



Research Article

The Impact of Good Governance on Organizational Bullying Phenomena with the Mediating Role of Human Dignity Management: A Study on Female Athletes in Iran's Track and Field League

Maryam Tousi¹, Seyed Salahedin Naghshbandi², Ahmad Nasrabadi³

1. Master Sport Management, Science and research branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran
2. Associate professor of sport management department, science and research branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran
3. Ph.D. student of sport management, science and research branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran

Received: 08/01/2025, Published: 12/08/2025, Online Published: 22/08/2025

* Corresponding Author: Seyed Salahedin Naghshbandi, E-mail: salah.naghshbandi@srbiau.ac.ir

How to Cite: Tousi, M; Naghshbandi S. S; Nasrabadi, A. (2025). The Impact of Good Governance on Organizational Bullying Phenomena with the Mediating Role of Human Dignity Management: A Study on Female Athletes in Iran's Track and Field League. *Research on Women's Sport*, 2(1), 57-74. In Persian. DOI: 10.22089/rws.2025.17651.1051

Extended Abstract

Background and Purpose

workplace bullying is a serious concern in organizational settings, causing severe psychological distress, sabotaging motivation, and negatively impacting both individual performance and overall collective effectiveness. Such practices are essentially based on structural imbalances of power and entrenched unethical behaviors, which not only endanger employee well-being but also hinder the long-term sustainability of organizations. In the case of sports organizations, where values of fairness, integrity, and cooperation are emphasized, bullying imposes especially devastating consequences on athletes' dignity and their level of performance. Recent literature designates good governance as an essential component of ethical organizational management, promoting transparency, accountability, and inclusiveness as key prerequisites for sustainable growth. Meanwhile, dignity-based management has emerged as a critical mediator that ensures respect for employees' inherent value while supporting environments that are typified by fairness and mutual respect. In this regard, the present research investigates the association between good governance and organizational bullying, with a specific emphasis on the mediating role of dignity-based management among female athletes of Iran's national track and field league.

Methodology

The research was conducted using an applied, descriptive, and cross-sectional plan to examine the relationships between effective organizational governance, dignity-centered management, and workplace bullying in the context of sports organizations. The research population included 500 female athletes who were actively involved in Iran's national track and field league during the competition season. Based on a convenient random sampling method according to Morgan's



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

sampling table, the final sample consisted of 187 athletes, thus ensuring sufficient representativeness of the target population. Data collection involved the administration of three validated and widely used questionnaires: the Good Governance Scale (Moqimi & Ramazan, 2011), the Dignity-Based Management Questionnaire (Rahnama et al., 2016), and the Organizational Bullying Inventory (Spilak & Holt, 2001). Reliability testing supported strong psychometric properties, as evidenced by Cronbach's alpha and composite reliability coefficients above the recommended minimum value of 0.70 for all measures, thus confirming internal consistency and measurement integrity. Statistical analyses were conducted in a two-stage process. In the initial stage, descriptive statistics such as means, standard deviations, and frequency distributions were calculated to describe the participants. At the second stage, inferential analysis was used through structural equation modeling (SEM) to test the hypothesized relations between constructs. The SEM was run using SPSS and AMOS software, allowing close examination of both direct and indirect effects, including the mediating role of dignity-based management. For ensuring statistical reliability and theoretical consistency, model fit indices were examined. This methodological strategy provided a comprehensive basis for examining how good governance practices influence the prevalence of bullying behaviors, while clarifying the protective mediating role played by dignity-focused management practices within organizations for sportswomen.

Results

The findings of the structural equation modeling highlighted the central position of governance in influencing organizational climates in women's sports teams. Good governance had a significant and positive impact on dignity-based management, confirming that transparency, fairness, accountability, and stakeholder involvement are inherent in the development of conducive environments. In practical terms, these governance tools reflected better training conditions, fair access to resources, and greater acknowledgment of female athletes. In the specific domain of track and field sports, dignity-based management involved measures such as the establishment of inclusive training environments, consideration of physical and psychological athlete well-being, active removal of gender discrimination, and fair allocation of facilities and financial assistance. These actions cumulatively enhanced athletes' motivation, confidence, and competitive performance. Notably, the results identified that dignity-based management is a substantial mediator that, in fact, lessens the prevalence of organizational bullying significantly. Bullying actions such as intimidation, marginalization, and abuse of authority were considerably lower once managers applied dignity-based practices like open decision-making, confidential reporting systems, and ethics-based training programs. These actions fostered a culture of justice, reduced organizational tensions, and supported trust between athletes and management.

The study also illustrated that good governance directly had a negative impact on workplace bullying, in addition to its indirect effect through dignity-based management. The two pathways indicate a multi-layered mechanism: governance arrangements directly restricted unethical management actions while at the same time developing dignified organizational cultures that also inhibited bullying behavior. The collective results offer strong evidence that women athletes gain significantly from governance structures that combine both structural accountability and dignity-based values. These dynamics not only curbed problematic practices like bullying but also improved the overall organizational climate, leading to the long-term viability of women's sports. The findings strongly imply that sports clubs and federations need to prioritize the creation of governance codes and dignity-based structures that are specific to the needs of athletes. By advancing gender equity, promoting fair allocation of resources, and institutionalizing transparency, organizations can both prevent bullying and improve the overall development of women's sports in Iran.

Conclusion

This study provides significant evidence that good organizational governance serves as both a direct and indirect approach to reducing workplace bullying in women's sports organizations. Through the inclusion of transparency, equity, and accountability within decision-making processes, governance structures provide a foundation for ethical behavior and organizational trust. At the same time, dignity-based management supports this affiliation by fostering inclusive and respectful environments in which athletes feel safe, valued, and motivated. These dual pathways highlight that sustainable organizational development requires the pairing of strong governance structures with human-centered management practices. Within the Iranian context of women's sports, the integration of governance reforms and dignity-based practices represents a critical step toward reducing gender inequalities, improving athlete performance, and ensuring long-term institutional sustainability. The study recommends that sports organizations adopt tailored ethical codes, transparent financial reporting, and gender-sensitive monitoring systems in order to promote both organizational integrity and athlete well-being.

Keywords: Good Governance, Organizational Bullying, Dignity-Based Management, Track and Field Athletes.

Article message

This study emphasizes that the intersection of good governance and dignity-based management is critical in mitigating organizational bullying and enhancing the working environment of women's sport organizations. Governance frameworks that prioritize transparency, fairness, and accountability not only inhibit unethical practice but also uphold dignity-based cultures that facilitate motivation and equity among athletes. For policymakers and practitioners, the message is straightforward: the implementation of governance systems and dignity-based practices is not only an ethical obligation but also a strategic imperative for enhancing organizational sustainability and the contribution of women to sports.

Ethical Considerations All ethical standards and guidelines were rigorously followed throughout the study's duration.

Authors' Contributions

This article is the result of a collaborative study. Maryam Tosi, as first author and thesis student, initiated data gathering and wrote the first draft of the manuscript. Seyed Salahedin Naghshbandi, corresponding author and supervisor, offered general supervision, critically evaluated, and finalized the article. Ahmad Nasrabadi acted as research colleague, assisting with writing, reviewing, and editing. All authors read and approved the final draft and are responsible for its validity and integrity.

