

شناسایی الگوهای ذهنی اعضای هیات علمی نسبت به سیستم پرداخت در آموزش عالی ایران

مقاله پژوهشی
اصیل
**Original
Article**

محمد تابان؛^۱ زهره محمدیاری^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی ذهنیت‌ها و عقاید اعضای هیات علمی نسبت به سیستم پرداخت در آموزش عالی ایران پرداخته است. **روش:** این تحقیق از نظر هدف، کاربردی می باشد. این تحقیق حاضر یک تحقیق آمیخته - اکتشافی است که با استفاده از روش شناسی کیو انجام شده است. مشارکت کنندگان این پژوهش عبارتند از؛ تعداد ۱۰ نفر از اساتیدی که با موضوع تحقیق آشنا بوده اند. فضای گفتمان پژوهش حاضر از منابع گوناگونی جمع آوری گردید و پس از ارزیابی و جمع بندی فضای گفتمان، از میان ۶۸ عبارت کیو، در نهایت ۴۱ عبارت به عنوان نمونه عبارات کیو، پس از نظر سنجی از خبرگان انتخاب شد. پس از جمع آوری اطلاعات حاصل از مرتب سازی کیو، این اطلاعات با روش تحلیل عاملی کیو تحلیل گردید. **یافته ها:** تحلیل توزیع نشان داد که می توان ۳ الگوی ذهنی متمایز را میان مشارکت کنندگان تحقیق در مورد سیستم پرداخت در آموزش عالی شناسایی نمود که جمعا در حدود ۷۳/۳۷۱ درصد از واریانس کل را تبیین نمودند. **نتیجه گیری:** ۳ الگوی ذهنی شناسایی شده به ترتیب «پرداخت بر اساس دانش و مهارت»، «پرداخت بر اساس شایستگی» و «پرداخت بر اساس عملکرد» نامگذاری شدند. اهمیت و الویت بندی عوامل شناسایی شده بر اساس الگوهای ذهنی صورت گرفت و در نهایت راهکارهایی برای استفاده از این عوامل پیشنهاد شد.

کلمات کلیدی: سیستم پرداخت، دانش و مهارت، شایستگی، عملکرد، روش کیو، آموزش عالی.

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشیار دانشگاه ایلام، ایلام، ایران. رایانامه: m.taban@ilam.ac.ir

۲. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول). رایانامه:

Mohammadyari.z@lu.ac.ir، تلفن: ۰۶۶۳۳۱۲۰۰۹۹، نمابر: ۰۶۶۳۳۱۲۰۰۰۱

۱. مقدمه

سیستم حقوق و دستمزد از زمان‌های گذشته در جوامع مختلف به اشکال و روش‌های مختلف جای داشته و روش مناسبی برای جبران خدمات افراد به حساب می‌آمده است به صورتی که در زمان‌های گذشته مزد افراد به صورت جنسی واگذار می‌شد چون پول رواج نداشت، کارگران با کالاها و اجناس دریافتی، زمینه ادامه حیات خود را فراهم می‌کردند. به تدریج و با رشد جوامع، پرداخت مزد نقدی، جایگزین جنس شد (انصاری و گشتاسب، ۱۴۰۱). دستمزد، پاداش کار افراد است که پرداخت آن به شکل کالا یا خدمات خواهد بود. البته رایج‌ترین آن، پرداخت نقدی پول است (کومار و همکاران^۱، ۲۰۲۱). به مجموعه اجزا به هم پیوسته در داخل یک مؤسسه که داده‌های مربوط به سهم نیروی کار را در تولید محصولات یا ارائه خدمات به صورت اطلاعات حقوق و دستمزد تبدیل می‌نماید یک سیستم پرداخت حقوق و دستمزد گفته می‌شود (سعادت، ۱۳۹۹). نظام جبران خدمات از جمله راهبردهای تأثیرگذار سازمان‌ها به منظور رسیدن به اهداف خود و افزایش کارایی و بهره‌وری می‌باشد (آل-او کایلی و همکاران^۲، ۲۰۲۲). از آنجا که هزینه حقوق و دستمزد و مخارج مربوط به آن درصد تقریباً بالایی از هزینه‌های هر سازمان را تشکیل می‌دهد. ضروری است در این سیستم پیش‌بینی‌های لازم برای حصول اطمینان از پرداخت صحیح حقوق و دستمزد به عمل آید (ارلیچ و همکاران^۳، ۲۰۲۱). از سوی دیگر سیستم حقوق و دستمزد باید به نحوی طراحی شود که اطلاعات لازم را به سرعت گردآوری، کسورات لازم را محاسبه و رقم خالص قابل پرداخت به هریک از کارکنان را تعیین نموده و تدابیر مناسبی را برای جلوگیری از پرداخت به شکل غیر قانونی به افراد سوء استفاده کننده ایجاد نماید (لیونگ و همکاران^۴، ۲۰۲۱). شمار فراوانی از کم‌کاری‌ها، عدم انگیزش و نارضایتی‌های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی از این قبیل زاییده بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت یا کمبود مقررات و روش‌های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایا است. لذا شناخت سیستم پرداخت و بکارگیری سیستم اثربخش در این حوزه موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (نوبیل، ۱۴۰۰).

1 - Kumar et al
 2 - Al-Okaily et al
 3 - Ehrlich et al
 4 - Leong et al

۲. بیان مساله

مدیریت حقوق و دستمزد و مزایا در یک سازمان چیزی بیش از ارضای نیازهای زندگی منابع انسانی است (علوی، ۱۳۹۴). دانشگاه نیز یکی از سازمان‌هایی است که نظام پرداخت پرسنل آن به ویژه اعضای هیات علمی از اهمیت بالایی برخوردار است. نظام پرداخت اعضای هیات علمی در دانشگاهها مطابق تحقیق فتح اله زاده و همکاران (۱۳۹۸)، علاوه بر تاثیرات و پیامدهایی که بر خود اعضای هیات علمی دارد بر دانشجویان حاضر در دانشگاهها نیز دارد. نظام پرداخت در دانشگاهها پیامدهایی همچون کیفیت آموزشی و پژوهشی اعضا و توانمند سازی دانشجویان را در بر دارد (اوماپاریولا و همکاران، ۲۰۲۱). حقوق و دستمزد مناسب می تواند به جذب و حفظ اساتید با تجربه و کارآموده کمک کند. این امر باعث افزایش کیفیت تدریس و تحقیقات در دانشگاهها می شود. همچنین، از دست دادن اساتید با تجربه به سبب عدم رضایتمندی از حقوق و دستمزد نامناسب می تواند منجر به از دست دادن دانش و تخصص های بیشتری شود (بامپاس^۱، ۲۰۲۲). حقوق و دستمزد بهره‌وری اساتید را تحریک می کند تا بهترین تلاش خود را در انجام وظایف خود بکنند و تحقیقات بیشتری انجام دهند. این می تواند به تولید دانش جدید، انتشار مقالات و کتب، اخذ پروژه‌های تحقیقاتی و در نهایت جلب منابع مالی بیشتر برای دانشگاه کمک کند (باگلیونی و همکاران^۲، ۲۰۲۲). پیامدهای نامطلوب سیستم حقوق و دستمزد نامناسب اساتید دانشگاه می تواند عملکرد ناکارآمد در تدریس و تحقیقات، کمبود کارآگاهانه در منابع مالی و انگیزه افتهی در میان اساتید را به همراه داشته باشد. این موارد می توانند باعث کاهش کیفیت آموزش و تحقیقات دانشگاه و به تبع آن کاهش جذابیت آن برای دانشجویان و پژوهشگران شود (منبع). به طور کلی، سطح مناسب حقوق و دستمزد اساتید می تواند به رشد و توسعه صنعت آموزش عالی کمک کند (گوپتا و آرورا^۳، ۲۰۲۰). علاوه بر این، حقوق و دستمزد مناسب می تواند به تعادل اقتصادی بین اساتید و سایر اعضای جامعه دانشگاهی کمک کند. سیستم حقوق و دستمزد اساتید دانشگاه و دانشگاهها به طور کلی، با توجه به نقش آنها در رشد علمی و اجتماعی، بسیار مهم است و بسته به شرایط هر کشور و منطقه، تأثیر آن می تواند متفاوت باشد (منبع). در مورد سیستم حقوق و دستمزد اساتید دانشگاهی دیدگاه های متفاوتی وجود دارد. برخی معتقدند که اساتید دانشگاهی به عنوان پرورش دهندگان و ارائه دهندگان دانش

1 - Bumpus

2 - Baglione et al

3 - Gupta and Arora.

