نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره ششم، تابستان ۱۴۰۱، شماره دوم، صفحات ۳۵۱ تا ۳۵۹

پژوهشی

پاسخ‌گویی دانشگاه‌های ایران به بازار کار از منظر خبرگان آموزش عالی

حمیدرضا آراسته[1*]، مجیدرضا کتابدار[2]، بیژن عبدالهی[3]، حسن‌رضا زین‌آبادی[4]

۱. * **نویسنده مسئول:** استاد مدیریت آموزش عالی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران، ایران Arasteh@khu.ac.ir
۲. دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران، ایران
۳. استاد مدیریت آموزشی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران، ایران
۴. دانشیار مدیریت آموزشی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۱۳ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

زمینه و هدف: پاسخ‌گویی از ضرورت‌های اندازه گیری عملکرد، ارزشیابی و نیازهای یک نظام کارآمد و خدمتگزار مردم سالار، محسوب می‌شود. نظر به شروع موج بیکاری به ویژه در قشر دارای تحصیلات عالی در کشورکه از دهه ۱۳۷۰ آغاز شد، دانشگاه‌ها متهم به ناکارآمدی در قبال پاسخگویی به بازارکارند که این امر می‌بایست با بررسی ابعاد مختلف موضوع، شناسایی و ارائه شود. هدف این پژوهش ارائه چارچوب مفهومی برای پاسخ‌گویی دانشگاه‌های کشور به بازارکاراست

روش: این تحقیق در چارچوب پارادایم تفسیری و مطالعه کیفی قرار می‌گیرد که برای تحلیل اطلاعات و داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. روش نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از خبرگان آموزش عالی بود که براساس نمونه گیری ملاک محور و زنجیره‌ای انتخاب شدند.

یافته‌ها: هفده مؤلفه در ۴ بُعد است شامل: بعد سیاست‌گذاری، ساختاری و مدیریتی (۸ مؤلفه)، بعد آموزشی، مهارتی و پژوهشی (۵ مؤلفه)، بعد فرهنگی (۲ بعد) و بعد قوانین ومقررات (۲ مؤلفه).

نتیجه‌گیری: به منظور کم شدن شکاف وضع موجود با وضعیت مطلوب دانشگاه‌ها در جهت پاسخ‌گویی به بازار کار و به‌خصوص کاهش بیکاری و افزایش رضایت دانش‌آموختگان، اعتماد سازی بین دانشگاه و بازار کار و نیز محبوبیت بیشتر دانشگاه در این زمینه، انتظار می‌رود سیاست‌گذاران و به‌خصوص برنامه‌ریزان آموزش‌عالی توجه و عنایت ویژه‌ای را به مولفه‌های این پژوهش داشته باشند، اهم این مولفه‌ها عبارتند از: :تعامل دانشگاه با بازارکار، ارائه برنامه‌ریزی درسی و آموزش‌های کاربردی و مهارتی مبتنی بر بازارکار، توجه به انتصاب مدیران دانشگاهی پاسخ‌گو در قبال بازار کار، تقاضامحور شدن رشته‌ها و پذیرش دانشجو، ارائه آمار از وضعیت بازارکار، تعداد دانشجو و دانش‌آموخته به جامعه، مقابله با مدرک‌گرایی، اصلاح قوانین بازار کار و آیین‌نامه جذب و ارتقای هیئت علمی.

کلیدواژه‌ها: بازار کار، دانشگاه‌ها، مسئولیت اجتماعی

مقدمه

تعاملات میان دانشگاه‌ها و بازارکار به واسطه نقشی که این دو مهم در توسعه همه جانبه جوامع ایفا می‌کنند، همواره مسئله پژوهش‌های متعدد بوده است؛ اما با این وجود، نرخ بالای بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار و همچنین ضعف بازار کار در جذب نیروی انسانی تحصیل کرده از جمله نشانه‌های این ضعف ارتباطی است. ضعف ملموسی که به نظر می‌بایست بیش از پیش مورد توجه قرارگیرد. جهان آموزش‌عالی دستخوش تغییرات سریع و عمیقی است که دستگاه‌های آموزشی را مجاب کرده است تا برای تضمین کیفیت زندگی، پاسخ‌گوی نیاز بازار و متناسب با آن بازارکار برای افراد جویای‌کار باشند و در برقراری ارتباطات آنها فعالانه تلاش کنند؛ این تغییرات از تعدادی عوامل مانند انفجار دانش و اطلاعات، حرکت بیشتر به سمت سرویس‌های پایگاه اطلاعاتی، حرکت بیشتر به سمت وابستگی متقابل جهانی، افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری و فراخوانی برای شفافیت و پاسخ‌گویی آموزشی بیشتر، نشأت می‌گیرد(۱).

مدل‌های اداره کردن و سیاست‌گذاری آموزش‌عالی به سه مدل دولت‌گرا، بازار محور و خود اداره کردن دانشگاهیان تقسیم می‌شود (۲). در مدل بازار محور، رابطه میان آموزش‌عالی و بازار، مسئله اصلی در برنامه‌ریزی‌های آموزش‌عالی به‌شمار می آید(۳). بر طبق این مدل، نظام

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

آموزش‌عالی رابطه تنگاتنگ با بازارکار دارد و تلاش می‌کند تا فرصت‌های شغلی را فراهم آورد و بدین ترتیب، راه را برای اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی فراهم کند. سیستم آموزش‌عالی در ایران عمدتاً مبتنی بر برنامه‌ریزی دولت‌گرا بوده است که دغدغه اصلی‌اش، بحث گسترش کمی آموزش عالی است.

