

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

نقش فرهنگ سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی دیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد

مسلم قبادیان^{۱*}، اصغر نظریوریان^۲، حافظ پادروند^۳، حسین عباسی^۴

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر نقش فرهنگ سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی دیران بود.

روش: روش پژوهش توصیفی از اقسام همبستگی و همچنین مدل یابی معادلات ساختاری بود. تمامی دیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۴۰۰-۱۳۹۹ جامعه آماری این مطالعه را تشکیل دادند، تعداد ۲۶۵ نفر (۱۴۷ زن، ۱۱۸ مرد) از طریق جدول کرجسی و مورگان از بین جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش شامل: پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، رفتار شهروندی سازمانی فارح و اورگان (۱۹۹۷) و گرایش به تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) استفاده شد. پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی دنیسون ۰/۷۸، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۶ و پرسشنامه گرایش به تفکر انتقادی برابر با ۰/۸۷ به دست آمد. از ضریب همبستگی پیرسون، مدل معادلات ساختاری و شاخص‌های نکویی برازش در جهت تحلیل داده‌های این مطالعه استفاده شد. همچنین به منظور مطالعه روابط غیرمستقیم مسیرها روش بوت استرپ مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌ها: یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که مدل مفروض رفتار شهروندی سازمانی بر اساس فرهنگ سازمانی با میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی دیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد برازنده داده‌ها است. نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و گرایش به تفکر انتقادی اثر مستقیم دارند ($p < 0/01$)؛ همچنین ضریب مسیر β از گرایش به تفکر انتقادی به رفتار شهروندی سازمانی به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/01$). نتایج غیرمستقیم مسیرها نشان داد که فرهنگ سازمانی از طریق میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی اثر غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، گرایش به تفکر انتقادی، رفتار شهروندی سازمانی.

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول) mghobadiyan@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی درسی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران as2369ir@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران hafezpadervand@gmail.com

۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران habbasi7884@gmail.com

پیشگفتار

سازمان آموزش و پرورش یکی از قوی‌ترین عوامل تعیین کننده سرمایه انسانی می‌باشد. این سازمان نقش مهمی در توسعه پایدار جوامع به عنوان مراکز دانش و نوآوری دارند (واینرا^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). در همین راستا، در نظام تعلیم و تربیت نیز مانند سایر سازمان‌ها مهمترین مؤلفه موفقیت، نیروی انسانی کارآمد است که در این میان، نقش معلم از همه برجسته‌تر و مهمتر است (یانیز، اروبورو، مورنو و لامیراس^۲، ۲۰۱۹). معلمان، مهمترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شوند و با توجه به هدف نظام آموزش و پرورش که همانا تعلیم و تربیت انسان‌هاست، می‌توان گفت که نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد (گاررا^۳، ۲۰۲۰).

یکی از عواملی که موفقیت سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش را رقم می‌زند، این است که آن‌ها کارکنانی را دارند که بیش از مسئولیت‌های قانونی خود تلاش می‌کنند. صاحب‌نظران سازمانی به کوشش‌هایی که از مسئولیت‌های مشخص شده کارکنان بالاتر باشد، با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی» یاد می‌کنند (شریعتمداری، عابدی و ندیمی، ۱۳۹۷). رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای فراتر از وظیفه کارکنان، که خارج از فراخوان نقش است، دلالت دارد. رفتار شهروندی سازمانی معمولاً آزادانه و اختیاری است و از طرف سیستم‌های قانونی پاداش در سازمان جنبه رسمی ندارد، اما برای کارایی مفید سازمان از اهمیت خاص برخوردار است (کیم، چن و کونگ^۴، ۲۰۲۰). ارگان پوکوف و مک کنزی^۵ (۲۰۰۶) فواید متعددی را از رفتار شهروندی سازمانی بیان کردند که می‌تواند ابزاری مفید برای کمک به عملکرد سازمانی باشند: تسهیل نمودن هماهنگی فعالیت‌های بین افراد گروه، توانمندسازی سازمان‌ها برای استخدام و نگهداری کارکنان با کیفیت، تقویت کارایی

-
1. Viner
 2. Yanez, Uruburu, Moreno, & Lumbrellas
 3. Garira
 4. Kim, Chen, & Kong
 5. Organ, Podsakoff, & MacKenzie

مدیریت و کارگر، بهبود توانایی سازمان در جهت‌سازی با تحولات و دگرگونی‌های محیطی.

