

ارزیابی اقتصادی وضعیت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران

«مطالعه موردی دانشگاه مازندران» (سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۸)

نویسندگان: * دکتر احمد جعفری صمیمی
(استاد علوم اقتصادی دانشگاه مازندران)
شهریار شفیعی
(عضو هیأت علمی دانشگاه مازندران)

معرفی مقاله

هدف اصلی مقاله حاضر این است که، با توجه به اطلاعات موجود و استفاده از الگوهای مختلف، میزان اهمیت عوامل مختلفی چون سنوات خدمت، مرتبه، پایه و مسئولیت اجرایی در حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران شناسایی شود. در این مقاله، ابتدا مطالعات انجام شده در ایران ارائه می‌شود. سپس مشخصات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور، با تأکید بر دانشگاه مازندران و براساس آخرین اطلاعات، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. پس از آن با توجه به اطلاعات موجود

*- مقاله حاضر مستخرج از یک طرح تحقیقاتی مصوب در دانشگاه مازندران است در اینجا لازم می‌دانیم از زحمات آقایان عنایت‌آباد، فرداد، کارشناس محترم کارگزینی دانشگاه مازندران، و آقای رضا پیشوا، دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اقتصادی دانشگاه مازندران، همچنین حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه مازندران که با این طرح همکاری نموده‌اند تشکر و قدردانی نماییم.

در سال ۱۳۷۷ که ۲۳۸ نفر به عنوان عضو هیأت علمی در دانشگاه مازندران فعالیت داشته‌اند، تغییرات کمی و کیفی ایجاد شده در فاصله سالهای ۱۳۶۲ تا ۱۳۷۷ تجزیه و تحلیل شده و مقایسه‌ای نیز در زمینه افزایش حقوق و مزایا در حالت ارتقای مرتبه علمی با افزایش حقوق و مزایا در نتیجه پذیرش مسئولیت اجرایی صورت گرفته است.

در ادامه این مقاله، همچنین رابطه بین تغییرات حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی و شاخص هزینه‌های زندگی بررسی شده است. نتایج حاصل از مقاله حاضر نشان داده است که افزایش حقوق و مزایای سالانه مربوط به اعضای هیأت علمی به هیچ وجه متناسب با تورم تعدیل نشده است.

یکی دیگر از نتایج مهم مقاله حاضر این است که افزایش حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی بر اثر احراز پستهای اجرایی مورد نظر، بیش از افزایش حقوق و مزایای ناشی از یک درجه ارتقا می‌باشد. این موضوع برای سالهای ۱۳۷۵ و ۱۳۷۷ تأیید شده است. به عبارت دیگر، انگیزه اقتصادی در مورد ارتقای سطح علمی و مرتبه علمی اعضای هیأت علمی - که بدون توجه به کارهای پژوهشی و بهبود کیفیت علمی آنها امکان‌پذیر نیست - به مراتب کمتر از انگیزه مادی ارائه شده برای احراز پستهای اجرایی است. همچنین، مقاله حاضر نشان می‌دهد که - در اغلب اوقات - افزایش حقوق و مزایا به مشخصات علمی (مرتبه و...) اعضای هیأت علمی ارتباط ندارد.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مسؤولان آموزش عالی کشور در سطوح مختلف، در تنظیم آئین‌نامه‌های اجرایی که به نحوی باعث افزایش حقوق و مزایا می‌شود، مشخصات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را نیز در میزان افزایش حقوق و مزایای آنها مدنظر قرار دهند.

۱- مقدمه

هدف اصلی مقاله حاضر این است که، با توجه به اطلاعات موجود در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷ و نیز با استفاده از الگوهای مختلف، میزان اهمیت عوامل مختلف از قبیل سنوات خدمت، مرتبه، پایه، مسؤولیت اجرایی در حقوق اعضای هیأت علمی دانشگاهها (مطالعه موردی دانشگاه مازندران) شناسایی شود.

مهمترین فرضیات ارائه شده در این مقاله عبارتند از:

الف - آیا تخصص (مدرک) و سالهای تجربه در تعیین حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها مؤثر بوده است؟

ب - آیا حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها توانسته است متناسب با تغییرات شاخص هزینه‌های زندگی تغییر نماید؟

ج - آیا افزایش حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها در حالت ارتقای مرتبه علمی آنها بیشتر است یا در حالت پذیرش یک پست اجرایی؟

با تعیین عوامل مؤثر در میزان حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها و اختلاف بین حقوق و مزایا در میان اعضای هیأت علمی دانشگاهها، می‌توان - ضمن شناسایی این عوامل - به بررسی انگیزه‌های مختلفی از قبیل تلاش برای ارتقای مرتبه علمی و یا راه‌های دیگر جهت بالابردن حقوق و مزایا از نظر اقتصادی پی برد. همچنین این مقاله می‌تواند به سؤالاتی از قبیل نقش شاخصهای علمی و غیرعلمی در تعیین حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها پاسخ دهد. چنانچه انگیزه اقتصادی مناسب به منظور ارتقای سطح و مرتبه علمی اعضای هیأت علمی دانشگاهها وجود نداشته باشد، در آن صورت می‌توان سیاستهای مناسبی را برای بهبود وضعیت فوق و کیفیت سطح علمی اعضای هیأت علمی دانشگاهها پیشنهاد کرد.

بخش دوم مقاله حاضر به بررسی مطالعات انجام شده در زمینه مزد و حقوق در ایران اختصاص دارد. در این بخش، مشخصات اعضای هیأت علمی دانشگاههای کشور با تأکید بر دانشکده‌های دانشگاه مازندران نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در بخش سوم مقاله، از روش تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات و معرفی الگوهای مختلف بررسی عوامل مؤثر بر مزد و حقوق اعضای هیأت علمی دانشگاههای کشور به تفسیر بحث می‌شود. بخش چهارم، مقاله به مهمترین یافته‌های تحقیق می‌پردازد. سرانجام، در بخش

پایانی، نتیجه‌گیری و پیشنهادهای ارائه شده است.

۲- بررسی مطالعات انجام شده در زمینه حقوق و دستمزد در ایران

در زمینه عوامل تعیین‌کنندهٔ مزد و حقوق باید گفت که در اقتصاد نظریه‌های مختلفی وجود دارد.^۱ آنچه مسلم است این است که، از دیدگاه اقتصاد خرد، عرضه و تقاضا برای کار در تعیین دستمزد نقش مهمی ایفا می‌کند. با این که عرضهٔ کار یک فرد از لحاظ نظری به اثر درآمدی و جانشینی بین فراغت و درآمد بستگی دارد و این موضوع تحت تأثیر شرایط اقتصادی و وضعیت خاص افراد قرار می‌گیرد، تقاضا برای کار از جانب کارفرمایان به عواملی مانند بهره‌وری نیروی کار ارتباط دارد. به همین دلیل، افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌تواند موجب افزایش دستمزد در بازار کار شود، زیرا در این شرایط تقاضا برای کار با افزایش مواجه می‌شود و این عامل به نوبهٔ خود باعث افزایش دستمزد می‌گردد.

آنچه در این زمینه باید مورد توجه قرار گیرد، این است که اختلاف دستمزد یا افزایش دستمزد به دلیل تفاوت و افزایش بهره‌وری و کارایی افراد، نه تنها از دیدگاه اقتصاد خرد قابل توجیه است بلکه از دیدگاه اقتصاد کلان نیز قابل قبول است. به عبارت دیگر، افزایش دستمزدها در شرایطی که بهره‌وری افزایش نیافته باشد باعث ایجاد تورم در اقتصاد کلان می‌شود، و اگر در وضعیتی - به تناسب افزایش بهره‌وری نیروی کار - دستمزدها نیز بالا روند، وضعیت مزبور به هیچ وجه اثرات تورمی به دنبال نخواهد داشت بلکه می‌تواند رشد اقتصادی جامعه را نیز به ارمغان آورد.

لازم به توضیح است که با وجودی که بین افزایش بهره‌وری و افزایش دستمزد رابطه وجود دارد و می‌توان رابطهٔ تابعی بین دستمزد و بهره‌وری را یک رابطهٔ مطلوب، و بهره‌وری را عامل تأثیرگذار بر دستمزد تلقی کرد ولی تأثیر دستمزد بر بهره‌وری نیز در اقتصاد مورد توجه قرار گرفته است. بدین معنی که تغییرات دستمزد نیز می‌تواند به نوبهٔ خود بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. در این زمینه، نظریهٔ معروف اقتصاددانان جدید طرفدار کینز با عنوان «نظریهٔ مزدکارایی یا مزد مؤثر»^۲ حائز اهمیت است. براساس این نظریه، کاهش دستمزد موجب کاهش بهره‌وری می‌شود. علت این است که افراد در شرایطی که با کاهش دستمزد مواجه شوند تلاش کمتری از خود نشان می‌دهند و،

در نتیجه، کاهش دستمزد موجب کاهش کیفیت کار متوسط کارگران می شود زیرا، با کاهش دستمزد، فقط بهترین کارگران کار خود را ترک می کنند و این امر به دنبال خود موجب کاهش سود بنگاه اقتصادی نیز می شود. به همین دلیل، در سالهای اخیر در کشورهای مختلف تلاش شده است تا به نحوی، به منظور توجیه اقتصادی برای هرگونه تغییرات در مزد و حقوق، این تغییرات را به بهره‌وری و کارایی مربوط نمود^۳. این موضوع در مؤسسات علمی، نظیر دانشگاه‌ها، می تواند از مقبولیت بیشتری برخوردار باشد.