Conflict of Interest

The authors report no conflicts of interest associated with this article.

Acknowledgments

The authors are deeply grateful to Dr. Seyed Salahedin Naghshbandi for his precious guidance and motivation throughout this research. Moreover, thanks are due to the professors and students at the Science and Research Branch for their valuable comments and help, which significantly enhanced the manuscript. Their inputs were essential in the successful completion of this work.



تأثیر حکمرانی مطلوب بر پدیده قلدری سازمانی با نقش میانجی مدیریت کرامت انسانی: مطالعه‌ای بر ورزشکاران زن لیگ دوومیدانی ایران

مریم طوسی^۱ ID، سید صلاح‌الدین نقشبندی^{۲*} ID، احمد نصرآبادی^۳ ID

۱. کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزش، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. دانشیار گروه مدیریت ورزش، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۱، تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۵/۳۱

*نویسنده مسئول: سید صلاح‌الدین نقشبندی، E-mail: salah.naghshbandi@srbiau.ac.ir

How to Cite: Tousi, M; Naghshbandi S. S; Nasrabadi, A. (2025). The Impact of Good Governance on Organizational Bullying Phenomena with the Mediating Role of Human Dignity Management: A Study on Female Athletes in Iran's Track and Field League. *Research on Women's Sport*, 2(1), 57-74. In Persian. DOI: 10.22089/rws.2025.17651.1051

چکیده

در این پژوهش، ارتباط بین حکمرانی مطلوب سازمانی با قلدری سازمانی و نقش میانجی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بررسی شد. این تحقیق از نوع کاربردی، توصیفی و پیمایشی و به لحاظ زمانی مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۰۰ ورزشکار لیگ دوومیدانی کشور بود که ۱۸۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، حکمرانی مطلوب سازمانی براساس نظریه کمیسیون مستقل حکمرانی خوب و قلدری سازمانی بود. پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۷۰ درصد تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب اتا، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری واریانس‌محور استفاده شد. نتایج نشان داد، حکمرانی مطلوب سازمانی تأثیر معناداری بر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی دارد و با بهبود آن، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی تأثیر معناداری بر کاهش قلدری سازمانی دارد. همچنین حکمرانی مطلوب سازمانی به طور مستقیم بر کاهش قلدری سازمانی تأثیر معناداری دارد. تلاقی حکمرانی خوب و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی نقش حیاتی در کاهش آزارهای سازمانی و بهبود محیط کاری سازمان‌های ورزشی زنان دارد. چارچوب‌های حکمرانی که بر شفافیت، عدالت و پاسخگویی اولویت می‌دهند، نه تنها مانع بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند، بلکه فرهنگ‌های مبتنی بر کرامت را نیز تقویت می‌کنند.

واژگان کلیدی: حکمرانی مطلوب، قلدری سازمانی، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، دوومیدانی.



مقدمه

قلدری سازمانی به منزله یکی از عوامل اصلی ایجاد استرس در محیط‌های کاری، امروزه یکی از تعرض‌های روحی خاموش شناخته شده است که ضمن کاهش انگیزه و عملکردهای فردی باعث فشار روانی و فرسودگی فرد در محیط کار و حتی محیط اجتماعی می‌شود و می‌تواند انزوای رفتاری و اجتماعی فرد شاغل منجر شود (کیانی و همکاران، ۲۰۲۳). امروزه به دلیل اینکه کارکنان زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند بیشتر توجه و تمایل آن‌ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه‌مند خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند تا به این طریق احساس ارزشمندی بیشتری به آن‌ها دست دهد. برخی از مدیران بر این موضوع که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند. شاید تصورشان فقط این است که کارکنان، زیردستان آن‌ها هستند و باید دستورات آن‌ها را بپذیرند (نقشبندی، ۲۰۱۵). اگر این کارکنان در زمینه خواسته‌های شغلی خود با موانعی روبه‌رو شوند، دچار سرخوردگی شغلی و گوشه‌گیری در سازمان خود خواهند شد که این امر به نوبه خود منجر به پدیده‌هایی مانند قلدری سازمانی می‌شود (زارعی متین و همکاران، ۲۰۱۱). رفتارها در سازمان با سیاست‌های سازمانی نمود پیدا می‌کند (استفان رابینز^۱، ۲۰۰۱). مدیران نباید رفتارهای سیاسی را از سازمانشان دفع کنند؛ زیرا برخی از این رفتارها کارکردی هستند و ممکن است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی استفاده شوند (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۲۰۰۹). در طول بیش از سه دهه، قلدری سازمانی در سازمان حوزه پژوهش مهمی بوده است (عزیزنژاد و همکاران، ۲۰۱۱). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد، این رفتارها بخش اجتناب‌ناپذیر هر فعالیت انسانی است (اولکریلدیز^۲، ۲۰۰۹). هنگامی که درباره رفتارهای سیاسی در محیط کار از کارکنان سؤال می‌شود، اغلب آن را به «رفتارهای خویش خدمتی» مرتبط می‌کنند (پوون^۳، ۲۰۰۳) و پدیده‌ای کثیف در نظر می‌گیرند (پیو^۴، ۲۰۰۳) که اهداف شخصی را با هزینه دیگران محقق می‌کند (پوون، ۲۰۰۳) و ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد (سومیا و پانچاناتهام^۵، ۲۰۱۱). امکان دارد این عوامل باعث قلدری سازمانی شود. متأسفانه قلدری و گردن کلفتی محل کار واقعیتی در محیط کار امروزی است؛ زیرا تخمین زده شده است که تمام استخدام‌شدگان قلدری و مزاحمت را تجربه کرده‌اند (گادوین^۶، ۲۰۰۸).

قلدری در محیط کار به معنی آزار و اذیت، رنجاندن و محروم کردن یک نفر از لحاظ اجتماعی و اثرگذاری منفی بر وظایف کاری افراد به صورت مکرر است و هرگاه در سازمانی قلدری سازمانی روی دهد و فرد یا افرادی آزار و اذیت شوند، این امر تأثیر منفی بر کارهای او می‌گذارد. تحقیقات نشان داده‌اند، قلدری نتیجه قدرت نابرابر است و شامل افرادی است که قادر به دفاع از خود نیستند. اهمیت اخلاق در حکمرانی موضوعی انکارنشدنی است و قطعاً یکی از بنیان‌های اساسی در ایجاد نظام حکومتی، منظومه ارزش‌ها و اخلاقیات است.

