

## بررسی عوامل موثر بر مبارزه با فساد بر اساس مطالعات تطبیقی کشورهای منتخب : با رویکرد مدیریت رفتار سازمانی (مورد مطالعه: اداره ورزش و جوانان استان مرکزی)

صدف نقش جواهری<sup>\*۱</sup> - علی اصغر پورعزت (نویسنده مسئول)<sup>\*\*۲</sup> - ابوالحسن فقیهی<sup>\*\*\*۳</sup> - امیربابک مرجانی<sup>\*\*\*\*۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات (تهران)
۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و دانشکده حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
۳. استادگروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۴. استادگروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر مبارزه با فساد با رویکرد مدیریت رفتار سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی بر اساس مطالعات تطبیقی صورت گرفته در کشورهای دانمارک، فنلاند و نیوزلند، سنگاپور و سوئد که دارای رتبه اول و دوم بهترین عملکرد در مبارزه با فساد بر اساس وضعیت شاخص فساد جهانی انجام گرفت. پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و از حیث جمع آوری اطلاعات، پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مرکزی و هیئت های زیر مجموعه به تعداد ۸۹۰ نفر انتخاب شد. حجم نمونه طبق فرمول محدود کوکران برابر با ۲۶۸ نفر به دست آمد. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده بود. از روش میدانی و ابزار پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد بوردیا و همکاران (۲۰۰۰) برای متغیر صداقت سازمانی، از پرسشنامه باتیمن و همکاران (۲۰۰۴) برای متغیر اخلاق کاری، از پرسشنامه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) برای متغیر تعهد سازمانی، از پرسشنامه استاندارد ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی و از پرسشنامه عبدالمهی (۱۳۹۲) برای متغیر مبارزه با فساد استفاده شد. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و روایی آن به روش روایی محتوا و کسب نظر از اساتید دانشگاهی مورد تایید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و لیزرل استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که صداقت سازمانی، اخلاق کاری، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

کلید واژه ها: فساد، مطالعات تطبیقی، مدیریت رفتار سازمانی

تاریخ دریافت :

تاریخ پذیرش :

\*Email: Sb22javaher@gmail.com

\*\*Email: pourezat@ut.ac.ir

\*\*\*Email: faghihiabolhassan@gmail.com

\*\*\*\*Email: bmarjani@gmail.com

## **Investigating Effective Factors on the Fight Against Corruption Based on Comparative Studies of Selected Countries: With the Approach of Organizational Behavior Management (Study Case: Sports and Youth Department of Central Province)**

Sadaf Naghsh Javaheri<sup>1</sup>- Ali Asghar Pourezat (Corresponding Author)<sup>2</sup>- Abolhasan Faghihi<sup>3</sup>- Amir Babak Marjani<sup>4</sup>

1. PhD student in public administration, Islamic Azad University, Research Sciences Unit (Tehran)

2. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Governance, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author)

3. Professor Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4. Professor Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### **Abstract**

The purpose of this study is to investigate the effective factors in fighting corruption with the organizational behavior management approach in the sports and youth department of Central Province based on comparative studies conducted in Denmark, Finland, New Zealand, Singapore and Sweden, which have the first and second best performance in the fight. With corruption, it was done based on the status of the global corruption index. The research was of a descriptive-correlation type and in terms of data collection, it was a survey. The statistical population of the research was all the employees of the Sports and Youth Department of the Central Province and the sub-committees in the number of 890 people. According to Cochran's limited formula, the sample size was equal to 268 people. The random sampling method was simple. Field method and questionnaire tool were used for data analysis. In this research, the standard questionnaire of Bourdia et al. (2000) for the variable of organizational honesty, from the questionnaire of Bateman et al. (2004) for the variable of work ethics, from the questionnaire of Balfour and Wechsler (1996) for the variable of organizational commitment, from the standard questionnaire of Williams and Anderson (1991) was used for the variable of organizational citizenship behavior and Abdulahi's questionnaire (2013) was used for the variable of fighting against corruption. The reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha method and its validity was confirmed by content validity method and obtaining opinions from university professors. SPSS and Lisrel software were used to analyze the data. The results of the research showed that organizational honesty, work ethics, organizational commitment and organizational citizenship behavior have a positive effect on the fight against corruption in the Sports and Youth Department of Central Province.