لازم به توضیح است که در زمینه عوامل مؤثر بر حقوق و مزایا در ایران مخصوصاً در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها تحقیقات چندانی صورت نگرفته است^۴. کریمی دهکردی (۱۳۷۴) تحقیقی پیرامون رابطه میان تحصیلات و بهره‌وری کار انجام داده است و طی آن چند الگو را برای بررسی اثر متغیرهای مختلف بر درآمد معرفی می کند که مهمترین آنها به صورت زیر است:

$$y = a + \beta(ed)$$

در این الگو (ed) سالهای تحصیل و γ میزان درآمد است. وی پس از برآورد این الگو نتیجه می گیرد که اثر سالهای تحصیل بر درآمد همواره معنی دار است. در یک گزارش تحقیقی - که دانشگاه علامه طباطبائی در ۱۳۶۷ منتشر نموده است - از مقایسه بین حقوق اعضای هیأت علمی و همتراز آنها در سایر بخشها چنین نتیجه گیری می شود که حقوق اعضای هیأت علمی نسبت به حقوق مدیران در بخشهای صنعتی بسیار کمتر است.

معصومه قارون (۱۳۷۳) در تحقیقی که درباره تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی داشته است، به مقایسه روند افزایش حقوق و مزایا و شاخص سطح قیمتها پرداخته و نتیجه گیری کرده است که حقوق و مزایا اعضای هیأت علمی همراه با سطح تورم افزایش یافته است.

براساس آخرین اطلاعات موجود در پایان سال ۱۳۷۷، تعداد ۲۳۸ عضو هیأت علمی در دانشگاه مازندران مشغول ارائه خدمت آموزشی و پژوهشی بوده اند. جدول (۱) تعداد اعضای هیأت علمی در مرتبه های مختلف علمی را در کل دانشگاه های کشور و کل دانشگاه مازندران و دانشکده های این دانشگاه در سال ۱۳۷۷ نشان می دهد.

همچنانکه در اطلاعات موجود در این جدول می بینیم بیش از نیمی (۵۵/۵ درصد) از اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در سال ۱۳۷۷ در مرتبه علمی مربی قرار دارند که، در مقایسه با متوسط کل دانشگاه های کل کشور (۴۸/۲ درصد)، درصد مربیان در دانشگاه مازندران کمی بیشتر از درصد مربیان در متوسط کل دانشگاه های کشور است. همچنین درصد اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی بالاتر از استادیار در دانشگاه مازندران ۵ درصد است که، در مقایسه با متوسط نسبت فوق برای کل دانشگاه های کشور که ۹/۵ درصد می باشد، وضعیت دانشگاه مازندران کمتر از حد متوسط دانشگاه های کشور است.

علاوه بر این اطلاعات، جدول فوق نشان می دهد که بیشترین درصد مربی آموزشیار مربوط به دانشکده فنی، بیشترین درصد مربی مربوط به دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، بیشترین درصد دانشیار مربوط به دانشکده علوم پایه، و بیشترین درصد عضو هیأت علمی با مرتبه استادی مربوط به دانشکده علوم کشاورزی است.

جدول ۱- وضعیت مرتبه علمی اعضای هیأت علمی دانشکده های دانشگاه مازندران و مقایسه آن با کل کشور (۱۳۷۷)

(نفر)*

مرتبۀ علمی دانشکده	استاد	دانشیار	استادیار	مربی	مربی آموزشیار	کل
علوم انسانی و اجتماعی	۱	۰	۱۹	۴۱	۲	۶۳
علوم پایه ۱	۵	۱۷	۱۸	۰	۴۱	
کشاورزی	۲	۲	۲۰	۳۲	۱	۵۷
فنی و مهندسی	۰	۱	۳۱	۴۱	۴	۷۷
جمع ۴	۸	۸۷	۱۳۲	۷	۲۳۸	
	(۱/۷)	(۳/۴)	(۳۶/۵)	(۵۵/۵)	(۲/۹)	(۱۰۰)
کل کشور در سال ۷۷-۵۷۶	۶۴۳	۱۳۶۴	۸۲۰۰	۱۰۱۵۲	۷۵۱	۲۱۱۱۰
	(۳)	(۶/۵)	(۳۸/۸)	(۴۸/۱)	(۳/۶)	(۱۰۰)

منبع: براساس پرونده اعضای هیأت علمی دانشگاه، و محاسبات فوق توسط محقق صورت گرفته است.

* ارقام داخل پرانتز بر حسب درصد است.

جدول (۲) و نمودار (۱) روند حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران را در فاصله سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۸ نشان می دهد.^۶

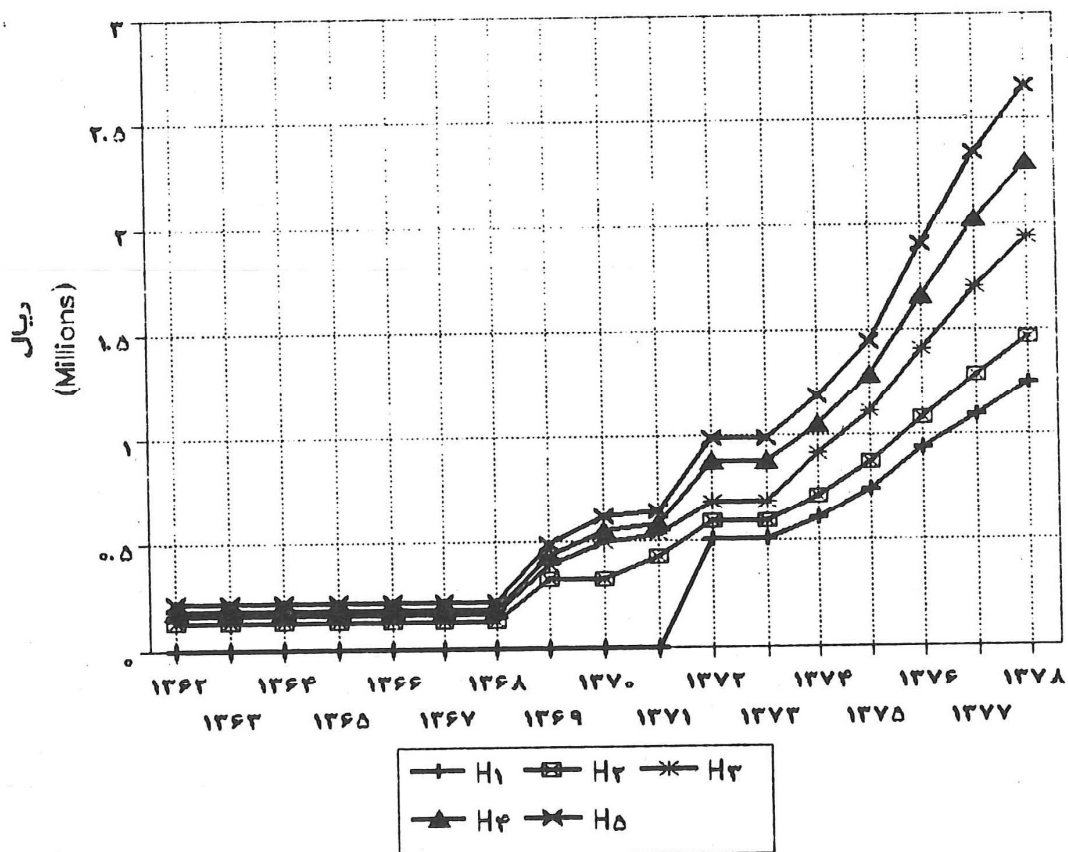
جدول ۲- مقادیر حقوق و مزایای مرتبه‌های مختلف اعضای هیأت علمی پایه ۱۰ دانشگاه مازندران از سال ۱۳۶۲ تا ۱۳۷۸ حقوق و مزایای مرتبه‌های مربی آموزشیار (H_۱)، مربی (H_۲)، استادیار (H_۳)، دانشیار (H_۴) و استاد (H_۵)

(ریال)

(H _۵)	(H _۴)	(H _۳)	(H _۲)	(H _۱)	سال
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۲
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۳
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۴
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۵
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۶
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۷
۲۲۱۲۶۰	۱۸۳۶۶۰	۱۶۲۶۶۰	۱۲۸۹۶۰	۰	۱۳۶۸
۴۹۰۱۸۰	۴۳۶۵۸۰	۳۹۲۷۰۰	۳۲۶۶۰۰	۰	۱۳۶۹
۴۹۰۱۸۰	۴۳۶۵۸۰	۳۹۲۷۰۰	۳۲۶۶۰۰	۰	۱۳۷۰
۴۹۰۱۸۰	۴۳۶۵۸۰	۳۹۲۷۰۰	۳۲۶۶۰۰	۰	۱۳۷۱
۹۸۷۶۷۰	۸۷۹۰۸۰	۶۸۷۲۰۰	۵۹۳۶۰۰	۵۰۵۷۶۰	۱۳۷۲
۹۸۷۶۷۰	۸۷۹۰۸۰	۶۸۷۲۰۰	۵۹۳۶۰۰	۵۰۵۷۶۰	۱۳۷۳
۱۱۸۵۲۱۶	۱۰۵۴۹۹۶	۹۱۲۸۴۰	۷۱۲۳۲۰	۶۰۶۹۱۲	۱۳۷۴
۱۴۳۹۷۷۹	۱۲۸۳۳۹۵	۱۱۱۲۹۲۸	۸۷۲۳۰۴	۷۴۵۸۱۴	۱۳۷۵
۱۹۰۵۲۷۰	۱۶۵۸۳۹۵	۱۴۰۹۲۴۹	۱۰۸۴۸۵۵	۹۳۴۳۶۰	۱۳۷۶
۲۳۳۸۶۳۹	۲۰۲۳۰۹۹	۱۷۰۵۹۳۵	۱۲۸۸۱۵۵	۱۰۹۵۰۴۸	۱۳۷۷
۲۶۵۴۰۱۹	۲۲۹۵۹۲۶	۱۹۳۵۹۹۰	۱۴۶۱۸۷۰	۱۲۴۲۷۲۱	۱۳۷۸ ^۷

منبع: باتوجه به جدولهای حقوق و مزایا توسط محقق محاسبه شده است.

