



Examining the Role of Organizational Nudge and Psychological Capital on Organizational Sustainability in Stock Brokerages with the Mediating Role of Corrupt Behavior

Shayan Rouhani Rad¹, Mohammad Keshavarz²

Received: 2022/10/03

Accepted: 2022/11/25

Research Paper

Abstract

Today, brokerage companies in the competitive market and in order to achieve financial success must identify effective and necessary factors to prevent corrupt behaviors. The present study was conducted with the aim of investigating the role of organizational nudge and psychological capital on organizational sustainability in stock brokerages with the mediating role of corrupt behaviors. This study has been conducted regarding applied purpose, descriptive type, and survey method. The statistical population in this study is 610 employees of stock brokerage companies in Shiraz city, who were selected by convenience sampling method. In order to analyze the data, the partial least squares method and Smart PLS-2 software is used. Convergent validity is used to measure validity, Cronbach's alpha is used to measure reliability, and its coefficient is more significant than 0.7 for all research constructs. The obtained results indicate that the organizational nudge negatively and significantly affects corrupt behavior in brokerage companies. Also, the positive and significant effect of organizational nudge and psychological capital on organizational sustainability was confirmed. Finally, the results of this research showed that corrupt behaviors play a mediating role between organizational nudge, psychological capital, and organizational sustainability of stock brokerage companies.

Keywords: Organizational Nudge, Psychological Capital, Corrupt Behaviors Organizational Sustainability, Stock Brokerage Companies

JEL Classification: G10, G24, G40

1. Ph.D. Student in Financial Engineering, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaiee University, Tehran, Iran (Corresponding author) (E-mail: s_rouhani@atu.ac.ir)

2. Ph.D. in Organizational Behavior Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran (m.keshavarz71@semnan.ac.ir)





پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری
دوره دوم، شماره سوم، پیاپی ۶، پاییز ۱۴۰۱، صفحه ۱-۱۹

واکاو نقش تلنجر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ماندگاری سازمانی در کارگزاری‌های بورس با نقش میانجی رفتارهای فسادآلود

شایان روحانی‌راد^۱، محمد کشاورز^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۴

چکیده

امروزه شرکت‌های کارگزاری در بازار رقابتی و برای دستیابی به موفقیت مالی می‌بایست عوامل مؤثر و لازم را برای پیشگیری از رفتارهای فسادآلود شناسایی نمایند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تلنجر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ماندگاری سازمانی در کارگزاری‌های بورس با نقش میانجی رفتارهای فسادآلود انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری در این مطالعه ۶۱۰ نفر از کارکنان شرکت‌های کارگزاری بورس در شهر شیراز است که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۲ استفاده شد. جهت سنجش روایی از روایی همگرا و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد. نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که تلنجر سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر رفتارهای فسادآلود در شرکت‌های کارگزاری دارد؛ همچنین تأثیر مثبت و معنادار تلنجر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ماندگاری سازمانی تأیید شد. در نهایت نتایج این پژوهش نشان داد رفتارهای فسادآلود نقش میانجی‌گری بین تلنجر سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و ماندگاری سازمانی شرکت‌های کارگزاری ایفا می‌کند.

کلیدواژه: تلنجر سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای فسادآلود، ماندگاری سازمانی، شرکت‌های کارگزاری بورس

طبقه‌بندی موضوعی: G10, G24, G40

۱. دانشجوی دکتری مهندسی مالی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (E-mail: s_rouhani@atu.ac.ir)

۲. دکتری رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (m.keshavarz71@semnan.ac.ir)



مقدمه

امروزه یکی از مهمترین چالش‌ها و دغدغه‌های مدیریت سازمان‌ها، حفظ منابع انسانی برای سازمان به‌عنوان یک منبع راهبردی و ارزشمند و جلوگیری از ترک خدمت و در واقع ماندگاری سازمانی آن‌هاست (رفیعی‌جزی و همکاران، ۱۴۰۰). ماندگاری در سازمان‌های امروزی بسیار اهمیت دارد و شناسایی عواملی که سبب ماندگاری سازمانی می‌شود، ضروری است (شجاعی و بهشتی‌فر، ۱۳۹۸). تلنگرها به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان بخشی از سیاست‌های عمومی و عامل یادآوری هزینه فرصت‌ها به‌طور خاص استفاده و مطالعه می‌شوند؛ به‌عنوان مثال، تلنگرها در زمینه پرداخت مالیات، بازپرداخت وام‌ها، مواجهه با اهداف یا تعهدات، حفاظت از منابع طبیعی، مصرف داروهای تجویزی و جریمه‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرند (هالس ورس^۱ و همکاران، ۲۰۱۷؛ کارلان^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). به نظر می‌رسد تلنگر مقایسه اجتماعی که از هنجارهای توصیفی استفاده می‌کند، باعث افزایش میزان کمک‌های مالی خیرخواهانه می‌شود (بارتک^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). دریافت اطلاعات مربوط به رفتار دیگران؛ یعنی هنجارهای توصیفی می‌تواند رفتار ما را تحت‌تأثیر قرار دهد. سازمان‌هایی که به کمک‌های مالی متکی هستند، از طریق این روش و با ارائه بیان‌هایی از هنجارهای توصیفی در درخواست‌های خود، به‌طور فزاینده‌ای از این مزیت بهره می‌برند. آن‌ها از اصطلاح مقایسه اجتماعی استفاده می‌کنند تا افراد را با اطلاعات مربوط به رفتار همسالان به اشتراک گذارند (آلپیزار و مارتینسون^۴، ۲۰۱۳؛ اگراستروم^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه روان‌شناختی بر توانایی‌ها و منابع روان‌شناختی مثبت در افراد ضمن در نظر گرفتن دستاوردهای بالقوه تمرکز می‌کند و عواملی همچون امید، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و اطمینان از اثربخشی به‌عنوان منابع سرمایه روان‌شناختی در سازمان معرفی می‌شود. بنابراین سرمایه روان‌شناختی منعکس‌کننده وضعیت روانی مثبت سازمان می‌باشد (گروزینگر^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). نظام مالی یک کشور به‌عنوان جنبه‌ای حیاتی در دستیابی به رشد اقتصادی پایدار شناخته شده است که بیشتر توسط قوانین، هنجارهای اجتماعی و همچنین قانون و نظم تعیین می‌شود؛ به‌عنوان مثال، وقتی کشوری در برابر رفتارهای فسادآلود سختگیر است، انتظار می‌رود که یک سیستم مالی سالم داشته باشد. همچنین رفتارهای فسادآلود در حوزه مالی به‌طور مستقیم به رشد و به‌طور غیر مستقیم به سرمایه‌گذاری آسیب می‌زند (لستاری و همکاران، ۲۰۲۲؛ کاناره^۷، ۲۰۱۷). این پژوهش به‌دنبال پاسخ به این پرسش است که چگونه تلنگر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند منجر به کاهش رفتارهای فسادآلود و در نهایت منجر به افزایش وضعیت ماندگاری سازمانی شود. بدین منظور ابتدا به ادبیات موضوع مورد مطالعه پرداخته می‌شود و مدل مفهومی نهایی با توجه به روش تحقیق و داده‌های آماری گردآوری شده تجزیه و تحلیل می‌گردد. اگر چه در ادبیات مدیریت به موضوعاتی همچون سرمایه روان‌شناختی پرداخته شده است، اما به متغیرهای جدید این پژوهش یعنی تلنگر سازمانی، رفتارهای فسادآلود و ماندگاری سازمانی کمتر پرداخته شده است. به‌طور کلی تلنگر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی تأثیرات مختلفی بر ماندگاری سازمانی دارد که از جنبه‌های مختلف این موضوع قابل بررسی است. امروزه تلنگرهای مختلف در سراسر دنیا استفاده می‌شود و در کشور ما نیز می‌توان با توجه به میزان فساد و رفتارهای فسادآلودی که در میان مؤسسات مالی وجود دارد، از تلنگرها برای بهبود رفتارها

-
1. Hallsworth
 2. Karlan
 3. Bartke
 4. Alpizar & Martinsson
 5. Agerström
 6. Grözinger
 7. Canare

استفاده نمود تا نهایتاً بتوان عمر و بقای سازمان‌ها و مؤسسات مختلف را افزایش داد. این پژوهش و یافته‌های منتج از آن می‌تواند جهت پرکردن خلأ و شکاف فعلی در ادبیات مدیریت مالی و درک بهتر تلنگر سازمانی و سرمایه‌روان‌شناختی و تأثیرات آن بر روی رفتارهای فسادآلود و ماندگاری سازمانی مفید باشد. مقاله حاضر درصدد است تا اثرات تلنگر سازمانی و سرمایه‌روان‌شناختی بر ماندگاری سازمانی را با توجه به نقش میانجی رفتارهای فسادآلود در شرکت‌های کارگزاری بورس در شهر شیراز بسنجد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ماندگاری سازمانی^۱

