

به سوی پایداری در آموزش عالی: تأملی بر نقش مدیریت جهادی

Toward Sustainability in Higher Education: A Reflection on the Role of Jahadi Management

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۸/۰۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۳/۰۷

Hamideh Shekari

حمیده شکاری*

Abstract: The aim of this research was to investigate the role of Jahadi Management on attaining sustainable development in higher education. This study was an applied research in terms of purpose and a descriptive-survey research in terms of method. The statistical population included all personnel of Payame Noor University. A research sample comprising of 190 members was selected using Cochran Formula. The research instruments included two questionnaires whose reliability was confirmed through Cronbach's Alpha Coefficient. Besides, the validity of the concerned questionnaires was confirmed through content validity and construct validity (Confirmatory Factor Analysis). The descriptive statistics analyses and Pearson Correlation Test were analyzed using SPSS software. Furthermore, analyses on Structural Equation Modeling were conducted through Lisrel Software. The results of analyses on Structural Equation Modeling showed that Jahadi Management was effective in sustainable development. Among three dimensions of Jahadi Management (leader, follower and background), leader and background had a significant impact on sustainable development. However, the background dimension did not have a significant impact on sustainable development.

Keywords: Sustainability, higher education, Jahadi Management, sustainable development.

چکیده: هدف از اجرای این پژوهش، بررسی نقش مدیریت جهادی بر توسعه پایداری در آموزش عالی بود. پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایش است. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه پیام نور بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۹۰ تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل دو پرسشنامه بود که برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی از روش روایی منطقی (روایی محتوا) و روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. تحلیل‌های آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار اسپس‌اس‌اس و تحلیل‌های مربوط به مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل صورت گرفت. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که در دانشگاه پیام نور، مدیریت جهادی بر توسعه پایداری تأثیر دارد. از میان ابعاد سه‌گانه مدیریت جهادی (شامل رهبر، پیرو و زمینه) دو بعد رهبر و زمینه بر توسعه پایداری تأثیر دارد؛ اما بعد پیرو مدیریت جهادی بر توسعه پایداری تأثیر ندارد.

واژگان کلیدی: پایداری، آموزش عالی، مدیریت جهادی، توسعه پایداری.

* استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول: H.shekari@pnu.ac.ir)

مقدمه

رقم زدن آینده‌ای پایدار برای یک جامعه با مقوله آموزش ارتباطی تنگاتنگ دارد (دی‌کمپز و همکاران^۱، ۲۰۱۷). آموزش از قوی‌ترین ابزارها برای توسعه مهارت در افراد شناخته شده است (برچین و همکاران^۲، ۲۰۱۷). یکی از نقش‌های اصلی آموزش، توانمندسازی افراد و تصمیم‌گیرندگان آینده جامعه است؛ به‌گونه‌ای که آنها بتوانند با پیچیدگی‌ها و چالش‌های کلیدی قرن بیست و یکم (نظیر ایجاد تغییر و ساخت آینده‌ای پایدار به‌صورت گروهی) به‌گونه‌ای مؤثر مواجه شوند. آموزش عالی می‌تواند در این خصوص نقش مهم و ویژه‌ای ایفا کند و این نقش، آموزش و توانمندسازی این ایجادکنندگان تغییر است (دی‌کمپز و همکاران، ۲۰۱۷).

توسعه پایدار به‌عنوان توسعه‌ای که نیازهای حال حاضر را مرتفع کند، بدون آسیب رساندن به توانایی نسل‌های آینده در رسیدن به نیازهای خود، تعریف شده است (بریتو و همکاران^۳، ۲۰۱۸). بسیاری از مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان به‌طور فزاینده‌ای از تأثیر فعالیت‌هایشان بر محیط زیست آگاه شده‌اند و تلاش‌های قابل توجهی برای افزایش درک خود از ابعاد محیطی عملیات و پیامدها و تأثیرات فعالیت‌های آموزشی‌شان انجام داده‌اند (الکسو و همکاران^۴، ۲۰۱۸). آموزش عالی، نهاد بسیار مهمی است و نه تنها به لحاظ اینکه تربیت نخبگان را بر عهده دارد و مبنایی را برای جامعه‌ای برخوردار از فناوری مهیا می‌سازد، بلکه از این منظر که مهم‌ترین نهاد فکری است؛ تأثیر بسیار گسترده‌ای بر فرهنگ، امور سیاسی، اقتصادی و... دارد (اکبری، دیهیم و دهنوی، ۱۳۹۵). در راستای پیوند بحث توسعه پایدار با آموزش عالی، این گفته سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد (یونسکو) را می‌توان مطرح کرد: «از آموزش عالی انتظار می‌رود که نقش اساسی در توسعه پایدار، رشد اقتصادی، برابری جنسیتی و پرورش شهروند جهانی مسئولیت‌پذیر در همه مناطق ایفا کند (یونسکو^۵، ۲۰۱۵)». دانشگاه‌ها باید بدانند که می‌توانند به‌طور مؤثری در حرکت جامعه به سوی پایداری کمک کنند (لاران و همکاران^۶، ۲۰۱۶).

1. Decamps et al

2. Berchin et al

3. Brito et al

4. Aleixo et al

5. Unesco

6. Larran et al

پایداری در آموزش عالی، دربرگیرنده گستره زیادی از فعالیت‌ها شامل آموزش و پرورش، پژوهش‌های دانشگاهی، کنفرانس‌ها و سخنرانی‌ها، تأثیرگذاری به‌عنوان یک نهاد و ... است و دامنه وسیعی از موضوعات را پوشش می‌دهد (بولاک و ویلدر^۱، ۲۰۱۶) که سه حوزه عمده آن عبارت‌اند از (دی‌کمپز و همکاران، ۲۰۱۷): مدیریت محیطی (دربرگیرنده مسائلی چون مدیریت ضایعات، مصرف انرژی و ...)، اثرات اجتماعی دانشگاه (دربرگیرنده مسائلی چون برابری جنسیت، سلامت دانشجویان، اعضای هیئت علمی، کارکنان و ...) و مسائل آموزشی (دربرگیرنده مسائلی چون آموزش، پرورش، اطلاع‌رسانی و ...). حوزه سوم یعنی حوزه آموزش به معنای در نظر گرفتن موضوعات توسعه پایدار در برنامه‌ریزی درسی و آموزشی دانشجویان است و نیازمند مشارکت فعالانه دانشجو و آموزش‌دهنده است. همچنین باید دربرگیرنده شیوه‌هایی باشد که دانشجویان را برانگیزاند و توانمند کند تا رفتارهایشان را تغییر دهند و با فعالیت‌های توسعه پایدار هم‌جهت کنند (یونسکو، ۲۰۰۷؛ دی‌کمپز و همکاران، ۲۰۱۷). یونسکو، ویژگی‌های آموزش توسعه پایدار را چنین بیان کرده است (به نقل از آراسته و امیری، ۱۳۹۱):

- بر مبنای اصول و ارزش‌هایی است که زیرساخت توسعه پایدار هستند.
- با موفقیت چهار بعد پایداری محیطی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در ارتباط است.
- از روش‌های متنوع تدریس استفاده می‌کند تا یادگیری مشارکتی و مهارت‌های سطح بالای تفکر را ترویج کند.
- یادگیری مادام‌العمر را ترویج می‌کند.
- با شرایط بومی و فرهنگی تناسب دارد.
- بر اساس نیازها، ادراکات و شرایط بومی شکل می‌گیرد؛ اما آگاه است که تحقق نیازهای بومی، اثرات و پیامدهای بین‌المللی به همراه دارد.
- دربرگیرنده آموزش‌های رسمی، غیررسمی و ضمنی است.
- ماهیت در حال تکامل پایداری را اصلاح می‌کند.
- با دنبال کردن محتوا و بافت، موضوعات جهانی و اولویت‌های منطقه‌ای را دنبال می‌کند.

¹. Bullock & Wilder

- برای تصمیم‌گیری مشارکتی، تعادل اجتماعی، نظارت محیطی، نیروی کاری انعطاف‌پذیر و کیفیت خوب زندگی، شایستگی مدنی در افراد ایجاد می‌کند.

- میان‌رشته‌ای است؛ هیچ رشته‌ای نمی‌تواند توسعه پایدار را به تنهایی دنبال کند. بلکه تمام رشته‌ها باید برای آموزش توسعه پایدار با هم مشارکت کنند.