درواقع، هر ساحت اجتماعی تنها در درون نظام اخلاقی می‌تواند به حیات خود ادامه دهد. در عصر کنونی، وضعیت رو به زوال اخلاق در دولت‌ها و فسادهای بخش‌های عمومی و خصوصی باعث شده است که موضوع اخلاق در حکمرانی جوامع بسیار مهم شود (بافقی و همکاران، ۲۰۲۴)؛ از این رو از دغدغه‌های اصلی کشورهای در حال توسعه قرار گرفتن در مسیر توسعه و توسعه‌یافتگی است. نبود رشد اقتصادی، فقر و فقدان پاسخگویی، فساد و نبود حاکمیت قانون از جمله چالش‌هایی است که این کشورها با آن مواجه‌اند. از سوی دیگر، مطالعات توسعه و آمارهای سازمان‌های جهانی بیانگر آن است که از

-
1. Stephan Robinz
 2. Ulkeryildiz
 3. Poon
 4. Pio
 5. Sowmia & Panchanatham
 6. Godwin

مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه کشورها «حکمرانی خوب» است (بیگی و همکاران، ۲۰۱۷)؛ بنابراین با توجه به مطالب مذکور می‌توان حکمرانی خوب را روند یا هدفی دانست که باید بتواند فقر، ناامنی و تبعیض را از میان بردارد و همچنین محیطی را ایجاد کند که سازمان‌های مدنی، بخش بازرگانی، شهروندان خصوص و دیگر نهادهای موجود خود را مالک روند توسعه و مدیریت بخش‌ها بدانند؛ به عبارتی در این روند احساس مالکیت کنند. همچنین در عصر حاضر سازمان‌هایی رقابت‌پذیرند که نیروهای انسانی کارآمد، ساختار و فرایندهای مناسب و مشتریان راضی داشته باشند (مکیان و همکاران، ۲۰۱۵).

در مدیریت اصول حکمرانی خوب یکی از جنبه‌های پارادایم جدید در مدیریت مطرح است و تأکیدی ویژه بر نقش مدیران در فراهم کردن و ارائه خدمات با کیفیت بالا به شهروندان و گروه‌های مختلف دارد. درواقع، دموکراسی پیش‌نیازی برای حکمرانی خوب است؛ این در حالی است که حکمرانی خوب دموکراسی را ارتقا می‌دهد، اما بدون دموکراسی دستیابی به حکمرانی خوب رؤیایی بیش نیست (کیگونگوپوکیاو کادو^۱، ۲۰۱۰)؛ بر این مبنای حکمرانی خوب شامل مشارکت، شفافیت، پاسخگویی، کارایی و تساوی است که تأمین قانونی را ارتقا می‌دهد، اما حکمرانی بد منجر به فقدان حقوق انسانی، گسترش رشوه‌خواری، دولتی غیرپاسخگو و شخصی‌سازی قدرت می‌شود. با توجه به این دیدگاه، حکمرانی خوب به طور طبیعی باید مخالف این موارد باشد (فدایی و همکاران، ۲۰۱۷). امروزه جوامع بشری به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه یا در مقیاس کوچک‌تر سازمان را اداره کرد، بلکه در کنار آن‌ها به ابزار دیگری نیز نیاز دارند که کرامت انسانی نام دارد. کرامت انسانی یکی از متغیرهای جدیدی است که اخیراً مدنظر متخصصان رفتار سازمانی قرار گرفته است که می‌تواند نقش زیادی در متغیرهای پیامدی منابع انسانی یک سازمان داشته باشد (معمارزاده و همکاران، ۲۰۱۵). کرامت در لغت دارای معانی مختلفی است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: ارزش، حرمت، حیثیت، بزرگواری، عزت، شرافت، انسانیت، شأن، مقام، موقعیت، درجه، رتبه، جایگاه، منزلت، نزاهت از فرومایگی و پاک بودن از آلودگی‌ها، احسان و بخشش، جوانمردی و سخاوت. با دقت در معانی لغوی کرامت انسانی، در می‌یابیم که کرامت بیانگر دو نوع ویژگی کاملاً متمایز از یکدیگر در موجود انسانی است. برخی از این ویژگی‌ها رتبه، درجه و موقعیت افراد را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر، جایگاه اجتماعی، سیاسی، دینی و خانوادگی افراد را بیان می‌کند؛ مانند کرامت شاه و شاهزاده و کرامت مؤمن. این نوع کرامت یعنی کرامت اکتسابی یا ارزشی، کسب‌کردنی و سلب‌شدنی است و چه بسا کاهش یا افزایش پیدا کند، اما برخی از این ویژگی‌ها مثل انسانیت ذاتی انسان بوده، نه سلب‌شدنی از انسان است و نه وضع‌شدنی. این نوع کرامت که در اصطلاح به آن «کرامت ذاتی» گفته می‌شود، هیچ رتبه و درجه‌ای را برنمی‌تابد. از دیدگاه اسلام، انسان دو نوع کرامت دارد: کرامت ذاتی و کرامت اکتسابی (معمارزاده و همکاران، ۲۰۱۵). بینکواسکا و کوزلووسکی^۲ (۲۰۰۶) معتقدند که کرامت انسانی از سه مؤلفه اصلی تشکیل شده است: ارزش هستی‌شناسانه انسان، فضیلت‌های اخلاقی و شایسته و موقعیت اجتماعی شرافتمندانه.

متأسفانه قلدری و گردن‌کلفتی محل کار واقعیتی در محیط کار امروزی است؛ زیرا تخمین زده شده است که تمام‌استخدام شدگان قلدری و مزاحمت را تجربه کرده‌اند (گادوین^۳، ۲۰۰۸). در این میان، احترام به کرامت انسانی می‌تواند به کاهش این رفتارها کمک کند؛ زیرا قلدری اغلب نتیجه نابرابری قدرت و نادیده گرفتن ارزش ذاتی افراد است (معمارزاده و همکاران، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، اصول حکمرانی خوب مانند شفافیت، پاسخگویی و مشارکت محیط کاری را بهبود می‌دهند، شفافیت رفتارهای پنهان قلدری را آشکار می‌کنند، مدیران را نسبت به کنترل این رفتارها مسئول و پاسخگو

1. Kigongo-Bukenya
2. Bibikova & Kotelnikov
3. Godwin

می‌کنند و مشارکت کارکنان به آن‌ها قدرت می‌دهد تا در برابر قلدری ایستادگی کنند (بیگی و همکاران، ۲۰۱۷). این اصول با تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام متقابل، از بروز پدیده‌هایی مانند قلدری سازمانی جلوگیری می‌کنند و وجود قلدری سازمانی موجب عوامل منفی زیادی خواهد شد.

با وجود مطالعات گسترده درباره قلدری سازمانی و حکمرانی خوب، رابطه مستقیم بین این دو کمتر بررسی شده است. بیشتر پژوهش‌ها این دو موضوع را جداگانه تحلیل کرده‌اند و سازوکارهای تأثیر حکمرانی خوب بر کاهش رفتارهای قلدری کمتر شناخته شده است. این پژوهش با پر کردن این شکاف، می‌تواند راهکارهای عملی برای سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی با بررسی این متغیرها در لیگ برتر دوومیدانی زنان ایران ارائه دهد تا با بهبود شیوه‌های حکمرانی، محیط کاری ایمن‌تری ایجاد کنند؛ بنابراین این پژوهش به بررسی رابطه بین شیوه‌های حکمرانی خوب و شیوع قلدری سازمانی در لیگ برتر دوومیدانی زنان پرداخته است؛ با تمرکز بر اینکه چگونه شفافیت، پاسخگویی، مشارکت و احترام به کرامت انسانی می‌توانند رفتارهای قلدری را در محیط‌های کاری کاهش دهند. با توجه به مباحث مطرح‌شده، این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سؤال است: تأثیر حکمرانی مطلوب بر پدیده قلدری سازمانی با نقش میانجی مدیریت کرامت انسانی در ورزشکاران زن لیگ دوومیدانی ایران چگونه است؟ نتایج مطالعه می‌تواند راهکارهایی را برای مدیران فراهم آورد تا با ایجاد محیط کاری مبتنی بر کرامت انسانی، از بروز قلدری و فشارهای روانی جلوگیری کنند. این پژوهش با پر کردن شکاف موجود در ادبیات مرتبط با تعامل میان کرامت انسانی و قلدری سازمانی، به تبیین بهتر فرایندهای روان‌شناختی و سازمانی در این حوزه کمک خواهد کرد.

