

آموزش مدیریت مسئولانه: روند تکامل، پیش‌ران‌ها و چالش‌ها

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

هامون طهماسبی*

منوچهر نجمی**

چکیده

در چند دهه اخیر، الگوی توسعه سنتی اقتصاد-محور، به واسطه پیامدهای اجتماعی و زیست محیطی مخربی که باقی گذاشته، مورد سوال و انتقاد قرار گرفته است. در این بین، نقش مدارس کسب‌وکار در پرورش مدیران آینده و تاثیرگذاران بر توسعه در جوامع مورد توجه قرار گرفته و تقاضا برای توجه بیشتر آموزش مدیریت به حوزه مسئولیت‌پذیری و توسعه پایدار، افزایش یافته است. مفهوم «آموزش مدیریت مسئولانه» در نتیجه این مطالبات متولد شده است که به معنای در نظر گرفتن دیدگاه‌های مرتبط با مسئولیت‌های بنگاه‌ها و اثرات اجتماعی فعالیت‌های بخش خصوصی بر جامعه، توجه به محیط زیست، توسعه پایدار و تمرکز بر اخلاق کسب‌وکار در برنامه آموزشی مدارس کسب‌وکار است. در دو دهه اخیر، در سطح بین‌الملل، تحولات مهمی در ارتباط با آموزش مدیریت مسئولانه رخ داده است و گفتمان و مسیرهای جدیدی را در حوزه آموزش و تحقیقات مدیریت باز کرده است. این مقاله، با بررسی حجم قابل توجهی از مقالات مرتبط این حوزه در نشریات معتبر بین‌المللی، سعی کرده تا ضمن معرفی سیر تحولات آموزش مدیریت مسئولانه، چالش‌ها و پیش‌ران‌های مرتبط به آن را جهت توجه مدارس کسب‌وکار دسته‌بندی کند. یافته‌های مرور تحلیلی ادبیات نشان می‌دهد پس از موج اول تغییرات در برنامه آموزش دانشکده‌های مدیریت، موج جدیدی از مطالبات برای توجه به آموزش مدیریت مسئولانه شکل گرفته است که خواهان تغییرات بنیادی‌تری بوده و به دنبال ادغام و یکپارچگی این مباحث در کل برنامه آموزشی مدارس کسب‌وکار و نه فقط اضافه کردن تعداد محدودی دروس اختیاری یا اجباری است.

واژگان کلیدی: آموزش مدیریت مسئولانه، آموزش برای توسعه پایدار، مدارس کسب‌وکار، مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها، آموزش مدیریت

* دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

** دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

مقدمه

در سالیان اخیر، انتقاداتی نسبت به «آموزش دانشگاهی مدیریت» در ارتباط با میزان توجه به دغدغه‌های اجتماعی در پرورش مهارت‌ها و نگرش‌های مدیران آینده شکل گرفته است. در این راستا، تقاضا برای توجه بیشتر برنامه آموزشی مدارس کسب‌وکار، به حوزه مسئولیت‌پذیری و توسعه پایدار، افزایش یافته است (McMillan & Overall, 2016; Rasche & Gilbert, 2015). این موضوع به ویژه با پیدایش بحران‌های مالی اوایل قرن ۲۱ در آمریکا شدت بیشتری گرفته است (Giacalone & Wargo, 2009). عبارت «آموزش مدیریت مسئولانه»^۱ در نتیجه این مطالبات متولد شده که به معنای در نظر گرفتن دیدگاه‌های مرتبط با مسئولیت‌ها و اثرات اجتماعی فعالیت‌های بخش خصوصی، توجه به محیط زیست و توسعه پایدار، و نیز اخلاق کسب‌وکار در آموزش مدیریت است (Rasche & Gilbert, 2015).

در نتیجه بالارفتن مطالبات از مدارس کسب‌وکار برای توجه به آموزش مدیریت مسئولانه، تحولات قابل توجهی در سطح بین‌المللی در چند دهه اخیر پدید آمده است. اضافه شدن دروس مرتبط و رشته‌ها و گرایش‌های اختصاصی حوزه اجتماعی مدیریت، شکل‌گیری انجمن‌ها و معاهدات بین‌المللی مرتبط، و انتشار مقالات و کتاب‌های راهنمای پیاده‌سازی «اصول آموزش مدیریت مسئولانه»، بخشی از این تحولات بوده است. ارزیابی اقدامات اصلاحی انجام شده در دانشکده‌های مدیریت در این مسیر، گفتمان و مسیرهای جدیدی را در تحقیقات و آموزش مدیریت به وجود آورده است (Figueiró & Raufflet, 2015). لذا در دو دهه اخیر، حجم انتشاراتی که به بررسی آموزش مدیریت مسئولانه و نقش مدارس کسب‌وکار در جامعه می‌پردازند، به شکل قابل توجهی بالا رفته (Cornuel & Hommel, 2015) و یکی از حوزه‌های تحقیقاتی رو به رشد مدیریت محسوب می‌شود.

«آموزش مدیریت مسئولانه» یکی از نیازهای مهم امروز تصمیم‌گیران و صحنه‌گردانان بخش خصوصی و دولتی است و دانشکده‌های مدیریت، با تاکید بر پیاده‌سازی اصول آموزش مدیریت مسئولانه، خواهند توانست نقش مهمی را در تربیت مدیران آینده که توانایی تفکر و تصمیم‌گیری در رویکرد توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی دارند، ایفا کنند. در این مقاله مروری، ابتدا حوزه آموزش مدیریت مسئولانه، خاستگاه و سیر تحولات جهانی آن بررسی می‌شود. سپس موج‌های مختلف مطالبات

راجع به تغییرات در مدارس کسب‌وکار در این راستا معرفی می‌شود. در بخش بعدی، پیش‌ران‌ها و چالش‌های یکپارچه‌سازی مدیریت مسئولانه در آموزش مدیریت بررسی شده و با دسته‌بندی آنها، حوزه‌های تحقیقاتی مرتبط و جاری برای علاقه‌مندان نمایان می‌شود. با توجه به نوپا بودن و خلاء تحقیقات مرتبط با این حوزه در بافت ایران، این مقاله و منابع معرفی شده در آن می‌تواند برای پیشبرد این موضوع در کشور، مفید باشد.

ادبیات

توسعه پایدار، چالش‌های جهانی و مسئولیت بخش خصوصی

در عصری زندگی می‌کنیم که الگوی توسعه سنتی اقتصادی محور، به واسطه پیامدهای اجتماعی و محیط‌زیستی مخربی که بر سیاره زمین باقی گذاشته، مورد سوال و انتقاد قرار گرفته و محققان، سیاستگذاران و نهادهای بین‌المللی، در تلاش برای ترویج مدل‌های پیشرفت مبتنی بر الگوی «توسعه پایدار» هستند. مفهوم توسعه پایدار، اینگونه معرفی شده است: "مجموعه‌ای از اقدامات اجتماعی، اقتصادی و محیط‌زیستی که توسط نسل فعلی انجام می‌شود تا تضمین کند که نیازهای نسل فعلی و آینده برآورده خواهد شد" (Mousa et al., 2019, p.683). تحقق توسعه پایدار، با ایفای نقش جمعی بازیگران سطوح مختلف رخ خواهد داد: دولت، بخش خصوصی، و جامعه مدنی (UN, 2015). نقش بخش خصوصی در این بین، بسیار مهم است و مطالبه برای توجه بنگاه‌ها به توسعه پایدار، منجر به تکامل و گسترش مفاهیمی مانند پایداری سازمانی^۲ و مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها (CSR)^۳ شده است. از سوی دیگر، نقش کلیدی مدیران در عملکرد اجتماعی بنگاه‌ها، مورد تاکید قرار گرفته است. لذا از منظر بسیاری از محققان، «آموزش»، امری بنیادین برای پایداری محسوب می‌شود. «آموزش برای توسعه پایدار» (ESD)^۴، رویکردی است که از تلاش‌های جهانی برای تقویت ارتباط این دو مفهوم، متولد شده است (Doherty et al., 2015).

شکل‌گیری انتقادات به مدارس کسب‌وکار و تقاضا برای توجه به مدیریت مسئولانه و

توسعه پایدار

انتظاراتی که از آموزش مدیریت جهت اهتمام جدی به مباحث مسئولیت اجتماعی و پایداری سازمانی ایجاد شده است، با رسانه‌ای شدن رسوایی‌های بنگاه‌ها، بحران‌های

مالی جهانی و نیز معضلات محیط زیستی نظیر گرمایش جهانی تقویت شده و در این زمینه توجه ویژه‌ای به آموزش دانشگاهی مدیریت صورت گرفته است. در ادبیات، نقدهای جدی به مدارس کسب‌وکار شکل گرفته و مقالات متعددی به توجه ناکافی این مراکز دانشگاهی به مسائل اجتماعی پرداخته‌اند (Ghoshal, 2005; Bennis & O'Toole, 2005; Pfeffer & Fong, 2002; Grey, 2004; Godemann et al., 2014). در این انتقادات، از مدارس کسب‌وکار انتظار این است که به پایداری و اخلاق کسب‌وکار توجه بیشتری نشان دهند و رویکرد ماموریتی خود را به سمت تربیت مدیرانی اخلاق‌مدار سوق دهند (Akrivou & Bradbury-Huang, 2015).

مجله معتبر AMLE^۵ در شماره ویژه‌ای در دسامبر ۲۰۱۶ به بحران مشروعیت در مدارس کسب‌وکار پرداخته (Pettigrew & Starkey, 2016) و یکی از بحث‌های اصلی آن، چالش دانشکده‌های مدیریت در پرورش مدیرانی است که نسبت به نقش‌های اجتماعی (فراتر از نقش‌های تکنیکی)، درک کافی داشته باشند. یکی از زمینه‌های چنین بحثی، شریک جرم دانستن آموزش مدیریت در وقایعی چون رسوایی‌های مالی اوایل قرن ۲۱ در آمریکا است؛ برخی مقالات با اشاره به نقش «رهبری بد» در پیدایش آن بحران‌ها، یکی از علت‌های این رهبری نامناسب را شیوه آموزش و توسعه این رهبران در مدارس کسب‌وکار عنوان کرده‌اند (Baden & Higgs, 2015). در برخی مطالعات، علاوه بر آمریکا، این انتقادات و اعتراضات، متوجه مدارس کسب‌وکار برخی کشورهای اروپایی و حتی کشورهای نظیر هندوستان نیز شده است (Mabey et al., 2015). رسانه‌ای شدن رسوایی‌های مالی بنگاه‌های اقتصادی، سوالات جدی راجع به ضرورت آموزش عملی اخلاق کسب‌وکار به عنوان بخشی ضروری از دوره MBA پدید آورده است (Hansen et al., 2019). دسته دیگری از منتقدین، به عدم همراهی مدارس کسب‌وکار با دغدغه‌های محیط زیستی و اجتماعی و نیز تمرکز زیادشان بر آموزش مدیران جوینده سود حداکثری پرداخته‌اند (Neubaum et al., 2009; Giacalone, 2004; Snelson-Powell et al., 2016). به گفته پیدلنی^۶ (۲۰۰۹)، برای کاهش بی‌اعتمادی عمومی، مدارس کسب‌وکار لازم است نشان دهند که آنها برای چیزهایی که برای جامعه مهم است، ارزش قائلند.

«آموزش مدیریت مسئولانه» یا RME^۷، اصطلاحی است که با گسترش دغدغه‌ها راجع به توجه به مباحث اجتماعی و پایداری در آموزش مدیریت متولد شده است.

RME به "هر فعالیت آموزشی، و تحقیقاتی در حوزه‌های اخلاق، پایداری و مسئولیت اجتماعی اشاره دارد که مدارس کسب‌وکار در راستای تمرکز استراتژیک خود در حوزه مسئولیت‌پذیری در آن درگیر می‌شوند" (Beddewela et al., 2017, p.264).