**Keywords:** Corruption, Comparative Studies, Organizational Behavior management

## مقدمه

فساد از دیرباز چالشی بوده است که مانع توسعه می شود، اعتماد به دولت را از بین می برد و امنیت ملی را تهدید می کند. اقتدارگراها از فساد برای دستکاری و تضعیف دموکراسی ها در سراسر جهان استفاده می کنند. فساد مانع از دریافت خدمات ضروری از سلامت تا آموزش توسط شهروندان می شود و در عین حال مانع از سرمایه گذاری خصوصی با کیفیت بالا می شود (لیتوین و همکاران، ۲۰۲۱). شاخص ادراک فساد شاخصی است که رتبه فساد در بخش عمومی یک کشور را در میان سایر کشورهای جهان نشان می دهد. سازمان شفافیت بین الملل، با استفاده از شاخص ادراک فساد، کشورها را برحسب میزان فساد موجود در میان مقامات دولتی و سیاستمداران شان رتبه بندی می کند. این شاخص که هر ساله منتشر می شود، به وسیله معیارهای تعیین شده سازمان جهانی شفافیت بین الملل و دانشگاه پاساو در آلمان محاسبه می شود. وضعیت شاخص فساد جهانی در سال ۲۰۲۱ دانمارک، فنلاند و نیوزیلند با نمره ۸۸ از ۱۰۰ و سپس سنگاپور و سوئد با نمره ۸۵ از ۱۰۰ بهترین عملکرد در مبارزه با فساد را به خود اختصاص داده اند. بر اساس آمار منتشر شده سال ۲۰۲۱ ایران با نمره ۲۵ و جزء ۱۵ کشور پایین رتبه بندی قرار دارد (زکی و نصیری، ۱۴۰۱). ورزش از زمان های قدیم یکی از محبوب ترین فعالیت های بشر بوده است. این شامل کار سخت، مشارکت، وفاداری، احترام به دیگران، رقابت منصفانه، دوستی و ارتباطات است و بر ارزش های انسانی و اجتماعی، اخلاق و درستکاری استوار است که آن را به عنوان یک عمل اخلاقی ارزشمند انسانی تثبیت می کند. همه این ویژگی ها ورزش را به یک پدیده جهانی و جهانی تبدیل کرده است که در سطح نخبگان، حمایت قابل توجهی از صنعت را به خود جلب می کند. بنابراین ورزش به یک فعالیت مهم تبدیل می شود که هم با سرمایه گذاری های مالی و هم با خطرات نقض یکپارچگی همراه است (انصاری و همکاران، ۱۴۰۲). سه بعد مهم ورزش وجود دارد نقش اجتماعی، بعد اقتصادی و چارچوب سازمانی. اینها همه تابع قوانین و مقررات، از جمله موارد مربوط به حوزه های حساس مانند فساد هستند. گزارش جهانی فساد در ورزش که برای اولین بار نگاهی واقعا جامع به فساد در ورزش ارائه می دهد، مقیاس، تجلی و پیچیدگی حیرت آور فساد و شبکه های جنایی در ورزش را در سطوح بین المللی و ملی نشان می دهد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۸). تعریف فساد در ورزش مشکل ساز است. این امر ناشی از دشواری تعریف فساد در وهله اول است. تعاریف رایج فساد معمولاً توسط دیدگاه تعریف کننده محدود می شود. برای مثال، دیدگاه کلاسیک اکنون برای دانشمندان علوم سیاسی، فساد را این گونه تعریف می کند: «رفتاری که از وظایف رسمی یک نقش عمومی به دلیل منافع خصوصی (شخصی، خانوادگی نزدیک، دسته خصوصی) مالی یا موقعیتی منحرف می شود. یا قوانینی را در برابر اعمال انواع خاصی از نفوذ خصوصی نقض می کند.» این تعریف از دیدگاه دانشمند علوم سیاسی که به توسعه می اندیشد، می آید. در حالی که تعریف استاندارد رایج و پذیرفته شده از فساد که توسط بانک جهانی ایجاد شده و اکنون توسط شفافیت بین الملل استفاده می شود - سوء استفاده از قدرت واگذار شده برای منافع خصوصی - از دیدگاه اقتصاددانان نشأت می گیرد (کهزادی و همکاران، ۱۴۰۲). در حالی که فساد در ورزش پدیده جدیدی نیست - فعالیت های متقلبانه در اداره موسسات و مسابقات ورزشی از زمان بازی های المپیک باستان ثبت شده است - در دو دهه گذشته شاهد افزایش قابل توجهی در فعالیت های مجرمانه در این حوزه بوده ایم. در واقع، مجموعه ای از عوامل آن را برای دستکاری آماده کرده است، با طوفان کامل جهانی شدن، هجوم عظیم پول، رشد سریع شرط بندی های ورزشی قانونی و غیرقانونی، و پیشرفت های تکنولوژیکی که شیوه بازی و مصرف ورزش را تغییر داده و در حال ساخت آن هستند. جذابیت فزاینده فرصت های قابل توجهی را برای شبکه های جنایی که به دنبال بهره برداری از ورزش برای سود غیرقانونی و غیرقانونی برای سرمایه گذاری هستند، ارائه کرد. در مقابل این پس زمینه، گزارش جهانی طیف گسترده ای از موضوعات را تجزیه و تحلیل می کند و نقش شرط بندی غیرقانونی، دستکاری رقابت، سوء استفاده در ورزش، و حساسیت رویدادهای ورزشی بزرگ به فساد، و دخالت جنایات

سازمان یافته را تحلیل می‌کند. همچنین چشم انداز در حال تغییر ورزش و ارتباط آن با شیوه های فاسد، ابتکارات موجود برای مقابله با مشکل، مسائل مربوط به کشف و گزارش تخلفات، و همچنین چگونگی اعمال چارچوب های قانونی موجود برای رسیدگی به فساد در این حوزه را برجسته می‌کند (باغبادرانی و همکاران، ۱۴۰۱). فساد ورزشی (در همه اشکال و درجات آن) یک پدیده جهانی است که یکپارچگی صنعت ورزش را تهدید کرده و همچنان ادامه دارد و چالش بزرگی را برای مدیران ورزشی به وجود آورده است. در طول دهه گذشته، صنعت ورزش انواع مختلفی از فساد (مانند تقلب، رشوه، و نهادی) را تجربه کرده است که در دامنه (مثلاً فردی تا سیستماتیک)، در زمینه‌های مختلف (غیر انتفاعی، انتفاعی، ورزشی، و ورزشی) رخ داده است. رویدادها، حاکمیت، و شرطبندی بین‌المللی و آنلاین) و پیامدهای متعددی (تحریم‌ها، هزینه‌های مالی، کاهش شهرت، جابجایی کارمندان و افزایش نظارت) را به دنبال داشت (مانیگ، ۲۰۰۵).

