ISSN: 2008-8000

The Livelihood of Faculty Members in Iranian Universities and the Seventh Development Plan

Article Type: Research

Mohammad Javad Salehi

Assistant Professor, Department of Economics of Higher Education and Human Resource, Institute for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran. j_salehi@irphe.ir

Farnaz Einkhah ❋

Corresponding Author: Postdoctoral Researcher of Higher Education, Department of Education. Faculty of Humanities and Social Sciences. University of Mazandaran. Babolsar. IRAN, F.eynkhah@umz.ac.ir,

Nader Abdi

Master's in Economic Development and Planning, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
E-mail: naderabdi1967@gmail.com

Abstract

Objective: Achieving the missions and strategies of any organization requires appropriate foundations and conditions, among which the presence of qualified human resources is essential. Therefore, the development of human resources in higher education institutions is a key priority for fulfilling the objectives of Iran's Seventh Five-Year Development Plan. The present study seeks to answer the following questions: What has been the real income (salary) and living conditions of faculty members in recent years? And does the current livelihood status of faculty members align with the goals set forth in the Seventh Development Plan?

Method: This applied research employs a mixed-methods approach. Data collection was conducted through library-based research. In the first part of the study, to determine the real income (salary) of faculty members, a secondary quantitative method was used by analyzing data available from official national websites. The extracted data were analyzed using descriptive statistics via SPSS software. The real salary of faculty members was estimated by normalizing nominal income using three indicators: the Consumer Price Index (CPI), the exchange rate, and the free-market gold price. In the second part, the Seventh Development Plan was analyzed through qualitative content analysis in the light of the quantitative findings.

Findings and Results: The real income of faculty members over the past 12 years has shown a fluctuating trend. In four specific periods (2004, 2019, 2021, and 2022), their purchasing power increased. However, it has steadily declined in the recent years. A review of real salary trends, including income adjusted to Dollar and gold values indicates a persistent decline in faculty members' purchasing power, such that in the years 2020–2023, their purchasing power dropped even below that of the early years of the study (2001–2003). Given the direct impact of faculty income and motivation on various scientific and innovation indicators—such as research output, internationally registered patents, the share of medium- and high-tech products in GDP, and the Innovation Index—it is evident that achieving these goals will face serious challenges if faculty purchasing power is not improved during the Seventh Plan. Furthermore, a comparison of annual faculty income in Iran with international benchmarks reveals that Iranian faculty members earn significantly less, which may hinder efforts to attract and retain top talent and specialists, thereby jeopardizing the realization of national development goals.

Keywords: exchange rate, seventh plan, nominal wage, purchasing power, faculty, living quality

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

معیشت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران و برنامه هفتم توسعه

نوع مقاله: پژوهشی

محمدجواد صالحی استادیار گروه اقتصاد آموزش عالی و بررسی‌های نیروی انسانی، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران. رایانامه: j_salehi@irphe.ir

فرناز عین خواه * *نویسنده مسئول:* پژوهشگر پسادکتری آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی بابلسر، مازندران، ایران. رایانامه:F.eynkhah@umz.ac.ir

نادر عبدی کارشناسی ارشد توسعه اقتصادی و برنامه ریزی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: naderabdi1967@gmail.com

چکیده

هدف: تحقق مأموریت‌ها و استراتژی‌ها در هر سازمانی مستلزم وجود زمینه‌ها و بستر مناسب آن ازجمله وجود نیروی انسانی متخصص است. ازاین‌رو توسعه منابع انسانی مراکز آموزش عالی کشور از اولویت‌های مهم در راستای تحقق اهداف برنامه پنج‌ساله هفتم توسعه کشور است. هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است حقوق (دستمزد) واقعی و وضعیت معیشت اعضای هیئت‌علمی در طی سال‌های اخیر چقدر بوده است؟ و آیا وضعیت معیشت اعضای هیئت‌علمی پاسخگوی اهداف تعیین‌شده در برنامه هفتم توسعه هست یا خیر؟

روش: پژوهش از نوع کاربردی و ازنظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش پژوهش آمیخته است که به روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای انجام‌شده است. در بخش اول پژوهش جهت تعیین حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی، از روش پژوهش کمی ثانویه و با استفاده از داده‌های موجود در وب‌سایت‌های رسمی کشور انجام شد. داده‌های استخراج‌شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه‌وتحلیل آماری توصیفی شد. درآمد اعضای هیئت‌علمی با استفاده از سه فاکتور شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی، قیمت ارز و همچنین قیمت طلا به قیمت آزاد نرماله شد و حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی برآورد گردید. در بخش دوم پژوهش، برنامه هفتم توسعه با توجه به تأثیر مستقیم اعضای هیئت‌علمی بر اساس نتایج بخش اول پژوهش به روش تحلیل محتوای کیفی تحلیل گردید.

یافته‌ها و نتایج: حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی در ۱۲ سال گذشته روندی تناوبی داشته که در چهار مقطع سال‌های ۱۳۸۳، ۱۳۹۸، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ قدرت خرید افزایش یافته ولی هرچه به سال‌های اخیر رسیده‌ایم مرتباً قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی کاهش یافته است. بررسی روند حقوق (دستمزد) واقعی و همچنین حقوق (دستمزد) به دلار و طلای اعضای هیئت‌علمی نشان از کاهش قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در طول زمان داشته به‌طوری‌که در سال‌های اخیر (۱۳۹۹ تا ۱۴۰۲) قدرت خرید آنان حتی از سال‌های اولیه مطالعه (۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲) نیز کمتر شده است. با توجه به تأثیر وضعیت درآمد و انگیزه اساتید بر شاخص‌های کمیت تولید علم به استناد پایگاه‌های معتبر بین‌المللی، تعداد اختراعات ثبت‌شده خارجی، سهم محصولات با فناوری متوسط به بالا (های‌تک) از تولید ناخالص داخلی، شاخص نوآوری می‌توان اذعان داشت دستیابی به این شاخص‌ها در صورت عدم‌اصلاح قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در طول برنامه هفتم با چالش‌های جدی مواجه خواهد شد. مقایسه درآمد سالانه اعضای هیئت‌علمی ایران با اعضای هیئت‌علمی بین‌المللی مؤید آن است که درآمد اعضای هیئت‌علمی ایران از بسیاری از کشورها بسیار کمتر بوده که می‌تواند یکی از عوامل اصلی در کاهش انگیزه جذب و بازگشت نخبگان و متخصصان و نقش‌آفرینی آنان در چرخه خدمت به کشور و دستیابی به اهداف تعریف‌شده در برنامه هفتم توسعه باشد.

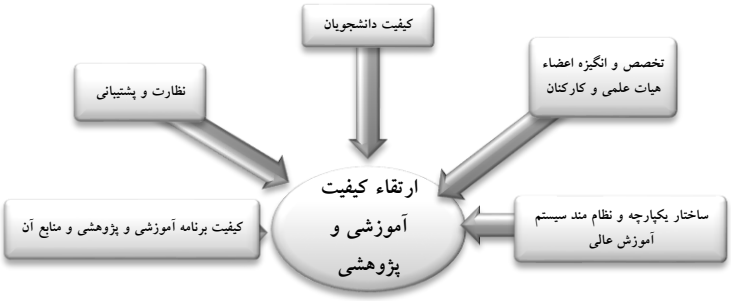
واژه‌های کلیدی: نرخ ارز، برنامه هفتم، دستمزد اسمی، قدرت خرید، هیئت‌علمی، معیشت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

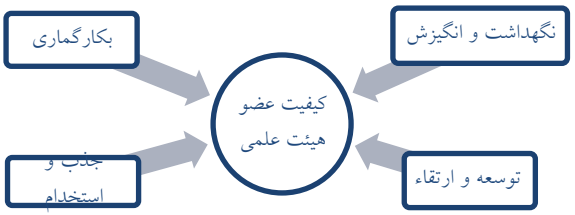
مقدمه و بیان مسئله

تحقق مأموریت‌ها و استراتژی‌ها در هر سازمانی مستلزم وجود زمینه‌ها و بستر مناسب آن ازجمله وجود نیروی انسانی متخصص است. ازاین‌رو توسعه منابع انسانی برای نیل به اهداف سازمانی در مراکز آموزش عالی کشور از اولویت‌های مهم آن به شمار می‌رود. بی‌شک تحقق سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله هفتم توسعه و دستیابی به اهداف کمّی سنجه‌های عملکردی ارتقای نظام علمی، فناوری و پژوهشی کشور نیز مستلزم فراهم آوری و ایجاد زمینه‌های مناسب و مختلف آن است. ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی در کنار سایر عوامل مرتبط، از مهم‌ترین زمینه‌های لازم برای این مقصود منظور می‌شود. ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی نیز خود پیامد مجموعه‌ای از عوامل نظام‌مند و متعامل بر هم به‌شرط شکل زیر است:



شکل ۱. عوامل اصلی مؤثر بر کیفیت آموزش و پژوهش در نظام آموزش عالی (خان[1] و همکاران، ۲۰۲۳)

لذا انگیزه اعضای هیئت‌علمی در کنار دیگر عوامل: ساختار نظام مند آموزش عالی، تخصص اعضای هیئت‌علمی، کیفیت دانشجویان، نظارت و پشتیبانی و کیفیت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی و ... یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهشی نظام آموزش عالی و بالتبع دستیابی به اهداف برنامه‌های توسعه است. همچنین همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود کیفیت هیئت‌علمی و ارتقاء آن متأثر از فرایند مدیریت منابع انسانی[2] (HRM) است. بر اساس الگوی خان (۲۰۲۳) در فرایند ارتقا کیفیت عضو هیئت‌علمی، ایجاد انگیزش و نگهداشت کارکنان در کنار معیارها و شیوه‌های جذب و استخدام، برنامه‌های توسعه و ارتقاء و همچنین روال به‌کارگماری صحیح هیئت‌علمی از عوامل مهم تأثیرگذار می‌باشد.



شکل ۲. عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت هیئت‌علمی (خان و همکاران، ۲۰۲۳)

[1] Khan
[2].Human Resource Management

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

لذا انگیزه، بخش مهمی از ارتقاء کیفیت اعضای هیئت‌علمی است و قطعاً بخش مهمی از این انگیزه می‌تواند مالی باشد، اگرچه به‌واسطه جایگاه و شأن هیئت‌علمی، انگیزه‌های معنوی و غیرمادی (منزلت و مرجعیت) نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند ولی می‌توان اذعان داشت که مرجعیت و منزلت افراد ممکن است با کاهش قدرت خرید و کاهش معیشت، تزلزل یابد. همان‌گونه که در آموزه‌های دینی ماست که چون فقر از در درآید، ایمان از پنجره بیرون رود.

مروری بر پژوهش‌های انجام‌شده درباره حقوق و وضعیت معیشت اعضای هیئت‌علمی در ایران مؤید آن است که مسئله حقوق و وضعیت معیشتی اعضای هیئت‌علمی یکی از موضوعات مهم و چالش‌برانگیز در نظام آموزش عالی ایران است که در سال‌های اخیر به دلیل تحولات اقتصادی، تورم، کاهش قدرت خرید و افزایش فشارهای کاری، بیش‌ازپیش موردتوجه قرار گرفته است. در این زمینه، مطالعات متعددی در داخل کشور انجام‌شده که هر یک به جنبه‌ای از این مسئله پرداخته‌اند؛ از تحلیل رضایت شغلی و انگیزه‌های کاری گرفته تا ارزیابی تطبیقی حقوق هیئت‌علمی در ایران و سایر کشورها.