آموزش مدیریت مسئولانه با مفاهیم دیگری نظیر ESD نیز مرتبط است و در مدارس کسب‌وکار با عناوین مختلف و متنوعی به آن پرداخته‌اند. مَتین و مون^۱ (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای پی برده‌اند که بیش از چهار نام مختلف برای RME در مدارس کسب‌وکار اروپایی وجود دارد که توسعه پایدار، CSR و اخلاق کسب‌وکار از پرکارترین عناوین بوده است. قرابت معنایی این مفاهیم در تعاریف نیز قابل مشاهده است. برای مثال، آموزش برای توسعه پایدار (ESD) طبق تعریف یونسکو، فرایند یادگیری این مسئله است که "چگونه تصمیماتی گرفته شود که آینده بلندمدت اقتصادی، محیط‌زیستی و اجتماعی تمامی جوامع را لحاظ کند" (Beddewela et al., 2017, p.264) و یا آموزش اخلاق کسب‌وکار "در نظر گرفتن نقش اخلاقی بنگاه‌ها در جامعه، و نیز نقش آنها در کاهش تخریب و افزایش محافظت از نسل‌های آینده" معرفی شده است (Christensen et al., 2007, p.348). لذا نگارندگان این مقاله، مانند بسیاری محققان، از مفاهیمی چون RME و ESD که از پرکارترین استنادها هستند (Dohert et al., 2015)، با تعابیر مشابه هم استفاده می‌کنند.

انتقادهای ایدئولوژیک

تمرکز ویژه بر حداکثر کردن سود سهام‌داران (Jones & Fleps, 2013) و منطق نهادی غالب در مدارس کسب‌وکار که «اخلاق ابزاری» بوده و پیامدهای ناگواری برای جامعه و محیط زیست دارد، در کنار بی‌توجهی به سایر چارچوب‌های اخلاقی، از جمله انتقادات مهم به مبانی فکری مدارس کسب‌وکار است (Verbos & Humphries, 2015). برخی از متفکران و روسای مدارس کسب‌وکار در اوایل قرن ۲۱ با نگارش مقالات یا نامه‌های سرگشاده، از وضعیت موجود ابراز تاسف نمودند. مقاله‌های معروف قوشال (Ghoshal, 2005) با عنوان «تئوری‌های بد مدیریت، در حال تخریب تجارب خوب مدیریت هستند» و فِیفر (Pfeffer, 2005) با عنوان «چرا تئوری‌های بد مدیریت تداوم دارند؟»، نمونه‌هایی از انتقادات مبنایی به مسیر رایج آموزش مدیریت هستند. نامه سرگشاده مشهور میتروف،

رئیس وقت مدرسه کسب و کار مارشال^۹ گزاره‌هایی مهم درباره کوتاهی جامعه دانشگاهی مدیریت در پیدایش بحران‌های اجتماعی در بر دارد (Mitroff, 2004, p.185):

"مشکل اصلی این است که ما این چیزها را ترویج داده‌ایم: یک دیدگاه خودپسندانه و تحریف شده از طبیعت انسان؛ یک تصور محدود، منسوخ و باطل شده از اخلاق؛ یک تعریف باریک و به شدت محدود از نقش مدیریت در امور انسانی؛ و یک مفهوم بیش از حد مادی شده از رشته‌های حوزه مدیریت؛... ما عمدتاً فرض می‌کنیم که مدیریت در مورد خلق پول است و لذا می‌تواند منحصر در قالب جنبه‌های اقتصادی، خلاصه شود."

تمرکز تحقیقات و آموزش مدیریت بر وجوه «اقتصادی» سازمان

از نگاه برخی منتقدان، تحقیقات حوزه سازمان، ریشه‌های اولیه خود را فراموش کرده و عملاً سازمان را تنها موجودی اقتصادی می‌بیند؛ در حالیکه در ابتدای پیدایش مطالعات مدیریت، بر هر دوی اهداف اجتماعی و اقتصادی سازمان تاکید می‌شد (Walsh et al., 2003). پیدین و هیگنر^{۱۰} (۲۰۱۵)، در نقد این رویکرد می‌نویسند:

"نمی‌گوییم که سودآوری را نادیده بگیریم. کسب و کارهای غیرسودآور، غیرپایدار هم هستند؛ منتهی گفتمان می‌تواند تغییر یابد؛ از این گفتمان که تا چه میزان می‌توانیم سودمان را حداکثر کنیم-گفتمانی که انسان‌ها را به عنوان هزینه می‌بیند و لذا بایستی تا حد امکان حذف شوند- به گفتمانی که رفاه انسانی را در اولویت قرار می‌دهد و برای مثال سوالاتی از این جنس می‌پرسد که چقدر می‌توانیم شرایط کاری را بهبود ببخشیم در حالیکه هنوز سودآور باقی می‌مانیم؟"

در این رابطه، برخی محققان خواهان توجه مدارس کسب و کار به سایر اشکال سازمان که اجتماعی هستند (نظیر تعاونی‌ها، و کسب و کارهای اجتماعی، اتحادیه‌های تجاری، انجمن‌ها، و باشگاه‌ها) و فاصله گرفتن از نگاه تک بعدی به نگاه به عنوان تنها شکل از سازمان‌های مورد بحث در آموزش مدیریت شده‌اند (Davies & Starkey, 2019).

بازاری شدن^{۱۱}

با گسترش جهانی شدن، این خطر گوش‌زد شده که مدارس کسب‌وکار با بازاری شدن بیش از حد، نسبت به مسائل اجتماعی بی‌تفاوت‌تر شوند (Currie et al., 2016; Pfeffer & Fong, 2002). *اسنلسون پاول*^{۱۲} و *همکاران* (۲۰۱۶) با بررسی وضعیت انگلستان، این خطر را متذکر شده‌اند که با تغییر ساختار تامین مالی دانشگاه‌ها و بازاری شدن آموزش عالی، مسائل مربوط به توسعه پایدار کمتر از گذشته مورد توجه قرار بگیرند. برخی محققان با دسته‌بندی سیر تاریخی تحولات مدارس کسب‌وکار، آن‌ها را در حال حاضر در دوره «بنگاهی شدن» می‌بینند و این نقد جدی را به مدارس کسب‌وکار وارد می‌کنند که بیشتر نگران حساب و کتاب پایان سالشان هستند تا ماهیت آموزشی که ارائه می‌کنند که این موضوع تهدیدی برای تحقیقات مستقل و در جهت منافع جامعه است (Jusola, 2015; Alajoutsijärvi et al., 2015). بازاری شدن آموزش عالی، سبب شده که ارزش‌های ذاتی آموزش برای تغییر زندگی‌ها و بینش و درک دانشجویان، با مواردی چون ایجاد دسترسی به بازار کار و مزیت رقابتی برای دانش‌آموختگان، و ارتقای وجهه دانشکده جابه‌جا شود و آموزش، «بازاری» برای اهداف تجاری شود (Starkey & Tiratsoo, 2007; Jones & Andrews, 2019).

جابه‌جایی هدف و وسیله

یکی از نقدهای جدی به آموزش مدیریت، جابه‌جایی هدف و وسیله است. چرا که به تعبیر *میپی*^{۱۳} و *همکاران* (۲۰۱۵)، مدارس کسب‌وکار، «اخلاق، عدالت و خردورزی را فدای مدل‌ها و روش‌شناسی‌ها می‌کنند» و نیز «با ترویج یک اختلال اخلاقی، به دانشجویان یاد می‌دهند که «هدف، وسیله را توجیه می‌کند» و «تحویل به موقع و با هزینه مناسب» همه چیز است که برای یک مدیر مهم است». این باور وجود دارد که این مسئله به تمامی حوزه‌های علم سازمان تسری پیدا کرده و شاخص‌های موفقیت، همگی خودخواهانه و مالی شده‌اند و شاخص‌های جایگزین اجتماعی‌تر، مانند تعداد شغل ایجاد شده، رضایت کارکنان، ردپای کربنی^{۱۴}، کیفیت محصول و غیره کمتر در آموزش‌های مدیریت به عنوان خروجی‌های مطلوب در نظر گرفته می‌شوند (Baden & Higgs, 2015). بر اساس تجربه تاریخی، تمرکز آموزش مدیریت بر سودآوری سهام‌داران به عنوان هدف اصلی مدیران-اگر نگوئیم تنها

هدف - نه تنها منجر به در حاشیه قرار گرفتن ملاحظات اخلاقی و مسئولیت اجتماعی و نادیده گرفتن سایر ذی‌نفعان یا نگاه ابزاری به ایشان در تصمیمات مدیران خواهد شد؛ بلکه، زمینه‌ساز ناتوانی مدیران آینده برای مواجهه با مسائل اساسی کسب‌وکارها در رابطه با جامعه، نظیر توسعه پایدار و عدالت اجتماعی هم خواهد بود (Kurucz et al., 2014; Toubiana, 2014; Hansen et al., 2019).

روش تحقیق

این مقاله مروری با توجه به تحولات و مطالبات آموزش مدیریت مسئولانه، قصد پاسخگویی به سوالات زیر را دارد:

- ۱- سیر تحول آموزش مدیریت مسئولانه در مدارس کسب‌وکار چگونه بوده است؟
- ۲- پیش‌ران‌های اصلی برای آموزش مدیریت مسئولانه در مدارس کسب‌وکار چه هستند؟
- ۳- موانع و چالش‌های اصلی پیش‌برد آموزش مدیریت مسئولانه در مدارس کسب‌وکار چه هستند؟

برای انجام این پژوهش، از روش مرور روایتی (تشریحی)^{۱۵} استفاده شده است. باید توجه نمود که هیچ‌کدام از روش‌های موجود مقالات مروری بر دیگری برتری مطلق ندارند و این، هدف‌ها و گونه سوالات محقق است که روش مناسب‌تر برای نوشتن یک مقاله مروری را تعیین می‌کند (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015). با توجه به اینکه سوالات این پژوهش، به دنبال واکاوی یک روایت تاریخی و سیر تحول و توسعه در یک حوزه جدید و نیز ایجاد یک درک جامع از وضعیت فعلی و زمینه‌های تحقیقاتی پیش‌روی آن با هدف کمک به گفتمان‌سازی در میان محققان است، استفاده از روش مرور روایتی، بر روش‌هایی چون فراتحلیل^{۱۶} و مرور نظام‌مند ادبیات^{۱۷}، رجحان دارد (Ferrari, 2015; Templier & Paré, 2015; Green et al., 2006). در عین حال برای استحکام بالاتر و کاهش خطای رایج سوگیری پژوهشگر در مرورهای روایتی، سعی شده فرایند انتخاب منابع و مقالات مورد بررسی، تا حدی ساختارمند بوده و تبیین شود (Ferrari, 2015). همچنین با توجه به اینکه نویسندگان این مقاله، مدتی است که به طور تخصصی در حوزه اصلی مقاله، یعنی «آموزش مدیریت مسئولانه»، به پژوهش

می‌پردازند، از تجربه لازم برای انجام این شکل از مرور روایتی ادبیات برخوردارند (Green et al., 2006).

برای گردآوری داده‌های این تحقیق، فهرستی از نشریات مرتبط با حوزه آموزش و توسعه مدیریت در فهرست سال ۲۰۱۸ انجمن مدارس کسب‌وکار (ABS)^{۱۸} و نیز چارک اول و دوم فهرست SJR که سابقه بیشتری از انتشار مقالات مرتبط با حوزه‌های «آموزش مدیریت مسئولانه» و ESD داشته‌اند، انتخاب شده (جدول ۱) و با بررسی عناوین تمامی مقالات منتشر شده در آنها در سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۰، مواردی که به حوزه آموزش مدیریت مسئولانه ارتباط داشته‌اند، غربال‌گری شدند.

جدول ۱- نشریات اصلی مورد بررسی در این تحقیق به همراه رتبه‌های ABS و SJR

SJR	ABS	نام نشریه
Q1	4	Academy of Management Learning and Education (AMLE)
Q1	4*	Academy of Management Journal (AMJ)
Q1	4*	Academy of Management Review (AMR)
Q1	4*	Journal of Management
Q1	4	Business Ethics Quarterly
Q1	4	British Journal of Management
Q1	4	Journal of Management Studies
Q1	3	Journal of Business Ethics
Q1	3	Business & Society
Q1	2	Journal of Management Education
Q1	1	International Journal of Management Education
Q1	2	Business Ethics: A European Review
Q1	3	Management Learning
Q2	1	Journal of Management development
Q1	3	Journal of Management Inquiry
Q2	-	Business and Society Review
Q2	-	International Journal of Sustainability in Higher Education

جهت اطمینان از اینکه مقاله‌ای جا نمانده باشد، یک بار دیگر در آرشیو نشریات هدف، گزینش مقالات با جستجوی کلیدواژه‌های زیر صورت گرفت: business school, management education, PRME, education for sustainable development, sustainability education, CSR education, business ethics. این جست‌وجو در پایگاه

داده Google Scholar نیز صورت گرفت. در پایان گام اول، ۴۸۹ مقاله یا کتاب، انتخاب و وارد فرایند تحلیل شدند. در گام دوم با بررسی چکیده و در صورت نیاز مقدمه، مقالات کاملاً مرتبط انتخاب شدند تا متن آنها به شکل دقیق‌تری مورد واکاوی و استخراج گویه‌ها قرار بگیرند. نهایتاً از بین کل منابع بررسی شده، در حدود ۱۰۰ مرجع برای استفاده در این پژوهش انتخاب شدند. در گام نهایی و در هنگام بررسی عمیق‌تر منابع باقیمانده، با توجه به سوالات اصلی تحقیق، نکات مهم، استخراج و ثبت شده و در نهایت عوامل مهم، شناسایی و دسته‌بندی و در ادامه ارائه شده است.

