نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره ششم، بهار ۱۴۰۱، شماره اول، صفحات ۱۷۲ تا ۱۷۹

مروری

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌های کشور به بازار کار

مجیدرضا کتابدار[۱]، حمیدرضا آراسته[۲*]، بیژن عبدالهی[۳]، حسن‌رضا زین‌آبادی[۴]

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

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: پاسخگویی از ضرورت‌ها و نیازهای یک نظام کارآمد و خدمتگزار است. نظر به موج بیکاری به‌ویژه در قشر دارای تحصیلات عالی در کشور، دانشگاه‌ها متهم به ناکارآمدی در قبال پاسخگویی به بازارکارند که این امر می‌بایست با بررسی ابعاد مختلف موضوع، شناسایی و ارائه شود.

روش: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌های کشور به بازارکار با استفاده از روش فراترکیب تدوین شد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از منظر گردآوری اطلاعات اسنادی فراترکیب بود. نمونه اولیه پژوهش شامل۳۴۳ مطالعه مرتبط بود که پس از غربالگری اولیه، ۲۰۱ مقاله و سند مبنای استخراج یافته‌ها قرار گرفت.

یافته‌ها: ۱۹مؤلفه در ۳ بعد استخراج شد. بعد آموزشی، مهارتی و پژوهشی (۸ مؤلفه)، بعد برنامه‌ریزی درسی(۷ مؤلفه)، بعد ساختاری و مدیریتی (۴ مؤلفه).

نتیجه‌گیری: توجه و اهتمام ویژه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش‌عالی به مولفه‌های ۱۹ گانه حاصل از این پژوهش از جمله: ارائه آموزش مهارتی مبتنی بر بازارکار، تدوین برنامه‌های درسی کاربردی طبق نیاز بازارکار، توجه بیشتر روسا و هیئت امنای دانشگاه‌ها به ضرورت پاسخگویی درقبال بازارکار، مشارکت ذی‌نفعان درطراحی و تدوین برنامه درسی، انگیزه بخشی و ارتقا توان اعضای هیئت علمی در تربیت دانش‌آموختگان شایسته برای بازار کار درهررشته و حرکت به سمت آموزش‌ها و پژوهش‌های کاربردی و تقاضامحور، می‌تواند موجب کم شدن شکاف وضع موجود با وضعیت مطلوب دانشگاه‌ها شده، گام مهمی در جهت پاسخگویی به بازار کار و به خصوص کاهش بیکاری و افزایش رضایت دانش‌آموختگان و صاحبان کسب وکار و بازارکار فراهم شود.

کلیدواژه‌ها: اشتغال، بازارکار، دانشگاه‌ها، فراترکیب، مسئولیت اجتماعی

مقدمه

آماده‌سازی جوانان برای بازار کار، یکی از مسئولیت‌های کلیدی نظام آموزشی کشورهاست(۱) و رابطه دانشگاه‌ها و بازارکار وبحث پاسخگویی آن درقبال بازارکاردرکشورهای پیشرفته سال‌هاست مورد بحث و نظراست؛ اما درکشورهای درحال توسعه وکمتر توسعه‌یافته و ازجمله کشور ما جزو موارد جدید مطرح شده است، که علت آن را می‌توان درنگاه کمی و گسترش مؤسسات آموزش‌عالی و افزایش کمیت پذیرش دانشجو به سبب افزایش تقاضا در دهه‌های گذشته جستجو کرد(۲).

موضوع اشتغال و بیکاری نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین مسائل و مشکلات جهان است که در کشورهای در حال توسعه با توجه به عدم توازن ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، نقش وسهم بیشتری برتوسعه دارد(۳). در سیاست‌گذاری‌های آموزش‌عالی و اقتصاد بازارکارایران، متأسفانه ارتباط میان این دو عامل محرک توسعه که مبنای پرورش هدفمند نیروی انسانی متخصص متناسب با نیاز بازار، صنعت و اقتصاد می‌باشد، چندان مورد توجه نبوده است. نرخ بالای بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازارکار و همچنین ضعف بازارکار درجذب نیروی‌انسانی تحصیل‌کرده از جمله نشانه‌های این ضعف ارتباط بین بازار کار و دانشگاه است. ضعف ملموسی که به نظر می‌بایست بیش از پیش مورد توجه قرارگیرد(۴). بیکاری دانش‌آموختگان و چه بسا ضعف توانایی‌های آنان در پذیرش مشاغل وکارآفرینی به علت عدم ارائه مهارت‌های مختلف فردی، فنی و اجتماعی ازطرف دانشگاه‌ها برای ورود به بازارکار، ازجمله ضعف‌هایی است که مشکلات بیکاری، عدم پاسخگویی دانشگاه‌ها به تقاضای بازارکار و ناکارآمدی دانش‌آموختگان را درکشور ما رقم زده است. از

جمله شواهد آن، آمار و ارقام بیکاران دانش‌آموخته دانشگاهی است که نمونه‌ای ازآن عبارت است از این که در روند تاریخی که اطلاعات آن در دسترس است، همیشه نرخ بیکاری دانش‌آموختگان کم‌تر از نرخ بیکاری کلی درکشور بوده است؛ اما این روند درمیان سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۷ تغییرمی‌کند و نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان از نرخ عمومی در کشورکه ۱۸/۹ درصد بوده است بیشتر شده و به میزان ۴۲/۷ درصد رسیده است (۵). درحال‌حاضر به گفته ازوجی (۶) مدیرکل وقت توسعه اشتغال وزارت رفاه، کار و امور اجتماعی ۷ میلیون و ۶۰۰ هزار دانش آموخته دانشگاهی داریم که از این تعداد حدود یک میلیون و ۳۰۰ هزار نفرشان بیکارند. بر اساس تحلیل‌ها و آمارهای ارائه شده مشخص می‌شود که مسئله اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی یکی ازدغدغه‌های مهم کشور در سال‌های آتی خواهد بود و روندهای موجود نشان می‌دهندکه این مشکل به سرعت به سمت شدید شدن حرکت خواهدکرد(۷).