فساد اخیراً موضوع نظریه پردازی و تحقیقات تجربی قابل توجهی بوده است و این امر مجموعه ای گنج کننده از رویکردها، توضیحات، گونه شناسی ها و راه حل های جایگزین را ایجاد کرده است. فساد به معنای همه چیز است، از پرداخت رشوه به کارمندان دولتی، تا طیف گسترده ای از اقدامات مشکوک اقتصادی و سیاسی که در آن تجار، سیاستمداران و بوروکرات ها خود را غنی می‌کنند. موضوع فساد یک موضوع قدیمی است که با توجه به علاقه جدید به نقش دولت در کشورهای در حال توسعه و با این فرض که دولت ابزاری ضروری برای توسعه اقتصادی است، دوباره وارد بحث سیاسی و اقتصادی کنونی شده است (لیتوین و همکاران، ۲۰۲۱). فساد به عنوان استفاده از مناصب دولتی برای منافع شخصی، یا به عبارت دیگر، استفاده از موقعیت، رتبه یا موقعیت رسمی توسط صاحب منصب برای منافع شخصی خود تعریف شده است (ما و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات تطبیقی، شناخت یک پدیده در پرتو مقایسه است که با توصیف و تبیین نقاط اشتراک و نقاط اختلاف انجام می‌پذیرد. مقایسه دو یا چند پدیده (موضوع یا مساله) در دامنه مشخص (تعیین محورهای بررسی در میان ابعاد مختلف آن پدیده) برای کشف نقاط اشتراک و اختلاف آنها، برای رسیدن به هدف تحقیق (دستیابی به شواهد بیشتر، یا دستیابی به نقطه مرکزی یا نقطه شروع حرکت، یا تعیین جهت حرکت و تصمیم‌سازی برای عکس‌العمل در برابر آن پدیده) (کوچیا و بناتی، ۲۰۱۸). رفتار سازمانی بررسی این موضوع است که چرا افراد در سازمان ها به گونه ای رفتار می‌کنند، خواه این سازمان ها کسب و کار، غیرانتفاعی، تیم های ورزشی، سازمان های داوطلبانه، باشگاه ها - هر سازمانی باشند. یکی از راه‌های فکر کردن به رفتار سازمانی این است که روان‌شناسی (و همچنین جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی) برای نحوه کار افراد به کار می‌رود. رفتار سازمانی چگونگی عملکرد افراد در سازمان ها را از دریچه های مختلف بررسی می‌کند (سارواواناکومار، ۲۰۱۹). رفتار سازمانی مطالعه چگونگی تعامل افراد و گروه ها در یک سازمان و تأثیر این تعاملات بر عملکرد سازمان در جهت هدف یا اهداف آن است. وقتی تئوری رفتار سازمانی به طور خاص به روش هایی که مدیریت می‌تواند یک سازمان را کنترل کند، هدایت می‌شود، گاهی اوقات به عنوان مدیریت رفتار سازمانی شناخته می‌شود. مدیریت رفتار سازمانی شاخه‌ای از تحلیل رفتاری کاربردی است که هدف آن شکل‌دهی رفتار محیط کار برای دستیابی به اهداف مهمتر مانند یک محل کار ایمن‌تر یا بهره‌وری بیشتر است (اوگوانی، ۲۰۲۰). در تحقیقاتی که در حوزه فساد در حیطه رفتار سازمانی انجام شده است می‌توان اشاره به تحقیقات زیر کرد: حسنی و همکاران (۱۴۰۲) رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با پیشگیری از فساد در اداره ورزش و جوانان مشهد را اثبات کردند (حسنی و همکاران، ۱۴۰۲). بورقانی فراهانی و همکاران (۱۴۰۱) تاثیر صداقت سازمانی بر سلامت اداری در مدارس متوسطه شهر تهران اثبات کردند (بورقانی و همکاران، ۱۴۰۱). طالبی و همکاران (۱۳۹۹) تاثیر تعهد سازمانی بر فساد اداری و مالی از منظر جامعه شناختی در بانک سپه شهر تهران اثبات کردند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۹). حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۸) رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری بین کارکنان شهرداری تهران اثبات کردند (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۸). صانعی فر (۱۳۹۸) نقش تعهد سازمانی بر فساد

اداری بین کارکنان جهاد کشاورزی رشت اثبات کردند (صانعی فر، ۱۳۹۸). احمدی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثبات کردند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵). رضانی و ایوبی (۱۳۹۵) نقش و تأثیر اخلاق کاری بر سلامت اداری کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت اثبات کردند (رضانی و ایوبی، ۱۳۹۵). عبداللهی و جوکار اوژن کریمی (۱۳۹۲) نقش تعهد سازمانی در جلوگیری از فساد اداری در ادارات دولتی شهرستان ایلام اثبات کردند (عبداللهی و جوکار اوژن کریمی، ۱۳۹۲). خالصی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران اثبات کردند (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱). کیسو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور دانمارک انجام دادند اثبات کردند که تقویت رفتار شهروندی سازمانی بر پیشگیری از فساد موثر است (کیسو و همکاران، ۲۰۲۱). تاسی و شاهو<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور فنلاند انجام دادند اثبات کردند که تقویت اخلاق کاری و صداقت در پیشگیری از فساد موثر است (تاسی و شاهو، ۲۰۲۰). سایمسیر<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور سنگاپور انجام دادند اثبات کردند که صداقت به عنوان اقدامات پیشگیری از فساد اهمیت دارد (سایمسیر، ۲۰۲۰). بهادیر<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور نیوزلند انجام داد اثبات کردند که تعهد سازمانی در پیشگیری از فساد موثر است (بهادیر، ۲۰۱۸). بسو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور سنگاپور انجام دادند اثبات کردند که رفتار شهروندی سازمانی بر مبارزه با فساد موثر است (بسو و همکاران، ۲۰۱۷). دوبل<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور فنلاند انجام داد اثبات کرد که صداقت در سازمان باعث کاهش فساد می شود (دوبل، ۲۰۱۶). ویو<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور سنگاپور انجام دادند اثبات کردند که تقویت رفتار شهروندی سازمانی در پیشگیری از فساد موثر است (ویو، ۲۰۱۴). بالکی<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی که در یکی از سازمان های کشور سوئد انجام داد اثبات کرد که تقویت اخلاق کاری در پیشگیری از فساد موثر است (بالکی، ۲۰۱۱). لذا بر اساس مطالعات صورت گرفته در کشورهای دانمارک، فنلاند و نیوزلند، سنگاپور و سوئد که دارای رتبه اول و دوم بهترین عملکرد در مبارزه با فساد بر اساس وضعیت شاخص فساد جهانی در حوزه مدیریت رفتار سازمانی فرضیه های و مدل مفهومی پژوهش که در زیر آمده است مطرح می شود.