موج اول تغییرات برنامه آموزشی مدارس کسب‌وکار

انتقادات از آموزش مدیریت و تقاضا برای توجه بیشتر به آموزش مدیریت مسئولانه، توسط محرک‌های مختلفی، منجر به اتفاقات قابل توجهی در دو دهه اخیر شده است.

نیروهای پیش‌ران تغییر

عوامل متعددی در ادبیات به عنوان پیش‌ران تغییر برای توجه به RME نام برده شده است. فشارهای اجتماعی، یکی از این عوامل است و به ویژه این باور وجود دارد که این فشارها تحت تاثیر بحران‌های مالی اوایل قرن بیست و یکم در آمریکا، بالا گرفتند و مدارس کسب‌وکار را در وقوع آن مقصر می‌دانستند (Ghoshal, 2005; Podolny, 2009; Mousa et al., 2019; Doherty et al., 2015; Rasche et al., 2013). بسیاری از این فشارها و انتقادات توسط رسانه‌ها و نشریات پرمخاطب صورت گرفت. نشریاتی چون *اکونومیست*^{۱۹}، *فاینانشیال تایمز*^{۲۰} و *وال استریت*^{۲۱} در مقالات متعددی در دو دهه اخیر بر این موضوع تاکید کرده‌اند که مدارس کسب‌وکار بایستی رویه‌ها و برنامه‌هایی را تدارک بینند تا بیشتر به دغدغه‌های توسعه پایدار بپردازند (Mousa et al., 2019).

ذی‌نفعان مدارس کسب‌وکار، از جمله دانشکده‌های دیگر نظیر محیط زیست و علوم اجتماعی، انجمن‌های علمی مرتبط، شرکا و سازمان‌های مردم‌نهاد، از دیگر عوامل فشار و مطالبه برای RME بوده‌اند (Doherty et al., 2015). در مواردی، سیاست‌گذاری نهادهای بالادستی آموزش عالی نیز در جهت‌دهی رفتار بازیگران این حوزه اثرگذار معرفی شده است. برای مثال، چارچوب شورای آموزش اروپا^{۲۲}، ارائه‌دهندگان آموزش مدیریت را ملزم

کرده که برای ارتقای ظرفیت‌های دانش‌آموختگان در زمینه تعهدات اجتماعی و محیط‌زیستی، اقداماتی را صورت دهند (Hernandez-Lopez et al., 2020). بخش خصوصی و کارفرمایان نیز منشا بخشی دیگر از مطالبات از مدارس کسب‌وکار عنوان شده‌اند (Doherty et al., 2015). اقتضات جدید دنیای کسب‌وکار برای توجه به پایداری، مدیران عامل را بر آن داشته که احساس کنند به کارکنانی نیاز دارند که به شایستگی‌ها و مهارت‌های پایداری مجهز هستند. برای مثال، پیمایش سال ۲۰۱۹ موسسه Accenture نشان می‌دهد که تقریباً ۱۰۰ درصد مدیران مشارکت کننده در پیمایش، بر این باورند که توجه به توسعه پایدار، برای موفقیت آنها ضروری است (Accenture, 2019). سیستم‌های اعتباردهی، رتبه‌بندی، جنبش‌ها و جوایز مرتبط که البته کمی با تاخیر نسبت به سایر عوامل پای کار آمدند نیز به عنوان یکی از عوامل پیش‌ران مطرح می‌شوند (Rasche et al., 2013; Doherty et al., 2015).

برخی مطالعات، به فشارها از سمت دانشجویان برای پرداختن به RME و ESD نیز اشاره کرده‌اند (Doherty et al., 2015)؛ با این حال، گزاره‌های متضاد زیادی هم توسط محققان دیگر اشاره شده که اغلب دانشجویان، خواهان و جویای یادگیری مهارت‌های فنی و بازارپسند در آموزش مدیریت هستند و کمتر به مباحث RME علاقه‌مندی نشان می‌دهند و از تحولات آن استقبال قابل توجهی نکرده‌اند (Cornue & Hommel, 2015).

شکل‌گیری جنبش‌ها و اقدامات اصلاحی آموزش مدیریت مسئولانه

در دو دهه گذشته مجموعه عوامل پیش‌ران برای توجه به RME در کنار برجسته‌شدن مشکلات جهانی توسعه پایدار به اندازه‌ای تقویت شده‌اند که این باور وجود دارد مدارس کسب‌وکار چاره‌ای ندارند که به این مطالبات واکنش نشان دهند و مباحث اجتماعی و محیط‌زیستی را در برنامه آموزش خود وارد کنند (Mousa et al., 2020). در پاسخ به نگرانی‌های طرح شده، به ویژه از سال ۲۰۰۰ به بعد، تلاش‌هایی در سطح بین‌المللی جهت پررنگ کردن موضوع آموزش مدیریت مسئولانه صورت گرفته است. نام‌گذاری دهه ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۴ توسط یونسکو به عنوان «دهه آموزش برای توسعه پایدار» محرک بسیاری از توجهات جهانی به ادغام مباحث توسعه پایدار در مراکز دانشگاهی از جمله مدارس کسب‌وکار شد (Thomas, 2007). بسیاری از مدارس کسب‌وکار، سرفصل‌ها و درس‌های

مرتبط با اخلاق، CSR و توسعه پایدار را به برنامه مقاطع تحصیلی خود اضافه کردند. در این زمینه برخی مقایسه‌های آماری نیز تحولات را تأیید می‌کنند. برای مثال، مطالعه‌ای روی ۵۰ مدرسه کسب‌وکار برتر فهرست *فاینانشیال تایمز*، نشان می‌دهد که از سال ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۷، تعداد مدرسی که درس اخلاق کسب‌وکار، پایداری یا CSR را به شکل یک درس اجباری مستقل ارائه می‌دهند، ۵ برابر شده است (Jones Christensen, 2007). در برخی دانشکده‌ها، رشته‌ها و گرایش‌های اختصاصی مرتبط با توسعه پایدار راه‌اندازی شد. همچنین فضای تحقیقات در این حوزه نیز رو به گسترش گذاشت و بسیاری از مجلات علمی معتبر حوزه مدیریت و یا توسعه پایدار شماره‌های ویژه متعددی را به این موضوع اختصاص دادند (Mousa et al., 2019; Adomßent et al., 2014). در همین راستا، و همزمان با افزایش توجهات جهانی به این مقوله، در سال ۲۰۰۷، جنبش «اصول آموزش مدیریت مسئولانه» یا PRME^{۲۳} با حمایت سازمان ملل متحد راه‌اندازی شد. PRME که توسط جمعی از روسای دانشگاه‌ها، اعضای هیئت‌علمی و نمایندگان سازمان‌های بین‌المللی مرتبط با حوزه آموزش مدیریت و مسئولیت اجتماعی طراحی شده تا به‌عنوان مرجع و چراغ راهی برای آموزش مدیریت مسئولانه در دنیا ایفای نقش کند، مهم‌ترین برنامه بین‌المللی است که برای تحول در آموزش مدیریت در راستای کسب‌وکار مسئولانه ایجاد شده است (Alcaraz et al., 2011; Godemann et al., 2014).

محور اصلی برنامه PRME، که بیش از ۸۰۰ مدرسه کسب‌وکار از بیش از ۸۰ کشور دنیا عضو آن هستند (PRME, 2019)، اصول آن است که مؤسسات آموزشی عضو متعهد می‌شوند تا ضمن تلاش برای تحقق آنها، گزارش پیشرفت خود را نیز در بازه‌های زمانی منظم از طریق وبسایت PRME برای عموم منتشر نمایند (Godemann et al., 2014). اصول PRME، در حوزه‌های ۱- مأموریت، ۲- ارزش‌ها، ۳- روش‌های آموزشی، ۴- تحقیقات، ۵- مشارکت با بخش خصوصی، و ۶- گفتگوی عمومی تعریف شده‌اند. چهار اصل اول به بحث آموزش و پژوهش مرتبط هستند. اما سایر اصول، بر نقش مدارس کسب‌وکار در توسعه گفتمان مسئولیت اجتماعی و پایداری و نیز مشارکت با ذی‌نفعان جهت شناسایی بهتر نیازهای آینده تأکید دارند (PRME, 2016).

در سالیان گذشته، به غیر از PRME، نهادهای دیگری نیز چون برنامه جهانی رهبری مسئولانه^{۲۴} یا آکادمی کسب‌وکار در جامعه (ABIS)^{۲۵} نیز شکل گرفته‌اند و به ترویج

ادغام مباحث اجتماعی در آموزش مدیریت پرداخته‌اند (Mousa et al., 2019). در سیستم‌های اعتبارسنجی مدارس کسب‌وکار نیز توجهات به RME قابل مشاهده است. برای مثال استانداردهای AACSB^{۲۶} و EFMD^{۲۷} از سال ۲۰۱۳ از مدارس کسب‌وکار می‌خواهند که به وضوح راجع به چگونگی درگیر کردن مباحث اخلاق، CSR و توسعه پایدار در برنامه آموزشی خود توضیح دهند (Rasche & Gilbert, 2015; Alajoutsijärvi et al., 2018).

تداوم انتقادات و تقاضا برای موج دوم تغییرات

در کنار توجه برخی مدارس کسب‌وکار در دنیا به اصلاح برنامه آموزش خود در جهت توجه به مدیریت مسئولانه، مطالعات زیادی نیز به ارزیابی این تلاش‌ها و شناسایی موانع و عوامل اثرگذار در موج اول این تغییرات پرداخته‌اند (Rasche & Gilbert, 2015). به عنوان نمونه، سیکمیل^{۲۸} و همکاران (۲۰۱۷) از طریق تحقیق عملی^{۲۹} در یک مدرسه کسب‌وکار در بریستول انگلستان، سعی کرده‌اند که توضیح دهند که آموزش مسئولانه برای توسعه پایدار در عمل چه معنایی دارد. ورسان^{۳۰} (۲۰۱۷) در یکی از دانشگاه‌های اسکاتلند، چگونگی توجه به PRME را موردکاوی کرده است. سولیتاندر^{۳۱} و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی از نزدیک تجربه دو دانشکده مدیریت در فنلاند و فرانسه، نقش قهرمانان مدیریت مسئولانه را در ایجاد تغییر در دانشکده‌های خود و چالش‌هایشان را بررسی کرده‌اند. وو^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۵)، از طریق بررسی وبسایت‌ها، روند آموزش توسعه پایدار در مدیریت را در ۱۳۶ دانشگاه در ۱۲ کشور آسیایی بررسی کرده‌اند. سخار^{۳۳} (۲۰۲۰)، موانع ادغام پایداری در آموزش مدیریت در کشور هند را با تلفیقی از مصاحبه و پرسشنامه متخصصین و صاحب‌نظران واکاوی نموده و موسی^{۳۴} و همکاران (۲۰۱۹) با مطالعه ۲۴ مدرسه کسب‌وکار دولتی در کشور مصر، از طریق مصاحبه با اعضای هیات علمی و گروه‌های کانونی، سعی کرده‌اند بررسی کنند که RME در بافت یک کشور در حال توسعه چگونه فهم شده و چه میزان آمادگی برای پیاده‌سازی آن وجود دارد. در یک مطالعه طولی و بحث برانگیز، در یکی از مدارس کسب‌وکار هند که عضو معاهده PRME هم بوده است، دانشجویان، هنگام ورود به دوره دو ساله MBA و پس از آن در معرض یک آزمون قرار گرفته‌اند و یافته‌ها نشان می‌دهد که فراگیران

نسبت به سودآوری شرکت و دسترسی به سرمایه و موفقیت مادی دغدغه بیشتری پیدا کرده‌اند تا راجع به عموم ذی‌نفعان و محیط زیست و انسان‌ها؛ و کاهش همدلی عاطفی^{۳۰} عاطفی^{۳۰} در آنها قابل مشاهده است (Marathe et al., 2020). اغلب این مطالعات بیانگر این هستند که علی‌رغم رشد آشکار ارائه دروس اجتماعی در مدارس کسب‌وکار، این تغییرات منجر به یک اصلاح بنیادین در جهت پیش‌برد RME نشده و با اینکه مدارس کسب‌وکار اقداماتی ظاهری چون ایجاد مراکز تحقیقاتی و درس‌های اختصاصی را انجام داده‌اند، اما به نظر می‌رسد هسته فعالیت‌های تحقیقاتی و آموزشی آنها برای پرداختن به دغدغه‌های جامعه، نفوذ ناپذیر باقی مانده است (Cornuel & Hommel, 2015; Starik et al., 2010). موسسه PRME نیز در گزارشی در سال ۲۰۱۴ تأکید می‌کند که اگرچه مباحث مدیریت مسئولانه وارد آکادمی مدیریت شده، اما هنوز در جریان اصلی آموزش مدیریت ادغام نشده است (Rasche & Gilbert, 2015).