با توجه به اهمیت روزافزون بحث پایداری و توسعه پایدار، دانشگاه‌ها نیازمند این هستند که دانشجویان، اعضای هیئت علمی و کارکنانشان دارای یک درک اساسی از چالش‌های جاری جامعه و مسئولیت خود در قبال حل و بهبود آنها باشند (دی‌کمپز و همکاران، ۲۰۱۷). در بعد پژوهش، مطالعاتی در حوزه چگونگی بهبود شیوه‌های پایداری در مؤسسات آموزش عالی، تجزیه و تحلیل ارزیابی پایداری در آموزش عالی و گزارش‌دهی در خصوص پایداری در مؤسسات آموزش عالی انجام گرفته است (لوزانو، ۲۰۱۱؛ آلونسوآلمدیا و همکاران، ۲۰۱۴). اما یافته‌های این مطالعات نشان می‌دهد که پایداری هنوز در مراحل اولیه در مؤسسات آموزش عالی قرار دارد. بنابراین با توجه به این خلأ پژوهشی که مخصوصاً در کشور ما احساس می‌شود و همچنین اهمیت قابلیت‌های توجه به توسعه پایدار در آموزش، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه پایدار در آموزش عالی ضرورت می‌یابد. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که تأثیر عواملی مانند سیاست‌های آموزشی (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵)، دانش و نگرش (هیرن و همکاران، ۲۰۱۶)، توانمندسازی (لامبرچتس و همکاران، ۲۰۱۷) بر توسعه پایدار در آموزش عالی، بررسی شده است. ولی تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه پایدار بررسی نشده است. بر این اساس، مسئله اصلی این پژوهش بررسی نقش مدیریت جهادی در توسعه پایدار در آموزش عالی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توسعه پایدار و توسعه پایدار در آموزش عالی

پایداری شامل سه جنبه اصلی اقتصاد، محیط زیست و جامعه است (بریتو و همکاران، ۲۰۱۸). این مفاهیم روابط تنگاتنگی دارند و از یکدیگر جدا نیستند (غیائی

1. Lozano

2. AlonsoAlmeida et al

3. Heeren et al

4. Lambrechts et al

زارچ و جعفری، ۱۳۹۶). از دیدگاه اقتصادی، پایداری تأمین کالاها و خدمات برای نیازهای انسانی با حداقل آسیب به محیط زیست است و تمام فرایندهای تولید، مصرف و توزیع را شامل می‌شود. از دیدگاه زیست‌محیطی، پایداری نشان‌دهنده حفظ مکانیسم طبیعی است. پایداری در منظر زیست‌محیطی به این معنی است که تنوع گونه‌ها حفظ شود، منابع طبیعی برای سیستم‌های بیولوژیک حفظ شوند و جامعه طبیعی و بشری دارای ویژگی‌های طبیعی خود است. از منظر جامعه، هدف پایداری حفظ ارزش‌های جهانی آزادی، صلح و عدالت است. این باعث می‌شود جوامع انسانی صحیح و سالم باشند. دیگر هدف پایداری در جامعه ریشه‌کن کردن ساختار اجتماعی نابرابر، بهبود تقسیم درآمد، ترویج برابری فرصت‌ها و توجه به افراد دارای محرومیت اجتماعی است (کیم و لیم^۱، ۲۰۱۷).

در تعریفی، توسعه پایدار چنین بیان شده است که این توسعه، به مفهوم ارتقای کیفیت زندگی همراه با پشتیبانی از زیست‌بوم است (سیف‌الهی خامنه و اعظمی، ۱۳۹۶). توسعه پایدار، توسعه‌ای است که نیازها کنونی جهان را مرتفع می‌کند، بدون آنکه توانایی نسل‌های آینده را در دستیابی به نیازهایشان با مشکل روبرو کند. توسعه پایدار، کیفی و متوجه کیفیات زندگی و بالا بردن سطح کیفیت زندگی برای آیندگان است (غیائی زارچ و جعفری، ۱۳۹۶).

و اما اجرای آموزش در زمینه پایداری و توسعه پایدار در دانشگاه‌ها حائز اهمیت فراوانی است؛ زیرا باعث می‌شود دانشجویان از پیچیدگی‌های محیط زیست آگاهی یابند، تفکر انتقادی را تحریک می‌کند و از ساخت جوامع پایدار حمایت می‌کند (ناسیبولینا^۲، ۲۰۱۵). آموزش پایداری، به‌عنوان یک موضوع محیطی، دانش و تجارب را به اشتراک می‌گذارد و آگاهی زیست‌محیطی و رفتارهای اخلاقی تحریک می‌کند (لیل‌فیلهو و همکاران^۳، ۲۰۱۶).

تقاضاهای رو به رشدی از سوی جوامع نسبت به مؤسسات آموزش عالی در مورد انجام اقداماتی در جهت توسعه پایدار وجود داشته است که در برخی جوامع، عملاً این مؤسسات را به عوامل ایجاد تغییر تبدیل کرده است. در نتیجه، در شرایطی با این تقاضای روزافزون، تعداد بیشتری از مؤسسات آموزش عالی از نقش خود در ایجاد

1. Kim & Lim

2. Nasibulina

3. Leal Filho et al

یک پارادایم پایداری آگاهی یافته‌اند. بسیاری از پژوهشگران نیز به این نتیجه رسیده‌اند که درگیری آموزش عالی (با اتخاذ و استقرار پایداری در سیستم‌های خود) برای ایجاد جوامع پایدار ضروری است (راموس و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

در طول دو دهه گذشته، توسعه پایدار تبدیل به مسئله‌ای اصلی در آموزش عالی در سطح جهانی شده است. مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان مهم‌ترین نهادها در جهت حرکت به سوی توسعه پایدار شناخته شده‌اند (لی و همکاران^۲، ۲۰۱۳). این ناشی از اهمیت فزاینده سیاست‌های ترویج پایداری در دانشگاه‌ها است. این حرکت در حدود ده سال پیش در جهان آغاز شد. زمانی که مدیران بیش از ۱۰۰۰ دانشگاه با امضای بیانیه‌هایی مانند بیانیه کیوتو^۳، تعهد خود را به پایداری در آموزش عالی اعلام کردند (کالدر و کلگستون^۴، ۲۰۰۳). از آن زمان به بعد، بسیاری از بیانیه‌های علمی، چارچوب‌ها، مقررات و مشارکت‌ها برای تسریع حرکت به سوی توسعه پایدار در آموزش عالی ایجاد شده است (لوزانو و همکاران، ۲۰۱۳).

در سال ۲۰۰۴، سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد (یونسکو) دهه آموزش و پرورش برای توسعه پایدار سازمان ملل (۲۰۰۵-۲۰۱۴) را اعلام کرد که هدف آن ارتقای آموزش به‌عنوان پایه‌ای برای یک جامعه پایدار انسانی و ادغام توسعه پایدار با نظام‌های آموزشی در تمام سطوح بود. در کنفرانس ملل متحد در خصوص توسعه پایدار^۵ که در سال ۲۰۱۲ در ریودوژانیرو برگزار شد، رهبران انجمن‌های علمی بین‌المللی، تعهد خود را به توسعه شیوه‌های پایدار برای مؤسسات آموزش عالی اعلام کردند که این بیانیه «ریو ۲۰»^۶ نامیده شد. در سال ۲۰۱۳ شبکه جهانی نوآوری دانشگاه‌ها^۷ یک گزارش جهانی جدید به نام «دانش، مشارکت و تحصیلات عالی: کمک به تغییرات اجتماعی» منتشر کرد. یکی از ویژگی‌های اصلی این گزارش این بود که مراحل پیشبرد سهم آموزش عالی را برای ساختن جامعه‌ای عدالت‌محور و پایدار پیشنهاد کرد (لاران و همکاران، ۲۰۱۶). در طی روند پررنگ شدن نقش دانشگاه‌ها در

1. Ramos et al

2. Lee et al

3. Kyoto Statement

4. Calder & Clugston

5. United Nations Conference on Sustainable Development (UNCSD)

6. Rio + 20 Statement

7. Global University Network for Innovation (GUNI)

توسعه پایدار جوامع، چندین سند بین‌المللی تنظیم شده است تا پایداری در آموزش عالی را تعریف کند. تمام این اسناد در چند نکته زیر با هم مشترک‌اند (آراسته و امیری، ۱۳۹۱):

- مأموریت‌های دانشگاهی باید توسعه پایدار را منعکس کنند.
- پایداری باید در تمام رشته‌های دانشگاهی و الزامات آموزشی تخصصی، همچنین در پژوهش‌های اعضای هیئت علمی و دانشجویان ادغام گردد.
- تأثیر دانشگاه باید بر سیستم‌های محیطی و اجتماعی اطراف، شناسایی و اندازه‌گیری شود.
- دانشگاه باید در سیستم جذب، تصدی و ارتقاء خود، تعهد به پایداری را نشان دهد.
- دانشگاه نسبت به آثار محیطی خود آگاه است، به پایداری در تولید و مصرف خود تعهد دارد و شیوه‌های پایداری را در تمام فعالیت‌های خود وارد می‌کند.
- خدمات زندگی نهادی و دانشجویی باید بر پایداری تأکید کند.
- دانشگاه باید برای ارتقای پایداری در خدمت‌رسانی به جامعه محلی و جهانی مشارکت کند.

بنابراین، اکنون رویکرد بین‌المللی و جهانی شدن آموزش عالی به صورت یک رویکرد غالب در آمده و نسل جدیدی از دانشگاه‌ها ظهور کرده است که انتظاراتی جدید از آن در توسعه پایدار به‌ویژه در ابعاد انسانی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری می‌رود. ظهور جامعه هوشمند و حاکمیت فرهنگ شبکه‌ای و تجلی دانشگاه‌های نسل جدید، از یک سو هدف‌ها و مأموریت‌های جدیدی را برای دانشگاه‌ها ترسیم کرده است. از سوی دیگر، دست‌اندرکاران آموزش عالی نیازمند نگرشی هستند که به همه ابعاد توجه کند و جای ساده‌سازی و تقلیل‌گرایی امور، به درک و فهم مسائل جهت تبیین، پیش‌بینی و حتی کنترل پدیده‌های آموزشی عالی بپردازند؛ چراکه برداشت سطحی و سنتی از نهاد آموزش عالی معاصر، به اتخاذ راهکارهای غیرمنطقی و کوتاه‌نگرانه منجر خواهد شد. از این‌رو، دستیابی به دیدگاهی جامع، عمیق، منعطف، پویا و سیستمی، نیازمند بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای توسعه پایدار توسط دانشگاه‌ها، برای برنامه‌ریزی راهبردی نظام آموزش عالی است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه به بررسی‌های انجام گرفته به نظر می‌رسد توجه به

فرمایشات مقام معظم رهبری در باب مدیریت جهادی بتواند گامی در این جهت باشد.