مطالعه‌ای از طباطبایی (۱۳۹۰) با عنوان "بررسی وضعیت اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران" از جمله اولین پژوهش‌هایی است که به‌طور سیستماتیک به تحلیل سطح رفاه اقتصادی اساتید دانشگاهی پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از اعضای هیئت‌علمی از وضعیت مالی خود ناراضی بوده و معتقدند حقوق دریافتی آن‌ها پاسخ‌گوی هزینه‌های زندگی نیست. این پژوهش تأکید می‌کند که عدم امنیت مالی می‌تواند مستقیماً بر کیفیت آموزش و پژوهش اثر منفی بگذارد (طباطبایی، ۱۳۹۰). پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان "تحلیل تطبیقی حقوق و مزایای اعضای هیئت‌علمی در ایران و چند کشور منتخب" به بررسی حقوق اساتید در ایران و مقایسه آن با کشورهایی چون آلمان، ترکیه، مالزی و کانادا پرداخته است. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان دادند که میزان دریافتی اساتید ایرانی حتی پس از تعدیل بر اساس شاخص برابری قدرت خرید (PPP) پایین‌تر از متوسط جهانی است. این فاصله پرداختی منجر به احساس بی‌عدالتی حرفه‌ای در بین اساتید ایرانی شده است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴). رحمانی و قنبری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر عوامل اقتصادی بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها" به تحلیل رابطه میان مؤلفه‌های اقتصادی و رضایت شغلی پرداختند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، حقوق ناکافی، نوسانات اقتصادی، و عدم وجود سیستم‌های پاداش عملکرد محور از مهم‌ترین دلایل نارضایتی شغلی در بین اعضای هیئت‌علمی محسوب می‌شوند. آن‌ها نتیجه گرفتند که رضایت مالی شرط لازم برای ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها است (رحمانی و قنبری، ۱۳۹۶). پژوهش جعفری، احمدی و نیک‌زاد (۱۳۹۸) با عنوان "کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی: نقش عوامل اقتصادی و معیشتی" نشان داد که بسیاری از اساتید از خدمات رفاهی نظیر مسکن، بیمه درمانی مناسب، دسترسی به تسهیلات مالی، و امنیت شغلی کافی برخوردار نیستند. این پژوهش با استفاده از مدل‌های کیفیت زندگی کاری، نشان داد که تأمین نیازهای اساسی و رفاهی شرطی ضروری برای بهره‌گیری بهینه از توان علمی اساتید است (جعفری، احمدی و نیک‌زاد، ۱۳۹۸). سعیدی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله‌ای تحلیلی با عنوان "چالش‌های نظام پرداخت حقوق در دانشگاه‌های ایران" به نقد ساختار فعلی نظام پرداخت در آموزش عالی پرداختند. آنان معتقدند که نظام پرداخت موجود بر مبنای عملکرد طراحی نشده و فاقد انعطاف‌پذیری لازم برای پاسخ‌گویی به تفاوت‌های فردی و تخصصی در بین اعضای هیئت‌علمی است. این وضعیت منجر به بی‌انگیزگی، اشتغال به فعالیت‌های جانبی، و گاه خروج نخبگان از دانشگاه‌ها شده است. پیشنهاد کلیدی این مقاله، طراحی نظام پرداخت ترکیبی بر اساس حقوق پایه، پاداش عملکرد، و کمک‌هزینه‌های معیشتی منطقه‌ای بود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

بر اساس تعاریف مبانی اقتصاد, دستمزد اسمی[1] به میزان پولی اطلاق می‌شود که فرد در یک بازه زمانی معین، مانند ماه یا سال، دریافت می‌کند، بدون توجه به سطح عمومی قیمت‌ها یا تورم. این همان مقداری است که در قراردادهای کاری یا فیش‌های حقوقی دیده می‌شود و در گزارش‌های آماری به‌عنوان حقوق دریافتی جاری ثبت می‌گردد؛در مقابل، دستمزد واقعی[2] بیانگر قدرت خرید واقعی آن دستمزد اسمی است؛ یعنی اینکه با آن مقدار پول، چه میزان کالا و خدمات می‌توان خرید. برای محاسبه دستمزد واقعی، دستمزد اسمی بر اساس یک سال پایه و با در نظر گرفتن شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) یا سایر شاخص‌های تورم، تعدیل می‌شود. این معیار برای بررسی تغییرات رفاه اقتصادی افراد در طول زمان کاربرد دارد (Mankiw, 2021). به‌عبارت دیگر، حتی اگر دستمزد اسمی در طول زمان افزایش یابد، اگر این افزایش کمتر از نرخ تورم باشد، دستمزد واقعی کاهش می‌یابد و قدرت خرید مردم کاهش پیدا می‌کند. بنابراین، در تحلیل‌های اقتصادی و سیاست‌گذاری‌های بازار کار، تمرکز بر دستمزد واقعی اهمیت بسیار بیشتری دارد (Borjas, 2020).

مرور پژوهش‌های پیشین مؤید آن است که وضعیت حقوق و معیشت اعضای هیئت‌علمی در ایران با چالش‌های ساختاری و اقتصادی متعددی روبرو است که آثار گسترده‌ای بر کیفیت نظام آموزش عالی، جذب و حفظ نخبگان علمی، و ارتقاء جایگاه بین‌المللی دانشگاه‌های کشور دارد ولی پژوهشی که با استفاده از داده‌های ملی و تحلیلی وضعیت معیشتی اعضای هیئت‌علمی را در سطح ملی با کمترین خطا بر اساس قیمت طلا و ارز و ... بررسی و حقوق (دستمزد) اسمی و واقعی اعضای هیئت‌علمی را مقایسه کند در ادبیات داخلی کمیاب است. ازاین‌رو، پژوهش حاضر می‌تواند با تکیه بر داده‌های تازه و تحلیل سیاست‌های جاری، شکاف‌های موجود را پر کرده و در راستای سیاست‌گذاری‌های آگاهانه برای ارتقاء نظام آموزش عالی در ایران نقش‌آفرینی کند.

با توجه به مسائل و موارد فوق‌الذکر بحث معیشت و قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در این مقاله موردتوجه قرار گرفت. لذا حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی تابع وزارت عتف را به‌صورت اسمی (به قیمت جاری) و به‌صورت واقعی (به قیمت ثابت) از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ بررسی و محاسبه شد تا روند تغییرات حقوق و قدرت خرید این بخش مهم از جامعه علمی را به تصمیم گیران و سیاست‌گذاران منتقل گردد. در ادامه و در بخش دوم پژوهش برنامه هفتم با توجه به تأثیر مستقیم اعضای هیئت‌علمی تحلیل گردید تا بدین سؤال پاسخ داده شود که آیا وضعیت معیشتی و قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی پاسخگوی اهداف تعیین‌شده در برنامه هفتم توسعه می‌باشد یا خیر؟ سؤال‌های پژوهش بدین‌صورت طراحی گردید:

۱- روند رشد حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت جاری در سال‌های اخیر چگونه است؟
۲- مقایسه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت جاری و ثابت به چه صورت است؟
۳- محاسبه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت دلار و طلا چگونه است؟
٤- وضعیت قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی با توجه به اهداف تعریف‌شده در برنامه هفتم توسعه چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش از نوع کاربردی و ازنظر هدف، توسعه‌ای است که به روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای انجام‌شده است. هدف پژوهش تعیین قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی و تحلیل وضعیت قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی با توجه به اهداف تعریف‌شده در برنامه هفتم توسعه

[1] Nominal Wage
[2] Real Wage

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

است. ازآنجایی‌که هدف پژوهشگران دستیابی به آگاهی بیشتر از مسئله پژوهش با بررسی عمیق میزان حقوق اعضای هیئت‌علمی در بیش از یک دهه اخیر و همچنین برنامه هفتم توسعه بود، روش پژوهش آمیخته انتخاب‌شده است. بدین منظور در بخش اول پژوهش جهت پاسخ به سؤال‌های اول تا سوم پژوهش که حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی در طی سال‌های اخیر چقدر بوده است؟ از روش پژوهش کمی ثانویه[1] و با استفاده از داده‌های موجود در وب‌سایت‌های رسمی کشور مانند سازمان اداری و استخدامی کشور، شبکه اطلاع‌رسانی طلا، سکه و ارز، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران انجام شد. برای مقایسه قیمت‌های جاری و ثابت (اسمی و واقعی) از شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی که توسط مرکز آمار ایران تولید و عرضه می‌گردد استفاده گردید و حقوق (دستمزد) سالانه اعضای هیئت‌علمی بین‌المللی از وب‌سایت رسمی کوپا اچ آر[2]، انجمن حرفه‌ای کالج و دانشگاه برای منابع انسانی[3] جمع‌آوری شد. داده‌های استخراج‌شده از وب‌سایت‌های مذکور با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه‌وتحلیل آماری توصیفی شد. برای نشان دادن قدرت واقعی درآمد اعضای هیئت‌علمی، درآمد اعضای هیئت‌علمی با استفاده از سه فاکتور شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی تولیدشده توسط مرکز آمار ایران که نرخ تورم سالانه با آن محاسبه می‌گردد، قیمت ارز و همچنین قیمت طلا به قیمت آزاد نرماله شد. در این بخش ابتدا روند دستمزد اعضای هیئت‌علمی به قیمت‌های جاری از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ بررسی شد و سپس با استفاده از چند نمایه همچون نرخ ارز، قیمت سکه طلا و شاخص قیمت مصرف‌کننده، نرماله شدند و بدین ترتیب حقوق (دستمزد) واقعی آنان یعنی قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی برآورد گردید؛ همچنین نتایج پژوهش با حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی در چند کشور مقایسه شد. نمودارهایی روند حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ هم به قیمت جاری و هم به قیمت ثابت (قدرت خرید) برحسب قیمت سکه و دلار ارائه گردید.

در بخش دوم پژوهش جهت پاسخ به این سؤال که آیا وضعیت معیشتی و قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی پاسخگوی اهداف تعیین‌شده در برنامه هفتم توسعه می‌باشد یا خیر؟ برنامه هفتم با توجه به تأثیر مستقیم اعضای هیئت‌علمی تحلیل گردید و **بر این اساس** اهداف برنامه هفتم توسعه، بر اساس نتایج بخش اول پژوهش به روش تحلیل محتوای کیفی تحلیل گردید. مراحل پژوهش شامل گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی به روش تحلیل محتوای[4] کیفی و انباشت نگاشتی از طریق سند کاوی است و از این طریق در بخش کیفی متن فصل بیستم سند برنامه هفتم توسعه مربوط به "ارتقای نظام علمی، فناوری و پژوهشی" بررسی و تحلیل گردید. پژوهش با استفاده از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی تدوین و برای اجرای آن از طرح پژوهش غیرآزمایشی استفاده‌شده است. پژوهشگران علاوه بر تصویرسازی آنچه هست به تشریح و تبیین دلایل چگونه بودن و چرایی وضعیت مسئله و ابعاد آن پرداخته‌اند. پژوهشگران دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها نداشته‌اند، آن‌ها را دست‌کاری یا کنترل نکرده و صرفاً آنچه را وجود دارد مطالعه کرده و توصیف، تشریح، تحلیل و نقد کرده‌اند.

یافته‌ها و بحث

۱- روند رشد حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت جاری در سال‌های اخیر چگونه است؟

در اصطلاح اقتصادی متغیرها یا به‌صورت اسمی (به قیمت جاری) و یا به‌صورت واقعی (به قیمت ثابت) آورده می‌شوند. متغیر به قیمت جاری یعنی همان متغیر به‌صورت صوری و اسمی است که سطح عمومی قیمت‌ها در آن نمایان است و یا اثر افزایش قیمت در آن حذف

[1] Secondary quantitative research
[2] CUPA-HR
[3].The College and University Professional Association for Human Resources (CUPA-HR)
[4] content analysis research

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

نشده است. در خصوص حقوق (دستمزد) اسمی یعنی این متغیر، قدرت خرید را نشان نداده و فقط دریافتی‌های جاری اعضای هیئت‌علمی در آن نشان داده می‌شود. به تعبیری ساده و امروزی یعنی فیش حقوقی آنان. در این بخش حقوق (دستمزد) یک هیئت‌علمی در بدو استخدام را از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۴۰۲ به قیمت‌های جاری موردبررسی قرار گرفت. در جدول ۱ رشد سالانه حقوق (دستمزد) استادیار پایه‌یک طی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ ارائه شده است.

جدول ۱- حقوق و مزایای اسمی استادیار پایه‌یک از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲

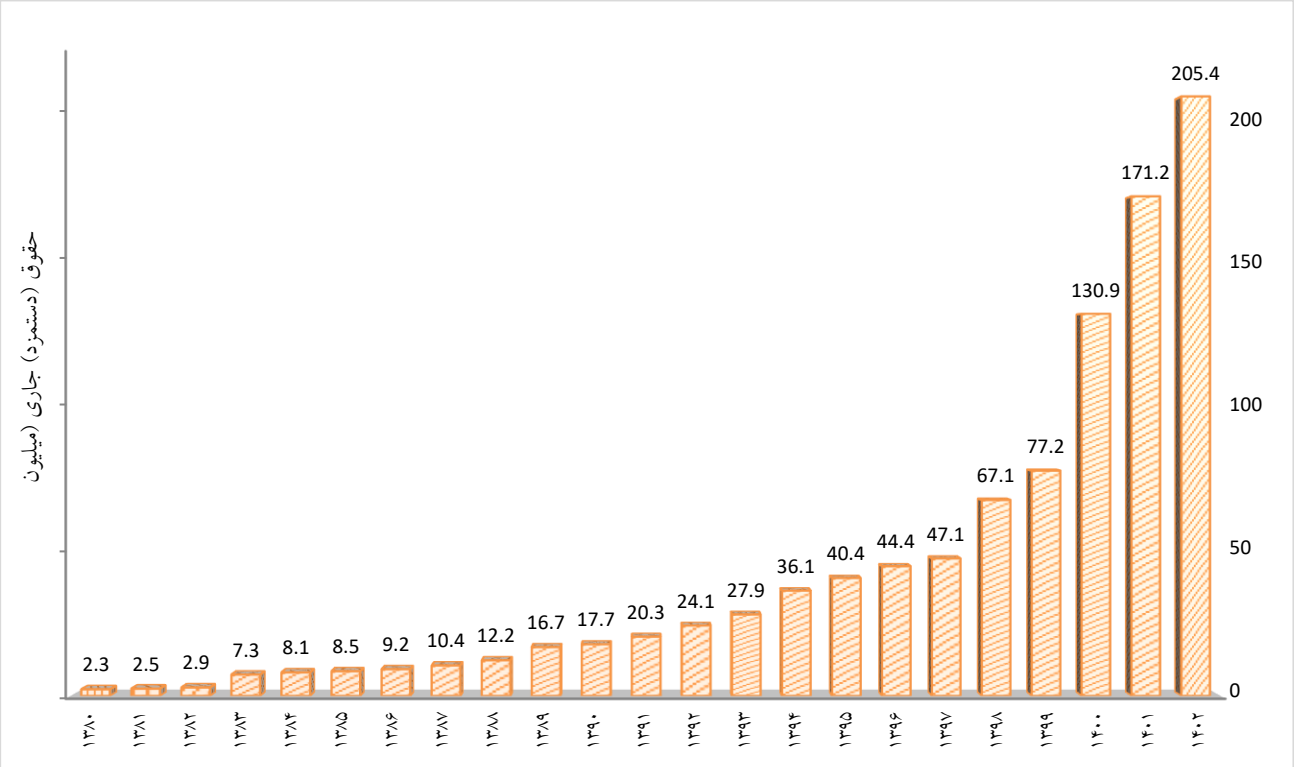
ردیف	سال	حقوق (دستمزد) (میلیون ریال)	نرخ رشد	توضیحات
۱	۱۳۸۰	۲/۲۶۱/۱۳۱		
۲	۱۳۸۱	۲/۴۸۷/۲۴۴	۱۰/۰	
۳	۱۳۸۲	۲/۸۶۹/۰۰۴	۱۵/۴	
۴	۱۳۸۳	۷/۲۹۸/۹۳۸	۱۵۴/۴	فوق‌العاده ویژه
۵	۱۳۸۴	۸/۰۶۰/۵۵۲	۱۰/۴	
۶	۱۳۸۵	۸/۴۶۸/۶۸۸	۵/۱	
۷	۱۳۸۶	۹/۱۵۷/۱۷۹	۸/۱	
۸	۱۳۸۷	۱۰/۴۳۵/۰۵۶	۱۴/۰	
۹	۱۳۸۸	۱۲/۱۹۴/۰۳۲	۱۶/۹	
۱۰	۱۳۸۹	۱۶/۷۲۵/۲۶۹	۳۷/۲	
۱۱	۱۳۹۰	۱۷/۶۹۵/۸۴۷	۵/۸	
۱۲	۱۳۹۱	۲۰/۲۸۵/۳۴۸	۱۴/۶	
۱۳	۱۳۹۲	۲۴/۱۰۶/۶۸۵	۱۸/۸	
۱۴	۱۳۹۳	۲۷/۹۲۸/۰۲۲	۱۵/۹	
۱۵	۱۳۹۴	۳۶/۰۷۴/۱۵۸	۲۹/۲	
۱۶	۱۳۹۵	۴۰/۴۰۳/۷۱۹	۱۲/۰	
۱۷	۱۳۹۶	۴۴/۴۴۴/۲۷۵	۱۰/۰	
۱۸	۱۳۹۷	۴۷/۱۱۱/۵۹۴	۶/۰	
۱۹	۱۳۹۸	۶۷/۱۳۴/۶۰۰		افزایش فوق‌العاده جذب
۲۰	۱۳۹۹	۷۷/۲۰۴/۷۹۰		
۲۱	۱۴۰۰	۱۳۰/۹۳۳/۶۰۸		همسان‌سازی
۲۲	۱۴۰۱	۱۷۱/۱۸۸/۵۳۹		جهش علمی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

۲۳	۱۴۰۲	۲۰۵/۴۲۶/۹۶۴		

در نمودار ۱ روند حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف طی سال‌های مختلف (میلیون ریال) ارائه گردیده است.



نمودار ۱- روند حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف طی سال‌های مختلف (میلیون ریال)

بر اساس نتایج پژوهش (نمودار ۱) حقوق (دستمزد) یک هیئت‌علمی پایه‌یک و در بدو استخدام به‌صورت جاری روندی صعودی داشته و به‌طور متوسط سالانه ۲۵/۵ درصد رشد داشته است. ملاحظه می‌گردد در چهار مقطع رشد بالایی اتفاق افتاده است. یکی از این نوسانات و رشدهای بالای حقوق (دستمزد) و بیشتر از نرخ تورمِ سالانه، در اوایل دهه ۸۰ شمسی و بقیه در ۶ سال اخیر اتفاق افتاده است. در ادامه به‌صورت خلاصه این چهار مقطع توضیح داده‌شده‌اند.

مقطع اول: بر اساس نتایج پژوهش (جدول ۱) اولین رشد فزاینده‌ی ۱۵۴ درصدی در سال ۱۳۸۳ بوده که فوق‌العاده ویژه برقرار گردیده و حقوق (دستمزد) از ۲/۹ میلیون ریال به حدود ۷ میلیون ریال رسیده است یعنی حدود ۲/۵ برابر سال قبل از آن. در این سال نرخ تورم بر اساس شاخص کالاها و خدمات مصرفی نزدیک به ۱۵ درصد بوده، یعنی در این سال رشد حقوق (دستمزد) حدود ۱۴۰ درصد بیش از رشد متوسط قیمت‌های جامعه بوده است.

مقطع دوم: در سال ۱۳۹۸ به علت افزایش فوق‌العاده جذب اعضای هیئت‌علمی، حقوق (دستمزد) از یک رشد حدود ۴۳ درصدی برخوردار و از ۴۷ میلیون ریال در سال ۱۳۹۷ به ۶۷ میلیون ریال در سال ۹۸ رسیده است. نرخ تورم در این سال حدود ۳۴ درصد بوده که نشان می‌دهد رشد حقوق (دستمزد) ۹ درصد بیش از رشد شاخص قیمت بوده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

مقطع سوم: در سال ۱۴۰۰ با اجرای طرح همسان‌سازی، حقوق اعضای هیئت‌علمی از یک رشد حدوداً ۷۰ درصدی برخوردار گردید و از ۷۷ میلیون ریال در سال ۱۳۹۹ به ۱۳۱ میلیون ریال در سال ۱۴۰۰ رسید. در حالی رشد ۷۰ درصدی حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی اتفاق افتاد که متوسط رشد قیمت‌ها (نرخ تورم) در این سال یعنی سال ۱۴۰۰ حدود ۴۰ درصد بوده است.

مقطع چهارم: چهارمین رشد حقوقی (دستمزدی) اعضای هیئت‌علمی در سال ۱۴۰۱ تحت عنوان جهش علمی صورت گرفت که البته این جهش فقط شامل کسانی می‌شد که شرایط ویژه‌ای داشته باشند ازجمله اینکه پایه ترفیع سال قبل را گرفته باشند. رشد این سال حدود ۳۰ درصد بوده است که از متوسط رشد ۲۳ ساله حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی بیشتر بوده است. متوسط رشد ۲۳ ساله‌ی موردبررسی این گزارش یعنی از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲، معادل ۲۵/۵ درصد بوده است. البته با کمک جهش علمی بازهم رشد حقوقی (دستمزدی) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک حدود ۱۵ درصد از رشد قیمت‌های جامعه یا نرخ تورم سال ۱۴۰۱ کمتر بوده است. نرخ تورم در این سال ۴۵ درصد بوده است. اما مهم‌تر از روند حقوق (دستمزد) به قیمت‌های جاری، نشان دادن این متغیر به قیمت‌های ثابت است که نشان از قدرت خرید حقوق (دستمزد) دارد. در بخش بعد این دو با یکدیگر مقایسه گردیدند.

۲- مقایسه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت جاری و ثابت به چه صورت است؟

برای نشان دادن قدرت خرید و یا حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت ثابت از و حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی از سه متغیر استفاده گردید. برای مقایسه قیمت‌های جاری و ثابت (اسمی و واقعی) از شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی که توسط مرکز آمار ایران تولید و عرضه استفاده گردید. این شاخص در حقیقت نشان‌دهنده‌ی متوسط قیمت کالاها و خدمات مصرفی توسط مصرف‌کنندگان است. با استفاده از این شاخص، اثر افزایش قیمت‌های روز از بین رفته و آنچه می‌ماند متغیر به‌صورت واقعی است و قدرت خرید متغیر حقوق (دستمزد) را نشان می‌دهد. برای تبدیل یک متغیر به‌صورت اسمی و جاری به متغیری واقعی و قیمت ثابت از رابطه زیر استفاده می‌شود. در جدول ۲ نتایج مقایسه حقوق (دستمزد) جاری و واقعی اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک در ۱۲ سال اخیر ارائه گردیده است.

$$\boldsymbol{x = \frac{X}{P} * 100}$$

در این رابطه: $\boldsymbol{x}$: متغیر به قیمت ثابت، $\boldsymbol{X}$: متغیر به قیمت جاری، $\boldsymbol{P}$: شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی

جدول ۲- مقایسه حقوق (دستمزد) جاری و واقعی اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک طی سال‌های ۱۴۰۲=۱۳۸۰

سال	حقوق (دستمزد)(میلیون ریال)	درصد افزایش	عدد شاخص	درصد افزایش (نرخ تورم)	حقوق (دستمزد)(واقعی (میلیون ریال)	درصد افزایش حقوق (دستمزد)(واقعی
۱۳۸۰	۲/۳		۲/۸		۸۰	
۱۳۸۱	۲/۵	۱۰/۰	۳/۲	۱۳/۲	۷۸	۲/۹

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

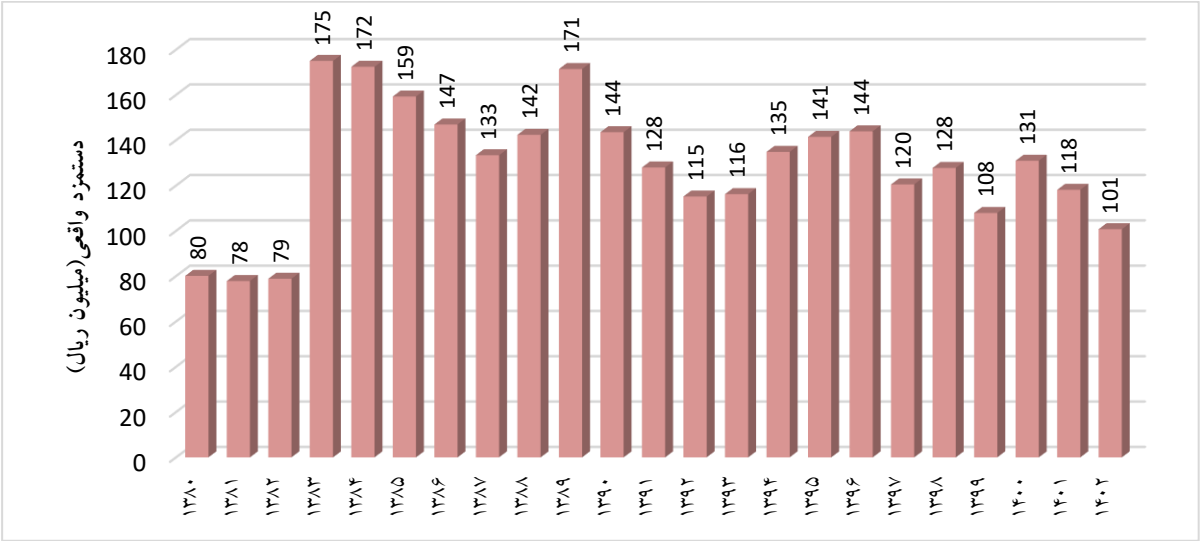
۱۳۸۲	۲/۹	۱۵/۴	۳/۶	۱۳/۹	۷۹	۱/۳
۱۳۸۳	۷/۳	۱۵۴/۴	۴/۲	۱۴/۶	۱۷۵	۱۲۲/۰
۱۳۸۴	۸/۱	۱۰/۴	۴/۷	۱۲/۱	۱۷۲	۱/۵
۱۳۸۵	۸/۵	۵/۱	۵/۳	۱۳/۷	۱۵۹	-۷/۶
۱۳۸۶	۹/۲	۸/۱	۶/۲	۱۷/۲	۱۴۷	-۷/۸
۱۳۸۷	۱۰/۴	۱۴/۰	۷/۸	۲۵/۵	۱۳۳	-۹/۲
۱۳۸۸	۱۲/۲	۱۶/۹	۸/۶	۹/۵	۱۴۲	۶/۸
۱۳۸۹	۱۶/۷	۳۷/۲	۹/۸	۱۳/۹	۱۷۱	۲۰/۴
۱۳۹۰	۱۷/۷	۵/۸	۱۲/۳	۲۶/۴	۱۴۴	-۱۶/۳
۱۳۹۱	۲۰/۳	۱۴/۶	۱۵/۹	۲۸/۶	۱۲۸	-۱۰/۸
۱۳۹۲	۲۴/۱	۱۸/۸	۲۰/۹	۳۲/۱	۱۱۵	-۱۰/۰
۱۳۹۳	۲۷/۹	۱۵/۹	۲۴/۰	۱۴/۸	۱۱۶	۰/۹
۱۳۹۴	۳۶/۱	۲۹/۲	۲۶/۸	۱۱/۳	۱۳۵	۱۶/۱
۱۳۹۵	۴۰/۴	۱۲/۰	۲۸/۶	۶/۸	۱۴۱	۴/۹
۱۳۹۶	۴۴/۴	۱۰/۰	۳۰/۹	۸/۱	۱۴۴	۱/۷
۱۳۹۷	۴۷/۱	۶/۰	۳۹/۱	۲۶/۶	۱۲۰	-۱۶/۳
۱۳۹۸	۶۷/۱	۴۲/۵	۵۲/۵	۳۴/۴	۱۲۸	۶/۰
۱۳۹۹	۷۷/۲	۱۵/۰	۷۱/۶	۳۶/۲	۱۰۸	-۱۵/۶
۱۴۰۰	۱۳۰/۹	۶۹/۶	۱۰۰/۰	۳۹/۷	۱۳۱	۲۱/۴
۱۴۰۱	۱۷۱/۲	۳۰/۷	۱۴۵/۰	۴۵/۰	۱۱۸	-۹/۸
۱۴۰۲	۲۰۵/۴	۲۰/۰	۲۰۴/۰	۴۰/۷	۱۰۱	-۱۴/۷