در ضرورت و اهمیت این تحقیق باید گفت نظریه وجود موج بیکاری به‌ویژه در قشر دارای تحصیلات عالی درکشور، نظام آموزش‌عالی در محافلی متهم به ناکارآمدی در قبال پاسخگویی به بازارکار شده است، که این امر می‌بایست با بررسی ابعاد مختلف موضوع، آسیب‌شناسی شده و مورد مداقه کارشناسانه قرارگیرد تا بتوان تا حدی مؤلفه‌های کلیدی آن را شناسایی و در قالب الگویی ارائه کرد. از دلایل دیگر ضرورت اجرای این پژوهش مطالبات ذی‌نفعان دانشگاه در ارائه خدمات اجتماعی و حل مشکلات جامعه، وجود شبهه در ناکارآمدی دانشگاه‌ها درپاسخگویی به بازار کار درسطح جامعه، وجود برنامه‌ریزی‌های عمدتا دولت‌گرا در سیاست‌گذاری آموزش‌عالی و نیازکارفرمایان به مهارت‌های خارج ازحوزه تحصیلی دانش‌آموختگان است. زیرا بنابر نظر لوکاس(۸) برخی کارفرمایان به دلیل مهارت‌های عمومی مورد نیازشان برای رشته‌های واقعی دانش‌آموختگان اهمیتی کمتر قائلند. آنها دستاوردهای دانش‌آموختگان در هر رشته را برای خدمت کافی نمی‌دانند.

مبانی نظری

اهمیت آموزش و پژوهش، به‌ویژه درسطوح عالی بر کسی پوشیده نیست. این امر، پیش‌نیاز توسعه پایدار هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تحقق توسعه پایدار، منوط به برخورداری نظام آموزش عالی کارآمد با تربیت نیروهای کیفی علمی و افزایش سهم تحقیق و پژوهش در جامعه و همچنین پاسخگویی مناسب و به موقع به نیاز بازاراست، بدین ترتیب اهمیت آموزش به ویژه در سطوح عالی نقش انکار ناپذیری درتوسعه بخش‌های گوناگون اقتصادی و کیفیت هر جامعه ایفا خواهد کرد(۳). در اهمیت پاسخگویی همین بس که همه نهادهای اجتماعی بایستی نسبت به عملکرد خود به مردم پاسخگو باشند که دانشگاه نیز دراین خصوص مستثنی نیست چنانکه بیرن بائوم (۹) می‌گوید: «دانشگاه برای ادامه حیات خود باید نسبت به محیط بیرونی پاسخگو باشد». پاسخگویی مفهوم و محصول جوامع مدرن است، چنانکه باید خود و سازمان خود را موظف به پاسخگویی و تشریح عملکردمان دانست. پاسخگویی یکی از واژه‌هایی است که درهزاره سوم در مفهومی تازه ظاهر شده است و درکشور ما نیز تحقیقات انجام شده در زمینه پاسخگویی آموزش عالی آن هم نه پاسخگویی به بازار کار، انگشت شمار و نادر است که البته آن هم با موضوع این تحقیق همخوانی ندارد. البته در زمینه پاسخگویی در نظام اداری تحقیقات درون مرزی از تنوع و تعدد بیشتری برخوردار است.

مخبر(۱۰) دبیر وقت شورای عالی انقلاب فرهنگی اعتقاد دارد: وزارت علوم نسبت به ایجاد اشتغال برای فارغ‌التحصیلان مسئول است و شعار «آموزش‌عالی برای کار» باید سرلوحه اقدام‌های وزارت علوم قرارگیرد، زیرا آمار ۴۰ درصدی بیکاری فارغ‌التحصیلان غیرقابل قبول است و باید دانشگاه‌ها دراین مورد بطور جدی وارد عمل شوند. درهمین ارتباط، باقری(۱۱) چنین گفته است: «مطالبات اصلی و جدی وزارت علوم از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در شرایط کنونی تربیت نیروی ماهر، کمک به اشتغال‌آفرینی و پاسخگویی و ارائه راه‌حل‌های عملی و دقیق برای حل مشکلات جامعه و مردم است».

جهان آموزش عالی 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 جویای کار باشند(۱۲).

رسول‌آبادی و دیگران(۱۳) درتحقیقات خود، بیشترین شکاف کیفیت خدمات آموزشی دانشگاه را بعد پاسخگویی دانسته‌اند. فراست‌خواه(۱۴) در پژوهشی برپاسخگویی و تقاضاگرایی دانشگاه‌های امروز و آینده برای تعامل با جامعه تأکید کرده است. جعفری هرندی(۱۵) طی تحقیقات خود نرخ اشتغال دانش‌آموختگان رامناسب ندانسته وکارایی بیرونی دانشگاه را مطلوب نخوانده است. قربانی قهفرخی و فراهانی(۱۶) درپژوهش خود به این نتیجه رسیدند که نقش سرمایه‌گذاری دولت به عنوان متولی اصلی اشتغال از اهمیت زیادی برخوردار است. مظفری(۱۷) در پژوهشی پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازار کار را نامطلوب بیان کرده است. در پژوهش انتظاری(۱۸) این نتیجه حاصل شده است که هماهنگی لازم بین نظام آموزش‌عالی کشور و تحولات نظام اشتغال کشور وجود ندارد. وقاری زمهریری و دیگران (۱۹) نقش آفرینی دانشگاه در اشتغال دانش‌آموختگان را تأسف‌بار دانسته است. استانکیو و بانکیو (۲۰) در بررسی کیفیت آموزش عالی رومانی نتیجه می‌گیرندکه دانشگاه‌ها برای ایجاد اشتغال دانش‌آموختگان باید مشارکت اجتماعی بیشتر داشته باشند. پرکمن، کینگ و پاولین(۲۱) در تحقیق خود