نرخ بیکاری در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی در سال‌های اخیر در کشور افزایش زیادی داشته است که این امر ممکن است نتیجه‌ی افزایش سریع دوره‌های آموزش‌عالی در کشور و شاید یکی از دلایلش عدم تناسب آموخته‌های دانشگاهی با نیازهای روز بازارکار در کشور باشد. این موضوع در خلال افزایش نرخ دانش‌آموختگان دانشگاهی بیکار در مقایسه با نرخ بیکاری در کل جامعه مشخص است. از سال ۸۴ سیر افزایش فزاینده پذیرش دانشجو همزمان با افزایش تعداد مراکز آموزش عالی در کشور آغاز شد به گونه‌ای که در سال ۸۴ تعداد ۴۴ موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی در کشور وجود داشت که این تعداد تا سال ۹۲ به ۳۴۰ موسسه آموزش عالی رسید. در سال ۸۴ تعداد مراکز دانشگاهی و مؤسسات آموزشی وابسته به وزارت علوم ۱۳۰۰ مرکز بوده است که این تعداد در سال ۹۲ با افزایش تقریباً دو برابری به ۲۵۰۴ مرکز افزایش پیدا می‌کند؛ آسیب‌ها و تبعات ناشی از این تصمیمات عجولانه و ناگهانی در عرصه علم و آموزش کشور، امروزه و با گذشت چندین سال گریبان‌گیر جامعه شده است(۴). هرچند که دراین خصوص سیاست‌های تعدیلی و کاهشی در کمیت تعداد این مراکز اجرایی شده است؛ اما کماکان آثار و آسیب‌ها ادامه دارد.

براساس تحلیل‌ها و آمارهای ارائه شده مشخص می‌شود که مسئله اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی یکی از دغدغه های مهم کشور در زمان حال و سال‌های آتی خواهد بود و روندهای موجود نشان می‌دهند که این مشکل به سرعت به سمت شدید شدن حرکت خواهد کرد(۴). چنانکه کشت‌کار، قائم مقام دانشگاه جامع علمی کاربردی در اولین همایش نقش دانشگاه جامع علمی کاربردی در اشتغال و توسعه کشورمان در ۲۳ دیماه ۱۴۰۰، اعلام کرد:«۴۲ درصد بیکاران کشور دانش‌آموختگان آموزش‌عالی هستند»(۵). بر این اساس، بررسی و ارائه چارچوب مفهومی پاسخگویی دانشگاه‌های کشور به بازار، امری است متقن که سعی شد در این پژوهش به آن پرداخته شود.

مبانی نظری و پیشینه

آموزش عالی بازتاب دهه‌ها سیاست‌گذاری دولت‌ها و برآیند منافع و اولویت‌های افراد و گروه‌های ذی‌نفع است. مؤسسات آموزش عالی نیزخود براساس منافع رهبران وکنشگران متعددی که دورهم جمع شده و سیاست‌ها و امور دانشگاه‌ها را تنظیم کرده‌اند، سازماندهی شده‌اند و ازکنارهم قرارگرفتن این مولفه‌ها ماهیتی از آموزش‌عالی شکل می‌گیرد که دانشجویان آن را تجربه می‌کنند.

عبارت آموزش‌عالی در جهان معاصر بازتاب مفروضاتی هرمی شکل است که فرآیندهای تصمیم‌گیری را تحت الشعاع قرار داده است. همچنین تنش‌های همیشگی وجود دارد که در بدنه تفکرموجود درآموزش‌عالی رسوخ کرده است. برای نمونه همیشه نبردی بی‌پایان میان کسانی که معتقدند وظیفه موسسات آموزش‌عالی است که مهارت‌های شغلی لازم را برای پاسخ‌گویی به نیازهای اقتصادی کشور تأمین و فراهم کنند، با کسانی که باور دارند اتخاذ چنین رویکردی فنی، کاملا اشتباه است و باید موسسات آموزش عالی برتوسعه ظرفیت‌های فکری و ذهنی دانشجویان تمرکزکنند، وجود دارد. یکی دیگر از حوزه‌های مورد اختلاف، به توسعه مهارت‌های ویژه درمقابل مهارت‌های عمومی مربوط می‌شود. این قبیل مباحث، جزئی از مسائل رایج درمحیط آموزش‌عالی است و از بسیاری جهات میزان مشارکت آن را تقویت می‌کند(۶).

توجه به طرح پاسخ‌گویی به عنوان یکی از چالش‌های مهم دانشگاه‌ها و مراکز آموزش‌عالی مطرح است خصوصا که پدیده بیکاری دانش-آموختگان در ایران از اوایل دهه ۱۳۷۰ بروز کرده و متأسفانه به مرور وخیم‌تر نیز شده است که ادامه این روند، چشم‌انداز اشتغال آینده این گروه را تیره‌تر کرده است. در اهمیت پاسخ‌گویی همین بس که در بیانیه کنفرانس جهانی یونسکو در سال ۱۹۹۸، به نظام‌های آموزش‌عالی جهان توصیه شده است تا راهکارهای موثری در مقابل آنچه انجام می‌دهند به اجرا گذارند. پاسخ‌گویی دانشگاه به‌ویژه به بازار کار در دانشگاه‌های معتبر دنیا عمر بیش از چند دهه ندارد که این مسئله در دانشگاه‌های ما مقوله‌ای جدید و کم سابقه است. طی مطالعه، تحقیق مشابهی با این پژوهش درزمینه پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها به بازارکار درداخل و خارج کشور مشاهده نشد مگرچند مورد انگشت شمارکه درخصوص پاسخگویی دانشگاه‌ها به‌طور عام یا سایر عوامل از جمله اشتغال بود و تمرکزشان به یکی دو مؤلفه مطرح شده دراین تحقیق معطوف بود. چنانکه مجموعه آنها هم تمامی ابعاد و مؤلفه‌های طرح شده دراین تحقیق را پوشش نداده‌اند.

مرتبط‌ترین پژوهش‌ها با این تحقیق به عنوان پیشینه عبارت است از: رسول‌آبادی و دیگران(۷) درتحقیقات خود، بیشترین شکاف کیفیت خدمات آموزشی دانشگاه را بُعد پاسخ‌گویی دانسته‌اند. فراست‌خواه (۸) در پژوهشی برپاسخ‌گویی و تقاضاگرایی دانشگاه‌های امروز و آینده برای تعامل با جامعه تأکید کرده است. جعفری هرندی (۹) طی تحقیقات خود نرخ اشتغال دانش‌آموختگان را مناسب ندانسته وکارایی بیرونی دانشگاه را مطلوب نخوانده است. مظفری(۱۰) در پژوهشی پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها به بازار کار را نامطلوب بیان کرده است. در پژوهش انتظاری(۱۱) این نتیجه حاصل شده است که هماهنگی لازم بین نظام آموزش‌عالی کشور و تحولات نظام اشتغال کشور وجود ندارد. وقاری زمهریری و دیگران (۱۲) نقش آفرینی دانشگاه در اشتغال دانش‌آموختگان را تأسف‌بار دانسته است. استانکیو و بانکیو (۱۳) در بررسی کیفیت آموزش‌عالی رومانی نتیجه