مدیریت جهادی

مدیریت به‌عنوان فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل تعریف شده است که برای دستیابی به هدف‌های سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (الوانی، ۱۳۹۳). جهاد به‌عنوان تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه‌جانبه، همگانی و همیشگی است که چه در سطح خرد (مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی‌عدالتی)، از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد. جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه است برای رسیدن به هدف و معنی اسلامی آن به کار بردن نهایت «جهاد» و کوشش است در راه خدا برای نجات خلق خدا از ظلم‌ها و اسارت و استقرار خداپرستی و تسلط نظام عادل اجتماعی بر زندگی انسان‌ها که در بسیاری از موارد با فداکاری و جانبازی همراه می‌شود (اصلی‌پور، ۱۳۹۶). ترکیب مدیریت و جهاد منجر به تولید مفهومی انتزاعی تحت عنوان «مدیریت جهادی» می‌شود (عبدی و توکلی، ۱۳۹۵).

با توجه به اهمیت این مفهوم، مقام معظم رهبری، سال ۱۳۹۳ را سال «اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» نام‌گذاری کردند (دعاگویان و بختیاری، ۱۳۹۶). رهبر معظم انقلاب بارها در سخنان خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح کردند. ایشان در سخنان خود بارها تأکید کردند که رمز و راز سرافرازی مسئولان و دست‌اندرکاران، فرهنگ جهادی است. روحیه و فرهنگ جهادی است که می‌تواند به‌عنوان گران‌ترین دستمایه و بهترین راهکار، ایران اسلامی را از مشکلات برهاند و آن را به قله افتخار و عزت صعود دهد (پورصادق، ۱۳۹۶).

با توجه به تعریف‌هایی که به‌صورت خاص از دو واژه مدیریت و جهاد ارائه می‌شود، می‌توان گفت مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... برای نیل به هدف‌های راهبردی و کلان

یک نظام و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی، ۱۳۹۳). اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش داشتند. از جمله ویژگی‌ها، شاخص‌ها و عوامل اصلی این فرهنگ و تفکر مدیریتی عبارت است از: عشق به ولایت، عشق خدمت به مردم، محرومیت‌زدایی و فقرزدایی، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولیت‌پذیری، رعایت شئون اسلامی و دینی، ساده‌زیستی و سلامت، سخت‌کوشی و پرتلاش بودن و رعایت رفتار اسلامی با مردم (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴).

بسیاری از پژوهشگران، از نادیده گرفته شدن ویژگی‌های پیروان در پژوهش‌های تجربی رهبری اظهار نگرانی کرده‌اند. پیروان باید به‌عنوان مشارکت‌کنندگانی فعال در فرایند رهبری و نه عناصری منفعل در نظر گرفته شوند. همچنین نادیده انگاشتن زمینه در پژوهش‌ها از آنجا مایه تأسف است که ماهیت رهبری در زمینه‌های مختلف تغییر می‌کند (ازبرن و همکاران^۱، ۲۰۰۲). بنابراین برای داشتن رویکردی جامع به مدیریت جهادی، نه‌تنها بعد رهبری بلکه بر خلاف رویکردهای رهبرمحور گذشته، سازه‌های پیرو و زمینه نیز باید در کنار بعد رهبر مد نظر قرار گیرد. بر اساس این رویکرد، ابعاد مدیریت جهادی عبارت‌اند از (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴):

الف- بعد رهبر: رهبر در مدیریت جهادی فرد تأثیرگذاری است که بر نگرش‌ها و کارهای دیگران به‌منظور رسیدن به یک هدف مشترک که در نهایت به نفع کل گروه است، تأثیر می‌گذارد. وی کارکنانی بادانش برای مشارکت در سازمان و باقدرت برای تصمیم‌گیری‌های مهم فراهم می‌کند.

ب- بعد پیرو: پیرو در مدیریت جهادی باید از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی برخوردار باشد که موجب احساس تعالی و پذیرش در وی شود. پیرو در مدیریت جهادی یک کنشگر اجتماعی است که نوعی احساس تعالی (خودسودمندی) و پذیرش از سوی دیگران را تجربه می‌کند و این احساس در تحقق هدف‌های سازمان مؤثر است.

1. Osborn et al

ج- بعد زمینه: زمینه در مدیریت جهادی به معنی چارچوبی از ارزش‌های سازمانی مشهود در فرهنگ است که تجربه تعالی کارکنان از طریق فرایندهای کاری را ارتقا می‌دهد و احساس آنها از نظر مرتبط بودن با دیگران به گونه‌ای که احساس کمال و خرسندی به دست آید را تقویت می‌کند. در پژوهش حاضر، این رویکرد به مدیریت جهادی مد نظر قرار گرفته است و مدیریت جهادی در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه سنجیده شده است.

از یک سو با تأملی دقیق در شاخص‌های مدیریت جهادی می‌توان دریافت که نزدیکی زیادی با دغدغه‌های بحث توسعه پایدار دارد. با توجه به اشتراک دغدغه‌های هر دو بحث به نظر می‌رسد بتوان با به‌کارگیری سبک مدیریت جهادی در سازمان حرکت به سوی پایداری را شتاب بخشید. از سوی دیگر، از آنجا که مدیریت جهادی همواره از سوی مقام معظم رهبری مورد تأکید بوده است اما برخی رفتارهای مسئولان گذشته نگرانی‌هایی را به وجود آورده است (دعاگویان و بختیاری، ۱۳۹۶). بدون تردید، منظومه فکری مقام معظم رهبری در شعار سال ۱۳۹۳ باید در تمام سازمان‌ها عملیاتی شود و این مهم در آموزش عالی و دانشگاه‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چراکه مأموریت‌های دانشگاه همواره دارای ابعاد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و مدیریتی و ... در جامعه بوده و بر کل جامعه از جمله بحث پایداری اثرگذار است. در ادامه به برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام گرفته در حوزه متغیرهای پژوهش اشاره می‌شود:

شماعی کوپائی (۱۳۹۳) پایان‌نامه خود را با عنوان «شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با رویکرد نظریه‌سازی داده‌بنیاد» اجرا کرد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی دارای ابعاد اصلی ارزش، نگرش، رفتار در بعد فردی و فرهنگ، ساختار و فرایند در بعد سازمانی است که خود به مقوله‌های فرعی تقسیم می‌شوند. سپس با توجه به نتایج به دست آمده شرایط علی، مقوله‌محوری، زمینه، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدیریت جهادی به روش نظریه داده‌بنیاد استخراج شده‌اند. نهایتاً مدل پارادیمی مدیریت جهادی تبیین شده است.

سلطانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با هدف بررسی مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات، ضمن شناسایی چالش‌های فراروی مدیریت جهادی، به شناسایی و طبقه‌بندی آسیب‌ها در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای اقدام کرد. از سوی دیگر، الزامات تحقیق مدیریت جهادی در چهار بعد رویکردی، مدیریتی، انسانی و ساختاری

مشخص شد. نتایج نشان می‌دهد که به ترتیب چالش‌های رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری، اهمیت بسیاری دارد و لازم است به‌گونه‌ای شایسته مدیریت شود. در بخش الزامات اجرای مدیریت جهادی نیز به ترتیب الزامات مدیریتی، انسانی، رویکردی و ساختاری از اولویت برخوردار است.

پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان «تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه» اجرا کردند. نتایج نشان داد که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد؛ در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

غریب و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود تأثیر مدیریت جهادی بر آموزش کارآفرینی در دانشگاه در میان مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی مازندران را بررسی کردند. پرسشنامه مورد استفاده در مدیریت جهادی شامل بخش رویکردی، مدیریتی، انسانی و ساختاری بود. یافته‌ها نشان داد که مدیریت جهادی، موجب جهش نوینی در کارآفرینی دانشگاهی شده و بازخوردهای بهتر نسبت به دیگر سبک‌های مدیریتی از خود بروز می‌دهد.

اکبری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نقش سیاست‌های آموزش عالی در تحقق برنامه‌های توسعه پایدار را بررسی کردند. در این پژوهش، مفاهیم سیاست‌گذاری، توسعه پایدار، ابعاد و اصول توسعه پایدار، سطوح و فرایند سیاست‌گذاری، مراحل برنامه‌ریزی توسعه پایدار، موانع اجرای سیاست‌گذاری مطلوب توسعه پایدار در آموزش عالی و درنهایت نقش سیاست‌های آموزش عالی در توسعه پایدار ارائه شد.