برای جامعه محلی یا جامعه علمی، باید حقوق و دستمزد مناسبی دریافت کنند. آن‌ها می‌گویند که این افراد برای پژوهش، تدریس و سهم‌گذاری در پیشرفت علمی و آموزشی به جامعه نیاز به شناخته شدن و تمایل به ماندگاری در حرفه دانشگاهی دارند (منبع). برخی معتقدند که حقوق و دستمزد اساتید دانشگاهی به جهت عدم تعادل بازار کار و سیاست‌های مدیریتی، کافی نیست. آن‌ها معتقدند که تکنولوژی، فرهنگ کاری و بخش خصوصی می‌تواند حقوق و دستمزد بهتری را ارائه کند، بنابراین بازار کار و جوامع دانشگاهی باید با هم همکاری و یک تعادل بین حقوق و دستمزد وجود داشته باشد (منبع). برخی با این دیدگاه موافق‌اند که باید قدرت اقتصادی را بهبود بخشیم و بهداشت اقتصادی را در جامعه ایجاد کنیم، بنابراین می‌توان گفت که موضوع حقوق و دستمزد اساتید دانشگاهی باید به گونه‌ای باشد که جذابیت کشور برای سرمایه‌گذاری در عرصه دانش و فناوری و تحقیقات را بهبود بخشد (منبع). برخی دیدگاه‌ها تاکید می‌کنند که دستمزد اساتید دانشگاهی باید با توجه به فرصت‌ها و نیازهای اقلیمی و اجتماعی مورد انتظار، تنظیم شود. آن‌ها معتقدند که در برخی مناطق، مخصوصاً در مناطق کمتر توسعه یافته، میزان حقوق و دستمزد باید بیشتر باشد. واضح است که این نظرات نیازمند بررسی‌های گسترده‌تر و تحلیل‌های دقیق‌تر هستند تا شرایط واقعی در هر کشور و تمامی عوامل مؤثر در این زمینه را در نظر بگیرند (منبع). در بین اساتید نیز نظرات متفاوتی نسبت به سیستم حقوق و دستمزد وجود دارد. برخی اعتقاد دارند سیستم حقوق و دستمزد باید بر اساس تجربه و رتبه علمی اساتید باشد، برخی دیگر اعتقاد دارند که باید سیستم حقوق و دستمزد بر اساس تولید دانش و توسعه علم باشد. برخی دیگر نیز اعتقاد دارند که سیستم حقوق و دستمزد باید بر اساس عملکرد آنها در حوزه آموزش و پژوهش باشد. عده‌ای از اساتید نیز معتقدند که سیستم حقوق و دستمزد دانشگاهی باید بر اساس تخصص استاد و اثربخشی آنها باشد (منبع). در سال‌های اخیر سیستم تغییراتی در سیستم پرداخت اعضای هیات علمی دانشگاهی انجام شده است که یک از مهمترین تغییرات انجام شده، طرح همسان‌سازی حقوق اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم با حقوق اعضای هیات علمی غیربالینی دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، می‌باشد. در ابتدای هر سال نیز افزایش حداقلی در مورد حقوق و دستمزد اعضای هیات علمی انجام می‌شود ولی با توجه به رشد تورم و عدم افزایش مناسب حقوق اعضای هیات علمی در سال‌های اخیر باعث شده که سبب معیشت این قشر فرهیخته و قدرت خرید آن‌ها تا چند برابر تقلیل پیدا کند. عده‌ای اعتقاد دارند که افزایش حقوق سالانه اعضای

هیات علمی بسیار ناکارآمد است و یکی از دلایل آنها، مقایسه حقوق و مزایای اساتید ایرانی با اساتید دانشگاه های کشورهای دیگر می باشد. بر اساس آمارهای موجود سال ۲۰۲۲، متوسط دریافتی سالانه اعضای هیات علمی دانشگاههای دولتی آمریکا برابر با ۱۰۲ هزار دلار (ماهانه ۸۵۰۰ دلار)، در کشور آلمان میزان درآمد سالانه اساتید ۶۶ هزار یورو (ماهانه ۵۵۰۰ یورو)، در کشور فرانسه نیز حقوق اساتید در سال برابر با ۴۸ هزار یورو (ماهانه ۴ هزار یورو) می باشد. این آمار نشان می دهد که حقوق دریافتی اساتید دانشگاه های دولتی در این کشورها ۴ الی ۸ برابر متوسط حقوق دریافتی اساتید دانشگاه های دولتی ایران می باشد. با توجه به اهمیت موضوع سیستم حقوق و دستمزد در سازمان ها بخصوص آموزش عالی و اساتید دانشگاهی و از طرفی نیز با توجه به اینکه در مورد سیستم پرداخت در آموزش عالی دیدگاه ها و نظرات مختلف و متفاوتی وجود دارد لذا در تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی هستیم که ذهنیت اعضای هیات علمی نسبت به سیستم پرداخت در آموزش عالی چگونه است؟ در این پژوهش پرسش های زیر پاسخ داده می شوند:

۱. عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت در آموزش عالی چیست؟
۲. اهمیت و اولویت بندی این عوامل بر مبنای روش شناسی کیو چیست؟
۳. دسته بندی این عوامل بر مبنای روش شناسی کیو چیست؟ به عبارت دیگر چه ذهنیت ها و دیدگاه های مختلفی در مورد موضوع تحقیق میان مشارکت کنندگان وجود دارد؟

۳. مبانی نظری

مفهوم حقوق و دستمزد

حقوق و دستمزد از مفهوم واحدی برخوردار می باشند ولی از لحاظ امور استخدامی این دو با هم تفاوت دارند. منظور از دستمزد، پرداخت مبلغ خالصی است که کارگران بر مبنای ساعت بصورت وجوه نقدی، غیر نقدی و یا مجموع آنها در مقابل انجام کار از کارفرما دریافت می کنند و منظور از حقوق پرداخت مبلغ خالصی است که کارمندان در مقابل کار فکری، جسمی و یا ترکیبی از فعالیتهای مذکور بصورت ماهانه یا سالانه از کارفرما دریافت می کنند (انصاری و فضلیان، ۱۴۰۱). دستمزد یا حقوق، جبران خدمت منافع پولی و مبلغ ریالی و جنبه های مادی است که در قبال خدمت ارائه شده توسط کارکنان به آنها پرداخت می شود

اما جنبه‌های انگیزشی نیز وجود دارند که از اهمیت خاص خود برخوردار بوده و خارج از مفهوم حقوق و دستمزد قرار دارند (برادینگ^۱، ۲۰۲۰). حقوق و دستمزد از نظر اقتصادی تابع قوانین و مقررات و عوامل بسیاری از قبیل عوامل اقتصادی - سیاسی - فرهنگی - اجتماعی - اخلاقی و ارزشی است (علوی، ۱۳۹۴). هزینه حقوق و دستمزد به عنوان یکی از مهمترین هزینه‌های عملیاتی اکثر مؤسسات، بیانگر سهم نیروی کار در تولید محصولات یا ارائه خدمات است و به عنوان یکی از عوامل بهاء تمام شده مستلزم اندازه گیری، کنترل و تجزیه و تحلیل مستمر می‌باشد (سیلوانو^۲، ۲۰۱۹). واحد حقوق و دستمزد بدلیل اینکه از مهمترین واسطه‌های انگیزشی بین پرسنل‌ها و سازمان‌ها به حساب می‌آیند در سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است لذا وجود هرگونه سیستم یا راهکار مناسبی که بتواند دقت، سرعت و اطمینان را در این بخش بالا ببرد توانسته‌این واحد را در پیشبرد اهداف پرسنل‌ها و سازمان‌ها یاری نماید (اسشپیل و همکاران^۳، ۲۰۲۲). حقوق و دستمزد پرداختی کارکنان نیز باید در آنها ایجاد انگیزه لازم را فراهم آورد. به عبارت دیگر کارکنان باید مقدار حقوق و دستمزد پرداختی را با کار انجام شده خود مرتبط و منصفانه بدانند (نلسون و همکاران^۴، ۲۰۲۲). معمولاً در نظام پرداخت بخش دولتی افزایش حقوق کارکنان ثابت و یکسان به صورت سالانه انجام می‌شود و آن عملاً رابطه‌ای با عملکرد کارکنان ایجاد نمی‌کند. تحقیقات بسیاری ارتباط بین حقوق و دستمزد و افزایش کارایی و بهره‌وری را در سازمان‌ها نشان داده است (سعادت، ۱۳۹۹). پرداخت‌های سازمان‌ها به کارکنان باید براساس عدالت باشد. آنچه به عنوان معیار انگیزشی در حقوق و دستمزد به حساب می‌آید درک عادلانه و منصفانه بودن حقوق و دستمزد از جانب کارکنان است. وجود نظام پرداختی که کارکنان منصفانه بودن آن را بخوبی لمس و حس نمایند از اهم امور در جهت افزایش بهره‌وری به حساب می‌آید (ناماهوت و جانتاسری^۵، ۲۰۲۲).

سیستم حقوق و دستمزد اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها اهمیت بسیاری در جامعه دارد. سیستم حقوق و دستمزد عادلانه می‌تواند به حفظ استعدادها برتر در عرصه تدریس و پژوهش کمک کند و موجب ارتقای کیفیت آموزش و محتوای آموزشی در دانشگاه‌ها شود. علاوه بر این، سیستم حقوق و دستمزد مناسب می‌تواند رضایتمندی و روحیه کاری

1 - Brading
 2 - Sivathanu
 3 - Schippel et al
 4 - Nelson et al
 5 - Namahoot and Jantasri

نقش فعالیتهای \diamond ۳۲۱

اعضای هیات علمی را بهبود بخشید(منبع). حقوق و دستمزد مناسب می تواند روند ارتقاء رفاه و کیفیت زندگی اساتید را بهبود بخشد. این موضوع باعث افزایش انگیزه و انرژی اساتید در انجام وظایفشان می شود و نقش مهمی در رضایتمندی کاری و حضور مؤثر آنها در دانشگاه دارد(چی و همکاران^۱، ۲۰۱۸). در صورتی که سیستم حقوق و دستمزد ضعیف باشد و اعضای هیات علمی مجبور به مشغولیت های جانبی شوند یا نتوانند هزینه های زندگی را پوشش دهند، ممکن است کیفیت تدریس و پژوهش و خدمات دانشگاهی آنها کاهش یابد. بنابراین، تعیین حقوق و دستمزد مناسب می تواند برای حفظ و توسعه طراحی و برنامه های آینده دانشگاهی و آموزش عالی بسیار حیاتی باشد(منبع).

ویژگیهای سیستم حقوق و دستمزد

بطور کلی، سیستم حقوق و دستمزد باید به گونه ای طراحی شود اثر بخشی لازم را داشته باشد. در بسیاری از مطالعات پیشین، ویژگی هایی برای سیستم حقوق و دستمزد ذکر شده است که در ادامه مهمترین عوامل مذکور در هر مطالعه ذکر شده است.

- برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان را برآورده سازد(حسین، ۲۰۱۹).
 - ایجاد انگیزه نماید و باعث تشویق کارکنان به عملکرد بهتر شود(یعقوبی، ۱۴۰۱).
 - اقتصادی و مؤثر باشد، یعنی اینکه هم با توان مالی سازمان و هم با تواناییها و مهارتهای کارکنان متناسب باشد(الشوریده و همکاران^۲، ۲۰۲۱).
 - سازمان را قادر سازد با سازمانهای دیگر رقابت کند(فالیوی و همکاران^۳، ۲۰۲۲).
 - منطقی باشد و کارکنان منطقی بودن آن را بپذیرند(اصفهانى و همکاران، ۲۰۱۹).
 - منصفانه و عادلانه باشد، یعنی ضوابط و شرایط برای اعطای آن یکسان باشد(دواتری و همکاران، ۲۰۲۱).
- ویژگی های سیستم حقوق و دستمزد اعضای هیات علمی در آموزش عالی ممکن است بسته به سیاست ها و قوانین هر کشور و سازمان آموزشی متفاوت باشد. در اینجا به برخی از ویژگی های معمولاً مورد استفاده قوانین و سیستم های حقوقی مرسوم در برخی از کشورها اشاره می شود:

1 - Chi et al
2 - Alshurideh et al
3 - Fahlevi et al

- **پایه‌های حقوقی:** عضویت در هیات علمی می‌تواند بر اساس رتبه‌بندی‌های مختلفی مانند استاد، دانشیار و استادیار باشد. هر پایه می‌تواند حقوق و دستمزدی متفاوت را شامل شود.
- **پایه حقوق و دستمزد:** حقوق و دستمزد اعضای هیات علمی بر اساس استخدام و مدت اشتغال، سمت و رتبه، میزان تخصص و تجربه و معیارهای دیگر تعیین می‌شود. همچنین، عواملی مانند شاغل بودن در دانشگاه دولتی یا غیردولتی نیز می‌تواند بر حقوق و دستمزد تأثیر بگذارد.
- **پاداش‌ها و مزایا:** اعضای هیات علمی ممکن است از پاداش‌ها و مزایا نظیر مطالعاتی، پژوهشی، اجرایی و خدمات دیگر بهره‌مند شوند. در مواردی، به آنها اجازه می‌دهد تا درآمد خارج از محیط آموزشی را نیز کسب کنند.
- **پیشرفت شغلی:** سیستم حقوق و دستمزد در تکامل ممکن است فرصت‌های پیشرفت شغلی را برای اعضای هیات علمی فراهم کند که با کسب رتبه‌های بالاتر، مزایا و درآمد بیشتری را به همراه دارد.
- **سیاست‌های جبران خدمت:** در برخی از کشورها و سازمان‌ها، سیاست‌های خاصی برای جبران خدمت اعضای هیات علمی وجود دارد. این شامل مزایا مالی در طی خدمت و پس از بازنشستگی می‌شود (منبع).

۴. پیشینه تجربی تحقیق

فتاحی و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای با عنوان؛ طراحی الگوی کارراه شغلی درونی اعضای هیات علمی دانشگاه، در نهایت به این نتیجه دست یافته‌اند که یکی از مهمترین عواملی که در کارراه شغلی اعضای هیات علمی است و نقش کلیدی دارد، عوامل انگیزشی است. این عوامل بازیرشاخص‌های، حقوق و دستمزد، پاداش، امکانات آموزشی و پژوهشی، امنیت و رفاه می‌باشند. یعقوبی (۱۴۰۱) در تحقیقی به بررسی سیستم حقوق و دستمزد شهرداری پرداخته است و در نهایت به این نتیجه دست یافته است که؛ سیستم حقوق و دستمزد کارکنان شهرداری مبتنی بر شایستگی‌ها و توانمندی‌های افراد است و سیستم حقوق و دستمزد بر مبنای شایستگی‌های اثربخشی بیشتری دارد. انصاری و فضلیان (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان در آموزش و پرورش شهر یاسوج پرداخته‌اند و در نهایت به این نتیجه دست یافته‌اند که نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نقش فعالیتهای \diamond ۳۲۳

شکوری شالدهی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه ای با عنوان؛ ارائه الگویی برای ارتقاء منابع انسانی در نظام های آموزشی با تاکید بر سند تحول بنیادین، در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که، یکی از مولفه هایی تاثیرگذار توجه به رفاه و حقوق اعضا می باشد. علوی نامور و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه ای با عنوان؛ ارزیابی بهره وری سازمان های آموزشی به روش داده بنیاد، در نهایت نشان داده اند که یکی از عوامل مهم و کلیدی بهبود بهره وری در سازمان های آموزشی بسترسازی های فردی از جمله، سیستم پرداخت حقوق و دستمزد و امکانات می باشد. روشنی علی بنه سی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه ای به عنوان؛ شناسایی ابعاد و مولفه های بالندگی پژوهشی به منظور طراحی مدل مفهومی، در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که یکی از عوامل تاثیرگذار حقوق و مزایای اساتید می باشد. سعادت (۱۳۹۹) در مطالعه ای به بررسی مفاهیم و عناصر سیستم مدیریت جبران خدمات در سازمان ها پرداخته است و در نهایت به این نتیجه دست یافته است که؛ سیستم جبران خدمات بر اساس عملکرد رایج ترین سیستم مدیریت جبران خدمات در سازمان های خصوصی است. فتح الله زاده و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان، ارائه مدلی جهت ارتقاء انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که؛ ماهیت شغل، محیط کار، ارتباطات درون و برون سازمانی، حقوق و دستمزد و قدر دانی از اساتید مهمترین مولفه های ارتقاء انگیزش اعضای هیات علمی است. فرهادی راد و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه ای با عنوان؛ الگوی مشترک «بهترین تجارب تدریس»: علت ها، زمینه سازها و راهبردها، در نهایت یکی از نتایجی که کسب کرده اند حاکی از تاثیرگذاری سیستم حقوق و دستمزد بر انگیزه تدریس می باشد. باگلیونی و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین شیوه های محدودکننده منابع انسانی و حقوق در بین متخصصان شاغل در دانشگاه های خصوصی کشور لهستان پرداخته اند و در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که؛ سیستم حقوق و دستمزد سرمایه فکری در دانشگاه های خصوصی مبتنی بر پیشرفت و تعلق به سازمان می باشد. صلاحیت های اخلاقی و شایستگی های عملکردی نیز در رتبه های دوم و سوم قرار گرفته اند. اوماپاریولا و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه ای به بررسی عوامل موثر بر سیستم پرداخت و دستمزد در بین کارکنان بیمارستان های دولتی پرداخته اند و در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که؛ بهترین سیستم پرداخت، سیستم مبتنی بر ارزیابی عملکرد و بهبود عملکرد است. لئونگ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه ای به بررسی سیستم پرداخت در صنایع مخابرات پرداخته اند و در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که؛ پرداخت مبتنی بر عملکرد بهترین

سیستم پرداخت در صنعت مخابرات است. هاممامی و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای به بررسی درک حقوق و پرداخت در موسسات حسابرسی پرداخته اند و در نهایت به این نتیجه دست یافته اند که، حقوق بر مبنای دانش و مهارت بهترین مبنای سیستم حقوق و پرداخت در موسسات حسابرسی می باشد.

۵. روش شناسی تحقیق

از آنجایی که سیستم پرداخت حائز اهمیت است و به زعم خود مدیران و کارشناسان این پدیده در سازمان‌های مبنای مختلف دارد، روش شناسی کیو برای شناخت دیدگاه‌ها و دسته بندی عوامل مناسب بر سیستم پرداخت مناسب به نظر آمد. این پژوهش، بر اساس هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی، به لحاظ ماهیت از نوع پژوهش‌های اکتشافی، به لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی، و به دلیل کاربرد روش-شناسی کیو در آن از نوع پژوهش-های آمیخته (کمی-کیفی) است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل فضای گفتمان مطالعه کیو می‌توان از منابع بسیار متعدد و مختلفی استفاده نمود. شایان ذکر است که فضای گفتمان مطالعه کیو لزوماً شامل حقایق نیست، بلکه عقاید شخصی، افکار جمعی، و هر آنچه که به گونه‌ای با موضوع مورد نظر پژوهش کیو ارتباط داشته باشد، می‌تواند در شکل‌دهی به فضای گفتمان پژوهش موثر باشد (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶). از این رو، در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز جهت ایجاد فضای گفتمان، از منابع ذیل استفاده گردید:

✓ مطالعات کتابخانه‌ای (بررسی زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق و سوابق پژوهشی مرتبط در خارج و داخل با جستجوی در کتاب‌ها، مقالات و...)

✓ انجام مصاحبه با مدیران و اساتید دانشگاه

✓ مراجعه به نظرات خبرگان به منظور انتخاب عبارات نمونه کیو

در مطالعه کیو معمولاً پژوهشگر نمونه افراد را از میان کسانی انتخاب می‌کند که یا ارتباط خاصی با موضوع تحقیق دارند یا دارای عقاید ویژه‌ای هستند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳). مشارکت کنندگان این پژوهش، اساتید دانشگاه‌های منتخب شهر تهران (دانشگاه تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه علامه طباطبایی و دانشگاه شهید بهشتی) بودند که با موضوع تحقیق ارتباط مستقیم داشتند. در این پژوهش محقق به منظور گردآوری عبارات مربوط به فضای گفتمان، هم از منابع دست اول و هم از منابع دست دوم استفاده نمود. از طریق انجام مصاحبه با تعدادی از اساتید و متخصصان موضوع (۱۶ نفر از اساتید دانشگاه‌های منتخب شهر تهران)، به جمع-

نقش فعالیتهای ۳۲۵

آوری اطلاعات در زمینه شناسایی عوامل موثر بر سیستم پرداخت پرداخته شد (منابع دست اول). این افراد با توجه به تخصص، تجربه و آشنایی با موضوع تحقیق داشته اند انتخاب شدند. روش انتخاب آنها نیز هدفمند بوده است. ویژگی های نمونه آماری در بخش مصاحبه های انجام شده جهت شناسایی عوامل موثر بر سیستم پرداخت در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