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

می‌گیرند که دانشگاه‌ها برای ایجاد اشتغال دانش‌آموختگان باید مشارکت اجتماعی بیشتر داشته باشند. بارتلت، برانکوویک و اوراک (۱۴)درپژوهش خود نتیجه می‌گیرند عدم هماهنگی دانشگاه و نیاز بازارکار، تحقیقات دانشگاهی را کم ارزش و کم اعتبارکرده است. لی، والی و زتیگ (۱۵) نرخ بالای بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه را به علت عدم انطباق کیفیت آموزش‌عالی با نیازهای بازارکار می‌دانند. جمادی و ریس (۱۶) دلیل پایین بودن سطح کارایی نسبی کشورهای فنلاند، اسپانیا و ایتالیا را عدم کسب برون‌دادها (توانایی‌های حرفه‌ای) و درون‌دادها (کیفیت دانشجو، استاد و تجهیزات و خدمات آموزشی) می‌دانند. هنامن (۱۷) درتحقیقی بیان می‌کند: اختلاف بین دانش کسب شده و ظرفیت‌های مورد نیاز بازار کار نشان می‌دهد، بین برنامه درسی دانشگاهی و نیازهای بازارکار تناسبی وجود ندارد. کریمی، نصر و شریف(۱۸) درتحقیقات خود بیان کرده‌اند: برنامه‌های درسی ما فاقد تناسب لازم با بازارکار، انعطاف‌پذیری در برنامه، پذیرش تغییر، مشارکت متخصصان و ذی‌نفعان امر، تجربیات جهانی، و ارتباط درونی میان برنامه‌هاست.

در ضرورت انجام این پژوهش که هدف آن ، ارائه چارچوب مفهومی برای پاسخ‌گویی دانشگاه‌های کشور به بازار کار از منظرخبرگان آموزش عالی است توجه به نکات زیر غیرقابل انکار است:

- افزایش موج بیکاری درمیان قشر دانش‌آموختگان به استناد آمارهای رسمی کشور؛
- تنظیم رابطه متقابل تحصیل با اشتغال پایدار و متناسب‌سازی سطوح و رشته‌های تحصیلی با نقشه جامع علمی‌کشور و نیازهای تولیدی و اشتغال؛
- وجود شبهه در ناکارآمدی دانشگاه‌ها درپاسخ‌گویی به بازارکار در سطح جامعه؛
- وجود برنامه‌ریزی‌های عمدتاً دولت‌گرا در سیاست‌گذاری آموزش‌عالی؛
- عدم مهارت‌آموزی اعم از مهارت‌های فنی و حرفه ای، فردی و اجتماعی در برنامه‌های دانشگاه‌ها؛
- مغفول ماندن مطالبات ذی‌نفعان دانشگاه درارائه خدمات اجتماعی و حل مشکلات جامعه از سوی دانشگاه؛
- عدم تعامل لازم بین دانشگاه، جامعه و به خصوص بازار کار.

روش

این تحقیق در چارچوب پارادایم تفسیری و مطالعه کیفی قرار دارد و برای تحلیل اطلاعات و داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد که یکی از روش‌های پایه و کارآمد تحلیل کیفی است.

ابزار گردآوری داده‌ها: مصاحبه نیمه ساختاریافته بود.

با توجه اهداف تحقیق و جمعیت هدف و همچنین با توجه به منابع و اطلاعات و ادبیات موجود سوال‌هایی برای مصاحبه نیمه ساختاریافته در مورد مولفه‌های پاسخ‌گویی به بازارکارتهیه شد. شایان ذکر است که تمامی ضوابط و استانداردهای لازم در تهیه سوال برای مصاحبه براساس راهنمایی‌های پرسشگری و دستورالعمل‌های مربوط رعایت شد.

روش گردآوری داده‌ها: اطلاعات لازم با استفاده از روش‌های استاندارد از طریق مصاحبه رو در رو، تلفنی، ویدئویی، پست الکترونیکی و استفاده از شبکه‌هایی همچون واتساب، اسکایپ و... جمع‌آوری شد. این مصاحبه‌ها با افراد نمونه و تا سطح اشباع انجام گرفت. قبل از مصاحبه، زمان و نحوه مصاحبه با افراد نمونه هماهنگی شد.

تعداد نمونه: تعداد اعضای نمونه تا زمان اشباع اطلاعات بود، به گفته مایکل پاتن (Michael Patton) تارسیدن به مورد زائد یعنی موردی که پس ازآن اطلاعات جدیدی به‌دست نمی‌آید ادامه یافت؛ لذا مصاحبه با ۱۲ خبره به اشباع رسید. لیکن برای افزایش مطلوبیت اطلاعات مصاحبه‌ها با ۱۵ نفرانجام شد. روش نمونه‌گیری؛ نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور(Criterion Sampling) و زنجیره‌ای(Chain Sampling) بود که ازمیان خبرگان آموزش عالی علاقمند به شرکت در فرآیند پژوهش، مصاحبه انجام شد. ملاک خبرگان آموزش‌عالی عبارت بود از: اعضای هیئت‌علمی که در حوزه آموزش‌عالی و موضوع تحقیق ازنظر آگاهی، دانش، بصیرت و معرفت، موقعیتی ممتاز و شناخته شده داشته و در موضوع تحقیق؛ صاحب‌نظر، دارای سوابق اجرایی و یا علمی برجسته بوده و به عنوان افرادی متخصص و مرجع، شهرت داشتند. در ضمن قبل ازانجام مصاحبه اصلی با تعدادی از نمونه‌ها در جامعه هدف، مصاحبه‌ای آزمایشی برای رفع ابهامات و اصلاح سوال‌ها انجام شد. مشخصات جمعیت شناسی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ آمده است.

پاسخ‌دهندگان با دامنه سنی ۳۵ تا ۶۵ سال و با سوابق اجرایی و تحقیقاتی همچون وزیر سابق وزارت عتف، نماینده مجلس و عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس، رؤسای دانشگاه، دانشکده و مدیران گروه‌های آموزشی در رشته‌های علوم پزشکی و غیرپزشکی بودند.

