



Investigating the Effect of Physical Activity on Combating Administrative Corruption with the Mediating Role of Organizational Culture in the Sports and Youth Department of Markazi Province

Sadaf Naghshe Javaheri¹, Ali Asghar Pourezat², Abolhassan Faghihi³, Amir Babak Marjani⁴

1. PhD Student in Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

[ORCID:0000-0003-3925-2072](#)

2. Professor, Department of Public Administration, University of Tehran, Faculty of Management and Governance, Tehran, Iran.

[ORCID: 0000-0003-0732-0106](#)

3. Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

[ORCID: 0000-0003-3112-4666](#)

4. Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

[ORCID: 0000-0000-1234-5671](#)

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article History:

Received:

June 8, 2025

Accepted:

June 28, 2025

Keywords:

Physical activity
anti-corruption
organizational culture

Introduction: Corruption leads to misallocation of budgets and financial resources. And to combat corruption, there must be a strong organizational culture, and physical activity will be fruitful in improving organizational culture.

Aim: The aim of this study is to investigate the effect of physical activity on combating administrative corruption with the mediating role of organizational culture in the Sports and Youth Department of Markazi Province.

Method: This study is an applied research in terms of its purpose and a descriptive-correlation study in terms of its nature and method. The statistical population of this study is the employees of the Sports and Youth Department of Markazi Province, numbering 890 people, and the sample size according to the Cochran formula is 268 people. The field method and questionnaire tools were used to collect research data. The validity and reliability of the questionnaires have been approved. Structural equations and LISREL software were used to analyze the results in this study.

Results: The findings of the study indicate that physical activity has a positive effect on organizational culture. Organizational culture has a positive effect on combating corruption. Physical activity has a positive effect on combating corruption with the mediating role of organizational culture.

Conclusion: Physical activity leads to improved morale, increased stress tolerance, and improved mental health in employees. These improvements, in turn, can lead to the creation of a stronger, anti-corruption organizational culture.

Cite this article:

Naghshe Javaheri, S., Pourezat, A. A., Faghihi, A., & Marjani, A. B. (2025). Investigating the effect of physical activity on combating administrative corruption with the mediating role of organizational culture in the Sports and Youth Department of Markazi Province. *Quarterly Journal of Physical Activity and Health*, 4(1), 1-18.

Corresponding author

Ali Asghar Pourezat

Address: Department of Public Administration, University of Tehran, Faculty of Management and Governance, Tehran, Iran.

Email: pourezzat@ut.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Administrative corruption remains a persistent challenge in public organizations, leading to the misallocation of budgets and resources, reduced efficiency, and diminished public trust. Combating corruption effectively requires the presence of a strong organizational culture that values transparency, accountability, and ethical behavior. Physical activity among employees, as an important factor in mental and physical well-being, can play a significant role in strengthening such a culture. Regular physical activity improves mood, reduces stress, and promotes interpersonal collaboration, thereby providing a supportive backdrop for anti-corruption efforts. Given the importance of fostering both employee health and organizational ethics, this study investigates the impact of physical activity on combating administrative corruption, considering the mediating role of organizational culture in the Sports and Youth Department of Markazi Province, Iran.

Methodology

This applied study adopts a descriptive–correlation design. The statistical population consisted of 890 employees from the Sports and Youth Department of Markazi Province and its affiliated boards. Based on Cochran’s formula, a sample size of 268 individuals was selected through simple random sampling. Data were collected using standardized questionnaires: physical activity (Sharkey, 1997) with 5 items, organizational culture (Moorman, 1995) with 15 items, and combating administrative corruption (Abdollahi, 2013) with 15 items. Content validity was confirmed by expert review, and reliability was established using Cronbach’s alpha coefficients (0.804 for physical activity, 0.749 for organizational culture, 0.813 for combating corruption, and 0.799 overall). Structural Equation Modeling (SEM) was conducted via LISREL to test the relationships, and the Sobel test was applied to assess the mediating effect of organizational culture.

Results

Findings revealed a significant positive effect of physical activity on organizational culture (path coefficient = 0.82, $t = 10.47$) and of organizational culture on combating administrative corruption (path coefficient = 0.85, $t = 9.53$). The indirect effect of physical activity on combating corruption through organizational culture was also significant ($Z = 7.56$). Model fit indices indicated good fit (RMSEA = 0.095, NFI = 0.95, NNFI = 0.95, CFI = 0.96). Demographic analysis showed that 61.42% of respondents were male and 38.57% female; 68.26% were married; and most (80.87%) held a bachelor’s degree.

Discussion

The results support the hypothesis that physical activity promotes a healthier, more collaborative organizational culture, which in turn reduces the likelihood of corrupt practices. Group sports activities foster interaction, trust, and a sense of belonging, all of which enhance shared ethical norms. The findings align with prior literature establishing organizational culture as a critical barrier to corruption and underscore the value of considering staff well-being as a strategic tool for organizational integrity.

Conclusion

Physical activity directly enhances organizational culture and indirectly supports anti-corruption efforts by strengthening ethical behavior, transparency, and mutual trust. Investing in employee physical activity programs can therefore serve both health promotion and governance improvement purposes. In sports-related public agencies, such initiatives can also act as symbolic models for broader societal health promotion.

Limitations and Suggestions

The reliance on self-report questionnaires may introduce response bias. Furthermore, the sample was limited to one provincial Sports and Youth Department; results may not be directly generalizable to all governmental organizations. Future research could replicate this study in other provinces or organizational contexts and incorporate longitudinal or experimental designs for causal inference.