مدیران در حال حاضر با چالش‌های مختلفی روبرو هستند. تغییرات محیطی از جمله افزایش تلاش برای رقابت بر سر سهم بازار توسط سازمان‌های رقیب و افزایش ماندگاری، پیدایش علاقه به محیط زیست و تشکیل گروه‌های مختلف در این زمینه، تسریع روند بی‌ثباتی محیطی، اثرات فناوری اطلاعات و حرکت نیروهای محیطی در جهات مختلف و ناآشنا اعم از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، حقوقی و غیره باعث ایجاد فشارهایی می‌شود که ضمن تحت‌تأثیر قرار دادن مدیران می‌تواند تأثیرات عمده‌ای بر موفقیت داشته باشد و همچنین شکست سازمان‌ها را نیز به همراه داشته باشد. امروزه مفهوم ماندگاری سازمانی و شرکتی در رأس مفاهیم مدیریت قرار گرفته است. با کاهش دوره عمر میانگین سازمان‌ها کوشش‌ها به منظور افزایش طول عمر و ماندگاری در این جهان رقابتی ضروری به نظر می‌رسد (دهاندا و شروتیریا^۲، ۲۰۲۰). ماندگاری سازمانی یکی از استراتژی‌های ویژه برای بهبود ظرفیت‌های سازمانی می‌باشد که نه تنها منجر به منفعت‌های اقتصادی می‌شود، بلکه به منظور کسب مزایای اجتماعی و محیط زیست نیز مؤثر است. حقیقت فعلی آن است که تمامی سازمان‌ها به مؤلفه‌های ماندگاری توجه ندارند، بنابراین توجه به مؤلفه‌های اثرگذار بر ماندگاری سازمانی ضروری به نظر می‌رسد (نجیب و ناوانگساری^۳، ۲۰۲۱). ماندگاری سازمانی به‌عنوان یک مؤلفه مهم و اساسی اهمیت فوق‌العاده‌ای در فرایند بهبود شرایط کارکنان سازمان‌ها و اشاره به حفظ و نگهداشت نیروهای انسانی در نظام سازمانی و ایجاد زمینه لازم به منظور جلب رضایت آن‌ها و همچنین پدید آوردن فضای انگیزش‌بخش به منظور فعالیت نیروهای انسانی دارد (سینها و قوش^۴، ۲۰۲۱؛ آریا^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه همگان نقش سرمایه انسانی را در سازمان مهم می‌دانند. سرمایه‌های انسانی در سازمانی به دلیل نقش خبره‌گری و همچنین دانشگر بودن مهمترین عنصر بهبود رضایتمندی برای مشتریان محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، ماندگاری منابع انسانی ابعادی وسیع‌تر از ارتباط دادن انسان با حقوق و مزایای دریافتی یا تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار دارد. در ضمن نباید چنین تصور شود که توقعات کارکنان از سازمان‌هایشان در همه جا و در هر فضای کاری یکسان است و به راحتی می‌توان این توقعات را تشخیص داد. زمانی که از امور مربوط به ماندگاری در یک سازمان صحبت می‌شود، لازم است ابعاد گوناگون و پیچیده‌ای که نیازها و تمایلات فردی، گروهی و سازمانی را به وجود می‌آورد، مورد توجه قرار گیرد و انسان‌ها با تمام ابعاد وجودشان در رابطه با کار و زندگی اجتماعی، مورد مطالعه قرار گیرند (طیبی و خدابخشی، ۱۳۹۶). آریا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود به دنبال ارائه یک مدل برای ماندگاری سازمانی

-
1. Organizational Sustainability
 2. Dhanda & Shrotryia
 3. Najib & Nawangsari
 4. Sinha & Ghosh
 5. Areia

هستند و بر این اساس نتایج پژوهش نشان داد عوامل مهم ماندگاری سازمانی شامل جهت، حالت، سازمان، رفتار و ارزیابی سازمانی می‌باشد. **رفیعی‌جزی و همکاران (۱۴۰۰)** در پژوهش خود به ارائه الگوی ماندگاری سازمانی مبتنی بر سخاوت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال کشور پرداختند. این پژوهش که از نظریه داده‌بنیاد بهره گرفته است، نشان داد شرایط علی مشتمل بر عوامل سازمانی، نگرشی، فردی، محیطی و شغلی، شرایط زمینه‌ای شامل توسعه عوامل وضعیتی و رفتارهای سخاوتمندانه و توسعه نیروی انسانی (شرایط مداخله‌گر)، نبود تفکر نهادی و سخاوتمندانه در مدیران، دگرگونی سازمانی و عوامل محرک؛ راهبردها مشتمل بر تدوین نظام شایسته‌سالاری و عدالت در توسعه سازمانی، طرح جامع نظام توسعه سازمانی سخاوتمندانه و تدوین برنامه‌های فرهنگی و پیامدها شامل پیامدهای اجتماعی و پیامدهای سازمانی بوده است. **قاسمی (۱۳۹۹)** در پژوهش خود به بررسی رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی راهبرد سازمان در تأمین اجتماعی شهر کرمان پرداخت، پس از بررسی‌های خود پی برد که بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی در ادارات دولتی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. طبق نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین رفتارهای چندگانه سازمانی و ماندگاری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی راهبرد سازمان از برآزش مطلوب برخوردار است. **شجاعی و بهشتی‌فر (۱۳۹۸)** در مطالعه خود که بر روی ۱۶۹ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام شد، نشان دادند که رفتار رهبری اخلاقی بر میل به ماندگاری کارکنان و پاداش‌های درونی منابع انسانی تأثیر دارد. از طرف دیگر پاداش‌های درونی منابع انسانی بر ماندگاری کارکنان تأثیر داشت. همچنین نقش میانجی پاداش‌های درونی منابع انسانی در تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر ماندگاری کارکنان تأیید شد. **پژوهش رسولی و همکاران (۱۳۹۳)** با هدف کشف چگونگی مدل مفهومی تقویت ماندگاری سازمانی کارکنان دانش پایه با تأکید بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سازماندهی شد. یافته‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که برنامه‌های منابع انسانی شامل توسعه مهارت‌ها، حقوق و مزایا، فرصت مشارکت، حمایت سازمانی و عدالت رویه‌ای، از طریق متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران می‌توانند قصد ماندن کارکنان دانشی را پیش‌بینی کنند. نتایج به‌دست آمده از پژوهش **قاضی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷)** نشان داد که عوامل محیط داخلی، محیط خارجی و انگیزشی از لحاظ تأثیرگذاری بر ماندگاری افراد در سازمان، رده‌های اول تا سوم را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین رابطه میزان تأثیر عوامل انگیزشی و تأثیر عوامل محیط خارجی بر ماندگاری افراد از نوع معکوس است؛ یعنی هرچه تأثیر عوامل انگیزشی کاهش می‌یابد، تأثیر عوامل محیط خارجی بر ماندگاری پرسنل افزایش می‌یابد. مفهوم این رابطه این است که بسیاری از افرادی که از کارشان ناراضی هستند، بواسطه فشار عوامل محیط خارجی در سازمان باقی می‌مانند و این به هیچ عنوان برای مدیریت شرکت مطلوب نخواهد بود. توجه نکردن به موضوع ماندگاری سازمانی باعث عدم استفاده کافی از این متغیر برای بهبود وضعیت سازمانی شده است. به طوری که امروزه نگرانی زیادی برای استفاده از ظرفیت‌های این متغیر به‌ویژه در کارگزاری‌های بورس وجود دارد. مشکلات موجود در این زمینه و همچنین ناکارآمدی نظام سازمانی برای ارتقای ماندگاری سازمانی باعث شده است که خلأ پژوهشی برای ارتقای ماندگاری سازمانی در کارگزاری‌های بورس در سراسر کشور ایجاد شود. این موضوع باعث شد که پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ماندگاری سازمانی بر سلامت روان در کارگزاری‌های بورس در شهر شیراز طراحی و اجرا شود.