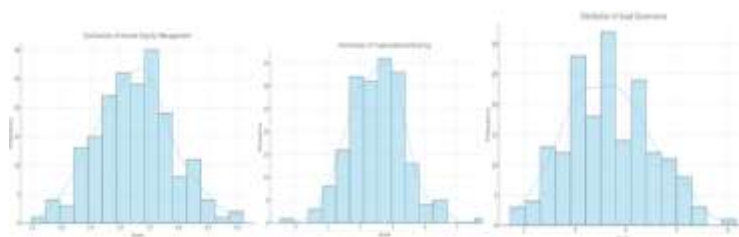
روش پژوهش

هدف این تحقیق، تعیین رابطه میان متغیرهای حکمرانی مطلوب و قلدری سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی در ورزشکاران حاضر در لیگ دوومیدانی زنان ایران بود؛ بنابراین روش انجام تحقیق با توجه به موضوع و اهداف تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی بود. گردآوری داده‌ها به صورت میدانی و از لحاظ استفاده از نتایج، کاربردی بود. روش نمونه‌گیری نیز غیرتصادفی دردسترس بود. جامعه آماری تحقیق شامل تمام ورزشکاران زن حاضر در لیگ دوومیدانی بانوان ایران در سال ۱۴۰۰ بود که در زمان تحقیق تقریباً برابر با ۵۰۰ نفر بودند. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه برابر با ۱۸۳ تعیین شد که برای جلوگیری از هرگونه ریزش، ۲۰۰ پرسشنامه توزیع و درنهایت ۱۸۷ پرسشنامه سالم دریافت شد. در این تحقیق چهار پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه حکمرانی مطلوب سازمانی با ۳۲ آیت (مقیم و رمضان، ۲۰۱۱)؛ پرسشنامه قلدری سازمانی با ۲۲ آیت (اسپلاگه و هولت^۱، ۲۰۱۴)؛ پرسشنامه مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با ۱۷ آیت (رهنما و همکاران، ۲۰۱۶)؛ پرسشنامه محقق‌ساخته با مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی مانند سن، وضعیت تأهل و تحصیلات. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان بررسی و تغییرات لازم داده شد و سپس تأییدیه دریافت شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ بررسی شد که ضریب به‌دست‌آمده برای اکثر شاخص‌های تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۷۰ بود که نشان‌دهنده پایایی ابزار قابل‌قبول است. در این پژوهش، یافته‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. در بخش توصیفی از جدول‌های توزیع فراوانی و در بخش آمار استنباطی با فرض طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون ضریب اتا، ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. همه عملیات آماری برحسب اهداف ویژه تحقیق، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ و نرم افزار Smart-PLS نسخه ۴ انجام شد و سطح معناداری آزمون‌ها $P < 0/05$ در نظر گرفته شد.

1. Espelage & Holt

نتایج

تحلیل داده‌ها در سه قسمت مجزا و مرتبط با هم انجام شد: در قسمت اول که به مربوط به آمار توصیفی داده‌های پژوهش بود، ابتدا برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی و با استفاده از جداول فراوانی، توصیفی از نمونه آماری پژوهش ارائه شد و در ادامه متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از مهم‌ترین شاخص‌های آمار توصیفی (گرایش مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع) توصیف شدند؛ در قسمت دوم که به آمار استنباطی پژوهش و به عبارتی آزمون فرضیه‌های پژوهش اختصاص داشت، با توجه به فرضیه‌های پژوهش و مدنظر قرار دادن پیش‌فرض‌های مربوط به ضرایب و آزمون‌های آماری، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس‌محور استفاده شد. استفاده از این رویکرد در آزمون فرضیه‌ها و مدل‌نظری پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند تا با متغیرهای اصلی درگیر در مدل نظری به‌عنوان متغیرهای مکنون^۱ برخورد کند و خطاهای اندازه‌گیری^۲ را در برآورد پارامترهای مرتبط با آزمون مدل دخالت دهد؛ در نتیجه برآوردها از دقت و اطمینان بیشتری برخوردار باشند. به‌منظور انجام محاسبات در این بخش از پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS و Smart-PLS استفاده شد. ابتدا برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی و با استفاده از جداول فراوانی و نمودارها، توصیفی از نمونه آماری پژوهش ارائه شد و در ادامه با شاخص‌های آمار توصیفی (گرایش مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع) متغیرهای اصلی پژوهش توصیف شدند.



شکل ۱- توزیع نمره متغیرهای پژوهش

Figure 1- Distribution of research variable scores

اطلاعات در این بخش نشان داد که بیشتر نمونه‌های پژوهش ۲۰ تا ۲۵ سال سن داشتند. بیشترین فراوانی سطح تحصیلات مربوط به کارشناسی (۵۱/۳ درصد) و پس از آن دیپلم و کمتر دیپلم (۲۰/۳ درصد) بود. همچنین جمعیت افراد متأهل کمتر از مجردها بود. جدول (۱) به توصیف آماری متغیرهای اصلی پژوهش شامل «حکمرانی مطلوب»، «قلدری سازمانی» و «مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی» می‌پردازد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین نمرات متغیرها در بازه‌ای نزدیک به مقدار متوسط مقیاس (۳) قرار دارد که نشان‌دهنده تمایل نسبتاً متعادل پاسخ‌دهندگان به گویه‌های مربوط است. مقادیر انحراف معیار نشان‌دهنده پراکندگی مناسب داده‌ها است. همچنین شاخص‌های کجی و کشیدگی برای هر سه متغیر در بازه مجاز (بین -۱ و +۱) قرار دارند که بیانگر توزیع نسبتاً نرمال متغیرها است. این امر نشان می‌دهد که داده‌های گردآوری‌شده از کفایت و کیفیت لازم برای انجام تحلیل‌های آماری برخوردارند.