Acknowledgements

The authors express their sincere gratitude to all employees of the Sports and Youth Department of Markazi Province who participated in the study.

Funding

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Ethics approval and consent to participate

All procedures performed in this study adhered to relevant ethical guidelines. Participation was voluntary, and informed consent was obtained from all respondents.

Conflict of interests

The authors declare no competing interests.



بررسی تاثیر فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اداره ورزش و جوانان استان مرکزی

صدف نقش جواهری^۱، علی اصغر پورعزت^۲، ابوالحسن فقیهی^۳، امیربابک مرجانی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<https://orcid.org/0000-0003-3925-2072>

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

<https://orcid.org/0000-0003-0732-0106>

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<https://orcid.org/0000-0003-3112-4666>

۴. استاد گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<https://orcid.org/0000-0000-1234-5671>

چکیده	اطلاعات مقاله
مقدمه: فساد منجر به تخصیص نادرست بودجه و منابع مالی می‌شود. و برای مبارزه با فساد می‌بایست فرهنگ سازمانی قوی وجود داشته باشند که انجام فعالیت بدنی برای بهبود فرهنگ سازمانی مثر ثمر خواهد بود.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی
هدف: هدف این پژوهش بررسی تاثیر فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌باشد.	تاریخچه مقاله : تاریخ دریافت: ۱۸ خرداد ۱۴۰۴
روش: این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از لحاظ ماهیت و روش یک تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مرکزی به تعداد ۸۹۰ نفر و حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۲۶۸ نفر است. از روش میدانی و از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده های تحقیق استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل نتایج در این پژوهش از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است.	تاریخ پذیرش: ۷ تیر ۱۴۰۴
نتایج: یافته های پژوهش حاکی از آن است که فعالیت بدنی بر فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد. فرهنگ سازمانی بر مبارزه با فساد اداری تاثیر مثبت دارد. فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.	واژه های کلیدی: فعالیت بدنی، مبارزه با فساد، فرهنگ سازمانی
نتیجه گیری: فعالیت بدنی منجر به بهبود روحیه، افزایش تحمل استرس، و ارتقای سطح سلامت روان در کارکنان می‌شود. این بهبودها، به نوبه خود، می‌توانند منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی قوی‌تر و ضد فساد شوند.	

نقش جواهری، صدف، پورعزت، علی اصغر، فقیهی، ابوالحسن، و مرجانی، امیربابک. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اداره ورزش و جوانان استان مرکزی. فصلنامه فعالیت بدنی و تندرستی، ۱۴(۱)، ۱-۱۸.

استاد:

علی اصغر پورعزت

نویسنده

نشانی: گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مسئول:

ایمیل: pourezzat@ut.ac.ir

مقدمه

ارتباط فعالیت بدنی کارکنان با فرهنگ سازمانی پیچیده و چندوجهی است. فعالیت بدنی، به عنوان یک عامل مهم در سلامت و رفاه کارکنان، می تواند در شکل گیری و تقویت فرهنگ سازمانی تاثیرگذار باشد (Naqvi, Razavi, Bahmani, 2021). فعالیت بدنی باعث ترشح هورمون هایی مانند اندورفین می شود که به بهبود روحیه و کاهش استرس کمک می کند. این امر به ایجاد محیطی مثبت و حمایتی در محل کار منجر می شود (Bahreini, 2024). کارکنان فعال تر، انرژی بیشتری برای انجام وظایف خود دارند و تمرکز بهتری دارند. این امر به افزایش بهره وری و عملکرد کلی سازمان کمک می کند. کارکنان سالم تر، کمتر مستعد بیماری و غیبت از سر کار هستند. این امر به ثبات و پایداری عملکرد سازمان کمک می کند (Mahdavi, Khosravi, Babadi, 2020). اگر سازمان به فعالیت بدنی کارکنان اهمیت دهد و امکانات لازم را فراهم کند (مانند باشگاه، امکانات ورزشی در محل کار، برنامه های تشویقی)، نشان می دهد که سلامت و رفاه کارکنان برایش اهمیت دارد. این امر به ایجاد حس اعتماد و تعلق خاطر در کارکنان کمک می کند (Marenius et al., 2024). فعالیت های گروهی ورزشی می تواند فضای تعامل و همکاری را در بین کارکنان افزایش دهد. انگیزه و تعهد: اگر سازمان به فعالیت بدنی کارکنان انگیزه دهد و آن را به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی ببیند، این امر باعث افزایش انگیزه و تعهد آنها به سازمان می شود (Naqvi, Razavi, Bahmani, 2021). کارکنان فعال تر، با اعتماد به نفس بیشتری می توانند در محیط کار عمل کنند و به طور کلی پویایی و نوآوری در سازمان را افزایش دهند (Bahreini, 2024). اگر رهبران سازمان به فعالیت بدنی اهمیت دهند و آن را به عنوان الگو نشان دهند، این امر می تواند در سایر کارکنان نیز تاثیرگذار باشد و فرهنگ سازمانی را به سمت ترویج سلامت سوق دهد. برنامه های فعالیت بدنی گروهی، می توانند به ایجاد ارتباطات بین کارکنان و ایجاد فضای تعاملی مثبت کمک کنند. سازمان هایی که به سلامت و رفاه کارکنان خود اهمیت می دهند و به فعالیت بدنی آنها توجه می کنند، می توانند فرهنگ سازمانی قوی تر و پویاتری ایجاد کنند (Naqvi, Razavi, Bahmani, 2021).

فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در مبارزه با فساد اداری ایفا می کند (Lotf Elahi Haq, Abdollahi, 2024). اگر فرهنگ سازمانی بر شفافیت و صداقت تاکید کند، احتمال بروز فساد کاهش می یابد. کارکنان در چنین محیطی، تمایل کمتری به سوء استفاده از قدرت و منابع دارند (Duran, Amirkhani, 2022). فرهنگ سازمانی که بر مسئولیت پذیری و پاسخگویی تاکید دارد، زمینه را برای بررسی و پیگرد قانونی اعمال نادرست فراهم می کند.

محیطی عادلانه و منصفانه، زمینه را برای فساد اداری کمتر می‌کند (Parsaei Fard, 2021). کارکنان احساس می‌کنند که رفتارهای نادرست به طور یکسان مورد بازخواست قرار می‌گیرند (Najafpour, 2021). یک فرهنگ سازمانی قوی، احترام به قوانین و مقررات را ترویج می‌دهد و کارکنان را به رعایت آن‌ها تشویق می‌کند (Khajehzadeh, Tavangar, 2021). رهبران سازمانی که خود الگوی اخلاقی هستند، می‌توانند فرهنگ سازمانی ضد فساد را ترویج کنند (Sadeghi, Bafghi, 2025). رفتار و تصمیمات آن‌ها در رفتار سایر کارکنان تاثیرگذار است. ارتباطات شفاف و باز در سازمان، به کاهش شایعات و سوء تفاهات کمک می‌کند و زمینه را برای فساد کمتر می‌کند (Sedighi, Boroumand, Karimzadeh, 2022). سازمان‌هایی که به انتقادات سازنده پاسخ می‌دهند، به شناسایی و رفع مشکلات احتمالی مرتبط با فساد کمک می‌کنند. فرهنگ سازمانی قوی، می‌تواند به ایجاد و تقویت سیستم‌های کنترل و نظارت داخلی کمک کند تا احتمال فساد را کاهش دهد (Rajabi, 2020). مبارزه با فساد نیازمند شکیبایی و استقامت است. فرهنگ سازمانی باید این ویژگی‌ها را در کارکنان خود تقویت کند (Hechanova et al. 2024). فرهنگ سازمانی قوی و ضد فساد، به عنوان یک عامل پیشگیرانه و اصلاحی، در جلوگیری از فساد اداری نقش کلیدی ایفا می‌کند. این فرهنگ، نه تنها به حفظ اعتماد عمومی بلکه به ارتقای کارایی و بهره‌وری سازمان نیز کمک می‌کند (Campbell, 2025).

نقوی و همکاران (۱۴۰۳) تاثیر فعالیت بدنی بر فرهنگ سازمانی سازمان های ورزشی اثبات کردند . بحرینی (۱۴۰۳) به نقش فعالیت ورزشی شهرداری در تقویت فرهنگ سازمانی اثبات کردند. لطف الهی حق و عبدالمهی (۱۴۰۳) بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجانغربی اثبات کردند. دوران و امیرخانی (۱۴۰۱) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمانهای اداری شهر یزد اثبات کردند . پارسائی فرد (۱۴۰۱) نقش فرهنگ سازمانی بر کاهش فساد اداری را اثبات کردند. نجف پور (۱۴۰۱) بررسی تاثیر فرهنگ بر فساد سازمانی اثبات کردند. خواجه زاده و توانگر (۱۴۰۱) تاثیر و فرهنگ سازمانی بر کاهش فساد اداری اثبات کردند. صادقی و بافقی (۱۴۰۴) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری اثبات کردند. مهدوی و خسروی بابادی (۱۴۰۰) نقش شرکت در فعالیت بدنی بر میزان فرهنگ کاری کارکنان سازمان صنایع دریایی وزارت دفاع اثبات کردند. صدیقی و همکاران (۱۴۰۲) تاثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از بروز فساد اداری اثبات کردند. رجبی (۱۴۰۰) تاثیر

فرهنگ سازمانی برفساد اداری اثبات کردند. اسمعیل نیا (۱۳۹۳) نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری اثبات کردند. همچنان و همکاران (۲۰۲۵) تاثیر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری را اثبات کردند. کامپیل (۲۰۲۵) اهمیت فرهنگ سازمانی بر فساد کارکنان را اثبات کردند. مالیدی و همکاران^۱ (۲۰۲۴) تاثیر فرهنگ سازمانی بر فساد اداری اثبات کردند. مارینوس و همکاران (۲۰۲۴) ارتباط فرهنگ سلامت در محیط کار و فعالیت بدنی کارکنان اثبات کردند. اسچرملی^۲ (۲۰۲۳) تاثیر فرهنگ بر فساد را اثبات کرد. اتیا و همکاران^۳ (۲۰۲۲) ارتباط بین فرهنگ سازمانی با فساد اداری را اثبات کردند. بالسی و همکاران^۴ (۲۰۲۲) ارتباط بین فرهنگ سازمانی با فساد اداری را اثبات کردند. الجندی و همکاران^۵ (۲۰۱۹) تاثیر فرهنگ و فرهنگ سازمانی بر فساد اداری اثبات کردند.