لذا با توجه به مطالب بیان شده فساد بخشی از مجموعه مسائلی است که همه سازمانها از جمله سازمانهای ورزشی در دوره عمر خود به ناگزیر آن را تجربه میکنند. فساد در ورزش، مانعی بزرگ سد راه کارایی و اثربخشی سازمان های ورزشی است و این خود دلیلی است که مدیران و تصمیم گیرندگان این سازمانها را بر آن میدارد تا با این معضل مبارزه کنند. کنترل و مبارزه با فساد در ورزش به شرط اینکه درک روشنی از عوامل مؤثر بر آن وجود داشته باشد، امکان پذیر خواهد بود. اخیراً دیده شده است فسادهایی که در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی اتفاق می افتد ناشی از عدم توجه مدیران به رفتارهای سازمانی کارکنان است. اداره ورزش و جوانان استان مرکزی، با توجه به نقش و مسئولیت مهمی که در زمینه توسعه ورزش و تأمین سلامت مردم استان دارد، ضرر و زیان ناشی از فساد میتواند تأثیر عمیقی بر آنها داشته باشد. فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می تواند کارایی سازمان را در جامعه تحت شعاع قرار دهد و از

<sup>1</sup> Casu et al

<sup>2</sup> Tasi and Shaho

<sup>3</sup> Syamsir

<sup>4</sup> Bahadır

<sup>5</sup> Basu et al

<sup>6</sup> Dobel

<sup>7</sup> Wei

<sup>8</sup> Balci

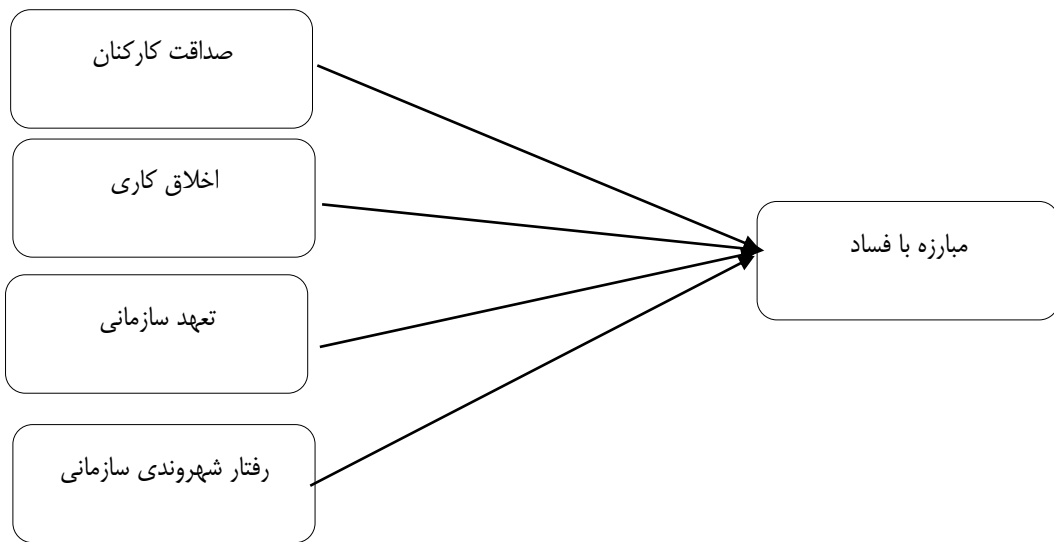
این رو مبارزه با فساد یکی از دغدغه‌ها و مسائل آن شده است. حال در این تحقیق به مطالعات کشورهای دانمارک، فنلاند، نیوزلند، سنگاپور و سوئد که در حوزه مبارزه با فساد رتبه اول و دوم جهانی را دارند در حوزه مدیریت رفتار سازمانی پرداخته شده است. با توجه به این تحقیقات و بررسی عوامل موثر بر مبارزه با فساد در کشورهای دانمارک، فنلاند و نیوزلند، سنگاپور و سوئد به بررسی این عوامل در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی در حوزه مدیریت رفتار سازمانی پرداخته شده است. لذا هدف تحقیق بررسی عوامل موثر بر مبارزه با فساد اداره ورزش و جوانان استان مرکزی بر اساس مطالعات انجام شده در کشورهای دانمارک، فنلاند و نیوزلند، سنگاپور و سوئد با رویکرد مدیریت رفتار سازمانی است.