1. Latent Variable

2. Measurement Error

جدول ۱- توصیف متغیرهای تحقیق

شاخص Index	انحراف معیار Standard Deviation	میانگین Mean	بیشینه Maximum	کمینه Minimum	Table 1- Description of research variables Variable
کشیدگی Stress	کجی Skewness				مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management
0.337	-0.451	0.6778	3.26	5	1
					قلدری سازمانی Organizational bullying
-0.172	0.493	0.907	2.47	5	1
					حکمرانی مطلوب Good governance
0.868	-0.836	0.801	3.71	5	1

برای دستیابی به مدل نظری پژوهش از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری واریانس محور استفاده شد. این روش به دلیل قابلیت آن در تحلیل مدل های پیچیده و برخورداری از نمونه های کوچک تر انتخاب شد. تحلیل ها در دو مرحله انجام شد: ارزیابی مدل اندازه گیری بیرونی برای بررسی پایایی و روایی ابزارهای اندازه گیری و نیز ارزیابی مدل ساختاری درونی برای تحلیل روابط میان متغیرها و بررسی برازش کلی مدل. تحلیل روایی پایایی مدل اندازه گیری نشان داد، بارهای عاملی متغیرهای آشکار (۰/۵۸۰ تا ۰/۹۴۶) بیشتر از حد قابل قبول (۰/۳) بودند و تمامی آماره های t بیشتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بودند. در تحلیل مدل ساختاری، مقادیر آلفای کرونباخ (۰/۹۳۱ تا ۰/۹۴۸) و پایایی ترکیبی (۰/۹۳۹ تا ۰/۹۵۹) بیشتر از حد معیار (۰/۷) بود و روایی همگرا، شاخص AVE (۰/۶۱۰ تا ۰/۸۷۷) نشان دهنده تطابق مناسب با معیارهای مطلوب (بیشتر از ۰/۵) بود (جدول ۲).

جدول ۲- ضرایب پایایی و روایی مدل

Table 2- Reliability and validity coefficients of the model

متغیرها variable	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	پایایی ترکیبی Composite Papacy	روایی همگرا Convergent Validity
حکمرانی مطلوب Good governance	0.948	0.959	0.795
قلدری سازمانی Organizational bullying	0.930	0.955	0.877
مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management	0.931	0.939	0.610

درباره روایی واگرا باید گفت، براساس روش فورنل و لارکر، مقادیر قطر اصلی ماتریس از همبستگی متغیرها با سازه های دیگر بیشتر بود که تأییدکننده روایی واگرا است (جدول ۳).

جدول ۳- ماتریس جدول روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

Table 3- Matrix of the divergent validity table using the Fornell and Larker method

متغیرها variable	حکمرانی مطلوب Good governance	قلدری سازمانی Organizational bullying	مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management
حکمرانی مطلوب Good governance	0.891	-	-
قلدری سازمانی Organizational bullying	-0.695	0.937	-
مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management	0.572	-0.772	0.781

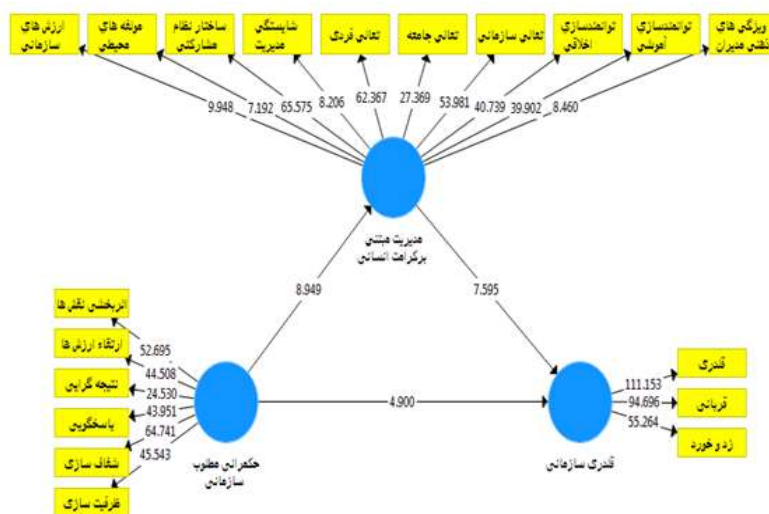
نتایج بار عاملی در جدول (۴) گزارش شده است. نتایج در شکل (۲) نیز مشاهده می‌شود.

جدول ۴- بارهای عاملی متغیرهای آشکار

Table 4- Factor loadings of the manifest variables

متغیر آشکار Obvious variable	بارعاملی Factor loading	آماره t T-statistic	سازه Structure	متغیر آشکار Obvious variable	بارعاملی Factor loading	آماره t T-statistic
ویژگی‌های ذهنی مدیران	0.636	8.460	حکمرانی مطلوب Good governance	نتیجه‌گرایی	0.819	24.530
شایستگی‌های مدیریت	0.646	8.206		اثربخشی نقش‌ها	0.919	52.695
ارزش‌های سازمانی	0.689	9.948		ارتقای ارزش‌ها	0.912	44.508
مؤلفه‌های محیطی	0.580	7.192		شفاف‌سازی	0.914	64.741
توانمندسازی آموزشی	0.856	39.902		ظرفیت‌سازی	0.890	45.543
توانمندسازی اخلاقی	0.851	40.739		پاسخگویی	0.891	43.951
ساختار نظام مشارکتی	0.889	65.575	قلدری سازمانی Organizational bullying	قلدری	0.946	111.153
تعالی فردی	0.884	62.367		قربانی	0.946	94.696
تعالی سازمانی	0.883	53.981		زد و خورد	0.917	55.264
تعالی جامعه	0.810	27.369				

مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی
Management based on human dignity management



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش

Figure 2- Structural model of the research

پس از تأیید قابلیت اعتماد مدل بیرونی، گام بعدی ارزیابی نتایج مدل ساختاری است که این امر شامل بررسی قابلیت‌های پیشبینی مدل و روابط بین سازه‌ها است که با استفاده از رویکردی نظام‌مند در قالب گام‌هایی براساس پیشنهاد هیر^۱ و همکاران (۲۰۲۱) انجام می‌گیرد.

به‌منظور ارزیابی هم‌خطی بین متغیرها از شاخص عامل تورم واریانس استفاده شد. براساس نظر هیر و همکاران (۲۰۲۱)، نقطه برش ۵ آستانه تحمل لحاظ‌شده برای برآورد و تشخیص میزان هم‌خطی بین متغیرها در نظر گرفته شده است. براساس نتایج جدول (۵) مقادیر به‌دست‌آمده مطلوب برآورد شد.

جدول ۵- ارزیابی هم‌خطی بین متغیرها

Table 5. Assessment of collinearity between variables

متغیرها variable	حکمرانی مطلوب Good governance	قلدری سازمانی Organizational bullying	مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management
حکمرانی مطلوب Good governance	-	1.486	1.000
قلدری سازمانی Organizational bullying	-	-	-
مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management	-	1.486	-

علاوه بر این، مقادیر SRMR برابر با ۰/۰۶۱، NFI برابر با ۰/۹۲۲ و RMS_theta برابر با ۰/۱۱۴ بود که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل بود.