در دهه اخیر، پژوهش‌های متعددی به مطالعه و ارزیابی سازه‌ها، عوامل مؤثر و نتایج این رفتار (رفتار شهروندی سازمانی) پرداخته‌اند. برخی از عوامل پیش‌بینی‌کننده یا اثربخش بر رفتار شهروندی سازمانی که در مطالعات گوناگون بر آن‌ها تمرکز شده است، عوامل زمینه‌ای چون: ارزش‌های گروهی، ساختار سازمانی، و عدالت سازمانی بوده است (کانگ و سونگ^۱، ۲۰۱۷). یک سازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، محافظه‌کاری و نوآوری و ... است در سازمان کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری با هم توافق می‌کنند و این همان فرهنگ سازمانی^۲ است (حمیدی، محمدی، سلطانیان و محمدفام، ۱۳۹۴). دنیسون^۳ (۲۰۰۴) فرهنگ سازمانی را از نگرش‌ها و ارزش‌های اساسی که در سازمان وجود دارد، الگوهای رفتاری که از ارزش‌های گروهی به وجود می‌آیند و نمادهایی که نشانگر ارتباط بین ارزش‌ها و رفتار اعضای سازمان‌اند، می‌داند. از بین مدل‌های مفهومی گوناگون ارائه شده از فرهنگ سازمانی، دنیسون و همکاران چهار مؤلفه کارکردی فرهنگ سازمانی را شامل: یکپارچگی، مشارکت و ماموریتی، انعطاف‌پذیری (انطباق)، تشخیص و اعتباریابی کرده‌اند (یاری خیاوی، علی دوست قهفرخی و جلالی فراهانی، ۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از اساسی‌ترین متغیرهای پایه و تأثیرگذار بر تعهد کارکنان، رضایت کارکنان و عمدتاً فعالیت‌های کارکنان، در پژوهش‌های بسیاری مورد مطالعه قرار گرفته است. دسل، راجا، آندرس و لوی^۴ (۲۰۱۸) معتقدند که رفتار شهروندی سازمانی در برخورد با فرهنگ سازمانی مفید و سازنده نمایان می‌شود. اسکندری، پایدارفرد و مهدوی نیک (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که رفتار

1. Kang & Sung
2. Organizational Culture
3. Denison
4. Desselle, Raja, Andrews, Lui

شهروندی سازمانی از فرهنگ سازمانی تأثیر می‌پذیرد. در پژوهشی تقوایی یزدی، اسماعیلی و فیض ثابت (۱۳۹۵) نشان دادند که رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد.

مسائل و مشکلات در سازمان‌ها آنچنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. از طرف دیگر با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می‌آید که این امر نیازمند تفکر انتقادی قوی بوده و ارتقای چنین تفکری در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد (بخت آزمای و فرهنگی، ۱۳۹۶). تفکر و کسب اطلاعات جدید یکی از ویژگی‌های بارز انسان‌هاست. نحوه اندیشیدن و تفکر بارزترین ویژگی انسان است. تفکر انتقادی از موفق‌ترین راه‌های تفاهم اندیشه‌گران است (بسیک و شرلین^۱، ۲۰۰۸). تفکر انتقادی^۲ از جمله متغیرهایی است که می‌تواند بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی را ایفاء نماید و تاکنون پژوهشی به بررسی آن نپرداخته است. تفکر انتقادی، تفکر تأملی منطقی برای تصمیم‌گیری در مورد چیزی است که به آن اعتقاد داریم یا انجام می‌دهیم (پاول و الدر^۳، ۲۰۱۹). یکی از اجزای اصلی تفکر انتقادی، گرایش به تفکر انتقادی است که در برگیرنده تمایلات و انگیزه‌های شخصی برای تفکر انتقادی است (شارپلس^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). اشخاصی که تفکر انتقادی در وجودشان رشد پیدا می‌کند، قادر به بررسی، ارزشیابی و داوری در مورد مسائل خواهند بود، به تصمیمات مطلوبی در برخورد با این مشکلات می‌رسند (رایمون^۵ و همکاران، ۲۰۱۸) و قادرند بر مشکلات و سختی‌ها غلبه کنند (دی آلسیو، اوولیو و چارلز^۶، ۲۰۱۹). در اهمیت تفکر انتقادی بروکفیلد^۱

1. Bessick & Sherlynn
 2. Critical thinking
 3. Paul, & Elder
 4. Sharples
 5. Raymond
 6. D'Alessio, Avolio & Charlesa

(۲۰۱۳) بر لزوم پرورش افراد انتقادی، مبتنی بر تمرین نقد و پرسشگری را در آموزش مطرح کرده و پژوهشگران را به کاربرد روش بحث انتقادی در جلب گرایش افراد به تفکر انتقادی سوق داده است. در همین رابطه رجب پور (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی و سکوت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بخت آزمای و فرهنگی (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند که بعد فرهنگ برنامه‌ریزی در ارتقای تفکر انتقادی تأثیر مستقیم معناداری دارد. رستمی و سلمان پور (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که همبستگی بالایی بین رفتار شهروندی دبیران مقطع ابتدایی و مهارت‌های تفکر انتقادی وجود دارد. پژوهش چشمه‌نوشی و قوچانی (۱۳۹۵) نشان داد که بین الگوی فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی همبستگی مثبت معناداری برقرار است. پژوهش قاسمی و بوستانی (۱۳۹۵) نشان داد که فرهنگ سازمانی با استفاده از نقش میانجی سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تأثیر معناداری دارد. پاشیب و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مستقیمی دارد. مانولو^۲ و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که عوامل مرتبط با فرهنگ بر رشد تفکر انتقادی تأثیر داشته است. خان و رشید^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری دارد. در پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۹) مشخص شد که همبستگی مثبت معناداری بین تعهد سازمانی و انگیزش و بین رفتار شهروندی سازمانی و انگیزش رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

