بین المللی المپیک و فدراسیون های بین المللی ورزشی وضع قوانینی با تعریف های روشن از رفتارهای خلاف قانون، افزایش کنترل ها و ایجاد ساز و کارهای مشوق مالی برای ورزشکاران و مسئولان ورزشی معرفی کرد.

در زمینه فساد اداری تحقیقی توسط میسون، تیبولت و میسینر^۱ (۲۰۰۶) در کمیته بین المللی المپیک به عنوان یک سازمان ورزشی بزرگ انجام شد و نشان داد هنگامی که فساد مالی و اداری در میان اعضای این سازمان مشخص می شود و رسانه ها همگی توجه خود را بر این مطلب متمرکز می کنند، حامیان مالی نگران می شوند که مبادا بدنامی کمیته بین المللی المپیک دامن آنها را نیز بگیرد و این امر در کاهش حمایت آنها از جنبش المپیک بسیار مؤثر است و در نتیجه، زیان هایی برای کمیته بین المللی المپیک و جنبش المپیک در پی دارد. نتایج این تحقیق بیان می کند که اصلاح کمیت و کیفیت قوانین و مقررات کمیته بین المللی المپیک برای پیشگیری از وقوع فساد در بین اعضای این نهاد بین المللی باید انجام شود. هاوانگ^۲ (۲۰۱۶) در تحقیق خود اظهار داشت که بروز فساد اداری در سازمان های ورزشی به صورت عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل گروهی می باشد. بروکس، عالیم و باتن^۳ (۲۰۱۳) در تحقیق خود اعلام نمودند که فساد در ورزش در سراسر دنیا وجود دارد. آنها همچنین اعلام نمودند فساد اداری در رشته های مختلف از جمله فوتبال، کریکت، اسب سواری و ... بیشتر دیده می شود. فساد در عرصه ورزش و سازمان های ورزشی، پیامدهای ناخوشایند مشروحه زیر را به همراه دارد: ۱- فساد می تواند سلطه سرمایه داری در ورزش را افزایش دهد؛ ۲- رواج فساد در ورزش و سازمان های ورزشی باعث می شود فلسفه ورزش که همانا رقابت سالم و جوانمردانه برای پیروزی و موفقیت است، نقض گردد؛ ۳- فساد، شایسته سالاری را در ورزش از بین می برد که این امر به نوبه خود از انگیزه ورزشکاران تازه کار و کارکنان سازمان های ورزشی می کاهد؛ ۴- فساد، شهرت و آوازه سازمان ها و رشته های ورزشی و افراد درگیر در ورزش را خدشه دار می کند که این امر می تواند برای ورزش بسیار گران تمام شود؛ ۵- از دست رفتن حمایت حامیان مالی و مقامات شهری را در پی دارد (مینینگ، ۲۰۰۵ و مک کلوی و مورمان^۴، ۲۰۰۷).

بنابراین با شناخت عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان های ورزشی و کنترل آنها، می توان در جهت شناخت و مقابله با این عوامل بهتر عمل کرد. در این تحقیق به فراتحلیلی با بررسی و تحلیل چندین مقاله که درباره بروز فساد در سازمان های ورزشی و کنترل آن نوشته شده است، با هدف شناخت هر چه بیشتر و بهتر این عوامل پرداخته می شود. در فراتحلیل، ابتدا اطلاعات از منابع اولیه استخراج می شود. سپس با استفاده از روش های آماری با یکدیگر ترکیب می گردد و بالاخره یک کل جدید به دست می آید. در روش های فراتحلیل، پژوهشگر، ویژگی ها و داده های پژوهش های قبلی را به شکل کمی ثبت می کند و بعد با ترکیب نتایج تحقیقات قبلی، به یک نتیجه کلی می رسد (هومن، ۱۳۹۲: ۳۸). مشکل دیگر این است که نتایج برخی از پژوهش های انجام شده در زمینه بروز فساد در سازمان های ورزشی، کاملاً همسو نیستند. به این دلیل، بررسی آن ها و مقایسه نتایج با یکدیگر به دلایلی کاری دشوار و محال می باشد. تفاوت در روش های تحقیق گوناگون و ابزارهای اندازه گیری متفاوت موجب می شوند که پژوهشگر نتواند یافته ها را به درستی مقایسه کند و در این حالت پژوهشگر ممکن است نیاز داشته باشد که فرایند بازنگری تصحیح شود، چرا که مطالعه تحقیقات قبلی به شکل کیفی دارای اشکال هایی است. برای نمونه باید گفت که این روش ها ذهنی هستند و

1. Mason, Thibault & Misener
2. Hwang
3. Brooks, Aleem & Button
4. McKelvey & Moorman

پژوهشگر به بررسی پژوهش های قبلی با توجه به ملاک های ذهنی خود می پردازد؛ دوم این که پژوهشگر در انتخاب نوع ویژگی ها و نکات دچار مشکل می گردد. لذا به یک روش منظم همچون روش فراتحلیل نیاز است تا با استفاده از نتایج پژوهش های قبلی انجام شده، آن ها را مورد تفسیر و ارزش یابی قرار دهد و یک نتیجه کلی به دست آید. (هومن، ۱۳۹۲: ۳۹). به علاوه، با توجه به آمارهای موجود و گاهی نتایج غیرهمسو در تحقیقات و مطالعات قبلی و از همه مهم تر نبود فراتحلیل هایی در زمینه بررسی دلایل و عوامل موثر بر بروز فساد در سازمان های ورزشی کشور و کنترل آن، اهمیت و ضرورت تحقیق در این زمینه آشکارتر می شود.

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری تحقیق شامل همه تحقیقات (پایان نامه ها، طرح های پژوهشی و مقالات) انجام شده در زمینه بروز فساد اداری در سازمان های ورزشی از سال ۱۳۸۵ تا سال ۱۳۹۹ بود. برای تعیین تحقیقات چاپ شده، کلیه بانک های اطلاعات علمی ایران شامل ایران داک، سایت جهاد دانشگاهی، پرتال علوم انسانی، سایت مگ ایران و کتابخانه ملی بررسی و از طریق سایت گوگل به جستجوی آزاد اقدام شد. کلیدواژه های جستجو در پایگاه های اطلاعاتی اینترنتی شامل اصطلاحات "فساد اداری در سازمان های ورزشی" و "کنترل فساد در سازمان های ورزشی" بود. نتیجه جست و جو شامل ۷۸ پژوهش بود. در انتخاب حجم نمونه نهایی سعی شد از تحقیقاتی که دارای اعتبار کافی هستند، استفاده شود. پس از شناسایی پژوهش ها، مرحله غربالگری انجام شد و پژوهش هایی که شرایط ورود به فراتحلیل را نداشتند، کنار گذاشته شدند. در این مرحله، نخست همه پژوهش های تکراری و غیرمرتبط حذف گردیدند. منظور از تحقیقات تکراری پژوهش هایی بود که با یک عنوان و به وسیله همان محققان در سایت های مختلف آمده بودند و یا اینکه یک تحقیق مشابه هم به صورت پایان نامه و هم به صورت مقاله بود که در این صورت به جهت اعتبار بیشتر مقاله ها، داده های این نوع سند علمی در فراتحلیل قرار داده شد. منظور از تحقیقات غیر مرتبط هم آن دسته از پژوهش هایی بود که معیارهای لازم از نظر روش شناسی (برای مثال، فرضیه سازی، روش تحقیق مناسب، حجم نمونه، روش نمونه گیری، ابزار اندازه گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه گیری، روش تحلیل آماری و صحیح بودن محاسبات آماری) را برای ورود به فرایند فراتحلیل نداشتند. همچنین، سه ملاک اصلی زیر نیز جهت وارد کردن پژوهش ها به فراتحلیل مدنظر قرار گرفت: ۱- پژوهش ها در مورد کنترل فساد اداری در سازمان های ورزشی ایران باشد؛ ۲- پژوهش ها و فرضیه های آزمون شده از طریق روش آزمایشی یا شبه آزمایشی، نیمه تجربی و توصیفی انجام شده باشند؛ ۳- اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر در هر پژوهشی موجود باشد.