**فرضیه اول:** صداقت سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه دوم:** اخلاق کاری بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه سوم:** تعهد سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه چهارم:** رفتار شهروندی سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای اطمینان بیشتر، روایی صوری و محتوایی مجدداً به تأیید ۱۰ نفر از متخصصان رسید. بعد از تعیین روایی، پایایی بین ۳۰ نفر از نمونه آماری توزیع شد و پایایی هر بخش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که در جدول شماره یک نشان داده شده است. متغیرهای مستقل، صداقت سازمانی، اخلاق کاری، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و متغیر وابسته، مبارزه با فساد بود. از روش میدانی و ابزار پرسشنامه‌های استاندارد جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه‌های استاندارد مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد بوردیا و همکاران (۲۰۰۰) برای متغیر صداقت سازمانی، از پرسشنامه باتیمن و همکاران (۲۰۰۴) برای متغیر اخلاق کاری، از پرسشنامه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) برای متغیر تعهد سازمانی، از پرسشنامه استاندارد ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی و از پرسشنامه عبدالهی (۱۳۹۲) برای متغیر مبارزه با فساد استفاده شد. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از مدل یابی معادلات

ساختاری با کمک نرم افزار لیزل استفاده شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مرکزی و هیئت های زیر مجموعه به تعداد ۸۹۰ نفر بود. حجم نمونه طبق فرمول محدود کوکران برابر با ۲۶۸ نفر به دست آمد. روش نمونه گیری نیز نمونه گیری تصادفی ساده بود.

جدول ۱- پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	الفای کرونباخ
صداقت سازمانی	۱۱	۰/۷۵
اخلاق کاری	۸	۰/۷۱
تعهد سازمانی	۹	۰/۸۴
رفتار شهروندی سازمانی	۱۴	۰/۷۲
مبارزه با فساد	۱۵	۰/۷۸

با توجه به جدول ۱، پایایی کلیه متغیرها بیشتر از مقدار ۰/۷ بوده و به این معنا است که سؤالهای پرسشنامه از پایایی مطلوب برخوردار هستند؛ همچنین پایایی کل سؤالهای پرسشنامه ۰/۸۱ برآورد شد.

### یافته ها

#### آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

#### سن پاسخ دهندگان

بر اساس جدول فراوانی و نمودار مربوطه، وضعیت پاسخگویان براساس سن مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه حاصل شده در جدول ۲ ارائه شده است. بیشترین فراوانی سنی مربوط به افراد ۳۱ تا ۴۰ سال است.

جدول ۲ - جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۷۵	۲۷/۹۸
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۱	۳۷/۶۹
۴۱ تا ۵۰ سال	۶۴	۲۳/۸۸
بیشتر از ۵۱ سال	۲۸	۱۰/۴۵
جمع	۲۶۸	۱۰۰

#### جنس پاسخ دهندگان

بر اساس جدول فراوانی و نمودار مربوطه، وضعیت جنسی پاسخ دهندگان مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه حاصل شده در جدول و نمودار ۳ ارائه شده است. بیشتر افراد نمونه را زنان تشکیل می دهند.

جدول ۳ - جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان بر اساس جنس

جنس کارکنان	فراوانی	درصد
مرد	۱۲۵	۴۶/۶۴
زن	۱۴۳	۵۳/۳۶
جمع	۲۶۸	۱۰۰

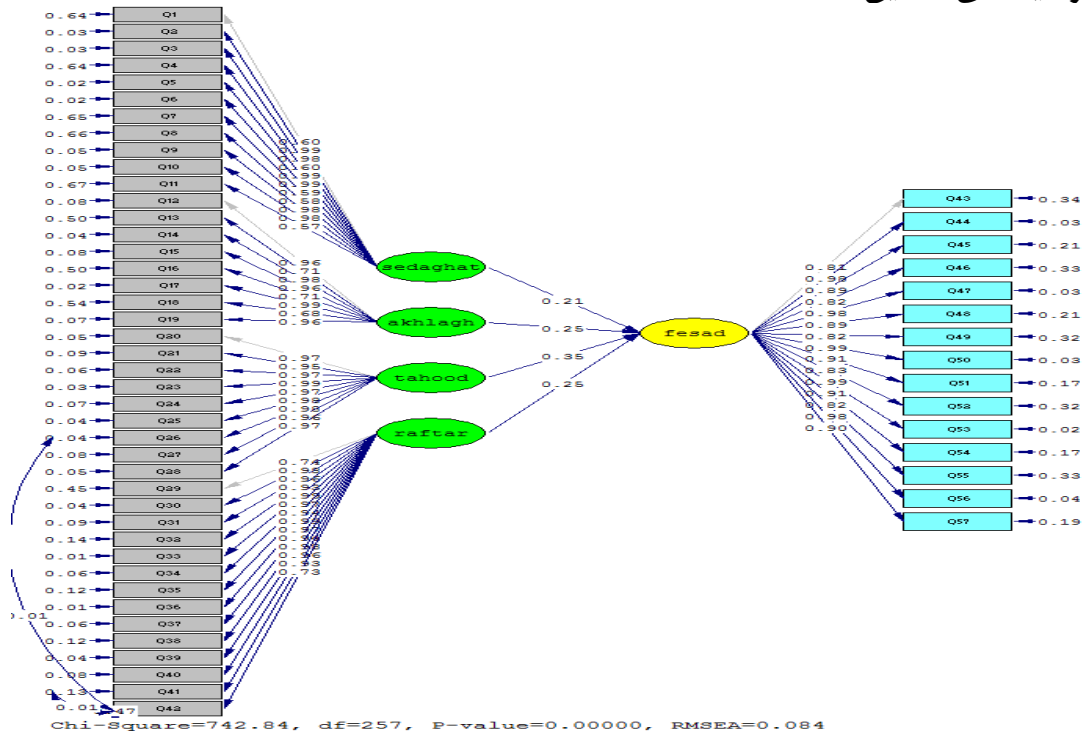
### تحصیلات پاسخ دهندگان

بر اساس جدول فراوانی و نمودار مربوطه، وضعیت پاسخگویان براساس تحصیلات پاسخ گوین مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه حاصل شده در جدول و نمودار ۴ ارائه شده است. بیشترین درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس هستند.