آموزش و پرورش برای دستیابی به هدف تعلیم و تربیت شهروندان، نیازمند دارا بودن معلمانی پرتلاش، متعهد و دلسوز است. به عبارت دیگر معلمانی که از رفتار شهروندی بالایی برخوردار باشند. از طرفی فرهنگ سازمانی به علت جوهره نیرومندی که دارد، قادر است بر

1. Brookfield
2. Manalo
3. Khan & Rashid

رفتار و عملکرد اعضای سازمان تأثیر اساسی داشته باشد، بنابراین، عنصری مهم در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی به حساب می‌آید (چیونگ^۱، ۲۰۱۰). گرایش به تفکر انتقادی می‌تواند یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی باشد که خود می‌تواند تحت تأثیر فرهنگ سازمانی باشد. با این وجود، این امر تا کنون در پژوهشی مورد بررسی و ارزیابی قرار نگرفته است، از این رو پژوهش فعلی درصدد است که ضمن پر نمودن خلأ، به بررسی این فرضیه بپردازد: فرهنگ سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی دبیران نقش دارد.

روش پژوهش

این پژوهش، زمینه‌یابی از نوع همبستگی و همچنین مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۴۰۰-۱۳۹۹ بود. از میان جامعه آماری، براساس جدول کرجسی و مورگان، از تعداد ۸۳۰ نفر (۴۶۰ زن، ۳۷۰ مرد) کل دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد، حداقل حجم نمونه برابر ۲۶۵ نفر (شامل ۱۴۷ نفر زن و ۱۱۸ نفر مرد) تعیین شد که این نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر حسب جنسیت انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها و پرکردن پرسشنامه توسط دبیران، در ابتدا اقدامات لازم برای جلب همکاری آنان به عمل آمد. در ادامه و به دنبال موافقت همه دبیران، نمونه مورد نظر انتخاب و پرسشنامه توسط آن‌ها کامل شد. قبل از تکمیل پرسشنامه توضیحات مختصری درباره اهداف پژوهش به شرکت‌کنندگان بیان شد و به آن‌ها اعلام شد که اطلاعات کسب شده محرمانه خواهند ماند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از ابزارهای زیر استفاده شده:

1. Cheung

مقیاس گرایش به تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳): این ابزار توسط جان ریکتس در سال (۲۰۰۳) طراحی شده است. این پرسشنامه، یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) با ۳۳ گویه را ارائه و شامل سه بعد نوآوری، رشدیافتگی شناختی و درگیر شدن (تعهد)، است. در عبارات ۳۳، ۳۲، ۲۳، ۳۰، ۱۹، ۱۵، ۱۲، ۲، شیوه نمره‌دهی به شکل وارونه انجام می‌گیرد. پایایی این مقیاس توسط ایزدی فرد و سپاسی آشتیانی (۱۳۸۹) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل نمونه و برای نمونه‌های دختر و برای آزمودنی‌های پسر مناسب گزارش شده است. در مطالعه فعلی نمره پایایی به دست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با نمره ۰/۸۷ بود.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰): برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه (۶۰ سؤالی) استاندارد دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو بخش است. سؤالات بخش اول شامل: جنس، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت است. سؤالات بخش دوم مربوط به متغیرهاست، که فرهنگ سازمانی را از طریق چهار بعد اصلی اندازه‌گیری می‌کند. هر بعد دارای سه شاخص است و هر شاخص دارای ۵ سؤال است. این ابعاد عبارتند از: ۱- درگیر شدن در کار (سؤالات ۱-۱۵)، سازگاری (سؤالات ۱۶-۳۰)، انطباق‌پذیری (سؤالات ۳۱-۴۵)، رسالت (سؤالات ۴۶-۶۰) که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵ امتیاز) تا کاملاً مخالفم (۱ امتیاز) است. قربانی و همکاران (۱۳۸۸) فرهنگ سازمانی دنیسون را به زبان فارسی ترجمه کردند، میزان پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ تعیین شد که مؤید هماهنگی درونی مناسب ابزار اندازه‌گیری بود. در پژوهش حاضر پایایی به دست آمده برای این مقیاس برابر با ۰/۷۸ بود.