روایی

روایی تفسیری یا بازبینی توسط مصاحبه‌شوندگان: مهم‌ترین استراتژی دراین خصوص بازخورد مشارکت‌کنندگان است. بنابراین تفسیرهای محقق به مشارکت‌کنندگان ارائه شد و نکاتی که به درستی توسط محقق درک نشده بود مشخص و اصلاح شد که درواقع جلب‌نظر موافق مشارکت‌کنندگان به نظرات محقق درمورد گفته‌هایشان بود **روایی محتوایی:** با ارزیابی و بازبینی برنامه مصاحبه و محتوای آن توسط استادان راهنما و مشاور و تعدادی از نخبگان آموزش عالی انجام شد.

پایایی

در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون و پایایی دو کدگذار، برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

جدول ۱- مشخصات جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان

	رتبه دانشگاهی			جنس		سابقه مدیریت		دارای تالیف مرتبط (کتاب یا مقاله)		جمع
	استاد	دانشیار	استادیار	مؤنث	مذکر	دارد	ندارد	دارد	ندارد	
تعداد	۹	۳	۳	۴	۱۱	۱۱	۴	۱۵	۰	۱۵
درصد	۵۸	۲۵	۱۷	۲۵	۷۵	۸۳	۱۷	۱۰۰	۰	۱۰۰

جدول ۲- پایایی باز آزمون

ردیف	شماره مصاحبه	تعدادکدها	تعداد توافق	تعداد عدم توافق	پایایی باز آزمون
۱	۳	۱۸	۸	۲	۰/۸۹
۲	۷	۱۳	۶	۳	۰/۹۲
۳	۱۱	۱۱	۵	۱	۰/۹۰
جمع	-	۴۲	۱۹	۶	۰/۹۰

پایایی باز آزمون. برای محاسبه پایایی باز آزمون، معمولاً از میان مصاحبه‌های انجام گرفته، چند مصاحبه برای نمونه انتخاب می‌شود. هر یک از مصاحبه‌ها در فاصله زمانی کوتاه و مشخصی دو نوبت کدگذاری شده؛ سپس کدهای مشخص شده با یکدیگر مقایسه می‌شوند . این روش برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر یک از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو مقطع زمانی، مشابه یکدیگرند، با عنوان «توافق» و کدهای غیر مشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می‌شوند.

روش محاسبه پایایی باز آزمون به صورت رابطه زیراست:

رابطه (۱)

۱۰۰ × (تعداد کل‌کدها/۲ × تعداد توافقات) = درصد توافق درون موضوعی

در پژوهش حاضر سه مصاحبه از میان مصاحبه‌ها انتخاب شد و محقق در فاصله ۲۰ روز آن را کدگذاری کرد، نتایج این کدگذاری در جدول ۲ درج شده است.

همان طور که در جدول۲ مشاهده می‌شود، تعداد کل کدها در سه مصاحبه صورت گرفته درفاصله زمانی ۲۰ روز برابر با ۴۲کد، تعداد توافق ها ۱۹ و تعداد کدهای غیرمشابه ۶ است. با توجه به رابطه ۱، پایایی مصاحبه ۰/۹۰ درصد (بیشتر از ۶۰ درصد) به دست آمد، درنتیجه قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید شد.

پایایی بین دو کدگذار. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک همتا (فردی با اطلاعات مشابه محقق) درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. سپس محقق همراه با این همکار پژوهش، سه مصاحبه را کدگذاری کردند و درصد توافق درون موضوعی را به منزله شاخص پایایی، به کمک رابطه ۱ به دست آوردند؛ نتایج این کدگذاری در جدول ۳ درج شده است.

پایایی بین دو کدگذار طبق جدول ۳ برای مصاحبه‌ها انجام گرفت، که با استفاده از (رابطه ۱) ۹۶ درصد به‌دست آمد و چون

جدول ۳- پایایی دوکدگذار

ردیف	شماره مصاحبه	تعدادکدها	تعدادتوافق	تعداد عدم توافق	پایایی دو کدگذار
۱	۱	۱۹	۹	۲	۰/۹۴
۲	۵	۱۵	۷	۰	۰/۹۳
۳	۱۴	۱۶	۷	۱	۰/۸۷
جمع	-	۵۰	۲۴	۳	۰/۹۶

این میزان پایایی، بیشتر از ۶۰ درصد است. قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها به تأیید می‌رسد و می‌توان ادعا کرد، مصاحبه از پایایی بسیار خوبی برخوردار است.

یافته‌ها

پس از انجام مصاحبه و کنترل و کیفیت داده‌ها با درنظر گرفتن روایی و پایایی آنها و نیز تأیید مقبولیت ابعاد و مولفه‌ها از سوی خبرگان و استادان راهنما و مشاور ، داده‌ها در جدول ۴ به تفکیک بُعد، مؤلفه، ذکر کد مصاحبه‌شونده و فراوانی؛ درج شد.

نظر به هدف مطالعه که ارائه چارچوب مفهومی برای پاسخ‌گویی دانشگاه‌های کشور به بازار کار بود، در نهایت چارچوب زیر پس از تأیید استادان راهنما، مشاور و خبرگان مصاحبه شده؛ در قالب شکل ۱، ارائه شد.