توجه به مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. با مبارزه با فساد، می‌توان اطمینان حاصل کرد که این منابع به درستی صرف توسعه زیرساخت‌های ورزشی، حمایت از ورزشکاران، و ارائه خدمات به جوانان می‌شود. مبارزه با فساد می‌تواند به افزایش اعتماد عمومی و تقویت سرمایه اجتماعی کمک کند. این امر به نوبه خود می‌تواند به افزایش مشارکت مردم در برنامه‌های ورزشی و جوانان منجر شود. با مبارزه با فساد، می‌توان ائتلاف منابع جلوگیری کرد و منابع را به طور موثرتری صرف توسعه استان کرد. مبارزه با فساد می‌تواند به ارتقای سلامت اداری و ایجاد یک نظام اداری شفاف و پاسخگو کمک کند. این امر می‌تواند به بهبود عملکرد اداره ورزش و جوانان و ارائه خدمات بهتر به مردم منجر شود. اما دغدغه محقق این است که فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی، مانند هر نهاد دولتی دیگر، مشکلات متعددی را به وجود آورده است. فساد منجر به سوء استفاده از بودجه‌ها و منابع مالی اختصاص یافته به ورزش و جوانان می‌شود. این امر می‌تواند به کاهش امکانات ورزشی، عدم حمایت از ورزشکاران مستعد، و کمبود فرصت‌های آموزشی و تفریحی برای جوانان منجر شود. با توجه به مطالب بیان شده فرهنگ سازمانی می‌تواند منجر به بهبود مبارزه با فساد شود که برای ارتقای فرهنگ سازمانی فعالیت بدنی کارکنان اداره ورزش و جوانان می‌تواند مثمر ثمر باشد. لذا با توجه به مطالب بیان شده مدل و فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

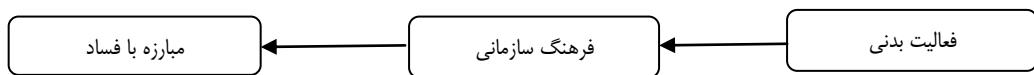
¹.Maulidi et al

².Schermyly

³.Atiya et al

⁴.Balci

⁵. Al-Jundi et al



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

- فعالیت بدنی بر فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.
- فرهنگ سازمانی بر مبارزه با فساد تاثیر مثبت دارد.
- فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.

روش

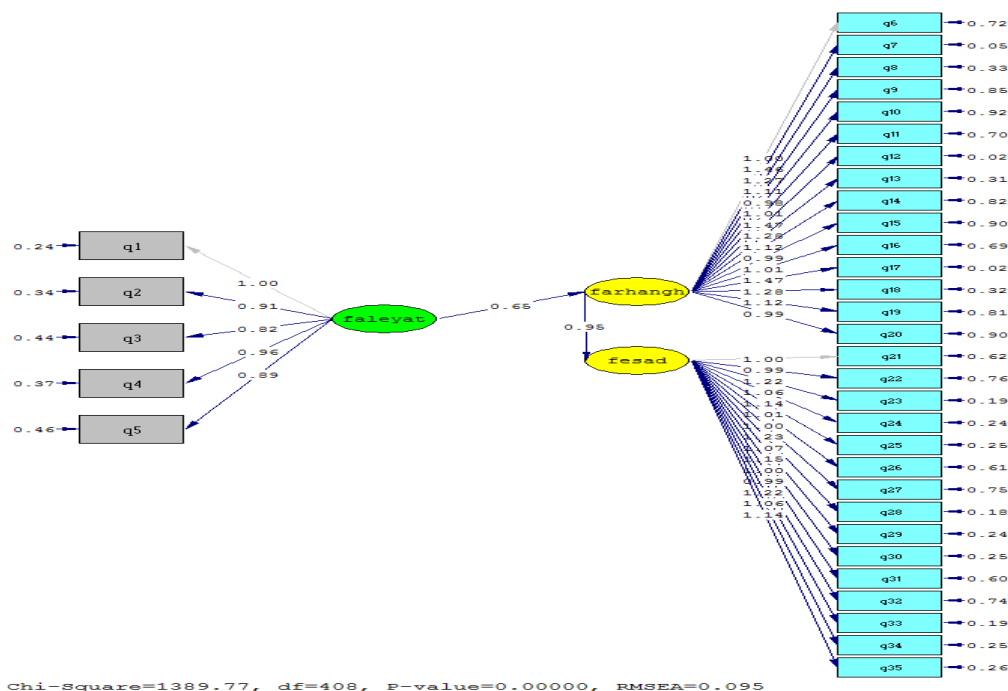
این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می شود. این تحقیق از نظر ماهیت جز تحقیقات توصیفی -همبستگی است و از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده استفاده شده است. برای متغیر فعالیت بدنی از ۵ سوال و برگرفته از پرسشنامه شارکی (۱۹۹۷)، برای متغیر فرهنگ سازمانی از ۱۵ سوال برگرفته از پرسشنامه مورمن (۱۹۹۵) و برای مولفه مبارزه با فساد اداری از ۱۵ سوال و برگرفته از پرسشنامه عبدالهی (۱۳۹۲) استفاده شده است.

در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد استفاده شده و به تایید اساتید رسیده است از این رو روایی پرسشنامه های تحقیق تایید می شود. با استفاده از نرم افزار spss الفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته است و چون الفای کرونباخ برای هر متغیر و همچنین کل سوالات بالای ۰/۷ است نشان از تایید پایایی پرسشنامه ها دارد. مقدار الفای کرونباخ برای متغیر فعالیت بدنی ۰/۸۰۴، برای متغیر فرهنگ سازمانی ۰/۷۴۹، برای متغیر مبارزه با فساد اداری ۰/۸۱۳ و برای کل سوالات ۰/۷۹۹ به دست آمده است.