رفتار شهروندی سازمانی فارح و اورگان (۱۹۹۷): برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه (۲۷ سؤالی) استاندارد فارح و اورگان استفاده شد. این پرسشنامه مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد (۵ امتیاز) تا خیلی کم (۱ امتیاز) را شامل می‌شود. این پرسشنامه ۷ بعد از رفتار شهروندی سازمانی را می‌سنجد: (آداب اجتماعی ۴ سؤال، نوع دوستی ۴ سؤال،

وجدان کاری ۵ سؤال، هماهنگی متقابل شخصی ۴ سؤال، محافظت از منابع سازمان ۳ سؤال، جوانمردی ۳ سؤال، نزاکت ۴ سؤال). سلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با کسب نظر استادان رشته مدیریت ورزشی، پایایی این پرسشنامه را گزارش کرد، که این پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶ بود. در پژوهش حاضر، پایایی بدست آمده از طریق آزمون آلفای کرونباخ برابر با نمره ۰/۸۶ بود.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل داده‌های جمعیت شناختی نشان داد تعداد دبیران زن ۱۴۷ نفر (۵۵/۴٪)، و دبیران مرد ۱۱۸ نفر (۴۴/۶٪) هستند. از نظر تحصیلات افراد فوق دیپلم ۲۲ نفر (۸/۳٪)، لیسانس ۱۸۱ نفر (۶۸/۳٪) و فوق لیسانس و بالاتر ۶۲ نفر (۲۳/۴٪) هستند. تعداد افراد دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال ۳۹ نفر (۱۴/۷٪)، ۶ تا ۱۰ سال ۷۰ نفر (۲۶/۴٪)، ۱۱ تا ۱۵ سال ۸۷ نفر (۳۲/۸٪)، ۱۶ تا ۲۰ سال ۳۵ نفر (۱۳/۲٪)، و ۲۱ سال به بالا ۳۴ نفر (۱۲/۸٪) هستند. میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمره برای متغیرهای اصلی پژوهش و مؤلفه‌های آن در قالب جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار برای کل مقیاس فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۲۲۶/۳	۱۲/۰۹
درگیر شدن در کار	۵۴/۴۰	۵/۲۸
سازگاری	۵۷/۸۰	۳/۸۷
انطباق‌پذیری	۵۷/۳۴	۳/۸۳
مأموریت	۵۶/۷۳	۳/۵۳
گرایش به تفکر انتقادی	۱۱۰/۰۶	۲۲/۲۴
خلاقیت	۳۹/۲۲	۸/۱۶
بالندگی	۲۹/۰۲	۶/۴۷
تعهد	۴۱/۸۱	۹/۳۱
رفتار شهروندی سازمانی	۸۰/۹۶	۱۶/۳۹
آداب اجتماعی	۱۰/۲۶	۴/۱۳
نوع دوستی	۱۲/۷۲	۲/۹۸
وجدان کاری	۱۵/۱۳	۳/۲۵
هماهنگی متقابل شخصی	۱۱/۲۵	۳/۲۱
محافظت از منابع سازمان	۸/۴۹	۲/۷۲
جوانمردی	۹/۸۱	۲/۲۵
نزاکت	۱۳/۲۷	۳/۳۴
رفتار شهروندی سازمانی	۸۰/۹۶	۱۶/۳۹
آداب اجتماعی	۱۰/۲۶	۴/۱۳
نوع دوستی	۱۲/۷۲	۲/۹۸
وجدان کاری	۱۵/۱۳	۳/۲۵

از آنجا که مطالعه فعلی به منظور تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده کرده است، نخست به ارزیابی پیش فرض‌های آماری مدل می‌پردازیم. هر متغیر نهفته درون‌زا نه فقط باید به خودی خود از توزیع نرمال برخوردار باشد، بلکه نسبت به هر ارزش برای هر یک از دیگر متغیرهای نهفته نیز باید دارای توزیع نرمال باشد. این مفروضه با بررسی

آماره‌های کجی و کشیدگی مورد ارزیابی قرار گرفت و داده‌ها نشان داد که تمامی متغیرها دارای آماره‌های کجی میان ۰/۰۱۶- تا ۰/۶۲۵ و کشیدگی میان ۰/۰۰۹ تا ۲/۰۱ بودند. مقدار کجی و کشیدگی به دست آمده برای کلیه متغیرها در حدود (۳، ۳-) قرار دارد، لیکن بر اساس دیدگاه کلاین^۱ (۲۰۱۵) تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد.