نمودار ۱- روند تحولات قانونی پرداخت حقوق و مزایای مرتبه‌های مختلف اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در پایه ۱۰، از سال ۱۳۶۲ تا ۱۳۷۸ حقوق و مزایای مرتبه‌های، مربی آموزشیار (H_1)، مربی (H_2)، استادیار (H_3)، دانشیار (H_4) و استاد (H_5)



منبع: جدول (۲)

همچنانکه در اطلاعات موجود در جدول (۲) و نمودار (۱) مشاهده می‌شود حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی به قیمت جاری در فاصله سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۸ با افزایش مواجه بوده و میزان افزایش در سالهای اخیر بیشتر شده است.

۳- روش تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات و معرفی الگوها

در این مقاله به منظور شناسایی و تعیین میزان اهمیت هر یک از عوامل مؤثر بر حقوق

و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران و بررسی دلایل وجود اختلاف بین حقوق و مزایای این عده، الگوهای مختلفی پیشنهاد می شود. الگوهای پیشنهاد شده در این مقاله به صورت نیمه لگاریتمی هستند.

دلیل ارائه این الگوها به صورت نیمه لگاریتمی آن است که می خواهیم درصد تغییرات حقوق و مزایا را به ازای یک واحد تغییرات در متغیرهای مستقل بررسی کنیم. به عبارت دیگر، متغیرهای مزایا را به ازای یک واحد تغییرات در مستقل بررسی کنیم؛ یعنی متغیرهای مستقل مورد استفاده یا ناپیوسته و متغیر وابسته ما پیوسته اند. همچنین در مقالات مورد مطالعه، الگوهایی که در خصوص حقوق و دستمزد برآورد شده اند نیمه لگاریتمی هستند.

لازم به گفتن است که کلیه الگوهای پیشنهادی با استفاده از آمار و اطلاعات مربوط به حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در سال ۱۳۷۷، برآورد گردیده اند. $Lsal\ 77$ در کلیه الگوهای پیشنهادی، لگاریتم حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در سال ۱۳۷۷ و Ut جزء اخلاص الگو است.

۱- برای بررسی تأثیر هر پایه ترفیع بر حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران، الگوی شماره (۱) پیشنهاد می گردد:

$$Lsal\ 77 = c + bp + ut \quad (1)$$

در این الگو p نشان دهنده متغیر پایه اعضای هیأت علمی است. این متغیر مقادیر ۱ تا ۳۰ را اختیار می کند؛ b ضریب متغیر پایه و نشان دهنده درصد متوسط تغییر در حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در مرتبه های مختلف به ازای هر پایه ترفیع است. با توجه به جدولهای حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی، که در آن با افزایش یک پایه ترفیع حقوق و مزایای این افراد افزایش می یابد، انتظار داریم که علامت b مثبت باشد. برای محاسبه حقوق و مزایای متوسط اعضای هیأت علمی در مرتبه های مختلف باید به ازای مقادیر مختلف پایه (از ۱ تا ۳۰) مقدار bp را محاسبه و با c جمع می کنیم، سپس با محاسبه آنتی لگاریتم این مجموع $(c+bp)$ مقدار مورد نظر را به دست می آوریم.

۲- به منظور بررسی اثر سالهای تجربه اعضای هیأت علمی بر حقوق و مزایا، الگوی

شماره (۲) به صورت زیر ارائه شده است:

$$Lsal\ 77 = c + b\ year + ut \quad (2)$$

در این الگو، برای نشان دادن متغیر سالهای تجربه اعضای هیأت علمی از year استفاده می‌کنیم. حداقل مقدار برای این متغیر صفر و حداکثر آن برای هر عضو هیأت علمی، تعداد سالهای تجربه وی در هنگام بازنشستگی است.

ضریب b در این الگو نشان‌دهنده درصد متوسط تغییرات در حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران به ازای ۱ سال افزایش در سالهای تجربه آنهاست، و انتظار ما بر این است که با افزایش سالهای تجربه، حقوق و مزایا نیز افزایش یابد. به عبارت دیگر، انتظار داریم که علامت ضریب b مثبت باشد.

در این الگو، برای به دست آوردن متوسط حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی با سالهای تجربه متفاوت، عدد سالهای تجربه را به جای متغیر year قرار می‌دهیم و از عبارت $c + b \text{ year}$ آنتی لگاریتم می‌گیریم.

۳- فرضیه مربوط به اثر مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران بر اختلاف حقوق و مزایای آنها با الگوی پیشنهادی شماره (۳) آزمون می‌شود.

$$L_{sal} = c + b_1 MD_1 + b_2 MD_2 = ut \quad (3)$$

در این الگو، برای نشان دادن مدرک اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران، از دو متغیر مجازی MD_1 و MD_2 استفاده شده است. (اعضای هیأت علمی دارای ۳ مدرک تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس و دکتری هستند) $MD_1 = 1$ نشان‌دهنده مدرک فوق لیسانس و $MD_1 = 0$ به معنی سایر مدارک می‌باشند. همچنین مدرک دکتری با $MD_2 = 1$ نشان داده می‌شود. $MD_2 = 0$ نیز نمایانگر سایر مدارک است. در اینجا c بیانگر حقوق اعضای هیأت علمی بامدرک لیسانس می‌باشد و این در صورتی است که $MD_1 = MD_2 = 0$ باشد. b_1 و b_2 نیز، بترتیب، متوسط تفاوت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دارای مدارک فوق لیسانس و دکتری در دانشگاه مازندران با دارندگان مدرک لیسانس هستند. اعضای هیأت علمی بامدرک لیسانس در مرتبه مربی آموزشیار^۸، با مدرک فوق لیسانس در مرتبه مربی و با مدرک دکتری در مرتبه‌های استادیار، دانشیار و استاد قرار می‌گیرند، و هر قدر مرتبه عضو هیأت علمی بالاتر باشد حقوق و مزایای آنها بیشتر است.

۴- الگوی پیشنهادی شماره ۴ برای بررسی تفاوت حقوق و مزایا بین مرتبه‌های مختلف اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در نظر گرفته شده است.

$$L_{sal\ 77} = c + b_1 M_1 + b_2 M_2 + b_3 M_3 + b_4 M_4 + ut \quad (4)$$

در این الگو از چهار متغیر مجازی M_1, M_2, M_3, M_4 بترتیب برای نشان دادن مرتبه‌ای مربی، استادیار، دانشیار و استاد استفاده شده، و مرتبه مربی آموزشیار به عنوان گروه پایه است.

$M_1 = 1$ مرتبه مربی و $M_1 = 0$ سایر مرتبه‌ها، $M_2 = 1$ مرتبه استادیار و $M_2 = 0$ سایر مرتبه‌ها، $M_3 = 1$ مرتبه دانشیار و $M_3 = 0$ سایر مرتبه‌ها، $M_4 = 1$ مرتبه استاد و $M_4 = 0$ سایر مرتبه‌ها را نشان می‌دهند، و $M_1 = M_2 = M_3 = M_4 = 0$ نشانگر مرتبه مربی آموزشیار است.

c در این الگو نشان دهنده لگاریتم متوسط حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در مرتبه مربی آموزشیار است. b_1, b_2, b_3, b_4 بترتیب، متوسط درصد تفاوت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در مرتبه مربی آموزشیار با اعضای هیأت علمی مرتبه‌های مربی، استادیار، دانشیار و استاد هستند.

باتوجه به اینکه هر چه مرتبه اعضای هیأت علمی - با ثابت بودن سایر شرایط - بالاتر باشد، میزان متوسط حقوق و مزایای آنها نیز بیشتر است انتظار می‌رود b_1, b_2, b_3, b_4 مثبت باشد.

۵- برای پاسخ به این سؤال که «آیا تفاوت معنی‌داری بین حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی و سایر اعضای هیأت دانشگاه مازندران وجود دارد؟» الگوی شماره ۵ پیشنهاد می‌شود.

$$L_{sal\ 77} = c + b DPE + ut \quad (5)$$

در این الگو، b متوسط درصد تفاوت بین حقوق اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی و سایر اعضای هیأت علمی را بیان می‌کند. DPE نشان دهنده متغیر مجازی پست اجرایی است، که برای اعضای هیأت دارای پست اجرایی $DPE = 1$ و برای سایر اعضای هیأت علمی $DPE = 0$ می‌باشد.

باتوجه به اینکه اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی مبلغی را - علاوه بر حقوق و مزایا - به عنوان فوق‌العاده مدیریت دریافت می‌کنند، انتظار می‌رود که علامت b مثبت باشد.

در این الگو c نشان دهنده لگاریتم متوسط حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی بدون

پست اجرایی دانشگاه مازندران است ($DPE = 0$) و اگر ($DPE = 1$) باشد، $c + b$ لگاریتم متوسط حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی دانشگاه مازندران خواهد بود.

۶- الگوی شماره ۶ که الگوی نهایی مقاله حاضر است، برای بررسی اثر متغیرهای پایه، پست اجرایی و مرتبه‌های مختلف اعضای هیأت علمی معرفی می‌شود.

$$Lsal\ 77 = c + b_1P + b_2DPE + b_3M_1 + b_4M_2 + b_5M_3 + b_6M_4 + ut \quad (6)$$

در این الگو، $M_4, M_3, M_2, M_1, DPE, P$ بترتیب نشان دهنده متغیرهای پایه، پست اجرایی مرتبه مربی، مرتبه استادیار، مرتبه دانشیار و مرتبه استاد هستند.