جدول ۱- فرایند هفت گام (مرحله) فرا ترکیب

گام اول: تنظیم محدود پژوهش
گام دوم: بررسی نظام‌مند متون
گام سوم: جستجو و انتخاب منابع مناسب
گام چهارم: استخراج اطلاعات منابع
گام پنجم: تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها
گام ششم: کنترل کیفیت (روایی وپایایی)
گام هفتم: ارائه یافته‌ها

مشارکت هیئت علمی رشته‌های فنی را در بحث جامعه و بازارکار بیش از سایر رشته‌ها اعلام کردند. بارتلت، برانکوویک و اوراک (۲۲)درپژوهش خود نتیجه می‌گیرند عدم هماهنگی دانشگاه و نیاز بازارکار، تحقیقات دانشگاهی را کم ارزش و کم اعتبارکرده است. لی، والی و زتیگ (۲۳) نرخ بالای بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه را به علت عدم انطباق کیفیت آموزش عالی با نیازهای بازارکار می‌دانند. جمادی و ریس (۲۴) دلیل پایین بودن سطح کارایی نسبی کشورهای فنلاند، اسپانیا و ایتالیا را عدم کسب برون داده‌ها (توانایی‌های حرفه‌ای) و درون داده‌ها (کیفیت دانشجو، استاد وتجهیزات و خدمات آموزشی) می‌دانند.

روش

این پژوهش از نظرهدف کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌های پژوهش از نوع اسنادی- فراترکیب است. درتحقیق حاضر جامعه آماری شامل پژوهش‌های پیشین (مقالات، طرح‌ها، کتاب‌ها، گزارش‌ها و رساله‌ها) در زمینه پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازار کار است. به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازارکار ، از روش کیفی فراترکیب استفاده شده است.

از شناخته شده‌ترین الگوهای پیاده‌سازی روش فراترکیب که بیشترین استفاده را دارد، الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۵) است. این روش یک روش کاربردی برای پژوهش فراترکیب (Meta-synthesis) است.

مراحل هفت‌گانه روش سندلوسکی و باروسو (جدول ۱) که در پژوهش حاضر از آن بهره گرفته‌ایم به شرح زیر است:

گام اول: تنظیم محدوده پژوهش

نخستین گام در روش سندولوسکی و باروسو، طرح پرسش‌های مبنایی و پاسخگویی به آنها برای مشخص شدن محدوده کار است. چهار پرسش شامل چه‌چیزی (What) ، چه کسی(Who)، چه زمانی (When) و چگونه (How)؛ طرح می‌شود که پاسخ داده شده است.

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های ثانویه (اسناد و مدارک گذشته) استفاده شد. در این مرحله، پایگاه‌ها و موتورهای جستجوی مختلف مورد بررسی قرار گرفتند و کلیدواژه‌های متعددی برای جستجوی منابع مورد نیاز برای روش فراترکیب استفاده شد. با توجه به روش تحقیق، اسناد و مدارک علمی منتشرشده در زمینه پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازارکار با کلیدواژه‌های اشتغال، بازارکار، دانشگاه‌ها، فراترکیب، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی از پایگاه‌های اطلاعاتی و جستجوگرهای داخلی و خارجی «شامل: گوگل اسکالر (Google scolar)، اریک (Eric)، اسپرینگر (Springer)، ساینس دایرکت (Science direct)، اسکوپوس (Scopus)، پروکواست (Proquest)، امرالد (Emerald)، سید (Sid)، ایران داک (Irandoc)، نورمگز (Noormags)، مگ ایران (Magiran)، سیویلیکا (Civilica)» استخراج شد، اسناد فارسی در بازه زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰ و اسناد لاتین در بازه زمانی ۱۹۸۵ تا ۲۰۲۱ انتشار یافته بودند. به منظورجستجو منابع ابتدا کلید واژه‌های اصلی به صورت فارسی و انگلیسی جست‌وجو شد و پس از آن با توجه به منابع به دست آمده، جستجوی هدفمند سایر منابع انجام پذیرفت.

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

دراین مرحله نتایج به‌دست آمده پژوهش‌های معتبر با استفاده از روش «برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (Critical Appraisal Skills Program)» دسته‌بندی و غربال شد. ابزار فوق کمک کرد تا با استفاده از پرسش‌هایی، دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه مشخص شود. معیار پذیرش و عدم پذیرش پژوهش‌ها عبارت بود از: زبان پژوهش، بازه زمانی، شرایط و نوع پژوهش.

گام چهارم: استخراج اطلاعات

در این گام مقالات واسناد توسط محقق بارها مطالعه شده و اطلاعات آنها در قالب جدولی شامل: اطلاعات شناسنامه‌ای پژوهش: عنوان، نام و نام خانوادگی پدیدآورندگان و سال انتشار. اطلاعات روشی: روش و هدف پژوهش. اطلاعات یافته‌های اصلی: نتایج و یافته‌های پژوهش تهیه شد.