هم‌خطی بودن چندگانه به همبستگی‌های درونی متغیرهای برونزا گفته می‌شود و همبستگی‌های بیشتر از ۰/۸ به عنوان هم‌خطی بودن چندگانه نیرومند به حساب می‌آید. در این پژوهش هیچ یک از متغیرهای برونزا از همبستگی بیشتر از ۰/۸ برخوردار نیست، لازم به ذکر است به منظور بررسی وجود هم‌خطی بودن چندگانه بالا، دو شاخص عامل تورم واریانس و مشخصه تحمل برای مشخص نمودن میزان همپوشی متغیرهای برونزا محاسبه شد تمامی این ضرایب در مقیاس قابل قبولی بودند. به گونه‌ای که شاخص تحمل برای همه متغیرهای پیش‌بین پایینتر از ۰/۶۱، و شاخص تورم واریانس پایینتر از ۱/۲۱ به دست آمد. اگر شاخص تحمل کوچکتر از یک، شاخص تورم کوچکتر از ۱۰ باشد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که از مفروضه‌های رگرسیون تخطی نشده است (کارشکی، محمدتقی‌زاده و میری، ۱۳۹۶).

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی با گرایش به تفکر انتقادی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
فرهنگ سازمانی	۱									
درگیر شدن در کار	۰/۸۶**	۱								
سازگاری	۰/۵۸**	۰/۳۷**	۱							
انطباق پذیری	۰/۷۳**	۰/۵۶**	۰/۱۰	۱						
مأموریت	۰/۷۰**	۰/۴۴**	۰/۲۱**	۰/۴۸**	۱					
تفکر انتقادی	۰/۴۵**	۰/۴۳**	۰/۲۰**	۰/۴۰**	۰/۲۶**	۱				
خلاقیت	۰/۵۰**	۰/۴۸**	۰/۲۶**	۰/۴۱**	۰/۲۸**	۰/۹۴**	۱			
بالندگی	۰/۳۲**	۰/۳۳**	۰/۱۴*	۰/۲۸**	۰/۱۴*	۰/۹۰**	۰/۸۰**	۱		
تهد	۰/۴۲**	۰/۳۷**	۰/۱۶*	۰/۴۰**	۰/۲۷**	۰/۹۴**	۰/۸۱**	۰/۷۶**	۱	
رفتار شهروندی	۰/۲۳**	۰/۱۹**	۰/۰۴	۰/۳۴**	۰/۱۰	۰/۳۵**	۰/۳۱**	۰/۳۱**	۰/۳۴**	۱

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	تفسیر
کای اسکوتر (χ^2)	۱۸۰/۵۳	-	-
درجه آزادی (df)	۷۰	-	-
سطح معناداری	۰/۰۰۱	بیشتر از ۰/۰۵	
نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی (χ^2/df)	۲/۵۸	کمتر از ۵	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱۲	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۸۶۷	بیشتر از ۰/۸۵	برازش مطلوب
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۰۱	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۳۹	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۳۸	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص توکلر - لویس (TLI)	۰/۹۱۹	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تصبیقی (NFI)	۰/۹۰۳	بیشتر از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۷۷	کمتر از ۰/۱	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۶۹۵	بیشتر از ۰/۵۰	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش مقتصد (PGFI)	۰/۶۰۸	بیشتر از ۰/۵۰	برازش مطلوب

بر اساس شاخص‌های کمی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری مربوط به مدل تحقیق، مدلی قابل قبول است. بر این اساس در ادامه نتایج ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم ارائه می‌شود.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اثرات مستقیم در مدل

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد غیراستاندارد	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	فرضیه
فرهنگ سازمانی	رفتار شهروندی	۰/۲۲	۰/۱۴۲	۰/۲۳	۲/۵۹	۰/۰۱	تأیید
گرایش به تفکر انتقادی	رفتار شهروندی	۰/۲۲	۰/۰۸۳	۰/۲۹	۳/۴۸	۰/۰۰۱	تأیید
فرهنگ سازمانی	گرایش به تفکر انتقادی	۰/۳۰	۱/۱۸	۰/۵۵	۷/۱۵	۰/۰۰۱	تأیید

نتایج جدول فرهنگ سازمانی اثر علی و مستقیم بر رفتار شهروندی و گرایش به تفکر انتقادی دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد دارد.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اثر غیر مستقیم در مدل

معناداری	حد بالا	حد پایین	مقدار برآورد	مسیر		
				متغیر پیش‌بین	متغیر واسطه	متغیر ملاک
۰/۴۵۳	۰/۲۴۸	-۰/۲۷۱	۰/۱۶۱	فرهنگ سازمانی	گرایش به تفکر انتقادی	رفتار شهروندی سازمانی

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، برای اثر متغیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی، ضریب اثر غیرمستقیم ۰/۱۶۱ کسب شده است که این مقدار مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی نقش فرهنگ سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم‌آباد بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی اثر علی و مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران دارد. نتایج حاصل این یافته پژوهش با پژوهش‌های پژوهش‌های رجب پور (۱۳۹۷)، چشمه‌نوشی و قوچانی (۱۳۹۵)، قاسمی و بوستانی (۱۳۹۵)، پاشیب و همکاران (۱۳۹۴) و خان و رشید (۲۰۱۲) همسو است. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان چنین استنباط نمود که فرهنگ سازمانی شرط اولیه و اساسی برای بهبود و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان است. بنابراین وجود رابطه مستقیم و معنادار بین این دو متغیر منطقی به نظر می‌رسد. یکی از ابعاد مهم جامعه‌شناختی در سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه و آموزش و پرورش رفتار شهروندی سازمانی است.