بر اساس یافته‌های متعدد ادبیات، می‌توان نتیجه گرفت که منتقدان موج اول توجه مدارس کسب‌وکار به مدیریت مسئولانه، بر این باور هستند که اقدامات انجام شده کافی نیست و دیگر صرف اعلام توجه به RME، قانع‌کننده نیست؛ بلکه چگونگی توجه به RME است که اهمیت دارد. به همین خاطر می‌توان شکل‌گیری تدریجی مطالباتی برای موج دوم تغییرات در مدارس کسب‌وکار بعد از سال‌های ۲۰۱۰ و به ویژه پس از پایان دهه «آموزش برای توسعه پایدار یونسکو» در سال ۲۰۱۴ را شناسایی کرد. مطالبه موج جدید، توجه اساسی و زیربنایی به آموزش مدیریت مسئولانه با هدف پرورش مدیرانی است که بتوانند عهده‌دار پیش‌برد توسعه پایدار در بخش‌های مختلف جامعه شوند و در آن دیگر تنها پیوستن به معاهداتی مانند PRME و یا اقدامات ظاهری نظیر اضافه کردن دروس به برنامه درسی کفایت نمی‌کند (Cornuel & Hommel, 2015).

آموزش مدیریت مسئولانه: چالش‌ها و موانع

محققان مختلفی موانع پیش‌روی RME در مدارس کسب‌وکار و عدم توفیق موج اول توجهات به مدیریت مسئولانه را بررسی کرده‌اند. در ادامه، با دسته‌بندی عوامل شناسایی‌شده، این سوال بررسی می‌شود که پیاده‌سازی موفق RME در مدارس کسب‌وکار با چه چالش‌هایی روبروست.

بین رشته‌ای نبودن آموزش مدیریت

یکی از موانع عدم توجه مدارس کسب‌وکار به مقوله توسعه پایدار، دوری آنها از فضای بین رشته‌ای است. رفتن به سمت فضای بین رشته‌ای نیازمند این است که در بازطراحی برنامه درسی مدارس کسب‌وکار، از ظرفیت حوزه‌های دیگر علوم مانند فلسفه، اکولوژی، مردم‌شناسی، و هنر هم استفاده کرد (Mabey et al., 2015). ^{۳۶} *باترچی* (۲۰۱۱) بر ضرورت تحول آموزش مدیریت با بهره‌گیری از دیدگاه‌های «مطالعات انتقادی مدیریت»^{۳۷} تاکید می‌کند و از نظر او حوزه مدیریت و مسائل آن، اساساً بین رشته‌ای بوده و صرفاً اقتصادی و یا تکنیکی نیست و لذا تربیت نسل جدید مدیران با دیدگاه‌هایی از حوزه‌هایی نظیر علوم سیاسی، مطالعات فرهنگی، جغرافیا، جامعه‌شناسی، و مردم‌شناسی ضروری است. ^{۳۸} *پیرسن* (۲۰۲۰) با بررسی انتقادی بنیان‌های معرفتی تئوری‌های مدیریت، می‌گوید که آموزش مدیریت در بند روایتی «اقتصادگرایانه» است و برای تحقق مسئولیت‌پذیری، اخلاق و پایداری در مدیریت، باید به روایت‌های مکمل مثل روایت «انسان‌گرایانه» روی بیاوریم. مدارس کسب‌وکار لازم است که با باز کردن مرزهای خود، و برجیدن دیوار بلندی که به دور خود کشیده‌اند، به سمت مشارکت با دانشکده‌های دیگر نظیر جامعه‌شناسی، محیط زیست و غیره بروند و همچنین وارد تعامل جدی‌تر و گفتگو با نهادهایی چون سازمان‌های مردم‌نهاد، نهادهای توسعه‌ای، مراکز دانشگاهی دیگر و نیز بخش خصوصی شوند (Doherty et al., 2015; Giacalone & Thompson, 2006; Currie et al., 2016).

محوری نبودن حوزه اجتماعی مدیریت

بررسی‌های منتقدین گویای این است که درس‌های مهمی مانند CSR، مدیریت نهادهای عمومی و یا اخلاق کسب‌وکار، به عنوان درس‌های حاشیه‌ای و یا اختیاری در دانشکده‌های مدیریت دیده می‌شوند (Fotaki & Prasad, 2015). ^{۳۹} *راشه* و *همکاران* (۲۰۱۳) با بررسی پیمایشی که در سال ۲۰۰۹ روی ۱۳۹ مدرسه کسب‌وکار (عمدتاً در آمریکای شمالی و اروپا) انجام شده به این نتیجه رسیده‌اند که اگرچه درس‌های زیادی راجع به مسئولیت اجتماعی به برنامه درسی مدارس کسب‌وکار اضافه شده، اما حدود ۷۵ درصد آنها اختیاری بوده و از حوزه‌های سنتی اصلی این مدارس مانند مالی و

حسابداری منفک بوده‌اند. لوو^{۴۰} (۲۰۱۵) با بررسی عملکرد ۱۴ مدرسه کسب‌وکار عضو PRME، نتیجه مشابهی گرفته که توجه به RME در اکثر موارد از طریق درس‌های اختیاری و جدای از جریان اصلی آموزشی در دانشکده بوده است. ارائه دروس مرتبط با CSR و توسعه پایدار، به عنوان دروس اختیاری، با این مشکل نیز روبروست که این دروس را فقط کسانی می‌گیرند که قبلاً علاقه‌مندی و زمینه توجه به این مسائل را دارند و لذا این دروس، بر روی جامعه هدف اصلی که نیازمند پرورش بیشتر نگرش‌های اجتماعی و اخلاقی هستند، تقریباً اثری ندارد (Rasche et al., 2013). همچنین پرداختن به اخلاق و مسئولیت اجتماعی به طور منفک از برنامه رایج درسی و یا چند درس محدود، این نشانه را به دانشجویان می‌رساند که این مفاهیم بعضی جاها مهم هستند و بعضی جاها نه! (Fotaki & Prasad, 2015; Rasche & Gilbert, 2015). در حالیکه دانشجویان مدیریت در درس‌های اصلی خود یاد می‌گیرند که چطور سود را حداکثر کنند و بهره‌وری را بالا ببرند، به ایشان، در درس‌های جداگانه دیگر، مسائل اجتماعی و محیط زیستی آموزش داده می‌شود (Baden & Higgs, 2015).

همراهی نکردن هیات علمی

برخی محققان، مهم‌ترین مانع درونی یکپارچه‌سازی RME در آموزش مدیریت را مقاومت و عدم همراهی و مشارکت هیئت علمی می‌دانند (Matten & Moon, 2004; Rasche & Gilbert, 2015). عدم باور به آموزش‌پذیر بودن اخلاق و مسئولیت اجتماعی (Rasche et al., 2013; Solitander et al., 2012)، و وجود یک مانع نگرشی در برخی اعضای هیات علمی که معتقدند RME، آموزش ارزش‌هاست و در مدارس کسب‌وکار نباید صحبت از آموزش هنجارها کرد و یا اینکه این مسائل عمدتاً قبل از دانشگاه در افراد نهادینه شده است (Solitander et al., 2012) از ریشه‌های مقاومت ایشان نام برده شده است.

در کنار مسائل ساختاری (نظیر مشوق‌های محدود، و فشار بر اعضای هیات علمی برای چاپ مقاله در نشریات رده بالا)، کمبود محتوای آموزشی مناسب، پایین بودن تخصص و آگاهی‌های اعضای هیات علمی نسبت به RME، و احساس کمبود زمان نیز از جمله عوامل اثرگذار بر همراهی نامطلوب آنها برشمرده شده است (Figueiro &

کمی از اعضای هیات علمی، دانش، تخصص، و مهارت‌های مرتبط با RME را دارند و این اقلیت نیز غالباً جداگانه فعالیت کرده و نتوانسته‌اند با تشکیل گروه‌های بین‌حوزه‌ای در دانشکده‌های مدیریت، به ترویج دانش خود بین سایر اعضای هیات علمی بپردازند (Podolny, 2009; Sharland et al., 2013; Doherty et al., 2015; Beddewela et al., 2017). برخی اعضای هیات علمی تصورشان بر این است که بین انتظارات RME و آنچه که فضای کسب‌وکار و بنگاه‌ها از آنها می‌خواهند و برای آینده کاری دانشجویان لازم است، ناسازگاری وجود دارد. همچنین گاهی این تلقی وجود دارد که پیگیری اهداف RME با مسیر پیشرفت شخصی آنها در تضاد است؛ برای مثال به تعریف پروژه‌های کاری جدید با صنعت منتهی نمی‌شود یا به آنها در مسیر ترفیع کمک نمی‌کند (Rasche & Gilbert, 2015).

محتوای آموزشی و حمایت ناکافی

یکی از چالش‌های پیش روی توسعه RME، وجود محتوای آموزشی مناسب است (Cicmil et al., 2017; Doherty et al., 2015)؛ چه برای درس‌های مرتبط این حوزه، چه در رابطه با نحوه گذار و ایجاد تحول در برنامه کلی آموزشی مدارس کسب‌وکار. برای مثال، با وجود گذشت چندین دهه از معرفی تئوری ذی‌نفعان، چگونگی تحول کسب‌وکارها به شکلی که ضمن لحاظ انتظارات متنوع ذی‌نفعان، در پاسخگویی به چالش‌های بزرگ اجتماعی نظیر تغییرات آب‌وهوایی، امنیت غذایی، و امثال آن موفق باشند، هنوز یک سوال مهم عملیاتی است (Tilbury & Ryan, 2011). برخی منتقدین حتی در اثربخشی درس‌هایی مانند CSR نیز تردید دارند و بر این باورند که گفتمان فعلی CSR، بیشتر به تثبیت ایدئولوژی‌های تجاری حامی بازار و نظام سرمایه‌داری منجر می‌شود تا اینکه آنها را اصلاح کند (Toubiana, 2014). از این منظر، نباید به چنین درس‌هایی بسنده کرد و به تعبیر خورانا^{۴۱} (۲۰۰۷)، آینده مدارس کسب‌وکار نیاز به یک «بازآفرینی اجتماعی» دارد. اتفاقاتی مانند جنبش PRME، بدون توسعه برنامه درسی و محتوای آموزشی مناسب که با پارادایمی متفاوت به کسب‌وکار و نقش آن در دنیای امروز بپردازد، نمی‌تواند به تغییرات قابل توجه در مسیر پیش‌برد RME منجر شود (Millar & Price, 2018). مدارس کسب‌وکار حتی اگر خواهان توجه به مدیریت مسئولانه باشند، به دلیل فقدان منابع آموزشی

و ابهاماتی که در تعریف RME و چگونگی تحقق آن وجود دارد، ناخواسته به سمت اقدامات نمادین، ظاهری و غیراساسی سوق داده می‌شوند (Gilbert, 2015; Rasche & Figueiro & Raufflet, 2015). شاید به همین خاطر است که PRME در سالیان اخیر با گردآوری تجارب موسسات عضو و انتشار راهنماهای آموزشی، سعی کرده مسیر تحول و گذار به آموزش مدیریت مسئولانه را هموارتر کند. یکی از این تلاش‌ها، «الگوی تحول برای پیاده سازی اصول آموزش مدیریت مسئولانه» است که در وبسایت PRME قرار داده شده است (Escudero & Csuri, 2015).