جدول ۲- پرسش‌های گام اول فراترکیب

پرسش	پاسخ واقدام
چیستی کار (What)	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازار کار
جامعه مورد مطالعه (Who)	کتاب‌ها، مقاله‌ها، پایان نامه‌ها ورساله‌ها و دیگر اسناد منتشر شده مکتوب و غیر مکتوب و پایگاه‌های مرتبط با موضوع
بازه زمانی تحقیق (When)	اسناد فارسی در بازه زمانی ۱۳۸۰ الی ۱۴۰۰ و اسناد لاتین دربازه زمانی ۱۹۸۰ الی ۲۰۲۱
چگونگی روش (How)	بررسی موضوعی آثار، شناسایی و یادداشت برداری نکات کلیدی، تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با موضوع

جدول ۳- ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده ازجامعه مورد مطالعه (شامل اسناد ومدارک)

بعد	مؤلفه	منبع	فراوانی
آموزشی، مهارتی و پژوهشی	یادگیری مستمر	۲۶، ۲۷	۲
	دانش کاربردی	۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲	۵
	پژوهش‌های کاربردی و تقاضا محور	۳۱، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸	۶
	آموزش‌های مهارتی مبتنی بربازارکار	۳۹، ۴۰، ۱۶، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۳۰، ۳۱ ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰	۱۵
	یادگیری مبتنی برکار، کارآموزی و کارورزی	۳۶، ۳۹، ۴۱، ۵۱، ۷۵	۵
	آینده نگری درآموزش دانشجویان	۵۲	۱
	انگیزه وکارآمدی اعضای هیئت علمی درتربیت نیروی کار متخصص و متناسب با بازار کار هر رشته	۳۱، ۵۱، ۵۳	۳
	فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی و دانشجویان در جامعه وصنعت	۶۹	۱
برنامه ریزی درسی	کاربردی کردن علم و دوری از تئوری صرف	۱۹، ۳۹، ۴۲، ۵۴، ۵۵	۶
	برنامه های درسی کاربردی	۲۷، ۲۸، ۵۱	۳
	مهارت‌آموزی و کارآفرینی	۲۷، ۳۲، ۳۷، ۳۰، ۳۹، ۴۲، ۵۱، ۵۶، ۵۷	۸
	برنامه‌های مبتنی براقتصاد ومتناسب با نیاز بازارکاروجامعه	۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۳۷، ۳۹، ۵۹، ۶۹	۸
	مشارکت ذی‌نفعان درطراحی وتدوین برنامه درسی	۳۲، ۵۱، ۶۰، ۷۱	۴
	پرورش وتقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش آموختگان برای بازارکار	۵۱، ۶۱	۲
	تبیین رویکرداشتیاق شغلی	۷۰	۱
ساختاری و مدیریتی	پاسخگویی مناسب به نیازهای ذی‌نفعان و بازارکار	۱۲، ۳۲، ۳۶، ۳۹، ۴۱، ۶۲، ۶۳	۷
	هماهنگی بین دانشگاه‌ها ونیازهای متغیر بازارکار	۱۳، ۱۷، ۳۲، ۶۳، ۶۴	۵
	کارآفرینی وارتباط با بازارکار	۲۸، ۶۵	۲
	توجه ریاست و هیئت امنا به رسالت دانشگاه در پاسخگویی به بازار کارو ارتباطشان با شورای گسترش آموزش عالی	۱۴، ۵۳، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۷۳	۶

گام پنجم: تجزیه،تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی

در این مرحله، پژوهشگر به دنبال کدهای برآمده از فرآیند فراترکیب، برای تمام ابعاد استخراج شده از منابع مرتبط با مسئله، یک کد در نظر گرفته و سپس این کدها را با توجه به منابعی که از آنها استخراج شده‌اند و همچنین میزان فراوانی آن‌ها، در عوامل متعددی طبقه‌بندی کرد. این یک گام حیاتی در روش سندلوسکی و باروسو است.

گام ششم:کنترل کیفیت

روایی: روایی مطالعات از دو جنبه بررسی و مورد تأیید قرار گرفت: اول، از آنجا که در این پژوهش ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی، در تحقیقات پیشین تحلیل و تفسیر شده است، خود به روایی الگو منجرشده است.دوم اینکه پس از طراحی مدل، ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده به دو تن از استادان و پژوهشگران مدیریت آموزشی ارائه و توسط آنان بررسی شدکه ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده با اندکی تغییرات مورد پذیرش ایشان قرار گرفت.

پایایی: به منظوربررسی و محاسبه پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا و محاسبه توافق بین نظرات محقق و متخصص آشنا به موضوع استفاده شد براساس محاسبات انجام شده، شاخص کاپا k = ۸۰ درصد به‌دست آمدکه طبق جدول وضعیت توافق گویت (Gevit)، توافق معتبر است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