لازم به توضیح است که برای ساختن شاخص قیمت باید یک سال را سال پایه در نظر گرفت که همه تغییرات نسبت به آن سال سنجیده شود. در اینجا چون سال ۱۴۰۰ سال پایه بوده است لذا ملاحظه می‌گردد که اعداد واقعی قبل از سال ۱۴۰۰ بزرگ‌تر از اعداد متناظر خود

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

به‌صورت جاری و اسمی هستند. بزرگ‌تر بودن اعداد واقعی از اسمی بدین معناست که مثلاً ۲/۳ میلیون ریال سال ۱۳۸۰ معادل ۸۰ میلیون ریال سال ۱۴۰۰ بوده است. برای درک بهتر این مسئله بهتر است به اعداد بعد از سال ۱۴۰۰ دقت شود تا معنی کاهش قدرت خرید بهتر دیده شود. در سال ۱۴۰۲ که درآمد جاری معادل ۲۰۵ میلیون ریال بوده است قدرت خرید و یا ارزش واقعی این درآمد معادل ۱۰۱ میلیون ریال بوده است. جدول فوق و نمودار زیر ارزش واقعی حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک را نشان می‌دهد.



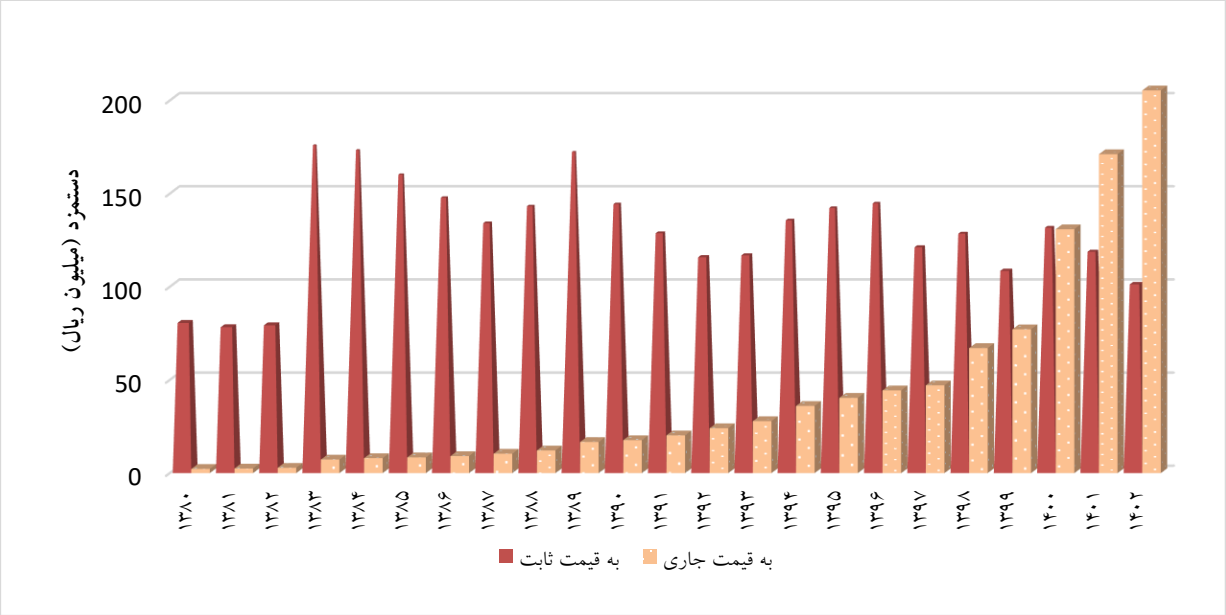
نمودار ۲- روند حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک طی سال‌های مختلف (میلیون ریال)- (۱۰۰=۱۴۰۰)

بر اساس نتایج پژوهش (نمودار ۲)، روند حقوق (دستمزد) واقعی اعضای هیئت‌علمی طی سال‌های موردمطالعه از روندی تناوبی برخوردار بوده است. نقاط عطفی که در این روند مشاهده می‌شود یعنی سال‌هایی که قدرت خرید افزایش یافته همان ۴ مقطع سال‌های ۱۳۸۳، ۱۳۹۸، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ است که قبلاً بدان‌ها اشاره شد. نکته قابل‌توجه این است که بعد از هر مقطعی که قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی بالا رفته‌است در سال‌های بعدازآن مجدداً درآمدها به قیمت ثابت کاهش یافته است، چراکه دوباره افزایش قیمت‌ها و یا تورم از افزایش سالانه حقوق (دستمزد) پیشی گرفته است. برای این‌که فاصله بین حقوق (دستمزد) به‌صورت اسمی و واقعی بهتر نشان داده شود در نمودار ۳ این دو متغیر را در کنار هم و به‌صورت مقایسه‌ای ارائه گردیده است.

نمودار ۳ به‌خوبی می‌تواند تفاوت حقوق (دستمزد)ها به قیمت جاری و قدرت خرید این حقوق (دستمزد)ها یعنی به قیمت ثابت را نشان دهد. ملاحظه می‌گردد در سال‌های ابتدایی این مطالعه یعنی دهه ۸۰ شمسی قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی بسیار زیاد بوده و هرچه به سمت سال‌های اخیر می‌آییم این تفاوت کمتر می‌شود. تا سال ۱۴۰۰ که سال پایه این گزارش است تفاوت فاحش و چشمگیری در حقوق (دستمزد)ها به قیمت ثابت و جاری مشاهده می‌شود. این نمودار نشان می‌دهد که هرچه به سال‌های اخیر رسیده‌ایم مرتباً قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی کمتر و کمتر شده است[۱].

[۱]. لازم به ذکر است که این کاهش قدرت خرید هم‌زمان با چهار مورد افزایشِ خارج از عرف دولتی و یا افزایش سالانه دستمزدها بوده است. بر اساس مشاهده محقق این کاهش قدرت خرید برای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد به‌مراتب بدتر و بیشتر است. باز بر اساس مشاهده، پرسش و تجربه محقق، سایر سازمان‌های دولتی مثل نفت، نیرو، تأمین اجتماعی و... اگرچه ممکن است حکم حقوقی کمتری نسبت به هیئت‌علمی داشته باشند اما دریافتی‌های آن‌ها معمولاً از اعضای هیئت‌علمی بیشتر بوده است. به این موارد سایر خدماتِ اضافه‌کار، پاداش، کارانه، بن‌های تفریحی، سفر، خواروبار و... را می‌توان به

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]



نمودار ۳- مقایسه حقوق (دستمزد) جاری و واقعی عضو هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف طی سال‌های مختلف (۱۰۰=۱۴۰۰)

در خصوص این نمودار توضیحی لازم است تا ذهن مخاطب دچار خطا نشود، چرا که ما انتظار داریم با گذشت زمان مرتب درآمدهای اسمی(جاری) افزایش یافته و قدرت خرید یا درآمدهای واقعی مرتباً کاهش یابد. این گزاره زمانی صحیح است که سال پایه‌ی سال‌های مورد بررسی، اولین سال باشد یعنی دراینجا سال ۱۳۸۰ اما چون سال پایه این مقاله ۱۴۰۰ بوده است پس سالهای قبل از آن از درآمد واقعی بیشتری برخوردار است. به زبان ساده‌تر یعنی هرچه به گذشته می‌رویم قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی بیشتر بوده است. اگر داده‌هایی داشتیم که سال ۱۳۸۰ را سال پایه در نظر می‌گرفت، یعنی سال ۱۳۸۰=۱۰۰ بود با یک نموداری روبرو بودیم که هرچه به زمان حال نزدیک‌تر می‌شدیم مرتباً دستمزدهای اسمی صعودی و دستمزدهای واقعی(قدرت خرید) نزولی طی مسیر می‌کردند.

۳- محاسبه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به قیمت دلار و طلا چگونه است؟

در عرف اقتصاد معمولاً هزینه‌های زندگی در قیمت ارز نهفته است. برای همین است که ارزش پول ملی را در مقایسه با ارز و عمدتاً دلار می‌سنجند. افت ارزش پول ملی در حقیقت نشان‌دهنده‌ی همان تورم و افزایش سطح عمومی قیمت‌ها است. ازآنجاکه قیمت دلار به دلایل سیاسی بعضاً و به‌صورت دستوری ثابت نگه‌داشته می‌شود، لذا بازدهی سرمایه‌گذاری روی دلار نسبت به ملک، طلا و سایر اقلام سرمایه متفاوت است. بر این اساس در این گزارش قدرت خرید یا ارزش واقعی حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی را به دلار و طلا (قیمت سکه) نیز می‌سنجیم. جدول ۳ قیمت دلار و ارزش درآمد اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک را به دلار طی سال‌های موردمطالعه، موردبررسی قرار می‌دهد.

جدول ۳- حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف به دلار طی سال‌های مختلف

سال	حقوق (دستمزد)	قیمت دلار (ریال)	حقوق (دستمزد) به دلار

دریافتی‌های سایر سازمان‌ها اضافه کرد که معمولاً برای اعضای هیئت‌علمی بسیار کم بوده است. به‌عنوان‌مثال کارت هدیه یک‌میلیون تومانی روز معلم برای اعضای هیئت‌علمی در سال ۱۴۰۳ نمونه‌ای از کاهش اسفناک و اسفبار وضعیت معیشتی هیئت‌علمی است که قطعاً با مرجعیت و منزلت او نیز هم‌خوانی ندارد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

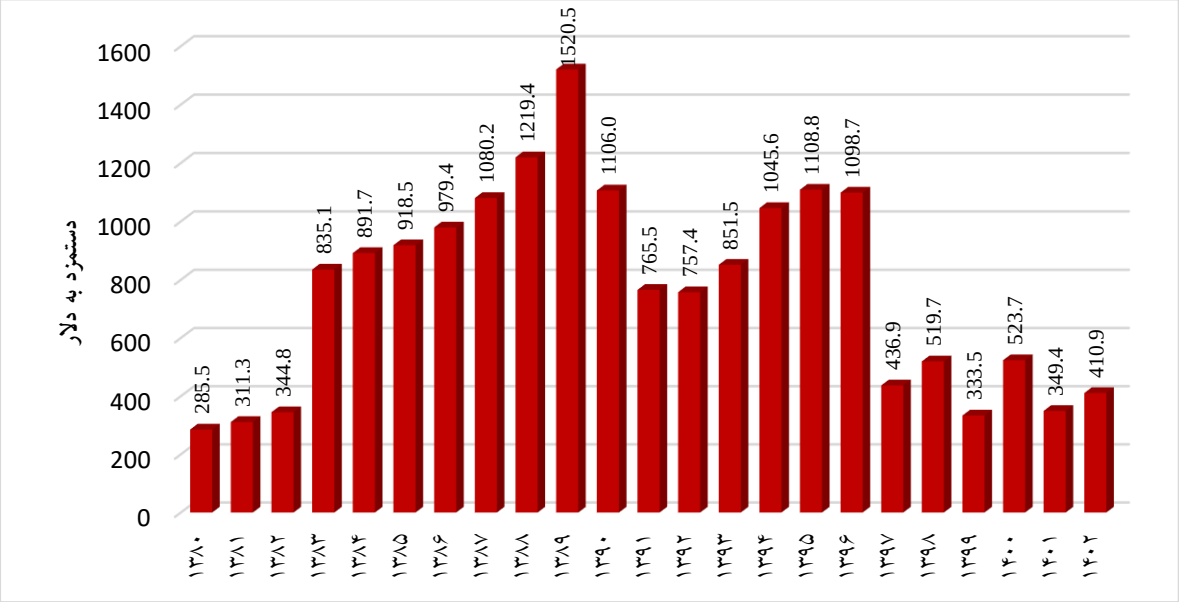
	(ریال)		
۱۳۸۰	۲۲۶۱۰۰۰	۷۹۲۰	۲۸۵/۵
۱۳۸۱	۲۴۸۷۰۰۰	۷۹۹۰	۳۱۱/۳
۱۳۸۲	۲۸۶۹۰۰۰	۸۳۲۰	۳۴۴/۸
۱۳۸۳	۷۲۹۹۰۰۰	۸۷۴۰	۸۳۵/۱
۱۳۸۴	۸۰۶۱۰۰۰	۹۰۴۰	۸۹۱/۷
۱۳۸۵	۸۴۶۹۰۰۰	۹۲۲۰	۹۱۸/۵
۱۳۸۶	۹۱۵۷۰۰۰	۹۳۵۰	۹۷۹/۴
۱۳۸۷	۱۰۴۳۵۰۰۰	۹۶۶۰	۱۰۸۰/۲
۱۳۸۸	۱۲۱۹۴۰۰۰	۱۰۰۰۰	۱۲۱۹/۴
۱۳۸۹	۱۶۷۲۵۰۰۰	۱۱۰۰۰	۱۵۲۰/۵
۱۳۹۰	۱۷۶۹۶۰۰۰	۱۶۰۰۰	۱۱۰۶/۰
۱۳۹۱	۲۰۲۸۵۰۰۰	۲۶۵۰۰	۷۶۵/۵
۱۳۹۲	۲۴۱۰۷۰۰۰	۳۱۸۳۰	۷۵۷/۴
۱۳۹۳	۲۷۹۲۸۰۰۰	۳۲۸۰۰	۸۵۱/۵
۱۳۹۴	۳۶۰۷۴۰۰۰	۳۴۵۰۰	۱۰۴۵/۶
۱۳۹۵	۴۰۴۰۴۰۰۰	۳۶۴۴۰	۱۱۰۸/۸
۱۳۹۶	۴۴۴۴۴۰۰۰	۴۰۴۵۰	۱۰۹۸/۷
۱۳۹۷	۴۷۱۱۲۰۰۰	۱۰۷۸۳۰	۴۳۶/۹
۱۳۹۸	۶۷۱۳۵۰۰۰	۱۲۹۱۸۰	۵۱۹/۷
۱۳۹۹	۷۷۲۰۵۰۰۰	۲۳۱۵۰۰	۳۳۳/۵
۱۴۰۰	۱۳۰۹۳۴۰۰۰	۲۵۰۰۰۰	۵۲۳/۷