جدول ۴ - جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان بر اساس تحصیلات

تحصیلات کارکنان	فراوانی	درصد
فوق دیپلم و کمتر	۵۱	۱۹/۰۳
لیسانس	۱۰۱	۳۷/۶۹
فوق لیسانس	۹۹	۳۶/۹۴
دکتری	۱۷	۶/۳۴
جمع	۲۶۸	۱۰۰

### آزمون فرضیه های تحقیق



نمودار ۱- معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد

**بررسی فرضیه اول:** صداقت سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. در این فرضیه مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و همچنین مقدار آماره t به دست آمده برای فرضیه بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا این فرضیه تایید می شود، با توجه به مقدار آماره t فرضیه اول تحقیق تایید می شود. نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵- نتایج فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
صداقت سازمانی	مبارزه با فساد	۰/۲۱	۴/۸۰	۴/۸۰ > ۱/۹۶	تایید



**بررسی فرضیه دوم:** اخلاق کاری بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. در این فرضیه مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و همچنین مقدار آماره  $t$  به دست آمده برای فرضیه بزرگتر از  $1/96$  است لذا این فرضیه تایید می شود، باتوجه به مقدار آماره  $t$  فرضیه دوم تحقیق تایید می شود. نتایج در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶- نتایج فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره $t$	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
اخلاق کاری	مبارزه با فساد	۰/۲۵	۵/۲۶	$5/26 > 1/96$	تایید

**بررسی فرضیه سوم:** تعهد کارکنان بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. در این فرضیه مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و همچنین مقدار آماره  $t$  به دست آمده برای فرضیه بزرگتر از  $1/96$  است لذا این فرضیه تایید می شود، باتوجه به مقدار آماره  $t$  فرضیه سوم تحقیق تایید می شود. نتایج در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷- نتایج فرضیه سوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره $t$	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
تعهد کارکنان	مبارزه با فساد	۰/۳۵	۶/۳۱	$6/31 > 1/96$	تایید

**بررسی فرضیه چهارم:** رفتار شهروندی سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

در این فرضیه مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و همچنین مقدار آماره  $t$  به دست آمده برای فرضیه بزرگتر از  $1/96$  است لذا این فرضیه تایید می شود، باتوجه به مقدار آماره  $t$  فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود. نتایج در جدول ۸ قابل مشاهده است.

جدول ۸- نتایج فرضیه چهارم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره $t$	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
رفتار شهروندی سازمانی	مبارزه با فساد	۰/۲۵	۴/۸۵	$4/85 > 1/96$	تایید

جدول ۹- مهمترین شاخصهای برازش مدل پژوهش

AGFI	GFI	RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	X2/df
۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۸۴	۲/۸۹

X2/df (نسبت کای دو به درجه آزادی) کوچکتر از ۳ است که نشان دهنده میزان قابل قبول این شاخص است. و مقادیر AGFI, GFI, RFI, IFI, CFI, NFI همگی بالاتر از  $0/9$  است. لذا داده های تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است.

## بحث

**فرضیه اول:** صداقت سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

نتایج آماری تحقیق نشان می‌دهد که صداقت سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی مثبت دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات بورقانی فراهانی و همکاران (۱۴۰۱)، سایمیسیر (۲۰۲۰)، دوبل (۲۰۱۶) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سازمانی که دروغگویی در آن قاعده‌واصل باشد و نه استثناء، در این سازمان اعتماد متقابل وجود نخواهد داشت، روابط افراد کاملاً غیراخلاقی خواهد شد، فساد و تباهی در همه سطوح رخنه خواهد کرد (تاسی و شاهو، ۲۰۲۰). صداقت سازمانی از منظر درونی نشان می‌دهد سازمان تا چه میزان با کارکنان خود شفاف و بدون پنهان‌کاری است و از منظر بیرونی نیز نشان می‌دهد سازمان تا چه میزان نسبت به مشتریان، ذی‌نفعان کلیدی و جامعه شفاف برخورد می‌کند و این خود می‌تواند عاملی در جهت مبارزه با فساد باشد (بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۴۰۱). فقدان صداقت در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی به صورتهای بسیار متنوعی از قبیل: فتنه، تملق، مبالغه، جاسوسی، عیب‌پوشی، نیرنگ، فرصت‌طلبی و نظایر آنکه جملگی بر پایه دروغ می‌تواند شکل بگیرد که زمینه ایجاد فساد را فراهم خواهد کرد. وجود صداقت سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌تواند درستکاری، صحت عمل، صدق در قول و عمل، وفای به عهد و امانتداری را شامل شود که وجود آن در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌تواند منجر به مبارزه با فساد شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود جهت بهبود مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی صداقت در محیط کار برای سازمان یک ارزش اصلی باشد و همه باید در مقابل این ارزش مسئول باشند، سازمان سیستم‌هایی را برای مقابله با رفتارهای غیرصادقانه در اختیار داشته‌باشد. این مورد را در دفترچه‌ی راهنمای کارمندان تعریف گردد، (مثل چه رفتاری به عنوان رفتار غیرصادقانه تعریف می‌شود؟ در چه مرحله‌ای راست‌گو نبودن حکم اقدام دارد؟)