شهبازی سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶) پس از توجه به بیانات مقام معظم رهبری در زمینه مدیریت جهادی و ضرورت و اهمیت به‌کارگیری آن در دستیابی به هدف‌های نظام، بر آن شدند تا با واکاوی این مسئله، ویژگی‌های معرف‌مدیر جهادی را شناسایی کنند. برای این منظور از روش فراترکیب استفاده شد. در گام اول با کلیدواژه‌های مختلف در مهم‌ترین بانک‌های اطلاعاتی پژوهش‌ها و مقاله‌ها در کشور، جستجو و ۸۴ مقاله و کتاب در زمینه مدیریت جهادی شناسایی شد. در گام بعد با بررسی اولیه این پژوهش‌ها بر اساس شاخص‌های معین ۳۸ مورد از آنها انتخاب شد که کاملاً ویژگی‌های مدیران جهادی را بررسی کرده بود. در ادامه با شیوه شناسه‌گذاری کیفی بر اساس روش فراترکیب شناسه‌های اولیه از دل پژوهش‌های منتخب استخراج و در

ذیل ۱۴۸ مفهوم دسته‌بندی شد. پژوهشگران پس از مقوله‌بندی این مفاهیم به ۱۶ ویژگی معرف مدیر جهادی در قالب الگوی خورشیدی مدیر جهادی دست یافتند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از خدامحوری، دین‌مداری، اخلاق‌مداری، بصیرت، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد، شایسته‌سالاری، سعه صدر، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، بهره‌وری فزاینده، اعتماد به نفس، تعهد، انقلابی‌گری، نظم و قانون‌گرایی، ایثار، همت فزاینده و مدبر بودن. در پایان این ۱۶ ویژگی در دو ساحت ویژگی‌های عمومی و جهادی مدیران تقسیم‌بندی شد.

لاران و همکاران (۲۰۱۶) ابزاری را برای سنجش پایداری در آموزش عالی بررسی کردند. این ابزار توسعه پایدار در آموزش عالی را در ابعاد هفت‌گانه مدیریت، دانشجویان، کارکنان، جامعه، محیط زیست، رقبا و بهبود مستمر مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد.

اووز و اموز^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود شاخص‌های توسعه پایدار در آموزش عالی را شناسایی کردند. یافته‌های این مطالعه زمینه‌ای برای توسعه و اجرای استراتژی‌های توسعه پایدار در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی فراهم می‌کند.

برچین و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی و تحلیل استراتژی‌هایی برای ارتقای پایداری در مؤسسات آموزش عالی اقدام کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که نگرانی‌ها در مورد پایداری، مؤسسه‌های آموزش عالی را ترغیب می‌کند تا فرایندهای داخلی، زیرساخت‌ها و فرهنگ سازمانی خود را به سمت پایداری تغییر دهند.

لامبرچتس و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای ارتباط توسعه حرفه‌ای و فرایندهای تغییر سازمانی به سوی پایداری، با تمرکز خاص بر توانمندسازی را بررسی کردند. در این پژوهش به تعدادی از طرح‌های توسعه حرفه‌ای توجه شد که بر پایداری در مؤسسه‌های عالی آموزشی تمرکز دارد. شکل دادن چنین ابتکاراتی به‌عنوان فرایند تغییر سازمانی، بینش‌هایی را ارائه می‌دهد در مورد اینکه چگونه عناصر توانمندسازی در حال حاضر در ابتکارات توسعه حرفه‌ای گنجانده شده است و چگونه می‌تواند آنها را تقویت کند تا به ادغام بیشتر مهارت‌های پایداری در آموزش عالی منجر شود.

وبر و همکاران^۱ (۲۰۱۷) معتقدند عملکرد پایداری در آموزش عالی اغلب در یک مقیاس بزرگ و به‌طور کلی ارزیابی می‌شود و تلاش‌های دانشگاه‌ها در مورد رفع

^۱. Awuzie & Emuze

نیازهای پایداری معمولاً ناشناخته باقی می‌ماند. آنها در یک مطالعه با توجه به ارزیابی روندهای عملکرد با استفاده از لنز ویژگی‌های زیست‌محیطی، این شکاف را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنها دربرگیرنده این راهکارها در راستای حرکت به سوی پایداری است: تغییرات اساسی در روش رتبه‌بندی رهبری و عملکرد پایداری؛ ارائه یک چارچوب که نهادها را تقویت کند تا تلاش‌های پایدار مشترک و جمعی انجام دهند؛ حرکت به سوی تأثیرگذاری واقعی به جای آنکه صرفاً بر هدف‌های دانشگاه متمرکز شود.

بریتو و همکاران (۲۰۱۸) پایداری در تدریس در آموزش عالی را بررسی کردند. این پژوهش با هدف طراحی شاخص‌هایی برای ارزیابی اثربخشی پایداری در آموزش عالی انجام گرفت. این شاخص‌ها در سه دسته کلی شاخص‌های زیست‌محیطی، شاخص‌های اجتماعی و شاخص‌های اقتصادی، دسته‌بندی شد.

الکسو و همکاران (۲۰۱۸) وضعیت اجرای توسعه پایدار در مؤسسات آموزش عالی پرتغال را در سه بعد زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد مؤسسات آموزش عالی پرتغال عمدتاً در ابعاد اجتماعی پایداری مشارکت دارند. ابعاد اقتصادی در رتبه دوم قرار دارد. ابعاد زیست‌محیطی حداقل توسعه را یافته است.

با بررسی و جستجوهای پژوهشگر مشخص شد که در داخل کشور پژوهشی در خصوص تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی صورت نگرفته است. بنابراین، برای پوشش این شکاف، فرضیه‌های زیر را مورد آزمون قرار گرفت:

فرضیه اصلی: مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بعد رهبر در مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر دارد.
- بعد پیرو در مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر دارد.
- بعد زمینه در مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است. محدوده پژوهش از لحاظ زمانی، شش‌ماهه دوم سال ۱۳۹۶ است. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه پیام نور و روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. برای تعیین حجم نمونه، با توجه به نامشخص بودن واریانس متغیرها، ابتدا نمونه‌ای مقدماتی به حجم ۳۰ نفر گرفته شد. پس از برآورد واریانس (۰/۳۵۱)، حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ و با لحاظ کردن ۰/۰۵ خطا با استفاده از فرمول کوکران، ۱۹۰ تعیین شد. برای اطمینان از دستیابی به تعداد نمونه محاسبه شده، ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد و نهایتاً ۱۹۰ پرسشنامه کامل تحلیل شد. تحلیل‌های توصیفی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و تحلیل‌های مربوط به مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. تحقیق به شکل میدانی اجرا شد و ابزار گردآوری داده شامل دو پرسشنامه زیر بود:

الف- پرسشنامه پایداری: برای سنجش توسعه پایدار در آموزش عالی در پژوهش حاضر از پرسشنامه لاران و همکاران (۲۰۱۶) با تمرکز بر جنبه‌های اجتماعی و ارتباطات اجتماعی استفاده شده است. این مقیاس حاوی ۴۰ گویه در قالب هفت بعد شامل مدیریت (۳ گویه)، دانشجویان (۹ گویه)، کارکنان (۸ گویه)، جامعه (۸ گویه)، محیط زیست (۸ گویه)، رقبا (۲ گویه) و بهبود مستمر (۲ گویه) است و نمره‌های بالاتر بیانگر میزان بیشتر پایداری در دانشگاه است. پاسخ‌ها در این مقیاس در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) تنظیم شده است. به‌منظور بررسی پایایی مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب مذکور برابر با ۰/۷۸۱ به دست آمده که مؤید پایایی مطلوب مقیاس است.

ب- پرسشنامه مدیریت جهادی: برای سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) استفاده شده است. این مقیاس، دارای ۴۶ گویه در قالب سه بعد رهبر (۲۷ گویه در قالب شش بعد فرعی هوش معنوی، تفکر راهبردی، ولایت‌محوری، روحیه ایثارگری، از جنس مردم بودن و ساده‌زیستی)، پیرو (۱۵ گویه در قالب چهار بعد فرعی بلوغ و شایستگی، مشارکت فعال، روحیه ایثارگری و مردم‌دوستی) و زمینه (۱۴ گویه در قالب چهار بعد فرعی مأموریت و اهداف معنوی، اعتماد متقابل در تمامی سطوح، انعطاف‌پذیری و نهایتاً ساختار و فرایند معنوی) است و نمره‌های بالاتر بیانگر وجود بیشتر شاخص‌های مدیریت جهادی در دانشگاه است.

پاسخ‌ها در این مقیاس در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) تنظیم شده است. به‌منظور بررسی پایایی مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب مذکور برابر با ۰/۸۱۴ و بالاتر از مقدار ۰/۷ است و مؤید پایایی مطلوب مقیاس است.

برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا (بررسی پرسشنامه‌ها توسط ده نفر از اعضای هیئت علمی رشته مدیریت) و روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. نتیجه تحلیل عاملی تأییدی در قسمت یافته‌ها آمده است.

یافته‌های پژوهش

به‌منظور تصریح دقیق‌تر وضعیت متغیرهای پژوهش، نخست شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی این متغیرها ارائه شده است. با توجه به جدول (۱) مقادیر شاخص‌های چولگی و کشیدگی برای همه متغیرها بین -۱ و +۱ است. یعنی توزیع متغیرها نرمال است. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده همبستگی مثبت دوجه‌دوی متغیرها است. از آنجا که مقدار Sig. آزمون همبستگی برای متغیرها تقریباً برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰,۰۵ بود، تمامی همبستگی‌ها معنی‌دار هستند.