روش‌های سنتی و کم‌بازده آموزشی

بسیاری از مدارس کسب‌وکار تنها بر جنبه انتقال «دانش» RME متمرکز هستند و به منظومه سه گانه حیطه‌های یادگیری فردی (دانش، نگرش، توانش) نمی‌پردازند. در این راستا بخش مهمی از مطالعات این حوزه به روش‌های نوین آموزشی و نقد روش‌های سنتی به منظور رشد حیطه‌های سه‌گانه یادگیری در ارتباط با مدیریت مسئولانه پرداخته‌اند. این مطالعات، تاکید می‌کنند که در آموزش پایداری و مدیریت مسئولانه، باید از روش‌های تدریس سنتی-که یک طرفه هستند و تاکید بر محتوا-دارند، گذر کنیم و به جای آن «تسهیل‌گر» فرآیند یادگیری شویم. در این دیدگاه، اینکه «چطور» آموزش می‌دهیم، به همان میزان مهم است که «چه» آموزش می‌دهیم (Heaton, 2017; Brumagim & Cann, 2012; Setó-Pamies & Papaoikonomou, 2016).

ارائه روش‌های نوآورانه در آموزش پایداری، اخلاق و مسئولیت‌پذیری در مدیریت (نظیر داستان‌سرایی^{۴۲}، ایفای نقش، یادگیری مسئله-محور، موردکاوی و یادگیری از طریق ارائه خدمت^{۴۳}) در مطالعات زیادی مورد توجه بوده است (Fougère, 2020; Michaelson, 2016; Adomßent et al., 2014; Kanashiro, 2020). از نگاه این مطالعات، آموزش موثر مفاهیم مرتبط با RME، نیازمند اتخاذ رویکردهای یادگیری فعال^{۴۴} است که در آنها، مشارکت دانشجویان اولویت بیشتری نسبت به نقش مدرس دارد (Kanashiro, 2020). گذار از روش‌های فعلی تدریس «معلم-محور» به «دانشجو-محور» یکی دیگر از چالش‌های این حوزه است (Erskine & Johnson, 2012).

به چالش نکشیدن بنیان‌های ایدئولوژیک کنونی

از نظر برخی محققان، اندیشه‌های اقتصاد نئولیبرال در پیدایش نابرابری‌های دنیای امروز، نقشی انکارناپذیر دارد و مبانی فکری مدارس کسب‌وکار نیز متأثر از آن است؛ در این دیدگاه، شیوه کنونی مدارس کسب‌وکار، ارزش‌هایی در جهت ضد منافع جامعه به فراگیران خود منتقل می‌کند (Colby et al., 2011; Mabey et al., Fotaki & Prasad, 2015). از نگاه منتقدین، مدارس کسب‌وکار، یک جهان‌بینی سودمحورانه و مادی‌گرایانه را به دانشجویان یاد می‌دهند که می‌تواند به ارزش‌های اخلاقی آنها لطمه زده و درک آنها نسبت به مسئولیت اجتماعی را تضعیف نماید. چنین آموزشی، با برداشت سطحی از ماهیت انسان در قالب «حداکثرکننده نفع شخصی»، محتمل است که در آینده دانشجویان را به سمت رفتارهای آزمندانه سوق دهد (Ghoshal, 2005; Wang et al., 2011). از نظر تیلبری و رایان^{۴۵} (۲۰۱۱)، مدارس کسب‌وکار به جای به چالش کشیدن و یافتن بدیل‌های مناسب برای رویه فعلی و نزدیک شدن به رویکردهای مسئولانه و هم‌راستا با توسعه پایدار، عملاً در حال بازتولید گفتمان موجود هستند. برنامه درسی رایج، دانشجویان را به پرسیدن سوالات سخت سوق نمی‌دهد و از نظر بانرجی، نقطه شروع برنامه‌ای تحول‌آفرین به سمت پایداری، به چالش کشیدن فرضیات سنتی آموزش مدیریت است: فرضیاتی مانند منابع نامحدود، رشد بدون مرز، وجود راه حل‌های تکنیکی برای مسائل اجتماعی و همچنین طرح سوالاتی مانند اینکه "آیا «بهره‌وری» و «مزیت رقابتی» شرط لازم و کافی برای رسیدن به عدالت اجتماعی هم هست؟" (Banerjee, 2011, p.728).

«بیشینه کردن سود سهام‌داران»، هنوز گفتمان زیربنایی غالب رشته‌های MBA است و این گفتمان «سودآوری» جدای از اینکه مانع از بروز گفتمان‌هایی چون عدالت اجتماعی در مدارس کسب‌وکار می‌شود (Toubiana, 2014)، باعث شده بسیاری محققان هشدار دهند که دانشجویان بعد از گذراندن دوره MBA، منفعت طلب‌تر و طمع‌کارتر می‌شوند و منافع سایر ذی‌نفعان را به پای منافع سهام‌داران قربانی می‌کنند (Moosmayer, 2019). برای مقابله با الگوی ناخواسته "اولویت دادن پول به افراد" و پرهیز از یک خطای سیستمی در آموزش مدیریت، بایستی رویکرد برنامه‌های MBA به یک الگوی «ذی‌نفع-محور» تغییر کند (Hansen et al., 2019, p.3). آموزش مدیریت،

مسائل را از سمت مدیر نگاه می‌کند و نه از سمت سایر ذی‌نفعان و این پیام را می‌دهد که همه چیز یک ابزار است در خدمت حداکثر کردن سود. برای مثال، مدیریت منابع انسانی دغدغه‌ای راجع به خود انسانیت ندارد و یا در سمت اتحادیه‌های کارگری نیست (Davies & Starkey, 2019).

برخی محققان سعی کرده‌اند پیشنهادهایی برای اصلاح مبانی فکری آموزش مدیریت ارائه کنند. مثلاً هانسین^{۴۶} و همکاران (۲۰۱۹)، استفاده از تئوری اعتماد^{۴۷} به عنوان مکمل تئوری ذی‌نفعان را پیشنهاد داده‌اند. آدیرند^{۴۸} (۲۰۱۹) به ضرورت تغییر استعاره‌ها در آموزش مدیریت اشاره می‌کند. یکی از استعاره‌های زیربنایی و مخرب آموزش مدیریت از نگاه آدیرند، «استعاره جنگ» است که روابط را تنها به شکل رقابت تعریف می‌کند که به شدت در تضاد با مفهوم پایداری است. آدیرند، این نگرانی را مطرح می‌کند که استعاره جنگی که در مدارس کسب‌وکار وجود دارد، حتی به قواعد جنگ‌های مرسوم نیز پایبند نیست و با سکوت راجع به اخلاق کسب‌وکار، این تلقی را ایجاد می‌کند که این جنگ، هیچ قاعده‌ای ندارد و برای دستیابی به موفقیت، هر رفتاری مجاز است. مارتین پارکر^{۴۹} در کتاب معروف خود با عنوان «مدارس کسب‌وکار را تعطیل کنید؛ کجای کار آموزش مدیریت معیوب است؟»، خواهان فاصله‌گرفتن از شعارزدگی درباره جاه‌طلبی، تمرکز بر درس‌های تجارت مسئولانه و بازنگری ارزش‌های پیشنهادی آموزش مدیریت، فراتر از ارزش سهام‌داران و منفعت شخصی است (Davies & Starkey, 2019). موسمیر^{۵۰} و همکاران (۲۰۱۹)، بر لزوم کثرت‌گرایی در تئوری‌های زیربنایی مدیریت و اقتصاد تاکید دارند. آنها برای راه‌کار، تاکید دارند که برای توضیح رفتار اقتصادی، لازم است از تئوری‌های مکمل اقتصاد نئوکلاسیک، (مانند پسا کینزین، مارکسیسم، اکولوژیکال، و اقتصاد فمینیستی) و نیز دیدگاه‌های مطرح شده در سایر حوزه‌ها (نظیر روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی) استفاده شود.

بدون تغییر ایدئولوژی‌های بنیادین مدارس کسب‌وکار در ارتباط با بازار و فرضیات اقتصادی آن، راه دشواری پیش روی RME قرار دارد و این باور وجود دارد که تا وقتی ارزش‌ها و منافع بنگاه بر گفتمان آموزش مدیریت سیطره دارد، اقداماتی مانند جنبش PRME ظرفیت محدودی برای ایجاد تغییر دارند (Parker & Pearson, 2013; Louw, 2015).

سیستم‌های رتبه‌بندی مدارس کسب‌وکار

رتبه‌بندی‌ها، به شکل قابل توجهی بر سیاست‌گذاری‌های مدارس کسب‌وکار، رویه‌های پذیرش دانشجوی، جذب اعضای هیات علمی و حتی کمک‌های اهدایی به آنها اثرگذار هستند (Thomas & Cornuel, 2012; Mordeson & Nahrgang, 2008). برای مثال رتبه‌بندی *فاینانشیال تایمز* با تاکید بر میزان حقوق دانش‌آموختگان، مدارس کسب‌وکار را به سرمایه‌گذاری در خدمات کارایی و اشتغال و آموزش‌های منتهی به شغل ترغیب می‌کند و از سوی دیگر، ورود به بخش‌های دولتی و غیرانتفاعی (نظیر سازمان‌های مردم‌نهاد) را به واسطه حقوق کمترشان، تضعیف می‌کند (Pfeffer & Fong, 2002). یکی از نقدها به سیستم‌های مرسوم رتبه‌بندی این است که مبتنی بر نظرسنجی از میزان رضایت دانشجویان است. این رویکرد، آموزش و برنامه درسی مدارس کسب‌وکار را در جهتی سوق می‌دهد که «دانشجو پسند» باشد (Pfeffer & Fong, 2002). با توجه به اینکه طبق شواهد بسیار، دانشجویان بر اهداف مالی و موفقیت در بازار کار متمرکزند، اگر نگوئیم غیرممکن، بسیار دشوار است که صدای دغدغه‌های دیگر نظیر عدالت اجتماعی و اهداف دیگر خواهانه کسب‌وکارها، در اصلاح برنامه درسی شنیده شود (Toubiana, 2014).

نگاه انتقادی به نقش منفی سیستم‌های رتبه‌بندی در جهت‌گیری اجتماعی مدارس کسب‌وکار، از دیرباز مطرح بوده است (Corley & Gioia, 2000). همزمان با موج اول اصلاحات برنامه آموزشی مدارس کسب‌وکار، آنها نیز برخی معیارهای خود را تغییر داده و اصلاح کردند. اما به نظر می‌رسد که این تغییرات، بنیادین نبوده و هنوز در جهت هدایت رفتار آموزش مدیریت به سوی مدیریت مسئولانه چندان موثر نیست (Cornuel & Hommel, 2015). سیستم‌های رتبه‌بندی می‌توانند با گره‌زدن اعتبارسنجی مدارس کسب‌وکار به لحاظ کردن مناسب مباحث پایداری و مدیریت مسئولانه در برنامه درسی و رویه‌های خود، به توسعه اجتماعی-فرهنگی آنها شتاب ببخشند و الگوسازی جدیدی برای عموم موسسات آموزشی مدیریت انجام دهند (Chung, 2016; Cooper et al., 2014).

تامین مالی ناکافی و اهداف تجاری

پرداختن به مباحث پایداری و مدیریت مسئولانه در آموزش مدیریت، نیازمند حمایت نهادی و تخصیص منابع است (Rasche & Gilbert, 2015; Rusinko, 2010). ظرفیت پایین

مالی مدارس کسب و کار برای اتخاذ یک رویکرد فعالانه در ارتباط با RME، به عنوان یکی از چالش‌ها و عوامل محدود کننده پیش‌برنده RME بر شمرده شده است (Mousa et al., 2019). به ویژه در مورد مدارس کسب و کار خصوصی که اتخاذ هر تصمیم برای توسعه سازمانی، نیازمند توجیه برای سهام‌داران خواهد بود (Corley, 2000). در مورد مدارس کسب و کار دولتی در کشورهای در حال توسعه نیز بودجه‌های تخصیصی برای اجرای چنین برنامه‌های تحول‌آفرینی غالباً ناکافی است (Mousa & Ayoubi, 2019). در مدارس کسب و کار، محدودیت منابع در مقابل مطالبات بیرونی، می‌تواند به جدایی عمل از حرف برای توجه به RME نیز منجر شود و آنها به اقدامات ظاهری و حداقلی نظیر اضافه کردن درس‌های اختیاری روی بیاورند (Rasche & Gilbert, 2015). در حالیکه یکپارچه سازی RME در دروس مختلف و کل برنامه آموزش، تحول بزرگی است که نیازمند تخصیص زمان و منابع کافی و برای مثال تشکیل کارگروه‌ها و کمیته‌های ویژه خواهد بود (Young & Nagpal, 2013).