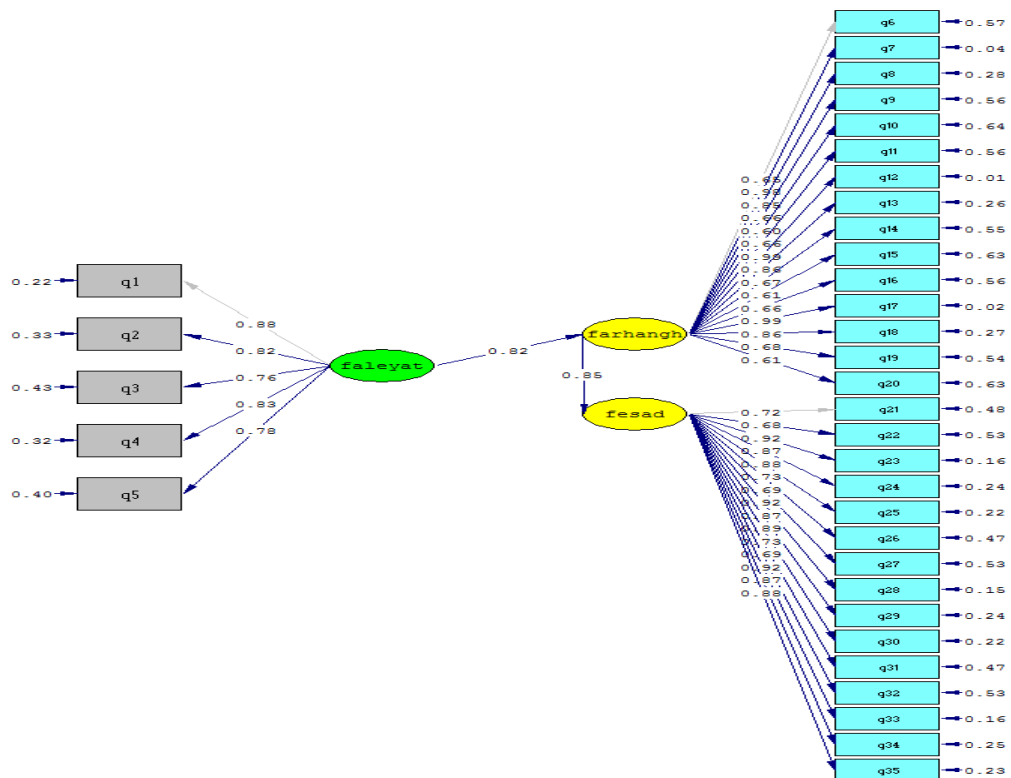
جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مرکزی و هیئت های زیر مجموعه به تعداد ۸۹۰ نفر است. طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۲۶۸ نفر از کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مرکزی و هیئت های زیر مجموعه به دست آمده است. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده می باشد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

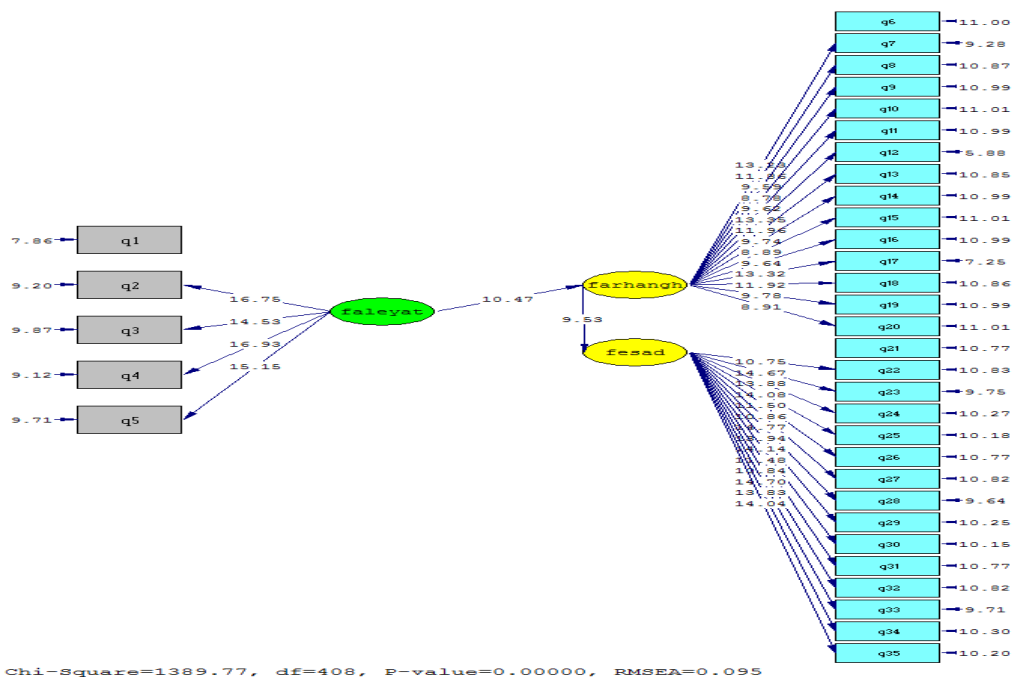
در این تحقیق گروه مردان با درصد فراوانی ۴۲/۶۱ و گروه زنان با درصد فراوانی ۵۷/۳۹ تشکیل می دهند. گروه متاهلین با درصد فراوانی ۶۸/۲۶ و با درصد فراوانی ۳۱/۷۴ را مجردین تشکیل می دهد. کارکنان با درصد فراوانی ۸۰/۸۷ دارای مدرک کارشناسی و با درصد فراوانی ۱۹/۱۳ را دارای مدرک کارشناسی ارشد تشکیل می دهند.