تلنگر سازمانی^۱

رفتار انسان بسیار پیچیده است و تدوین سیاست‌هایی که مستلزم تغییر آن باشد و یا دلالت بر آن داشته باشد، مستلزم درک کاملی از نحوه رفتار افراد در موقعیت‌ها و شرایط مختلف است. با این حال، برای مدت طولانی استفاده از یافته‌های علوم رفتاری در سازمان نسبتاً غیرسیستماتیک بوده است (شافیر^۲، ۲۰۱۳). تلنگر به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای نشان‌دهنده این است که افراد می‌توانند توسط ساختارهای انتخاب تحت‌تأثیر واقع شوند تا رفتار و تصمیم خود را بهبود ببخشند (پارکر^۳، ۲۰۱۶). تلنگر جنبه‌هایی از الگوهای تفکر انسانی را ترکیب می‌نماید و راهی برای سازمان‌ها فراهم می‌کند تا به‌طور موفقیت‌آمیزی فعالیت‌های افراد را تحت‌تأثیر قرار دهد، بدون اینکه افراد را مجبور نماید (بار^۴، ۲۰۱۷). در حقیقت تلنگرهای ساده ممکن است با توجه به هزینه‌های کم و سهولت اجرای آن، برای مدیران جذاب باشند و به سیاست‌گذاران برای تغییر رفتار زیست‌محیطی کارکنان در زمینه‌هایی که مشوق‌های مالی زیادی وجود ندارد، کمک کند (میرز و سوزا^۵، ۲۰۲۰). از سوی دیگر، برخی از تلنگرها به‌دنبال اصلاح یا حذف برخی از نقص‌های شناختی یا تمایل برای ارتقای تصمیم‌گیری‌های فردی هستند و یا به‌طور عقلانی برای تأثیر بر تصمیمات فردی در نظر گرفته شده‌اند (ایونگ^۶، ۲۰۱۲). در حقیقت تلنگرها ابزارهایی هستند که نوعی معماری انتخاب برای شکل‌دهی به رفتار در جهت مطلوب فراهم می‌کنند. تلنگر سازمانی به تغییرات هدفمند در انتخاب‌های رفتاری اشاره می‌کند که با ایجاد تغییرات در محیط فعالیت کارکنان، آن‌ها را راهنمایی می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به‌طور خودکار انتخاب‌های خود را انجام دهند. این کار می‌تواند با ساده کردن اطلاعات ارائه‌شده یا با ارائه گزینه‌های پیش‌فرض به روشی انجام شود که خواسته‌های سازمانی را تسهیل کند (لهنر^۷ و همکاران، ۲۰۱۶). تلنگرهای سازمانی گزینه‌هایی را که قبلاً برجسته شده‌اند، کنار می‌گذارند و انگیزه‌ها را به‌طور چشمگیری تغییر می‌دهند و قصد دارند تا با هدف دستیابی به نتیجه بعدی از میزان مقاومت در برابر گزینه مطلوب بکاهند (رایلی^۸، ۲۰۱۷). کورموس^۹ و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از برخی هنجارها و تلنگرهای توصیفی می‌تواند میزان استفاده از وسایل نقلیه سازمانی را کاهش دهد و منجر به رفتارهای حمل‌ونقل پایدار در سازمان‌ها گردد. ایبرت و فریبیچلر^{۱۰} (۲۰۱۷) در پژوهش خود بحث در مورد سبک مدیریت جدیدی با عنوان مدیریت تلنگر را مطرح نمودند. نمودند. مطابق با دیدگاه آن‌ها مدیریت تلنگر رویکردی مدیریتی است که بینش‌هایی از علوم رفتاری را به‌کار می‌گیرد تا حوزه‌هایی از سازمان را طراحی کند، به‌طوری که تفکر سریع و رفتار ناخودآگاه کارکنان را مطابق با اهداف سازمان بهینه‌سازی نماید. شورت (۲۰۱۵) یک ارزیابی اخلاقی از تلنگرها ارائه می‌دهد و دستورالعمل‌های مهمی بیان می‌کند که ممکن است به مجریان کمک کند تا ارزیابی اخلاقی آگاهانه داشته باشند. او اذعان می‌دارد که ملاحظات استقلال باید به ارزیابی اخلاقی کلی از تلنگر به‌عنوان یک نوع «هزینه هنجاری» که باید در برابر مزایایی همچون رفاه مورد توجه قرار گیرد، وارد شود. وی نتیجه می‌گیرد که شفافیت، همراه با شرایطی که منجر به تغییر رفتاری بادوام است،

-
1. Organizational Nudge
 2. Shafir
 3. Parker
 4. Bar
 5. Myers & Souza
 6. Yeung
 7. Lehner
 8. Riley
 9. Kormos
 10. Ebert & Freibichler

پیش‌نیازی کلیدی برای هدایت مؤثر و اخلاقی است. **گاما^۱ و همکاران (۲۰۲۰)** در پژوهش خود با عنوان «شمشیر دولبه تلنگرهای اخلاقی؛ آیا نفاق به پذیرش رفتارهای زیست‌محیطی منجر می‌شود؟» اذعان داشتند که در ترویج رفتارهای زیست‌محیطی و بروز تلنگرهای اخلاقی، گاهی اوقات نفاق مورد توجه افراد قرار می‌گیرد؛ یعنی آن‌ها متوجه می‌شوند که رفتارشان مطابق با گفته‌هایشان نیست. نتایج این پژوهش نشان داد که برخی عوامل موقعیتی و عوامل فردی در بروز رفتارهای زیست‌محیطی مؤثر است و تلنگرهای اخلاقی می‌تواند در این زمینه تأثیر دوگانه‌ای داشته باشد. نتایج پژوهش **رامیا و همکاران (۲۰۱۹)** آشکار کرد که به‌کارگیری برخی از مدل‌های ذهنی و تلنگرها همچون تلنگر سبز می‌تواند منجر به مسئولیت اجتماعی شرکتی شود و به حرکات زیست‌محیطی یک سازمان کمک کند. **تاوس^۲ و همکاران (۲۰۱۹)** در پژوهش خود برنامه تلنگری را طراحی کردند که ناخودآگاه ذهن مدیر را از برنامه‌ریزی تا اجرا در نظر بگیرند تا آن‌ها به‌طور مؤثرتر بر روی بخش انجام و تحقق استراتژی تمرکز کنند. **کاهنزیلی^۳ و همکاران (۲۰۲۲)** نیز در پژوهش خود به بررسی تلنگر به‌عنوان یک مکانیسم مدیریت درون‌سازمانی پرداختند که می‌تواند بر حوزه‌های مختلف سازمانی اثرگذار می‌باشد.

سرمایه روان‌شناختی^۴

امروزه سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان متغیری شناخته می‌شود که قابل توجه بوده و به‌عنوان یک مؤلفه استثنایی برای مدیران در سازمان به‌منظور حرکت در راستای تحقق انواع متعارف سرمایه انسانی برای کسب موفقیت شناخته می‌شود (**باوه^۵ و همکاران، ۲۰۲۱**). در سال‌های اخیر سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان رویکردی تازه توجه بسیاری از پژوهشگران را در حوزه سازمان و مدیریت به خود جلب کرده است (**طاهری‌لاری و همکاران، ۱۳۹۳**). سرمایه روان‌شناختی به نوعی رفتار مثبت مربوط می‌شود که در محیط کار بر نگرش فرد نسبت به کار تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان مثال رضایت شغلی، تعهد، امید و انگیزه به‌عنوان مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند بر بهره‌وری و رقابت سازمانی تأثیر بگذارد (**ام‌پریم^۶، ۲۰۱۶**). محققان در طول سال‌ها اهمیت عواملی مانند منابع انسانی و سرمایه اجتماعی را نشان داده‌اند. سرمایه روان‌شناختی از ساختارهای مختلف ساخته شده است و به مدیران فرصت ایجاد کیفیت‌هایی درونی می‌دهد که منجر به دستاوردهای فردی بسیاری می‌شود (**باوه و همکاران، ۲۰۲۱**). پژوهش **یوررهمان (۲۰۱۸)** با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار اخلاقی معلمان بخش آموزش عالی پاکستان انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی از نظر آماری مثبت و معنادار است و تأثیر قابل توجهی بر رفتار اخلاقی معلمان در بخش آموزش عالی پاکستان دارد. **تی‌سای^۷ و همکاران (۲۰۱۳)** در پژوهش خود مبنی بر فاکتورهای اثرگذار مستقیم و غیرمستقیم بر ماندگاری سازمانی نشان دادند که ۱۳ عامل غیرمستقیم و ۳ عامل مستقیم می‌توانند بر ماندگاری سازمانی تأثیر بگذارند. بر این اساس قابلیت پویایی، نوآوری، نوآوری در خدمات، دانش، مدیریت و اشتراک دانش، مدیریت منابع انسانی، محصول و یا خدمات، سرمایه انسانی، سرمایه فکری، مسئولیت اجتماعی شرکت، زنجیره تأمین و فناوری اطلاعات به‌عنوان عوامل نهایی ماندگاری