مقدار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب تعیین است. به زعم هیر و همکاران (۲۰۱۴)، سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ به ترتیب نشان از اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد. مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیرهای قلدری سازمانی و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به ترتیب برابر با ۰/۶۹۱ و ۰/۳۲۷ است که مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیر قلدری سازمانی، اندازه اثر متوسط متغیرهای برون‌زا بر متغیر قلدری سازمانی را نشان می‌دهد، اما مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، اندازه اثر کوچک متغیرهای برون‌زا بر متغیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی را نشان می‌دهد و نشان از برازش مناسب مدل ساختاری مدل دارد؛ در نتیجه می‌توان سه رابطه را اثبات کرد: اول اینکه بین حکمرانی مطلوب سازمانی و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی ارتباط معناداری وجود دارد که با بهبود حکمرانی مطلوب سازمانی میزان مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی نیز افزایش می‌یابد؛ دوم اینکه بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و قلدری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؛ یعنی با بهبود مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی میزان قلدری سازمانی نیز کاهش می‌یابد؛ سوم اینکه بین حکمرانی مطلوب سازمانی و قلدری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؛ به عبارتی حکمرانی مطلوب سازمانی بر قلدری سازمانی تأثیر معناداری دارد و با بهبود حکمرانی مطلوب سازمانی میزان قلدری سازمانی نیز کاهش می‌یابد (جدول ۶).

جدول ۶- ارزیابی اثرات مستقیم و غیرمستقیم

Table 6- Assessment of direct and indirect impacts

f ²	نتیجه Result	سطح معناداری Meaningful level	ضریب مسیر Path coefficient	آماره t T- statistic	متغیر وابسته Dependent variable	متغیر میانجی Mediating variable	متغیر مستقل Independent variable
0.308	تأیید	0.001	-0.376	4.900	قلدری سازمانی Organizational bullying	-	حکمرانی مطلوب Good governance
0.486	تأیید	0.001	0.572	8.949	مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management	-	حکمرانی مطلوب Good governance
0.676	تأیید	0.001	-0.557	7.595	قلدری سازمانی Organizational bullying	-	مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management
-	تأیید	0.001	-0.376	4.900	قلدری سازمانی Organizational bullying	مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی Management based on human dignity management	حکمرانی مطلوب Good governance

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، تعیین ارتباط بین حکمرانی مطلوب سازمانی با قلدری سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، میان حکمرانی مطلوب سازمانی و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی ارتباط معناداری وجود دارد و این رابطه در ورزش دوومیدانی زنان نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. حکمرانی مطلوب در ورزش شامل شفافیت، عدالت، پاسخگویی و مشارکت، می‌تواند به بهبود شرایط تمرینی، ایجاد فرصت‌های برابر و ارتقای جایگاه ورزشکاران زن کمک کند. در دوومیدانی زنان، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به معنای ایجاد محیطی حمایتی، توجه به نیازهای جسمی و روانی ورزشکاران، مبارزه با تبعیض جنسیتی و تأمین منابع عادلانه است که منجر به افزایش انگیزه و عملکرد ورزشکاران می‌شود. برای تقویت این رابطه پیشنهاد می‌شود که مسئولان ورزشی منشور اخلاقی و مدیریتی مشخصی برای حمایت از ورزشکاران زن تدوین کنند، شفافیت در تخصیص بودجه و منابع را افزایش دهند، فرصت‌های برابر برای زنان در مسابقات و اردوهای تمرینی فراهم کرده و نظارت بر رعایت عدالت جنسیتی را تقویت کنند. به‌کارگیری این راهکارها نه تنها موجب ارتقای جایگاه زنان در دوومیدانی می‌شود، بلکه به پیشرفت کلی ورزش نیز کمک خواهد کرد (آزیز^۱ و همکاران، ۲۰۱۱؛ گانگ^۲، ۲۰۱۹).

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میان مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و قلدری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی تأثیر درخورتوجهی بر کاهش این پدیده دارد. قلدری سازمانی که شامل رفتارهای نامناسبی مانند ارباب، تبعیض و سوءاستفاده از قدرت است، می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش استرس شغلی و ترک سازمان توسط کارکنان شود. درمقابل، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با تأکید بر احترام، عدالت، شفافیت و مشارکت، فرهنگ سازمانی سالم‌تری را ایجاد می‌کند که در آن کارکنان احساس امنیت و ارزشمندی بیشتری دارند. مدیرانی که اصول کرامت انسانی را رعایت می‌کنند، محیطی عاری از تبعیض و تنش فراهم کرده و از طریق ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی محرمانه، تدوین منشور اخلاقی و ارائه آموزش‌های مدیریتی از بروز رفتارهای قلدری جلوگیری می‌کنند؛ بنابراین برای کاهش قلدری سازمانی و بهبود فرهنگ کاری لازم است سازمان‌ها بر ارتقای مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی تمرکز کنند؛ زیرا این امر نه تنها منجر به کاهش تعارضات و بهبود روابط بین کارکنان می‌شود، بلکه بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان را نیز ارتقا می‌دهد (ون دن بروک^۳ و همکاران، ۲۰۱۶؛ زاپف^۴، ۲۰۱۱). در این تحقیق نیز نتایج نشان داد که ورزشکاران لیگ دوومیدانی بر این باورند که با افزایش مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، قلدری سازمانی کاهش پیدا می‌کند که با توجه به موضوعات بیان‌شده طبیعی است؛ زیرا زمانی که مدیریت بر مبنای کرامت انسانی باشد، اصول اجرایی و رفتار با دیگران در تضاد با قلدری است؛ زیرا همان گونه که بیان شد، تحمل و صبر در مواجهه با مسائل و مشکلات، حفظ احترام و شخصیت، شنیدن انتقادات و استقبال از آن از اصول مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی می‌باشد که سبب کاهش قلدری مدیران در لیگ دوومیدانی کشور می‌شود.

حکمرانی مطلوب سازمانی که شامل اصولی همچون شفافیت، عدالت، پاسخگویی، حاکمیت قانون و مشارکت است، نقش کلیدی در شکل‌دهی فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند و می‌تواند به طور مستقیم بر میزان بروز قلدری سازمانی تأثیر بگذارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میان حکمرانی مطلوب سازمانی و قلدری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد و این نوع حکمرانی تأثیر مستقیم بر کاهش رفتارهای قلدری در محیط‌های کاری دارد. قلدری سازمانی به‌عنوان یکی از