جدول شماره ۱: ویژگی های مصاحبه شوندگان

| ردیف | دانشگاه | مرتبۀ علمی | سابقه خدمت | سن |
|------|------------------------|------------|------------|----|
| ۱ | دانشگاه تهران | استاد | ۲۱ | ۵۲ |
| ۲ | دانشگاه تهران | استاد | ۱۷ | ۴۹ |
| ۳ | دانشگاه تهران | دانشیار | ۱۴ | ۴۶ |
| ۴ | دانشگاه تهران | استاد | ۱۸ | ۵۰ |
| ۵ | دانشگاه تهران | استاد | ۱۵ | ۴۸ |
| ۶ | دانشگاه تربیت مدرس | دانشیار | ۱۲ | ۴۵ |
| ۷ | دانشگاه تربیت مدرس | استاد | ۱۶ | ۴۳ |
| ۸ | دانشگاه تربیت مدرس | استاد | ۱۴ | ۴۷ |
| ۹ | دانشگاه تربیت مدرس | دانشیار | ۱۱ | ۴۲ |
| ۱۰ | دانشگاه علامه طباطبایی | استاد | ۱۴ | ۴۸ |
| ۱۱ | دانشگاه علامه طباطبایی | استادیار | ۶ | ۳۹ |
| ۱۲ | دانشگاه علامه طباطبایی | دانشیار | ۸ | ۴۱ |
| ۱۳ | دانشگاه علامه طباطبایی | استادیار | ۵ | ۳۸ |
| ۱۴ | دانشگاه شهید بهشتی | استادیار | ۷ | ۴۰ |
| ۱۵ | دانشگاه شهید بهشتی | استاد | ۱۵ | ۵۱ |
| ۱۶ | دانشگاه شهید بهشتی | دانشیار | ۱۰ | ۴۵ |

به منظور بالا بردن روایی پژوهش از طریق در نظر گرفتن تمامی جنبه ها و دیدگاه ها به موضوع به بررسی ادبیات موضوع پرداخته شد و عباراتی نیز از پژوهش های صورت گرفته در رابطه با موضوعات مشابه پژوهش گردآوری گردید (منابع دست دوم). افکار جمعی که در محیط، عمومیت بیشتری داشتند و نظرات سایر خبرگان پیرامون موضوع پژوهش از دیگر منابعی بودند که محتویات فضای گفتمان را شکل دادند. گردآوری اطلاعات از مشارکت کنندگان

این پژوهش و نیز جمع‌آوری عبارات فضای گفتمان از منابع مختلفی که ذکر گردید سبب شد که عبارت فضای گفتمان این پژوهش هم به صورت طبیعی و هم به صورت پیش‌ساخته به دست آید. به عبارت بهتر در گردآوری عبارت فضای گفتمان از رویکرد ترکیبی استفاده گردید. مجموعاً تعداد ۶۸ عبارت به عنوان عبارات فضای گفتمان این پژوهش گردآوری شد. از میان عبارت‌های کیو که از ارزیابی و جمع‌بندی محتویات فضای گفتمان حاصل شده بود، تعدادی از آنها که قادر باشد ابعاد مختلف فضای گفتمان را منعکس سازد، به عنوان نمونه کیو انتخاب خواهد شد. به طور استاندارد می‌توان گفت تعداد استاندارد گزینه‌ها، در حدود ۴۰ الی ۶۰ گزینه است. در تحقیق حاضر به منظور اجرای مطالعه کیو تعداد ۴۱ عبارت از میان ۶۸ عبارت فضای گفتمان پژوهش، ترکیب و یا مستقیماً انتخاب و ویرایش شد. به منظور انتخاب این ۴۱ عبارت به عنوان نمونه کیو پژوهش حاضر، در دو مرحله اقدام به نظرخواهی از ۲ تن از خبرگان دانشگاهی حوزه مدیریت گردید. به منظور ایجاد دسته کیو، ابتدا تمام ۴۱ عبارت منتخب به عنوان نمونه کیو در اختیار اساتید دانشگاه‌های تهران قرار گرفت تا از جامعیت، روشنی و بدون ابهام بودن آن‌ها اطمینان حاصل شود. پس از آن با رعایت نکات زیر هر کدام از عبارات کیو بر روی یک کارت کیو نوشته شد:

- ظاهر تمام کارت‌ها از نظر شکل، اندازه و رنگ یکسان باشد.
 - برای تمام عبارات از یک سبک نگارشی استفاده شود.
 - تمام عبارات با یک قلم (فونت) و اندازه تایپ شوند.
 - دو کارت با عبارت منفی یا دو کارت با عبارت مثبت پشت هم قرار نگیرند (چینش یکی در میان برای عبارات مثبت و منفی مناسب تر است).
- از میان اهالی گفتمان (افرادی که در گفتمان حضور دارند) تعدادی به عنوان نمونه افراد برای مشارکت در مطالعه کیو، یعنی مرتب‌سازی انتخاب می‌شوند در پژوهش حاضر به منظور شناسایی عوامل موثر بر سیستم پرداخت، از میان تمام اساتید دانشگاهی که در مرحله اول حضور داشتند (۱۶ نفر از اساتید دانشگاه‌های منتخب شهر تهران)، تعداد ۱۰ نفر به عنوان مشارکت‌کنندگان این پژوهش انتخاب گردید، که انتظار می‌رفت ذهنیت‌ها و دیدگاه‌های آنها پیرامون موضوع پژوهش از اهمیت برخوردار باشد. این انتخاب به صورت نمونه‌گیری هدفمند و غیر احتمالی صورت گرفت. لذا انتخاب مشارکت‌کنندگان در این پژوهش بر اساس «ارتباط نزدیک آن‌ها با موضوع پژوهش»، «ذی‌نفع بودن» و «اهمیت حضور آنها در پژوهش» انجام گرفت.

تشکیل دسته کیو و مراحل مرتب سازی

مجموعه عبارات کیو که ترکیبی از مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه‌های انجام گرفته در ارتباط با موضوع تحقیق هستند و به تائید نظر خبرگان نیز رسیده است می‌باشد و شامل ۴۱ عبارت هستند که در جدول زیر انعکاس یافته‌اند.

جدول شماره ۲: عبارات کیو

| منبع | نمونه کیو | کد عبارت |
|--------------------------------|---|----------|
| فتح الله زاده و همکاران (۱۳۹۸) | رتبه علمی اساتید | ۱ |
| مصاحبه | دانش اساتید | ۲ |
| کومار و همکاران (۲۰۲۱) | توسعه دانش و خلاقیت اساتید | ۳ |
| گوپتا و آرورا (۲۰۲۰) | کارنامه پژوهشی اساتید | ۴ |
| سعادت (۱۳۹۹) | تخصص | ۵ |
| مصاحبه | ارزشیابی دانشگاه | ۶ |
| مصاحبه | روش تدریس مناسب تر | ۷ |
| مصاحبه | هفته‌های کاری | ۸ |
| ارلیچ و همکاران (۲۰۲۱) | تلاش اساتید | ۹ |
| چی و همکاران (۲۰۱۸) | وقت بیشتر برای صرف مسائل آموزشی دانشجویان | ۱۰ |
| مصاحبه | روش‌های ارزشیابی مناسب تر | ۱۱ |
| حسین (۲۰۱۹) | میل به ماندگاری اساتید | ۱۲ |
| نلسون و همکاران (۲۰۲۲) | روحیه و انگیزه اساتید | ۱۳ |
| مصاحبه | سنوات خدمت | ۱۴ |
| فتح الله زاده و همکاران (۱۳۹۸) | کارایی و اثربخشی اساتید | ۱۵ |
| بامپاس (۲۰۲۲) | مشارکت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی اساتید | ۱۶ |
| پاتر و همکاران (۲۰۲۲) | موفقیت دانشجویان | ۱۷ |
| مصاحبه | تجربه اساتید | ۱۸ |
| مصاحبه | سیستم ثابت ماهیانه | ۱۹ |
| کومار و همکاران (۲۰۲۱) | انسجام برنامه کار | ۲۰ |
| مصاحبه | تحصیلات اساتید | ۲۱ |
| سعادت (۱۳۹۹) | پرداخت بر اساس قوانین و مقررات | ۲۲ |
| پاتر و همکاران (۲۰۲۲) | سابقه تدریس | ۲۳ |
| مصاحبه | پیشرفت و تعلق به سازمان | ۲۴ |

| | | |
|--------|-------------------------------------|----|
| مصاحبه | پرداخت بر اساس سیستم ارزیابی عملکرد | ۲۵ |
| مصاحبه | رفتار مناسب | ۲۶ |
| مصاحبه | پویایی و افزایش تجربه شغلی | ۲۷ |
| مصاحبه | توسعه معلومات و کسب مهارت‌های جدید | ۲۸ |
| مصاحبه | بر اساس بهبود عملکرد | ۲۹ |
| مصاحبه | بر اساس سختی کار | ۳۰ |
| مصاحبه | انتقال مباحث و بیان اساتید | ۳۱ |
| مصاحبه | ارتقاء و مسیر شغلی | ۳۲ |
| مصاحبه | مهارت اساتید | ۳۳ |
| مصاحبه | روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان | ۳۴ |
| مصاحبه | نوع استخدام | ۳۵ |
| مصاحبه | انگیزش و توانایی | ۳۶ |
| مصاحبه | مسئولیت پذیری | ۳۷ |
| مصاحبه | شایستگی اساتید | ۳۸ |
| مصاحبه | عملکرد اساتید | ۳۹ |
| مصاحبه | تحقق اهداف دانشگاه | ۴۰ |
| مصاحبه | صلاحیت علمی و اخلاقی | ۴۱ |

هر کدام از عبارات جدول فوق، با کد مربوط به هر کدام از آنها بر روی یک کارت به نام کارت کیو نوشته شد. این کارت‌ها از نظر ظاهری (شکل، رنگ، اندازه، قلم، سبک نگارش) کاملاً با یکدیگر یکسان بودند. سپس این کارت‌ها در اختیار مشارکت‌کنندگان پژوهش قرار گرفت تا بر اساس دستورالعمل مرتب‌سازی کیو اقدام به قرار دادن هر کدام از کارت‌ها بر روی نمودار کیو کنند. پس از مرتب‌سازی کارت‌ها توسط مشارکت‌کنندگان پژوهش، نحوه امتیازدهی هر کدام از مشارکت‌کنندگان به عبارات نمونه کیو بر روی نمودار کیو، توسط فرم مخصوصی که برای این منظور طراحی گردیده بود، ثبت و جمع‌آوری گردید. داده‌های حاصل از مرتب‌سازی مشارکت‌کنندگان در نرم افزار SPSS وارد گردید تا به کمک تحلیل عاملی کیو ذهنیت‌های مختلف این مشارکت‌کنندگان شناسایی گردد و به کمک آن به سوالات پژوهش پاسخ داده شود.