1. Gamma

2. Tawse

3. Cahenzli

4. psychological Capital

5. Bawah

6. Mphirime

7. Tsai

سازمانی شناسایی شدند. **ملکی مین باش رزگاه و همکاران (۱۴۰۰)** در پژوهش خود نشان دادند آسیب سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بدبینی سازمانی دارد. همچنین سرمایه روان‌شناختی رابطه بین آسیب سازمانی و بدبینی سازمانی را تعدیل می‌کند. سرمایه روان‌شناختی به‌وسیله افزایش خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری موجب کاهش آسیب‌زدگی می‌شود. **صدری و همکاران (۱۳۹۸)** در پژوهش خود که با هدف بررسی تأثیر فضای خدمت و سرمایه روان‌شناختی بر قصد ماندگاری کارکنان با در نظر گرفتن تعهد شغلی و فرهنگ کاری در سطوح مختلف سازمانی (مطالعه موردی؛ دانشگاه آزاد اسلامی یزد) انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که فضای خدمت، تعهد شغلی و فرهنگ کاری بر روی قصد ماندگاری اثر مثبت و سرمایه روان‌شناختی بر قصد ماندگاری، اثری ندارد. در پژوهش **طاهری‌لاری و همکاران (۱۳۹۳)** با اتکا به روش کتابخانه‌ای و بررسی مقالات، مبحث روان‌شناسی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری پرداخته شده و مقوله ماندگاری سازمانی کارکنان بررسی شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا بر ماندگاری سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و می‌توان با ارائه راهکارهای کاربردی سرمایه روان‌شناختی را توسعه داد. نتایج پژوهش **نجات‌ثابت و محمدی (۱۳۹۶)** نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که شدت این رابطه بین دو مؤلفه آداب اجتماعی و اعتماد به نفس در بالاترین حد و بین نزاکت و خوش‌بینی در پایین‌ترین حد بود. یافته‌های پژوهش **رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)** نشان داد متغیرهای سرمایه روان‌شناختی در محیط کار همچون خوش‌بینی، عاطفه مثبت و سرزندگی از آن جهت که می‌توانند رفتارهای انگیزشی و کاری کارکنان را پیش‌بینی نمایند، عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و میزان شور و شوق کارکنان است.

رفتارهای فسادآلود در کارگزاری‌های بورس^۱

امروزه رفتارهای فسادآلود به‌طور پیوسته، پیامدهای منفی عمیقی برای جوامع اطراف جهان ایجاد می‌کند (راث استین و ورایچ^۲، ۲۰۱۷). رفتارهای فسادآلود که به شکل‌های مختلفی ظهور پیدا می‌کند، به‌عنوان یک چالش بزرگ اجتماعی در سراسر جهان شناخته می‌شود (کوبیس^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). ضمن اینکه در سراسر جهان تلاش‌های گسترده‌ای که به‌منظور مقابله با رفتارهای فسادآلود انجام شده است، غالباً شکست خورده است (فیسمن و گلدن^۴، ۲۰۱۷). شکست در مواجهه با رفتارهای فسادآلود معمولاً زمانی اتفاق می‌افتد که اثرات اجتماعی دست‌کم گرفته شده‌اند و در نهایت منجر به فساد سیستماتیک و غفلت کلی از ویژگی‌های رفتاری فساد در سطح فردی شده‌اند (راث استین، ۲۰۱۱؛ هیوود^۵، ۲۰۱۸). از سوی دیگر شناسایی هنجارهای فردی و اجتماعی برای شناسایی رفتارهای فسادآلود و مقابله با آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد (کیوب و انگلبرت^۶، ۲۰۱۷). بله‌ایزا^۷ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی تأثیر فساد در زمینه یک بازی شامل یک مدیر و یک کنترل‌گر را بررسی کردند. بر اساس این پژوهش کنترل‌کننده درخواست رشوه را از مدیر آغاز می‌کند. همچنین ساختار سه تعادل کامل تحت بازی بالقوه را شناسایی کرده و منحصر به فرد بودن آن‌ها را نشان می‌دهد. در مرحله بعد، این پژوهش تأثیر مقدار فساد (میزان رشوه، پاداش

1. Corrupt Behavior in Brokerage Companies
2. Rothstein & Varraich
3. Köbis
4. Fisman & Golden
5. Heywood
6. Kubbe & Engelbert
7. Belhaiza

متقابل و کسب شهرت) و پاداش / جریمه‌های مدیر و کنترل‌کننده را بر روی تعادل تجزیه‌وتحلیل می‌گردد. در نهایت، توضیح داده می‌شود که چگونه مدیر و کنترل‌کننده ممکن است عملکرد خود را افزایش، کاهش یا حفظ کنند، زمانی که میزان رشوه، پاداش متقابل یا شاخص شهرت افزایش می‌یابد. ژو^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی بهره‌وری انرژی سبز از منظر فساد دولتی و تقسیم‌بندی بازار پرداخته‌اند و رابطه بین فساد دولتی، تقسیم‌بندی بازار و بهره‌وری انرژی عامل کل سبز را آزمایش می‌کند. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که فساد دولتی به‌طور قابل توجهی بهره‌وری انرژی سبز را کاهش می‌دهد و تقسیم‌بندی بازار نیز تأثیر منفی زیادی بر بهره‌وری انرژی سبز دارد. علاوه بر این، تقسیم‌بندی بازار تأثیر منفی فساد بر بهره‌وری انرژی سبز را تشدید می‌کند. هرچه فساد دولتی جدی‌تر باشد، اثر بازدارنده تقسیم بازار بر بهره‌وری انرژی سبز شدیدتر است. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که کشورها باید اقدامات شدید ضد فساد را اتخاذ کنند، روند ادغام منطقه‌ای را تسریع بخشند و محیط سازمانی خوبی را برای بهبود بهره‌وری انرژی سبز فراهم کنند. کوبیس و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای آزمایشگاهی سنجیدند که آیا اقدامات تشویقی، پیام‌های مربوط به هنجارهای توصیفی و تلنگرهای روی پوسترها می‌توانند برای کاهش رشوه کمک کنند یا خیر. مطابق با پیش‌بینی‌های از پیش ثبت‌شده، نتایج نشان می‌دهد (الف) مردم رشوه را کمتر رایج می‌دانند و (ب) در زمان نمایش پوسترها کمتر در یک بازی فساد و رشوه‌خواری شرکت می‌کنند. همچنین این پژوهش نشان داد که چگونه می‌توان از کمپین‌های تحریک‌کننده هنجارهای اجتماعی برای تحریک جمعی اقدامات علیه فساد استفاده کرد. ام‌پریم (۲۰۱۶) در پژوهش خود در یک بخش دولتی بزرگ در ناحیه موتنو به‌عنوان واحد تجزیه‌وتحلیل به بررسی ارتباط بین فساد و سرمایه‌روان‌شناختی پرداخت و نتایج این پژوهش نشان داد سرمایه‌روان‌شناختی از آنجایی که متضمن اعتقادات فردی است، انگیزه‌ها و منابع شناختی را برای تکمیل موفقیت‌آمیز یک شغل به‌کار می‌گیرد. همچنین یافته‌های این پژوهش دلالت بر این دارد که فساد با سرمایه‌روان‌شناختی و اعتقادات کارکنان در مورد خود و توانایی انجام وظایف ارتباط دارد.

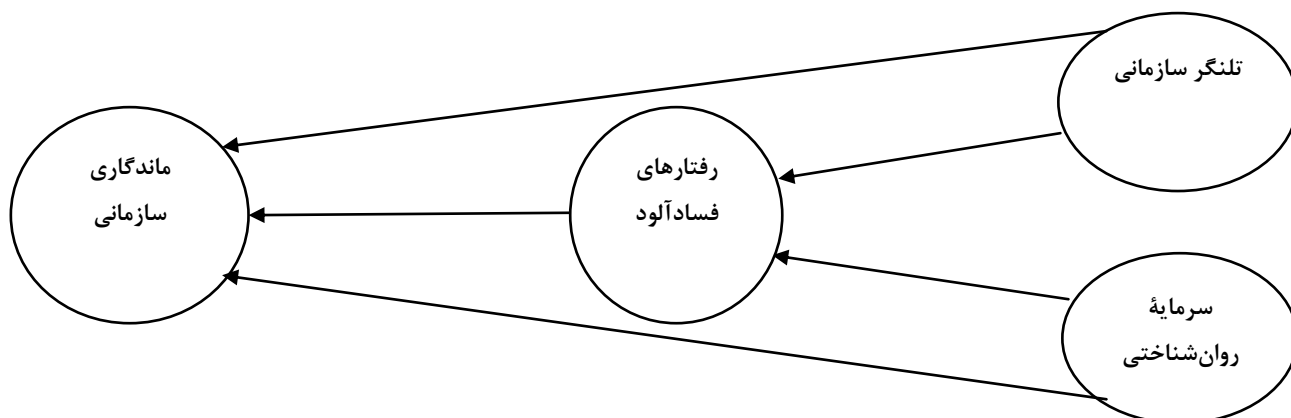
فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه‌های پژوهش را می‌توان به‌صورت زیر در نظر گرفت:
- فرضیه ۱: تلنگر سازمانی بر رفتارهای فسادآلود در کارگزاری‌های بورس تأثیر منفی و معناداری دارد.
 - فرضیه ۲: تلنگر سازمانی بر ماندگاری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
 - فرضیه ۳: سرمایه‌روان‌شناختی بر رفتارهای فسادآلود در کارگزاری‌های بورس تأثیر منفی و معناداری دارد.
 - فرضیه ۴: سرمایه‌روان‌شناختی بر ماندگاری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
 - فرضیه ۵: رفتارهای فسادآلود بر ماندگاری سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد.
 - فرضیه ۶: رفتارهای فسادآلود در رابطه بین تلنگر سازمانی و ماندگاری سازمانی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند.
 - فرضیه ۷: رفتارهای فسادآلود در رابطه بین سرمایه‌روان‌شناختی و ماندگاری سازمانی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش

در حقیقت مدل مفهومی هر پژوهش بیان‌کننده روابط بین متغیرها است. در این پژوهش متغیر تلنگر سازمانی و سرمایه‌روان‌شناختی به‌عنوان متغیرهای مستقل نسبت به رفتارهای فسادآلود در کارگزاری‌های بورس شهر شیراز در

نظر گرفته شده است. همچنین متغیر ماندگاری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین تلنگر سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای فسادآلود در نظر گرفته شده است. بدین ترتیب با توجه به مبانی نظری و مدل مفهومی می‌توان گفت متغیرهای تلنگر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی متغیرهای خارجی یا برون‌زا^۱ محسوب می‌شود و متغیرهای رفتارهای فسادآلود و ماندگاری سازمانی به‌عنوان متغیرهای داخلی یا درون‌زا^۲ به شمار می‌آید. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از پژوهش کوبیس و همکاران (۲۰۱۹)، کامپبل (۲۰۱۷)، ام‌پریم (۲۰۱۶))

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش تعیین میزان تأثیرات میان متغیرها است، پس پژوهش حاضر از نوع کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی و به‌صورت تک‌مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان کارگزاری‌های بورس در شهر شیراز به تعداد ۶۱۰ می‌باشد و روش جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس است، به این صورت که به نسبت مشخصی از جمعیت کل کارکنان انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه بهینه فرمول کوکران برای جوامع نامحدود به کار گرفته شد که در نتیجه حجم نمونه ۲۳۶ به‌دست آمد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه ۴۶ سؤالی بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج‌دسته‌ای لیکرت استفاده شد. پرسش‌نامه این تحقیق، از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل پرسش‌های جمعیت‌شناختی می‌باشد و قسمت دوم، پرسش‌های اصلی است که بر اساس فرضیه‌های تحقیق مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن تأیید گردید. پرسش‌نامه شامل چهار بعد (تلنگر سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای فسادآلود و ماندگاری سازمانی) است که به شیوه مراجعه حضوری گردآوری شده است. روایی و اعتبار پرسش‌ها را برخی از اساتید کنترل کردند. همچنین به‌منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۲^۳ استفاده شد. در حقیقت نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ابزاری در دست محققان جهت بررسی ارتباط میان چندین متغیر در یک مدل را فراهم می‌سازد. به دلیل حجم نمونه اندک در این پژوهش و قدرت پیش‌بینی مناسب، این نرم‌افزار مورد استفاده قرار گرفت. همان طور که

1. Exogenous variable
2. Endogenous variable
3. Smart PLS 2

مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۱) برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که در سطح مطلوب است و نشان از اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

جدول (۱). نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس‌های سنجش	تعداد پرسش	ضریب آلفای کرونباخ
تلنگر سازمانی	Allcott & Kessler (2019) & My & Ouvrad (2019)	۱۰	۰/۸۷۲
سرمایه روان‌شناختی	Kuo et al (2010)	۱۲	۰/۷۳۴
رفتارهای فسادآلود	Nordin et al (2013)	۸	۰/۷۵۶
ماندگاری سازمانی	Rafiee Jazi et al (2022)	۱۶	۰/۷۱۱

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، حدوداً ۵۷ درصد پاسخ‌گویان مرد و حدوداً ۶۲ درصد پاسخ‌گویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی با حدود ۴۱ درصد، بیشترین فراوانی را در میان پاسخ‌گویان داشته است و اکثر پاسخ‌گویان در طبقه سنی ۲۵ تا ۳۴ سال بوده‌اند.

جدول (۲). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی		درصد	
جنسیت	زن	۱۰۱	۴۳/۷	وضعیت	مجرد
	مرد	۱۳۵	۵۷/۲		متأهل
سن	۱۸-۲۴	۲۵	۱۰/۵	تحصیلات	دیپلم و زیردیپلم
	۲۵-۳۴	۸۱	۳۴/۳		فوق‌دیپلم
	۳۵-۴۴	۷۶	۳۲/۲		کارشناسی
	۴۵-۵۴	۳۱	۱۳/۱		کارشناسی‌ارشد
	۵۵+	۲۳	۹/۷۴		دکتری
					فراوانی
					درصد

بررسی برازش مدل بیرونی

مدل‌یابی پی‌ال‌اس در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها تجزیه و تحلیل می‌گردد. جهت تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شده است؛ روایی محتوا و روایی هم‌گرا. روایی محتوا با نظرسنجی از خبرگان حاصل شد و نتایج آن در زیر قابل مشاهده است. همچنین در این پژوهش، جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است.

جدول (۳). نتایج کلی پژوهش

مقدار تی (>۱/۹۶)	بار عاملی (>۰/۴)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	شاخص	سازه
۳/۹۷	۰/۵۴۳	۰/۶۵۵	۰/۸۲۱	۰/۸۷۲	ON1	تلنگر سازمانی Organizational Nudge
۵/۲۲	۰/۵۶۹				ON2	
۳/۶۷	۰/۶۰۳				ON3	
۵/۰۳	۰/۵۹۲				ON4	
۷/۵۷	۰/۵۸۰				ON5	
۳/۲۳	۰/۴۳۳				ON6	
۳/۷۹	۰/۵۲۲				ON7	
۵/۶۶	۰/۶۷۲				ON8	
۷/۷۳	۰/۶۳۲				ON9	
۶/۷۴	۰/۷۲۲				ON10	
۷/۲۵	۰/۷۱۹	۰/۵۴۰	۰/۷۶۸	۰/۷۳۴	PC1	سرمایه روان‌شناختی Psychological Capital
۳/۷۴	۰/۶۶۷				PC2	
۳/۰۹	۰/۵۸۸				PC3	
۷/۵۸	۰/۶۰۴				PC4	
۸/۴۴	۰/۸۳۲				PC5	
۷/۹۶	۰/۷۲۹				PC6	
۶/۵۳	۰/۶۴۸				PC7	
۵/۷۳	۰/۷۵۵				PC8	
۴/۱۱	۰/۶۸۳				PC9	
۷/۷۳	۰/۷۰۸				PC10	
۳/۸۱	۰/۷۱۴				PC11	
۴/۹۴	۰/۴۸۹				PC12	
۶/۹۷	۰/۷۶۴	۰/۵۲۹	۰/۷۸۱	۰/۷۵۶	CB1	رفتارهای فسادآلود Corrupt Behaviors
۴/۸۲	۰/۸۹۲				CB2	
۵/۷۷	۰/۸۴۲				CB3	
۷/۸۰	۰/۷۵۲				CB4	
۳/۲۶	۰/۶۵۱				CB5	
۵/۵۶	۰/۷۲۳				CB6	
۶/۴۷	۰/۶۸۹				CB7	
۸/۷۸	۰/۷۲۳				CB8	
۵/۲۳	۰/۶۳۲	۰/۵۶۷	۰/۷۲۵	۰/۷۱۱	OS1	ماندگاری سازمانی Organizational Sustainability
۸/۶۷	۰/۴۶۰				OS2	
۲/۶۴	۰/۵۲۳				OS3	
۵/۷۸	۰/۷۹۳				OS4	
۵/۸۶	۰/۵۶۹				OS5	
۶/۳۶	۰/۷۸۵				OS6	
۴/۴۳	۰/۷۶۶				OS7	
۵/۶۷	۰/۶۷۳				OS8	
۴/۹۲	۰/۵۸۹				OS9	
۵/۴۴	۰/۴۶۷				OS10	
۶/۴۵	۰/۶۰۸				OS11	
۳/۳۵	۰/۶۵۱				OS12	
۴/۴۱	۰/۶۷۹				OS13	
۳/۵۰	۰/۸۳۳				OS14	
۵/۹۹	۰/۵۰۹				OS15	
۶/۰۶	۰/۵۶۲	OS16				

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷، پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای میانگین واریانس استخراج شده^۱، ۰/۵، بار عاملی، ۰/۴ و آماره تی، ۱/۹۶، است که مطابق جدول ۳ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند. این بدان معناست که ضریب متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل پذیرفته شده است و علاوه بر این، مطابق با یافته‌ها تمامی این معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده) نیز در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی هم‌گرای پژوهش حاضر را تأیید کرد.