پس از حذف تحقیقات تکراری و غیر مرتبط تعداد تحقیقات به ۱۷ مورد کاهش یافت. در نهایت ۹ مورد از این تحقیقات هم علیرغم اینکه تحقیقات جامع و مرتبط با موضوع تحقیق بودند، به دلیل نبود شاخص های آماری لازم جهت محاسبه اندازه اثر کنار گذاشته شدند و حجم نمونه نهایی تحقیق به ۸ تحقیق کاهش یافت. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده به صورت جداگانه از نرم افزارهای فراتحلیل CMA2^۱ و SPSS استفاده شد. از نرم افزار فراتحلیل جهت محاسبه اندازه اثر و ترکیب احتمالات و از نرم افزار SPSS جهت به دست آوردن فراوانی و مقایسه میانگین های به دست آمده از اندازه اثر گروه های بیان شده در فرضیه ها و سؤالات پژوهش استفاده شد.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی

در این بخش نخست ویژگی های نمونه تحقیق که شامل تحقیقات انجام شده در زمینه کنترل فساد در سازمان های ورزشی ایران می باشد، ارائه گردید. به دلیل زیاد بودن مشخصات تحقیقات قبلی، موارد لازم در قالب دو جدول نشان داده شد. بعد از مطالعه دقیق ۸ تحقیق مورد نظر برای این پژوهش فراتحلیل، مشخصات کتاب شناختی تحقیقات شامل کد تحقیق، عنوان و نام محققان، نوع منبع و سال چاپ تحقیق در قالب جدول ۱ ارائه گردید:

جدول ۱. مشخصات کتاب شناختی تحقیقات وارد شده در فراتحلیل

کد تحقیق	"عنوان تحقیق"، نام محقق / محققان	سال چاپ
۱	تعیین عوامل موثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش های کنترل آن در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارشناسان (حمیدرضا صفری جعفرلو، محمود گودرزی، نصراله سجادی، محمد حسین قربانی، حجت اله دارابی) مطالعه عوامل مؤثر بر وقوع و رشد فساد اداری و ادراک شده و روش های کنترل آن در سازمان های ورزشی ایران (محمود گودرزی، محمد حسین قربانی، حسین پور سلطانی، حمیدرضا صفری)	۱۳۸۷
۲	عوامل موثر بر بروز فساد در سازمان های ورزشی ایران، مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران (مقصود نجفی کلوری، محمود گودرزی، ابوالفضل فراهانی، حسن اسماعیلی بیدهندی)	۱۳۹۰
۳	فساد اداری در سازمان های ورزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و راه های کنترل آن، مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان کردستان (طاها رزم آرا، مظفر یکتایار، حامد نظرویی)	۱۳۹۴
۴	اعتباریابی و رواسازی پرسشنامه عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روشهای کنترل آن در سازمان های ورزشی (علیرضا زارع، صدیقه حیدری نژاد، سیده ناهید شتاب بوشهری)	۱۳۹۴
۵	عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روشهای کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان (علیرضا زارع، صدیقه حیدری نژاد، سیده ناهید شتاب بوشهری)	۱۳۹۵
۶	تأثیر رسانه های جمعی بر کنترل فساد در ورزش فوتبال (علیرضا زارع، صدیقه حیدری نژاد، رضوان شیرالی)	۱۳۹۵
۷	تأثیر سلامت اجتماعی بر کنترل فساد اداری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس (علیرضا زارع، زهرا انصاری، مریم فلاح کاظمی)	۱۳۹۵

همان گونه که از داده های جدول فوق مشخص است در کل تعداد ۸ پژوهش، حائز ملاک های درون گنجی فراتحلیل بودند و بازه زمانی تحقیقات از سال ۱۳۸۷ الی ۱۳۹۵ بود که بیشترین تعداد نمونه به سال ۱۳۹۵ با سه مورد تعلق داشت.

در جدول ۲ مشخصات روش شناختی و آماری پژوهش ها ارائه شده است:

جدول ۲. مشخصات روش شناختی و آماری پژوهش ها

کد تحقیق	روش تحقیق	جامعه آماری	روش نمونه گیری	ابزار	روش آماری	حجم نمونه
۱	توصیفی-پیمایشی	کلیه کارشناسان سازمان تربیت بدنی	تصادفی	پرسشنامه	دوجمله ای و فریدمن	۱۶۵
۲	توصیفی-پیمایشی	کلیه کارکنان سازمان تربیت بدنی	نامشخص	پرسشنامه	دوجمله ای و کروسکال والیس	۵۲۱
۳	توصیفی-پیمایشی	تمام کارکنان فدراسیون فوتبال	سرشماری	پرسشنامه	دوجمله ای و فریدمن	۱۳۱
۴	توصیفی-پیمایشی	ادارات ورزش و جوانان استان کردستان	نامشخص	پرسشنامه	دوجمله ای و فریدمن	۱۰۴
۵	توصیفی-تحلیلی	کارمندان وزارت ورزش و جوانان	تصادفی- ساده	پرسشنامه	تحلیل عاملی	۲۶۹
۶	توصیفی-پیمایشی	کارمندان وزارت ورزش و جوانان	تصادفی ساده	پرسشنامه	فریدمن	۲۶۹
۷	توصیفی-پیمایشی	کلیه بازیکنان فوتبال	تصادفی ساده	پرسشنامه	مدلسازی	۲۰۳
۸	توصیفی-پیمایشی	کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس	سرشماری	پرسشنامه	مدل سازی	۱۱۵

در جدول ۳ مشخصات مربوط به حجم نمونه انتخاب شده در تحقیقات وارد شده به فرا تحلیل ارائه گردیده است:

جدول ۳. مشخصات توصیفی مربوط به حجم نمونه های تحقیقات

تعداد تحقیق	میانگین حجم نمونه	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	جمع
۸	۲۲۲	۱۳۶	۱۰۴	۵۲۱	۱۷۷۷

در کل، ۱۷۷۷ به عنوان نمونه تحقیق در این هشت تحقیق شرکت داشته اند. میانگین حجم نمونه هم برابر ۲۲۲ نفر بوده است. حداقل حجم نمونه برابر ۱۰۴ نفر و حداکثر حجم نمونه هم برابر ۵۲۱ نفر بوده است.

یافته‌های استنباطی

با استفاده از روش فراتحلیل می‌توان نتیجه همه تحقیقات انجام شده را به یک شاخص استاندارد تبدیل کرد. معمولاً دو شاخص پرکاربرد اندازه اثر شامل شاخص r (رابطه) و شاخص D کوهن (تفاوت) است (قربانی زاده و حسن نانگیر، ۱۳۹۳: ۳۴). با توجه به نوع تحقیق حاضر از شاخص g هجز که اصلاح شده d کوهن می‌باشد، استفاده شده است. در جدول ۴، اندازه اثر کلی عوامل موثر بر کنترل فساد برای همه پژوهش‌ها بیان شده است:

جدول ۴. اندازه اثر و معناداری عوامل موثر در تحقیقات

ردیف	کد تحقیق	کد فرضیه	نوع متغیر مستقل	اندازه اثر g	مقدار P
۱	۱	۱	اثر کلی	۰/۰۴	۰/۷۹۹
۲	۲	۱	جلوگیری از فساد استخدامی	۱/۰۰۸۵	۰/۰۰۰۱
۳	۲	۲	تدوین قوانین کارآمد	۰/۹۰۸۶	۰/۰۰۰۱
۴	۲	۳	برقراری سیستم های کنترل مالی کارآمد	۱/۰۴۸۴	۰/۰۰۰۱
۵	۲	۴	افزایش حقوق کارکنان	۱/۲۰۸۲	۰/۰۰۰۱
۶	۲	۵	سیاست زدایی از نظام اداری	۰/۷۳۸۹	۰/۰۰۰۱
۷	۲	۶	خصوصی سازی	۰/۴۳۹۳	۰/۰۰۰۱
۸	۲	۷	تشدید مجازات	۰/۳۷۹۴	۰/۰۰۰۱
۹	۲	۸	ایجاد نهادی مستقل برای مبارزه با فساد	۰/۶۳۹۰	۰/۰۰۰۱
۱۰	۲	۹	آشنایی با قوانین	۰/۷۳۸۹	۰/۰۰۰۱
۱۱	۲	۱۰	عوامل معشیتی	۰/۶۳۴۵	۰/۰۰۰۱
۱۲	۲	۱۱	راهکار مدیریتی	۰/۵۲۸۴	۰/۰۰۰۱
۱۳	۲	۱۲	آموزش کارکنان در رابطه با فساد اداری	۰/۴۸۹۲	۰/۰۰۰۱
۱۴	۳	۱	راهکار اقتصادی	۰/۷۵۴۴	۰/۰۰۰۱
۱۵	۳	۲	راهکار مدیریتی	۰/۰۳۰	۰/۷۵۴
۱۶	۳	۳	راهکار فرهنگی	۰/۸۷۳۵	۰/۰۰۰۱
۱۷	۳	۴	راهکار سیاسی	۰/۸۹۳۴	۰/۰۰۰۱
۱۸		۲	راهکار معشیتی	۰/۷۲۵۱	۰/۰۰۰۱
۱۹	۴	۱	عوامل اثربخشی قوانین	۰/۶۲۸۲	۰/۰۰۰۱
۲۰	۴	۲	عوامل معشیتی	۰/۱۷۹۵	۰/۰۰۰۵
۲۱	۴	۳	عوامل فرهنگی	۰/۸۶۷۵	۰/۰۰۰۱
۲۲	۴	۴	عوامل مدیریتی	۱/۵۷۵۵	۰/۰۰۰۱
۲۳	۵	۱	رسانه جمعی	۱/۷۷۲۰	۰/۰۰۰۱

● فراتحلیل عوامل موثر بر کنترل فساد در سازمان های ورزشی ایران

۰/۰۰۰۱	۳/۴۰۳۰	فرهنگ سازی	۲	۵	۲۴
۰/۰۰۰۱	۲/۷۶۲۰	آموزشی	۳	۵	۲۵
۰/۰۰۰۱	۲/۱۲۲۰	اطلاع رسانی	۴	۵	۲۶
۰/۰۰۰۱	۲/۲۰۵۳	مشارکت اجتماعی	۵	۵	۲۷
۰/۰۰۰۱	۲/۴۶۲۹	عوامل اقتصادی	۱	۶	۲۸
۰/۰۰۰۱	۱/۳۶۸۳	عوامل فرهنگی	۲	۶	۲۹
۰/۰۰۰۱	۰/۶۹۵۰	اثر کلی	۳	۶	۳۰
۰/۰۰۰۱	۲/۱۰۳۴	سلامت اجتماعی	۱	۷	۳۱
۰/۰۰۰۱	۱/۹۲۵۷	شکوفایی اجتماعی	۲	۷	۳۲
۰/۰۰۰۱	۱/۳۵۶۹	همبستگی اجتماعی	۳	۷	۳۳
۰/۰۰۰۱	۱/۶۲۰۱	مشارکت اجتماعی	۴	۷	۳۴
۰/۰۰۰۱	۲/۰۱۴۴	پذیرش اجتماعی	۵	۷	۳۵
۰/۰۰۰۲	۰/۳۸۵۹	عوامل اثربخشی قوانین	۱	۸	۳۶
۰/۰۲۲	۰/۲۷۶۲	عوامل معیشتی	۲	۸	۳۷
۰/۰۲۲	۰/۲۸۱۹	عوامل فرهنگی	۳	۸	۳۸
۰/۰۲۲	۰/۳۴۱۶	عوامل مدیریتی	۴	۸	۳۹

۲۱۰

همان گونه که از اطلاعات مندرج در جدول فوق مشاهده می شود اندازه اثر دو عامل اول و پانزدهم ($p=۰/۷۹۹$, $p=۰/۷۵۴$) دارای سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ بوده و به همین دلیل اندازه اثر آنها معنی دار نیست، اما بقیه عوامل در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند.

جدول ۵. اندازه اثر ترکیبی، فاصله اطمینان و معناداری تحقیقات وارد شده به فراتحلیل

نوع مدل	تعداد مطالعات	برآورد نقطه ای	خطای معیار	واریانس	فاصله اطمینان ۹۵٪ حد پایین حد بالا	مقدار Z	آزمون فرضیه صفر sig
ثابت	۳۴	۰/۵۴۲	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰	۰/۵۱۶	۴۱/۵۹	۰/۰۰۰۱
تصادفی	۳۴	۰/۸۰۷	۰/۱۱۵	۰/۰۱۳	۰/۵۸۱	۷/۰۰۹	۰/۰۰۰۱

بر اساس نتیجه تحلیل که در جدول ۵ گزارش شده است، اندازه اثر کلی تحت مدل ثابت با شاخص g هجرت برابر ۰/۵۴۲ و تحت مدل اثرات تصادفی برابر ۰/۸۰۷ است. مقدار Z متناظر با هر دو مدل به ترتیب برابر ۴۱/۵۹ و ۷/۰۰۹ که هر دو مقدار در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند. برای تفسیر مقادیر اندازه اثر معمولاً از طبقه بندی ارائه شده به وسیله کوهن استفاده می شود. چون شاخص g هجرت نیز اصلاح شده شاخص D کوهن است، لذا برای تفسیر آن از مقدار D کوهن استفاده می کنیم. با به نتیجه به دست آمده برای شاخص D در تحقیق حاضر در مدل اثرات تصادفی (۰/۸۰۷) و ثابت (۰/۵۴۲) به ترتیب شاهد اندازه اثر بزرگ و متوسط در مطالعات هستیم. بنابراین می توان نتیجه گرفت که به طور کلی عوامل مورد بررسی محققان به طور معناداری بر کنترل ایجاد فساد در ورزش موثر بوده اند و میزان تاثیر بر اساس طبقه بندی کوهن در مدل اثرات ثابت متوسط، اما در مدل اثرات تصادفی در حد بزرگ ارزیابی می شود.

پس از محاسبه میانگین اندازه اثر، یک بخش مهم در فراتحلیل بررسی ناهمگنی^۱ در اندازه های اثر است. یکی از روش های بررسی وجود ناهمگنی در داده ها، بررسی نتایج آزمون کوکران و مجذور I است. در جدول زیر نتایج آزمون Q و مقدار مجذور I جهت بررسی ناهمگنی تحقیقات وارد شده به فراتحلیل ارائه شده است:

جدول ۶. نتایج آزمون Q جهت بررسی ناهمگنی

مقدار Q	درجه آزادی (Q)	سطح معناداری	مجذور I
۲۴۰۶/۶۱۹	۳۳	۰/۰۰۰۱	۹۸/۶۲

مقدار شاخص Q کوکران برابر ۲۴۰۶/۶۱۹ بوده و در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است. این نتیجه نشان می دهد که تحقیقات وارد شده به فراتحلیل همگون نیستند و فرض همگونی بین تحقیقات رد می شود. در این حالت محققان پیشنهاد می کنند اندازه اثر مدل تصادفی مدنظر قرار گرفته و گزارش شود (نوغانی دخت بهمنی و میرمحمدتبار، ۱۳۹۶: ۸۴). با توجه به این که تعداد فرضیه های استخراج شده از ۸ مطالعه اصلی ۳۴ مورد است، بنابراین ناهمگن بودن نتایج طبیعی است. از سوی دیگر تعدد عوامل مطالعه شده موثر در کنترل فساد در ورزش نیز از دلایل دیگر این ناهمگنی است. در جدول ۷، میزان اندازه اثر متغیرهای مستقل دسته بندی شده بر کنترل فساد در سازمان های ورزشی با روش اثرات تصادفی گزارش شده است:

جدول ۷. اندازه اثر انواع متغیرهای مستقل به تفکیک نوع عامل یا متغیر مستقل

کد عامل	نوع عامل یا متغیر	تعداد	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
۱	اقتصادی	۸	۱/۵۱۰	۱/۰۷۵	۱/۹۴۵	۶/۸۰۷	۰/۰۰۱
۲	فردی	۶	۰/۱۹۰	۰/۵۷۸	۰/۹۵۷	۰/۱۸۵	۰/۶۲۸
۳	فرهنگی	۵	۰/۳۲۹	۰/۲۷۹	۰/۹۳۷	۱/۰۶۱	۰/۲۸۹
۴	قوانین و مقررات	۵	۰/۲۶۱	۰/۳۱۹	۰/۸۴۰	۰/۸۸۲	۰/۳۷۸
۵	سایر	۶	۱/۳۳۴	۰/۳۱۷	۲/۳۵۰	۲/۵۷۲	۰/۰۱۰
۶	سازمانی	۹	۱/۰۶۱	۰/۵۹۴	۱/۵۲۸	۴/۴۵۱	۰/۰۰۱

همان گونه که نتایج جدول ۷ نشان می دهد عوامل اقتصادی، سایر عوامل و عوامل سازمانی با اندازه اثر ۱/۵۱، ۱/۳۳۴ و ۱/۰۶۱ به ترتیب بیشترین اندازه اثر را در بین انواع متغیرهای موثر در کنترل فساد در ورزش را به خود اختصاص داده اند. بنابراین می توان گفت که طبق نتایج فراتحلیل حاضر موثرترین متغیر ایجاد کننده در این زمینه عامل اقتصادی است. عوامل ویژگی های فردی، فرهنگی و قوانین و مقررات نیز کمترین اندازه اثر را در بین انواع متغیرهای موثر دارند و اندازه اثر آنها معنادار نیست.

همچنین برای بررسی مسئله سوگیری انتشار از روش N ایمن از خطای کلاسیک روزنتال^۲ استفاده شد. آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد مطالعات گم شده (با میانگین اثر برابر با صفر) یعنی تعداد مطالعات موید فرضیه صفر را که باید به تحلیل اضافه شود تا از لحاظ آماری یک اندازه

1. heterogeneity

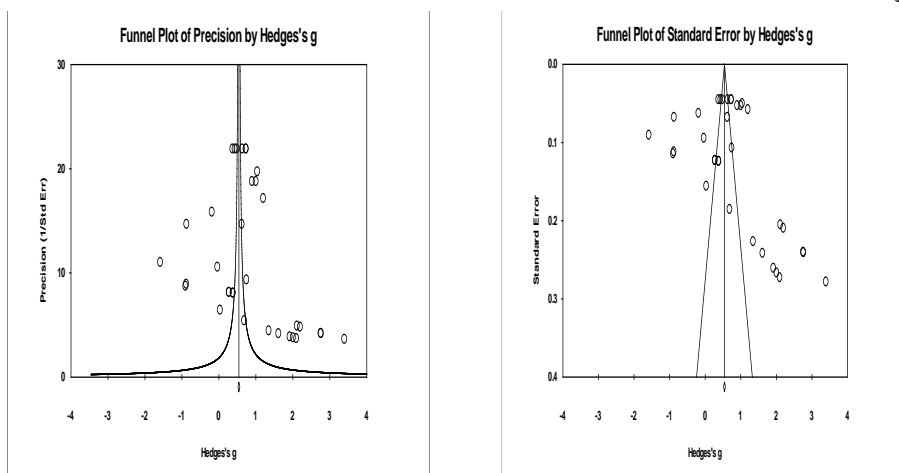
2. Rosenthal's Fail-safe N test

اثر کلی غیر معنادار به دست آید و نتیجه را تغییر دهد، نشان می دهد (قربانی زاده و حسن نانگیر، ۲۰۱۴: ۵۴). نتیجه حاصل از این روش در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۸. نتایج آزمون N ایمن از خطای کلاسیک روزنتا

مقدار	شاخص
۳۸/۶۹	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰۱	مقدار p برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	دامنه
۱/۹۶	مقدار Z برای آلفا
۳۴	تعداد مطالعات مشاهده شده
۳۲۱۸	تعداد مطالعات گم شده ای که مقدار P را به آلفا می رساند

نتایج آزمون N ایمن از خطا نشان می دهد که باید تعداد ۳۲۱۸ مطالعه گم شده وجود داشته باشد که سطح آلفا از ۰/۰۵ تجاوز کند، چون این عدد خیلی بزرگتر از تعداد مطالعات مشاهده شده (۸ پژوهش با ۳۴ عامل مستقل) است. لذا نشان دهنده دقت و نبود خطای انتشار است. همچنین یکی از روش های بررسی خطای انتشار بررسی (شکل سمت راست) و دقت نتایج (شکل سمت چپ) از طریق نمودار فانل یا قیفی^۱ است. در شکل ۱ نمودار قیفی شکل مطالعات ارائه شده است:



شکل ۱. نمودار قیفی مطالعات وارد شده در فراتحلیل

تقارن نسبی در دو شکل نمودار قیفی شکل نشان دهنده نبود خطای انتشار است. در هر دو نمودار مطالعات دارای حجم نمونه بزرگتر در بالای نمودار و اطراف اندازه اثر ترکیبی قرار می گیرند و مطالعات با حجم اندازه کوچکتر در پایین نمودار قرار می گیرند. همان گونه که مشاهده می شود اغلب مطالعات به دلیل داشتن حجم نمونه بیشتر و به طبع آن مقدار خطای معیار کمتر، در قسمت

بالای نمودار قرار گرفته اند و مسئله سوگیری انتشار رد می شود. با توجه به احتمال وجود تورش انتشار، از روش اکتشاف حساسیت چینش و تکمیل^۱ که توسط دوval و تویدی^۲ ابداع شده استفاده گردید. نتایج این روش نشان داد که تحت مدل اثرات تصادفی در قسمت چپ و راست نمودار کیفی مطالعه ای مورد غفلت قرار نگرفته است. با توجه به خروجی نرم افزار اندازه اثر مشاهده شده و محاسبه شده برای هر دو قسمت برابر ۰/۸۰ است.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف فراتحلیل عوامل کنترل کننده فساد در سازمان های ورزشی کشور انجام شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که به طور کلی عوامل مورد بررسی محققان به طور معناداری بر کنترل فساد در سازمان های ورزشی موثر بوده اند و اندازه اثر محاسبه شده با استفاده از مدل اثرات تصادفی، ۰/۸۰۷ است که میزان تاثیر بر اساس طبقه بندی کوهن در حد بزرگ ارزیابی می شود.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که عامل اقتصادی با اندازه اثر ۱/۵۱ بیشترین اندازه اثر را در بین انواع متغیرهای موثر در کنترل فساد در سازمان های ورزشی به خود اختصاص داده است. بنابراین می توان گفت که طبق نتایج فراتحلیل حاضر، موثرترین متغیر ایجاد کننده فساد در سازمان های ورزشی عامل اقتصادی است. فساد مالی نقض قوانین موجود برای تأمین منافع و سود شخصی است. از فساد مالی اغلب به عنوان یک بیماری شدید نام برده می شود- بیماری نظیر سرطان و یا ایدز که به طور بی رحمانه از یک سازمان به سازمان دیگر و از یک نهاد به نهاد دیگر سرایت می کند، به طوری که تمام نهادهای موجود را تحلیل می برد تا منجر به فروپاشی سیستم سیاسی حاکم شود. رواج فساد مالی به درستی به عنوان یکی از مهم ترین موانع در راه پیشرفت های موفقیت آمیز اقتصادی- به عنوان مثال، در کشورهای آسیایی و آفریقایی- برشمرده شده است. سطح بالای فساد مالی می تواند موجب ناکارآمدی سیاست های دولتی شود. تحقیقات موجود نشان می دهد که فساد موجب کاهش سرمایه گذاری و در نتیجه کاهش رشد اقتصادی خواهد شد. فساد مالی می تواند فعالیت های سرمایه گذاری و اقتصادی را از شکل مولد آن به سوی رانت ها و فعالیت های زیرزمینی سوق دهد و موجب به وجود آمدن سازمان های وحشتناکی مانند مافیا شود. فساد گسترده و فراگیر، یکی از نشانه های ضعف حاکمیت است و عملکرد ضعیف حاکمیت می تواند روند رشد و توسعه اقتصادی را رو به تحلیل برد (محنت فر و شفیعی، ۱۳۸۲). صورت های مختلفی از فساد اقتصادی وجود دارد که ممکن است آشکارا و یا به طور مخفیانه باشد. ممکن است فساد اقتصادی با هدف کسب منافع شخصی و یا از روی کینه صورت بگیرد. در هر صورت مشتری و مصرف کننده هزینه فساد اقتصادی را می پردازد. فساد، رقابت را فرو می نشاند و بازار آزاد را واژگون می سازد. فساد اقتصادی صورت های مختلفی دارد، از آن جمله می توان به رشوه، کلاهبرداری، اختلاس و رانت اشاره نمود (رحیمیان، ۱۳۹۳). شیوع فساد مالی در کشور می تواند عوارض و پیامدهای اقتصادی بسیاری را به همراه داشته باشد: ۱- آثار منفی فساد مالی بر تخصیص صحیح منابع مالی؛ ۲- آثار منفی فساد مالی بر توزیع صحیح درآمدها؛ ۳- آثار منفی فساد مالی بر کارایی اقتصادی؛ ۴- آثار منفی فساد مالی بر رشد اقتصادی؛ ۵- تخصیص نادرست منابع کمیاب؛ ۶- پایمال شدن حقوق افراد؛ ۷- معاف شدن از مجازات (منصوری، حسینی قمی و مصلحتی، ۱۳۹۷). بیشتر تحقیقات انجام گرفته از