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای مدل

شاخص کشیدگی	شاخص چولگی	انحراف معیار	میانگین	متغیر / بعد	توسعه پایدار	بعد رهبر	بعد پیرو	بعد زمینه
-۰/۰۰۶	-۰/۱۵۰	۰/۲۳۳	۴/۲۰۶	توسعه پایدار	۱/۰۰			
۰/۰۳۰	-۰/۰۸۵	۰/۲۹۱	۴/۰۷۰	بعد رهبر مدیریت جهادی	۰/۹۱۲	۱/۰۰		
-۰/۰۴۷	۰/۵۱۰	۰/۲۰۹	۴/۳۰۹	بعد پیرو مدیریت جهادی	۰/۵۷۷	۰/۳۴۱	۱/۰۰	
-۰/۰۰۶	-۰/۹۳۶	۰/۳۶۲	۴/۳۷۴	بعد زمینه مدیریت جهادی	۰/۶۳۳	۰/۴۱۲	۰/۷۸۸	۱/۰۰

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مدیریت جهادی و توسعه پایدار در جدول‌های (۲) تا (۴) درج شده است. بر اساس نتایج این جدول، از آنجا که همه

گویه‌ها بار عاملی بالای ۰/۳ و مقدار آماره تی بالاتر از ۱/۹۶ داشتند، در تحلیل باقی ماندند.

جدول (۲) نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه مدیریت جهادی

آماره تی	بار عاملی	شاخص آشکار	مؤلفه پنهان	آماره تی	بار عاملی	شاخص آشکار	مؤلفه پنهان
۳۲/۹۷	۰/۸۲	Q29	بعد پیرو	۱۳/۷۲	۰/۶۴	Q1	بعد رهبر
۲۲/۵۷	۰/۷۷	Q30		۲۷/۶۷	۰/۷۷	Q2	
۱۷/۸۷	۰/۷۵	Q31		۲۴/۹۲	۰/۷۸	Q3	
۲۸/۶۹	۰/۷۹	Q32		۱۵/۷۳	۰/۶۴	Q4	
۱۸/۷۶	۰/۷۱	Q33		۲۴/۴۹	۰/۷۴	Q5	
۲۳/۸۲	۰/۷۷	Q34		۱۶/۰۵	۰/۶۷	Q6	
۱۴/۱۱	۰/۶۷	Q35		۷/۹۶	۰/۵۵	Q7	
۲۴/۲۹	۰/۷۹	Q36		۲۰/۸۰	۰/۶۹	Q8	
۲۷/۴۱	۰/۸۲	Q37		۱۹/۰۴	۰/۷۴	Q9	
۲۶/۸۰	۰/۸۱	Q38		۱۵/۳۶	۰/۶۸	Q10	
۲۳/۴۴	۰/۷۶	Q39		۱۲/۱۸	۰/۶۴	Q11	
۱۹/۰۵	۰/۷۶	Q40		۲۴/۰۷	۰/۷۴	Q12	
۱۹/۹۰	۰/۷۶	Q41		۱۲/۰۱	۰/۶۵	Q13	
۲۷/۶۰	۰/۸۲	Q42		۱۴/۶۱	۰/۶۸	Q14	
۲۰/۷۴	۰/۷۳	Q43	بعد زمینه	۱۴/۹۶	۰/۷۲	Q15	بعد پیرو
۱۶/۲۴	۰/۶۶	Q44		۲۶/۸۲	۰/۶۸	Q16	
۱۶/۶۰	۰/۷۰	Q45		۲۲/۲۴	۰/۷۴	Q17	
۳۰/۱۸	۰/۸۱	Q46		۲۶/۳۳	۰/۷۳	Q18	
۱۰/۹۸	۰/۶۶	Q47		۳۴/۸۶	۰/۸۱	Q19	
۲۹/۰۷	۰/۷۸	Q48		۲۳/۰۸	۰/۷۶	Q20	
۲۸/۸۱	۰/۷۷	Q49		۴۳/۷۴	۰/۸۵	Q21	
۲۱/۶۸	۰/۷۲	Q50		۲۹/۳۹	۰/۷۹	Q22	
۱۳/۵۲	۰/۵۷	Q51		۳۱/۶۴	۰/۸۱	Q23	
۲۲/۵۸	۰/۷۵	Q52		۲۶/۰۷	۰/۷۸	Q24	
۲۱/۳۵	۰/۷۷	Q53		۳۷/۵۵	۰/۸۱	Q25	
۱۵/۲۱	۰/۶۶	Q54		۳۲/۲۸	۰/۷۹	Q26	
۱۳/۰۳	۰/۶۶	Q55		۱۸/۶۷	۰/۷۳	Q27	
۱۶/۱۵	۰/۷۲	Q56		۲۴/۲۵	۰/۷۱	Q28	

جدول (۳) نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول سازه توسعه پایدار در آموزش عالی

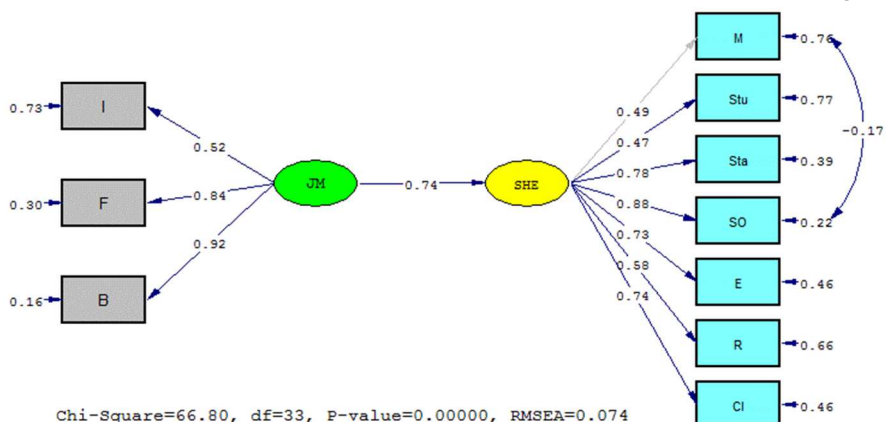
آماره	بار	شاخص	مؤلفه	آماره	بار	شاخص	مؤلفه پنهان
تی	عاملی	آشکار	پنهان	تی	عاملی	آشکار	
۶/۰۴	۰/۷۸	Q77	بعد جامعه	۳/۶۱	۰/۳۸	Q57	بعد مدیریت
۷/۹۱	۰/۴۴	Q78		۳/۱۲	۰/۶۸	Q58	
۱۱/۰۰	۰/۵۷	Q79		۳/۴۶	۰/۳۸	Q59	
۸/۸۹	۰/۷۶	Q80		۶/۶۸	۰/۶۳	Q60	بعد دانشجویان
۱۱/۷۶	۰/۶۳	Q81		۷/۳۴	۰/۵۷	Q61	
۱۱/۳۹	۰/۸۰	Q82		۸/۰۷	۰/۶۴	Q62	
۴/۸۸	۰/۷۸	Q83		۷/۰۸	۰/۷۲	Q63	
۷/۵۴	۰/۳۶	Q84		۵/۱۸	۰/۶۱	Q64	
۵/۵۳	۰/۶۵	Q85		۸/۵۸	۰/۴۲	Q65	
۵/۰۳	۰/۴۶	Q86	۷/۸۶	۰/۷۸	Q66		
۶/۴۰	۰/۴۲	Q87	۵/۱۵	۰/۷۰	Q67		
۵/۹۴	۰/۵۵	Q88	۷/۱۲	۰/۴۲	Q68	بعد کارکنان	
۶/۰۲	۰/۵۰	Q89	۴/۸۵	۰/۵۰	Q69		
۷/۴۸	۰/۵۱	Q90	۵/۵	۰/۴۳	Q70		
۴/۶۷	۰/۶۶	Q91	۶/۸۷	۰/۵۲	Q71		
۵/۲۳	۰/۳۸	Q92	۶/۳۳	۰/۷۷	Q72		
۶/۱۴	۰/۵۶	Q93	۶/۸۴	۰/۶۵	Q73		
۶/۳۵	۰/۶۶	Q94	۶/۵۳	۰/۷۷	Q74		
۸/۲۵	۰/۶۱	Q95	۷/۰۹	۰/۷۰	Q75		
۸/۴۳	۰/۸۱	Q96	۶/۴۱	۰/۸۳	Q76		

جدول (۴) نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و سوم سازه مدیریت جهادی و توسعه پایدار