در این الگو، b_1 نشان می‌دهد که به ازای ۱ واحد افزایش در پایه، به‌طور متوسط، درصد افزایش در حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی چقدر است. b_2 بیان‌کننده درصد متوسط تفاوت حقوق و مزایا بین اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی و سایر اعضای هیأت علمی است، همچنین ضرایب b_3, b_4, b_5, b_6 بترتیب، درصد متوسط تفاوت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی مرتبه‌های مربی، استادیار، دانشیار و استاد با مرتبه مربی آموزشیار می‌باشند. متغیر پایه مقادیر ۱ تا ۳۰ را اختیار می‌کند.

$DPE = 1$ اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی و $DPE = 0$ اعضای هیأت علمی بدون پست اجرایی را نشان می‌دهند. $M_1 = 1, M_2 = 1, M_3 = 1, M_4 = 1$ نیز بترتیب نشان‌دهنده اعضای هیأت علمی در مرتبه‌های مربی، استادیار، دانشیار و استاد، و $M_1 = M_2 = M_3 = M_4 = 0$ معرف اعضای هیأت علمی در مرتبه مربی آموزشیار هستند. در این الگو، با توجه به این که افزایش پایه، احراز مسؤلیت اجرایی و ارتقاء از مرتبه‌ای به مرتبه بالاتر موجب افزایش حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی می‌شود، انتظار داریم که علامت همه ضرایب الگو مثبت باشد.

همچنین در این الگو برای محاسبه متوسط حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در مرتبه‌های مربی آموزشیار ($EPE = 0$ و $M_1 = M_2 = M_3 = M_4 = 0$) مربی ($EPE = 0$ و $M_2 = M_3 = M_4 = 0$ و $M_1 = 1$)، استادیار ($EPE = 0$ و $M_1 = M_3 = M_4 = 0$ و $M_2 = 1$)، دانشیار ($EPE = 0$ و $M_1 = M_2 = M_4 = 0$ و $M_3 = 1$) و استاد ($EPE = 0$ و $M_1 = M_2 + M_3 = 0$ و $M_4 = 1$) در پایه‌های مختلف، بترتیب از

مجموع $(c+b_1P)$ ، $(c+b_3+b_1P)$ ، $(c+b_4+b_1P)$ ، $(c+b_5+b_1P)$ ، آنتی لگاریتم می‌گیرند و اگر اعضای هیأت علمی در هر مرتبه و پایه پست اجرایی نیز داشته باشند $(DPE=1)$ ، برای محاسبه متوسط حقوق و مزایای این عده، با توجه به مرتبه اعضای هیأت علمی مورد نظر، مقدار b_2 هم در مورد این عده به مجموع قبلی اضافه می‌شود. با گرفتن آنتی لگاریتم این مجموع، می‌توان متوسط حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی در مرتبه و پایه معین در دانشگاه مازندران را تعیین نمود. به عنوان مثال، حقوق اعضای هیأت علمی دارای پست اجرایی در مرتبه مربی و پایه مختلف با محاسبه آنتی لگاریتم مجموع $(c + b_1 + b_2 + b_3)$ به دست می‌آید.

شش الگوی معرفی شده برای سال ۱۳۷۷ در مورد ۲۳۸ عضو هیأت علمی دانشگاه مازندران نیز تخمین زده شده‌اند.

۴- یافته‌های تحقیق

در این قسمت به بررسی روند حقوق و مزایای واقعی اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌پردازیم تا روشن شود که آیا حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در مرتبه‌های مختلف، متناسب با رشد شاخص قیمت‌ها طی سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷ افزایش یافته است یا خیر؟ جدول (۳) و نمودار (۲) حقوق و مزایای واقعی (به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱) اعضای هیأت علمی را در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷ نشان می‌دهند.

همچنین با مرور بر اطلاعات موجود در جدول (۴)، که در آن نرخ رشد واقعی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی پایه ۱۰ در مرتبه‌های مختلف محاسبه شده است، می‌توان روند واقعی تغییرات حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی را مشاهده کرد. نرخهای رشد منفی بیانگر کاهش حقوق و مزایای واقعی در سالهای مختلف است. از اطلاعات موجود در این جدول می‌توان نتیجه گرفت که، در اغلب سالها، مقادیر اسمی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی همراه با تورم افزایش نیافته است.

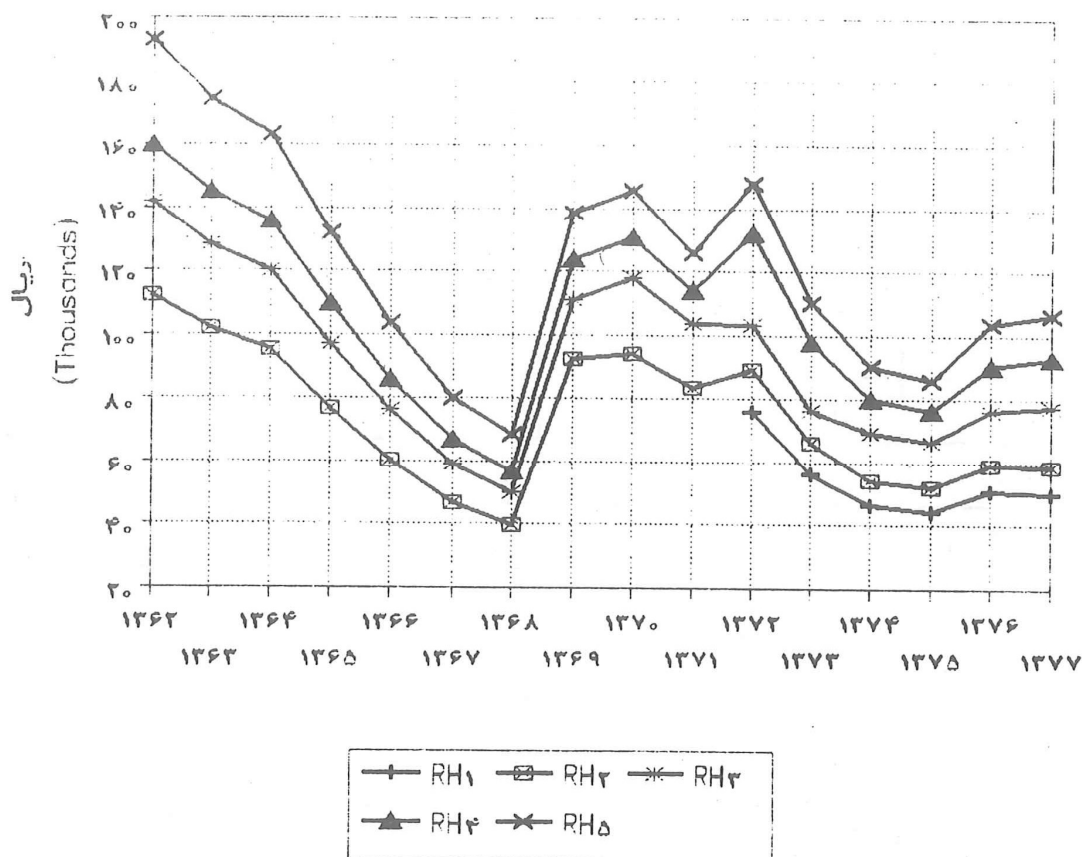
جدول ۳- مقادیر واقعی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی پایه ۱۰ دانشگاه مازندران در مرتبه‌های مختلف (به قیمت ثابت ۱۳۶۱) در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷، و حقوق و مزایای واقعی مرتبه‌های مربی آموزشیار (RH_۱)، مربی (RH_۲)، استادیار (RH_۳)، دانشیار (RH_۴) و استاد (RH_۵)

سال	(RH _۱)	(RH _۲)	(RH _۳)	(RH _۴)	(RH _۵)
۱۳۶۲	-	۱۱۲۳۳۴/۵	۱۴۱۶۸۹/۹	۱۶۰۱۵۶/۸	۱۹۲۷۳۵/۲
۱۳۶۳	-	۱۰۱۷۸۳/۸	۱۲۸۳۸۲	۱۴۵۱۱۴/۵	۱۷۴۶۳۳
۱۳۶۴	-	۹۵۲۴۳/۷۳	۱۲۰۱۳۲/۹	۱۳۵۷۹۰/۳	۱۶۳۴۱۲/۱
۱۳۶۵	-	۷۶۸۸۱/۰۵	۹۷۱۱۰/۴۵	۱۰۹۷۶۷/۲	۱۳۲۰۹۵/۵
۱۳۶۶	-	۶۰۲۸۹/۸۶	۷۶۰۴۴/۸۸	۸۵۹۵۶/۰۵	۱۰۳۴۴۰/۹
۱۳۶۷	-	۴۶۷۷۵/۴۸	۵۸۹۹۸/۹۱	۶۶۶۸۸/۴۳	۸۰۲۵۳/۸۹
۱۳۶۸	-	۳۹۸۲۷/۰۵	۵۰۲۳۴/۷۱	۵۶۷۸۱/۹۶	۶۸۳۳۲/۳
۱۳۶۹	-	۹۲۵۷۳/۷	۱۱۱۳۰۹/۵	۱۲۳۷۴/۲	۱۳۸۹۳۹/۹
۱۳۷۰	-	۹۴۰۰۳/۳۲	۱۱۷۹۶۶/۳	۱۳۰۷۳۷/۱	۱۴۵۸۱۱/۸
۱۳۷۱	-	۸۳۵۱۵/۲۰	۱۰۳۲۱۵/۱	۱۱۳۷۱۴	۱۲۶۱۰۶/۸
۱۳۷۲	۷۵۷۹۲	۸۸۹۸۵/۴۹	۱۰۲۹۸۲/۲	۱۳۱۷۳۶/۹	۱۴۸۰/۱۱/۴
۱۳۷۳	۵۶۳۵۲/۰۹	۶۶۱۳۹/۲۷	۷۶۵۶۸/۳۴	۹۷۹۴۷/۶۳	۱۱۰۰۴۷/۹
۱۳۷۴	۴۶۱۴۲/۴۷	۵۴۱۵۶/۴۶	۶۹۴۰۱/۶۶	۸۰۲۰۱/۹۳	۹۰۱۰۹/۹۴
۱۳۷۵	۴۴۴۴۳/۹۵	۵۱۹۸۱/۹۶۵	۶۶۳۲۰/۷۲	۷۶۴۷۹/۰۵	۸۵۷۹۸/۱۶
۱۳۷۶	۵۰۷۱۷/۰۴	۵۸۸۸۵/۹	۷۶۴۹۴	۹۰۰۱۷/۶۴	۱۰۳۴۱۸
۱۳۷۷ ^۹	۴۹۹۴۸/۸۹	۵۸۷۵۷/۱۶	۷۷۸۱۳/۵۴	۹۲۷۳۶/۶۱	۱۰۶۶۷۳/۳

منبع: براساس جدولهای حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی توسط محقق محاسبه شده است.