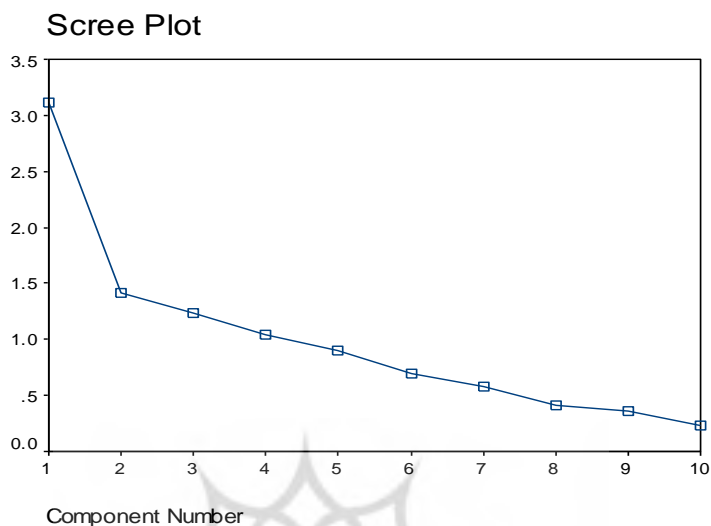
۶. تحلیل عاملی کیو

روش تحلیل عاملی، اصلی‌ترین روش آماری برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است. مبنای این روش نیز همبستگی میان «افراد» است. از این رو از عبارت «تحلیل عاملی کیو» استفاده می‌شود تا تاکید شود در فرآیند تحلیل عاملی، افراد به جای متغیرها دسته‌بندی می‌شوند. با وجود این، به لحاظ آماری هیچ اختلافی بین تحلیل عاملی کیو و تحلیل عاملی عادی وجود ندارد. جهت انجام تحلیل عاملی از ماتریس همبستگی که روشی مرسوم و معمول است، استفاده شد. عامل‌ها به روش واریماکس که نوعی چرخش متعامد است، چرخش یافتند. اعداد استخراج شده از تحلیل عاملی کیو به روش مولفه‌های اصلی می‌باشند. مقدار واریانس کل تبیین شده در جدول زیر آمده است:

جدول شماره ۳: واریانس کل تبیین شده

| الگوها | ماتریس چرخش یافته | | |
|--------|-------------------|--------------|---------------|
| | جمع کل | درصد واریانس | واریانس تجمعی |
| ۱ | ۲/۳۷۲ | ۳۳/۶۶۸ | ۳۳/۶۶۸ |
| ۲ | ۱/۹۹۴ | ۲۵/۲۱۱ | ۵۸/۸۷۹ |
| ۳ | ۱/۱۸۰ | ۱۴/۴۹۲ | ۷۳/۳۷۱ |

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که نرم افزار SPSS با توجه به دیدگاه‌های مشارکت کنندگان، جمعاً سه عامل (الگوی ذهنی) را شناسایی (عواملی که دارای مقادیر ویژه بالای ۱ می‌باشند) و سه عامل جمعاً در حدود ۷۳.۳۷۱٪ واریانس کل را تبیین و پوشش می‌دهند. بر اساس این جدول عامل (الگوی ذهنی) اول ۳۳.۶۶۸٪ واریانس کل و عامل‌های بعدی به ترتیب ۲۵.۲۱۱٪ و ۱۴.۴۹۲٪ واریانس کل را تشکیل می‌دهند. در شکل ۱، نمودار سنگریزه نشان داده شده است. در این نمودار، عامل‌های با مقادیر ویژه بالای یک یا همان عوامل (الگوی ذهنی) اصلی کاملاً مشخص هستند.



نمودار شماره ۱: نمودار سنگریزه

در جدول ۴ ماتریس چرخش یافته عامل‌ها نشان داده شده است. با توجه به این ماتریس، افرادی که در هریک از این سه الگوی ذهنی قرار می‌گیرند، مشخص شده‌اند.

جدول شماره ۴: ماتریس چرخش یافته عامل‌ها

| مشارکت کنندگان | الگوها | | |
|-----------------|--------|--------|--------|
| | ۱ | ۲ | ۳ |
| مشارکت کننده ۱ | ۰/۸۳۲ | -۰/۰۹۸ | ۰/۲۱۳ |
| مشارکت کننده ۲ | -۰/۱۰۹ | ۰/۷۰۸ | ۰/۱۱۲ |
| مشارکت کننده ۳ | ۰/۰۲۷ | ۰/۱۷۴ | ۰/۷۲۶ |
| مشارکت کننده ۴ | ۰/۶۹۵ | ۰/۱۰۵ | ۰/۰۰۸ |
| مشارکت کننده ۵ | ۰/۲۵۱ | ۰/۳۰۱ | ۰/۸۴۷ |
| مشارکت کننده ۶ | ۰/۰۳۴ | ۰/۷۸۸ | ۰/۲۴۱ |
| مشارکت کننده ۷ | -۰/۱۳۷ | ۰/۸۴۲ | -۰/۲۵۲ |
| مشارکت کننده ۸ | ۰/۸۵۵ | ۰/۱۷۵ | ۰/۱۴۹ |
| مشارکت کننده ۹ | ۰/۱۸۴ | ۰/۰۵۴ | ۰/۶۴۸ |
| مشارکت کننده ۱۰ | -۰/۱۱۶ | ۰/۰۰۳ | ۰/۶۲۹ |

نظر به اینکه بارهای عاملی بزرگ تر از $\frac{2.58}{\sqrt{41}} \cong 40$ می باشند، از این رو می توان گفت با اطمینان ۹۹ درصد بارهای عاملی رنگ شده معنی دار هستند. بنابراین مشارکت کنندگان شماره ۱، ۴ و ۸ مشترکاً عامل (الگوی ذهنی) اول، مشارکت کنندگان شماره ۲، ۶ و ۷ مشترکاً عامل (الگوی ذهنی) دوم و مشارکت کنندگان شماره ۳، ۵، ۹ و ۱۰ مشترکاً عامل (الگوی ذهنی) سوم را تشکیل می دهند.

۷. شناسایی الگوهای ذهنی

جداول ۵، ۶ و ۷ امتیازهای عاملی بدست آمده برای الگوهای ذهنی اول، دوم و سوم را به ترتیب نشان می دهد. در حقیقت، ترتیب و مفهوم گزاره ها از مهم ترین تا بی اهمیت ترین، در الگوهای ذهنی مختلف، در جداول زیر به خوبی نشان داده شده است:

جدول شماره ۵: آرایه امتیازهای عاملی برای الگوی ذهنی اول

| امتیاز | گزاره |
|--------|---|
| ۴۱ | دانش اساتید |
| ۴۰ | مهارت اساتید |
| ۳۹ | تحصیلات اساتید |
| ۳۸ | تجربه اساتید |
| ۳۷ | رتبه علمی اساتید |
| ۳۶ | توسعه دانش و خلاقیت اساتید |
| ۳۵ | کارنامه پژوهشی اساتید |
| ۳۴ | تخصص |
| ۳۳ | سنوات خدمت |
| ۳۲ | روش تدریس مناسب تر |
| ۳۱ | موفقیت دانشجویان |
| ۳۰ | تلاش اساتید |
| ۲۹ | وقت بیشتر برای صرف مسائل آموزشی دانشجویان |
| ۲۸ | روش های ارزشیابی مناسب تر |
| ۲۷ | تحقق اهداف دانشگاه |

| | |
|----|---------------------------------------|
| ۲۶ | میل به ماندگاری اساتید |
| ۲۵ | روحیه و انگیزه اساتید |
| ۲۴ | عملکرد اساتید |
| ۲۳ | شایستگی اساتید |
| ۲۲ | سیستم ثابت ماهیانه |
| ۲۱ | انسجام برنامه کار |
| ۲۰ | مسئولیت پذیری |
| ۱۹ | هفته‌های کاری |
| ۱۸ | ارزشیابی دانشگاه |
| ۱۷ | انگیزش و توانایی |
| ۱۶ | نوع استخدام |
| ۱۵ | کارایی و اثربخشی اساتید |
| ۱۴ | مشارکت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی اساتید |
| ۱۳ | پرداخت بر اساس قوانین و مقررات |
| ۱۲ | سابقه تدریس |
| ۱۱ | پیشرفت و تعلق به سازمان |
| ۱۰ | پرداخت بر اساس سیستم ارزیابی عملکرد |
| ۹ | رفتار مناسب |
| ۸ | پویایی و افزایش تجربه شغلی |
| ۷ | توسعه معلومات و کسب مهارت‌های جدید |
| ۶ | بر اساس بهبود عملکرد |
| ۵ | بر اساس سختی کار |
| ۴ | انتقال مباحث و بیان اساتید |
| ۳ | ارتقاء و مسیر شغلی |
| ۲ | صلاحیت علمی و اخلاقی |
| ۱ | روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان |

الگوی ذهنی ۱: پرداخت بر اساس دانش و مهارت

بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشارکت‌کنندگان این الگوی ذهنی، دانش اساتید، مهارت اساتید، تحصیلات اساتید، تجربه اساتید، رتبه علمی اساتید، عوامل اصلی سیستم پرداخت اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها می‌باشند. افراد این الگو ذهنی معتقدند که عامل اصلی سیستم

نقش فعالیتهای ♦ ۳۳۳

پرداخت در دانشگاه ها سطح دانش و مهارتی است که اساتید دارا می باشند. از دیدگاه این الگو ذهنی توانایی بکارگیری دانش و درک عملی و نظری از یک موضوع و همچنین دانسته های یک فرد از یک موضوع خاص مبنای پرداخت اعضای هیات علمی می باشد. و افزایش در پرداخت اساتید در نتیجه کاربرد دانش و مهارت در کلاس درس و بیان مطالب می باشد.