1. Trim and Fill

2. Duval and Tweedie

قبیل پژوهش های فرخ سرشت (۱۳۸۳)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) و رفیع پور (۱۳۸۶) بر اهمیت عوامل اقتصادی در وقوع فساد اداری در سازمان های دولتی کشور اشاره کرده اند. خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) مهمترین دلایل پیدایش فساد اداری و مالی را موارد آتی بیان می کنند: ۱- اختلاف فاحش میان سطح زندگی کارمندان دولت و سایر شهروندان؛ ۲- روابط خویشاوندی (خویشاوند سالاری)؛ ۳- وسعت دامنه دخالت های دولت در تصدی امور؛ ۴- افراط در وضع قوانین؛ ۵- عدم حساسیت جامعه به معیار های اخلاقی؛ ۶- افزایش شهر نشینی؛ ۷- تامل و تساهل نسبت به فساد. درهر، کوسوگیانیس و مک کوریستون^۱ (۲۰۰۷) نیز بر اهمیت عوامل اقتصادی در وقوع و رشد فساد در سازمان های دولتی تأکید دارند. تحقیقات متعددی در زمینه ارتباط بین وضعیت معیشتی و اقتصادی کارکنان سازمان های ورزشی و احتمال بروز فساد انجام گرفته است که بین وضعیت اقتصادی کارکنان و احتمال بروز فساد، رابطه معنی داری یافتند. هر چه وضعیت اقتصادی کارکنان سازمان های ورزشی نامطلوب تر باشد، احتمال بروز فساد اداری در آنها افزایش می یابد (صفری جعفرلو و همکاران، ۱۳۸۷؛ گودرزی و همکاران، ۱۳۹۰؛ رزم آرا و همکاران، ۱۳۹۴ و قربانی و همکاران، ۱۳۹۸). کواه^۲ (۲۰۰۱) در مقاله خود عدم تناسب میان رشد تورم و افزایش حقوق را از مهم ترین علل افزایش سطح فساد در سازمان ها می داند. در تبیین یافته های تحقیق می توان گفت که وضعیت اقتصادی کارکنان سازمان های ورزشی باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، چرا که کارکنان در صورتی می توانند وقت و نیروی خود را صرف خدمت به سازمان کنند که سازمان هم در مقابل نیازهای آنان را در ارتباط با هزینه های زندگی تأمین کند و عدم تأمین هزینه های زندگی کارکنان، آنها را در معرض فساد اقتصادی قرار می دهد. پیشنهاد می شود که مدیران سازمان های ورزشی رسیدگی به مشکلات اقتصادی کارکنان را جزو اولویت های کاری خود قرار دهند، چرا که حل مشکلات اقتصادی کارکنان باعث افزایش روحیه آنان می شود و این امر نیز افزایش بهره وری کارکنان در سازمان را در پی خواهد داشت- این مورد با افزایش حقوق و مزایای سالیانه متناسب با تورم جامعه رفع خواهد شد.

همچنین سایر عوامل با اندازه اثر ۱/۳۳۴ دومین عامل اثرگذار بر کنترل فساد در پژوهش حاضر بود. برون سپاری و تعهد سازمانی کارکنان جزو این عوامل می باشد. برون سپاری، قراردادی است که میان یک سازمان (الف) و یک شرکت (ب) بسته می شود تا بخشی از وظیفه، عملیات، کار یا فرآیندی که قرار است توسط کارکنان سازمان (الف) انجام شود، در مدت زمان مشخصی توسط آن شرکت (ب) انجام شود. این فرآیندهای برون سپاری که قرار است توسط گروه دیگری انجام شوند می توانند درون سازمان (الف) یا بیرون از آن انجام شوند. یکی از اصلی ترین دلایل برون سپاری، کمبود در منابع ضروری است؛ از جمله: کمبود کارمندانی که دانش کافی برای انجام کار دارند (برای مثال، مهندسان) و کمبود نیروی کاری که تجربه کافی برای انجام کار را داشته باشد. بعضی کارهای جانبی همیشه برون سپاری می شوند. این کار باعث می شود مدیران بتوانند تمرکز بیشتری روی کارهای اصلی داشته باشند- به جای اینکه منابع زیادی صرف کارهایی بکنند که اگرچه برای کسب و کار ضرورت دارد، اما به هسته اصلی کسب و کار مربوط نمی شود. به عنوان مثال، بیمارستان بزرگی که عملیات امنیتی اش را به شرکتی که در امور امنیتی تخصص دارد برون سپاری می کند (مهرگان، سلامی و خواجه، ۲۰۱۱). برون سپاری می تواند مزایای زیر را به دنبال داشته باشد: ۱.

1. Dreher, Kotsogiannis & McCorriston
2. Quah

تمرکز بر فعالیت‌های اصلی؛ ۲. صرفه جویی در هزینه‌ها؛ ۳. کاهش هزینه‌های بالاسری؛ ۴. کنترل عملیاتی؛ ۵. انعطاف‌پذیری نیروی کار؛ ۶. دوام و مدیریت خطر؛ ۷. پرورش کارمندان داخلی. در مقابل برون سپاری معایبی را نیز به همراه دارد: ۱. از دست دادن کنترل مدیریتی؛ ۲. هزینه‌های پنهان؛ ۳. خطری برای امنیت و اسرار شرکت؛ ۴. مشکلات کیفیت؛ ۵. کار شما به توان مالی یک شرکت دیگر گره می‌خورد؛ ۶. ذهنیت بد و اثرات منفی (دهقان بنادکی و همکاران، ۱۳۹۸). کارکنانی که به صورت برون سپاری با سازمان‌های دیگر از جمله سازمان‌های ورزشی کار می‌کنند می‌توانند باعث بروز فساد اداری شود. همچنین تعهد سازمانی نیز جزو عوامل این گروه می‌باشد. تعهد سازمانی عبارت است از: پیوند روانی بین فرد و سازمان که در این میان فرد به ارزش‌های سازمان احترام می‌گذارد و نسبت به سازمان خود وفادار است. تعهد سازمانی دارای سه مرحله است: پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (حقیقت منفرد، اوسط حضرتی و میرزازاده، ۱۳۸۹). پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار، پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (حمیدی و بخشنده، ۱۳۹۴). از آنجا که تعهد سازمانی تعیین می‌کند که چه مدت کارمندان در سازمان باقی می‌مانند، کارمندان متعهد دارایی‌های هر سازمان محسوب می‌شوند. برخی از مزایای تعهد سازمانی به شرح زیر است:

۱- بهره‌وری بالای کارمندان: کارمندان متعهد بهره‌وری بالایی دارند. آنها به سازمان، اهداف، چشم‌انداز، مأموریت و تیم رهبری اعتقاد دارند. این کارمندان نه تنها سطح بالایی از بهره‌وری را نشان می‌دهند، بلکه اطمینان حاصل می‌کنند که همکاران و اعضای تیم آنها نیز همین حس را دارند.