رفتار شهروندی سازمانی تحت عنوان رفتار شخصی بیان شده است و به شکل واضح و مستقیم از طریق سیستم رسمی پاداش مشخص نشده و به آن پاداش داده نمی‌شود (رایباتوال و آگوس، ۲۰۱۲). کارمندانی که سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی را دارا هستند، نه

تنها مسئولیت‌های محول شده را به درستی انجام می‌دهند، بلکه آنان زمان و نیروی خود را بدون قید و بندی صرف سازمان و کار خود می‌کنند. این قبیل رفتارهای داوطلبانه‌ای که نه دستوری و نه تجویزی است، سبب می‌شود که امور سازمان‌ها به سرعت انجام شوند. از این رو اشخاصی که در جهت یاری رساندن به افراد دیگر بیشتر از مسئولیت‌های شغلی‌شان عمل می‌کنند و از قوانین تجویز شده سازمان تبعیت می‌کنند، به ارتقای هرچه بیشتر محیط عمومی شغل کمک می‌کنند و بنابراین بر تمامی ابعاد سازمان اثرات سازنده‌ای را بر جای می‌گذارند (پاشیب و همکاران، ۱۳۹۴).

در پژوهش حاضر، نتیجه تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که گرایش به تفکر انتقادی اثر علی و مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی داشت. این یافته به نوعی با پژوهش‌های رستمی و سلمان پور (۱۳۹۵) و مانولو و همکاران (۲۰۱۳) همسو و در یک راستا هستند. در تبیین این یافته می‌توان گفت: هرچه قدر به پرورش مهارت‌های تفکر انتقادی معلمان توجه بیشتری شود، دیدگاه و نگرش معلمین نسبت به بروز رفتار شهروندی مناسبتر، وسیعتر و بهتر می‌شود و آنها هم با توجه به نقش مهمی که در فرایند سیستم آموزشی کشور دارند می‌توانند با استفاده از آن در انتخاب روش‌های یاددهی و یادگیری و انتقال دانش به دانش‌آموزان از کارایی و اثربخشی بیشتری برخوردار گردند و ضمناً می‌توانند به مرور زمان این مهارت‌ها را آنچنان که در ادبیات تحقیق بیان شده به دانش‌آموزان انتقال دهند (رستمی و سلیمان‌پور، ۱۳۹۵).

همچنین پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی اثر علی و مستقیم بر گرایش به تفکر انتقادی دبیران دارد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های بخت آزما و فرهنگی (۱۳۹۶)، مانولو و همکاران (۲۰۱۳) و نظری و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. شاید بتوان گفت اساسی‌ترین عنصر فرهنگ سازمانی مسئولیت و رسالت آن است. سازمان‌های که از وضعیت خود ارزیابی درستی ندارند، اهداف خود را نمی‌دانند، معمولاً سردرگم و بلا تکلیف هستند. از طرفی سازمان‌هایی که فهم درستی از راهبردها و اهداف خود دارند، به گونه‌ای که

هدف‌های راهبردی را تعریف کرده و به درستی و روشنی دورنمای سازمان را ترسیم می‌کنند، سازمان‌های موفق هستند. گرفتارترین سازمان‌ها، آنهایی هستند که موظف هستند مأموریت‌شان را عوض کنند. زمانی که سازمانی مجبور است وظیفه و رسالت خود را تغییر دهد، تغییرات در راهبرد، هنجار، ساختار و رفتار ضروری است. در این حالت مدیر توانمند اهداف و آینده سازمان را معین می‌کند و فرهنگی را به وجود می‌آورد که این اهداف را پشتیبانی کند (دنسون، ۲۰۰۰). از این رو چنانچه سازمان با خواسته‌های راهبردی مشخص، مسیر اهداف سازمانی را نشان دهد به گونه‌ای که هر فرد قادر باشد به تنهایی در آن قسمت مشارکت کند، هدف‌ها با راهبردها و چشم‌اندازهای سازمان پیوند می‌یابد و سمت و سوی کار اشخاص را معین می‌کند (گیلبرت، لانسچینگر و لیتر، ۲۰۱۰). زمانی که سازمان یک نگرش همسو با شرایط آینده داشته باشد، آن ارزش‌های پایه و اساسی را بیان می‌کند، تفکر و باور نیروی انسانی را با خود همسو کرده و در همین موقع مسیر را نیز تعیین می‌کند. داشتن چنین دید واضح و ملموسی نسبت به اهداف سازمان و آگاهی از این که قرار است سازمان در آینده چگونه باشد دبیران را تشویق می‌کند که با انرژی و انگیزه مضاعف کار کرده و حتی بیشتر از آن چه وظیفه آنان است در جهت رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند (مرادی و روستایی، ۱۳۹۴).