بحث و نتیجه‌گیری

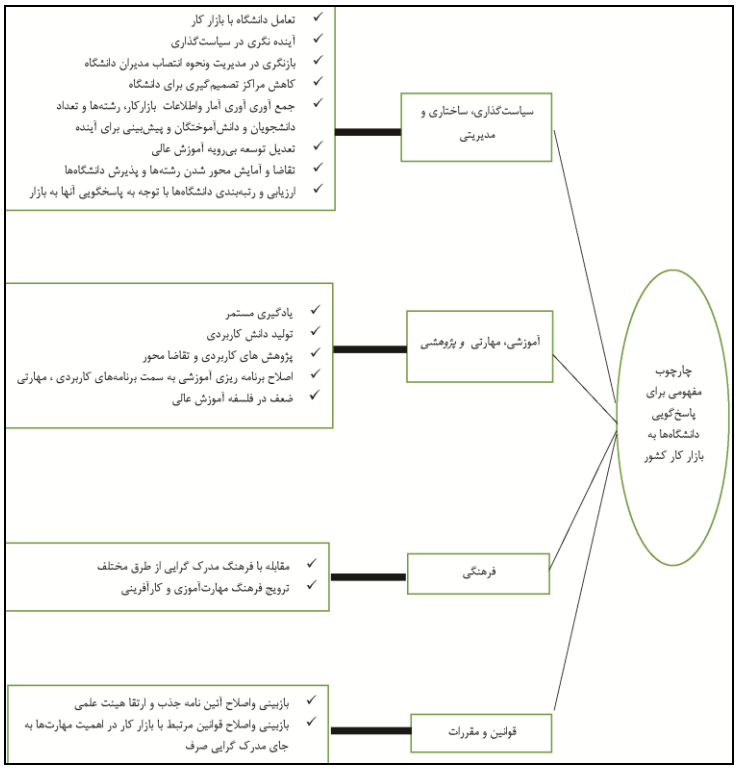
هدف این پژوهش، ارائه چارچوب مفهومی پاسخ‌گویی دانشگاه‌های کشور به بازارکار بود. برای نیل به این هدف پس از بیان مقدمه، مبانی نظری، پیشینه، دلایل و ضرورت‌های انجام تحقیق، براساس نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور و زنجیره‌ای

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

جدول ۴- ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده ازمصاحبه با خبرگان آموزش‌عالی در خصوص پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها به بازار کار

بعد	مؤلفه	کد مصاحبه‌کننده	فراوانی
آموزشی، مهارتی و پژوهشی	یادگیری مستمر	۱۳ و ۱۴	۲
	تولیددانش کاربردی	۲، ۳، ۷، ۹، ۱۱، ۱۵	۶
	پژوهش‌های کاربردی و تقاضامحور	۱۰ و ۱۱	۲
	اصلاح برنامه‌ریزی آموزشی به سمت برنامه‌های کاربردی، مهارتی	۲، ۳، ۵، ۶، ۷ و ۱۲	۶
	ضعف در فلسفه آموزش عالی	۶ و ۱۴	۲
سیاستگذاری، ساختاری و مدیریتی	تعامل دانشگاه با بازار کار	۱، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹ و ۱۱	۷
	آینده‌نگری درسیاست‌گذاری‌ها	۱ و ۱۵	۱
	بازنگری در مدیریت و نحوه انتصاب مدیران دانشگاه	۱ و ۱۰	۲
	کاهش مراکز تصمیم‌گیری برای دانشگاه‌ها	۱ و ۲	۲
	ارائه آمار و اطلاعات: بازارکار، رشته‌ها و تعداد دانشجویان و دانش‌آموختگان و پیش‌بینی برای آینده	۱۱ و ۱۲	۲
	تعدیل توسعه بی‌رویه آموزش‌عالی	۳، ۱۳ و ۱۵	۳
	تقاضا و آمایش محور شدن رشته‌ها و پذیرش آنها	۸، ۹ و ۱۰	۳
	ارزیابی و رتبه بندی دانشگاه‌ها بر اساس پاسخ‌گویی آنها به بازار کار	۱۱ و ۱۳	۲
فرهنگی	مقابله با فرهنگ مدرک‌گرایی از طرق مختلف	۱، ۳، ۷، ۹، ۱۱ و ۱۵	۶
	ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی و کارآفرینی	۱، ۳، ۴، ۶، ۱۱، ۱۲ و ۱۴	۷
قوانین ومقررات	بازبینی و اصلاح آئین نامه جذب و ارتقا هیئت علمی	۱، ۸ و ۱۰	۳
	بازبینی واصلاح قوانین مرتبط با بازار کار در اهمیت مهارت‌ها به جای مدرک‌گرایی صرف	۱ و ۸	۲



شکل ۱- چارچوب مفهومی پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها به بازار کار کشوراز منظر خبرگان آمورش‌عالی

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

(گلوله برفی)، با ۱۵ خبره آموزش‌عالی مصاحبه شد و داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون، کدگذاری شدند که پس از تحلیل داده‌ها و بررسی روایی و پایایی آنها ۱۷ مولفه در ۴ بعد استخراج شد که چارچوب مفهومی آن نیز ارائه شد. انتظار می‌رود یافته‌ها دراولویت توجه سیاست‌گذاران آموزش‌عالی قرار گیرند. از محدودیت این تحقیق کمبود مبانی نظری و پیشینه تجربی بود. درادامه بحث، نتیجه نهایی و پیشنهادهایی توامان، به منظور بهبود وضع فعلی ارائه شده است.

بُعد اول: سیاست‌گذاری، ساختاری و مدیریتی. هماهنگی بین دانشگاه‌ها و نیازهای متغیر بازار، تعدیل درتوسعه بی‌رویه آموزش‌عالی، تغییر درساختارهای آموزش‌عالی به منظور پاسخ‌گویی به جامعه و مشکلات آن بویژه پاسخ‌گویی به بازارکار، از اهم یافته‌های این مطالعه است، تقاضا محور و هدفمند شدن رشته‌ها و پذیرش دانشجو، کاهش مراکز تصمیم‌گیری برای دانشگاه‌ها، وجود اطلاعات آماری از: بازارکار، تعداد دانشجو و دانش‌آموختگان با قابلیت دسترسی آزاد آحاد جامعه، ضعف مدیریت دانشگاه‌ها و تدوین و اعمال شاخصی برای سنجش پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها در ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، از دیگر مؤلفه‌های مورد نظر خبرگان در این بُعد بودند. انجام مدیریت‌های روزمره و توسعه بی‌رویه و خارج از استاندارد آموزش‌عالی بدون توجه به نیازها از نکات مد نظر مصاحبه شوندگان باکد ۱۲، ۱۰، ۷، ۲ و ۱ بود. آنچه از وضعیت فعلی دانشگاه‌های ما قابل تصور است این است که دانشگاه‌های ما درحال حاضر یک دبیرستان بزرگ است که عموماً درآن مباحث نظری آموزش داده می شود؛ لذا سیاست‌گذاران ما باید سیاست‌ورزانی باشند که با آینده‌نگری حل موارد بالا را مد نظر داشته باشند(مصاحبه‌شوندگان با کد ۲ و ۱). از جمله تحقیقات پیشین که تقویت‌کننده یافته‌های ما دراین بُعد است عبارت‌اند از تحقیقات فراستخواه(۸) و جعفری‌هرندی(۹).