پس از طی گام‌های قبلی منتج از غربالگری ۳۴۳ مقاله و سند، ۲۰۱ مورد آنها مبنای استخراج یافته‌ها قرارگرفت که یافته‌ها در ۳ بعد و ۱۹ مؤلفه به شرح جدول ۳ بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌های کشور به بازارکار با استفاده از روش فراترکیب صورت گرفت که درادامه بحث، نتیجه و پیشنهادهایی ارائه شده است. توجه به طرح پاسخگویی به عنوان یکی از چالش‌های مهم دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطرح است و دراهمیت آن همین بس که درفهرست بیانیه کنفرانس جهانی یونسکو در سال۱۹۹۸، به نظام‌های آموزش‌عالی جهان توصیه شده است تا راهکارهای موثری در مقابل آنچه انجام می‌دهند به اجرا گذارند. پاسخگویی دانشگاه به ویژه 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 بازارکاردرداخل وخارج کشور مشاهده نشد مگرچند مورد انگشت شمارکه درخصوص پاسخگویی دانشگاه‌ها بطور عام و یا در رابطه با اشتغال و موارد دیگربود 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. دراین

پژوهش با ترکیب یافته‌های مطالعات کیفی (داخلی و خارجی) گذشته، سعی در ارائه الگوی جامعی از پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازارکارشد و ضمن بیان دلایل وضرورت‌های انجام تحقیق، و بیان مبانی نظری، با استفاده از روش فراترکیب و مطالعه نظام‌مند منابع و درنهایت با ارائه یافته‌ها ی حاصل از بررسی بیش از ۲۰۰ منبع، ابعاد ومولفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازار کار ارائه شد. از دستاوردهای مهم این تحقیق، شناسایی مؤلفه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازارکار و دسته بندی این مؤلفه در ابعاد متعدد است. طبق یافته‌های ما پاسخگویی دانشگاه‌ها به بازارکار دارای ۱۹ مؤلفه در ۳ بعد می‌باشد. که ابعاد آموزشی، مهارتی و پژوهشی ۴۲ درصد؛ برنامه درسی ۳۷ درصد و ساختاری و مدیریتی ۲۱ درصد؛ منابع را به خود اختصاص داده‌اند که باید در اولویت توجه سیاست‌گذاران آموزش عالی قرار گیرند. از محدودیت این تحقیق کمبود مبانی نظری وپیشینه تجربی بود. در ادامه بحث، نتیجه نهایی و پیشنهادهایی به منظور بهبود وضع فعلی ارائه شده است.

بعد اول: آموزشی، مهارتی و پژوهشی است که در این خصوص مباحث بنیادی وجود دارد. ازجمله آموزش‌های مهارتی مبتنی بربازارکار، پژوهش‌های کاربردی و یادگیری مستمر که این مؤلفه‌ها دردانشگاه‌های ما آنگونه که لازم است وجود ندارد. متأسفانه دانش‌آموخته ما پس از ورود به بازار کار خود را ناتوان و تهی از دانش عملی برای ارائه خدمت می‌بینند و باوجود دانسته‌های فراوان و انباشت اطلاعات، درمحیط کار احساس ضعف می‌کند. وقتی تحصیلات دانش آموخته منجر به اشتغالش نمی‌شود. ارزش آموخته‌هایش را با واقعیت زیسته‌اش در تعارض می‌بینند و دچار سرخوردگی و خشم می‌شود که تبعات غیر قابل جبرانی را برای فرد و جامعه خواهد داشت. واقعا چه میزان از یادگیری‌ها وآموخته‌های دانش‌آموختگان منجر به کسب مهارت و پاسخگویی به مسائل جامعه بطور عام و بازار کار بطور خاص می‌شود؟ وضعیت اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان و از طرفی سرفصل‌ها و برنامه‌های درسی هر رشته خود مؤید این مسئله و بخشی از پاسخ به سؤال فوق است. آموزش ما درشرایط فعلی آموزشی نیست که به اشتغال برسد و پاسخگوی بازار کار باشد؛ لذا دانش‌آموخته ما به علت ناتوانی درسبک آموزش و نبود مهارت‌های لازم از حل مسائل کوچک منطقه‌ای و پاسخگویی به هرنوع نیاز جامعه و بازار کار عاجز است. بدون تردید از مهمترین عوامل در پاسخگویی آنهم پاسخگویی به بازار کار، تجهیز دانش‌آموختگان به صلاحیت‌های مهارتیست که خلاء آن در دانشگاه‌های ما مشهود است. 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 به راحتی رصد کرده و در صورت نیاز تغییرات لازم را در امر آموزش و برنامه‌های درسی اعمال می‌کنند(۷۴). پیشنهاد می‌شود، بحث تغییر درآموزش، مهارت آموزی و پژوهش با جدیت درکشور ما مورد باز مهندسی قرارگیرد و هراز چندگاه یکبار نظر به نیاز بازارکار و شرایط، اصلاح لازم صورت پذیرفته و درجهت پاسخگویی به نیازهای بازارکار و وفق نتایج حاصل از پژوهش‌های کاربردی مرتبط، بروزرسانی شود. و دانشگاه‌ها زمینه‌ای را ایجاد کنند تا دانشجویان بتوانند آموخته‌های نظری خودرا به صورت عملی در راستای خلق ارزش و در نهایت جامعه (و پاسخگویی به بازار کار، محقق) هدایت کنند(۵۵). و انتظار می‌رود به قول باقری(۱۰) مطالبات جدی وزارت علوم از دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی که درشرایط کنونی تربیت نیروی ماهر، کمک به اشتغال‌آفرینی و پاسخگویی و ارائه راه‌حل‌های عملی و دقیق برای حل مشکلات جامعه و مردم است، به منصه ظهور برسد. داوری(۱۴) برکاربردی نبودن ساختار آموزش و پژوهش در تحقیق خود تأکید کرده است که به روشنی یافته‌های ما در این بعد را تأیید می‌کند.