در پایان پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی با میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران تأثیر غیرمستقیم معنادار ندارد. اگرچه در پژوهش‌های قبلی تاکنون این فرضیه به آزمون گذاشته نشده است ولی بسیاری از نظریه‌ها و پژوهش‌های قبلی که به این فرضیه نزدیک هستند و فرضیه هم بر اساس همین پیشینه‌ها نوشته شد، با این نتیجه همسو نیستند. به طوریکه می‌توان گفت این یافته با پژوهش‌های رجب پور (۱۳۹۷)، بخت آزمای و فرهنگی (۱۳۹۶)، رستمی و سلمان پور (۱۳۹۵)، چشمه‌نوشی و قوچانی (۱۳۹۵)، پاشیب و همکاران (۱۳۹۴)، مانولو و همکاران (۲۰۱۳)، خان و رشید

(۲۰۱۲) و جاگانت و بهابانی (۲۰۱۲) همخوانی ندارد. همان‌طور که دیده شد، پژوهش‌های بسیاری با یافته‌های این پژوهش مغایر هستند که دلیل این امر می‌تواند به دلیل به کارگیری ابزارهای اندازه‌گیری متفاوت در ارتباط با متغیرهای پژوهش بویژه فرهنگ سازمانی باشد. علاوه بر این، در تبیین نتیجه به دست آمده از این پژوهش، می‌توان اظهار داشت که به دلیل پیچیدگی متغیرهای علوم انسانی و وجود متغیرهای میانجی دیگری که در این پژوهش مورد ارزیابی قرار نگرفته‌اند، ما نتوانستیم ارتباط حقیقی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با کمک میانجی‌گری گرایش به تفکر انتقادی را آن‌گونه که هست شناسایی کنیم. مانند هر پژوهشی، پژوهش حاضر نیز خالی از محدودیت نبود که وجود این محدودیت‌ها تعمیم یافته‌های آن را نیازمند احتیاط بیشتری می‌نماید. از جمله این محدودیت‌ها: محدود نمودن ابزار پژوهش به پرسشنامه، محدود کردن جامعه آماری به دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر و همکاری کم برخی از دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر جهت تکمیل کردن پرسشنامه‌ها. در پایان، نظر به یافته‌های بدست آمده از پژوهش فعلی، توصیه می‌شود که اهداف و ماموریت‌ها و همچنین راهبردهای پیش‌بینی شده برای دستیابی به آینده مذکور به آگاهی معلمان و دبیران جدید، رسانده شود که همین امر در روشن نمودن دیدگاه معلمان نسبت به همسویی اهداف خود با سازمان و تلاش در جهت همسوسازی آن و یا احتمالاً در صورت عدم همسویی نسبت به جدا شدن از سازمان کمک می‌کند. همچنین پیشنهاد می‌شود که با توجه به اهمیت روزافزون تفکر انتقادی در سازمان‌هایی همچون آموزش و پرورش، مدیران در ضمن برخورد با مسئله تفکر انتقادی در محیط کار، دبیران را با توجه به تمایلات، سطح معلومات و تجربیات آن‌ها به تفکر تشویق کنند، فضایی ایجاد کنند که باعث تبادل افکار در بین کارکنان شود و برنامه‌های تشویقی و ارتقای شغلی برای کارکنان کنجکاو و جست و جوگر، و دارای روحیه خلاقیت در نظر گرفته شود.

سپاسگزاری: در پایان نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند که از تمامی دبیران عزیز ناحیه ۱ آموزش و پرورش شهر خرم آباد که در این پژوهش شرکت نمودند، تشکر و قدردانی نمایند.

منابع و مآخذ

- اسکندری، مریم؛ پایدارفرد، داوود، و مهدوی نیک، مرتضی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز. *نشریه تصویر سلامت*، ۹ (۴)، ۲۹۲-۲۹۸.
- بخت آزمای، محمد، و فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۹۶). طراحی مدل فرهنگ تفکر انتقادی اعضای هیأت علمی دانشگاه. *مدیریت اقتصادی و حسابداری*، ۵ (۲): ۱۰۷-۱۲۴.
- پاشیب، ملیحه؛ یعقوبی، محمود؛ سید محرمی، ایمان؛ تاتاری، مریم، و محمدی، سمیه. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴. *مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه*، ۳ (۲): ۳۱-۳۶.
- حمیدی، سdale؛ محمدی، عبدالعزیز؛ سلطانیان، علیرضا و محمدفام، ایرج. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه. *فصلنامه تخصصی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران*، ۳ (۴)، ۳۰-۳۸.
- چشمه نوشی، بهزاد، و قوچانی، فرخ. (۱۳۹۵). مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با به کارگیری مدل دنیسون در وزارت صنعت، معدن و تجارت. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴ (۳): ۷۴۵-۷۵۸.
- شریعتمداری، مهدی؛ عابدی، زهره و ندیمی، اکرم. (۱۳۹۷). نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۳ شهر تهران). *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۸ (۲۸)، ۱-۱۸.
- رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۷). بررسی روابط بین فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۶): ۱۸۹-۲۱۲.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران. انتشارات: ترمه.