**فرضیه دوم:** اخلاق کاری بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

نتایج آماری تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق کاری بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات رضانی و ایوبی (۱۳۹۵)، بالکی (۲۰۱۱) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد اخلاق کاری سیستمی از اصول مشترک، باورها، ارزش‌ها، اعتقادات است که برای تشخیص اعمال درست و نادرست استفاده می‌شود. براساس این نظام اخلاقی نیک و بدهای سازمان مشخص می‌شود و عمل بد از خوب متمایز می‌گردد از این رو تقویت آن می‌تواند در مبارزه با فساد موثر باشد (رضانی و ایوبی، ۱۳۹۵). ضعف در اخلاق کاری منجر به ایجاد نگرش منفی در افراد می‌شود که روی سازمان و مدیران مؤثر بوده و می‌تواند فساد را در بر داشته باشد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۹). با وجود اخلاق کاری در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌توان نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز شود. با وجود اخلاق کاری در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی افراد اصول اخلاقی در انجام کارشان رعایت می‌کنند و از این رو منجر به مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود جهت بهبود مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی اصول و ارزش‌های کاری در بین کارمندان ترویج گردد که برای این امر باید موانع موجود بر سر راه آنها برطرف گردد. اگر کارکنان در محل کار خود بی‌اشتیاق و بی‌انگیزه باشند، به احتمال زیاد، پایبند کار نبوده و اشتیاقی برای نشان دادن اخلاقیات خوب خود نخواهند داشت. باید با منفی‌گرایی در محل کار، سیاست‌های غلط اداری، سلسله مراتب بدون انعطاف، عدم تقدیر و تشکر و حقوق و مزایای ناکافی در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی جهت پیشگیری از فساد مبارزه گردد.

**فرضیه سوم:** تعهد سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد.

نتایج آماری تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر دارد. نتایج این فرضیه با تحقیق طالبی و همکاران (۱۳۹۹)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۸)، صانعی فر (۱۳۹۸)، عبداللهی و جوکار اوژن کریمی (۱۳۹۲)، تاسی و شاهو (۲۰۲۱)، بهادیر (۲۰۱۸) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد تعهد

سازمانی که به عنوان قدرت نسبی شناسایی و مشارکت فرد در سازمان « تعریف می‌شود و نشان دهنده وضعیت تعهد کارکنان به سازمان و همچنین شناسایی کارکنان با ارزش‌ها و اهداف سازمان را شامل می‌شود تقویت آن می‌تواند زمینه‌های مبارزه با فساد را ایجاد کند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۹). تعهد سازمانی، دلبستگی روانی فرد به سازمان است. تعهد سازمانی، تمایل کارکنان به تلاش زیاد برای خیر و صلاح سازمان، اشتیاق به ماندن در آن و پذیرش اهداف و ارزش‌های اصلی آن است که چنین ویژگی در سازمان می‌تواند منجر به پیشگیری از فساد شود (عبداللهی و جوکار اوژن کریمی، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی بخشی از حوزه رفتار سازمانی است که دلایل تعهد کارکنان سازمانی را تعریف، تبیین و انسانی می‌کند. تعهد سازمانی منجر به دلبستگی روانی کارکنان و وفاداری ناشی از آن دلبستگی به اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌شود. تعهد سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان را منجر می‌شود و تمایل قطعی به حفظ عضویت سازمانی (متعلق به سازمان) بودن در کارکنان می‌شود از این رو تقویت تعهد سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی می‌تواند عاملی در جهت مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود جهت بهبود مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی به ارتقا پیوستگی عاطفی در نیروی کار و ایجاد دلبستگی آنها با اهداف سازمان، بهبود ارتباطات کارکنان با یکدیگر، شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، ایجاد سیستم مناسب تشویق و تنبیه، از بین بردن تبعیض‌ها همت گمارده شود.

**فرضیه چهارم:** رفتار شهروندی سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. نتایج آماری تحقیق نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی بر مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات حسنی و همکاران (۱۴۰۲)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، خالصی و همکاران (۱۳۹۱)، کیسو و همکاران (۲۰۲۱)، بسو و همکاران (۲۰۱۷)، ویو (۲۰۱۴) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف تمام اقدامات و رفتارهای مثبت و سازنده کارکنان که بخشی از شرح شغل رسمی آنها نیست، استفاده می‌شود. این هر کاری است که کارمندان به اراده آزاد خود انجام می‌دهند که از همکاران خود حمایت می‌کند و به طور کلی به نفع سازمان است و با پرورش چنین ویژگی می‌توان فساد را در سازمان کاهش داد (بهادیر، ۲۰۱۸). رفتار شهروندی سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی به ایجاد فضای حسن نیت و رفاقت بین کارکنان کمک می‌کند. داشتن حسن نیت و رفاقت در بین کارکنان باعث افزایش اعتماد و اطمینان در بین یکدیگر می‌شود و از این رو تقویت آن می‌تواند منجر به کاهش فساد در سازمان شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود جهت بهبود مبارزه با فساد در اداره ورزش و جوانان استان مرکزی، کارکنان به رفتار شهروندی سازمانی تشویق شوند و مدیران سازمان خود به عنوان الگویی برای کارکنان باشند و به صورت پر رنگ به انجام نقش شهروندی سازمانی بپردازند تا کارکنان زیر دست نیز اقدام به انجام رفتار شهروندی سازمانی کنند.

## منابع

- Abdollahi, Soghari, Jokar Ojan Karimi, Ali Akbar, (2012). Investigating the role of organizational commitment in preventing administrative corruption (a case study of government offices in Ilam city), Master's thesis, Payam Noor University - Payam Noor University, Tehran Province - Faculty of Management and the economy, PP.1-15
- Ahmadi, G., Yari, B., Rezaei, M. (2016). The relationship between organizational health and organizational citizenship behavior with job satisfaction of Allameh Tabatabai University employees, Educational Leadership and Management Research Quarterly, 3(10), PP. 1-22
- Ansari, Ali Naghi, Amir Hosseini, Seyed Ahsan, Hamidi, Mehrzad, (2022). Designing the model of factors affecting administrative-financial corruption in sports organizations, Scientific Quarterly of Strategic Studies of Sports and Youth, 21(56), PP. 199-212