جدول شماره ۶: آرایه امتیازهای عاملی برای الگوی ذهنی دوم

| امتیاز | گزاره |
|--------|------------------------------------|
| ۴۱ | شایستگی اساتید |
| ۴۰ | پیشرفت و تعلق به سازمان |
| ۳۹ | صلاحیت علمی و اخلاقی |
| ۳۸ | تحصیلات اساتید |
| ۳۷ | پویایی و افزایش تجربه شغلی |
| ۳۶ | توسعه معلومات و کسب مهارت های جدید |
| ۳۵ | کارنامه پژوهشی اساتید |
| ۳۴ | تخصص |
| ۳۳ | سنوات خدمت |
| ۳۲ | نوع استخدام |
| ۳۱ | رتبه علمی اساتید |
| ۳۰ | سابقه تدریس |
| ۲۹ | رفتار مناسب |
| ۲۸ | ارتقاء و مسیر شغلی |
| ۲۷ | انتقال مباحث و بیان اساتید |
| ۲۶ | توسعه دانش و خلاقیت اساتید |
| ۲۵ | بر اساس بهبود عملکرد |
| ۲۴ | کارایی و اثربخشی اساتید |
| ۲۳ | ارزشیابی دانشگاه |
| ۲۲ | انگیزش و توانایی |

| | |
|----|---|
| ۲۱ | مهارت اساتید |
| ۲۰ | تجربه اساتید |
| ۱۹ | سیستم ثابت ماهیانه |
| ۱۸ | انسجام برنامه کار |
| ۱۷ | موفقیت دانشجویان |
| ۱۶ | تلاش اساتید |
| ۱۵ | روش تدریس مناسب تر |
| ۱۴ | وقت بیشتر برای صرف مسائل آموزشی دانشجویان |
| ۱۳ | روش های ارزشیابی مناسب تر |
| ۱۲ | تحقق اهداف دانشگاه |
| ۱۱ | میل به ماندگاری اساتید |
| ۱۰ | روحیه و انگیزه اساتید |
| ۹ | عملکرد اساتید |
| ۸ | دانش اساتید |
| ۷ | مسئولیت پذیری |
| ۶ | هفته های کاری |
| ۵ | مشارکت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی اساتید |
| ۴ | پرداخت بر اساس قوانین و مقررات |
| ۳ | پرداخت بر اساس سیستم ارزیابی عملکرد |
| ۲ | بر اساس سختی کار |
| ۱ | روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان |

الگوی ذهنی ۲: پرداخت بر اساس شایستگی

بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشارکت کنندگان این الگوی ذهنی، شایستگی اساتید، پیشرفت و تعلق سازمان، صلاحیت علمی و اخلاقی، تحصیلات اساتید، پویایی و افزایش تجربه شغلی، عوامل اصلی سیستم پرداخت در اعضای هیات علمی دانشگاه ها می باشند. از دیدگاه افراد این الگو ذهنی سیستم پرداخت در اعضای هیات علمی دانشگاه ها بیشتر مربوط به شایستگی

نقش فعالیتهای \diamond ۳۳۵

اساتید می‌باشند. یا به عبارت دیگر مبنای پرداخت به اعضای هیات علمی دانشگاه ها، شایستگی آنها می‌باشد. شایستگی یعنی هر گونه ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می‌سازد تا عملکرد موفقیت آمیز به نمایش بگذارد.

جدول شماره ۷: آرایه امتیازهای عاملی برای الگوی ذهنی سوم

| امتیاز | گزاره |
|--------|---|
| ۴۱ | عملکرد اساتید |
| ۴۰ | بر اساس بهبود عملکرد |
| ۳۹ | پرداخت بر اساس سیستم ارزیابی عملکرد |
| ۳۸ | روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان |
| ۳۷ | روش تدریس مناسب تر |
| ۳۶ | وقت بیشتر برای صرف مسائل آموزشی دانشجویان |
| ۳۵ | روش‌های ارزشیابی مناسب تر |
| ۳۴ | بر اساس سختی کار |
| ۳۳ | انتقال مباحث و بیان اساتید |
| ۳۲ | انسجام برنامه کار |
| ۳۱ | مسئولیت پذیری |
| ۳۰ | موفقیت دانشجویان |
| ۲۹ | تلاش اساتید |
| ۲۸ | روحیه و انگیزه اساتید |
| ۲۷ | کارنامه پژوهشی اساتید |
| ۲۶ | مشارکت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی اساتید |
| ۲۵ | کارایی و اثربخشی اساتید |
| ۲۴ | سابقه تدریس |
| ۲۳ | تحقق اهداف دانشگاه |
| ۲۲ | میل به ماندگاری اساتید |
| ۲۱ | پیشرفت و تعلق به سازمان |
| ۲۰ | شایستگی اساتید |
| ۱۹ | دانش اساتید |
| ۱۸ | مهارت اساتید |
| ۱۷ | تحصیلات اساتید |
| ۱۶ | تجربه اساتید |
| ۱۵ | رتبه علمی اساتید |

| | |
|----|------------------------------------|
| ۱۴ | سیستم ثابت ماهیانه |
| ۱۳ | هفته‌های کاری |
| ۱۲ | ارزشیابی دانشگاه |
| ۱۱ | انگیزش و توانایی |
| ۱۰ | تخصص |
| ۹ | سنوات خدمت |
| ۸ | نوع استخدام |
| ۷ | رفتار مناسب |
| ۶ | پویایی و افزایش تجربه شغلی |
| ۵ | توسعه معلومات و کسب مهارت‌های جدید |
| ۴ | توسعه دانش و خلاقیت اساتید |
| ۳ | ارتقاء و مسیر شغلی |
| ۲ | صلاحیت علمی و اخلاقی |
| ۱ | پرداخت بر اساس قوانین و مقررات |

الگوی ذهنی ۳: پرداخت بر اساس عملکرد

بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشارکت‌کنندگان این الگوی ذهنی، عملکرد اساتید، بهبود عملکرد، ارزیابی عملکرد، روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان و روش تدریس مناسب تر عوامل اصلی سیستم پرداخت به اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌باشند. مشارکت‌کنندگان این الگوی ذهنی معتقدند که سیستم پرداخت به اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها تحت تاثیر عملکرد اساتید می‌باشد. در واقع سیستم پرداخت به اعضای هیات علمی از دیدگاه این الگو تلاش واقعی است که اساتید به منظور انجام اهداف خود و دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده دانشگاه از خود بروز می‌دهند.

۸. بحث و نتیجه‌گیری

در جهان کنونی جذب و نگهداری اساتید با قابلیت بالا برای بقا و موفقیت هر نظام آموزشی امری حیاتی است. سیستم‌های پرداخت می‌تواند به عنوان یک هدف اصلی در جذب، انگیزش و حفظ اساتید عمل می‌کند. ولی مجموعه عوامل پیچیده‌ای در سیستم پرداخت دخیل هستند. مهمترین عامل در هر سیستم افرادی هستند که در آن سیستم کار می‌کنند. هر سازمان یا مجموعه کاری باید برای جبران کار و خدماتی که نیروی انسانی برای سازمان

نقش فعالیتهای ♦ ۳۳۷

انجام می‌دهند یک سیستم به نام سیستم پرداخت داشته باشد. تا علاوه بر جبران زحمات و وقت نیروی انسانی بتواند به هدف‌های خود نایل گردد. در مورد سیستم پرداخت در سازمان‌ها ذهنیت‌ها و دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. تحقیق حاضر به دنبال شناسایی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت به اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها بوده که با استفاده از روش کیو ۱۰ نفر از اساتید متخصص و آشنا با موضوع تحقیق و شاغل در دانشگاه‌های تهران انتخاب و ذهنیت آنها را در مورد سیستم پرداخت در آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت ۴۱ عامل شناسایی شده و تأثیرگذار بر سیستم پرداخت در اختیار ۱۰ نفر قرار گرفتند که پس از تحلیل اطلاعات کسب شده مشخص گردید که این ده نفر در مجموع سه الگوی ذهنی در مورد سیستم پرداخت دارند و عبارتند از: دانش و مهارت اساتید، شایستگی و عملکرد. در تحقیق حاضر سه سوال طراحی شده بود که در ادامه نتایج حاصل از بررسی این سوالات تشریح شده است.

• سوال اول تحقیق: عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت در دانشگاه‌ها

چیست؟

همانگونه که ذکر شد، روش شناسی کیو از نوع روش شناسی‌های ترکیبی یا آمیخته است که از هر دو رویکرد کمی و کیفی بهره می‌گیرد. در حقیقت پاسخگویی به سوال اول این پژوهش با مرور ادبیات موضوع و مراجعه به منابع مختلف (از قبیل انجام مصاحبه و استفاده از افکار جمعی)، ارزیابی و جمع‌بندی فضای گفتمان، و در نهایت انتخاب عبارات نمونه کیو (۴۱ عبارت شناسایی شده) امکان‌پذیر است. به عبارت دیگر، در پاسخ به این سوال که عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها چیست، باید گفت که ۴۱ عامل حاصل از ارزیابی فضای گفتمان پژوهش به کمک نظرسنجی از نخبگان و مقایسه با ادبیات موضوع به مثابه عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت در دانشگاه‌ها مطرح هستند. (عوامل در جدول شماره ۲ گزارش شده‌اند).