بررسی برازش مدل درونی

مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره تی بالاتر از ۹۶/۱ باشد. در جدول ۴ نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول (۴). نتایج برازش مدل درونی

H	مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	نتایج
H1	تلنگر سازمانی ← رفتارهای فسادآلود	- ۰/۴۴۲	۴/۳۷۷	✓ پذیرش
H2	تلنگر سازمانی ← ماندگاری سازمانی	۰/۸۳۲	۵/۵۹۲	✓ پذیرش
H3	سرمایه روان‌شناختی ← رفتارهای فسادآلود	۰/۵۲۴	۳/۶۰۳	✓ عدم پذیرش
H4	سرمایه روان‌شناختی ← ماندگاری سازمانی	۰/۷۷۱	۷/۸۲۱	✓ پذیرش
H5	رفتارهای فسادآلود ← ماندگاری سازمانی	- ۰/۷۰۵	۶/۳۷۸	✓ پذیرش
H6	تلنگر سازمانی ← ماندگاری سازمانی ← با اثر میانجی رفتارهای فسادآلود	بررسی شروط	بررسی شروط	✓ پذیرش
H7	سرمایه روان‌شناختی ← ماندگاری سازمانی ← با اثر میانجی رفتارهای فسادآلود	بررسی شروط	بررسی شروط	✓ پذیرش

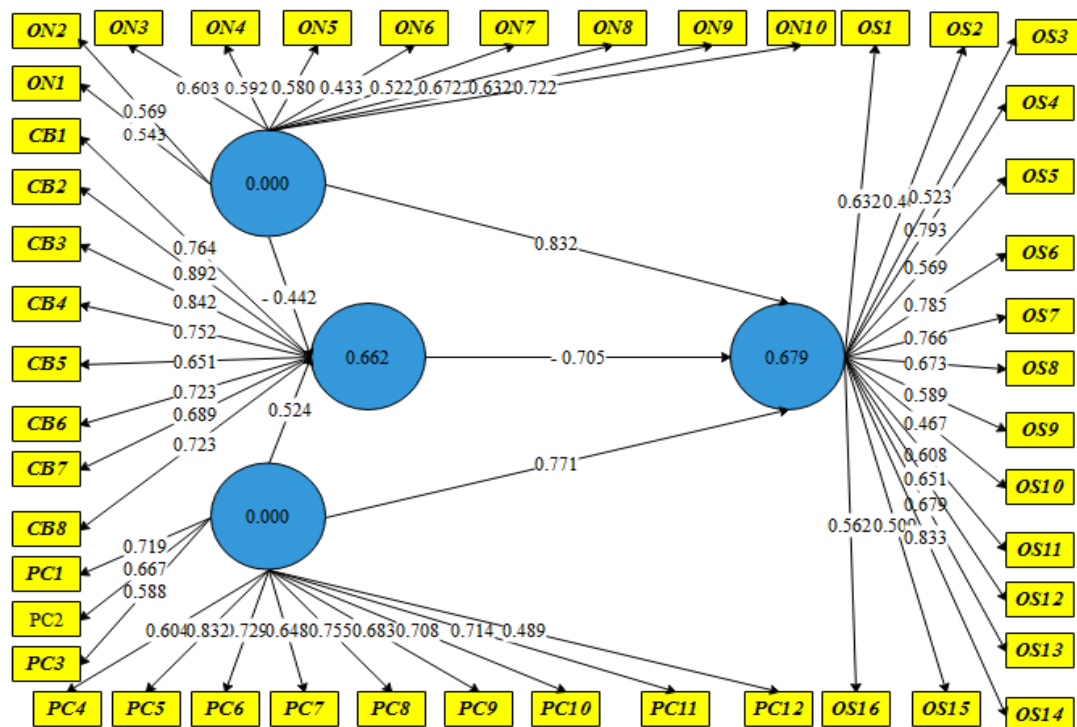
به‌منظور آزمون فرضیه میانجی از آزمون بارن و کنی استفاده گردید. از آنجایی که در این تحقیق نقش میانجی‌گری متغیرها نیز بررسی می‌گردد، در بررسی روابط میان متغیرها با وجود نقش متغیر میانجی باید اثرات مستقیم و غیرمستقیم نیز بررسی شوند. در صورتی که اثر غیرمستقیم بیشتر از اثر مستقیم باشد، نقش واسطه‌ای متغیر میانجی در دو فرضیه نهایی پژوهش پذیرفته می‌شود.

برازش مدل پژوهش

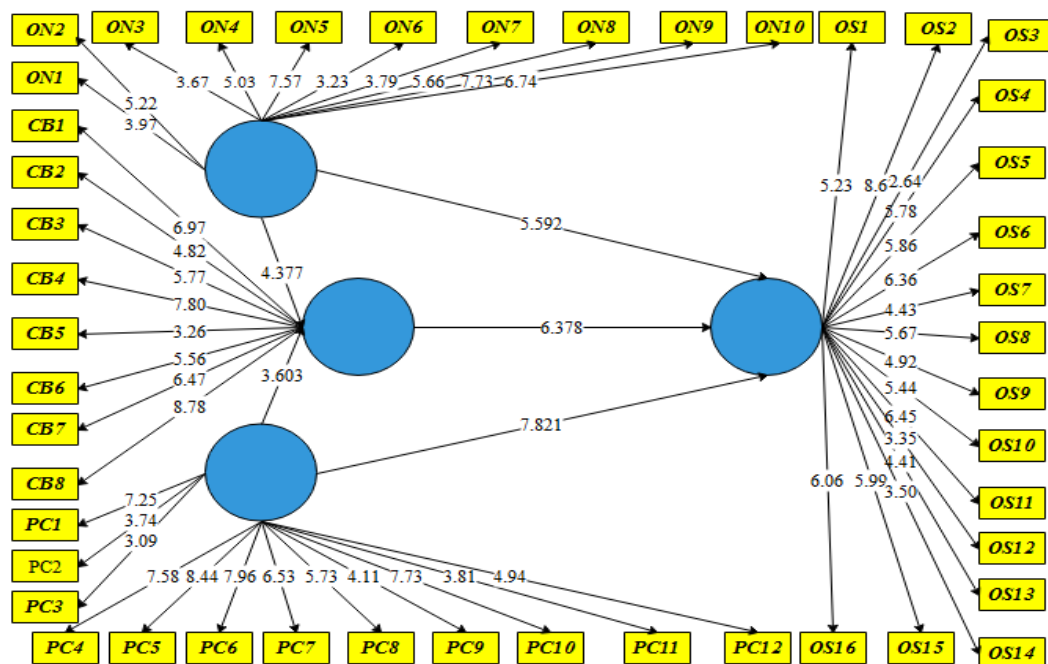
در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت اثرگذاری است، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ ارزیابی شد که مطابق شکل ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی

1. Average Variance Extracted (AVE)

در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول بالاتر از ۰/۴ می‌باشند). همچنین مطابق با شکل ۳ تمامی مقادیر آماره‌تی بیشتر از میزان مطلوب (۱/۹۶) است و تأیید می‌گردد.



شکل (۲). مدل آزمون‌شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)



شکل (۳). مدل آزمون‌شده پژوهش (تی ولیو)

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ $0/7$ ، پایایی ترکیبی $0/7$ و برای میانگین واریانس استخراج شده $0/5$ ، بار عاملی $0/4$ و آماره تی $1/96$ ، است، مطابق جدول ۳ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند. این بدان معناست که ضریب متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل پذیرفتنی است و علاوه بر این، مطابق با یافته‌ها تمامی این معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده) نیز در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی هم‌گرای پژوهش حاضر را تأیید کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