حاکم شدن منطق اقتصادی بر مدارس کسب و کار، باعث می‌شود که توجه به RME چندان جدی گرفته نشود؛ زیرا عایدی مالی آن، چه به شکل مستقیم و چه به شکل غیرمستقیم (از طریق افزایش شهرت)، توجیه‌پذیر نیست (Cornuel & Hommel, 2015). اگرچه برخی هواداران و مروجان RME با این گزاره موافق نیستند؛ اما نمی‌توان این واقعیت را نادیده گرفت که روز به روز بر تعداد مدارس کسب و کاری که با مدل بنگاه خصوصی و منطق اقتصادی اداره می‌شوند، افزوده می‌شود (Starkey & Tiratsoo, 2007; Cornuel & Hommel, 2015). کم‌شدن حمایت‌های دولتی از آموزش عالی (Rasche & Gilbert, 2015)، آموزش در مقیاس انبوه، مقررزدایی از آموزش، و خصوصی شدن آموزش از اتفاقاتی است که گذار آموزش عالی از «کالای عمومی» به «کالای خصوصی» را رقم می‌زند (Cornuel & Hommel, 2015).

برنامه آموزشی پنهان^{۵۱}

از نگاه برخی محققان، درگیر شدن دانشگاه‌ها در RME باید حتی از برنامه آشکار و رسمی فراتر برود و به ابعاد ضمنی آموزش نیز بپردازد. سِتوپامیز و پاپاتوکومو^{۵۲} (۲۰۱۵) در این رابطه یک رویکرد کل‌نگر را به‌منظور یکپارچه کردن اخلاق، مسئولیت

اجتماعی و پایداری در آموزش مدیریت پیشنهاد می‌کنند که هدفش ارتقای دانش و نگرش دانشجویان در این حوزه است. در این نگاه، اینکه دانشکده، خارج از کلاس درس و در اداره خود و فرایندهای درون‌سازمانی، در عمل چقدر به مسئولیت‌پذیری در قبال ذی‌نفعان خود و جامعه پایبند باشد نیز اهمیت پیدا می‌کند تا شعارهای داده شده، برای دانشجویان باورپذیر باشد (Lozano, 2012). ^{۴۳} *بِدوِلا* و همکاران (۲۰۱۷) در این رابطه معتقدند که تغییر قابل توجه به سمت RME تنها وقتی رخ می‌دهد که مدارس کسب‌وکار به شکلی بنیادین به بازتعریف مسئولیت‌های خود فکر کنند.

برنامه آموزشی پنهان مدارس کسب‌وکار، در زمینه‌های دیگر نیز بررسی شده است. چانگ ^{۴۴} (۲۰۱۶) اثر «بی‌تفاوتی» یا «سکوت» اخلاقی اعضای هیات علمی در رابطه خود با دانشجویان در کلاس یا خارج از آن را بر شکل‌گیری نگرش اخلاقی دانشجویان بررسی کرده است. او به این دغدغه به طور مشخص در دروسی غیر از دروس حوزه اجتماعی مدیریت می‌پردازد، و از نظرش، بی‌تفاوتی اخلاقی مدرسین و صحبت نکردن راجع به مسائل اخلاقی مرتبط با دروس مدیریت یا فرایندهای آموزشی، این پیام واضح را به دانشجویان می‌دهد که "ملاحظات اخلاقی، در مدیریت مهم نیستند" (Chung, 2016, p.229). یکی از راه‌کارهای پیشنهادی، پرداختن بیشتر به آموزش اخلاق کسب‌وکار و دیدگاه‌های انسان‌گرایانه‌تر نه فقط برای دانشجویان کارشناسی یا MBA، بلکه برای دانشجویان مقطع دکتری-به‌عنوان مدرسان آینده- است (Giacalone & Thompson, 2006). از نگاه راشه و گیلبرت ^{۴۵} (۲۰۱۵)، آنچه که به طور ضمنی در تجارب آموزشی ارائه می‌شود، ممکن است حاوی پیام‌هایی ناسازگار با آنچه باشد که به شکل رسمی به عنوان مدیریت مسئولانه اعلام و تدریس می‌شود. بی‌نظمی و عدم تعهد کافی استاد درس اخلاق کسب‌وکار به رعایت برنامه درسی و مقررات آموزشی، یکی از مصادیق این پیام پنهان می‌تواند شمرده شود. ^{۴۶} *بلاسکو* (۲۰۱۲) این بعد ضمنی از آموزش را «برنامه آموزشی پنهان» می‌نامد که شامل رویه‌هایی می‌شود که پیام پنهانی را به دانشجویان راجع به رفتار درست اخلاقی ارسال می‌کند. *دیویس و استارکی* ^{۴۷} (۲۰۱۹)، با نگاهی بدبینانه، «برنامه آموزشی پنهان» فعلی مدارس کسب‌وکار را "کارخانه تولید کارکنانی برای سازمان‌های سرمایه‌سالار" می‌نامند. *هاگدال* ^{۴۸} و همکاران (۲۰۱۹) بر سه حوزه کلیدی که از نظر پیام‌های پنهان مهم هستند تاکید می‌کنند: الف) طرح درس رسمی،

در عمل چگونه ارائه می‌شود، ب) تعامل دانشجویان و اساتید چطور صورت می‌پذیرد و ج) دانشکده چگونه اداره می‌شود.

سایر چالشها

نگرش و تمایل دانشجویان ورودی رشته‌های مدیریت به اخذ درس‌های مرتبط و استقبال از آموزش مدیریت مسئولانه، در برخی تحقیقات به عنوان یکی از عوامل کلیدی اثرگذار بر موفقیت RME عنوان شده است (Beddewele et al., 2017; Hernandez-Lopez et al., 2020; Colby et al., 2011). واقعیت این است که دانشجویان در دنیای امروز به شدت تحت تاثیر تعاریف موفقیت از سمت بازار هستند و به این خاطر به دنبال کسب مهارت‌ها و ابزارهایی (نظیر بازاریابی، مالی، مشاوره مدیریت و...) هستند که در بازار بیشتر خواهان داشته باشند (Colby et al., 2011; Cornue & Hommel, 2015). گزارش‌هایی از تجربه ناموفق ایجاد برخی رشته‌ها و گرایش‌های مرتبط با توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی در مدارس کسب‌وکار وجود دارد که به واسطه عدم استقبال دانشجویان بعد از چند سال، تعطیل شده‌اند (Doherty et al., 2015). موضوع دانشجویان، از یک جنبه دیگر هم مورد بحث است. مطالعاتی با سنجش نگرش‌ها و ارزش‌ها، حکایت از وجود نگرش‌های خودخواهانه و منفعت‌طلبانه بیشتر در میان دانشجویان مدیریت و اقتصاد نسبت به سایر رشته‌ها دارند (Hernandez-Lopez, 2020). اگرچه این مطالعات، منتقدانی نیز دارد (Neubaum et al., 2009)، با این حال، پذیرش این نکته به این معنی است که دانشجویان ورودی مدیریت و اقتصاد به شکل پیش‌فرض، در مقابل آشنایی با مفاهیم اجتماعی و دیگرخواهانه، سوگیری و مقاومت نشان می‌دهند.

نکته دیگری که به ویژه در مورد دوره‌های تحصیلات تکمیلی نظیر MBA مطرح می‌شود، این است که اگر از مدارس کسب‌وکار انتظار می‌رود بر دیدگاه دانشجویان نسبت به ارزش‌های اجتماعی اثر گذار باشند، این سوال هم وارد است که با یک دوره کوتاه‌مدت آموزشی چقدر می‌شود ارزش‌های دانشجویان را تغییر داد؟ (Arieli et al., 2016). به نظر می‌رسد بهانه برخی دانشکده‌های مدیریت برای عدم توجه کافی به درس‌های اجتماعی، محدودبودن زمان دوره MBA است. هرچند این باور نیز وجود دارد که علی‌رغم ظرف زمانی محدود، ارائه این درس‌ها نسبت به نبودشان مرجح است؛ زیرا

حداقل این پیام را به دانشجویان می‌فرستد که «این موضوعات، مهم هستند!» (Rasche et al., 2013).

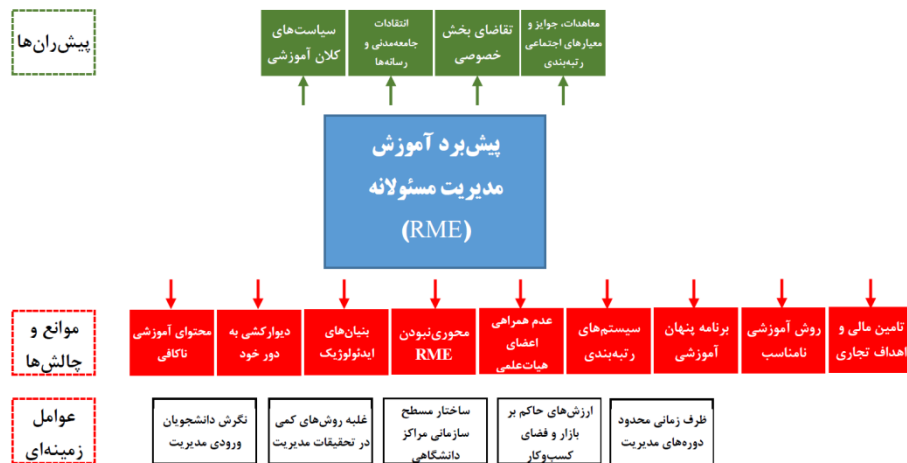
سیطره تحقیقات کمی بر آکادمی مدیریت و در حاشیه بودن تحقیقات کیفی، یکی دیگر از عوامل اثرگذار مهم بر توسعه این حوزه، ذکر شده است (Toubiana, 2014). از این منظر، برای توسعه حوزه اجتماعی مدیریت و خلق نگرش‌ها و تئوری‌های جدید، بیشتر نیاز به روش‌های کیفی داریم؛ اما از آن‌سو چون تحقیقات کیفی، کمتر از سمت مجلات معتبر مورد استقبال قرار می‌گیرند، این می‌تواند مانعی برای رشد و ارتقای اعضای هیات علمی شود و لذا این تحقیقات شانس کمتری برای انتشار، دیده شدن و توسعه ایده‌هایشان خواهند یافت و طبعاً از سوی اعضای هیات علمی نیز کمتر استقبال خواهند شد. موضوع دیگر به نحوه سازمان‌دهی در ساختارهای دانشگاهی از جمله مدارس کسب‌وکار مربوط است. این ساختارها مانند بنگاه‌ها، سلسله‌مراتبی نبوده و تقریباً مسطح هستند. در چنین ساختارهایی، چگونگی تغییر، چالش‌های خود را دارد؛ چون این امکان وجود ندارد که از بالا به پایین و برای مثال با دستور مدیریت و به شکل متمرکز موضوعات را پیش برد. در مراکز دانشگاهی، اعضای هیات علمی، اختیارات بالایی دارند و مستقلاً موضوعات تحقیقاتی خود، همکاران، شرکا، و پروژه‌هایشان را تعیین می‌کنند (Exter et al., 2013).

جمع‌بندی پیش‌ران‌ها و چالش‌ها

بدون شک مدارس کسب‌وکار، یک دوران ویژه از تحول و تکامل خود را سپری می‌کنند. آنها بایستی به ارزش‌های خود در ارتباط با جامعه بیشتر بیاندیشند و به همین ترتیب، اهداف و چشم‌اندازهای روشن‌تری را برای خود معین کنند. بررسی سیر تحول RME نشان داد که با یک موضوع ساده، مانند خیلی از موضوعاتی که در طول زمان به آموزش مدیریت اضافه شدند، روبرو نیستیم. شکل ۱، یافته‌های مرور ادبیات را راجع به پیش‌ران‌ها و چالش‌های مدارس کسب‌وکار در توجه به آموزش مدیریت مسئولانه، دسته‌بندی و در قالب یک چارچوب مفهومی ارائه کرده است.

هرچه نیروهای پیش‌ران، قوی‌تر عمل کنند و سیاست‌گذاران آموزشی بتوانند موانع را بیشتر تعدیل کنند، RME بهتر محقق خواهد شد. با این حال بایستی توجه کرد که اگر

قدرت نیروهای مطالبه‌گر و پیش‌ران بیش از ظرفیت‌سازی باشد، ممکن است بین عمل و حرف مدارس کسب‌وکار فاصله و جدایی رخ دهد. در این حالت، به واسطه مقاومت برای تطابق با فشارهای بیرونی، تنها ساختارهای رسمی و ظاهری در مدارس کسب‌وکار برای پاسخ به فشارهای بیرونی ایجاد می‌شود (مانند منشور اخلاقی، تشکیل مراکز ویژه تحقیقاتی و یا عضویت در معاهدات مرتبط)، اما فعالیت‌های روزمره دانشگاهی، مسیر خود را به طور مستقل ادامه خواهند داد (Rasche & Gilbert, 2015). در حالیکه مطلوب RME، یکپارچه شدن توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی در تمامی ارکان برنامه آموزشی مدارس کسب‌وکار است.