نمودار جدول (۳) به شکل زیر است:

نمودار ۲- روند تغییرات حقوق و مزایای واقعی اعضای هیأت علمی پایه ۱۰ دانشگاه مازندران (سال ۱۳۶۱) در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷، و حقوق و مزایای واقعی مرتبه‌های مربی آموزشیار (RH_۱)، مربی (RH_۲)، استادیار (RH_۳)، دانشیار (RH_۴) و استاد (RH_۵)



منبع: جدول ۳.

جدول (۵) و نمودار (۳) تغییرات واقعی فوق‌العاده مدیریت چهارپست اجرایی مورد بررسی در این تحقیق را نشان می‌دهند.

جدول ۴- مقادیر رشد واقعی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی پایه ۱۰ دانشگاه
 مازندران در مرتبه‌های مختلف (به قیمت ثابت ۱۳۶۱) در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷، و
 حقوق و مزایای واقعی مرتبه‌های مربی آموزشیار (RH_1)، مربی (RH_2)، استادیار (RH_3)،
 دانشیار (RH_4) و استاد (RH_5)

سال	(RH_1)	(RH_2)	(RH_3)	(RH_4)	(RH_5)
۱۳۶۲	-	-	-	-	-
۱۳۶۳	-	-۹/۳۹	-۹/۳۹	-۹/۳۹	-۹/۳۹
۱۳۶۴	-	-۶/۴۳	-۶/۴۳	-۶/۴۳	-۶/۴۳
۱۳۶۵	-	-۱۹/۱۶	-۱۹/۱۶	-۱۹/۱۶	-۱۹/۱۶
۱۳۶۶	-	-۲۱/۶۹	-۲۱/۶۹	-۲۱/۶۹	-۲۱/۶۹
۱۳۶۷	-	-۲۲/۴۲	-۲۲/۴۲	-۲۲/۴۲	-۲۲/۴۲
۱۳۶۸	-	-۱۴/۸۵	-۱۴/۸۵	-۱۴/۸۵	-۱۴/۸۵
۱۳۶۹	-	۱۳۲/۴۴	۱۲۱/۵۸	۱۱۷/۹۴	۱۰۳/۳۳
۱۳۷۰	-	۱/۵۴	۵/۹۸	۵/۶۵	۴/۹۵
۱۳۷۱	-	-۱۱/۱۶	-۱۲/۵	-۱۳/۰۲	-۱۳/۵۱
۱۳۷۲	-	۶/۵۵	-۰/۲۳	۱۵/۸۵	۱۷/۳۷
۱۳۷۳	-۲۵/۶۵	-۲۵/۶۷	-۲۵/۶	-۲۵/۶۵	-۲۵/۶۵
۱۳۷۴	-۱۸/۱۲	-۱۸/۱۲	-۹/۳۶	-۱۸/۱۲	-۱۸/۱۲
۱۳۷۵	-۳/۶۸	-۴/۰۲	۴/۴۴	-۴/۶۴	-۴/۷۸
۱۳۷۶	۱۴/۱۲	۱۳/۲۸	۱۵/۳۴	۱۷/۷	۲۰/۵۴
۱۰۱۳۷۷	-۱/۵۲	-۰/۲۲	۱/۷۲	۳/۰۲	۳/۱۵

منبع: براساس جدول ۳ محاسبه شده است.

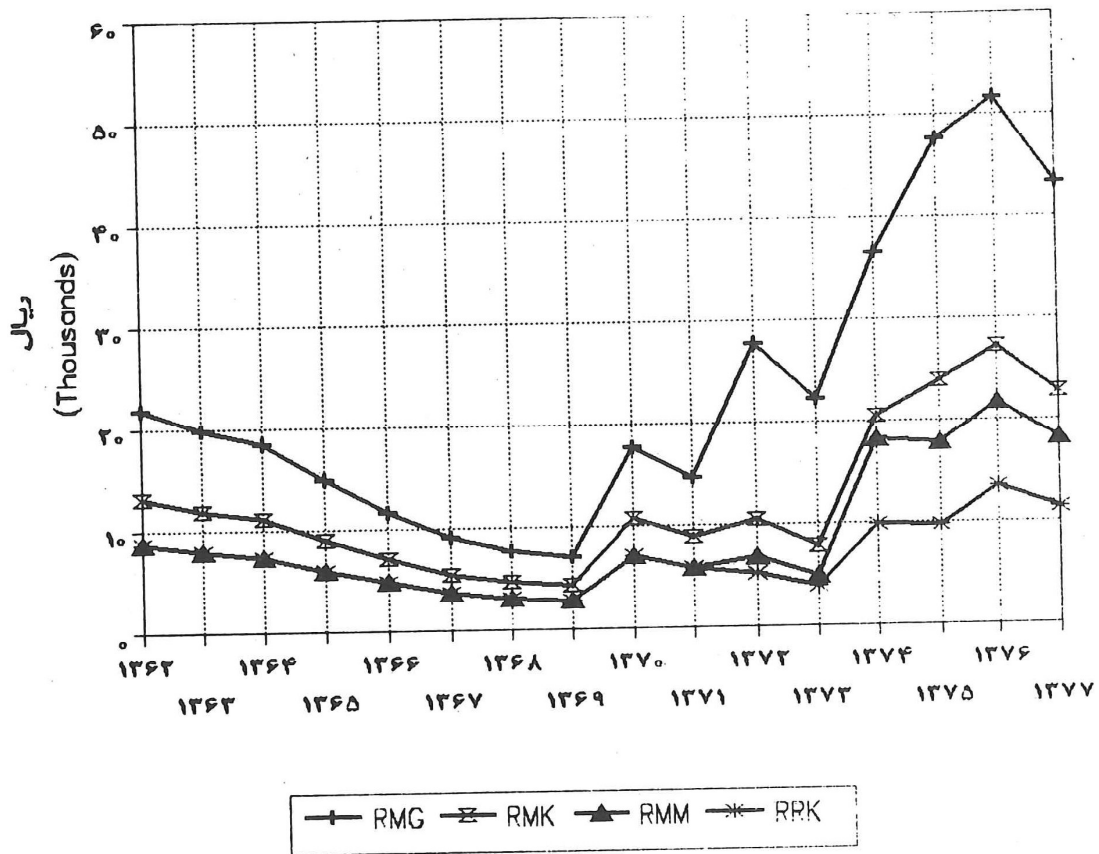
جدول ۵- مقادیر واقعی فوق‌العاده مدیریت برای چهار پست اجرایی به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱ در سالهای ۱۳۶۲ - ۱۳۷۷؛ مقادیر واقعی فوق‌العاده مدیریت پستهای، معاونت اداری مالی دانشگاهی (RMG)، معاونت اداری و مالی دانشکده‌ها (RMK)، مدیر گروه آموزشی (RMM) و ریاست کتابخانه دانشکده‌ها (RRK)

سال	RMG	RMK	RMM	RRK
۱۳۶۲	۲۱۷۷۷	۱۳۰۶۶/۲	۸۷۱۰/۸۰۱	۸۷۱۰/۸۰۱
۱۳۶۳	۱۹۷۳۱/۶۵	۱۱۸۳۸/۹۹	۷۸۹۲/۶۶	۷۸۹۲/۶۶
۱۳۶۴	۱۸۴۶۳/۸۱	۱۱۰۷۸/۲۹	۷۳۸۵/۵۲۵	۷۳۸۵/۵۲۵
۱۳۶۵	۱۴۹۲۵/۳۷	۸۹۵۵/۲۲۴	۵۹۷۰/۱۴۹	۵۹۷۰/۱۴۹
۱۳۶۶	۱۱۶۸۷/۷۱	۷۰۱۲/۶۲۳	۴۶۷۵/۰۸۲	۴۶۷۵/۰۸۲
۱۳۶۷	۹۰۶۷/۸۲۷	۵۴۴۰/۶۹۶	۳۶۲۷/۱۳۱	۳۶۲۷/۱۳۱
۱۳۶۸	۷۷۲۰/۸۱۵	۴۶۳۲/۴۸۹	۳۰۸۸/۳۲۶	۳۰۸۸/۳۲۶
۱۳۶۹	۷۰۸۶/۱۶۸	۴۲۵۱/۷۰۱	۲۸۳۴/۴۶۷	۲۸۳۴/۴۶۷
۱۳۷۰	۱۷۷۷۶/۷۲	۱۰۶۶۶/۰۴	۷۱۷۰/۶۹۰	۷۱۷۰/۶۹۰
۱۳۷۱	۱۴۶۱۴/۱۹	۸۷۶۸/۵۱۱	۵۸۴۵/۶۷۴	۵۸۴۵/۶۷۴
۱۳۷۲	۲۷۷۲۳/۶۶	۱۰۴۹۰/۰۳	۶۷۴۳/۵۹۴	۵۲۴۵/۰۱۷
۱۳۷۳	۲۲۲۸۴/۱۲	۷۷۹۹/۴۴۳	۵۰۱۳/۹۲۸	۳۸۹۹/۷۲۱
۱۳۷۴	۳۶۴۹۳/۵۷	۲۰۵۲۷/۶۳	۱۸۲۴۶/۷۹	۹۸۸۳/۶۷۷
۱۳۷۵	۴۷۶۷۲/۹۶	۲۳۸۳۶/۴۸	۱۷۸۷۷/۳۶	۹۶۸۳/۵۷۱
۱۳۷۶	۵۱۵۶۵/۹۸	۲۷۱۳۹/۹۹	۲۱۷۱۱/۹۹	۱۳۵۶۹/۹۹
۱۳۷۷	۴۳۳۳۲/۷۵	۲۲۸۰۶/۷۱	۱۸۲۴۵/۳۷	۱۱۴۰۳/۳۶

منبع: براساس جدولهای حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی محاسبه شده است.