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

۱۴۰۱	۱۷۱۱۸۹۰۰۰	۴۹۰۰۰۰	۳۴۹/۴
۱۴۰۲	۲۰۵۴۲۷۰۰۰	۵۰۰۰۰۰	۴۱۰/۹

نمودار ۴ که نتیجه ستون آخر جدول فوق است را جهت مشاهده‌ی روند حقوق (دستمزد) یک هیئت‌علمی پایه‌یک را به دلار ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد بیشترین حقوق (دستمزد) هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف به دلار در سال ۱۳۸۹ و معادل ۱۵۲۱ دلار بوده است. قبلاً عنوان شد محاسبه درآمد به دلار شاید بهترین محاسبه برای مقایسه با درآمد هیئت‌علمی سایر کشورها باشد. مقایسه‌ی روندی نمودار فوق نشان می‌دهد که در سه سال اول مطالعه وضعیت بسیار بد بوده و حقوق (دستمزد) یک عضو هیئت‌علمی سالانه کمتر از ۳۵۰ دلار بوده است و پس از یک دوره ۱۴ ساله که حقوق (دستمزد) رشد نسبتاً خوبی داشته[1]، مجدداً در ۶ سال آخر منتهی به این مطالعه با یک کاهش قدرت خرید ناگهانی ناشی از افزایش قیمت دلار و کاهش ارزش پول ملی مواجه شده‌ایم.



نمودار ۴- محاسبه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف به دلار

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی و در حالت کلی مزد و حقوق‌بگیران را نشان دهد محاسبه درآمد آنان به قیمت سکه طلا است که در ادامه ارائه می‌گردد. در جدول ۴ و نمودار ۵ درآمد اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف را به قیمت سکه طلا ارائه شده است.

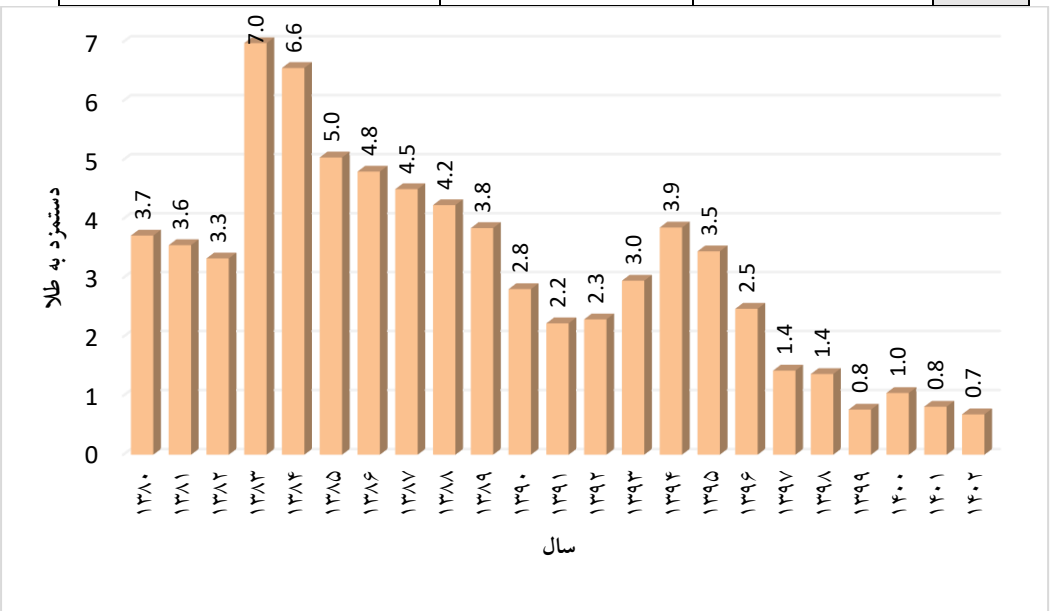
جدول ۴- حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف به طلا طی سال‌های مختلف

سال	حقوق (دستمزد) (ریال)	قیمت سکه طلا (ریال)	محاسبه حقوق (دستمزد) به سکه طلا
۱۳۸۰	۲۲۶۱۰۰۰	۶۰۸۲۰۰	۳/۷

[1] لازم به ذکر است که این افزایش خوب نسبت به وضع کشور خودمان خوب است درحالی‌که نسبت به سایر کشورها به‌طور فزاینده‌ای عقب هستیم. در پایان گزارش حقوق اعضای هیئت‌علمی برخی کشورها جهت مقایسه آورده می‌شود که فاصله بسیار زیاد با حقوق و دستمزد اعضای هیئت‌علمی کشور خودمان قابل‌مشاهده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

۱۳۸۱	۲۴۸۷۰۰۰	۶۹۹۶۰۰	۳/۶
۱۳۸۲	۲۸۶۹۰۰۰	۸۶۱۵۰۰	۳/۳
۱۳۸۳	۷۲۹۹۰۰۰	۱۰۴۵۳۷۰	۷/۰
۱۳۸۴	۸۰۶۱۰۰۰	۱۲۲۸۹۰۰	۶/۶
۱۳۸۵	۸۴۶۹۰۰۰	۱۶۷۹۶۷۰	۵/۰
۱۳۸۶	۹۱۵۷۰۰۰	۱۹۰۶۷۸۰	۴/۸
۱۳۸۷	۱۰۴۳۵۰۰۰	۲۳۱۶۴۹۰	۴/۵
۱۳۸۸	۱۲۱۹۴۰۰۰	۲۸۸۰۰۰۰	۴/۲
۱۳۸۹	۱۶۷۲۵۰۰۰	۴۳۵۰۰۰۰	۳/۸
۱۳۹۰	۱۷۶۹۶۰۰۰	۶۳۰۰۰۰۰	۲/۸
۱۳۹۱	۲۰۲۸۵۰۰۰	۹۱۰۰۰۰۰	۲/۲
۱۳۹۲	۲۴۱۰۷۰۰۰	۱۰۵۰۰۰۰۰	۲/۳
۱۳۹۳	۲۷۹۲۸۰۰۰	۹۴۶۰۰۰۰	۳/۰
۱۳۹۴	۳۶۰۷۴۰۰۰	۹۳۶۰۰۰۰	۳/۹
۱۳۹۵	۴۰۴۰۴۰۰۰	۱۱۷۱۰۰۰۰	۳/۵
۱۳۹۶	۴۴۴۴۴۰۰۰	۱۷۹۵۰۰۰۰	۲/۵
۱۳۹۷	۴۷۱۱۲۰۰۰	۳۳۰۰۰۰۰۰	۱/۴
۱۳۹۸	۶۷۱۳۵۰۰۰	۴۹۰۰۰۰۰۰	۱/۴
۱۳۹۹	۷۷۲۰۵۰۰۰	۱۰۰۸۴۵۰۰۰	۰/۸
۱۴۰۰	۱۳۰۹۳۴۰۰۰	۱۲۵۰۰۰۰۰۰	۱/۰
۱۴۰۱	۱۷۱۱۸۹۰۰۰	۲۱۰۰۰۰۰۰۰	۰/۸
۱۴۰۲	۲۰۵۴۲۷۰۰۰	۳۰۰۰۰۰۰۰۰	۰/۷



نمودار ۵- محاسبه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک وزارت عتف به سکه طلا

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

ملاحظه می‌گردد یک هیئت‌علمی پایه‌یک در بدو استخدام خود در سال ۱۳۸۳ با حقوق خود می‌توانسته ۷ سکه طلا بخرد و پس‌ازآن روند کاهشی این قدرت خرید مشاهده می‌گردد، به‌طوری‌که از سال ۱۳۹۹ به بعد حقوق (دستمزد) حتی به‌اندازه یک سکه طلا نیز نرسیده است[1]. تفاوت در حقوق (دستمزد)ها به قیمت دلار و سکه بدین دلیل است که بازدهی انواع سرمایه اگرچه با هم همخوانی دارند اما به‌واسطه تقاضای آن‌ها در برخی سال‌ها متفاوت می‌شود.

٤- وضعیت قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی با توجه به اهداف تعریف‌شده در برنامه هفتم توسعه چگونه است؟

نتایج تحلیل برنامه هفتم توسعه جهت بررسی وضعیت وضعیت قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در دستیابی به اهداف تعریف شده در برنامه را می‌توان در نکات زیر ارائه کرد:

- **ماده ۹۳**- در ماده ۹۳ برنامه هفتم توسعه اهداف کمی سنجه‌های عملکردی ارتقای نظام علمی، فناوری و پژوهشی ارائه شده است. **بر اساس جدول شماره ۲۱**، رتبه جهانی ایران ازنظر کمیت تولید علم به استناد پایگاه‌های معتبر بین‌المللی در پایان برنامه رتبه‌ی «چهاردهم» جهانی هدف گذاری شده است. بررسی آخرین داده‌های پایگاه اسکوپوس نشان می‌دهد که ایران ازنظر تعداد مقالات منتشرشده که با عنوان رتبه «تولید علم» شناخته می‌شود، در سال ۲۰۲۳، با دو رتبه سقوط به جایگاه «هفدهم» جهان رسیده است؛ این در حالی است در سال ۲۰۲۲ جایگاه «پانزدهم» دنیا را در انتشار مقالات علمی داشته است. لذا با توجه به مباحث مطرح‌شده در رابطه با تأثیر قدرت خرید بر انگیزه اعضای هیئت‌علمی و کیفیت فعالیت‌های علمی آن‌ها و روند رو به افت قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی هماهنگ با روند افت رتبه تولید علم، نمی‌توان نسبت به دستیابی به هدف رتبه چهاردهم تولید علم در پایان برنامه هفتم خوش‌بین بود؛ چراکه به‌طور حتم و همچنین بر اساس ادبیات پژوهش، کاهش انگیزه‌های اعضای هیئت‌علمی در فعالیت‌های علمی منجر به تولید علم تأثیرگذار خواهد بود.
- بر اساس جدول شماره ۲۱ ماده ۹۳، رتبه کشور در جهان از لحاظ تعداد اختراعات ثبت‌شده خارجی در پایان برنامه هفتم ۵۰ در نظر گرفته شده است. در سال ۲۰۲۳ ایران با ۱۷۶۸ پروانه ثبت اختراع رتبه ۵۱ جهان را از آن خود کرده است (پایگاه استنادی جهان اسلام، ۱۴۰۲)؛ همچنین سهم محصولات با فناوری متوسط به بالا (های‌تک) از تولید ناخالص داخلی در پایان برنامه هفتم ۷ درصد تعیین‌شده است که نسبت به همین شاخص در برنامه ششم که ۵ درصد تعیین گردیده بود دو درصد رشد داشته است درحالی‌که بر اساس آمارهای منتشرشده سهم محصولات «های تک» از تولید خالص داخلی در سال ۱۳۹۶، یک و نیم درصد و در سال ۱۴۰۲، یک‌دهم درصد است. درصدهایی که نشان‌دهنده پسرفت کشور در سهم محصولات های تک از تولید ناخالص داخلی هستند، لذا با توجه به نتایج پژوهش و عدم دستیابی به هدف‌های پیشین در برنامه ششم و مسائل مربوط به انگیزه اساتید می‌توان گفت دستیابی به این شاخص نیز در صورت عدم‌اصلاح قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در طول برنامه هفتم با چالش‌های جدی مواجه خواهد شد.
- شاخص دیگر رتبه شاخص نوآوری[2] است که در پایان برنامه در سال ۱۴۰۷، رتبه ۴۲ هدف‌گذاری شده است. شاخص نوآوری جهانی هرساله توسط سازمان جهانی مالکیت فکری (WIPO) منتشر می‌شود و کشورهای جهان را بر اساس ظرفیت‌ها و نتایج نوآوری‌شان

[1]. لازم به ذکر است که در محاسبات این گزارش قیمت دلار در بیشترین حالت ۵۰۰ هزار ریال و قیمت سکه ۳۰۰ میلیون ریال لحاظ شده است. با قیمت امروزه‌ی دلار ۸۰۰ هزار ریالی و سکه ۵۵۰ میلیون ریالی محاسبات ما به‌شدت اسفناک تر خواهد شد.