-
1. Azeez
 2. Epstein & Gang
 3. Van den Broeck
 4. Zapf

چالش‌های اساسی در مدیریت منابع انسانی، شامل رفتارهایی همچون تحقیر، ارباب، بی‌احترامی، تبعیض و سوءاستفاده از قدرت است که نه تنها سلامت روانی کارکنان را تهدید می‌کند، بلکه موجب کاهش بهره‌وری، افزایش استرس و کاهش تعهد سازمانی نیز می‌شود. سازمان‌هایی که از اصول حکمرانی مطلوب پیروی می‌کنند، با ایجاد سازوکارهای نظارتی مؤثر، سیاست‌های ضدقلدردی و ارتقای فرهنگ پاسخگویی، احتمال بروز این پدیده را کاهش می‌دهند. یکی از مهم‌ترین عوامل در این زمینه، شفافیت و پاسخگویی در فرایندهای تصمیم‌گیری است؛ زیرا هنگامی که کارکنان بدانند سازمان عادلانه رفتار می‌کند و امکان گزارش رفتارهای نامناسب را بدون ترس از تلافی دارند، میزان رفتارهای قلدردی کاهش می‌یابد. علاوه بر این، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت عدالت سازمانی موجب افزایش احساس امنیت و اعتماد در محیط کار می‌شود. به طور کلی، حکمرانی مطلوب سازمانی نه تنها با کاهش قلدردی سازمانی، بلکه با ارتقای انگیزه کارکنان، بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش کارایی نیروی انسانی همراه است؛ بنابراین سازمان‌ها باید با اجرای سیاست‌های شفاف، نظارت مؤثر، افزایش مشارکت کارکنان و ایجاد کانال‌های گزارش‌دهی محرمانه، زمینه را برای کاهش قلدردی سازمانی و ایجاد محیطی سالم‌تر فراهم کنند (توکلی، ۲۰۲۰؛ زایف، ۲۰۱۱). این امر سبب می‌شود تا مسئولان و صاحبان قدرت نتوانند طبق میل خود قانون و خط مشی‌ها را نادیده بگیرند و طبق اهداف و وظایفشان عمل کنند. در این صورت صاحبان قدرت توانایی قلدردی در سازمان را از دست می‌دهند؛ زیرا قلدردی نتیجه قدرت نابرابر است و شامل افرادی است که قادر به دفاع از خود نیستند. در سازمانی که حکمرانی خوب اجرا شود، همه افراد در برابر قوانین پاسخگو هستند. قوانینی که به طور عمومی منتشر شده‌اند، به طور مساوی اجرا می‌شوند و کسی توانایی تخطی از قوانین را ندارد. در صورتی که تمام نقش‌ها و مسئولیت‌ها و روش‌های رسیدن به اهداف مشخص باشد، افراد در نتیجه داشتن اطلاعات لازم در ارتباط نحوه و فرایند کارها به خوبی می‌توانند در برابر بی‌قانونی‌ها و قلدردی‌های مدیران مقاومت کنند. در این پژوهش نیز نتایج نشان داد که با افزایش حکمرانی خوب قلدردی سازمانی کاهش پیدا می‌کند؛ زیرا با افزایش شفاف‌سازی و پایبندی مسئولان به قوانین تدوین‌شده فرصت قلدردی برای افراد دارای قدرت از بین می‌رود و قلدردی در سازمان کاهش پیدا می‌کند.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی در ارتباط بین حکمرانی مطلوب سازمانی با قلدردی سازمانی در ورزشکاران لیگ دوومیدانی بانوان نقش میانجی دارد. همان گونه که بیان شد، با حکمرانی مطلوب در سازمان، قلدردی سازمانی در بین کارکنان و مدیران صاحب قدرت کاهش پیدا می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی نیز سبب افزایش شدت این ارتباط می‌شود. با توجه به اینکه حکمرانی مطلوب و مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی نیز تأثیر معکوسی بر قلدردی سازمانی دارند، زمانی که مدیریت مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی به عنوان میانجی در ارتباط بین حکمرانی مطلوب سازمانی با قلدردی سازمانی در ورزشکاران لیگ دوومیدانی بانوان بررسی می‌شود، سبب تقویت حکمرانی مطلوب سازمانی می‌شود که این امر موجب می‌شود شدت رابطه حکمرانی مطلوب سازمانی و قلدردی سازمانی افزایش پیدا کند.

پژوهش حاضر با وجود ارائه یافته‌های ارزشمند، دارای چند محدودیت است که باید در پژوهش‌های آینده مدنظر قرار گیرد. یکی از محدودیت‌های اصلی، تعمیم‌پذیری نتایج است؛ زیرا مطالعه تنها بر ورزشکاران زن لیگ دوومیدانی ایران متمرکز بود و ممکن است برای سایر رشته‌های ورزشی یا محیط‌های سازمانی تعمیم‌یافتنی نباشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های آینده در سایر ورزش‌های تیمی و انفرادی نیز انجام شود. محدودیت دیگر، استفاده از روش تحقیق کمی بود که ممکن است درک عمیقی از تجارب ورزشکاران در مورد قلدردی سازمانی و حکمرانی مطلوب ارائه ندهد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، از روش‌های ترکیبی (کمی-کیفی) برای بررسی دقیق‌تر این پدیده استفاده شود. سوگیری اجتماعی و پاسخ‌دهی محدود نیز از دیگر چالش‌های این پژوهش بود؛ زیرا ورزشکاران ممکن است به دلیل فشار اجتماعی یا ترس از پیامدها، اطلاعات دقیقی ارائه ندهند. در این راستا، طراحی پرسشنامه‌های ناشناس یا انجام مصاحبه‌های

غیرمستقیم می‌تواند به کاهش این سوگیری کمک کند. علاوه بر این، متغیرهای مداخله‌گر مانند فرهنگ باشگاهی، سیاست‌های فدراسیون و حمایت‌های رسانه‌ای ممکن است بر نتایج پژوهش تأثیر گذاشته باشند که در این پژوهش کنترل نشدند. برای رفع این محدودیت، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده این متغیرها در مدل تحقیق لحاظ شوند. همچنین پژوهش حاضر در بازه زمانی مشخصی انجام شد که ممکن است تغییرات طولانی‌مدت را نشان ندهد؛ بنابراین انجام مطالعات طولی برای بررسی روند تأثیر حکمرانی مطلوب بر قلدری سازمانی ضروری است. در نهایت، نبود مطالعات تطبیقی میان کشورهای مختلف باعث می‌شود که نتایج تنها در بستر فرهنگی ایران معتبر باشد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده مقایسه میان کشورهای مختلف انجام شود تا بتوان راهکارهای بهینه را استخراج کرد. با رفع این محدودیت‌ها، می‌توان به درک عمیق‌تری از رابطه بین حکمرانی مطلوب، مدیریت کرامت انسانی و کاهش قلدری سازمانی در ورزش دست یافت.

پیام مقاله

این مطالعه تأکید می‌کند که تلاقی حکمرانی خوب و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی نقش حیاتی در کاهش آزارهای سازمانی و بهبود محیط کاری سازمان‌های ورزشی زنان دارد. چارچوب‌های حکمرانی که بر شفافیت، عدالت و پاسخگویی اولویت می‌دهند، نه تنها مانع بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند، بلکه فرهنگ‌های مبتنی بر کرامت را نیز تقویت می‌کنند؛ فرهنگی که انگیزه و برابری میان ورزشکاران را تسهیل می‌سازد. برای سیاست‌گذاران و مدیران ورزشی پیام روشن است: اجرای نظام‌های حکمرانی و رویه‌های مبتنی بر کرامت، نه تنها تعهد اخلاقی است، بلکه ضرورتی راهبردی برای ارتقای پایداری سازمانی و افزایش سهم زنان در ورزش نیز به شمار می‌آید.

ملاحظات اخلاقی

در تمامی مراحل اجرای پژوهش به اصول، استانداردها و ملاحظات اخلاقی به صورت کامل و دقیق توجه و رعایت شد.