از جدول (۵) نمودار (۳) استخراج می‌شود:

نمودار ۳- نمودار روند تغییرات فوق‌العاده مدیریت برای چهار پست اجرایی به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱ در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷؛ فوق‌العاده مدیریت به قیمت ثابت برای پستهای معاونت اداری و مالی دانشگاه (RMG)، معاونت اداری و مالی دانشکده (RMK)، مدیر گروه آموزشی (RMM)، ریاست کتابخانه دانشکده‌ها (RRK)



منبع: جدول (۵)

از بررسی وضعیت تغییرات مقادیر فوق‌العاده‌های مدیریت این چهار پست اجرایی نسبت به شاخص قیمت‌ها مشاهده می‌شود که به، بجز در بعضی از سالها مانند سال ۱۳۷۰، برای کلیه پستها و سال ۱۳۷۲ برای پستهای معاونت اداری و مالی دانشگاه، معاونت اداری و مالی دانشکده و مدیرگروه، سال ۱۳۷۴ برای کلیه پستها، سال ۱۳۷۵ برای پستهای معاونت اداری و مالی دانشگاه و معاونت اداری و مالی دانشکده و سال

۱۳۷۶ که در آن برای کلیه پستها افزایشی در مقادیر واقعی فوق‌العاده مدیریتها به چشم می‌خورد، در بقیه سالهای مورد بررسی مقادیر واقعی همواره یک روند نزولی را طی کرده‌اند.

مقادیر فوق‌العاده مدیریت واقعی نسبت به سال ۱۳۶۲ افزایش یافته است، و این نشان می‌دهد که مقادیر اسمی فوق‌العاده مدیریت پستهای مورد بررسی متناسب با تورم افزایش یافته‌اند.

در زمینه افزایش حقوق و مزایای ناشی از یک درجه ارتقاء و مقایسه آن با حالت پذیرش یک پست اجرایی، جدولهای ۶ و ۷ و ۸ افزایش حقوق و مزایا را در دو حالت فوق‌درسالهای ۱۳۷۵ و ۱۳۷۷ نشان می‌دهند.

جدول ۶- فوق‌العاده مدیریت مستقیم و غیرمستقیم احراز پست اجرایی در سال ۱۳۷۵

(ماهانه به ریال)

رئیس کتابخانه دانشکده‌ها	مدیرگروه آموزشی	معاون مالی دانشکده‌ها	معاون مالی دانشگاه	سمت مرتب
۴۹۹,۶۹۳	۷۷۲,۰۷۱	۱,۰۴۹,۵۱۰	۱,۵۷۴/۳۸۷	مربی آموزشیار
۴۸۳,۶۴۸	۷۸۱,۷۲۳	۱,۰۷۲,۰۱۰	۱,۶۲۲,۵۸۴	مربی
۴۷۶,۲۸۹	۸۲۲,۵۸۱	۱,۱۲۷,۵۷۸	۱,۷۳۶,۷۷۱	استادیار
۴۰۶,۰۳۷	۷۸۷,۰۷۵	۱,۱۰۸,۸۴۴	۱,۷۵۲,۳۸۲	دانشیار
۲۹۹,۸۸۰	۷۱۲,۱۴۰	۱,۰۵۹,۵۲۱	۱,۷۲۴,۲۸۱	استاد

منبع: براساس آیین‌نامه مربوط به اعضای هیأت علمی محاسبه شده است.

لازم به توضیح است که در جدول (۶) برای هر پست اجرایی - باتوجه به این که عضو هیأت علمی ای که این پست را احراز نموده است در چه مرتبه‌ای قرار دارد - مقادیر متفاوتی به‌عنوان فوق‌العاده مدیریت مستقیم و غیرمستقیم به‌دست می‌آید. در محاسبه ارقام موجود در جدول (۶)، علاوه بر فوق‌العاده مدیریت - که بدون توجه به مرتبه عضو هیأت علمی و تنها باتوجه پست اجرایی احراز شده پرداخت می‌شود - دو مورد دیگر نیز

به صورت کمی محاسبه و بر این مبلغ افزوده شده است. این موارد عبارتند از: ۱- مقدار ساعات کاهش تدریس موظف که بر حسب قیمت حق التدریس محاسبه شده است^{۱۱}. ۲- مبلغ هزینه ایاب و ذهاب هم به این فوق العاده مدیریت افزوده شده است^{۱۲}.

جدول ۷- فوق العاده مدیریت مستقیم و غیرمستقیم احراز پست اجرایی در سال ۱۳۷۷.

(ماهانه به ریال)

مرتبه	سمت	معاون مللی دانشگاه	معاون مالی دانشکده‌ها	مدیر گروه آموزشی	رئیس کتابخانه دانشکده‌ها
مربی آموزشیار		۱,۸۴۲,۸۵۱	۱,۲۱۴,۲۸۱	۸۳۵,۸۱۰	۶۹۶,۴۲۵
مربی		۱,۸۹۹,۴۸۰	۱,۲۳۸,۴۸۴	۸۲۷,۴۸۸	۶۷۱,۹۹۰
استادیار		۲,۰۷۳,۶۸۸	۱,۳۴۳,۷۶۶	۸۶۱,۸۴۴	۶۷۱,۳۸۳
دانشیار		۲,۱۱۸,۸۳۰	۱,۳۳۴,۸۷۸	۸۰۰,۹۲۶	۵۸۳,۹۵۱
استاد		۲,۱۰۹,۱۴۴	۱,۲۷۲,۷۶۳	۶۸۶,۳۸۱	۴۴۳,۱۹۰

منبع: براساس آیین‌نامه مربوط به اعضای هیأت علمی توسط محقق محاسبه شده است.

در اینجا مقایسه‌ای بین فوق العاده مدیریت مستقیم و غیرمستقیم اعضای هیأت علمی در مرتبه‌های مختلف - وقتی که پست اجرایی معینی را احراز می‌نمایند - انجام می‌دهیم. الف: مقایسه فوق العاده مدیریت مستقیم و غیرمستقیم به تفکیک‌های پستهای مختلف:

(سال ۱۳۷۷-۱۳۷۵)

همچنانکه در جدولهای (۶) و (۷) ملاحظه می‌شود، بیشترین فوق العاده مدیریت محاسبه شده در آنها - چه در سال ۱۳۷۵ و چه در سال ۱۳۷۷ - به پست معاون مالی دانشگاه اختصاص دارد و پس از آن، بترتیب، پستهای معاون مالی دانشکده، مدیر گروه و رئیس کتابخانه قرار دارند. علت آن هم این است که اولاً بیشترین فوق العاده مدیریت پرداختی به پست معاون مالی دانشگاه تعلق دارد و، پس از آن، پستهای معاون مالی دانشکده، مدیر گروه و رئیس کتابخانه قرار می‌گیرند. ثانیاً کاهش ساعات تدریس موظف برای هر مرتبه، در پست معاونت اداری و مالی دانشگاه بیشتر از بقیه و برای پست

ریاست کتابخانه (بین چهار پست مورد بررسی) کمترین مقدار است. علاوه بر این، مقایسه اطلاعات موجود در دو جدول (۶) و (۷) نشان می‌دهد که، برای تمامی پستهای اجرایی، فوق‌العاده مستقیم و غیرمستقیم مدیریت احراز پست اجرایی در سال ۱۳۷۷ در مقایسه با سال ۱۳۷۵ با افزایش مواجهه بوده است.

ب: مقایسه بین فوق‌العاده مستقیم و غیرمستقیم اعضای هیأت علمی در مرتبه‌ها و پستهای مختلف و میزان تفاوت حقوق و مزایای بین اعضای هیأت علمی پس از دریافت یک درجه ارتقای مرتبه (سالهای ۱۳۷۵-۱۳۷۷):

جدول ۸- مقدار تفاوت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در ارتقا به مرحله بالاتر در سال ۱۳۷۵ و ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷.

(به ریال)

سال	نوع ارتقا	مربی آموزشیار به مربی	مربی به استادیار	استادیار به دانشیار	دانشیار به استاد
۱۳۷۵		۱۲۶,۴۹۰	۲۶۰,۶۲۴	۱۷۰,۴۷۶	۱۵۶,۳۸۴
۱۳۷۶		۱۵۰,۴۹۵	۳۲۴,۳۹۴	۲۴۹,۱۴۶	۲۴۶,۸۷۵
۱۳۷۷		۲۰۶,۱۰۵	۴۱۷,۷۸۰	۳۱۷,۱۶۴	۳۱۵,۵۳۹

منبع: براساس آیین‌نامه مربوط به اعضای هیأت علمی، محاسبه شده است.

چنانکه در جدول (۷) نشان داده است، اختلاف حقوق و مزایای بین اعضای هیأت علمی در مرتبه‌های مختلف و پایه‌های یکسان در سال ۱۳۷۵ و ۱۳۷۷ حداکثر، بترتیب، به مبلغ ۲۶۰۶۲۴ و ۴۱۷۷۸۰ ریال و در بین مرتبه‌های مربی و استادیار است.