نمودار ۱: معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده شده



نمودار ۲: معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد



نمودار ۳: محاسبات آماره تی

- فعالیت بدنی بر فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.

با توجه به این که آماره t برابر با (۱۰/۴۷) بوده و ضریب مسیر ۰/۸۲ است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فعالیت بدنی بر فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.

- فرهنگ سازمانی بر مبارزه با فساد اداری تاثیر مثبت دارد.

با توجه به این که آماره t برابر با (۹/۵۳) بوده و ضریب مسیر ۰/۸۵ است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی بر مبارزه با فساد اداری تاثیر مثبت دارد.

جدول ۱: ضریب مسیر و آماره تی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
فعالیت بدنی	فرهنگ سازمانی	۰/۸۲	۱۰/۴۷	$۱۰/۴۷ > ۱/۹۶$	تایید
فرهنگ سازمانی	مبارزه با فساد اداری	۰/۸۵	۹/۵۳	$۹/۵۳ > ۱/۹۶$	تأیید

- فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.

آزمون سوبل جهت بررسی نقش متغیر میانجی (واسطه) در تاثیر متغیر مستقل بر وابسته استفاده می شود. اگر مقدار آماره آزمون بدست آمده از مقدار $۱/۹۶$ بیشتر باشد نشان دهنده این است که تاثیر میانجی در این فرضیه اثبات می شود. فرمول محاسبه آزمون سوبل به قرار زیر است:

که در فرمول زیر a ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی = ۰/۶۵، b ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته = ۰/۹۵، S_a خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و میانجی = ۰/۰۶، S_b خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و وابسته = ۰/۰۹ می باشد.

$$Z - Value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

با توجه به مقدار Z-Value که برابر ۷/۵۶ می باشد می توان نتیجه گرفت که فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد.

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی

مقادیر استاندارد	مقادیر به دست آمده از خروجی لیزرل
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۹۵
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۵
شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)	۰/۹۵
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	۰/۹۶

بحث و نتیجه گیری

فرهنگ سازمانی در اداره ورزش و جوانان، نقش کلیدی در تسهیل یا تضعیف تاثیر فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد اداری دارد. اگر فرهنگ سازمانی بر همکاری، حمایت از همکاران و ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی تاکید داشته باشد، تاثیر فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد بیشتر خواهد بود. در چنین محیطی، کارکنان احساس امنیت و اعتماد بیشتری برای گزارش فساد خواهند داشت. اگر فرهنگ سازمانی بر رقابت ناسالم و منافع شخصی تاکید کند، تاثیر فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد کاهش خواهد یافت. در این محیط، کارکنان ممکن است به دنبال راهکارهای غیر اخلاقی برای موفقیت باشند. فعالیت بدنی، با تقویت فرهنگ سازمانی حمایتی، مشارکتی و اخلاقی در اداره ورزش و جوانان، می تواند به طور غیر مستقیم در مبارزه با فساد اداری موثر باشد. اما این تاثیر، مستلزم توجه به فرهنگ سازمانی و ایجاد یک محیط سالم و انگیزشی است. فعالیت های گروهی مرتبط با ورزش، روابط سالم بین کارکنان را تقویت کرده و همکاری و تعامل سازنده را ترویج می دهد. این امر به کاهش رقابت های ناسالم و افزایش همدلی کمک می کند، که در نهایت به کاهش فساد کمک می کند. شرکت در فعالیت های ورزشی مشترک، حس تعلق و همبستگی را در بین کارکنان افزایش می دهد. این حس تعلق به سازمان، انگیزه و تعهد آنها را برای مبارزه با فساد افزایش می دهد.

- نتایج آماری تحقیق نشان می دهد که فعالیت بدنی بر فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات همراستا است. نتایج تحقیق نشان می دهد که هورمون های شادی بخش (مانند اندورفین) ترشح می کند که می تواند روحیه کارکنان را بهبود ببخشد و انگیزه آنها را برای انجام وظایف افزایش دهد. این امر به نوبه خود، به ایجاد حس مثبت و همکاری در محیط کار کمک می کند. فعالیت های گروهی ورزشی،