- Baghbadrani, Masoumeh, Yaqoubipour, Ali, Fathizadeh, Alireza. (2021). Designing a participatory governance model in order to reduce administrative corruption with a mixed approach (case study: Ahvaz city governorate), *Scientific Quarterly of Strategy*, 2021, 30(4), PP. 829-863.
- Bahadır, H. (2018). The Relationships Among Perceived Corruption, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Employees in Public Institutions. 15(4), PP1-9.
- Balci, A. (2011). The relationship of organizational corruption with organizational culture, attitude towards work and work ethics: A search on Sweden high school teachers, *European Education Review*. 13(1), PP 137-146
- Basu, E., Pradhan, R.K. and Tewari, H.R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on Administrative corruption, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), pp. 780-796.
- Borqani Farahani, Saeed, Fatut, Banfsheh, Abdarzadeh, Priya. (2022). The effect of work honesty on occupational stress and administrative health in secondary schools in Tehran, *Sports Management Studies*, 5(1), PP.43-51 .
- Casu, G., Mariani, M., Chiesa, R., Guglielmi, D. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Administrative corruption, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), pp. 9490-9501.
- Coccia, Mario, Benati, Igor. (2018). Comparative Studies, *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy and Governance*, *Journal of Public Administration and Governance*, 20(2), PP. 1-7 .
- Dehghan Benadaki, Mohammad, Khabeiri, Mohammad, Hosseini, Mirabrahim. (2018). The relationship between political relations and administrative corruption with the outsourcing of sports facilities in Tehran Municipality, *Organizational Behavior Management Studies in Sports*. 6(21), PP. 65-74.
- Dobel, P. (2016). Integrity and Corruption, *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, Vol. 5, No.2, 1-8
- Galiari, Bahman. (2021). New strategies for preventing and dealing with administrative corruption, the first international conference on humanities, law, social studies and psychology, PP.5-19
- Ghorbani, Mohammad Hossein, Mohammadi, Ehsan, Zareian, Hossein. (2018). Development of corruption management model in Iranian sports, *New Approaches in Sports Management*, 7(26), PP. 121-138
- Haghighatian, Mansour, Doleh, Masoumeh, Taimehpour, Iman. (2016). The relationship between organizational commitment and tendency to corruption among Tehran municipality employees, *Social Welfare Journal*, 16(61), PP. 47-76
- Hosni, Fahmia Sadat, Aqabai, Bahman, Asdalahi, Ali. (2023). The relationship between organizational citizenship behavior and prevention of corruption in Mashhad Sports and Youth Department, *Sociological and Management Studies in Sports*, 3(9), PP 63-68
- Jameei, Mojtabi, Jabari Thani, Abbas Ali. (2022). Conceptual model of modern ways of preventing and fighting corruption in the Islamic Republic of Iran and Denmark, *Scientific Quarterly of Interdisciplinary Studies of Strategic Knowledge*, 12(48), PP. 140 -117
- Khalsi, Nader, Shams, Lida, Yeganeh, Somia. (2013). the relationship between organizational health and organizational citizenship behavior in Tehran University of Medical Sciences hospitals, *Journal of the Faculty of Medicine of Tehran University of Medical Sciences (Piavard Salamat)*, 6(6), PP. 412-422
- Kohzadi, Fouad, Iqbalyar, Adib, Lanjani, Payman. (2022). Designing a model for improving administrative health in improving organizational performance, 9th International Conference on Management, Accounting and Economic Development, PP.1-12.
- Lytvyn, Nataliia., Artemenko, Olena, Kovalova, Svitlana., Kobets, Maryna. (2021). "Administrative and legal mechanisms for combating corruption", *Journal of Financial Crime*, 3(1), pp. 154-166.
- Maennig, Wolfgang. (2005). Corruption in International sports and sport management: Forms, tendencies, extent and countermeasures". *European Sports Management Quarterly*, 5(2), pp187-205.
- Ma, Jiazheng, Guo, Bin, Yu, Yanghang. (2022). Perception of Official Corruption, Satisfaction With Government Performance, and Subjective Wellbeing—An Empirical Study From China, *Front. Psychol*, 13(4), PP1-16
- Ramezani, Mohammad Ali, Ayubi, Maryam. (2016). Investigating the role and effect of Islamic work ethics on the organizational culture and administrative health of employees of the Oil Industry Research Institute, *Ethical Research*, 7(2), PP.119-103
- Sanei Far, Karim. (2018). Investigating the role of organizational transparency and organizational commitment on administrative corruption among employees of Rasht Agricultural Jihad, *New Researches in Management and Accounting*, 30(2), PP. 45-54
- Saravanakumar, A. (2019). unit1 Organizational Behaviour, In book: *Organisational Behaviour*. (pp.53) Publisher: Alagappa university SIM Mode Book
- Syamsir, R. (2020). The Importance of Integrity as Corruption Prevention Measures, *Engineering and management*, 83(3), PP 12043 – 12054

- Tasi, R, Shaho, S. (2020). Strengthening Work Ethics and Integrity in Corruption Prevention, Proceedings of the 1st Tidar International Conference on Advancing Local Wisdom Towards Global Megatrends, TIC 2020, 21-22, Helsinki, Finland
- Talebi, Ebrahim, Hashemian Far, Seyed Ali, Hekhtiyani, Mansour. (2019). Investigating Transparency and Organizational Commitment on Administrative and Financial Corruption from a Sociological Perspective (Sepe Shahr Bank, Tehran), Third International Conference on Social Studies, Law and Popular Culture, PP.1-20
- Ugoani, J,(2020), Organizational Behaviour and its Effect on Corporate Effectiveness, International Journal of Economics and Financial Research, Vol. 6, Issue. 6, pp: 121-129
- Wei,Y. (2014). The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Administrative corruption , International Journal of Business and Management Archives , 9(7) ,PP87-99
- Zaki, Mehboob, Nasiri, Mohammad. (2021). meta-analysis of studies on factors affecting the incidence of corruption in sports organizations in Iran, Sports Management Studies, 14(71), PP. 47-84