بعد دوم: برنامه‌ریزی درسی، دامنه بحث این عامل در ذیل موضوعات دیگر از جمله عامل آموزش قابل ارائه بود؛ اما به سبب اهمیت و سهم آن درموضوع تحقیق به صورت مستقل در نظر گرفته شد، زیرا برنامه درسی به عنوان مهم‌ترین عنصر نظام آموزشی مطرح است.طراحی برنامه درسی باید به‌گونه‌ای باشد که دانش‌آموخته را به مهارت‌هایی تجهیز کند تا آنان برای کار و فعالیت در دنیای متغیر و رقابتی آماده باشند(۲۲). چنانکه اختلاف بین دانش کسب شده و ظرفیت‌های مورد نیاز بازار کار نشان می‌دهد بین برنامه درسی دانشگاهی و نیازهای بازارکار تناسبی وجود ندارد(۷۵). برنامه‌ریزی درسی مطلوب نشان دهنده تعامل دانشجویان، مربیان، مدیران و سایر ذی‌نفعان است. و چنانکه کریمی و شریف(۲۵) درتحقیقات خود آورده‌اند برنامه‌های درسی ما فاقد تناسب لازم با بازار کار، انعطاف‌پذیری دربرنامه، پذیرش تغییر، مشارکت متخصصان و ذی‌نفعان امر، تجربیات جهانی، و ارتباط درونی میان برنامه‌هاست. این موارد موجب شده است درحال‌حاضر ما با تئوری زدگی، نبود مهارت و ناتوانی درپاسخگویی به بازار کار مواجه باشیم که بدون تردید باید در این خصوص تعجیل داشت که زود دیر می‌شود؛ لذا سلطانزاده، اردلان و قنبری(۵۶) باز تعریف رشته‌های تحصیلی و تقویت مهارت‌های شغلی دربرنامه‌های درسی را توصیه کرده‌اند. در این بعد یافته‌های ما از سوی تحقیقات(۲۷، ۳۱، ۳۷، ۵۳) مورد تأیید واقع شدند.

بعد سوم: ساختاری و مدیریتی؛ بیشترین منابع دراین عامل یافت شد. پاسخگویی به ذی‌نفعان، هماهنگی بین دانشگاه‌ها و نیاز های متغیر بازار، توسعه بی‌رویه و خارج ازاستاندارد آموزش وتغییر درساختارهای آموزش عالی به منظور پاسخگویی به جامعه و مشکلات آن به‌ویژه پاسخگویی به بازارکار ازمهم‌ترین مؤلفه‌ها بودند. از جمله تحقیقات پیشین که تقویت‌کننده یافته‌های ما دراین بعد است عبارت‌اند از: ضعف در مدیریت‌ها و ناآشنا بودن مسئولان با مدیریت خاص آموزش عالی و زمان کوتاه مدیریت دردانشگاه(۱۴، ۱۵، ۴۴) دغدغه‌های زیاد رییسان دانشگاه‌ها و پاسخگویی در مسائل پیش‌پا افتاده(۷۶). انجام مدیریت‌های روزمره‌ای و

توسعه بی‌رویه وخارج از استاندارد آموزش عالی بدون توجه به نیازها (۲۷، ۳۱، ۳۷، ۵۳). آنچه از وضعیت فعلی دانشگاه‌های ما قابل تصور است این است که دانشگاه‌های ما درحال حاضر یک دبیرستان بزرگ است که عموماً درآن مباحث تئوری آموزش داده می‌شود؛ لذا سیاست‌گذاران ما باید سیاست‌ورزانی باشند که حل موارد بالا را مد نظر داشته باشند و دانشگاه‌ها یکی از تغییراتی که همواره باید مدنظر قرار دهند این است که متناسب با نیازهای کارفرمایان به منظور تناسب بهتر بین دانش‌آموختگانی که تربیت می‌کنند و الزامات بازار کار تغییر ایجاد کنند(۷۷).

منابع

1. Forster AG, Bol T. Vocational education and employment over the life course using a new measure of occupational specificity. Soc Sci Res 2018; 70: 176-197.
2. 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]
3. Poortinga YH. The organization of continued professional development. Roczniki Psychologiczne. Annals of Psychology 2017; 18(2): 221-223.
4. Krone R, Maguad B. Maraging for Quality in Higher education. APS; 2012.
5. Statistical Yearbook of the country .website of the Statistics Center of Iran; 2018. Available at: www.amar.org.ir. [In Persian]
6. Azvaji A. Special news interview of Channel 2 of Sima, Islamic Azad University Alumni Information Database; 2019. Available at: www.aiau.ir
7. Darvishan A, Taslimi M, Saeed H. Designing an Employability Skills Model for Higher Education Graduates in the Country: A Case Study: Small and Medium Enterprises in Tehran Province. Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies 2018; 10(19): 7-39. [In Persian]
8. Lucas B. Why is Employability Important in Higher education; 2018 Available at: www.qs.com
9. Byrne Baum R. How universities work. Translated by Hamidreza Arasteh. Tehran: Institute of Higher Education Research and Planning; 1991.P14. [In Persian]
10. Mokhberdzfuli MR.Website of the Student News Agency; 2015. Available at: www.snn.ir .[In Persian]
11. Bagheri AR. Virtual meeting of the Vice Chancellor for Research and Technology of the country's universities; 2020. Available at: www.msrat.ir .[In Persian]
12. Maguad BA, Kron RM.Managing for Quality in Higher Education: A System Perspective. Ventus, Frederiksberg, Denmark; 2017.
13. 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]
14. 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]
15. 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.
16. Ghorbani Gh, Farahani A. Analysis of the effect of government investment on graduates of physical education in public and non-governmental universities, Sports Management Studies (Research in Sports Science) 2019; 58: 118-103. [In Persian]
17. 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]
18. 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 Planning in Higher Education. 2016; 53: 27-1.
19. 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]
20. 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.
21. Perkman M, King Z, Pavelin S. Engaging excellence? Effects of faculty quality on university engagement with industry: Research Policy 2018; 40(4): 539-552.
22. 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.
23. Li Sh, John W, Chunbing Xing. China’s higher education expansion and unemployment of college graduates. China Economic Review 2014; 30: 567–582.
24. Joumady O, Ris C. Determining the relative efficiency of European Higher Education Institutions suing DEA. Economics of Education Review 2014; 15: 45–60.
25. Sandeliwski M, Juile B. Handbook for dynthesizing qualitative research. Springer Publidhing Company; 2016.
26. Milivoje R, Jovan D. Report Misnatch Between Education And Labour Market Needs. Podegoica, Montenegro :(MEF) Montenegrian Employer Federation; 2016.
27. UNESCO. World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research for Societal Change and Development.Paris: Draft Final communiqué; 2009.
28. Ziaei A. Establishing 2,500 universities is a disease in higher education. Information newspaper 2017; 7.
29. Gholami M. National Festival of Celebrating Student Researchers and Technologists. Information newspaper 2017; P 3. [In Persian]
30. Darvishan A, Taslimi MS, Hakimzadeh R. Designing an Employability Skills Model for Higher Education Graduates in the Country: A Case Study: Small and Medium Enterprises in Tehran Province. Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies 2018; 10 (19); 7-39. [In Persian]
31. Rahmani R, Nazari K. Challenges of the higher education system in relation to the employment of graduates, the first conference on