در مقایسه‌ای که بین اطلاعات موجود در دو جدول (۷) و (۸) انجام گرفته، ملاحظه می‌شود که - برای مثال در سال ۱۳۷۷ - هر یک از اعضای هیأت علمی در هر مرتبه‌ای که باشند، میزان حقوق و مزایای آنها، پس از ارتقا به مرتبه دیگر، نسبت به حالتی که هر یک از این چهار پست را احراز کنند کمتر افزایش می‌یابد. لازم به توضیح است که، حتی در بعضی موارد، مقدار فوق‌العاده مستقیم و غیرمستقیم محاسبه شده به چندین برابر

میزان تفاوت حقوق و مزایا بین مرتبه‌های مختلف می‌رسد.

سرانجام، جدول (۹) نتایج حاصل از برآورد ۶ الگوی معرفی شده در بخش (۳) را نشان می‌دهد. همچنانکه از اطلاعات مربوط به برآورد الگوی (۱) در جدول فوق مشاهده می‌شود، متغیر پایه با حقوق و مزایا رابطه‌ای مثبت دارد. به عبارت دیگر، به ازای افزایش یک پایه به اعضای هیأت علمی، حقوق و مزایای آنها در سال ۱۳۷۷ حدود ۳۴٪ تا ۰/۰۴ درصد افزایش می‌یابد. همچنین مقدار R^2 به دست آمده برای این الگو نشان می‌دهد که به طور متوسط ۴۶ درصد از تغییرات حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی توسط متغیر پایه توضیح داده می‌شود.

چنانکه می‌بینیم، نتایج برآورد الگوی (۲) نشان می‌دهد که به ازای افزایش یکسان در سالهای تجربه اعضای هیأت علمی، ۰/۰۳ درصد حقوق و مزایای آنها در سال ۱۳۷۷ افزایش می‌یابد.

همچنین نتایج برآورد الگوی (۳) نشان می‌دهد که داشتن مدرک دکتری اثر مثبتی بر حقوق و مزایای هیأت علمی داشته است و دارندگان مدرک لیسانس، در مقایسه با دارندگان مدرک فوق لیسانس، از حقوق و مزایای بیشتری برخوردارند و این امر به دلیل سابقه زیاد مرییان آموزشیار در دانشگاه است. این مطلب بابتی معنی بودن ضریب MD_1 در الگوی (۲) نیز تأیید شده است.

ملاحظه می‌شود که با افزایش مرتبه، میزان حقوق و مزایا نیز بالا می‌رود. در هر دو الگو ضریب متغیر M_t معنی دار نیست؛ در حالی که سایر ضرایب، در سطح معنی ۱ درصد، معنی دار هستند. الگوی (۵) اثر قبول پستهای مدیریتی بر حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در سال ۱۳۷۷ را نشان می‌دهد.

اگر در الگوی فوق DPE صفر باشد، به معنی این است که عضو هیأت علمی پست مدیریتی ندارد و اگر DPE برابر با یک باشد به مفهوم داشتن پست مدیریتی است. همچنانکه پیداست، در هر دو الگو ضریب در سطح معنی ۱ درصد معنی دار است و نشان می‌دهد که داشتن پستهای مدیریتی باعث افزایش حقوق و مزایای هیأت علمی می‌شود. الگوی (۵) نشان می‌دهد که در سال ۱۳۷۷ اگر عضو هیأت علمی دارای پست مدیریتی باشد، ۰/۲۹ درصد به حقوق و مزایای وی اضافه می‌شود.

در الگوی (۶) همه متغیرها را به صورت یکجا بر حقوق و مزایا در سال ۱۳۷۷ برازش

داده‌ایم. در سطح اطمینان ۱ درصد، تمامی متغیرها در الگو معنی‌دار هستند. نکته حائز اهمیت این است که پایه، پست اجرایی و افزایش مرتبه‌های علمی همگی موجب افزایش حقوق و مزایای می‌شوند. ضریب پایه (p) $0/03$ است یعنی با افزایش یک پایه به اعضای هیأت علمی، با فرض ثابت بودن سایر عوامل، $0/03$ درصد حقوق و مزایای آنها اضافه می‌شود. داشتن پست مدیریت موجب افزایش حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی می‌شود، به گونه‌ای که اگر عضو هیأت علمی پست اجرایی هم داشته باشد، حدود $0/2$ درصد به حقوق و مزایای وی اضافه می‌گردد (بافرض ثابت بودن سایر عوامل). در مورد مرتبه‌های علمی این نکته مشخص است که با بالا رفتن مرتبه علمی عضو هیأت علمی حقوق و مزایای وی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، هرچه مرتبه عضو هیأت علمی بالا رود، بر حقوق و مزایای وی نیز افزوده می‌شود.

جدول ۹- برآورد الگوهای مربوط به بررسی عوامل مؤثر بر حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران (سال ۱۳۷۷).

الگو	مستقل	وابسته	C	P	year	MD ₁	MD ₂	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	DPE	R ²	R ⁻²	F
۱	Lsal 77	وابسته	۱۳/۹۲ (۵۱۰/۲۵)	۰/۰۳۴ (۱۴/۶۹)									۰/۴۸	۰/۴۷	۲۱۵/۸۶
۲	Lsal 77		۱۳/۹۸ (۵۴۵/۸)		۰/۰۳ (۱۰/۷۵)								۰/۳۳	۰/۳۲	۱۱۵/۷
۳	Lsal 77		۱۴/۸ (۲۰۴/۲۷)			۰/۲۵ (۳/۳۴)	-۰/۱۵ (-۲/۱۶)						۰/۴۵	۰/۳۹	۷۸/۱۱
۴	Lsal 77		۱۴ (۱۶۸/۵۸)					۰/۰۲ (۰/۲۴)	۰/۳۹ (۴/۵۵)	۰/۶۳ (۵/۵۵)	۰/۹۳ (۶/۷۳)		۰/۵	۰/۴۹	۵۸/۷۸
۵	Lsal 77		۱۴/۱۲ (۶۶۸/۹۶)									۰/۲۹ (۷/۱۸)	۰/۱۸	۰/۱۷	۵۱/۵۴
۶	Lsal 77		۱۳/۶۶ (۳۱۵/۶۶)	۰/۰۳ (۳۴/۵۵)				۰/۱۴ (۳/۳۴)	۰/۴۱ (۹/۴۹)	۰/۵ (۸/۷۴)	۰/۹۵ (۹/۴)	۰/۲ (۳/۳۳)	۰/۸۸	۰/۸۷	۲۷۷/۳۹

۵- خلاصه، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مقاله با هدف بررسی تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور (باتأکید بر دانشگاه مازندران) انجام شده است.

هدف دیگر این مقاله، بررسی اهمیت هر یک از عوامل مختلف مؤثر بر حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی (باتأکید بر دانشگاه مازندران) است. از این طریق می‌توان به سؤالات مختلفی از قبیل «آیا اختلاف بین حقوق و مزایا، ناشی از افزایش سالهای خدمت است؟»، «آیا اختلاف بین حقوق و مزایا، ناشی از ارتقا به مرتبه علمی بالاتر است؟»، «آیا اختلاف بین حقوق و مزایا ناشی از قبول مسؤولیت اجرایی است؟» پاسخ داد.

در بخش دوم این مقاله، مطالعات انجام شده در ایران ارائه شده است. همچنین، در ادامه این بخش، مشخصات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران براساس آخرین اطلاعات موجود در پایان سال ۱۳۷۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و با دانشگاه‌های کشور مقایسه شده است.

بخش سوم به بررسی و معرفی الگوهای پیشنهادی برای آزمون فرضیات تحقیق اختصاص یافته است. با استفاده از این الگوها، عوامل مؤثر بر حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران و همچنین دلایل وجود اختلاف بین حقوق و مزایای آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این بخش شامل ۵ قسمت است. در قسمت اول، که به بررسی روندها اختصاص دارد، ابتدا روند تغییرات حقوق و مزایای واقعی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در مرتبه‌های مختلف و در پایه ۱۰ به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱ در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷ بررسی شده است. این بررسی نشان داده که، در مجموع، حقوق و مزایای اسمی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران متناسب با افزایش سطح عمومی قیمت‌ها افزایش نیافته است. سپس روند تغییرات فوق‌العاده مدیریتی واقعی (به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱) چهار پست اجرایی^{۱۳} در سالهای ۱۳۶۲-۱۳۷۷ مطالعه شده است. مطالعه این روند بیانگر آن است که فوق‌العاده مدیریتی برای این چهار پست اجرایی، در مجموع، متناسب با تورم افزایش یافته‌اند.

در قسمت بعد، ضمن بررسی وضعیت فوق‌العاده مدیریتی مستقیم و غیرمستقیم^{۱۴}

اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در چهار پست اجرایی مورد نظر، مقایسه‌ای بین این فوق‌العاده و اختلاف حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی پایه ۱۰ این دانشگاه در اثر یک درجه ارتقای مرتبه علمی در فاصله سالهای ۱۳۷۵ تا ۱۳۷۷ انجام داده‌ایم. این مقایسه نشان داده که مقادیر فوق‌العاده مدیریت مستقیم و غیرمستقیم در سال ۱۳۷۵ و سال ۱۳۷۷ و برای هر چهار پست مورد بررسی، از اختلاف حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی در اثر یک درجه ارتقای مرتبه علمی بیشتر است.