۲- غیبت را کاهش می‌دهد: یک کارمند متعهد و با انگیزه کمتر نسبت به تعهدات خود در سازمان بی‌تفاوت خواهد بود و از زیر وظایف محول شده شانه خالی نخواهد کرد. کارمندان متعهد مشتاقانه منتظر رفتن به محل کار خود، تکمیل کارها، کمک به پروژه‌ها و کمک به اهداف سازمانی هستند.

۳- کارمندان درجه یک: از آنجا که کارمندان فداکار به شدت در سازمان سرمایه‌گذاری می‌شوند و موفقیت آنها نیز خوب است، آنها در همکاری و کار در تیم عالی عمل می‌کنند. آنها به طور قابل توجهی در افزایش بهره‌وری تیم موثر خواهند بود.

۴- طرفداران قوی: کارمندان فداکار و متعهد به سازمان خود اعتقاد دارند و از این رو مدافعان موثر و مثبتی از کارفرمایان خود هستند. آنها معتقدان و طرفداران قوی محصولات، خدمات و سیاست‌های کارفرمای خود خواهند بود (اصغری زاده، عرب، نیک تبار، ۱۳۹۶). وجود کارکنان با تعهد پایین منجر به بروز فساد اقتصادی در سازمان‌ها خواهد شد. بیشتر کارکنانی که به صورت قراردادی و پیمانی در سازمان‌ها مشغول به کار هستند، به لحاظ نداشتن امنیت شغلی و تعهد سازمانی پایین مستعد فساد اداری در سازمان هستند. استخدام قراردادی و پیمانی کارکنان معایب متعددی را به همراه دارد؛ از جمله: ۱- نداشتن امنیت شغلی؛ ۲- حقوق کم در مقایسه با کارمندان رسمی؛ ۳- نداشتن خدمات بیمه بازنشستگی؛ ۴- مرخصی مشخص

در قرارداد؛ ۵- مدت زمان مشخص همکاری (نجفی و لطفی، ۱۳۹۷). پیشنهاد می شود برای جلوگیری از فساد در سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی، استخدام کارکنان متعهد و رسمی با ضوابط استخدامی شفاف و روشن در برنامه کارگزینی سازمان ها قرار بگیرد.

همچنین عامل سازمانی با اندازه اثر ۱/۰۶۱ سومین عامل تاثیرگذار بر کنترل فساد در سازمان های ورزشی محسوب می شود. مواردی از قبیل سازوکارهای کنترل مناسب، نظام پاداش کارآمد، وجود شبکه های غیررسمی، کلی و مبهم بودن قوانین، عدم تدوین آیین نامه های اجرایی مندرج در قانون در موعد مقرر، مبهم بودن وضعیت شرکت ها و موسسات دولتی و نیمه دولتی، عدم ضمانت اجرایی برای مبارزه با فساد، عدم هماهنگی لازم در اداره مبارزه با فساد در انجام اصلاحات، عدم رعایت شایسته سالاری در انتصاب مدیران، تمرکز اداری و گستردگی حیطه نظارت و دخالت دولت و ضعف در نظارت بر عملکرد دولت توسط قوای دیگر و نهادهای مدنی و مشخص نبودن استانداردهای و روش های ارائه خدمات دولتی به مردم از دلایلی هستند که می توانند سازمان تربیت بدنی، فدراسیون های ورزشی و سایر سازمان های ورزشی را در معرض خطر فساد اداری قرار دهند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۰). در مطالعه عوامل سازمانی به نظر می رسد که در وهله اول موضوع نظام پرداخت در سازمان ها از اهمیت به سزایی برخوردار باشد و تبعیض در پرداخت حقوق، توزیع فرصت های شغلی و ارتقای بین کارکنان، تشویق و تنبیه به کمترین مقدار برسد. نتایج به دست آمده با مطالعات شفيعی و همکاران (۱۳۹۶)، زارع و همکاران (۱۳۹۵)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۳)، نجفی کلوری و همکاران (۱۳۹۱)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۰) و صفری جعفرلو و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. همچنین نحوه نظارت در سازمان های دولتی، از نظر فراهم کردن بستر کنترل و نظارت دقیق، مستمر و بهنگام باید بازبینی شود، چرا که ضعف در این زمینه ها، با توجه به فعال نبودن سیستم نظارت عمومی (مردم، نهادهای مدنی و رسانه ها) و متناسب نبودن شدت مجازات متخلفان با جرائم انجام شده و به موقع نبودن مجازات و قاطع نبودن در اجرای آن، زمینه عقلایی را برای ارتکاب فساد اداری مالی فراهم می کند (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

یکی دیگر از مهمترین عوامل سازمانی موثر در بروز فساد اداری که ریشه در بی اعتمادی شهروندان به مدیریت برخی مدیران دارد، عدم توجه به شایسته سالاری است، چراکه فقدان آن در عرصه های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، قضایی، ناکامی صاحبان منصب را در دراز مدت در پیشبرد فعالیت ها به دنبال دارد و معانی استحقاق و شایستگی کاملاً زیر سوال می رود. از طرفی نیروی انسانی اساسی ترین عامل نظام اداری محسوب می شود و در صورتی که به شایستگی اش بها داده نشود، به خود باوری نمی رسد و سازمان های دولتی و خصوصی را بی عدالت و مبتنی بر رابطه سالاری قلمداد می کند- موضوعی که در حال حاضر در بسیاری از پست های مدیریتی ولو پست ها و منصب های کشوری و بالا مقام وجود دارد و رابطه جای خود را به ضابطه داده است و نظام اداری با ناکارآمدی افرادی که نه تخصص کافی را دارند نه تجربه و نه تحصیل و هوش لازم، با بدنه ای ضعیف و سست و تنها بر پایه روابط خویشاوندی و دوستانه پیش می رود (نقی پورفر، حبیبی بدرآبادی و آرمجو، ۱۳۹۲). افراد در سیستم شایسته سالار، بر اساس معیارهای متغیری از شایستگی مورد داوری قرار می گیرند. این معیارها می توانند زمینه های گسترده ای، از هوش گرفته تا پایبندی به اخلاق، از استعداد عمومی تا دانش در زمینه خاص را در بر بگیرند. حاکمیت شایسته سالاری در سیستم های اداری، باعث دگرگونی و تغییرات زیادی می شود، بر ارتقای سرمایه انسانی و توسعه کشورها می افزاید و آثار و پیامدهایی از قبیل تأمین عدالت اجتماعی، افزایش انگیزش، پویایی، خلاقیت و نوآوری و تحرک مدیران، افزایش بهره وری سازمان و توسعه سرمایه انسانی را

به همراه دارد (حاجی زاده، قاسمی و مال میر، ۱۳۹۵). پیشنهاد می شود در سازمان های ورزشی کشور از رابطه سالاری و ورود افراد ناآگاه و نامتخصص به بدنه مدیریتی کشور جلوگیری شود و انتصاب کارکنان بر اساس شایسته سالاری و مهارت آنان صورت بگیرد.