employment and the higher education system of the country. World Applied Sciences Journal 2013; 24 (6): 751-758. [In Persian]
32. Azizi N. Employment and Higher Education: Strategies for linking higher education with labor market needs. Journal of Higher Education Research and Planning 2005; 32: 197-171 .[In Persian]
33. Gholamzadeh N. 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]
34. Davari R. National Conference on Higher Education. 2017 Available at: www.amoozeshalee.ir . [In Persian]
35. Keshavarzadeh A, Ramezani G, Ghaderi M. Introducing a model to increase the independence of Iran's higher education system. National Conference on University Independence, Challenges and Strategie; 2015 .[In Persian]
36. Abbaspour A, Shakeri M, Rahimian H, Faraskhah M. Qualitative research on accountability strategies of public universities from the perspective of higher education experts. Quarterly Journal of Leadership and Management-Educational Research 2015; 3(1). [In Persian]
37. Ghorbanalizadeh M, Najarnahavandi M. An analysis of the effectiveness of higher education in youth employment. Journal of Strategic Studies of Sports and Youth 1393; 24: 77-96. [In Persian]
38. Khabiri, M. • Investigating the future of job perspectives and its role in the education of skills-labs in engineering schools (Civil Engineering Pavement Lab. *Iranian Journal of Engineering Education* 2020; 21(84): 69-84. [In Persian]
39. Rahimi Gh. Skills development in universities and higher education centers. Ministry of Science, Research and Technology, Office of Community and Industry Relations; 2020 Available at: www.industry.msrt.ir .[In Persian]
40. Shakeri A. Skills training plays an important role in graduates' access to employment and sustainable income. Information newspaper; 1399: 10 . [In Persian]
41. Saif M. Mehr News Agency; 2017. Available at: www.mehrnews.com . [In Persian]
42. Erickson Lana. Collage Administrators Support Greater Accountability in Higher Education; 2019. Available at: www.Thirway.Polling.Org . [In Persian]
43. Khademi Kalehlu M. Presenting a conceptual model of the relationship between higher education and the labor market (focusing on the employment of graduates), National Conference on New Research in Management, Law, Economics and Humanities, Kazerun: Islamic Azad University, Kazerun Branch; 2017. [In Persian]
44. Weligamage SS. Graduates" Employability Skills: Evidence from Literature Review. Sri Lanka: Lecturer, Department of Accountancy, University of Kelaniya; 2019.
45. Blázquez M, Herrarte A, Llorente-Heras R.Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates. Economics of Education Review 2018; 62: 16-34.
46. Humburg M, De Grip A, Van der Velden R.. Which skills protect graduates against a slack labour market?. International Labour Review 2017; 156(1): 25-43.
47. Tholen G, Relly SJ, Warhurst C, Commander J. Higher education, graduate skills and the skills of graduates: the case of graduates as residential sales estate agents. British Educational Research Journal, Ephemera Theory & Politics in Organization 2016; 42(3): 508-523.
48. Mateescu LM, Neagu AM. Opportunities of labour market integration for young professionals. Procedia Economics and Finance 2014; 8: 444–452.
49. Franklin DS. Out-of-class Learning and Accountability in Higher Education. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2013; 90(10): 107-113.
50. UNESCO. World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research for Societal Change and Development.Paris: Draft Final communiqué; 2009.
51. 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, Paris; 2017. Available on: www.oecd.org
52. Valenzuela F. On employability in higher education and its relation to quality assurance:Between dis identification and de-throning. Ephemera 2013; 13(4): 861-873.
53. 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]
54. Ahangarsaleh Nabi A. A literate person is not necessarily someone who has a degree. Attachment of Information Newspaper; 1399:P5 . [In Persian]
55. Hayati J. Assessing educational mismatch and over-education in the labor market (case study, job seekers in Urmia), Master Thesis in Industrial Engineering majoring in socio-economic systems. Industrial Engineering Group. Faculty of Engineering. Urmia University of Technology; 1395. [In Persian]
56. Aghapour Sh, Movahed M, Hamid; Shaban Ali Fami H. A Survey of the Ability of Work in the Curriculum of Graduate Students in Agriculture, University of Tehran. Research in Economics and Agricultural Development of Iran 2014; 45(4): 683-692 .[In Persian]
57. Bhola SS, Dhanawade SS. Higher education and employability; 2012. Available at: www.academia.edu.
58. Ghaderi M, Mohammadian K, Keshavarzadeh, Ali Gh, Majid R, 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]
59. Sharifi AM. Designing a Conceptual Model of the Curriculum Based on Employment in Iranian Higher Education, PhD Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology. Shahid Beheshti University; 2020. [In Persian]
60. Khademi Kalehlu M. Presenting a conceptual model of the relationship between higher education and the labor market (focusing on the employment of graduates), National Conference on New Research in Management, Law, Economics and Humanities, Kazerun: Islamic Azad University, Kazerun Branc; 2017. [In Persian]
61. Nouri Kalkhorani F. Curriculum implementation representation model in practice; An Approach to Develop Entrepreneurial Employability Competence of Students and Graduates, The First National Conference on Curriculum and Employment. Mashhad: Ferdowsi University; 2016. [In Persian]
62. Moin M. University Independence, Scientific Development of the Country and Seizing Opportunities, The First Conference on Methods of Preventing the Loss of National; 2014. [In Persian]
63. Madhoshi M, Niazi I. A Study and Explanation of the Position of Iranian Higher Education in the World, Quarterly Journal of the Iranian Higher Education Association 2010; 2(4): 169-116. [In Persian]
64. Mok KH, Jiang J. Massification of higher education: challenges for