کارگزاری‌های بورسی برای بقا و ماندگاری سازمانی در شرایط رقابتی امروز باید توجه ویژه‌ای به انواع تلنگر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی داشته باشند. در صورتی که تلنگرهای سازمانی و سرمایه روان‌شناختی مطلوبی در شرکت پدید آمده باشد، رفتارهای فسادآلود در شرکت کمتر نمود پیدا خواهد کرد و ماندگاری شرکت محتمل‌تر خواهد بود. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر تلنگر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ماندگاری سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتارهای فسادآلود می‌باشد. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه اول، تأثیر منفی تلنگر سازمانی بر رفتارهای فسادآلود تأیید گشت و نتایج نشان داد که تلنگر سازمانی بر رفتارهای فسادآلود در شرکت‌های کارگزاری تأثیر منفی و معناداری دارد. یافته‌های مربوط به این فرضیه با نتایج کوبیس و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سویی دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که تلنگرهای سازمانی گوناگون همچون تلنگر معنوی، اخلاقی و ... در کارگزاری‌های بورسی ترویج پیدا کند، می‌توان انتظار داشت رفتارهای فسادآلود در سازمان کاهش چشمگیری داشته باشد. نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که تلنگر سازمانی بر ماندگاری سازمانی در کارگزاری‌های بورسی تأثیر مثبت و معناداری دارد که این با یافته‌های کاهنزی و همکاران (۲۰۲۲) و اسپینوزا و همکاران (۲۰۲۲) هم‌خوانی دارد؛ بنابراین توجه به تلنگرهای سازمانی در کارگزاری‌های بورسی می‌تواند به‌عنوان عامل مؤثری جهت ماندگاری سازمانی و نهایتاً رشد و توسعه سازمان تلقی گردد و مدیران کارگزاری‌های بورس باید به استراتژی‌های تلنگر سازمانی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم در ماندگاری در سطح سازمان بنگرند. در رابطه با فرضیه سوم یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای فسادآلود دارد و این فرضیه پذیرفته نشد. نتایج این فرضیه یافته‌های پژوهش باوا و همکاران (۲۰۲۱)؛ یورهمان و همکاران (۲۰۱۸)؛ نوردین و همکاران (۲۰۱۳)؛ آوی و همکاران (۲۰۱۱) و نجات‌ثابت و محمدی (۱۳۹۶) هم‌خوانی دارد. بنابراین کارگزاری‌های بورس باید توجه ویژه‌ای به عوامل روان‌شناختی کارکنان داشته باشند و با جلب سرمایه روان‌شناختی آن‌ها می‌توانند رفتارهای سالم‌تری برای کارکنان خود به ارمغان آورند و این امر به نوبه خود منجر به کاهش رفتارهای فسادآلود در میان اعضای شرکت می‌گردد. در نتیجه مدیران شرکت‌های کارگزاری‌های بورس باید با به‌کارگیری الگوهای سرمایه روان‌شناختی سعی کنند که موفقیت از حیث سلامت سازمانی را در شرکت خود نهادینه نمایند. نتایج فرضیه چهارم نشان داد سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر ماندگاری سازمانی دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های تی‌سای و همکاران (۲۰۱۳)؛ سویت‌من و همکاران (۲۰۱۱)؛ رفیعی‌جزی و همکاران (۱۴۰۰) و صدری و همکاران (۱۳۹۸) هم‌سو و هماهنگ می‌باشد. بدین ترتیب به میزانی که شرکت بر روی سرمایه روان‌شناختی کارکنان فعالیت نماید و به آن اهمیت دهد، می‌توان انتظار داشت که سازمان ماندگاری بیشتری داشته باشد و این امر به نوبه خود در بلندمدت برای شرکت‌های بورسی مزایای بی‌شماری را به ارمغان خواهد آورد. فرضیه پنجم این پژوهش نیز بیانگر آن است که

رفتارهای فسادآلود بر ماندگاری سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد که این فرضیه با پژوهش آریا و همکاران (۲۰۲۰)، قاسمی (۱۳۹۹)، رسولی و همکاران (۱۳۹۳) و قاضی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) هم‌سو می‌باشد. بنابراین به میزانی که تلاش شود در کارگزاری‌های بورس از رفتارهای فسادآلودی همچون تأخیر کارگزار در اجرای دستور فروش، فروش سهام سرمایه‌گذار بدون اجازه او، خودداری کارگزار از خرید سهام، خرید سهام غیر از سهم مورد دستور سرمایه‌گذار، عدم تخصیص سهام در عرضه اولیه و عدم رعایت حق تقدم مشتری و ... جلوگیری شود، این امر منجر به ماندگاری سازمانی بیشتری خواهد شد. در فرضیه ششم رفتارهای فسادآلود در رابطه بین تلنگر سازمانی و ماندگاری سازمانی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند که برای اولین بار در این پژوهش بررسی شد. شرکت‌های کارگزاری بورس در صورتی که تلنگرهای سازمانی بیشتری به کار بگیرند، طبیعتاً رفتارهای فسادآلود کاهش می‌یابند و از این طریق می‌تواند منجر به ماندگاری سازمانی بیشتری شود. نتایج این پژوهش در خصوص فرضیه هفتم نشان داد که رفتارهای فسادآلود در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و ماندگاری سازمانی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. در این راستا پژوهش ملکی مین‌باش رزگاه و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی در رابطه آسیب سازمانی و بدبینی سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. بدین ترتیب سرمایه روان‌شناختی از جمله عواملی دیگری است که می‌تواند با کاهش رفتارهای فسادآلود مالی در کارگزاری‌ها، ماندگاری سازمانی بیشتری را به ارمغان آورد. یافته‌های این پژوهش نه تنها برای محققان و مدیران و مسئولان کارگزاری‌های شهر شیراز مفید است، بلکه همه سازمان‌های مالی در کشور نیز می‌توانند از نتایج آن استفاده کنند. سازمان‌ها به‌طور کلی تحت تأثیر فشارها و رقابت‌های بیرونی برای ارائه بقا و ماندگاری هستند و از طرف دیگر رفتارهای فسادآلود بسیاری که در کارگزاری‌ها رخ می‌دهد، چنین اقتضا می‌کند که عوامل مؤثر و مهم بر ماندگاری سازمانی شناسایی گردد. در این راستا بسیاری از سازمان‌ها نه تنها بقا و ماندگاری را مهم می‌دانند، بلکه به دنبال رشد و توسعه و پیشرفت هستند و در راستای این امر تلاش‌ها و استراتژی‌های مختلفی را به کار می‌گیرند. مدیران کارگزاری باید بدانند که اگر یک سازمان به مسائل مرتبط با فساد در امور و فرایندهای سازمانی توجه نماید، میزان سرمایه روان‌شناختی بیشتری کسب خواهد نمود که این امر به نوبه خود می‌تواند عامل بسیار مؤثری در تأمین ماندگاری سازمانی در آینده باشد. با توجه به اهمیت ماندگاری سازمانی در محیط کارگزاری‌های بورس، توصیه می‌شود که به اجرای تلنگر سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در شرکت‌های کارگزاری توجه شود. به‌طور کلی پیشنهاد می‌شود کارگزاری‌های بورس در شهر شیراز با در نظر گرفتن تمهیداتی در زمینه رفع فساد و رفتارهای فسادآلود، آثار تخریبی را تا حد ممکن کاهش دهند و با استفاده از تلنگرهای مختلف و تقویت سرمایه روان‌شناختی، انگیزه آن‌ها را برای توسعه و حرکت سازمانی بهبود ببخشند. همچنین به تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود تا به بررسی دقیق آثار به‌کارگیری تلنگرهای سازمانی همچون تلنگر مقایسه اجتماعی، اخلاقی، معنوی، پیشگیرانه، تلنگر ترس، احترام و ... بر فساد سازمانی بپردازند. از طرف دیگر ماندگاری سازمانی تحت تأثیر عوامل دیگری می‌باشد که آن عوامل نیز می‌توانند بررسی شوند. از آنجا که این پژوهش در جامعه‌ای مشخص در یک شهر (شیراز) و در یک بازه زمانی انجام گرفته است، بنابراین پیشنهاد می‌شود موضوع این پژوهش در سایر دستگاه‌های دولتی، خصوصی و ... و در سایر شهرها انجام بپذیرد.

References

Agerström, J., Carlsson, R., Nicklasson, L., & Guntell, L. (2016). Using descriptive social norms to increase charitable giving: The power of local norms. *Journal of Economic Psychology*, 52, 147-153.

- Allcott, H., & Kessler, J. B. (2019). The welfare effects of nudges: A case study of energy use social comparisons. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 236-276.
- Alpizar, F., & Martinsson, P. (2013). Does it matter if you are observed by others? Evidence from donations in the field. *The Scandinavian Journal of Economics*, 115(1), 74-83.
- Areia, A., Esteves, F., Santos, J. R., & Anunciação, P. (2020). The DPOBE Model for Organizational Sustainability: An Exploratory Study about its Structure, Pillars and Components among a Group of Master Degree Students. *Economics and Culture*, 17(1), 38-52.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bar, R. (2017). Mitigating bubbles with intrinsic value nudging: An experimental approach (Doctoral dissertation, RMIT University).
- Bartke, S., Friedl, A., Gelhaar, F., & Reh, L. (2017). Social comparison nudges—Guessing the norm increases charitable giving. *Economics Letters*, 152, 73-75.
- Bawah, M., Nasir, Z. W., & Fontaine, R. A. H. (2021). Investigating the Effects of Positive Psychological Capital on Ethical Behavior in the Private Sector in Ghana. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 34(9), 12-29.
- Belhaiza, S., Charrad, S., & M'Hallah, R. (2022). On the impact of corruption on managers' and controllers' behavior. *RAIRO-Operations Research*, 56(1), 165-181.
- Cahenzli, M., Deitermann, F., Aier, S., Haki, K., & Budde, L. (2022). Intra-organizational nudging: designing a label for governing local decision-making. In *Conference of the Italian Chapter of AIS* (pp. 232-246). Springer, Cham.
- Campbell, J. W. (2017). Public procurement policy in South Korea: Approaches to sustainable development and anti-corruption. In *The experience of democracy and bureaucracy in South Korea*. Emerald Publishing Limited.
- Canare, T. (2017). The effect of corruption on foreign direct investment inflows: Evidence from a panel of Asia-Pacific countries. In *The changing face of corruption in the Asia Pacific* (pp. 35-55). Elsevier.
- Dhanda, U., & Shrotryia, V. K. (2020). Corporate sustainability: the new organizational reality. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*.
- Ebert, P., & Freibichler, W. (2017). Nudge management: applying behavioural science to increase knowledge worker productivity. *Journal of organization Design*, 6(1), 1-6.
- Espinosa, V. I., Wang, W. H., & Huerta de Soto, J. (2022). Principles of Nudging and Boosting: Steering or Empowering Decision-Making for Behavioral Development Economics. *Sustainability*, 14(4), 2145.
- Fisman, R., & Golden, M. (2017). How to fight corruption. *Science*, 356(6340), 803-804.
- Gamma, K., Mai, R., & Loock, M. (2020). The double-edged sword of ethical nudges: Does inducing hypocrisy help or hinder the adoption of pro-environmental behaviors?. *Journal of Business Ethics*, 161(2), 351-373.
- Ghasemi, K. (2020). Investigating the Relationship between Multiple Organizational Behaviors and Human Resource Retention with Regard to the Mediating Role of Organizational Strategy in the Social Security Organization of Kerman. *The 6th International Conference on Management Sciences and Accounting*, Tehran. (In Persian)
- Ghazizadeh, M., Amanee, J., & Karimi Khosro, h. (2008). Employee Retention: An Investigation On The Influencing Factors. *Commercial Strategies*, 6(29), 29-40. (In Persian)
- Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., & Moog, P. (2022). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Business Economics*, 58(2), 689-716.
- Hallsworth, M., List, J. A., Metcalfe, R. D., & Vlaev, I. (2017). The behaviorist as tax collector: Using natural field experiments to enhance tax compliance. *Journal of Public Economics*, 148, 14-31.