پیشنهاد می‌شود: یکی از تغییرات مد نظر دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاران آموزش‌عالی این باشد که متناسب با نیازهای کارفرمایان به منظور تناسب بهتر بین دانش‌آموختگانی که تربیت می‌کنند و الزامات بازار کار تغییر و اصلاحات ایجاد کنند و علاوه بر اصلاح ساختار دانشگاه و تخصصی کردن مدیریت آنها؛ برای کاهش مراکز تصمیم‌گیری در دانشگاه، تعدیل درتوسعه رشته‌ها و تأسیس دانشگاه‌ها، ارائه آمار واطلاعات بازارکار و نیازشان به دانش‌آموختگان برای حال وآینده و نیز تدوین شاخص ارزیابی برای سنجش عملکرد و پاسخ‌گویی دانشگاه به بازار کار تلاش و برنامه آینده نگرانه داشته باشند.

بُعد دوم: آموزشی، مهارتی و پژوهشی که در این خصوص مباحث بنیادی وجود دارد که در یافته‌های پژوهش ما به عینه مشاهده شد ازجمله: نیاز به دانش و آموزش‌های کاربردی و مهارتی مبتنی بر بازارکار، برنامه‌ریزی درسی پاسخ‌گو، پژوهش‌های کاربردی تقاضا محور و یادگیری مستمرکه در دانشگاه‌های ما آنگونه که انتظار می‌رود وجود ندارد. متأسفانه دانش‌آموخته ما پس از ورود به بازار کار خود را ناتوان و تهی از دانش عملی برای ارائه خدمت می‌بینند و با وجود دانسته‌های فراوان و انباشت اطلاعات، در محیط کار احساس ضعف می‌کند. وقتی تحصیلات دانش‌آموخته منجر به اشتغالش نمی‌شود ارزش آموخته‌هایش را با واقعیت زیسته‌اش در تعارض می‌بیند و دچار سرخوردگی، خشم و ... می‌شود که تبعات غیر قابل جبرانی را برای فرد و جامعه خواهد داشت. بدون تردید از مهمترین عوامل در پاسخ‌گویی آنهم پاسخ‌گویی به بازار کار، تجهیز دانش‌آموختگان به صلاحیت‌های مهارتی‌است که خلأ آن در دانشگاه‌های ما مشهود است(۱۹). در استرالیا دانشگاه‌ها بیش از یک دهه است که در ارتباط با مفهوم ویژگی‌های دانش‌آموختگان و طرح‌هایی برای پرورش قابلیت‌های اساسی دانش‌آموختگان کار می‌کنند. با تعریف و شناسایی مهارت‌های اشتغال‌پذیری، بسیاری از دانش‌آموختگان را به‌راحتی رصد کرده و در صورت نیاز تغییرات لازم را در امر آموزش و برنامه‌های درسی اعمال می‌کنند(۲۰). در بین مولفه‌های این بُعد، برنامه‌ریزی درسی به عنوان مهمترین عنصر مطرح است. طراحی برنامه درسی باید به گونه‌ای باشد که دانش‌آموخته را به مهارت‌هایی تجهیز کند تا آنان برای کار و فعالیت در دنیای متغیر و رقابتی آماده باشند. درحال حاضر ما با تئوری‌زدگی، نبود مهارت و ناتوانی درپاسخ‌گویی به بازار کار مواجهیم و باید بدون تردید در رفع آنها تعجیل داشت که زود دیر می‌شود. داوری(۲۱) و کتابدار(۱۹) برکاربردی نبودن ساختار آموزش و پژوهش در تحقیق خود تأکید کرده‌اند که به روشنی یافته‌های ما دراین بعد را تأیید می‌کنند. علاوه بر ایشان یافته‌های این بُعد، از سوی تحقیقات(۲۰، ۱۸ و ۱۷) نیز مورد تأیید واقع شد.

پیشنهاد می‌شود: ماموریت‌گرایی، بازتعریف و بهبود مستمر برنامه‌های درسی، یکپارچه سازی و آمایش آموزش عالی، تقویت زیر ساخت‌های آموزشی و پژوهشی برای ارائه دانش و پژوهش‌های کاربردی، مهارت‌ها و یادگیری مادام العمر مد نظر سیاست‌گذاران قرار گیرد تا بلکه تربیت نیروی ماهر مناسب بازارکار به منظورکمک به اشتغال‌آفرینی و ارائه راه‌حل‌های عملی و دقیق برای حل مشکلات جامعه و پاسخ‌گویی دانشگاه به

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

بازارکار، به منصه ظهور برسد و روزی برسد که دانشگاه‌ها زمینه‌ای را ایجاد کنند تا دانش‌آموختگان بتوانند آموخته‌های خودرا به صورت عملی در راستای خلق ارزش و پاسخ به بازار کار بیش از گذشته هدایت کنند.

بُعد سوم: فرهنگی. اشاعه تفکر علمی و ترویج علم، آن هم علوم کاربردی توام با مهارت‌ها و رویکرد حل مسئله و پاسخ‌گو در قبال بازارکار از خلأهای دانشگاه‌های کشور است. البته از طرفی فرهنگ مدرک‌گرایی در جامعه نهادینه شده و در همه ابعاد آن رسوخ کرده است، بطوریکه در سال‌های اخیر شاهد بودیم، مدیران دستگاه‌های دولتی به هر قیمت برای اخذ مدارک بالاتر هرچند بی ربط به حوزه کاری و مسؤلیتشان در دانشگاه‌های عموماً غیر حضوری یا نیمه حضوری و نه چندان معتبر علمی، کشورهای دور و نزدیک برای ادامه تحصیل ثبت‌نام می‌کردندکه یکی از مصداق‌های بارز تجلی فرهنگ مدرک‌گرایی در جامعه ما بود (مصاحبه‌شوندگان کد ۱۳، ۷، ۴ و ۲). برای اصلاح این فرهنگ نیاز به اشاعه فرهنگ مهارت‌محوری و مقابله با مدرک‌گرایی و تئوری‌زدگی و درکل بازتعریف ارزش‌ها داریم تا بتوانیم اعتماد نبوده یا از دست رفته بین بازارکار و دانشگاه را با تعامل مثبت و ایجاد همسویی، احیاء کنیم و مطالبه‌گری ذی‌نفعان از دانشگاه را شاهد باشیم و در مقابل همکاری بازارکار با دانشگاه و حس مشارکت و همکاری متقابل بین آنها را به یک فرهنگ و هنجار بدل کنیم. و شعار «آموزش‌عالی برای کار» سرلوحه اقدام‌های وزارت علوم قرار گیرد. پژوهش‌های اوسط هاشمی(۲۲)، ضیایی(۲۳)، غلام‌زاده نطنزی(۲۴)، میشل(۲۵)، اُ-ای-سی-دی(۲۶)، میلوویچ(۲۷)، بیدن(۲۸)، دی آمیکو(۲۹) مهر تأییدی بر یافته‌های این بُعد ما هستند.