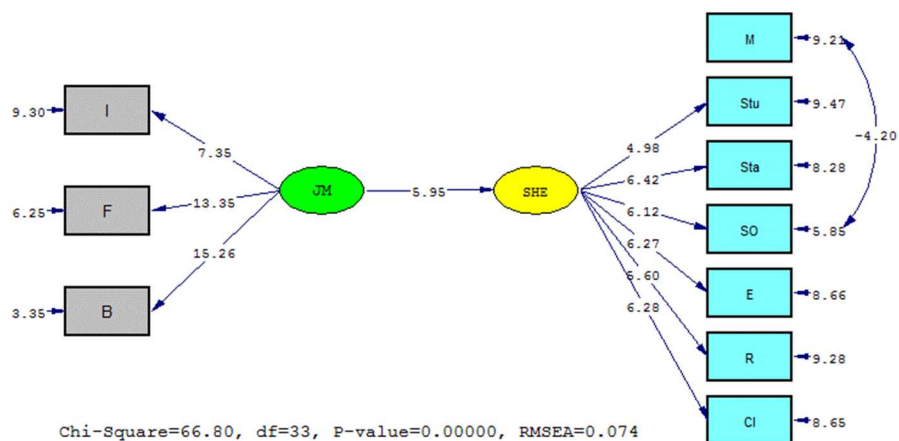
مؤلفه پنهان	شاخص آشکار	بار عاملی	آماره تی	مؤلفه پنهان	شاخص آشکار	بار عاملی	آماره تی
بعد رهبر	هوش معنوی	۰/۴۵	۶/۱۳	بعد زمینه	انعطاف‌پذیری	۰/۷۶	۱۲/۱۵
	تفکر راهبردی	۰/۵۶	۷/۹۶		ساختار معنوی	۰/۹۳	۱۶/۵۶
	ولایت‌محوری	۰/۶۵	۹/۵۶	مدیریت جهادی	بعد رهبر	۰/۵۲	۷/۳۵
	روح اینارگری	۰/۸۱	۱۲/۹۲		بعد پیرو	۰/۸۴	۱۳/۳۵
	از مردم بودن	۰/۸۶	۱۳/۹۵		بعد زمینه	۰/۹۲	۱۵/۲۶
بعد پیرو	ساده‌زیستی	۰/۷۴	۱۱/۳۱	توسعه پایدار	مدیریت	۰/۴۹	۴/۱۳
	بلوغ و شایستگی	۰/۷۸	۱۲/۲۰		دانشجویان	۰/۴۷	۴/۹۸
	مشارکت فعال	۰/۸۸	۱۴/۳۶		کارکنان	۰/۷۸	۶/۴۲
	روح اینارگری	۰/۸۰	۱۲/۶۱		جامعه	۰/۸۸	۶/۱۲
	مردم‌دوستی	۰/۵۱	۷/۱۰		محیط زیست	۰/۷۳	۶/۲۷
بعد زمینه	اهداف معنوی	۰/۹۵	۱۷/۳۳	رقبا	۰/۵۸	۵/۶۰	
	اعتماد متقابل	۰/۷۱	۱۱/۱۹	بهبود مستمر	۰/۷۴	۶/۲۸	

برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. معروف‌ترین آنها نسبت کای دو بر درجه آزادی است که این نسبت در این پژوهش برای دو متغیر مدیریت جهادی و توسعه پایدار ۲/۴۱۹ و ۲/۰۷۲ به دست آمد و از آنجا که مقدار این نسبت کمتر از ۳ است، در محدوده مطلوب قرار دارد. شاخص دیگر برازندگی مقدار GFI است. این شاخص برای متغیر مدیریت جهادی ۰/۹ و برای متغیر توسعه پایدار نیز ۰/۹ به دست آمد و از آنجا که مقادیر این شاخص برابر یا بالاتر از ۰/۹ است، در محدوده مطلوب قرار دارد. شاخص دیگر برازندگی، مقدار RMSEA است. این شاخص برای متغیر مدیریت جهادی ۰/۰۸ و برای متغیر توسعه پایدار ۰/۰۷ به دست آمد و در محدوده مطلوب قرار دارد. با توجه به این شاخص‌ها برازش مدل، مطلوب ارزیابی می‌شود و ساختار عاملی مقیاس‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

برای بررسی تأثیر متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیه‌های مطالعه، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتیجه اجرای مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش در نمودار (۱) (نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه اصلی در حالت استاندارد) و نمودار (۲) (نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه اصلی در حالت معنی‌داری) آمده است.



نمودار (۱) نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه اصلی در حالت استاندارد

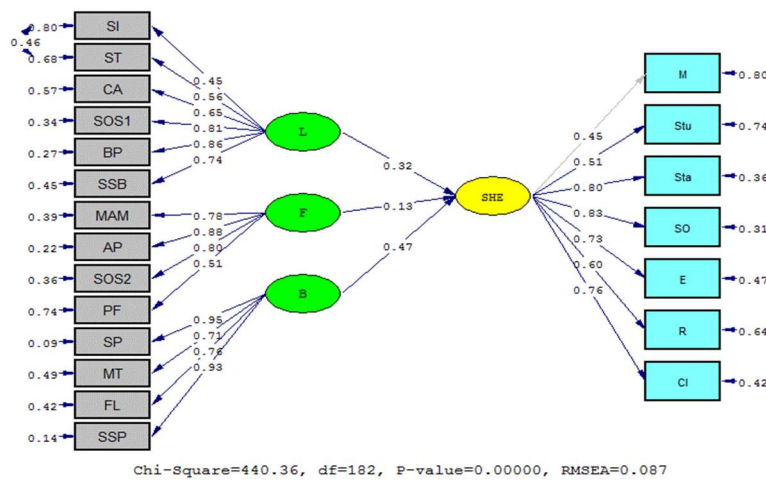


نمودار (۲) نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه اصلی در حالت معنی‌داری

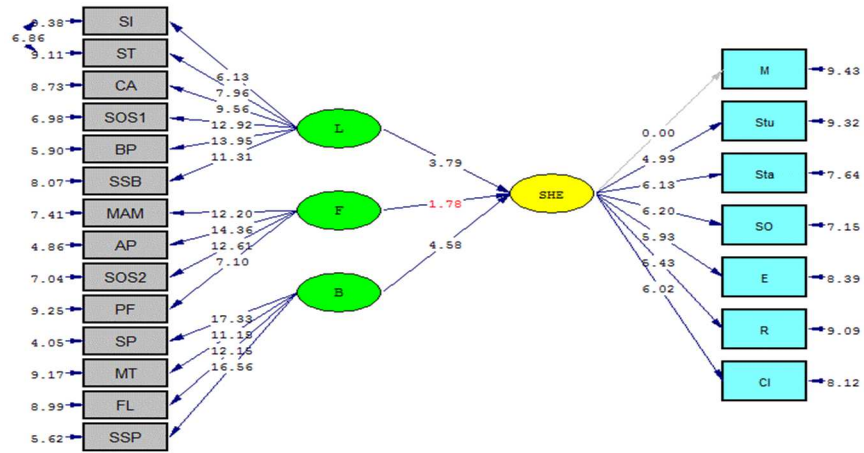
بر اساس نمودار (۲)، از آنجا که مقدار آماره تی مسیر فرضیه اصلی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، می‌توان گفت این مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. مقدار

استاندارد ضریب رگرسیونی این مسیر طبق نمودار (۱) برابر با 0.74 است که حاکی از تأثیر مستقیم و مثبت مدیریت جهادی بر توسعه پایدار است. بنابراین می‌توان گفت مدیریت جهادی بر توسعه پایدار تأثیر دارد و این تأثیر مثبت است. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

نتیجه اجرای مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی پژوهش در نمودار (۳) (نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت استاندارد) و نمودار (۴) (نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت معنی‌داری) آمده است.



نمودار (۳) نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت استاندارد



Chi-Square=440.36, df=182, P-value=0.00000, RMSEA=0.087

نمودار (۴) نتایج تحلیل روابط ساختاری فرضیه‌های فرعی در حالت معنی‌داری

جدول (۵) شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	حد مطلوب	مدل فرضیه اصلی	مدل فرضیه‌های فرعی
CMIN/DF	۳ و کمتر	۲/۰۲	۲/۴۲
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴	۰/۹۰
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵	۰/۹۳
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵	۰/۹۳
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۸
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰	۰/۹۰

بحث و نتیجه‌گیری

افزایش رقابت در بازارهای جهانی و رشد فناوری به‌عنوان ابزاری پویا برای سود بیشتر، موجب افزایش نقش‌آفرینانی شده است که تلاش می‌کنند سهم بیشتری از منابع جهانی را به دست آورند. در حالی که چندان توجهی به پیامدهای زیان‌بار آن از جمله، تخریب منابع طبیعی، آلودگی محیط زیست، فقر و نابرابری ندارند. پدید آمدن این مشکلات، رویکرد توسعه پایدار را مطرح ساخت و نشانه‌های جایگزینی الگوواره جدید توسعه (پایداری) به جای الگوواره سنتی (رشد) آشکار شد. الگوواره سنتی

توسعه (رشد)، به دنبال حصول رشد اقتصادی به هر قیمتی است. در حالی که در الگوواره جدید (پایداری)، رشد کیفی با توجه به محیط زیست و عدالت اجتماعی مد نظر قرار گرفته است. آموزش عالی به دلیل ضریب تأثیر بسیار بالای خود در آگاهی بخشی و ارتقای قابلیت‌های مورد نیاز افراد جامعه، ظرفیت لازم برای آغاز جنبش توسعه پایدار را دارد (آراسته و امیری، ۱۳۹۱). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان شاخص‌ترین نهاد علمی که به امر پردازش انسان‌ها اهتمام دارند، موتور محرکه و مغز متفکر جامعه بوده و سکان‌دار حرکت به سمت توسعه پایدار هستند. بر همین اساس، برخی مواجهه آموزش عالی با تغییرات زیاد در محیط داخلی و خارجی طی دهه‌های گذشته و لزوم پاسخ به چالش‌های در حال ظهوری چون افزایش تقاضا برای آموزش عالی، کاهش حمایت‌های مالی دولتی، پیشرفت سریع فناوری، تغییرات جمعیتی، منسوخ شدن برنامه‌های دانشگاهی و نیاز برای رقابت با مدل‌های نوین آموزش عالی را در شرایطی که ماهیت یک دانشگاه جامع سنتی حفظ شود، مطرح کرده‌اند. در نتیجه، تعداد زیادی از دانشگاه‌ها سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار را ابزاری برای ایجاد سود، تغییرات استراتژیک، سازگاری با تغییرات محیطی سریع و ... به‌کار گرفتند. زیرا مؤسسات آموزش عالی از یک سو، حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب و توسعه دانش و فناوری هستند. دانشگاه‌ها و مراکز علمی و آموزشی به دلیل نقش علمی و پیشرو به‌عنوان نهاد پرچم‌دار رشد و توسعه علمی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جوامع بشری، از آغاز شکل‌گیری از اهمیت خاصی برخوردار بوده‌اند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین در پژوهش حاضر بر توسعه پایدار در آموزش عالی تمرکز شد و هدف، بررسی اثر مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی بود.

نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای متغیر توسعه پایدار نشان داد که مهم‌ترین بعد این متغیر در دانشگاه مورد بررسی، بعد جامعه با بار عاملی ۰/۸۳ است. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه به این نکته توجه داشته کنند و شاخص‌های زیر را در جهت تقویت هر چه بیشتر این بعد مد نظر قرار دهند:

– مشارکت هر چه بیشتر در فعالیت‌های فرهنگی برای آگاهی‌بخشی به افراد جامعه در خصوص حرکت به سوی توسعه پایدار

- برگزاری کلاس‌ها و دوره‌هایی برای آگاهی‌بخشی به افراد جامعه در خصوص حرکت به سوی توسعه پایدار هم برای کارکنان دانشگاه، هم دانشجویان و هم عموم مردم
- عقد توافق‌نامه‌هایی با مؤسسات و سازمان‌های خصوصی و دولتی برای استفاده از ظرفیت‌های دانشگاهی در خصوص حرکت به سوی توسعه پایدار
- نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای متغیر توسعه پایدار نشان داد که بعد دانشجویان این متغیر دارای کمترین بار عاملی برابر با ۰/۴۷ است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای بهبود هر چه بیشتر این بعد شاخص‌های زیر مد نظر قرار گیرد:
- تعریف اولویت‌های پژوهشی مرتبط با توسعه پایدار و درگیر ساختن دانشجویان در اجرای آنها
- سوق دادن موضوعات پایان‌نامه‌های دانشجویی به سمت توسعه پایدار در رشته‌های مرتبط
- درگیر کردن دانشجویان در برگزاری دوره‌هایی برای آگاهی‌بخشی به افراد جامعه در خصوص حرکت به سوی توسعه پایدار هم برای کارکنان دانشگاه، هم دانشجویان و هم عموم مردم
- نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای بعد رهبر در مدیریت جهادی نشان داد که بعد هوش معنوی دارای کمترین بار عاملی برابر با ۰/۴۵ است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای بهبود هر چه بیشتر این بعد شاخص‌های زیر مد نظر قرار گیرد:
- از مدیران هوشیار و دارای بصیرت برای بهره‌گیری از فرصت‌ها استفاده شود.
- در تفکر مدیران ارشد، عزم راهبردی تقویت شود.
- در تفکر مدیران ارشد، پیشروی بر اساس رویکرد علمی مد نظر قرار گیرد.
- در تفکر مدیران ارشد، عاقبت‌اندیشی و آینده‌نگری مد نظر قرار گیرد.
- در تفکر مدیران ارشد، فرصت‌طلبی هوشمند مد نظر قرار گیرد.
- نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای بعد پیرو در مدیریت جهادی نشان داد که بعد مردم‌دوستی، دارای کمترین بار عاملی برابر با ۰/۵۱ است. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود برای بهبود هر چه بیشتر این بعد، در مدیران روحیه دوستی و الفت با مردم، رسیدگی شخصی و مستقیم به امور ارباب‌رجوع، حسن خلق و خوش‌رویی با ارباب رجوع تقویت شود.

نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای بعد زمینه در مدیریت جهادی نشان داد که بعد اعتماد متقابل در دانشگاه مورد بررسی، دارای کمترین بار عاملی برابر با ۰/۷۱ است. بر این اساس، برای بهبود هر چه بیشتر این بعد پیشنهاد می‌شود:

– دانشگاه در نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار به صورت صحیح عمل کند.

– هدف‌ها و مقاصد و همچنین چشم‌انداز در دانشگاه به روشنی مشخص شود.

– شفافیت در روند کاری دانشگاه وجود داشته باشد.

– انصاف در روال کاری دانشگاه وجود داشته باشد.

– درستی و صداقت در روال کاری دانشگاه و سطوح سازمان وجود داشته باشد.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که بعد رهبر در مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بدین معنا که با تقویت این بعد، می‌توان توسعه پایدار در دانشگاه را بهبود بخشید. این نتیجه با نتیجه یافته‌های آراسته و امیری (۱۳۹۱) همخوانی دارد. به نظر آنها بازنگری چشم‌اندازها، سیاست‌ها، ساختارها، فرایندهای آموزشی، شیوه‌های تدریس، محتویات آموزشی و ... به منظور تغییر شیوه تفکر، سبک زندگی، نگاه جدید به پدیده‌ها و پرورش قابلیت‌های مورد نیاز نسل‌های آینده اجتناب‌ناپذیر خواهد بود و این امور همه در حیطه اختیارات مدیران و رهبران دانشگاه است. البته باید توجه داشت که علاوه بر توجه به فاکتورهای تأثیرگذار در محیط دانشگاه و کلاس درس، نمی‌توان از عوامل مؤثر خارج از محیط دانشگاه غافل شد که گاه مانع فعالیت آن می‌شوند و گاه به‌عنوان فرصتی در جهت تحقق اهداف عمل می‌کنند. به بیان دیگر، برنامه‌ریزی برای آموزش توسعه پایدار مستلزم توجه به عوامل مؤثر درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. در یک رویکرد سیستمی، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش توسعه پایدار در نظام آموزش عالی، به شناسایی عوامل تأثیرگذار در سطوح مختلف (کلان، سازمانی، کلاس و حتی فرد) و تعیین روابط میان آنها نیاز دارند تا بتوانند با رویکردی منسجم، امکانات و پتانسیل‌های موجود را در جهت تحقق توسعه پایدار هدایت کنند. توجه به آموزش‌های رسمی، غیر رسمی و ضمنی، ارتباط تنگاتنگ برنامه‌های آموزشی، پژوهشی و خدمات اجتماعی دانشگاه، مطالعات فرارشته‌ای جامعه‌محور و ایجاد سیستم‌های انگیزشی لازم برای ورود اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به موضوع توسعه پایدار،

بازنگری در محتوای آموزشی رشته‌های مختلف دانشگاهی، استفاده از روش‌های تدریس مؤثر آموزشی و بازنگری در شیوه‌های ارزیابی یادگیری، نقش بسیار مهمی در ایجاد قابلیت‌های موردنیاز توسعه پایدار خواهد داشت. علاوه بر این، دانشگاه‌های سبز نیز ضمن آموزش ضمنی و تأثیرگذاری بر دانشجویان، می‌توانند به‌عنوان مدل نقش، الگوی عملی سازمان‌ها و نهادها در اعمال مدیریت نرم‌افزاری و سخت‌افزاری توسعه پایدار محسوب شوند و موج باور و اهتمام فرهنگی تازه‌ای را در کشور ایجاد کنند. البته در این مسیر، رؤسای دانشگاه و مدیران و رهبران سطوح بالا، نقش بسیار مهمی در موفقیت دانشگاه‌ها خواهند داشت. برای تقویت بعد رهبری در مدیریت جهادی و نهایتاً بهبود توسعه پایدار در دانشگاه از طریق این بعد، توجه مدیران به شاخص‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

– در مدیریت امور دانشگاه، محبت و دل‌بستگی به ولایت و درک صحیح مواضع و منویات ولی امر و تبعیت کامل از تدابیر و دستورات وی مد نظر قرار گیرد.

– در مدیران روحیه احترام به دیگران، خودباوری، استقامت و مسئولیت‌پذیری تقویت شود.

– در مدیران روحیه پرهیز از دنیاپرستی و عدم تأثیرپذیری از مقام، ساده‌زیستی و دوری از تجمل‌گرایی تقویت شود.