همچنین نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل فردی، فرهنگی، قوانین و مقررات در این تحقیق فراتحلیل معنی دار نبودند و هر چند این عوامل بر کنترل فساد تاثیر کمی دارند، ولی در قیاس با عوامل اقتصادی، سایر عوامل (برون سپاری و تعهد) و عوامل سازمانی اهمیت کمتری دارند. نتایج تحقیقات متعدد در سازمان های ورزشی حاکی از آن است که عوامل فردی بر کنترل فساد در سازمان های ورزشی تاثیر ندارند که از آن میان می توان به نتایج تحقیقات صفری جعفرلو و همکاران (۱۳۸۷)، خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) و هوانگ (۱۹۹۶) اشاره کرد. وجود روحیه و خصوصیات ورزشی و کار تیمی در کارکنان سازمان تربیت بدنی، عاملی است که آن را از دیگر سازمان ها مجزا می کند و به نظر می رسد این خود دلیلی است که بر خلاف تحقیقاتی که در سازمان های غیر ورزشی انجام گرفته است، عوامل فردی را در کنترل فساد اداری مؤثر نمی داند. همچنین نتایج حاصل از پژوهش هوانگ (۱۹۹۶) و ویژگی های فرهنگی را در کنترل فساد تأثیر گذار نمی داند، ولی وجود بوروکراسی بی کیفیت و غیر ایده آل در سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی کشور می تواند نقش عوامل فرهنگی را در سازمان افزایش دهد و آن سازمان را برای وقوع فساد مستعدتر نماید (تانزی، ۱۹۹۸). همچنین صفری جعفرلو و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که درجه خویشاوندسالاری، عدم پایبندی کارکنان به رعایت موازین شرعی و قانون گریزی در فرهنگ جامعه از عواملی هستند که به صورت بالقوه می توانند زمینه های فساد را در بین کارکنان فراهم آورند. همچنان که رفیع پور (۱۳۸۶) بین سه متغیر اجتماعی (۱- تغییر ارزش ها ۲- فردگرایی ۳- عدم پایبندی مذهبی) و بروز فساد در ایران رابطه معناداری به دست آورد. همچنین تحقیقات انجام شده توسط هوانگ (۱۹۹۶)، مینینگ (۲۰۰۵)، میسون و همکاران (۲۰۰۶)، تانزی (۱۹۹۸) و خداداد حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰) بر نقش قوانین و مقررات در بروز فساد اداری تأکید دارند. عواملی مانند ضعف کیفی، بالا بودن کمیت و پیچیدگی قوانین و مقررات سازمان و همچنین ناآشنا بودن ارباب رجوع با این قوانین، شرح شغل ها و وظایف کارمندان سازمان های ورزشی از عوامل مهم افزایش احتمال فساد اداری در سازمان می باشند. گفتنی است که کمیت و کیفیت قوانین و مقررات در بسیاری از مطالعات از جمله میسون و همکاران (۲۰۰۶) و مینینگ (۲۰۰۵) که در سازمان های ورزشی انجام شده، مهم ترین عامل فسادزا در این سازمان ها بیان شده است. باید توجه داشت که عدم معناداری عوامل فرهنگی و قوانین و مقررات بر بروز فساد در پژوهش حاضر، شاید به علت تعداد کم حجم آماری در مطالعات وارد شده به فرایند فراتحلیل باشد و می توان این موضوع را چنین تفسیر کرد که قدرت تاثیرگذاری این متغیرها بر کنترل فساد در مقایسه با عوامل دیگر کمتر است. با توجه به نتایج تحقیق حاضر، با افزایش حقوق و مزایای سالیانه متناسب با تورم جامعه و استخدام کارکنان شایسته و متعهد با ضوابط استخدامی شفاف و روشن می توان قسمت اعظم فساد اداری را کنترل کرد.

منابع

- اصغری زاده، عزت الله؛ عرب، علیرضا و نیک تبار، مسعود. (۱۳۹۶). «شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل سهامی خاص». مدیریت بهره‌وری. دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۴۹-۷۲.
- افضل‌ی، عبدالرحمن. (۱۳۹۰). «فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برون رفت». مجله حقوقی بین‌المللی. مرکز امور بین‌المللی ریاست جمهوری، سال ۲۶، شماره ۴۹.
- حاجی زاده، فرهاد؛ قاسمی، حمیدرضا و مالمیر، آمنه. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر انگیزش مدیران و کارآیی شرکت بهره‌برداری راه آهن شهری تهران و حومه (مترو)». کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک.
- حسن دوست فرخانی، هادی و یزدان پناه، لیلی. (۱۳۹۳). «بررسی گرایش دانشجویان به فساد اداری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه دانشجویان دانشگاه شهیدباهنر کرمان)». مسائل اجتماعی ایران. سال ۵، شماره ۱، صص ۳۳-۵۴.
- حقیقت منفرد، جلال؛ اوسط حضرتی، علی و میرزازاده، حجت. (۱۳۸۹). «تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان». فصلنامه مدیریت کسب و کار. شماره ۶، سال ۲، صص ۸۷-۱۱۲.
- حمیدی، آیدا و بخشنده، قاسم. (۱۳۹۴). «رتبه‌بندی تأثیر مولفه‌های تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی». مطالعات منابع انسانی. دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۰۵-۱۲۲.
- حیدری، حنیفه؛ محمدی، مجید و نجفی، فریبا. (۱۳۹۴). «عوامل مؤثر بر فساد اداری باتاکید بر ایران». کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی. تهران. مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما.
- خداداد حسینی، سید حمید و فرهادی نژاد، محسن. (۱۳۸۰). «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن». مدرس ۵ (۱)، صص ۳۸-۵۳.
- دهقان بنادکی، سیدامین؛ خبیری، محمد؛ حسینی، میرابراهیم؛ عبداللهی، سید مجید و قنبری، مهدی. (۱۳۹۸). «رابطه روابط سیاسی و فساد اداری با برون‌سپاری اماکن ورزشی شهرداری تهران». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۶، شماره ۱، صص ۶۵-۷۴.
- رحیمیان، نرگس. (۱۳۹۳). «بررسی فساد اقتصادی و راه‌های مبارزه با آن». مجله اقتصادی. شماره ۹۱۰، صص ۱۰۳-۱۱۶.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۶). «سرطان اجتماعی، فساد. تهران: شرکت سهامی انتشار
- رزاقی، محمدابراهیم؛ رضایی نژاد، رحیم و مهربانی، قاسم. (۱۳۹۳). «بررسی ابعاد مؤثر فساد اداری در فوتبال». رویکردهایی نوین در مدیریت ورزشی. جلد ۲، شماره ۷، صص ۴۱-۵۲.
- رزم آرا، طاها؛ یکتایار، مظفر و نظرویی، حامد. (۱۳۹۴). «فساد اداری در سازمان‌های ورزشی: عوامل مؤثر بر پیدایش، گسترش و راه‌های کنترل آن (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان کردستان)». اولین همایش ملی علوم کاربردی ورزش و تندرستی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