مرادی، مرتضی، و روستایی، ساناز. (۱۳۹۴). نقش متغیرهای میانجی گر بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. نشریه پژوهش نامه مدیریت تحول، ۷(۲)، ۱۲۹-۱۵۴.

رستمی، الهام، و سلیمان پور، جواد. (۱۳۹۵). رابطه تفکر انتقادی و رفتار شهروندی معلمان دوره ابتدایی. ماهنامه پژوهش ملل، ۲(۱۴): ۹۳-۱۱۵.

قاسمی، بهزاد، و بوستانی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از متغیر میانجی سکوت سازمانی مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی اهواز، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

نظری، مهران؛ صیادی، سعید؛ پورکیانی، مسعود و کمالی، محمد جمال. (۱۳۹۹). رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با انگیزش در کار (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان). فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۴)، ۴۳۹-۴۶۰.

تقوایی یزدی، مریم؛ اسماعیلی، حسین و فیض ثابت، مصطفی. (۱۳۹۵). رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره شیلات استان مازندران. مجله مدیریت فرهنگی، ۱۰(۳۲)، ۱-۱۶.

یاری خیاوی، سعید؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. مجله مدیریت ورزشی، ۸(۲)، ۲۹۹-۳۱۲.

Brookfield, S. D. (2013). *Powerful techniques for teaching adults*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bessick, M., & Sherlynn, C. (2008). Improved critical thinking skills as a result of direct instruction and academic achievement. Thesis of D. Ed., Pennsylvania, Indiana University of Pennsylvania, *Educational and school*.

Cheung, S. (2010). Towards an organizational culture framework in construction International. *Journal Project Management*, 1-12.

- Denison, D. R., Haaland, S., Goelzer, P. (2004). "Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world?" *Organizational Dynamics*, 33(1):98-109.
- Desselle, S.P., Raja, L., Andrews, B., Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, Volume 10, Issue 4, Pages 403-412.
- D'Alessio, F. A., Avolio, B. E., & Charles, V. (2019). Studying the impact of critical thinking on the academic performance of executive MBA students. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 275-283.
- Gilbert, S., Lanschinger, H.S., & Lieter, M. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Management*, 18(3): 339-348.
- Garira, E. (2020). Needs assessment for the development of educational interventions to improve quality of education: A case of Zimbabwean primary schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1): 10-20.
- Kim, H., Chen, Y., & Kong, H. (2020). Abusive Supervision and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Networking Behavior, *Sustainability*, 12(1), p. 288.
- Kang, M. & Sung, M. (2017). "How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee-organization relationships, *Communication Management*, 21(1), pp. 82-102.
- Khan, S. K. and Rashid, M. Z. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83-92.
- Manalo, E., Kusumi, T., Koyasu, M., Michita, Y., & Tanaka, Y. (2013). To what extent do culture-related factors influence university

- students' critical thinking use? *Thinking Skills and Creativity*, 10, 121-132.
- Organ, D. W., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*, Sage Publications.
- Raymond, C., Profetto-McGrath, J., Myrick, F., & Streat, W. B. (2018). Balancing the seen and unseen: Nurse Educator as role model for critical thinking. *Nurse education in practice*, 31, 41-47.
- Rabiatul, W. A. & Agus, B. P. (2012). The Relationship between Soft TQM and Organizational Citizenship Behavior: A Case of Islamic Banks in Indonesia. *International Review of Sciences and Humanities*. 2(2): 213-226.
- Sharples, J. M., Oxman, A. D., Mahtani, R., Chalmers, I., Oliver, S., Collins, K., et al. (2017). Critical thinking in healthcare and Education. *Bmj*. 2017; 357: j 2234.
- Viner, R. M., Hargreaves, D. S., Ward, J., Bonell, C., Mokdad, A. H., & Patton, G. (2017). The Health Benefits of secondary education in adolescents and young adults: An international analysis in 186 low-, middle-and high-income countries from 1990 to 2013. *SSM-Population Health*.
- Yanez, S., Uruburu, A., Moreno, A., & Lumbreras, J. (2019). The sustainability report as an essential tool for the holistic and strategic vision of higher education institutions. *Journal of Cleaner Production*, 207: 57-66.