- Heywood, P. M. (2018). Combating corruption in the twenty-first century: New approaches. *Daedalus*, 147(3), 83-97.
- Karlan, D., McConnell, M., Mullainathan, S., & Zinman, J. (2016). Getting to the top of mind: How reminders increase saving. *Management Science*, 62(12), 3393-3411.
- Köbis, N. C., Troost, M., & Brandt, C. O. (2019). Social norms of corruption in the field: social nudges on posters can help to reduce bribery. *Behav Public Policy*. Epub 2019 Dec 20.
- Kormos, C., Gifford, R., & Brown, E. (2015). The influence of descriptive social norm information on sustainable transportation behavior: a field experiment. *Environment and Behavior*, 47(5), 479-501.
- Kubbe, I., & Engelbert, A. (Eds.). (2017). *Corruption and norms: Why informal rules matter*. Springer.
- Kuo, Z., Sai, Z., & Yinghong, D. (2010). Positive psychological capital: measurement and relationship with mental health. *Studies of Psychology and Behavior*, 8(1), 58.
- Lehner, M., Mont, O., & Heiskanen, E. (2016). Nudging—A promising tool for sustainable consumption behaviour?. *Journal of Cleaner Production*, 134, 166-177.
- Lestari, D., Lesmana, D., Yudaruddin, Y. A., & Yudaruddin, R. (2022). The impact of financial development and corruption on foreign direct investment in developing countries. *Investment Management and Financial Innovations*, 19(2), 211-220.
- Maleki Minbashrazgah, M., r, A., eynali, M., bagheri garbollagh, H. (2021). Reflection on the Role of Organizational Trauma on Organizational Cynicism with the Moderating Role of Psychological Capital (Case Study: Staff of Semnan University). *Scientific Quarterly Journal of Culture in Islamic University*, 11(38), 117-136. (In Persian)
- Mphirime, B. G. (2016). *The Influence of Corruption on Psychological Capital: The Case of a Large Government Department in the Motheo District, Free State Province* (Doctoral dissertation, Bloemfontein: Central University of Technology, Free State).
- My, K. B., & Ouvrard, B. (2019). Nudge and tax in an environmental public goods experiment: Does environmental sensitivity matter?. *Resource and Energy Economics*, 55, 24-48.
- Myers, E., & Souza, M. (2020). Social comparison nudges without monetary incentives: Evidence from home energy reports. *Journal of Environmental Economics and Management*, 101, 102315.
- Najib, H., & Nawangsari, L. C. (2021). Effect of intellectual capital on organizational sustainability with employee innovative behavior as intervening variables in Pt. Jaya maritime services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 158-163.
- Nejat Thabit, Z., & Mohammadi, A. (2019). The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior in the Ministry of Sports and Youth. *Strategic Studies of Sport and Youth*, 18(43), 289-302. (In Persian)
- Nordin, R. M., Takim, R., & Nawawi, A. H. (2013). Behavioural factors of corruption in the construction industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 105, 64-74.
- Parker, C. (2016). Introduction to Special Issue on Nudge. *Law & Policy*, 38(3), 181-185.
- Rafiee Jazi, A., Amirkhani, A., & Taleghani, G. (2022). Investigating the effect of organizational sustainability on mental health in universities in the north of the country. *Razi Journal of Medical Sciences*, 29(6).
- Rafiee Jazi, A., Amirkhani, A., & Taleghani, G. (2021). A Model of Organizational Sustainability Based on Organizational Generosity in Islamic Azad Universities in the North of the Iran. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*, 9(3), 161-190. (In Persian)
- Rahimi, F., Oreyzi, H. R., Samani, S., Nouri, A., & Namdari, K. (2011). The Relationship between Psychological Capital in the Working Environment of Employees and their Work Enthusiasm in the Organization. *Career and Organizational Counseling*, 4(12), 9-30. (In Persian)
- Ramya, S. M., & Baral, R. (2019). “Mind” matters! A conceptual framework using mental models and green nudging to drive corporate environmental responsibility. *Management Decision*.
- Rasouli, R., Mowgli, A. & Rashidi, M. (2014). Designing a Model to Strengthen the Organizational Sustainability of Basic Knowledge Workers; Using the Delphi Technique. *Career and Organizational Counseling*, 6(21), 66-94. (In Persian)
- Riley, E. (2017). The Beneficent Nudge Program and Epistemic Injustice. *Ethical Theory and Moral Practice*, 20(3), 597-616.

- Rothstein, B. & Varraich, A., 2017. *Making Sense of Corruption*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Rothstein, B. (2011). Anti-corruption: the indirect 'big bang' approach. *Review of International Political Economy*, 18(2), 228-250.
- Sadri, A., Akhwan, A., & Mohadi, M. (2019). The Effect of Service Atmosphere and Psychological Capital on the Intention of Personnel to Stay, Taking into Account Job Commitment and Work Culture at Different Organizational Levels (Case Study: Islamic Azad University of Yazd). *2nd International Conference on Industrial Engineering & Management in the New Age*, Tehran. (In Persian)
- Schubert, C. (2015). On the ethics of public nudging: Autonomy and agency. Available at SSRN 2672970.
- Shafir, E. (Ed.). (2013). *The behavioral foundations of public policy*. Princeton University Press.
- Shojaei R, Beheshtifar M. The Role of Human Resources Internal Rewards and Ethical Leadership Behavior on Employees' Retention. *Health_Based Research*. 2019; 5 (3) :287-301. (In Persian)
- Sinha, S., & Ghosh, K. (2021). Organizational sustainability and performance improvement in microfinance institutions (MFIs): managerial insights of what, why and how. *Social Responsibility Journal*, 18(2), 240-265.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Taheri Lari, M., Kalali, A., & Esfahanizadeh, A. (2014). The Place of Psychological Capital in the Organizational Sustainability of Employees. *International Accounting and Management Conference*, Tehran. (In Persian)
- Tawse, A., Patrick, V. M., & Vera, D. (2019). Crossing the chasm: Leadership nudges to help transition from strategy formulation to strategy implementation. *Business Horizons*, 62(2), 249-257.
- Tayebi Abolhasani, A., Khodabakhshi, M. (2017). Factors Affecting the Persistence of Knowledge-Oriented Human Resource in Knowledge-Based Companies. *Journal of Research in Human Resources Management*, 9(2), 167-192. (In Persian)
- Tsai, M. S., Tsai, M. C., & Chang, C. C. (2013). The direct and indirect factors on affecting organizational sustainability. *J. Mgmt. & Sustainability*, 3, 67.
- ur Rehman, F., Yusoff, R. B. M., Zabri, S. B. M., & Ismail, F. B. (2018). Impacts of psychological capital on the ethical behavior of teachers: A case of educational sector in Pakistan. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05032). EDP Sciences.
- Yeung, K. (2012). Nudge as fudge. *Mod. L. Rev.*, 75, 122.
- Zhou, Q., Du, M., & Ren, S. (2022). How Government Corruption and Market Segmentation Affect Green Total Factor Energy Efficiency in the Post-COVID-19 Era: Evidence From China. *Frontiers in Energy Research*, 10.