[2] این شاخص، رتبه‌بندی خود را بر اساس حدود ۸۰ شاخص، گروه‌بندی‌شده در ورودی‌ها و خروجی‌های نوآوری ارزیابی می‌کند و شاخص GII قصد دارد جنبه‌های چندبعدی نوآوری را به تصویر بکشد. این شاخص رتبه‌بندی، هرساله کشورها را بر اساس ظرفیت‌ها و موفقیت‌هایشان در حوزه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

رتبه‌بندی می‌کند. این شاخص شامل حدود ۸۰ زیرشاخص است که در دو بخش اصلی ورودی‌ها و خروجی‌های نوآوری گروه‌بندی می‌شوند. زیرشاخص ورودی نوآوری شامل پنج رکن اصلی: ۱. نهادها، ۲. سرمایه انسانی و پژوهشی، ۳ .زیرساخت، ۴. پیچیدگی بازار، ۵. پیچیدگی کسب‌وکار است، که هریک امتیازی بین صفر تا ۱۰۰ می‌تواند بگیرد. زیرشاخص خروجی‌های نوآوری نیز شامل دو رکن اصلی خروجی‌های دانش و فناوری و خروجی‌های خلاقانه است. ایران در سال ۲۰۲۴ در رتبه کلی نوآوری ۶۴ قرارگرفته و نسبت به سال ۲۰۲۳ با دو پله افت و در مقایسه با سال ۲۰۲۲ با رتبه ۵۳ با یازده پله افت مواجه شده است. با توجه به اینکه بحث حاضر مربوط به اعضای هیئت‌علمی است، روند ارکان سرمایه انسانی و پژوهشی و خروجی‌های دانش و فناوری بررسی می‌گردد. جدول ۵ روند رتبه و امتیاز ایران در رکن اصلی سرمایه انسانی و پژوهش طی سال‌های ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۲ را نشان می‌دهد. روند این متغیر نشان می‌دهد که تا سال ۲۰۲۰ رتبه ایران به نسبت ثابت بوده، اما در سال‌های اخیر افت کرده و در سال ۲۰۲۰ در حدود ۸ رتبه و از سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ یازده رتبه افت داشته است.

جدول ۵- روند رتبه و امتیاز ایران در رکن اصلی سرمایه انسانی و پژوهش طی سال‌های ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۲ مرکز پژوهش‌های ایران، ۱۴۰۱)

موضوع	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲
امتیاز رکن سرمایه انسانی و پژوهش	۳۴/۶	۳۷/۱	۳۶/۹	۳۷/۵	۳۶/۷	۳۷/۶	۳۶/۶	۳۷/۳	۳۵
رتبه رکن سرمایه انسانی و پژوهش	۴۶	۴۶	۴۸	۴۵	۴۵	۴۳	۴۶	۴۹	۵۴

در جدول ۶ روند رتبه و امتیاز ایران در رکن خروجی دانش و فناوری طی سال‌های ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۲ ارائه شده است.

جدول ۶- روند رتبه و امتیاز ایران در رکن خروجی دانش و فناوری طی سال‌های ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۲ (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۱)

موضوع	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲
امتیاز رکن خروجی دانش و فناوری	۲۰	۲۲/۵	۲۴	۲۶/۷	۳۰/۸	۲۷/۲	۲۳	۲۶/۹	۲۶/۷
رتبه رکن خروجی دانش و فناوری	۱۱۳	۹۰	۶۵	۴۷	۴۱	۴۶	۵۹	۴۶	۵۰

بر اساس جدول ۶، رتبه ایران در این رکن طی سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۸ روند صعودی مناسبی داشته، به‌طوری‌که از رتبه ۱۱۳ در سال ۲۰۱۴ به رتبه ۴۱ سال ۲۰۱۸ ارتقا یافته است، اما تا سال ۲۰۲۲ با مقداری افت‌وخیز در رده پنجاهم جهان قرار گرفته است. این روند با روند کلی قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی هماهنگی مناسبی داشته و بر اساس نتایج پژوهش (نمودار ۵ و ۶) در سال‌های ۹۲ تا ۹۵-۹۶ روند درآمد اعضای هیئت‌علمی نیز صعودی بوده که هماهنگ با افت درآمد در سال‌های ۹۶ به بعد، خروجی دانش و فناوری نیز روند نزولی پیدا کرده است. لذا با توجه به تأثیر وضعیت درآمد و انگیزه اساتید بر خروجی دانش و فناوری، جهت دستیابی به اهداف کمی سنجه‌های عملکردی برنامه هفتم لازم است اقدامات اصلاحی در این حوزه در نظر گرفته شود.

❖ همچنین در ماده ۹۸ برنامه توسعه یکی از اقدامات به‌منظور فعال کردن قابلیت‌های سرزمینی و موقعیت راهبردی جمهوری اسلامی ایران و تعامل مؤثر با محیط بین‌المللی و منطقه‌ای بدین صورت عنوان شده است: *" الف -در راستای ارتباط، جذب و بازگشت نخبگان و متخصصان و نقش‌آفرینی آنان در چرخه خدمت به کشور، معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان ریاست جمهوری با همکاری وزارت*

نوآوری ارزیابی کرده و از سوی سازمان جهانی مالکیت فکری منتشر می‌شود. این رتبه‌بندی از سال ۲۰۰۷ آغاز شد و تا ۲۰۲۱ از سوی سازمان جهانی مالکیت فکری در همکاری با دانشگاه «کرنل» و سایر مؤسسات و دانشگاه‌ها منتشر می‌شد .

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

امورخارجه مکلف است ظرف سه‌ماه از لازم‌الاجرا شدن این قانون، آیین‌نامه اجرائی ارتباط نخبگان ایرانی خارج از کشور را تهیه نموده و به‌تصویب هیأت وزیران برساند به نحوی که تا پایان برنامه امکان تعامل مؤثر با حداقل بیست درصد (۲۰٪) از جامعه هدف فراهم شود."

جهت نشان دادن و مقایسه فاصله مزد و حقوق اعضای هیئت‌علمی کشور با سایر مراکز آموزش عالی در سایر کشورها، حقوق (دستمزد) سالانه اعضای هیئت‌علمی که توسط انجمن حرفه‌ای کالج و دانشگاه برای منابع انسانی[1] (CUPA-HR) جمع‌آوری‌شده است. خلاصه نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- حقوق سالانه اعضای هیات علمی در برخی کشوره (انجمن حرفه‌ای کالج و دانشگاه برای منابع انسانی، ۲۰۲۰)

مرتبه علمی	حقوق به واحد پول کشور (محلی)	حقوق به دلار آمریکا
بنگلادش		
Average Across Ranks	**635,000 – 765,000 Takas**	**$7500 – $9000**
برزیل		
Average Across Ranks	**45,000 Reais**	**~$9000**
چین		
Average Across Ranks	**130,000 – 200,000 Yuan**	**$20,000 – $30,000**
هند		
Junior Research Fellow	**350,000 – 460,000 Rupees**	**$4500 – $6200**
Assistant Professor	**600,000 – 700,000 Rupees**	**$8000 – $9500**
Associate Professor	**~1,600,000 Rupees**	**~$20,000**
Full Professor	**~1,750,000 Rupees**	**~$23,000**
اندونزی		
Full Professor	**~300,000 Rupiahs**	**~$20,000**
ایران		
Lecturer **Assistant Professor**	**~1,450,000,000 Rials** **~2,400,000,000 Rials**	**~$5800** **~$9600**
Association Professor	**~3,000,000,000 Rials**	**~$12000**
Full Professor	**~3,600,000,000 Rials**	**~$14400**
مکزیک		
Graduate Assistant	**~60,000 Pesos**	**~$3000**
Assistant Professor	**~280,000 Pesos**	**~$14,000**
Associate Professor	**~340,000 Pesos**	**~$17,000**
Full Professor	**~400,000 Pesos**	**~$20,000**
نیجریه		
Graduate Assistant	**1,450,000 Naira**	**$3500**
Assistant Lecturer	**1,750,000 Naira**	**$4250**
Lecturer II	**2,000,000 Naira**	**$4800**
Lecturer I	**2,700,000 Naira**	**$6500**

[1].The College and University Professional Association for Human Resources (CUPA-HR)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

$10,900	**4,500,000 Naira**	**Senior Lecturer**
$12,200	**5,000,000 Naira**	**Associate Professor**
$14,700	**6,000,000 Naira**	**Full Professor**
		اسپانیا
$19,000 - $26,000	**16,000 – 22,000 Euros**	**Student Grants**
$32,000	**27,000 Euros**	**Assistant Professor**
$38,000	**32,000 Euros**	**Associate Professor**
$42,000 - $46,000	**35,000 – 39,000 Euros**	**Full Professor**
		آمریکا
~$70,000		**Assistant Professor**
~$100,000		**Associate Professor**
~$120,000		**Full Professor**
$3500 – $52,500 USD ($27,000 Mean, $20,000 Median)		**Salary Range (non-U.S.)**

البته حقوق (دستمزد) اساتید بسته به نوع مرتبه‌ی هیئت‌علمی (مربی، استادیار، دانشیار و استاد تمام) و نوع دانشگاه/دانشکده‌ای که در آن شاغل هستند متفاوت است، در بسیاری از این کشورها، حقوق سالانه اعضای هیئت‌علمی حدود ۲۰۰۰۰ دلار آمریکا است (که تقریباً برابر با دستیاران ارشد مقطع دکترا در ایالات‌متحده است). بااین‌حال، برخی از کشورها حقوق بسیار کمتری می‌دهند، مانند بنگلادش، برزیل و نیجریه که به‌طور متوسط کمتر از ۱۰۰۰۰ دلار آمریکا در سال است. درحالی‌که مطمئناً هزینه زندگی در این کشورها متفاوت است، برخی از هزینه‌ها مانند خرید تجهیزات تحقیقاتی، سفرهای بین‌المللی و شرکت در کنفرانس‌ها و خرید کالاهای وارداتی اغلب هزینه‌های مشابهی را برای توسعه اطلاعات صرف‌نظر از نوع کشور به همراه دارند و این واقعیت بسیاری از محققان را به‌ویژه در فقیرترین کشورها حذف می‌کند.

نتیجه‌گیری

استخوان‌بندی دانشگاه‌ها به استادان و اعضای هیئت‌علمی و میزان پیشرفت کشورها به دانشگاه‌های آن وابسته است، بنابراین باید پذیرفت که اعضای هیئت‌علمی موتور محرکه توسعه علمی، فناوری و نوآوری هستند. در تمام کشورهای جهان به نسبت حقوق (دستمزد)ی که برای کارکنان بخش عمومی و خصوصی پرداخت می‌شود، سهم قابل‌توجهی از آن به اعضای هیئت‌علمی‌شان می‌رسد، چراکه معتقدند بدون حضور اساتید موتور پیشرفت کشور خاموش می‌شود. لذا دستیابی به اهداف برنامه های توسعه و برنامه هفتم توسعه که در حال حاضر به عنوان نقشه راه توسعه و پیشرفت آموزش عالی کشور می باشد بدون در نظر گرفتن کیفیت اعضای هیئت‌علمی به عنوان یکی از ارکان نظام آموزش عالی کشور امکان پذیر نمی باشد. یکی از عوامل مهم در افزایش کیفیت اعضای هیئت‌علمی و افزایش کارآیی و بهره‌وری آنان در کنار مرجعیت و منزلت آن ها، معیشت و درآمد درخور شأن آنان است. بدین منظور برای نشان دادن قدرت واقعی درآمد اعضای هیئت‌علمی، از سه فاکتور، شاخص قیمت کالاها و خدمات، قیمت ارز و همچنین قیمت طلا استفاده شد.