شکل ۱- چارچوب مفهومی چالش‌ها و پیش‌ران‌های آموزش مدیریت مسئولانه (ترسیم توسط نویسندگان)

محدودیت‌ها و پیشنهاد تحقیقات آینده

برخی، انتقادات به آموزش مدیریت را زیر مجموعه‌ای از گفتمان انتقادی بزرگتر نسبت به چالش‌های اجتماعی اقتصاد سرمایه‌داری می‌دانند (Millar & Price, 2018). به طور خاص در این مقاله، تمرکز بر مطالعات حوزه مدیریت بوده است؛ اما نگاهی به نظریه‌های مطرح شده در این رابطه در سایر حوزه‌های علوم اجتماعی ممکن است به غنای مباحث، کمک بیشتری نماید.

پرداختن به راه‌کارها و طراحی برنامه‌های تحول‌آفرین اثربخش، یکی از موضوعات جدی برای تحقیقات آینده این حوزه نوپا است؛ و البته این طراحی، مادامی که برای

سیطره نیروهای نهادی غالب و اثرگذار در این حوزه فکری نکند، موفق به دستیابی به اهداف مطلوب خود نخواهد شد. در واقع، تغییر رویکردها، بایستی به شکل جدی شیوه درک ما از کسب‌وکار را مورد بازنگری قرار دهد که امری فراتر از اضافه کردن چند درس اخلاق، مسئولیت اجتماعی یا توسعه پایدار، به برنامه‌های آموزشی دانشکده‌های مدیریت است (Gasparin et al., 2020). نکته مهم دیگر در ارتباط با برنامه‌های تحول، توجه به اصول «مدیریت تغییر» در بافت خاص مدارس کسب‌وکار است؛ آزادی عمل اعضای هیات علمی برای انجام آموزش و تحقیقات مورد علاقه خود و ساختار نسبتاً مسطح این سازمان‌ها، باعث شده تا چگونگی گذار از وضع موجود به وضع مطلوب RME به عنوان یک مساله روز مطرح باشد. یکی دیگر از حوزه‌های تحقیقاتی پیشنهادی، بررسی وضعیت پرداختن به مباحث اجتماعی در آموزش مقطع دکتراست. اعضای هیات علمی آینده از مسیر آموزش دکتری گذر می‌کنند و ویژگی‌های ساختار آموزش دکتری چون تمرکز تخصصی در یک حوزه باریک و پرداختن به مسائل بین‌رشته‌ای، آنها را فاقد مهارت‌ها و نگرش لازم برای توجه به آموزش مدیریت مسئولانه تربیت می‌کند. چگونگی غلبه بر بی‌میلی اعضای هیات علمی و مقاومت ایشان در ارتباط با دریافت آموزش‌های مرتبط با RME و یکپارچه کردن آن در رویکردهای آموزشی خود نیز محل سوال و فرصت انجام پژوهش‌های آتی است.

نکته پایانی اینکه، یافته‌های ما همانند برخی محققان (Mousa et al., 2020)، موید این است که بیشتر تحقیقات این حوزه بر بافت کشورهای پیشرفته و به ویژه اروپای غربی و آمریکای شمالی متمرکز بوده و مطالعات کمتری به کشورهای در حال توسعه، نظیر منطقه خاورمیانه، پرداخته‌اند. اهمیت بافت و زمینه در تحقق آموزش مدیریت مسئولانه در سالیان گذشته مورد تاکید مقالات متعددی قرار گرفته و برخی بر این باورند که به دلیل ساختار متفاوت مدارس کسب‌وکار در نقاط مختلف دنیا، باید هم در مسئله‌شناسی و هم در راه‌حلیابی به اقتضات نهادی آن مناطق توجه کرد (Wersun, 2013; Dentchev et al., 2015; Alonso-Almeida et al., 2015; Egri, 2017). از این رو، بررسی انتقادی وضعیت آموزش مدیریت مسئولانه در ایران و موانع و پیش‌ران‌های موجود، یک نیاز و زمینه خوب برای فعالیت محققان خواهد بود.

پی‌نوشت‌ها

1. Responsible Management Education
 2. Corporate Sustainability
 3. Corporate Social Responsibility (CSR)
 4. Education for Sustainable Development (ESD)
 5. Academy of Management Learning & Education
 6. Podolny
 7. Responsible Management Education (RME)
 8. Matten & Moon
 9. Marshal
 10. Baden & Higgs
 11. Marketization
 12. Snelson-Powell
 13. Mabey
۱۴. ردپای کربنی یا Carbon footprint به میزان انتشار گازهای آلاینده (نظیر دی‌اکسید کربن) به شکل مستقیم و غیرمستقیم ناشی از یک پروژه یا فعالیت یک سازمان گفته می‌شود.
15. Narrative review
 16. Meta-Analysis
 17. Systematic Literature Review (SLR)
 18. Association of Business Schools
 19. The Economist
 20. Financial Times
 21. Wall Street Journal
 22. European Education Council Framework
 23. Principles for Responsible Management Education (PRME)
 24. Globally Responsible Leadership Initiative
 25. Academy of Business in Society
 26. Association to Advance Collegiate Schools of Business
 27. European Foundation for Management Development
 28. Cicmil
 29. Action Research
 30. Wersun
 31. Solitander
 32. Wu
 33. Sekhar
 34. Mousa
 35. Affective empathy
 36. Banerjee
 37. Critical Management Studies
 38. Pirson
 39. Rasche
 40. Louw
 41. Khurana
 42. Storytelling
 43. Service Learning
 44. Active Learning
 45. Tilbury & Ryan
 46. Hansen
 47. Trust theory
 48. Audebrand
 49. Martin Parker
 50. Moosmayer
 51. Hidden curriculum
 52. Setó-Pamies & Papaoikonomou
 53. Beddewela
 54. Chung
 55. Rasche & Gilbert
 56. Blasco
 57. Davies & Starkey
 58. Høgdal

منابع

- Accenture. (2019). The United Nations Global Compact —Accenture Strategy CEO Study on Sustainability 2019, Available at: www.accenture.com/_acnmedia/PDF-109/Accenture-UNGC-CEO-Study.pdf (2021).
- Adom̄Bent, M., Fischer, D., Godemann, J., Herzig, C., Otte, I., Rieckmann, M., & Timm, J. (2014). Emerging areas in research on higher education for sustainable development—management education, sustainable consumption and perspectives from Central and Eastern Europe. *Journal of cleaner production*, 62, 1-7.
- Akrivou, K., & Bradbury-Huang, H. (2015). Educating integrated catalysts: Transforming business schools toward ethics and sustainability. *Academy of Management Learning & Education*, 14(2), 222-240.
- Alajoutsijärvi, K., Juusola, K., & Siltaja, M. (2015). The legitimacy paradox of business schools: losing by gaining?. *Academy of Management Learning & Education*, 14(2), 277-291.
- Alajoutsijärvi, K., Kettunen, K., & Sohlo, S. (2018). Shaking the status quo: Business accreditation and positional competition. *Academy of Management Learning & Education*, 17(2), 203-225.
- Alcaraz, J. M., Wiktorja, M. M., & Thiruvattal, E. (2011). The UN-principles for responsible management education: Sharing (and evaluating) information on progress. *Journal of Global Responsibility*, 2(2), 151–169.
- Alonso-Almeida, M. D. M., Fernández de Navarrete, F. C., & Rodríguez-Pomeda, J. (2015). Corporate social responsibility perception in business students as future managers: a multifactorial analysis. *Business Ethics: A European Review*, 24(1), 1-17.
- Arieli, S., Sagiv, L., & Cohen-Shalem, E. (2016). Values in business schools: The role of self-selection and socialization. *Academy of Management Learning & Education*, 15(3), 493-507.
- Audebrand, L. K. (2010). Sustainability in strategic management education: The quest for new root metaphors. *Academy of Management Learning & Education*, 9(3), 413-428.
- Baden, D., & Higgs, M. (2015). Challenging the perceived wisdom of management theories and practice. *Academy of Management Learning & Education*, 14(4), 539-555.
- Banerjee, S. B. (2011). Embedding sustainability across the organization: A critical perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 10(4), 719-731.
- Beddewela, E., Warin, C., Hesselden, F., & Coslet, A. (2017). Embedding responsible management education—Staff, student and institutional perspectives. *The International Journal of Management Education*, 15(2), 263-279.
- Bennis, W. G., & O’Toole, J. (2005). How business schools have lost their

- way. *Harvard business review*, 83(5), 96-104.
- Blasco, M. (2012). Aligning the hidden curriculum of management education with PRME: An inquiry-based framework. *Journal of Management Education*, 36, 364-388.
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On being 'systematic' in literature reviews. *Formulating research methods for information systems*, 48-78.
- Brumagim, A.L. and Cann, C.W. (2012). A framework for teaching social and environmental sustainability to undergraduate business majors. *Journal of Education for Business*, 87(5), 303-308.
- Christensen, Lisa Jones, Peirce, Ellen, Hartman, Laura P., Hoffman, W. Michael, & Carrier, Jamie (2007). Ethics, CSR, and sustainability education in the financial times top 50 global business Schools: Baseline data and future research directions. *Journal of Business Ethics*, 73(4), 347-368.
- Chung, K. (2016). Moral muteness of faculty in management education. *The International Journal of Management Education*, 14(3), 228-239.
- Cicmil, S., Gough, G., & Hills, S. (2017). Insights into responsible education for sustainable development: The case of UWE, Bristol. *International Journal of Management in Education*, 15(2), 293-305
- Colby, A., Ehrlich, T., Sullivan, W.M. and Dolle, J.R. (2011), *Rethinking Undergraduate Business Education*, John Wiley & Sons.
- Cooper, S., Parkes, C. and Blewitt, J. (2014). Can accreditation help a leopard change its spots? Social accountability and stakeholder engagement in business schools. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(2), 234-258.
- Corley, K. and Gioia, D. (2000). The rankings game: managing business school reputation. *Corporate Reputation Review*, 3(4), 319-333.
- Cornuel, E., & Hommel, U. (2015). Moving beyond the rhetoric of responsible management education. *Journal of Management Development*, 34(1), 2-15.
- Currie, G., Davies, J., & Ferlie, E. (2016). A Call for University-Based Business Schools to "Lower Their Walls:" Collaborating With Other Academic Departments in Pursuit of Social Value. *Academy of Management Learning & Education*, 15(4), 742-755.
- Davies, J., & Starkey, K. (2019). Book review: Can we save the business school?. *Academy of Management Learning and Education*, 19(1), 116-120.
- Dentchev, N. A., Balen, M., & Haezendonck, E. (2015). On voluntarism and the role of governments in CSR: towards a contingency approach. *Business Ethics: A European Review*, 24(4), 378-397.
- Doherty, B., Meehan, J., & Richards, A. (2015). The business case and barriers for responsible management education in business schools. *Journal of Management Development*, 34 (1), 34 - 60.
- Egri, C. P. (2013). From the editors: Context matters in management education

- scholarship. *Academy of Management Learning & Education*, 12(2), 155-157.
- Erskine, L. and Johnson, S.D. (2012). Effective learning approaches for sustainability: a student perspective. *Journal of Education for Business*, 87 (4), 198-205.
- Escudero, M., & Csuri, M. (2015). Transformational model for PRME implementation. Available at: www.unprme.org/resource-docs (accessed March 30th 2021).
- Exter, N., Grayson, D., & Maher, R. (2013). Facilitating organizational change for embedding sustainability into academia: a case study. *Journal of Management Development*, 32 (3), 319 -332.
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230-235.
- Figueiró, P. S., & Raufflet, E. (2015). Sustainability in higher education: a systematic review with focus on management education. *Journal of Cleaner Production*, 106, 22-33.
- Fotaki, M., & Prasad, A. (2015). Questioning neoliberal capitalism and economic inequality in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, 14(4), 556-575.
- Fougère, M., Solitander, N., & Maheshwari, S. (2020). Achieving responsible management learning through enriched reciprocal learning: Service-learning projects and the role of boundary spanners. *Journal of business ethics*, 162(4), 795-812.
- Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management learning & education*, 4(1), 75-91.
- Giocalone, R. A., & Thompson, K. R. (2006). Business ethics and social responsibility education: shifting the worldview. *Academy of Management Learning & Education*, 5(3), 266-277.
- Giocalone, R. A., & Wargo, D. T. (2009). The roots of the global financial crisis are in our business schools. *Journal of Business Ethics Education*, 6.
- Giocalone, R.A. (2004). A transcendent business education for the 21st century. *Academy of Management Learning & Education*, 3 (4), 415-420.
- Godemann, J., Haertle, J., Herzig, C., & Moon, J. (2014). United Nations supported Principles for Responsible Management Education: Purpose, progress and prospects. *Journal of Cleaner Production*, 62, 16–23.
- Green, B. N., Johnson, C. D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. *Journal of chiropractic medicine*, 5(3), 101-117.
- Hansen, S. D., Mouritsen, M., Davis, J. H., & Noack, D. (2019). Operationalizing stakeholder theory and prioritizing ethics in MBA programs: The utility of a trust approach. *Business and Society Review*, 124(4), 523-541.