فرصت هایی برای تعامل و همکاری بین کارکنان ایجاد می کنند. این تعاملات می تواند منجر به ایجاد روابط بهتر، درک متقابل بیشتر و همکاری موثرتر در محل کار شود. فعالیت بدنی راهی موثر برای مدیریت استرس و تنش است. کاهش استرس در محیط کار، می تواند منجر به کاهش تنش های بین فردی و افزایش آرامش و همکاری شود. فعالیت های مشترک ورزشی، می تواند حس تعلق و همبستگی را در بین کارکنان تقویت کند و آنها را به عنوان یک تیم متحد و یکپارچه در نظر بگیرند. فعالیت بدنی منجر به بهبود سلامت جسمانی کارکنان می شود که می تواند به افزایش بهره وری و کاهش غیبت آنها از محل کار کمک کند. این امر نیز می تواند به فرهنگ سازمانی سالم تر و پویاتر منجر شود. کارکنان اداره ورزش و جوانان، به عنوان افرادی که با ورزش و فعالیت بدنی سروکار دارند، می توانند الگوی مناسبی برای سایر کارکنان باشند و آنها را به انجام فعالیت های بدنی ترغیب کنند. این امر، فرهنگ سازمانی فعال و سالم را تقویت می کند. فعالیت بدنی می تواند به افزایش انرژی و انگیزه کارکنان منجر شود، که این امر بر روحیه و کارایی آنها در انجام وظایف مرتبط با امور ورزش و جوانان تاثیر مثبتی می گذارد. از آنجایی که اداره ورزش و جوانان با ورزش و سلامت ارتباط مستقیم دارد، فعالیت بدنی کارکنان می تواند به عنوان یک الگو برای فرهنگ پیشگیری و ارتقای سلامت در جامعه عمل کند. فرهنگ سازمانی در اداره ورزش و جوانان، در گرو الگوهای رفتاری و ارزش های مثبت مرتبط با ورزش و فعالیت بدنی است. فعالیت بدنی کارکنان، به عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد و تقویت این فرهنگ سازمانی، بسیار حائز اهمیت است.

- نتایج آماری تحقیق نشان می دهد که فرهنگ سازمانی بر مبارزه با فساد اداری تاثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات هم راستا است و نتایج نشان می دهد فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در مبارزه با فساد اداری در اداره ورزش و جوانان، همانند هر سازمان دیگری، ایفا می کند. یک فرهنگ سازمانی قوی و سالم، با ارزش های اخلاقی محکم و شفاف، می تواند به عنوان یک مانع موثر در برابر فساد عمل کند. فرهنگ سازمانی مبتنی بر شفافیت و صداقت، باعث می شود که تصمیمات و فعالیت ها به صورت شفاف و قابل بررسی باشند. این امر، فرصت سوء استفاده و فساد را به حداقل می رساند. کارکنان در چنین فرهنگی، احساس مسئولیت بیشتری نسبت به عملکرد خود و شفافیت در انجام وظایف خواهند داشت. فرهنگ سازمانی که مسئولیت پذیری و پاسخگویی را ترویج می کند، به کارکنان یادآوری می کند که باید در قبال تصمیمات و اقدامات خود پاسخگو باشند. این امر، احتمال فساد را کاهش می دهد، زیرا کارکنان می دانند که عملکردشان

مورد بررسی قرار می‌گیرد و مسئولیت آن را بر عهده دارند. فرهنگ سازمانی قوی با ارزش‌های اخلاقی محکم، مانند انصاف، عدالت، و شایسته‌سالاری، خطوط قرمز را برای رفتارهای نادرست مشخص می‌کند. این ارزش‌ها به عنوان مبنایی برای تصمیم‌گیری صحیح عمل می‌کنند و از بروز فساد جلوگیری می‌کنند. فرهنگ سازمانی که به اعتماد و احترام بین کارکنان و بین کارکنان و مراجعین توجه دارد، فضای مناسبی برای همکاری سالم و جلوگیری از فساد ایجاد می‌کند. عدم اعتماد و فقدان احترام، زمینه را برای سوء استفاده و فساد فراهم می‌کند. فرهنگ سازمانی که سیاست‌های ضد فساد را به عنوان یک اولویت در نظر می‌گیرد و آنها را به طور شفاف و مؤثر اجرا می‌کند، به کارکنان نشان می‌دهد که فساد به هیچ وجه قابل قبول نیست. این سیاست‌ها باید به صورت مستمر مورد بازنگری و ارزیابی قرار بگیرند تا در راستای پیشرفت‌های اجتماعی و قوانین کشور باشند. فرهنگ سازمانی که به حریم خصوصی و جلوگیری از تبعیض توجه دارد، محیطی امن و عادلانه را ایجاد می‌کند که در آن، کارکنان احساس امنیت می‌کنند و از تبعیض و رفتارهای ناعادلانه در امان هستند. این امر در پیشگیری از فساد نقش اساسی ایفا می‌کند. فرهنگ سازمانی تنها یکی از عوامل مؤثر در مبارزه با فساد است و برای موفقیت در این زمینه، نیاز به یک رویکرد چندوجهی است که شامل قوانین، نظارت‌ها، و همکاری‌های بین‌بخشی نیز می‌شود.

نتایج آماری تحقیق نشان می‌دهد فعالیت بدنی بر مبارزه با فساد با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فعالیت‌های ورزشی گروهی، فرصت‌هایی برای تعامل و همکاری میان کارکنان فراهم می‌کند. این تعاملات اجتماعی می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی سالم کمک کند و حس تعلق و مسئولیت‌پذیری را در کارکنان افزایش دهد و فرهنگ سازمانی قوی و سالم، با ارزش‌های اخلاقی محکم و شفاف، به عنوان یک مانع مؤثر در برابر فساد عمل می‌کند. فرهنگ سازمانی که ارزش‌های اخلاقی مانند صداقت، شفافیت، عدالت و مسئولیت‌پذیری را در اولویت قرار می‌دهد، به طور ذاتی مانع از رفتارهای فسادآمیز می‌شود. با توجه به تحقیق صورت گرفته پیشنهاد می‌شود که به بررسی تاثیر مدیریت و برنامه ریزی در ورزش کارکنان بر مبارزه با فساد از طریق فرهنگ سازمانی در اداره ورزش و جوانان بپردازند. پیشنهاد می‌شود جهت بهبود فرهنگ سازمانی به فعالیت ورزشی و فعالیت بدنی صبحگاهی که باعث بالا رفتن روحیه می‌شود، پرداخته شود. پیشنهاد می‌شود جهت بهبود فرهنگ سازمانی به انجام تمرینات ورزشی در محل کار با