• سوال دوم تحقیق: اهمیت و اولویت بندی این عوامل بر مبنای روش

شناسی کیو چیست؟

در پاسخ به سوال دوم باید اهمیت و اولویت‌بندی این ۴۱ عامل انجام گیرد. برای این منظور و با استفاده از نتایج حاصل از تحلیل عاملی کیو، این عوامل هم بر اساس ۳ الگوی ذهنی شناسایی شده و هم بر مبنای نظر مشارکت‌کننده‌ای که در هر الگوی ذهنی بیشترین امتیاز را (بر اساس ماتریس چرخش یافته عامل‌ها) بدست آورده است به صورت جدول ذیل

نشان داده می‌شود. بر اساس جدول کل واریانس تبیین شده مشخص گردید، عوامل شناسایی شده بر اساس اهمیت الگوهای ذهنی قابل بیان است. بدین معنا که برای مثال عوامل شناسایی شده در الگوی ذهنی اول اهمیت بیشتری از الگوهای ذهنی دیگر دارد، چرا که این الگوی ذهنی (۳۳.۶۶۸) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. در الگوی ذهنی اول نیز با توجه به اینکه مشارکت کننده شماره ۸ بیشترین بار عاملی (۰.۸۸۵) را به خود اختصاص داده است پس مهمترین فرد این الگو می‌باشد. الگوی ذهنی دوم (۲۵/۲۱۱) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و در جایگاه دوم قرار دارد در این الگو مشارکت کننده شماره ۷ بیشترین بار عاملی (۰.۸۴۲) را به خود اختصاص داده است پس مهمترین فرد این الگو می‌باشد. الگوی ذهنی سوم (۱۴/۴۹۲) درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند و در جایگاه سوم قرار دارد در این الگو مشارکت کننده شماره ۵ بیشترین بار عاملی (۰.۸۴۷) را به خود اختصاص داده است پس مهمترین فرد این الگو می‌باشد بنابراین اهمیت این عوامل شناسایی شده در این الگوهای ذهنی ۳ گانه به همان ترتیبی است که در جدول شماره ۸ آمده است:

جدول شماره ۸: اولویت‌بندی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه ها بر اساس الگوهای ذهنی و مهم‌ترین افراد الگوهای ذهنی

| الگوی ذهنی | مهم‌ترین عوامل بر اساس الگوی ذهنی | مهم‌ترین عوامل بر اساس نظر مهم‌ترین فرد تبیین کننده الگوی ذهنی |
|------------|---|--|
| ۱ | دانش اساتید مهارت اساتید تحصیلات اساتید تجربه اساتید رتبه علمی اساتید | دانش اساتید رتبه علمی اساتید کارنامه پژوهشی اساتید تخصص اساتید سنوات خدمت |
| ۲ | شایستگی اساتید پیشرفت و تعلق به سازمان صلاحیت علمی و اخلاقی تحصیلات اساتید پویایی و افزایش تجربه شغلی | توسعه معلومات و کسب مهارت‌های جدید صلاحیت علمی و اخلاقی اساتید سابقه تدریس شایستگی اساتید رتبه علمی اساتید |
| ۳ | عملکرد اساتید پرداخت بر اساس بهبود عملکرد | عملکرد اساتید انتقال مباحث و بیان اساتید |

| | | |
|--|--|--|
| <p>وقت بیشتر برای صرف مسائل آموزشی دانشجویان روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان بر اساس سختی کار</p> | <p>پرداخت بر اساس سیستم ارزیابی عملکرد روش تدریس و درصد قبولی دانشجویان روش تدریس مناسب تر</p> | |
|--|--|--|

• سوال سوم تحقیق: دسته‌بندی این عوامل بر مبنای روش‌شناسی کیو چیست؟ به عبارت دیگر چه ذهنیت‌ها و دیدگاه‌های مختلفی در مورد موضوع تحقیق میان مشارکت‌کنندگان وجود دارد؟

در پاسخ به این سوال باید گفت که نتایج حاصل از این پژوهش، جمعاً به شناسایی ۳ الگوی ذهنی و یا به عبارت دیگر ۳ ذهنیت و دیدگاه متمایز در مورد عوامل مؤثر بر سیستم پرداخت اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها منجر گردید.

بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشارکت‌کنندگان الگوی ذهنی اول (پرداخت بر اساس دانش و مهارت)، دانش اساتید، مهارت اساتید، تحصیلات اساتید، تجربه اساتید و رتبه علمی اساتید، عوامل اصلی سیستم پرداخت به اعضاء هیات علمی در دانشگاه‌ها می‌باشند. لذا پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

الف) پیشنهاد می‌گردد که وزارت علوم سیستم پرداخت بر مبنای دانش و مهارت را بصورت آزمایشی در یک یا چند دانشگاه به اجرا در آورد.

ب) توصیه می‌شود که مهارت‌ها و دانشی را ملاک ارزیابی قرار دهند که موجب بهبود عملکرد اساتید گردد. از جمله می‌توان اشاره کرد به؛ مهارت‌های ارتباطی و توانایی ارتباط موثر با دانشجوی، روحیه همکاری و تعامل، آگاهی از فناوری‌های آموزشی و ...

ج) پیشنهاد می‌شود که ارزیابی مهارت و دانش اساتید در سیستم پرداخت بر مبنای دانش و مهارت توسط ارزیاب‌های بیرونی صورت گیرد.

د) پیشنهاد می‌گردد که میزان پرداخت به اساتید متناسب با سطح افزایش دانش و مهارت آنان افزایش یابد.

د) پیشنهاد می‌شود مهارت‌های پژوهشی اساتید، تعهد و ساعاتی که آنها صرف تحقیق و پژوهش می‌کنند در سیستم پرداخت حقوق و دستمزد آنها در نظر گرفته شود.

بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشارکت‌کنندگان الگوی ذهنی دوم (پرداخت بر اساس شایستگی)، شایستگی اساتید، پیشرفت و تعلق سازمانی، صلاحیت علمی و اخلاقی،

تحصیلات اساتید و پویایی و افزایش تجربه شغلی، عوامل اصلی سیستم پرداخت به اعضای هیات علمی در دانشگاه ها می باشند. لذا پیشنهادهای به شرح ذیل ارائه می گردد:

الف) توصیه می شود پرداخت بر مبنای شایستگی اساتید بر اساس میزان موفقیت های فردی اساتید، مشاهدات کلاس درس و عملکرد دانشجویان ارزیابی شوند.

ب) پیشنهاد می شود که ارزیابی اساتید در سیستم پرداخت بر مبنای شایستگی توسط بررسی از همکاران، مدیران و افراد خارج از دانشگاه انجام گیرد.

ج) پیشنهاد می گردد که دوره پرداخت بر مبنای شایستگی بصورت سالانه انجام شود. بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشارکت کنندگان الگوی ذهنی سوم (پرداخت بر اساس عملکرد)، عملکرد اساتید، بهبود عملکرد، ارزیابی عملکرد، روش تدریس و قبولی دانشجویان، روش تدریس مناسب تر، عوامل اصلی سیستم پرداخت به اعضای هیات علمی در دانشگاه ها می باشند. لذا پیشنهادهای به شرح ذیل ارائه می گردد:

الف) پیشنهاد می شود که اگر هدف، ایجاد انگیزه در اساتید است، از پاداش مبتنی بر عملکرد استفاده شود.

ب) پیشنهاد می گردد اگر هدف دانشگاه بهبود عملکرد دانشجویان است از پاداش بر اساس عملکرد بهره گیرند.

منابع

- انصاری، یعقوب؛ فضلیان، سیدسجاد (۱۴۰۱). بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر رضایتمندی و بهره وری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش یاسوج)، فصلنامه مدیریت و حسابداری در هزاره سوم، ۱۶، ۱۵۲-۱۴۴.
- انصاری، یعقوب؛ گشتاسب، اسماعیل (۱۴۰۱). بررسی تاثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری، فصلنامه مدیریت و حسابداری در هزاره سوم، ۱۶، ۱۹۸-۱۹۳.
- خوشگویان فرد، علیرضا (۱۳۸۶). روش شناسی کیو، انتشارات مرکز تحقیقات صدا و سیما، تهران.
- دانایی فرد، حسن؛ یعقوبی، سید یعقوب؛ شیخها، روزبه (۱۳۹۳). روش شناسی کیو: شالوده های نظری و چارچوب انجام پژوهش، انتشارات صفار، تهران.
- روشنی علی بنه سی، حسن، حسنی، محمد؛ قلاوندی، حسن (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه های بالندگی پژوهشی به منظور طراحی مدل مفهومی (مورد مطالعه: اعضای

نقش فعالیتهای \diamond ۳۴۱

- هیات علمی دانشگاه ارومیه)، فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۶۹-۱۹۶، (۲)۱۴.
- سعادت، مهدی (۱۳۹۹). مفاهیم و عناصر سیستم مدیریت جبران خدمات در سازمان، فصلنامه مدیریت در اسلام، ۴۰، ۲۸-۹.
 - شکوری شالدهی، عباس؛ تورانی، حیدر؛ کردستانی، فرشته؛ دلگشایی، یلدا (۱۴۰۰). ارائه الگویی برای ارتقاء منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش با تاکید بر سند تحول بنیادین، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۵(۱)، ۶۰-۲۹.
 - علوی نامور، میرمحسن؛ طالبی، بهنام؛ ملکی آوارسین، صادق (۱۴۰۰). ارزیابی بهره وری سازمان های آموزشی به روش داده بنیاد (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی)، فصلنامه آموزش و ارزشیابی، ۱۴(۵۳)، ۲۰۵-۱۸۱.
 - فتاحی، محمد؛ قلاوندی، حسن؛ حسنی، محمد (۱۴۰۱). طراحی الگوی کارراهه شغلی درونی اعضای هیات علمی دانشگاه: یک مطالعه کیفی، فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۵(۱)، ۸۴-۵۹.
 - فتح الله زاده، رضا؛ باقری، مهدی؛ جعفری، پیروش؛ قلی قورچیان، نادر (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت ارتقاء انگیزش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه توسعه آموزش، ۱۰(۴)، ۴۱۶-۴۰۶.
 - فرهادی راد، حمید؛ هاشمی، سیدجلال؛ فرزانه، رحمتی (۱۳۹۷). الگوی مشترک «بهترین تجارب تدریس»: علت ها، زمینه سازها و راهبردها، فصلنامه آموزش و ارزشیابی، ۱۱(۴۲)، ۹۱-۱۱۵.
 - قاهر دوست، علیرضا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ ناصرزاده، سیدمحمد رضا (۱۳۹۴). بررسی چگونگی تاثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری و مالی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۵، ۱۰۸-۸۵.
 - قوامی، سید صمصام الدین؛ قریب، غلامرضا (۱۳۹۲). بررسی نظام جبران خدمات در اسلام، فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی، ۷، ۹۰-۷۷.
 - نوبیل، امیرحسین (۱۴۰۰). مساله بهینه سازی حقوق و دستمزد برای زمان بندی نوبت کاری پرسنل همگن (مطالعه موردی: بیمارستان پاسارگاد)، مطالعات حسابداری و مدیریت، ۳۷، ۱۳۰-۱۱۵.
 - یعقوبی، الهه (۱۴۰۱). بررسی سیستم حقوق و دستمزد شهرداری، فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و حسابداری، ۸۵، ۱۷۰۱-۱۶۷۴.