- Heaton, D. P. (2017). Stop Teaching: Principles and Practices for Responsible Management Education. *Academy of Management Learning & Education*, 16(1), 165-167.
- Hernandez-Lopez, L. E., Alamo-Vera, F. R., Ballesteros-Rodriguez, J. L., & De Saa-Perez, P. (2020). Socialization of business students in ethical issues: The role of individuals' attitude and institutional factors. *The International Journal of Management Education*, 18(1).
- Høgda, C., Rasche, A., Schoeneborn, D., & Scotti, L. (2019). Exploring student perceptions of the hidden curriculum in responsible management education. *Journal of Business Ethics*, 168, 173-193.
- Jones Christensen, L., Peirce, E., Hartman, L. P., Hoffman, W. M., & Carrier, J. (2007). An Analysis of Ethics, CSR, sustainability education in the financial times top 50 global business schools: Baseline data and future research directions. *Journal of Business Ethics*, 73, 347-368.
- Jones, R. J., & Andrews, H. (2019). Understanding the Rise of Faculty-Student Coaching: An Academic Capitalism Perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 18(4), 606-625.
- Jones, T. M., & Felps, W. (2013). Shareholder wealth maximization and social welfare: A utilitarian critique. *Business Ethics Quarterly*, 23(2).
- Juusola, K., Kettunen, K., & Alajoutsijärvi, K. (2015). Accelerating the Americanization of management education: Five responses from business schools. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 347-369.
- Kanashiro, P., Sadao, E., Souza, C., & Dias, S. (2020). Sustainability in management education: A Biggs'3P model application. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(4), 671-684.
- Khurana, R. (2010). *From higher aims to hired hands: The social transformation of American business schools and the unfulfilled promise of management as a profession*. Princeton University Press.
- Koris, R., Örtenblad, A., & Ojala, T. (2017). From maintaining the status quo to promoting free thinking and inquiry: Business students' perspective on the purpose of business school teaching. *Management Learning*, 48(2), 174-186.
- Kurucz E, Colbert B and Marcus J (2014) Sustainability as a provocation to rethink management education: Building a progressive educative practice. *Management Learning*, 45(4), 437-457.
- Laasch, O., Moosmayer, D., Antonacopoulou, E., & Schaltegger, S. (2020). Constellations of transdisciplinary practices: A map and research agenda for the responsible management learning field. *Journal of business ethics*, 162(4), 735-757.
- Louw, J. (2015). "Paradigm change" or no real change at all? A critical reading of the UN principles for responsible management education. *Journal of Management*

- Education*, 39(2), 184-208.
- Lozano, J.-F. (2012). educating responsible managers: The role of university ethos. *Journal of Academic Ethics*, 10, 213-226.
- Mabey, C., Egri, C. P., & Parry, K. (2015). From the special section editors: questions business schools don't ask. *Academy of Management Learning & Education*, 14(4), 535-538.
- Maloni, M. J., Smith, S. D., & Napshin, S. (2012). A methodology for building faculty support for the United Nations principles for responsible management education. *Journal of Management Education*, 36(3), 312-336.
- Marathe, G. M., Dutta, T., & Kundu, S. (2020). Is management education preparing future leaders for sustainable business?. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(2), 372-392.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "Explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424.
- Matten, Dirk, & Moon, Jeremy (2004). Corporate social responsibility education in Europe. *Journal of Business Ethics*, 54(4), 323-337.
- McMillan, C., & Overall, J. (2016). Management relevance in a business school setting: A research note on an empirical investigation. *The International Journal of Management Education*, 14(2), 187-197.
- Michaelson, C. (2016). A novel approach to business ethics education: Exploring how to live and work in the 21st century. *Academy of Management Learning & Education*, 15(3), 588-606.
- Millar, J., & Price, M. (2018). Imagining management education: A critique of the contribution of the United Nations PRME to critical reflexivity and rethinking management education. *Management Learning*, 49(3), 346-362.
- Mitroff, I. (2004). An open letter to the deans and the faculties of American business schools. *Journal of Business Ethics*, 54(2), 185-189.
- Moosmayer, D. C., Waddock, S., Wang, L., Hühn, M. P., Dierksmeier, C., & Gohl, C. (2019). Leaving the road to Abilene: A pragmatic approach to addressing the normative paradox of responsible management education. *Journal of Business Ethics*, 157(4), 913-932.
- Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2008). Same as it ever was: Recognizing stability in the BusinessWeek rankings. *Academy of Management Learning & Education*, 7, 26-41.
- Mousa, M. and Ayoubi, R.M. (2019). Inclusive/exclusive talent management, responsible leadership and organizational downsizing: a study of academics in Egyptian public business schools. *Journal of Management Development*, 38 (2), 87-104.
- Mousa, M., Ayoubi, R. and Abdelgaffar, H.A. (2019). Responsible management

- education in Egyptian public business schools: are academics ready?. *The Journal of Management Development*, 38(8), 681-696.
- Mousa, M., Massoud, H. K., Ayoubi, R. M., & Abdelgaffar, H. A. (2020). Should responsible management education become a priority? A qualitative study of academics in Egyptian public business schools. *The International Journal of Management Education*, 18(1).
- Neubaum, D. O., Pagell, M., Drexler, J. A., Jr., Mckee-Ryan, F. M., & Larson, E. (2009). Business education and its relationship to student personal moral philosophies and attitudes toward profits: An empirical response to critics. *The Academy of Management Learning and Education*, 8(1), 9-24.
- Parker, M., & Pearson, G. (2013). What should business schools teach managers?. *Business and Society Review*, 118(1), 1-22.
- Pettigrew, A., & Starkey, K. (2016). From the Guest Editors: The Legitimacy and Impact of Business Schools—Key Issues and a Research Agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 15(4), 649-664.
- Pfeffer, J. (2005). Why do bad management theories persist? A comment on Ghoshal. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 96-100.
- Pfeffer, J. and Fong, C. (2002). The end of business schools? Less success than meets the eye. *Academy of Management Learning & Education*, 1 (1).
- Pirson, M. (2020). A humanistic narrative for responsible management learning: An ontological perspective. *Journal of business ethics*, 162.
- Podolny, J. M. (2009). The buck stops (and starts) at business school. *Harvard Business Review*, 87(6), 62-67.
- PRME. (2016) *Principles for Responsible Management Education*, Available at: <http://www.unprme.org/about-prme/the-six-principles.php> (accessed: March 30th 2021)
- PRME. (2019). *PRME 2018 – 2019 Annual Report*, Available at: www.unprme.org/resources/publications (accessed: March 30th 2021)
- Rasche, A., & Gilbert, D. U. (2015). Decoupling responsible management education: Why business schools may not walk their talk. *Journal of Management Inquiry*, 24(3), 239-252.
- Rasche, A., Gilbert, D. U., & Schedel, I. (2013). Cross-disciplinary ethics education in MBA programs: Rhetoric or reality?. *Academy of Management Learning & Education*, 12(1), 71-85.
- Rusinko, C.A. (2010). Integrating sustainability in management and business education: a matrix approach. *Academy of Management Learning and Education*, 9 (3), 507-519.
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2008). Integrating and unifying competing and complementary frameworks: The search for a common core in the business and society field. *Business and Society*, 47, 148-186.

- Sekhar, C. (2020). The inclusion of sustainability in management education institutions: Assessing critical barriers using the DEMATEL method. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 21(2).
- Setó-Pamies, D., & Papaoikonomou, E. (2016). A multi-level perspective for the integration of ethics, corporate social responsibility and sustainability (ECSRS) in management education. *Journal of Business Ethics*, 136(3).
- Sharland, Alex, Fiedler, Anne, & Menon, Mohan (2013). Ethics in the business Curriculum: Does delivery need to Be revisited? , *Southern Journal of Business and Ethics*, 5, 55-69.
- Snelson-Powell, A., Grosvold, J., & Millington, A. (2016). Business School Legitimacy and the Challenge of Sustainability: A Fuzzy Set Analysis of Institutional Decoupling. *Academy of Management Learning & Education*, 15(4), 703-723.
- Solitander, N., Fougère, M., Sobczak, A., & Herlin, H. (2012). We are the champions: Organizational learning and change for responsible management education. *Journal of Management Education*, 36(3), 337-363.
- Starik M, Rands G, Marcus AA, et al. (2010) From the guest editors: In search of sustainability in management education. *Academy of Management Learning & Education*, 9(3), 377–383.
- Starkey, K. and Tiratsoo, N. (2007), *The Business School and the Bottom Line*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Templier, M., & Paré, G. (2015). A framework for guiding and evaluating literature reviews. *Communications of the Association for Information Systems*, 37(1), 6.
- Thomas, H. (2007). An analysis of the environment and competitive dynamics of management education. *Journal of Management Development*, 26(1), 9-21.
- Thomas, H., & Cornuel, E. (2012). Business schools in transition? Issues of impact, legitimacy, capabilities and re-invention. *Journal of Management Development*. 31(4), 329 – 335.
- Tilbury, D., & Ryan, A. (2011). Today becomes tomorrow: Rethinking business practice, education and learning in the context of sustainability. *Journal of Global Responsibility*, 2(2), 137–150.
- Toubiana, M. (2014). Business pedagogy for social justice? An exploratory investigation of business faculty perspectives of social justice in business education. *Management Learning*, 45(1), 81-102.
- UN, G. A. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. A/RES/70/1, Available at: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (accessed: March 30th 2021)
- Verbos, A. K., & Humphries, M. (2015). Amplifying a relational ethic: A contribution to PRME praxis. *Business and Society Review*, 120(1), 23-56.
- Walsh, J. P., Weber, K., & Margolis, J. D. (2003). Social issues and management:

- Our lost cause found. *Journal of management*, 29(6), 859-881.
- Wang, L., Malhotra, D., & Murnighan, J. K. (2011). Economics education and greed. *Academy of Management Learning & Education*, 10(4), 643–660.
- Wersun, A. (2017). Context and the institutionalisation of PRME: The case of the University for the Common Good. *The International Journal of Management Education*, 15(2), 249-262.
- Wu, Y. C. J., Shen, J. P., & Kuo, T. (2015). An overview of management education for sustainability in Asia. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 16(3), 341-353.
- York.Grey, C. (2004). Reinventing business schools: the contribution of critical management education. *Academy of Management Learning & Education*, 3 (2), 178-186.
- Young, S., & Nagpal, S. (2013). Meeting the growing demand for sustainability-focused management education: A case study of a PRME academic institution. *Higher Education Research & Development*, 32.

Responsible Management Education (RME): The evolution path, drivers and challenges

Hamoon Tahmassebi

Manoocher Najmi

Abstract

In recent decades, the traditional economic-centric development model of management education has been questioned and criticized for its destructing social and environmental consequences. Meanwhile, the role of business schools in educating future managers and development influencers in many societies has been contemplated and demand for paying more attention to management education in areas of responsibility and sustainable development has increased. As a result of these demands, the concept of "Responsible Management Education", which focuses on corporate responsibilities and social impact of private sector activities on societies was born. The RME focal points refers to the environment, sustainable development, and business ethics in business school curriculums. In the last two decades, important developments have taken place in reference to RME and have opened up new discourses and paths in the field of management education and research. In this paper, we review a significant volume of related articles from reputable international publications, aiming at classifying the drivers and challenges business schools are facing, while introducing the evolution of RME. Findings of this critical review of the literature indicate that following the first wave of changes in the curriculum of management schools, a new wave of demands for RME has been formed, which beyond just adding a limited number of optional or compulsory courses, calls for more fundamental changes and seeks to integrate these issues in the entire curriculum of business schools.

Keywords: Responsible Management Education, Education for Sustainable Development, Business School, Corporate Social Responsibility, Management Education