بررسی روند حقوق (دستمزد) به قیمت‌های جاری و نرخ رشد سالانه حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی مؤید چهار نرخ رشد بالا در سال‌های ۱۳۸۳ (۱۵۴ درصد) به علت اعطای فوق العاده ویژه به اعضای هیئت‌علمی، نرخ رشد ۴۳٪ در سال ۱۳۹۸ به دلیل افزایش فوق العاده جذب، نرخ رشد ۷۰٪ در سال ۱۴۰۰ به دلیل اجرای طرح همسان سازی و نرخ رشد ۳۰ درصدی در سال ۱۴۰۱ به دلیل طرح جهش علمی می باشد البته با کمک جهش علمی باز هم رشد حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی پایه‌یک حدود ۱۵ درصد از رشد قیمت‌های جامعه یا نرخ تورم ۴۵ درصدی سال ۱۴۰۱ کمتر بوده است. در سال ۱۳۸۳ رشد حقوق (دستمزد) حدود ۱۴۰ درصد بیش از رشد متوسط قیمت‌های

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

جامعه و در سال ۱۳۹۸ می‌دهد حدود ۹ درصد و در سال ۱۴۰۰ حدود ۳۰ درصد بیش از رشد شاخص قیمت ها بوده است. بر اساس نتایج پژوهش در بقیه سال‌های مورد بررسی، رشد حقوق (دستمزد) کمتر از نرخ تورم و شاخص قیمت ها بوده است. نتایج پژوهش با اظهارات کبکائیان قائم‌مقام ستاد راهبری اجرای نقشه علمی کشور (۱۴۰۰) همراستا است. وی معتقد است میزان حقوق اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بسیار کم است و افزایش ۵۰٪ حقوقی که مدنظر بوده اما اجرا نشده و حقوق اساتید، به‌ویژه جوان‌ها، مطابق تورم واقعی رشد نداشته‌اند و عقب‌تر از تورم باقی مانده است (باشگاه خبرنگاران جوان، ۱۴۰۰). همچنین در گزارشی در گزارشی درباره وضعیت کنونی، اشاره شده است که «حقوق و مزایای دریافتی اساتید نسبت به کشورهای همسایه بسیار پایین‌تر است.» با فرض نرخ دلار ۵۰ هزار تومن، حقوق ماهانه اعضای هیئت‌علمی دولتی و آزاد حدود ۲۰ تا ۵۰ میلیون تومان است که در مقایسه با کشورهای همسایه نظیر ترکیه (۲۰۰۰–۳۰۰۰ دلار) یا امارات (۴۰۰۰–۷۰۰۰ دلار) قدرت خرید واقعی بسیار پایین‌تر است و فشار اقتصادی، عامل خروج نخبگان علمی ذکر شده است (خبرگزاری ایرنا، ۱۴۰۴).

بررسی روند حقوق (دستمزد)واقعی اعضای هیئت‌علمی مؤید روندی تناوبی طی سال‌های موردمطالعه می باشد. هماهنگ با نتایج بررسی نرخ رشد حقوق (دستمزد) در همان ۴ مقطع سال‌های ۱۳۸۳، ۱۳۹۸، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ قدرت خرید افزایش یافته است. نکته قابل‌توجه این است که بعد از هر مقطعی که قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی بالا رفته است در سال‌های بعدازآن مجدداً درآمدها به قیمت ثابت کاهش یافته است، چراکه دوباره افزایش قیمت‌ها و یا تورم از افزایش سالانه حقوق (دستمزد) پیشی گرفته است. بر اساس نتایج پژوهش (نمودار ۳) در سال‌های ابتدایی این مطالعه یعنی دهه ۸۰ شمسی قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی بسیار زیاد بوده و هرچه به سمت سال‌های اخیر می‌آییم این تفاوت کمتر می‌شود. تا سال ۱۴۰۰ که سال پایه این گزارش است تفاوت فاحش و چشمگیری در حقوق (دستمزد)ها به قیمت ثابت و جاری مشاهده می‌شود. این نمودار نشان می‌دهد که هرچه به سال‌های اخیر رسیده‌ایم مرتباً قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی کمتر و کمتر شده است.

نتایج پژوهش با گزارشی که فرهیختگان آنلاین (آبان ۱۴۰۲) منتشر کرده است هماهنگ است. این بررسی نشان داده است که در برخی بازه‌ها، افزایش دستمزد اساتید بیشتر از تورم بوده است: سال ۱۳۸۳: رشد حقوق استادان هیئت‌علمی ۱۵۴٪، در حالی که تورم ۱۵٪ بود. سال ۱۳۹۸: افزایش حقوق ۴۳٪ و تورم رسمی ۳۴٪. سال ۱۴۰۰: رشد حقوق حدود ۷۰٪ در برابر تورم ۴۰٪. سال ۱۴۰۱: افزایش اندکی کمتر از تورم (حقوق ۳۰٪، تورم ۴۵.۸٪). می توان اذعان داشت که در چهار مقطع خاص، حقوق اسمی رشد قابل توجهی داشته و حتی گاهی از تورم پیشی گرفته؛ اما این افزایش‌ها ناپیوسته هستند و در سایر سال‌ها با تورم همراه نبوده‌اند.

مقایسه‌ی روندی حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به دلار نشان می‌دهد که وضعیت حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به دلار در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲ بسیار بد بوده و حقوق (دستمزد) یک عضو هیئت‌علمی سالانه کمتر از ۳۵۰ دلار بوده است و پس از یک دوره ۱۴ ساله که حقوق (دستمزد) رشد نسبتاً خوبی داشته، مجدداً در ۶ سال آخر منتهی به این مطالعه، اعضای هیئت‌علمی با یک کاهش قدرت خرید ناگهانی ناشی از افزایش قیمت دلار و کاهش ارزش پول ملی مواجه شده‌اند. ملاحظه می‌گردد از میان چهار مقطعی که قبلاً ذکر شد یعنی سال‌های ۱۳۸۳، ۱۳۹۸، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ تنها سال ۱۳۸۳ یک رشد معناداری در حقوق (دستمزد) ایجاد شده است. سایر مقاطع چون افزایش حقوق (دستمزد) به‌عناوین‌مختلف مثل جهش علمی یا غیره تفاوت چشمگیری با افزایش شاخص قیمت کالاها و خدمات نداشته، لذا نتوانسته

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

تغییر قابل‌توجهی بر قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی بگذارد[۱]. در سال‌های ۱۳۹۱ و ۹۲ که با یک کاهش نسبتاً زیاد حقوق (دستمزد) به دلار مواجه می‌شویم همان سال‌های پایانی دولت دهم است که دلار از حدود ۱۰۰۰۰ ریال به‌یک‌باره به حدود ۳۰۰۰۰ ریال رسید و حقوق (دستمزد) از حدود ۱۱۰۰ دلار به حدود ۷۷۰ دلار کاهش پیدا کرد. نتایج حاصل از روندی حقوق (دستمزد) اعضای هیئت‌علمی به طلا نیز در کنار دو متغیر دیگر، نشان از کاهش قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در طول زمان داشت به‌طوری‌که در سال‌های اخیر یعنی ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۲ توان و قدرت خرید آنان حتی از سال‌های اولیه مطالعه یعنی ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲ نیز کمتر شده است.

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که حقوق (دستمزد) عضو هیئت‌علمی تازه استخدام‌شده در سال ۲۰۲۰ در آمریکا حداقل بین ۵ تا ۶ هزار دلار در ماه بوده است که اختلاف فاحشی با درآمدهای اعضای هیئت‌علمی داخلی که ماهانه حدود ۷۰۰ دلار است (و در سال آخر این مطالعه یعنی سال ۲۰۲۳ کمتر از ۴۰۰ دلار)، دارد؛ و درآمد سالانه اعضای هیئت‌علمی ایران از بسیاری از کشورها همانند بنگلادش، برزیل، چین، هند، اندونزی، اسپانیا، آمریکا و ... بسیار کمتر بوده که می‌تواند یکی از عوامل اصلی در کاهش انگیزه جذب و بازگشت نخبگان و متخصصان و نقش‌آفرینی آنان در چرخه خدمت به کشور باشد. نتایج پژوهش با مطالعه‌ای که بر اساس گفت‌وگوهای اساتید دانشگاه در گزارش ایرنا منتشر شده است همراستا است. در این گزارش عنوان شده است که در سال ۱۳۹۹ اساتید ایرانی میانگین درآمد ماهانه‌شان بین ۵ تا ۱۰ میلیون تومان (حدود ۱۰۰۰ یورو) بوده که در مقابل، همتایان خارجی در اروپا بین ۲۰۰۰ تا ۴۵۰۰ یورو دریافت می‌کنند (ایرنا، ۱۳۹۹). همچنین بر اساس گزارش جام جم (۱۴۰۴) میانگین حقوق استادان ایران: ۲۴ تا ۷۰ میلیون تومان (~۴۱۲–۱۲۰۰ دلار/ماه)، حقوق سالانه استادان درجه استادی در آمریکا: ~$۱۱۳,۰۰۰؛ دانشیار: ~$K۸۰؛ استادیار: ~$K.۷۰؛ در چین: حقوق ماهانه ۵۷۳۳ دلار (استادیاران) تا ۹۴۸۵ دلار (اساتید تمام) می باشد که نشان‌دهنده تفاوت فاحش در قدرت خرید واقعی اساتید ایران نسبت به کشورها با اقتصاد پیشرفته است. همچنین بر اساس نتایج پژوهش نظرپور (۱۴۰۳) بعد از اجرای طرح «همسان‌سازی» حداقل حقوق اعضای هیئت‌علمی: ~۱۲ میلیون تومان و سقف حقوق: تا ۳۳،۷ میلیون تومان (۱۵ برابر حداقل) است که وی معتقد است با وجود این افزایش، این رشد «با توجه به شرایط اقتصادی فعلی» کافی نیست و هنوز از استانداردهای جهانی فاصله دارد (نظرپور، ۱۴۰۳).

در بخش دوم پژوهش، برنامه هفتم با توجه به تأثیر مستقیم اعضای هیئت‌علمی تحلیل گردید و **بر این اساس** اهداف کمی سنجه‌های عملکردی ارتقای نظام علمی، فناوری و پژوهشی **که در** ماده ۹۳ برنامه هفتم توسعه که ارائه شده و ماده ۹۸ مبتنی بر تعامل مؤثر با محیط بین‌المللی و منطقه‌ای، بر اساس نتایج بخش اول پژوهش تحلیل گردید. **در این بخش** شاخص‌های کمیت تولید علم به استناد پایگاه‌های معتبر بین‌المللی، تعداد اختراعات ثبت‌شده خارجی، سهم محصولات با فناوری متوسط به بالا (های‌تِک) از تولید ناخالص داخلی، شاخص نوآوری در دو رکن اصلی سرمایه انسانی و پژوهش و خروجی‌های دانش و فناوری با توجه به درآمد و حقوق اهضای هیئت‌علمی بررسی و تحلیل

---

[۱]. در اقتصاد اصطلاحی هست به اسم توهم پولی (Money Illusion) که نشان از احساس رضایت افراد از افزایش درآمد اسمی آنان است درحالی‌که ممکن است ارزش واقعی درآمد آنان حتی کم شده باشد. به نظر محقق این وضعیت مرتب در کشور ما اتفاق افتاده است؛ مثلاً مرتباً برای معلمان کلماتی مانند رتبه‌بندی یا هم‌ترازی، متناسب‌سازی یا... می‌شنویم اما با بهانه‌هایی مثل ایراد مجلس، اصلاح دولت، ایراد شورای نگهبان، ایراد مجمع تشخیص مصلحت نظام و... با گذشت چندین سال یک‌دفعه یک افزایش نسبتاً خوبی مثلاً بیش از متوسط افزایش سالانه حقوق و دستمزد، انجام می‌شود و اینجا همان توهم پولی اتفاق می‌افتد که اکثریت خوشحال از این افزایش و این در حالی است که طی همین رفت‌وبرگشت‌های لوایح و طرح‌های دولت و مجلس مثلاً طی ۶ سال حدود ۳۰۰ تا ۴۰۰ درصد از قدرت خرید آنان را کم کرده است. در خصوص افزایش برخی سال‌ها برای اعضای هیئت‌علمی نیز چنین است که با این محاسبه به دلار متوجه می‌شویم مرتباً از قدرت خرید آنان کاسته شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