پیشنهاد وتوصیه می‌شود: تقویت و ترویج فرهنگ: مطالبه‌گری در ذی‌نفعان، اعتمادسازی و تعامل و ارتباط دانشگاه با بازار کار، ترویج مهارت‌آموزی، اهمیت کارآموزی، مقابله با مدرک‌گرایی در بُعد فرهنگی، همواره مدنظر قرارگیرد.

بُعد چهارم: قوانین و مقررات. یکی از ابعاد بحث انگیز درپاسخ-گویی دانشگاه‌ها به بازار کار موضوع قوانین و مقررات است: از قانون هیئت امنا و اداره دانشگاه‌ها گرفته تا قانون جذب و ارتقاء هیئت‌علمی و در سوی دیگر قوانین و مقررات حاکم و ناظر بر بازار کار، کارآفرینی و قوانین استخدامی. متاسفانه سال‌هاست در ارتقاء رتبه اعضای هیئت علمی کمیت چاپ مقاله‌ها (مقاله شماری) از اولویت‌ها محسوب می‌شود و دریغ از ارزیابی کارایی این مقاله‌ها در پاسخ‌گویی به حل مشکلات جامعه و ازجمله به بازار کار که لازم است سهمی قابل توجه از امتیاز برای ارتقاء هیئت‌علمی و جذب آنها در این پست مهم آموزشی، به جای آمارچاپ مقاله و ساعات آموزشی، به مهارت‌ها، نوآوری‌ها، انجام پروژه‌های مسئله محور و پاسخ‌گویی به مشکلات جامعه، بازار کار و مهارت آموزی اختصاص یابد (مصاحبه‌شوندگان کد ۱۵ ، ۱۲، ۱۰، ۶، ۲ و ۱) و اما صد دریغ و افسوس که همین مسئله چاپ مقاله علاوه بر ملاک مهم در جذب و ارتقای هیئت‌علمی، الزام برای دفاع رساله دکتری و اختصاص دو نمره در نمره پایان‌نامه کارشناسی ارشد شده است؛ لذا می‌دانیم و می بینیم چه تبعات و شرایط و بازار مکاره‌ای برای مقاله‌سازی‌ها، پایان‌نامه نویسان، کتاب‌سازی‌ها و کپی‌برداران شده است. اگر به صلاحیت‌های مهارتی و پاسخ‌گویی به مسائل جامعه و بحث اصلی این تحقیق که همان پاسخ‌گویی به بازار کاراست، در جذب و ارتقای هیئت‌علمی و دانش‌آموختگی در مقاطع تحصیلات تکمیلی، بهایی داده شود.

نتایج تحقیقات: کتابدار(۱۹)، پورآتشی(۳۰)، قادری(۴)، اُ-ای-سی-دی (۲۶)، در زمینه اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌های مرتبط، یافته‌های ما را در این قسمت تقویت می‌کنند. پیشنهادمان دراین بُعد اصلاح قوانین جذب و ارتقای هیئت علمی و از جهت دیگر تجدید نظر در شرایط استخدامی است تا برای پاسخ‌گویی به بازار کار والزامات آن اولویت و جایگاهی را قائل شوند.

به عنوان حسن ختام این نوشتار، انتظاردارد نظام آموزش‌عالی کشور بیش از آنچه که بیان می‌شود، تحول یافته و در عمل «نه صرف شعار»، به سمت ماموریت‌گرایی، حل مسئله، تقاضا محوری، نیازسنجی، آینده‌نگری و نگاری، تعامل با ذی‌نفعان و به‌ویژه پاسخ‌گویی به بازارکار درکنار استفاده از فناوری‌های نوین، آموزش‌های دیجیتال و سکویی برود تا بلکه طرحی نو درراستای پاسخ‌گویی به بازارکار درانداخته شود.

ملاحظات اخلاقی

تمامی دستورالعمل‌های اخلاقی در این پژوهش به‌خصوص در مورد مصاحبه کنندگان از قبل، حین و بعد از مصاحبه رعایت شد که کسب اجازه برای مصاحبه و زمان و نوع آن ومحرمانگی اطلاعات هویتی از جمله موارد بود.

تقدیر و تشکر

از همکاری همه خبرگان عزیزی که در انجام این پژوهش مشارکت داشتند و وقت ارزشمند خود را دراختیارمان گذاشتند صمیمانه سپاسگزاریم.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

Original

Accountability of the Iran's Universities to the Labor Market from the Perspective of Higher Education Experts

Hamidreza Arasteh[1*], Majidreza Ketabdar[2,] Bijan Abdollahi[3], Hasanreza Zeinabadi[3]

1. *** Corespondig AuTher:** Professor of Higher Education Administration, Faculty of Management, Kharazmi University Tehran, Iran. Arasteh@khu.ac.ir
2. PhD candidate in Higher Education Administration, Faculty of Management, Kharazmi University Tehran, Iran.
3. Professor of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi University Tehran, Iran.
4. Associate Professor of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi University Tehran, Iran

Abstract

Background: Accountability is regarded as one of the necessities performance measurement, evaluation, and providing an effective and serving democratic system. Universities were accused of being ineffective in responding to the labor market after the 1990s unemployment wave, particularly among highly-educated individuals. Various dimensions of this issue should be investigated in order to identify and define the problem. This research aimed to offer a conceptual framework for universities' responses to the market.

Methods: This study is a qualitative investigation built on an interpretative paradigm that employs thematic research to evaluate information. The data were collected through a semi-structured interview with 15 higher education experts, and sampling was performed according to the chain sampling and criteria-based method.