مشارکت نویسندگان

این مقاله حاصل همکاری مشترک نویسندگان است. مریم طوسی (نویسنده اول و دانشجوی پایان‌نامه) مسئولیت آغاز فرایند جمع‌آوری داده‌ها و نگارش نسخه اولیه مقاله را بر عهده داشت. دکتر سید صلاح‌الدین نقش‌بندی (نویسنده مسئول و استاد راهنما) با ارائه نظارت کلی، ارزیابی انتقادی و نهایی‌سازی نسخه پایانی مقاله نقش داشت. احمد نصرآبادی نیز به عنوان همکار پژوهشی در فرایند نگارش، بازبینی و ویرایش مقاله مشارکت کرد. همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مطالعه و تأیید کردند و مسئولیت صحت و تمامیت محتوای آن را بر عهده دارند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب قدردانی و سپاس صمیمانه خود را از دکتر سید صلاح‌الدین نقش‌بندی به خاطر راهنمایی‌های ارزشمند و انگیزه‌بخش ایشان در طول انجام این پژوهش ابراز می‌دارند. همچنین از استادان و دانشجویان واحد علوم و تحقیقات که با ارائه دیدگاه‌ها و نظرات ارزشمند خود نقش مهمی در بهبود کیفیت مقاله داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود. بدون تردید مشارکت‌های ایشان در تکمیل موفقیت‌آمیز این پژوهش تأثیر بسزایی داشته است.

منابع

1. Alvani, S. M., Seyyed Vokili, K., Beigi, A., & Farzaneh. (2019). Designing an integrated management system for sustainable development in the country. *Bi-Annual Journal of Human Sciences Development*, 1(1), 147–178. <https://doi.org/10.1080/15320383.2011.571312> [In Persian].
2. Azeez, J., Hassan, O., & Egunjobi, P. (2011). Soil contamination at dumpsites: Implication of soil heavy metals distribution in municipal solid waste disposal system: A case study of Abeokuta, Southwestern Nigeria. *Soil and Sediment Contamination*, 20(4), 370–386. <https://doi.org/10.1080/15320383.2011.571312>
3. Bafghi, P., Ghojani, H., Salimi, & Farid. (2024). Identifying the components and dimensions of good governance in Iranian governmental organizations with emphasis on ethical issues. *Islamic Marketing Research*, 2(2), 59–79. [In Persian].
4. Cortez, E. M., Britz, J., & Kigongo-Bukenya, I. (2008). Strategies for continuing professional development of LIS faculty in Sub-Sahara Africa. Paper presented at the World Library and Information Congress: 74th IFLA General Conference and Council, 10–14 August 2008.
5. Einarsen, K., Nielsen, M. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Zahlquist, L., Mikkelsen, E. G., Koløen, J., & Einarsen, S. V. (2020). Outcomes of a proximal workplace intervention against workplace bullying and harassment: A protocol for a cluster randomized controlled trial among Norwegian industrial workers.. *Frontiers in Psychology*, 11, 2013. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02013>
6. Epstein, G. S., & Gang, I. N. (2019). Inequality, good governance, and endemic corruption. *International Tax and Public Finance*, 26, 999–1017. <https://doi.org/10.1007/s10797-019-09542-z>
7. Falsafi Tehran, M., Alvani, S. M., Khani, M., & Mohammad. (2020). Presenting a model of human dignity for employees in Iranian governmental organizations. *Journal of Management Studies in Improvement and Transformation*, 29(97), 162–190. [In Persian].
8. Forutani, Z. B., & Babaei, A. (2016). Analysis of the impact of human dignity management on quality of work life. *Organizational Behavior Studies*, 0(6), 149–178
9. Hair, J. F., Astrachan, C. B., Moisesescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3), 100392
10. Hasan, Z. M., Fatemeh, T., & Abolqasem, S. (2012). Organizational silence: Concepts, causes, and consequences. [In Persian].
11. Holt, M. K., & Espelage, D. L. (2014). A cluster analytic investigation of victimization among high school students: Are profiles differentially associated with psychological symptoms and school belonging? In *Bullying, Victimization, and Peer Harassment* (pp. 85–102). London: Routledge.
12. Jamshidi, M., & Hadi, M. (2019). Identifying key managerial competencies for achieving human resource excellence in household appliance manufacturing companies. *Human Resource Studies*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2019.95936> [In Persian].
13. Kiani, M., Sabouri, H., & Hamidi, K. (2024). Organizational bullying and its consequences. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(27), 475–490. [In Persian].
14. Majid, M. . Ramezan. (2011). Organizational good governance questionnaire. *Management Research Journal*, (7), 2. [In Persian].
15. Makiyan, M., Moradi, M., & Ghaemi Dare M. (2015). The impact of corruption on economic growth with a resistance approach. Paper presented at the National Conference on Resistance Economy: Challenges, Realities and Solutions, Razi University, Kermanshah.
16. Nadi, & Shojaee. (2019). The relationship between perceptions of workplace bullying, job alienation, organizational support, and intention to leave with the mediating role of compulsory organizational citizenship behavior. *Applied Sociology*, 30(1), 167–188. <https://doi.org/10.22108/jas.2018.75252.0> [In Persian].
17. Naqshbandi, S. A., Yousefi, B., Zardashtian, Sh., & Bahrami, Sh. (2015). The impact of social capital and perceptions of organizational political behavior on organizational silence and voice in Western Iran's sports and youth departments. Paper presented at the Second National Conference of the Iranian Sport Management Association.
18. Pio, S. (2003). The relation between ST delivery rate and quality in simultaneous interpretation.

19. Rahimnia, Z., Zadeh, F. H., & Zadeh, F. H. (2009). The moderating role of organizational justice on perceptions of organizational politics and communication apprehension. *Management Transformation Research Letter*, 1(2), 21–46. [In Persian].
20. Robins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice-Hall Inc.
21. Sahraee Nia, M., & Amin. (2018). Good governance model: A framework for analyzing the political economy of Hashemi Rafsanjani's government (1989–1997). *Strategic Public Policy Studies*, 8(28), 207–228. [In Persian].
22. Sandvik, I. L., & Sandvik, K. (2003). The impact of market orientation on product innovativeness and business performance. *International Journal of Research in Marketing*, 20(4), 355–376. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2003.02.002>
23. Soleimani, A., & Arianfar, M. (2014). Strategies to improve administrative health based on the good governance model with an emphasis on the role of social media. Paper presented at the Third National Annual Conference on Modern Management Sciences. [In Persian].
24. Sowmya, K., & Panchanatham, N. (2011). Organisational politics—Behavioral intention of bank employees. *The Journal of Commerce*, 3(1), 8.
25. Tavakoli, Babaei, & Sajadieh. (2020). Explanation and analysis of good governance indicators in VDJA. *Management and Defense Research*, 19(87), 73–102. [In Persian].
26. Ülkeryıldız, R. (2009). Political tactics in building construction industry from the architects' perspectives (Master's thesis). Izmir Institute of Technology.
27. Valizadegan, A. (2015). Study of yield quality and quantity in pot marigold (*Calendula officinalis* L.) and chickpea (*Cicer arietinum* L.) and species diversity and relative abundance of insects in row and strip intercropping. *Journal of Agricultural Science and Sustainable Production*, 25(3), 15–30.
28. Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
29. Zadeh, H., Jafar, M., & Nejad, R. (2008). Human dignity in the constitution of the Islamic Republic of Iran. *Comparative Law Studies*, 11(4), 52–82. [In Persian].
30. Zapf, D. (2011). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. No Title, 75.