برآورد این الگوها با استفاده از آخرین آمار و اطلاعات موجود در اداره کارگزینی دانشگاه درباره وضعیت^{۱۵} تعداد، حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران در سال ۱۳۷۷ صورت گرفته است. بررسی این الگوها نشان داد که کدام متغیرها و به چه میزان بر حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی مؤثرند. همچنین عواملی که موجب اختلاف بین حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی می‌شوند نیز در این قسمت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

نتایج حاصل از این مقاله باتوجه به بررسیهای به عمل آمده در مورد حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها (مطالعه موردی دانشگاه مازندران) در سالهای ۱۳۶۲ و ۱۳۷۷ به شرح زیرند:

- ۱- حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها در سالهای ۱۳۶۲ تا ۱۳۷۷ متناسب با سطح عمومی قیمت‌ها افزایش یافته است؛
 - ۲- باتوجه به الگوهای ارائه شده، می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مؤثر بر اختلاف حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران، بترتیب اهمیت، قبول مسؤلیت اجرایی، مرتبه، مدرک، پایه و سالهای تجربه هستند؛
 - ۳- افزایش حقوق و مزایای ناشی از یک درجه ارتقا در مرتبه علمی، کمتر از افزایش حقوق و مزایای ناشی از پذیرش یک پست اجرایی در دانشگاهها بوده است.
- باتوجه به نتایج به دست آمده از مقاله حاضر، به منظور اصلاح و بهبود وضع نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور و اهمیت بیشتر به تحقیقات و - در نتیجه - ارتقای کیفی آنها پیشنهاد می‌شود که انگیزه اقتصادی لازم برای آنها ایجاد شود. به عبارت دیگر، پیشنهاد می‌شود که مسؤلان آموزش عالی کشور، در سطوح مختلف، در تنظیم آیین‌نامه‌های اجرایی - که به

نحوی باعث افزایش حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی می شود - مشخصات علمی این افراد را نیز در میزان افزایش حقوق و مزایای آنها مدنظر قرار دهند.

پی نوشتها

- ۱- برای توضیح بیشتر در این مورد رجوع کنید به: سبحان، حسن؛ اقتصاد کار و نیروی انسانی؛ انتشارات سمت، چاپ اول، تهران ۱۳۷۲.
- ۲- برای توضیح بیشتر در این زمینه ر.ک به: صمیمی، احمد؛ «بررسی تحولات اخیر در مکتب های اقتصاد کلان»؛ فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، شماره ۵، زمستان ۱۳۷۶، صفحات ۵۵-۳۱.
- ۳- در این زمینه ر.ک به: علوی، امین اله؛ «چگونه می توان پرداخت حقوق و دستمزد را با کارایی و بهره‌وری پیوندداد؟» فصلنامه مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۷۰.
- ۴- در بخش دولتی ایران، عناصر اصلی حقوق و مزایا براساس مقررات قانون استخدام کشوری شامل اجزای زیر هستند: ۱- حقوق گروه و پایه که طبق ارقام جدول حقوقی برپایه تحصیلات، تجربه و ارزش شغل تعیین می شود. ۲- فوق العاده شغل که به عنوان یک جزء اساسی نظام پرداخت با توجه به نوع کار و وظایف و مسؤولیتهای شغلی به شخص تعلق می گیرد. ۳- فوق العاده بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی و محل خدمت که - با توجه به درجه بندی وضع هوا و استاندارد زندگی در مناطق گرم، سرد و فاقد پاره‌ای تسهیلات زندگی - قابل پرداخت است. ۴- فوق العاده اضافه کار که در برابر کار اضافی پرداخت می شود. ۵- فوق العاده دیگری که به سختی کار، نوع کار و نظایر آن بستگی دارد. برای اطلاعات بیشتر به: علوی، امین اله؛ همان منبع؛ سال ۱۳۷۰، ص ۳۲.
- ۵- این ارقام را محقق از اطلاعات آمار آموزش عالی ایران محاسبه و پردازش کرده است. برای اطلاعات بیشتر رجوع شود به: مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی؛ آمار آموزش عالی ایران؛ بهمن ۱۳۷۷.
- ۶- لازم به توضیح است که حقوق و فوق العاده مخصوص اعضای هیأت علمی در تمامی دانشگاه های کل کشور یکسان است و تسهیلات و فوق العاده جذب و محرومیت از تسهیلات زندگی در دانشگاه های مختلف بایکدیگر تفاوت دارد. لذا، نتایج تحقیق حاضر را می توان به دانشگاه های دیگر کشور نیز تعمیم داد.
- ۷- ارقام براساس تصویب نامه مورخ ۱۳۷۸/۲/۱۲ هیأت وزیران محاسبه شده است.
- ۸- در دانشگاه مازندران تعدادی از اعضای هیأت علمی با مدرک لیسانس در مرتبه مربی قرار دارند.
- ۹- براساس اطلاعات موجود در نشریه زیر محاسبه شده است: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، مجله

روند، سال هشتم، شماره ۲۴ و ۲۵، چاپ اسفند ۱۳۷۷، ص ۱۳۱.

۱۰- براساس اطلاعات موجود در نشریه زیر محاسبه شده است: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، مجله روند، سال هشتم، شماره ۲۴ و ۲۵، چاپ اسفند ۱۳۷۷، ص ۱۳۱.

۱۱- لازم به توضیح است که برای محاسبه فوق‌العاده غیرمستقیم اعضای هیأت علمی که مسؤولیت اجرایی دارند با توجه به احتساب ۲ نیمسال تحصیلی ۱۸ هفته‌ای در طول یکسال، متوسط مبلغ ماهانه فوق‌العاده غیرمستقیم را به صورت زیر محاسبه کرده‌ایم:

$$۱۸ \times ۲ \times (\text{حق التدریس هر ساعت}) (\text{کاهش ساعات تدریس در هفته}) = \text{فوق‌العاده غیر مستقیم ماهانه}$$

ضمناً اضافه می‌شود که مرخصی استعفاقی اعضای هیأت علمی معمولاً در تابستان صورت می‌گیرد و آنها در تابستان ساعات موظف تدریس ندارند. چنانچه اعضای هیأت علمی در تابستان مبادرت به تدریس نمایند، در این صورت، حق التدریس دریافت می‌دارند. درمورد اعضای هیأت علمی با پست اجرایی، با توجه به امکانات دانشگاه و قوانین مربوطه، مرخصی آنها در تابستان بازخرید می‌شود. همچنین این نوع اعضای هیأت علمی در صورت تدریس در تابستان در ساعات خارج از وقت اداری حق التدریس کامل نیز دریافت می‌کنند، و برای تدریس در ساعات اداری در تابستان نیز تعدیلاتی درمورد آنها صورت می‌گیرد. نکته قابل ذکر دیگر در مورد نکات یادشده این است که مبلغ حق التدریس ساعتی براساس حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی هر مرتبه و در پایه ۱۰ در نظر گرفته شده است.

۱۲- چنانچه عضو هیأت علمی دارای پست اجرایی از وسیله شخصی برای ایاب و ذهاب استفاده نماید، جوهی از این بابت دریافت می‌کند. البته لازم به توضیح است که هزینه ایاب و ذهاب برای پستهای مهم اجرایی تارذیف معاون دانشگاه صورت می‌گیرد و حداکثر مبلغ پرداختی برای آن ۱۵۰۰۰۰ ریال در ماه است که با توجه به بعد مسافت تعیین می‌شود.

۱۳- پستهای معاونت اداری و مالی دانشگاه، معاونت اداری و مالی دانشکده، مدیر گروه آموزشی و رئیس کتابخانه دانشکده.

۱۴- منظور از غیرمستقیم، مزایای غیر از فوق‌العاده مدیریت پرداختی نوشته شد، در حکم کارگزینی است.

۱۵- منظور ما از وضعیت عبارتند از: مرتبه، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و سایر متغیرهای مربوط به عضو هیأت علمی که در الگوها از آنها استفاده شده است.

منابع:

- ۱- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ مجله روند؛ سال هشتم، شماره ۲۴ و ۲۵، اسفند ۱۳۷۷.
- ۲- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ مجله روند؛ سال ششم، شماره ۲۰ و ۲۱، بهار و تابستان ۱۳۷۴.
- ۳- دانشگاه علامه طباطبائی؛ گزارش تحقیقی بررسی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی؛ بهمن ۱۳۷۴.
- ۴- سبحانی، حسن؛ اقتصاد کار و نیروی انسانی؛ انتشارات سمت، چاپ اول، تهران ۱۳۷۲.
- ۵- شریعت، بهاء‌الدین و کمال، هما؛ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور؛ وزارت فرهنگ و آموزش عالی، شهریور ۱۳۶۶.
- ۶- جعفری صمیمی، احمد؛ «بررسی تحولات اخیر در مکتب‌های اقتصاد کلان»؛ فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، شماره ۵، زمستان ۱۳۷۶.
- ۷- علوی، امین‌ا...؛ «چگونه می‌توان پرداخت حقوق و دستمزد را با کارایی و بهره‌وری پیوند داد؟»؛ فصلنامه مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۷۰.
- ۸- قارون، معصومه؛ «تحلیلی بر تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی»؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، شماره ۳ و ۴، سال دوم، شماره مسلسل ۷ و ۸، پاییز و زمستان ۱۳۷۳.
- ۹- کریمی دهکردی، بهمن؛ «تجزیه و تحلیل آماری رابطه بین تحصیلات و بهره‌وری

۳۰ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۹، سال ۱۳۸۰

کار؛ فصلنامه مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۲۹ و ۳۰،
۱۳۷۴.

۱۰- وزارت فرهنگ و آموزش عالی؛ آیین‌نامه نحوه پرداخت حق‌کارایی، تصویب‌نامه
هیأت وزیران؛ ۱۳۷۷.

۱۱- وزارت فرهنگ و آموزش عالی؛ آیین‌نامه نحوه پرداخت حق‌کارایی، تصویب‌نامه
هیأت وزیران؛ ۱۳۷۸.

۱۲- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی؛ آمار آموزش عالی ایران؛
بهمن ۱۳۷۷.