نتیجه فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که بعد پیرو در مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر معنی‌دار ندارد. این نتیجه با نتیجه پژوهش مقدسی و رضوی (۱۳۹۳) همسو نیست. به نظر این دو پژوهشگر، در عصر جدید و در کشاکش رقابت میان جوامع، برتری کشورها به میزان بهره‌مندی آنان از علم و دانش روز بستگی دارد و کوشش علمی و برخورداری از فناوری که زاینده نیروی انسانی خلاق و کارآمد، از اصلی‌ترین عوامل دستیابی به توسعه است.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش، نشان داد که بعد زمینه در مدیریت جهادی بر توسعه پایدار در آموزش عالی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بدین معنا که با تقویت این بعد، می‌توان توسعه پایدار در دانشگاه را بهبود بخشید. این نتیجه با نتیجه تحقیق اکبری و همکاران (۱۳۹۵) همسویی دارد. به نظر این پژوهشگران، نقش سیاست‌های مؤسسات آموزش عالی، در آموزش برای توسعه پایدار صرفاً به آموزش‌های رسمی در کلاس درس محدود نمی‌شود. بلکه ارائه خدمات تخصصی به جامعه،

اجرای پژوهش، متناسب‌سازی فضای فیزیکی و زیرساخت‌های دانشگاه، برگزاری همایش‌ها و سمینارهای علمی، آموزش‌های کوتاه‌مدت، انتشار تولیدات علمی و ... نیز به‌عنوان عوامل زمینه‌ای تأثیر بسیار مهمی برای تحقق توسعه پایدار ایفا می‌کنند. برای تقویت بعد زمینه در مدیریت جهادی و نهایتاً بهبود توسعه پایدار در دانشگاه از طریق این بعد، توجه مدیران به شاخص‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

- گرایش و جهت راهبردی با هدف‌های کوتاه‌مدت هماهنگ باشد.
 - گشودگی در کارها در سطوح سازمانی دانشگاه قابل مشاهده باشد.
 - در دانشگاه مشتری‌گرایی قابل مشاهده باشد.
 - یادگیری سازمانی در تمامی سطوح سازمانی در دانشگاه مد نظر قرار گیرد.
 - در ساختار دانشگاه و روال کاری آن تمرکز و رسمیت کاهش یابد.
- نهایتاً برای بهبود توسعه پایدار در دانشگاه به‌طور کلی، توجه به شاخص‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

- مأموریت‌های دانشگاهی باید توسعه پایدار را منعکس کنند.
- پایداری باید در تمام رشته‌های دانشگاهی و الزامات آموزشی تخصصی، همچنین در پژوهش‌های اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان ادغام شود.
- تأثیر دانشگاه باید در سیستم‌های محیطی و اجتماعی اطراف، شناسایی و اندازه‌گیری شود.
- تداوم و تقویت سیاست کاهش رشد کمی و افزایش رشد کیفی دانشگاه‌ها مدنظر قرار گیرد.
- دانشگاه باید در نظام جذب، تصدی و ارتقای خود، تعهد به پایداری را نشان دهد.

منابع

- آراسته، حمیدرضا و امیری، الهام (۱۳۹۱). نقش دانشگاه‌ها در آموزش توسعه پایدار. *نشریه نشاء علم*، ۲ (۲)، ۲۹-۳۶.
- اصلی‌پور، حسین (۱۳۹۶). تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲ (۳)، ۴۲۷-۴۵۰.
- اکبری، احمد؛ دیهیم، جواد و دهنوی، مریم (۱۳۹۵). نقش سیاست‌های آموزش عالی در تحقق برنامه‌های توسعه پایدار. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۲ (۳)، ۵۴-۷۳.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۳). *مدیریت عمومی*. تهران: انتشارات سمت.
- پورصادق، ناصر (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین فرهنگ سازمانی جهادی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲ (۲)، ۱۷۵-۱۹۶.
- پورصادق، ناصر و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی سازمان بر اثربخشی در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۷ (۴)، ۹۵-۱۱۶.
- دعاگویان، داود و بختیاری، لطفعلی (۱۳۹۶). ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲ (۱)، ۱۱۹-۱۳۶.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات. *مدیریت اسلامی*، ۲۲ (۲)، ۹-۳۹.
- سیف‌الهی خامنه، مهدی و اعظمی، احداله (۱۳۹۶). بررسی تأثیر معماری و اکوتوریسم بر ارتقاء توسعه پایدار اجتماعی. *کنفرانس بین‌المللی عمران، معماری و شهرسازی ایران معاصر*، تهران.
- شماعی کوپائی، میلاد (۱۳۹۳). *شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه سازی داده‌بنیاد*. پایان‌نامه دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- شهبازی سلطانی، محمد و صلواتیان، محمد (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵ (۱)، ۱۹۹-۲۳۰.
- عبدی، بهنام و توکلی، میثم (۱۳۹۵). مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۱ (۲)، ۱۹۱-۲۰۵.

- غریب، عباس؛ علی طالب، علی؛ عباسی، ستاره و شیر، اردشیر (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها. *فصلنامه الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*، ۴ (۸)، ۳۱ - ۴۶.
- غیاثی زارچ، ابوالقاسم و جعفری، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی نقش زبان‌آموزان غیرفارسی زبان در توسعه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار از طریق گردشگری. *فصلنامه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار*، ۵ (۴)، ۹۹ - ۱۱۱.
- مقدسی، ملیحه و رضوی، شهرزاد (۱۳۹۳). نقش آموزش عالی در توسعه پایدار. دومین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لنگران.

- Aleixo, A. M.; Azeiteiro, U. & Leal, S. (2018). The implementation of sustainability practices in Portuguese higher education institutions. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19 (1), 146-178.
- Alonso-Almeida, M. M.; Marimon, F.; Casani, F., & Rodríguez-Pomeda, J. (2014). Diffusion of sustainability reporting in universities: current situation and future perspectives. *Journal of Cleaner Production*, DOI:10.1016/j.jclepro.2014.02.008
- Awuzie, B., & Emuze, E. (2017). Promoting sustainable development implementation in higher education: universities in South Africa. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, <https://doi.org/10.1108/IJSHE-09-2016-0167>
- Brito, R. M.; Rodríguez, R., & Aparicio, J. L. (2018). Sustainability in Teaching: An Evaluation of University Teachers and Students. *Sustainability*, 10 (439), 1-16.
- Berchin, I. I.; Grandó, V. S.; Marcon, G. A.; Corseuil, L., & Guerra, J. B. (2017). Strategies to promote sustainability in higher education institutions: a case study of a federal institute of higher education in Brazil. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, <https://doi.org/10.1108/IJSHE-06-2016-0102>
- Bullock, G., & Wilder, N. (2016). The comprehensiveness of competing higher education sustainability assessments. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17 (3), 282-304.
- Calder, M., & Clugston, M. (2003). International efforts to promote higher education for sustainable development. *Planning for Higher Education*, 31, 30-44.

- Decamps, A.; Barbat, G.; Carteron, J. C.; Hands, V., & Parkes, C. (2017). Sulitest: A collaborative initiative to support and assess sustainability literacy in higher education. *International Journal of Management Education*, 15, 138-152.
- Heeren, A. J.; Singh, A. S.; Zwickle, A.; Koontz, T. M.; Slagle, K. M., & McCreery, A. C. (2016). Is sustainability knowledge half the battle? An examination of sustainability knowledge, attitudes, norms, and efficacy to understand sustainable behaviours. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17 (5), 613-632, <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2015-0014>
- Kim, D., & Lim, U. (2017). Social Enterprise as a Catalyst for Sustainable Local and Regional Development. *Sustainability*, 9, 1427; doi: 10.3390/su9081427
- Larran, M.; Herrera, J.; Calzado, Y., & Andrades, J. (2016). A proposal for measuring sustainability in universities: a case study of Spain. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17 (5). <http://dx.doi.org/10.1108/IJSHE-03-2015-0055>
- Lambrechts, W.; Verhulst, E., & Rymenams, S. (2017). Professional development of sustainability competences in higher education: the role of empowerment. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, doi: 10.1108/IJSHE-02-2016-0028
- Leal Filho, W.; Shiel, C., & Paço, A. (2016). Implementing and operationalising integrative approaches to sustainability in higher education: the role of project-oriented learning. *Journal of Cleaner Production*, 133, 126-135. Doi: 10.1016/j.jclepro.2016.05.079
- Lee, K.; Barker, M., & Mouasher, A. (2013). Is it even espoused? An exploratory study of commitment to sustainability as evidenced in vision, mission, and graduate attribute statements in Australian universities. *Journal of Cleaner Production*, 48 (10), 20-28.
- Lozano, R. (2011). The state of sustainability reporting in universities. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 12 (1), 67-78.
- Lozano, R.; Lukman, R.; Lozano, F.; Huisingh, D., & Lambrechts, W. (2013). Declarations for sustainability in higher education: becoming better leaders, through addressing the university system. *Journal of Cleaner Production*, 48, 10-19.
- Nasibulina, A. (2015). Education for Sustainable Development and Environmental Ethics. *Procedia - Social & Behavioral Sciences*, 214, 1077 – 1082.

- Ramos, T. B.; Caeiro, S.; Hoof, B.; Lozano, R.; Huisingh, D., & Ceulemans, K. (2015). Experiences from the implementation of sustainable development in higher education institutions: Environmental Management for Sustainable Universities. *Journal of Cleaner Production*, 106, 3-10.
- Weber, S.; Newman, J., & Hill, A. (2017). Ecological regional analysis applied to campus sustainability performance. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 18 (7), 974-994.
- UNESCO. (2007). The UN decade of education for sustainable development. DESD 2005-2014. Paris: The First Two Years.
- UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2015. Draft Preliminary Report Concerning the Preparation of a Global Convention on the Recognition of Higher Education Qualification. Available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002347/234743E.pdf> (Accessed on 21.05.2016).