همکاران که به بهبود انگیزه همکاری و همدلی بین آنها می انجامد، پرداخته شود. همچنین احداث سالن ورزشی در اداره ورزش و جوانان جهت تسهیل دسترسی کارکنان به ورزش به خصوص در زمان استراحت ناهار با هزینه نسبتاً کم بسیار مؤثر است. در این تحقیق محدودیت ذاتی پرسشنامه وجود داشته است. همچنین نمونه از اداره ورزش و جوانان استان مرکزی به دست آمد؛ بنابراین، نتایج ممکن است به همه ادارات ورزش و جوانان سطح کشور تعمیم پذیر نباشد. به محققین آتی پیشنهاد می شود این تحقیق را در اداره ورزش و جوانان دیگری در سطح کشور انجام دهند و نتایج به دست آمده را با نتایج این تحقیق مقایسه کنند.

تعارض منافع

هیچگونه تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

References

- Al-Jundi,S. Shuhaiber,A. Alemara,S.(2019). The Effect of Culture and Organizational Culture on Administrative Corruption. *International Journal of Economics and Business Research* ,18(4),436–451.
- Atiya,M. Sliman,W. AttiaMohamed,N.(2022). RELATIONSHIP AMONG ORGANIZATIONAL CORRUPTION, CULTURE, JUSTICE, AND NURSES' ATTITUDE TOWARDS WORK. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 19(2).
- Balcı,A. OZdemir,M.Apaydın,C.(2022). The relationship of organizational corruption with organizational culture, attitude towards work and work ethics: a search on Turkish high school teachers. *Asia Pacific Educ*,13(4),137–146.
- Bahreini, M.. (2024). Investigating the role of Physical activity in strengthening organizational culture and interdepartmental interactions. 9th International Conference on Modern Research in Sports Sciences and Physical Education Sciences (In Persian).
- Campbell,J.(2025).Organizational cultures' impact on employees' corruption.https://www.researchgate.net/publication/299596474_Organizational_cultures'_impact_on_employees'_corruption.
- Duran, R.. Amirkhani, A.(2022).Explaining the role of organizational culture in preventing administrative corruption (Case study: administrative organizations in Yazd city). First National Conference on Promoting Transparency and Its Role in Administrative Health and Combating Corruption Sciences (In Persian).
- Esmailnia, M. Sadeghi, T. Einabadi, J. (2014). The role of organizational culture in preventing administrative corruption. *International Conference on Accounting and Management Sciences* (In Persian).
- Hechanova,M.Melgar,I.Villaverde,M.(2024). Organisational Culture and Workplace Corruption in Government Hospitals. *JOURNAL OF PACIFIC RIM PSYCHOLOGY*, 8(2), 62–70.
- Khajehzadeh, A. Tavangar, F. (2021). The impact of the ruler and organizational culture on reducing administrative corruption. Fifth National Law Conference (Developments of civil responsibilities in the Iranian legal system) Sciences (In Persian).
- Lotf Elahi Haq, M. Abdollahi, S. (2024). Investigating organizational culture factors based on Hofstede's model in preventing administrative corruption in government organizations "Case study: Agricultural Jihad Organization of West Azerbaijan Province. 8th Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World Sciences (In Persian).
- Marens,M. Marzec,M. Kilbourne,A.(2024).Workplace culture of health and employee physical activity: the moderating effects of gender and depression. *Discover Psychology*, 4(70).

Mahdavi, A. Khosravi Babadi, M. (2020). Studying the role of participation in physical activity on the level of culture and quality of work life of employees of the Ministry of Defense Maritime Industries Organization. Fourth National Conference on New Achievements in Sports Sciences (In Persian).

Maulidi, A. Girindratama, M. Soeherman, B. (2024). Organizational culture, power distance and corruption: The mediating role of religiosity. The Indonesian Accounting Review, 14(2), DOI:10.14414/tiar.v14i2.4795.

Najafpour, Sh. (2021). Studying the Effect of Organizational Culture and Structure on Organizational Corruption. Quarterly Journal of Supervision and Inspection, 1390(18) (In Persian).

Naqvi, M. Hossein Razavi, M. Bahmani, F. (2021). The Effect of Physical activity on the Organizational Culture of Sports Organizations. Journal of Sports Management and Movement Behavior, 14(28) (In Persian).

Parsaei Fard, F. (2021). Studying the role of organizational culture on reducing administrative corruption. 9th International Conference on Financial Management, Business, Banking, Economics and Accounting Sciences (In Persian).

Rajabi, H. (2020). The Impact of Organizational Culture on Administrative Corruption. First International Conference on the Role of Islamic Revolution Management in the Power Geometry of the Global System (Management, Politics, Economics, Culture, Security, Accounting) Sciences (In Persian).

Sedighi, R. Boroumand, A. Karimzadeh, S. (2022). The Effect of Organizational Culture on Preventing Administrative Corruption. Sixth International Conference on Psychology and Social Sciences Sciences (In Persian).

Sadeghi, M. Bafghi, T. (2025). The role of organizational culture in preventing administrative corruption. Second International Conference and Fourth National Conference on Management and Humanities Research in Iran. Sciences (In Persian).

Schermuly, W. (2023). The Impact of Culture on Corruption, Gross Domestic Product, and Human Development, <https://d-nb.info/1200026209/34>.