شدند. بر اساس نتایج پژوهش با توجه به تأثیر وضعیت درآمد و انگیزه اساتید بر شاخص‌های کمیت تولید علم به استناد پایگاه‌های معتبر بین‌المللی، تعداد اختراعات ثبت‌شده خارجی، سهم محصولات با فناوری متوسط به بالا (های‌تک) از تولید ناخالص داخلی، شاخص نوآوری و اهداف کمی تعریف شده برای این سنجه‌های عملکردی در برنامه هفتم لازم است اقدامات اصلاحی در این حوزه در نظر گرفته شود و می‌توان اذعان داشت می‌توان گفت دستیابی به این شاخص‌ها در صورت عدم‌اصلاح قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی با چالش‌های جدی مواجه خواهد شد. لذا کاهش قدرت خرید اعضای هیئت‌علمی در مقایسه با سال‌های ۹۵-۹۶ که بر اساس نتایج پژوهش بر اساس سکه طلا حدود ۶-۷ برابر قدرت خرید در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بوده است، نمی‌تواند بر کاهش انگیزه اعضای هیئت‌علمی در انجام فعالیت‌های علمی و پژوهشی بی‌تأثیر باشد و دستیابی به اهداف کمی برنامه هفتم با وضعیت کنونی اعضای هیئت‌علمی با چالش‌های بسیاری مواجه خواهد بود. همچنین مقایسه درآمد سالانه اعضای هیئت‌علمی ایران با اهضای هیئت‌علمی تازه استخدام شده بین‌المللی مؤید آن است که درآمد اعضای هیئت‌علمی ایران از بسیاری از کشورها همانند بنگلادش، برزیل، چین، هند، اندونزی، اسپانیا، آمریکا و ... بسیار کمتر بوده که می‌تواند یکی از عوامل اصلی در کاهش انگیزه جذب و بازگشت نخبگان و متخصصان و نقش‌آفرینی آنان در چرخه خدمت به کشور و عدم دستیابی به اهداف تعریف شده در برنامه هفتم توسعه باشد

در مجموع می‌توان اذعان داشت اگرچه مجموعه دولت و حکومت و سیاست‌گذاران باید برای همه مزد و حقوق‌بگیران فکر اساسی کرده و حداقل به‌اندازه تورم حقوق (دستمزد) را افزایش دهند اما به طرق اولی و با توجه به اینکه دولت برای فکر اعضای هیئت‌علمی پرداختی دارد و نه برای ساعات حضور آنان لذا شایسته است که برای معیشت این قشر فرهیخته که توان تغییر در همه ارکان اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشور را دارند، کاری اساسی صورت گیرد[1]. مجدداً یادآور می‌شود پرداختن به این مسئله از مسئولیت دولتمردان برای معیشت سایر اقشار حقوق‌بگیر مخصوصاً یاوران علمی کم نمی‌کند. آنچه بدان تأکید می‌شود این است که چه در حوزه آموزش و چه در حوزه پژوهش تمام فکر و ذهن اعضای هیئت‌علمی درگیر پرورش جوانان این مملکت و گسترش مرزهای دانش است و تلاش برای ارتقاء جایگاه و شأن واقعی آنان چه در حوزه معیشت و چه منزلت و مرجعیت واجب و ضروری است. امید آنکه پژوهش حاضر تصویر روشنی از وضعیت معیشتی اعضای هیئت‌علمی کشور را نشان داده و در تصمیمات سیاست‌گذاران و متولیانِ امر آموزش و پژوهش کشور به‌ویژه مدیران منابع انسانی نقش مؤثر و مفیدی داشته باشد. بالندگی و رشد و توسعه فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و منزلت و مرجعیت آنان ناگریز و ناگزیر از تأمین معیشت درخور شأن آنان در راستای دستیابی به اهداف برنامه هفتم توسعه است.

پیشنهادهای عملیاتی و اجرایی برای بهبود معیشت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها

۱- اصلاح قوانین و مقررات مربوط به حقوق مبتنی بر بهره‌وری: پیوند مستقیم افزایش حقوق با کیفیت آموزش، پژوهش و تجربه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی.

۲- افزایش حقوق سالانه اعضای هیئت‌علمی حداقل به‌اندازه نرخ تورم رسمی: تدوین سازوکار پایدار برای جبران کاهش ارزش واقعی دستمزد.

۱. با توجه به نقش آموزش‌وپرورش در ایجاد دانش و مهارت فرزندان این کشور، محقق اعتقاد دارد که این تلاش برای اعتلای وضعیت معلمان کشور از اولویت خاصی برخوردار است و فقط محدود به اعضای هیئت‌علمی نمی‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

۳- توجه به رفاهیات اساتید (مسکن، درمان، بیمه، تفریح علمی): ایجاد یا تقویت صندوق‌های رفاهی اختصاصی برای اعضای هیئت‌علمی.

٤- توجه ویژه به کیفیت اوقات فراغت و سلامت روانی-اجتماعی اساتید: فراهم‌سازی امکانات فرهنگی، هنری، ورزشی و سفرهای علمی/تفریحی.

٥- فراهم‌سازی زیرساخت‌ها و محیط مناسب برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی: تجهیز آزمایشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، دسترسی به پایگاه‌های علمی و فضای آرام علمی.

٦- اصلاح سیاست‌های کلان اقتصادی به‌نفع اقشار فرهیخته و مولد جامعه از جمله: مهار تورم، ثبات اقتصادی، حمایت هدفمند از نخبگان علمی.

۷- تقویت جایگاه، منزلت و مرجعیت علمی اعضای هیئت‌علمی در سطح ملی و بین‌المللی: معرفی استادان به‌عنوان چهره‌های مرجع فرهنگی و فکری جامعه.

۸- اصلاح مقررات مربوط به فعالیت‌های همزمان اساتید در آموزش، پژوهش، سخنرانی و عضویت در کمیته‌ها: تنظیم بار کاری منصفانه و ایجاد امکان تنوع شغلی علمی برای حفظ انگیزه.

۹- اصلاح نظام مالیاتی اعضای هیئت‌علمی و اعطای معافیت برای فعالیت‌های علمی: حمایت قانونی از درآمدهای پژوهشی و مشارکت‌های علمی بیرون از دانشگاه.

۱۰- توجه توأمان به معیشت و شأن استادان در سیاست‌های مولدسازی سرمایه‌های دانشگاهی: مشارکت اعضای هیئت‌علمی در مدیریت منابع، تجاری‌سازی علم، و درآمدزایی دانشگاه.

۱۱- ایجاد نظام ارزیابی بهره‌وری واقعی علمی و آموزشی: طراحی شاخص‌های کمی و کیفی برای ارزیابی عملکرد و پیوند آن با ارتقاء و پاداش‌ها.

۱۲- افزایش بودجه پژوهشی سرانه اعضای هیئت‌علمی با اختیار هزینه‌کرد مستقل

۱۳- طراحی مشوق‌های مالی و معنوی برای فعالیت‌های فناورانه و دانش‌بنیان استادان: حمایت از کارآفرینی دانشگاهی و تاسیس شرکت‌های دانش‌بنیان توسط هیئت‌علمی.

۱٤- ایجاد بستر قانونی برای فرصت‌های مطالعاتی و بین‌المللی‌سازی فعالیت‌های هیئت‌علمی: تسهیل اخذ فرصت مطالعاتی (ساباتیکال) و تبادلات علمی خارجی.

۱٥- افزایش استقلال حرفه‌ای و مشارکت اساتید در سیاست‌گذاری دانشگاهی: تقویت نقش هیئت‌علمی در شوراها، کمیته‌های تخصصی و فرایند تصمیم‌سازی دانشگاه‌ها.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده:

- بررسی تأثیر سیاست‌های بازار کار هیئت‌علمی
- تحلیل تطبیقی حقوق واقعی اعضای هیئت‌علمی در ایران و کشورهای منطقه یاOECD با تمرکز بر قدرت خرید، کیفیت زندگی و شاخص‌های رفاه دانشگاهی.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

- بررسی اثرات معیشتی بر بهره‌وری آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی به‌ویژه در دانشگاه‌های دولتی و مناطق کم‌برخوردار.
- تحلیل رابطه بین احساس منزلت اجتماعی و انگیزه تدریس/پژوهش اعضای هیئت‌علمی
- ارزیابی اثرات اجرای طرح‌های همسان‌سازی حقوق بر کیفیت آموزش عالی با تأکید بر نتایج قابل مشاهده در انگیزش علمی و رضایت شغلی.
- تحلیل سیاست‌های مالیاتی و بیمه‌ای مؤثر بر وضعیت اقتصادی اعضای هیئت‌علمی و مقایسه با مقررات حمایتی در سایر مشاغل تخصصی.
- مطالعه وضعیت رفاه و سلامت روانی اعضای هیئت‌علمی و ارتباط آن با بهره‌وری علمی به‌ویژه در دوران بحران‌های اقتصادی یا اجتماعی.
- پژوهش درباره اثربخشی سیاست‌های حمایتی دانشگاه‌ها در ارتقاء کیفیت زندگی هیئت‌علمی
- تحلیل هزینه–فایده سرمایه‌گذاری دولت در افزایش حقوق اعضای هیئت‌علمی با نگاه بلندمدت به بازگشت سرمایه انسانی
- بررسی نابرابری‌های درون‌نظام آموزش عالی در توزیع درآمد و فرصت‌ها بین اعضای هیئت‌علمی

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافعی در رابطه با نتایج پژوهش ندارند.

Mohammad Javad Salehi https://orcid.org/0000-0002-0872-7170

Farnaz Einkhah https://orcid.org/0000-0002-0110-9118

Nader Abdi http://orcid.org/0000-0002-7105-1644

References:

- Aboltahi, H., & Kazemi, B. (1996). Productivity. Institute for Trade Studies and Research.
- Azizi, N. (2013). Improving research performance of faculty members in the humanities. Cultural Strategy, (21), [Pages unknown].
- Azizi, N., & Parsa, S. A. (2011, May). Inefficiency of research in humanities: A pathology. 1st International Conference on Higher Education, Kurdistan University.
- Blackburn, T. & Lawrence. (1995). Faculty at work: Motivation, Experience, Satisfaction. London: The Johns Hopkins University Press.
- Borjas, G. J. (2020). Labor Economics (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Brassard Nancy (2012)., "Profil de compétences de l'enseignant de niveau universitaire". ENAP. DBA, MA. Ed, MEV, CRHA Professeur.
- Farhikhtegan Online. (2023, October). Faculty salary growth vs. real inflation. https://farhikhtegan.ir
- Fox, M. (1996). Publication productivity among Scientists social studies of sciences. 13(2): pp285-305.
- Hamedi, Z. (2025, April). Removing salary caps to retain professors. Alef/Jam-e Jam Magazine.
- https://amar.org.ir/statistical-information/catid/3105
- https://www.aro.gov.ir/fa-IR/PortalAro/1/page/%D8%B5%D9%81%D8%AD%D9%87-%D8%A7%D8%B5%D9%84%DB%8C
- https://www.cbi.ir/
- https://www.tgju.org/
- IRNA. (2020). Iranian professors speak about wage gap with foreign counterparts. https://www.irna.ir
- IRNA. (2025). The issue of university professors' salaries in Iran: The necessity of adjusting with real inflation rate [News report]. https://www.irna.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]

- Islamic World Science Citation Center (ISC). (2023). Iran’s 51-place rise in technology and innovation in the past decade. Retrieved February 10, 2025, from https://isc.ac/fa/news/2182
- Jafari, A., Ahmadi, M., & Nikzad, S. (2019). Quality of work life among faculty members in public universities: The role of economic and livelihood factors. Social Welfare Quarterly, 19(3), 45–68.
- Khan, I. J., & Akhlaq, M. A. Faheem Qasim, & Firdous Ahmed. (2023), Analysis of the Potential Factors Affecting the Higher Education Quality using Soft Computing Technique: Analysis of Potential Factors using Soft Computing Technique. *Pakistan Journal of Emerging Science and Technologies (PJEST)*, *4*(2).
- Majlis Research Center. (2022). Evaluation of Iran’s position in the Global Innovation Index, 2014–2022. Energy, Industry, and Mining Studies (New Technology Group). https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1756052
- Mankiw, N. G. (2021). Principles of Economics (9th ed.). Cengage Learning.
- Musselin Cristine. (2008). Les universitaires. Collection La Découverte. P65-67. Paris.
- Nasiri, M., Rezvani, N., & Khademi, Sh. (2015). A comparative analysis of salaries and benefits of faculty members in Iran and selected countries. Research and Planning in Higher Education, 21(1), 101–126.
- Nazarpour, A. (2024). Comparing the income of faculty members after salary equalization. Alef. https://www.alef.ir
- Rahmani, K., & Ghanbari, F. (2017). Investigating the impact of economic factors on job satisfaction of university faculty members. Human Resource Development Research Quarterly, 9(4), 89–112.
- Saeedi, M., Maleki, N., & Rajabi, B. (2021). Challenges of the salary payment system in Iranian universities: A structural analysis. Journal of Higher Education Policy Studies, 12(2), 23–49.
- Salehi, M. J. (2013). Empowering and improving faculty members’ quality through educational workshops. Institute for Research and Planning in Higher Education – Human Resource Development Committee Report.
- Salehi, M. J. (2023). Prerequisites for designing a system of non-continuous rewards and merit-based pay. Khaane Gostar Yekom Investment Company – Expert Report.
- Tabatabaei, H. (2011). Economic and welfare status of faculty members in public universities in Iran. Journal of Management Studies in Higher Education, 3(2), 55–72.
- The College and University Professional Association for Human Resources (CUPA-HR), (2023), 2019-20 CUPA-HR Salary Data, Explore the median salaries of more than 1,300 faculty, staff, and administrative positions https://www.higheredjobs.com/salary/
- Wood. F. (1990). Factors Influencing Research Performance of university Academic Staff. Higher Education. 19(1): 81-100.
- Young Journalists Club. (2021). We are ashamed to announce the salaries of faculty members [Interview]. https://www.yjc.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.4.3.4]