admissions and graduate employment in China. Center For Higher Education Working paper no.5; 2016.
65. Biden J. Ready to work: Job-driven trainting and American opportunity July. Washington DC : The White House; 2014. [In Persian]
66. Arefi M. Strategic curriculum planning in higher education. Tehran: Jahad Daneshgahi and Shahid Beheshti University; 2017. [In Persian]
67. Sobhaninejad M, Keshavarzzadeh A. Challenges and Strategies for Implementing Science and Technology Policies, Fourth Conference on the Islamic Model of Progress; 2015. [In Persian]
68. Pardakhtchi MH, Bazargan A, Arasteh H, Mozaffari G. The external accountability gap of universities from the perspective of the scientific community. Research and Planning in Higher Education 2012; 63: 91-112. [In Persian]
69. Ghobadi HA. Webinar on new models in relation to humanities research with the needs of society and industry; 2020. Available at: www.webinar.ihc.ac.ir
70. Akbari M. Explaining the Job Enthusiasm Approach in Higher Education The First National Conference on Curriculum Planning and Employment. Mashhad: Ferdowsi University; 2020.
71. Wilson T. A Review of University-Businedd Collaboration, Department for Business Innovation & Skills; 2014. Available at: httpd://yougov.co.uj/government/publications/business-university-collaboration-the-wilson-review
72. Amini M, Tamnaei Far M R, Gholami Alavi P.Valuable Entrepreneurship (Students; Rethinking in Higher Education Curriculum Missions. Entrepreneurship Development 2013; 6: 164 145.
73. D'Amico M K. Community college workforve development in the student succedd; 2016.
74. Sid Nair C, Patil A, Mertova P.Re-engineering graduate skills – a case dtudy. European Journal of Engineering Education 2009; 34(2): 131- 139.
75. 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.
76. Salimi Q, Azin R, Kaskeh Sh . Quality Assessment in University: Application of Internal Evaluation in University Development Planning, Proceedings of the National Conference on Supervision and Evaluation of Higher Education. Tehran, Shahid Beheshti University; 2017: 295-237.
77. Pillai S, Khan MH., Ibrahim LS, Raphael S. Enhancing employability through industrial training in the Malaysian contex. Higher education 2012; 63:187-204.

Review

Identifying Dimensions and Elements of Accountability of Universities to the Labor Market

Majidreza Ketabdar[1], Hamidreza Arasteh[2*], Bijan Abdollahi[3], Hasanreza Zeinabadi[4]

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

Abstract

Background: Accountibility is one of necessities of an efficient and serving system. Due to the unemployment wave, especially in higher educated graduates in Iran, universities are accused of insufficiency in responding to the labor market, which should be identified and presented accordingly by studying different dimesions of the issue.

Methods: This study was designed to investigate dimensions of accountability of universities to labor market by using a metasynthesis method, with applicable goal and metasynthesis data collection. Primary literature review consisted of 343 related studies. After initial screening, 201 articles and documents were selected to extract findings.

Results: Nineteen elements in three dimensions were extracted in this study: educational, skill and research dimension (eight elements), curriculum dimension (seven elements), management and structural dimension (four elements).

Conclusion: The components presented as results of this research include :providing skills training based on the labor market, formulating practical curricula according to the needs of the labor market, attentiveness of the heads and board of trustees of the university to accountability in the labor market, stakeholder participation in curriculum design, motivation and capacity building of faculty members in training graduates suitable for the labor market in each field and moving towards applied, and demand-oriented education and research. Consideration of these elements by higher education policy-makers and planners can reduce the gap between the current situation and the favorable situation of universities and provides a stepping stone in responding to the labor market, especially reducing unemployment and increasing the satisfaction of graduates, business owners and the labor market.

Keywrods: Employments, Labor Market, Metasynthesis, Social Responsibility, Universities