- Al-Okaily, M., Alalwan, A.A., Al-Fraihat, D., Alkhwaldi, A.F., Rehman, S.U. and Al-Okaily, A. (2022). **"Investigating antecedents of mobile payment systems' decision-making: a mediated model"**, Global Knowledge, Memory and Communication, 32(4), 321-334. <https://doi.org/10.1108/GKMC-10-2021-0171>
- Alshurideh, M.T., Al Kurdi, B., Masa'deh, R. and Salloum, S.A. (2021). **"The moderation effect of gender on accepting electronic payment technology: a study on United Arab Emirates consumers"**, Review of International Business and Strategy, 31(3), 375-396. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2020-0102>
- Athanasiadou, R., Bankston, A., Carlisle, M., Niziolek, C.A. and McDowell, G.S. (2018). **"Assessing the landscape of US postdoctoral salaries"**, Studies in Graduate and Postdoctoral Education, 9(2), 213-242. <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-17-00048>
- Baglione, S., Tucci, L., Smith, W. and Snead, J. (2022). **"The relationship between restrictive human resource practices and salary among working professionals"**, American Journal of Business, 37(2), 89-107. <https://doi.org/10.1108/AJB-11-2019-0078>
- Brading, R. (2020). **"Generation Z in Taiwan: Low Salaries, 'Little Happiness', and a Social-Media World in the Mix"**, Gentina, E. and Parry, E. (Ed.) The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation (The Changing Context of Managing People), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 71-85. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201008>
- Bumpus, M.A. (2022). **"Reconciling COVID-19 pandemic budget deficits through furloughs and salary reductions"**, the case journal, 18(2), 220-238. <https://doi.org/10.1108/TCJ-01-2021-0023>
- Chi, H., Yeh, H. and Guo, T. (2018). **"Salary or job interest? How salary and job interest moderates the willingness to apply for a job"**, Asia-Pacific Journal of Business Administration, 10(1), 64-78. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2017-0086>
- Didenko, Anton N. and Zetzsche, Dirk Andreas and Arner, Douglas W. and Buckley, Ross P(2020). **After Libra, Digital Yuan and COVID-19: Central Bank Digital Currencies and the New World of Money and Payment Systems**. European Banking Institute Working Paper Series 65/2020, University of Hong Kong Faculty of Law Research.12, 20-59.
- Dinh, V.S., Nguyen, H.V. and Nguyen, T.N. (2018). **"Cash or cashless? Promoting consumers' adoption of mobile payments in an emerging economy"**, Strategic Direction,34(1), 1-4. <https://doi.org/10.1108/SD-08-2017-0126>
- Duarte, H., de Eccher, U. and Brewster, C. (2021). **"Expatriates' salary expectations, age, experience and country image"**, Personnel Review, 50(2), 731-750. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0229>
- Ehrlich, J., Perline, J., Potter, J. and Sanders, S. (2021). **"Does a salary premium exist for offensive output in Major League Baseball?"**, Managerial Finance, 47(3), 326-335. <https://doi.org/10.1108/MF-04-2020-0186>
- Esfahani, S.S. and Bulent Ozturk, A. (2019). **"The influence of individual differences on NFC-based mobile payment adoption in the restaurant industry"**, Journal of Hospitality and Tourism Technology,10(2), 219-232. <https://doi.org/10.1108/JHTT-01-2018-0009>
- Fahlevi, H., Irsyadillah, I., Indriani, M. and Oktari, R.S. (2022). **"DRG-based payment system and management accounting changes in an Indonesian public hospital: exploring potential roles of big data analytics"**, Journal of

- Accounting & Organizational Change, 18(2), 325-345. <https://doi.org/10.1108/JAOC-10-2020-0179>
- Gupta, K. and Arora, N. (2020). "Investigating consumer intention to accept mobile payment systems through unified theory of acceptance model: An Indian perspective", South Asian Journal of Business Studies, 9(1), 88-114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-03-2019-0037>
 - Hammami, A., Moldovan, R. and Peltier, E. (2020). "Salary perception and career prospects in audit firms", Managerial Auditing Journal, 35(6), 759-793. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2475>
 - Handarkho, Y.D. and Harjoseputro, Y. (2020). "Intention to adopt mobile payment in physical stores: Individual switching behavior perspective based on Push-Pull-Mooring (PPM) theory", Journal of Enterprise Information Management, 33(2), 285-308. <https://doi.org/10.1108/JEIM-06-2019-0179>
 - Hossain, M.A. (2019). "Security perception in the adoption of mobile payment and the moderating effect of gender", PSU Research Review, 3(3), 179-190. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0006>
 - Kumar, V., Lai, K.-K., Chang, Y.-H., Bhatt, P.C. and Su, F.-P. (2021). "A structural analysis approach to identify technology innovation and evolution path: a case of m-payment technology ecosystem", Journal of Knowledge Management, 25(2), 477-499. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0080>
 - Leong, C.-M., Tan, K.-L., Puah, C.-H. and Chong, S.-M. (2021). "Predicting mobile network operators users m-payment intention", European Business Review, 33(1), 1-14. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2019-0263>
 - Namahoot, K.S. and Jantasri, V. (2022). "Integration of UTAUT model in Thailand cashless payment system adoption: the mediating role of perceived risk and trust", Journal of Science and Technology Policy Management, 28(3), 459-468. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-07-2020-0102>
 - Nelson, N., Kalfon Hakhmigari, M. and Horesh, N. (2022). "Initiating salary negotiations: a mixed-methods study into the effects of gender, shame and pay-raise justifications", International Journal of Conflict Management, 29(4), 511-528. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-02-2022-0025>
 - Omopariola, E.D., Windapo, A.O., Edwards, D.J. and Chileshe, N. (2021). "Attributes and impact of advance payment system on cash flow, project and organisational performance", Journal of Financial Management of Property and Construction, 21(2), 662-679. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-03-2021-0022>
 - Potter, J. and Ehrlich, J.A. (2022). "Should offensively oriented players receive a salary premium in the national basketball association?", Managerial Finance, 48(6), 879-901. <https://doi.org/10.1108/MF-11-2021-0578>
 - Schippel, N., Hower, K.I., Zank, S., Pfaff, H. and Rietz, C. (2022). "Considering the role of context when implementing government policies in hospitals: introduction of a prospective payment system for psychiatry", Journal of Health Organization and Management, 36(3), 279-292. <https://doi.org/10.1108/JHOM-01-2021-0021>
 - Sivathanu, B. (2019). "Adoption of digital payment systems in the era of demonetization in India: An empirical study", Journal of Science and Technology Policy Management, 10(1), 143-171. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-07-2017-0033>
 - Ansari, Y., Fazlian, S. (2022). "Investigating the role of salary management system on employee satisfaction and productivity (case study: Yasouj education and training staff)", Management and Accounting Quarterly, 16, 152-144. (in Persian).

- Ansari, Y., Ghstasab, I.(2022). **"Investigating the impact of salaries and wages on reducing administrative corruption"**, Management and Accounting Quarterly, 16, 198-193. (in Persian).
- Khoshgovian Fard, A. (2006). **"Q Methodology"**, Broadcasting Research Center Publications, Tehran. (in Persian).
- Danai Fard, H., Yacoubi, Seyed., Sheikha, R. (2013). **"Q methodology: theoretical foundations and research framework"**, Safar Publishing, Tehran. (in Persian).
- Roshni Ali Banehsi, H., Hosni, M., Qalavandi, H. (2021). **"Identifying the dimensions and components of research development in order to design a conceptual model (case study: Urmia University faculty members) "**, Management and Planning Quarterly in Educational Systems, 14(2), 169-196. (in Persian).
- Saadati, M. (2019). **"Concepts and elements of service compensation management system in the organization"**, Management Quarterly in Islam, 40, 9-28. (in Persian).
- Shakuri Shaldehi, A., Torani, H., Kurdistan, A., Delgashai, Y. (2021). **"Presenting a model for the promotion of human resources in the education system with an emphasis on the fundamental change document"**, Educational Leadership and Management Quarterly, 15(1), 29-60. (in Persian).
- Alavi Namour, M., Talebi, B., Maleki Avarsin, S. (2021). **"Evaluating the productivity of educational organizations using foundation data method (case study: Islamic Azad University of East Azarbaijan Province)"**, Education and Evaluation Quarterly, 14(53), 181-205. (in Persian).
- Fatahi, M., Ghalawandi, H., Hosni, M. (2022). **"Designing the internal career path model of university faculty members: a qualitative study"**, Management and Planning Quarterly in Educational Systems, 15(1), 59-84. (in Persian).
- Fethullahzadeh, R., Bagheri, M., Jafari, P., Qoli Gurchian, N. (2018). **"Presenting a model to improve the motivation of academic staff members of Islamic Azad University"**, Education Development Quarterly, 10(4), 416-406. (in Persian).
- Farhadi Rad, H., Hashemi, S., Farzaneh, R. (2017). **"The common model of "best teaching practices": causes, contexts and strategies"**, Education and Evaluation Quarterly, 11(42), 115-91. (in Persian).
- Kaherdoost, A., Yazdani, H., Naserzadeh, S. (2014). **"Examining how salaries and wages affect the reduction of administrative and financial corruption"**, Human Resource Studies Quarterly, 15, 108-85. (in Persian).
- Qavami, S., Gharib, Gh. (2012). **"Review of service compensation system in Islam"**, Quarterly of Islam and Management Research, 7, 77-90. (in Persian).
- Nobil, A. H. (2022). **"The problem of salary and wage optimization for the shift work schedule of homogeneous personnel (case study: Pasargad Hospital) "**, Accounting and Management Studies, 37, 115-130. (in Persian).
- Yaqoubi, E. (2022). **"A review of the municipal salary and wage system"**, New Approaches in Management and Accounting Quarterly, 85, 1674-1701. (in Persian).