- زاهدی، شمس السادات؛ محمدنبی، سینا و شهبازی، مهدی. (۱۳۸۸). «بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری (مطالعه موردی: شهرداری تهران)». مدیریت فرهنگ سازمانی. سال ۷، شماره ۲۰، صص ۲۹-۵۵.
- طالقانی، غلامرضا؛ طباطبائی، زهرا و غفاری، علی. (۱۳۹۳). «بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۲۱، شماره ۲، صص ۲۳۵-۲۵۳.
- زارع، علیرضا؛ حیدری نژاد، صدیقه و شتاب بوشهری، سیده ناهید. (۱۳۹۵). «عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و روشهای کنترل آن در وزارت ورزش و جوانان». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۳، شماره ۱۲، صص ۴۵-۵۵.
- زارع، علیرضا؛ انصاری، زهرا و فلاح کاظمی، مریم. (۱۳۹۵). «تأثیر سلامت اجتماعی بر کنترل فساد اداری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس». فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. سال ۱۰، شماره ۱، صص ۲۴۳-۲۶۰.
- زارع، علیرضا؛ حیدری نژاد، صدیقه و شیرالی، رضوان. (۱۳۹۵). «تأثیر رسانه های جمعی بر کنترل فساد در ورزش فوتبال». مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی. سال ۳، شماره پیاپی ۳، صص ۱۳-۲۶.
- شفيعی، شهرام و افروزه، حکیمه. (۱۳۹۷). «شناسایی و تبیین مؤلفه های مؤثر در بروز فساد در فوتبال ایران». مطالعات مدیریت ورزشی. دوره ۱۰، شماره ۴۷، صص ۳۹-۶۶.
- شفيعی، شهرام؛ همتی نژاد، مهرعلی و پرواز، یوسف. (۱۳۹۷). «تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری مالی در سازمان های ورزشی (مطالعه موردی استان گیلان)». مدیریت و توسعه ورزش. دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۱۰-۱۲۴.
- صفری جعفرلو، حمیدرضا؛ گودرزی، محمود؛ سجادی، نصراله؛ قربانی، محمد حسین و دارابی، حجت اله. (۱۳۸۷). «تبیین عوامل مؤثر 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. شماره ۲۵، صص ۸۱-۹۴.
- عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۸۳). فساد اداری. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- عظیمی، حسین؛ عطافر، علی و شائمی بزرگی، علی. (۱۳۹۰). «بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری مالی (مطالعه موردی: سازمان های دولتی مراکز استان های اصفهان و زنجان)». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۹، شماره ۲، صص ۶۱-۸۲.
- فرخ سرشت، بهزاد. (۱۳۸۳). «بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به منظور ارائه الگویی جهت کاهش نقش آن در جلوگیری از توسعه جمهوری اسلامی ایران». فصلنامه علمی پژوهشی دانش مدیریت. ۶۰، صص ۶۵-۸۴.
- قربانی، محمدحسین؛ محمدی، احسان و زارعیان، حسین. (۱۳۹۸). «تدوین الگوی مدیریت فساد در ورزش ایران». رویکردهایی نوین در مدیریت ورزشی. جلد ۷، شماره ۲۶، صص ۱۲۱-۱۳۸.

- قربانی زاده، وجه الله و حسن نانگیر، سید طه. (۱۳۹۳). راهنمای کاربردی فرا تحلیل با نرم افزار CMA 2. تهران: انتشارات جامعه شناسان
- گودرزی، محمود؛ قربانی، محمد حسین؛ پور سلطانی، حسین و صفری، حمیدرضا. (۱۳۹۰). «مطالعه عوامل مؤثر بر وقوع و رشد فساد اداری و ادراک شده و روش های کنترل آن در سازمان های ورزشی ایران». پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۱۰، صص ۳۹-۵۶.
- محمودی، احمد؛ هنری، حبیب؛ یونسی، جلیل و شهلائی باقری، جواد. (۱۳۹۷). «کاوش عوامل زمینه ای و مداخله گر بروز فساد در صنعت فوتبال ایران». مدیریت ورزشی. دوره ۱۰، شماره ۴، صص ۶۶۱-۶۸۵.
- محنت فر، یوسف و شفیعی، شهریار. (۱۳۸۲). «فساد اقتصادی و چگونگی مبارزه آن». مجله اقتصادی. شماره ۲۷ و ۲۸، صص ۳۲-۴۵.
- منصوری، حسین؛ رضایی، زهره؛ سجادی، سید نصرالله و محمدی، مرتضی. (۱۳۹۸). «شناسایی و اولویت بندی شاخص های فساد مالی در سازمان های ورزشی کشور با رویکرد تحلیل سلسله مراتبی». مدیریت و توسعه ورزش. دوره ۸، شماره ۳، صص ۷۰-۵۸.
- منصوری، فردین؛ حسینی قمی، مژگان و مصلحتی، حسین. (۱۳۹۷). «زمینه های اجتماعی فساد اقتصادی و اداری (مطالعه درباره شهرداری های مناطق و بانک ها در شهر تهران)». مسائل اجتماعی ایران. سال ۹، شماره ۱، صص ۱۰۱-۱۲۳.
- مهرگان، محمدرضا؛ سلامی، هادی و خواجه، مصطفی. (۱۳۹۰). «ارائه یک مدل تصمیم گیری چندشاخصه جهت برون سپاری فرایندهای کسب و کار با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه ای». مدیریت توسعه و تحول. شماره ۶، صص ۱۷-۳۰.
- نجفی کلوری، مقصود؛ گودرزی، محمود؛ فراهانی، ابوالفضل و اسماعیلی بیدهندی، حسن. (۱۳۹۱). «عوامل مؤثر بر بروز فساد در سازمان های ورزشی (مطالعه موردی فساد اداری در فدراسیون فوتبال جمهوری اسلامی ایران)». مدیریت ورزشی. دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۱۰۹-۱۲۲.
- نجفی کلوری، مقصود؛ حامی، محمد؛ شجاعی، وحید و باقریان فرح آبادی، محسن. (۱۳۹۹). «شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر فساد مالی در صنعت ورزش ایران (رویکرد کیفی)». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. سال ۹، شماره ۱، صص ۱۱۹-۱۳۴.
- نجفی، مهدی و لطفی، فروزان. (۱۳۹۷). «آسیب شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران». فصلنامه علمی حقوقی قانون یار. دوره ۲، شماره ۸، صص ۹-۲۹.
- نقی پورفر، ولی اله؛ حبیبی بدرآبادی، معصومه و آرمجو، هانیه. (۱۳۹۲). «تبیین الگوی شایسته سالیاری اسلامی جهت رفع چالش های شایسته سالیاری در سازمان های دولتی ایران». چشم انداز مدیریت دولتی. دوره ۴، شماره ۴، صص ۱۵-۳۹.
- نوغانی دوخت بهمنی، محسن و میر محمد تبار، سیداحمد. (۱۳۹۶). فرا تحلیل مبانی و کاربردها. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد
- یزدان پناه، لیلا؛ حسن دوست فرخانی، هادی؛ بوستانی، داریوش و رضایی، امید. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان)». جامعه شناسی مطالعات جوانان. دوره ۴، شماره ۱۱، صص ۱۳۷-۱۶۰.

● هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۲). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی. تهران: انتشارات سمت

- Brooks, Graham; Aleem, Azeem; Button, Mark. (2013). **“Fraud, Corruption and Sport”**. Palgrave Macmillan UK, p. 59-70.
- Dreher A., Kotsogiannis C., McCorriston, S. (2007). **“Corruption around the world: Evidence from a structural model”**. Journal of Comparative Economics, 35: 443-466
- Kurer, O. (2002). **“Corruption: An alternative approach to its definition and measurement”**. Political study, Vol. 53, PP: 164-170.
- Hwang, G. (2016). **“Understanding Sport Corruption: An Examination of People's Perceptions toward Corruptions”**. Int Jour of Psychology, 6(4):250-7.
- Lee, W.S. Guven, C. (2013). **“Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level”**. Journal of Economic Psychology, 39, 287-300.
- Maennig, W. (2005). **“Corruption in International Sports and Sport Management: Forms, Tendencies, Extent and Countermeasures”**. European Sport Management Quarterly, 5(2): 187- 205.
- Mason, D. S. Thibault, 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.
- McKelvey, S. Moorman, A. (2007). **“Bush-Whacked: A Legal Analysis of the Unauthorized Use of Sport Organizations Intellectual Property in Political Campaign Advertising”**. Journal of Sport Management, NO 21, PP: 79-82.
- Quah, J. S. T. (2001). **“Combat corruption in Singapore: What can be learned?”** Journal of Contingency and Crisis of Management, 9(1).
- Tanzi, V. (1998). **“Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures”**. IMF Staff Papers, 45: 559-564.
- Waite, D. Allen, D. (2003). **“Corruption and Abuse of Power in Educational Administration”**. The Urban Review, 35(4): 281-296.