Results: There are four dimensions consisting of 17 components, which include: 1) policy-making, structural, and managerial dimension (8 components); 2) educational, skill, and research aspects (5 components); 3) cultural dimension (2 components); and 4) laws and regulations dimension (2 components).

Conclusion: Policymakers, particularly higher education planners, should pay special attention to the components of this research to reduce the gap between current and desired situation. The status should be improved in terms of responding to the labor market needs, mainly by reducing unemployment and increasing satisfaction of graduates, building trust between university and the labor market, and increasing university popularity in this regard. The main components are as follows: interaction of universities with the labor market, providing curriculums and offering practical and skill training based on the labor market conditions, paying more attention to designation of university managers who are responsive to the labor market, providing demand-oriented courses and student admission, providing statistics on the state of the labor market, the number of students, and graduates, confronting credentialism and educational inflation, amending the labor market laws and regulations for the recruitment and promotion of faculty members.

Keywords: Labor Market, Social Responsibility, Universities

منابع

1. Maguad Ben A, Kron Robert M. Managing for Quality in Higher Education: A System Perspective. Denmark; Ventus: 2017.
2. Estermann T, Nokkala T. University autonomy in Europe: Exploratory study. Brussels: European University Association; 2009.
3. Gallup Organization, "Employers' perception of graduate employability", Flash EB Series, #304. European Commission Brussels; 2010 . Available at: http//cc.europa.eu/public_opinion/flash/f1-304-en.pdf
4. Ghaderi M, Mohammadian K, Keshavarzadeh A, Ghasemi M, Rigi A, Saed Mochshi L. Identifying effective components in labor market-based policy-making in Iranian higher education: Presenting a conceptual model. Iranian Journal of Higher Education 2019; 10(3): 111-138. [In Persian]
5. Keshtkar A. The first conference on the role of comprehensive applied scientific university in the development and employment of the country. Available at: https://www.etemadonline.com/fa/tiny/news-532098 on July 9, 2022. [In Persian]
6. Richardson S. Cosmopolitan learning for the age of globalization: intertwined higher education.Translated by Maryam Largani and Zahra Rashidi. Tehran: Higher Education Research and Planning Institute; 2017. [In Persian]
7. Rasoulabadi M, Shafieian M, Gharibi F. Evaluating the quality of educational services with the SERVQUAL model: Students' views of Kurdistan University of Medical Sciences, Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences 2021; 18: 112-106. [In Persian]
8. Farasatkhah M. A Study of the Pattern of Higher Education and University Interactions with Other Producti on Systems and Services, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2020; 57: 45-64. [In Persian]
9. Jafari Harandi R. Evaluation of external performance of undergraduate graduates of Qom University based on indicators of employment status and continuing education. Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies 2017; 9(27): 201-231. [In Persian]
10. Mozaffari G. Gap of external accountability of universities from the perspective of the scientific community, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2017; 63: 112-91. [In Persian]
11. Entezari Y. Provide a model for harmonizing the higher education system with knowledge-based developments in the employment system; Case of the Fifth Economic, Social and Cultural Development Plan of the Islamic Republic of Iran, Quarterly Journal of Research and

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]

Planning in Higher Education 2016; 53: 27-1.
12. Vaghari Z, Zahra I, Sanaz S, Rezvani Mahmoud M. University's role-making in employment: From case to practice case study, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Journal of Skills Training 2015; 3(12): 21-7. [In Persian]
13. Stanciu S, Banciu V. Quality of Higher Education in Romania: are Graduates Prepared for the Labour Market? Procedia - Social and Behavioral Sciences 2019; 69: 821-827.
14. Bartlett W, Brankovic N, Oruc N. From university to employment: Higher education provision and labour market needs in Bosnia and Herzegovina, Directorate-General for Education and Culture, the European Commission; 2016.
15. Li Sh, John W, Chunbing Xing. China's higher education expansion and unemployment of college graduates. China Economic Review 2014; 30: 567–582.
16. Joumady O, Ris C. Determining the relative efficiency of European Higher Education Institutions suing DEA. Economics of Education Review 2014; 15: 45–60.
17. Hennemann S, Liefner I. Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knoeledge Acquired and Competences Required. Journal of Geography in Higher Education 2010; 34(2): 215 – 230.
18. Karimi S, Nasr A, Sharif M. The requirements and challenges of higher education curriculum design with the learning community approach. Two Quarterly Journals of Higher Education Curriculum Studies 2012; 4(4). [In Persian]
19. Ketabdar M, Arasteh H, Abadollahi B, Zainabadi H. Identifying the dimensions and components of the response of universities in the country to the labor market. Journal of Culture and Health Development of Gholum University of Medicine 1401; 6(1): 172-179. [In Persian]
20. Sid Nair C, Patil A, Mertova P.Re-engineering graduate skills – a case dtudy. European Journal of Engineering Education 2009; 34(2): 131- 139.
21. Davari R. National Higher Education Conference; 2016. Available at: www.amoozeshalee.ir. [In Persian]
22. Ovsat Hashemi A. Introduction ceremony of the General Director of East Azerbaijan. Technical and Vocational Organization, Information newspaper 2020; 10.
23. Ziaei A. Establishing 2,500 universities is a disease in higher education. Information newspaper 2017; 7.
24. Gholamzadeh Natanzi AH. Why higher education is not able to solve the problem in society? Part 1, Islamic Republic of Iran News Agency; 2019. Available at: https://www.irna.ir/83665472 . [In Persian]
25. Paulsen BM. Higher Education: Handbook of Theory and research, Department of educational Policy and Leadership Studies. USA: Lindquist Center; 2017.
26. OECD. In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report, Enhancing Higher Education System Performance. Paris: OECD; 2017. Available at: www.oecd.org
27. Milivoje R, Jovan D. Report Misnatch Between Education And Labour Market Needs. Podegoica, Montenegro :(MEF) Montenegrian Employer Federation; 2016.
28. Biden J. Ready to work: Job-driven trainting and American opportunity July. Washington DC : The White House; 2014.
29. D'Amico M K. Community college workforve development in the student succedd; 2016.
30. Poor Atashi Mahtab. University and Entrepreneurship: A Study of Promoters and Deterrents. By Seyed Hadi Marjani, Proceedings of the University of Academic Entrepreneurship. Higher Education Research and Planning Institute; 2019. [In Persian]

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-09-09]

[DOI: 10.22034/6.2.20]