

عنوان مقاله:

بررسی انگیزه پیشرفت در پژوهشگران موسسات تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی

نویسندگان:

شیرین اسدی

دکتر حسن صدیقی

دکتر غلامرضا پزشکی راد

دکتر خلیل کلانتری

## چکیده:

هدف از مطالعه حاضر بررسی انگیزه پیشرفت در بین پژوهشگران برخی از موسسات تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی، شناسایی ویژگی‌های فردی پژوهشگران و تأثیر آن بر میزان انگیزه پیشرفت بوده است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده که به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب، ۱۸۱ نفر تعیین گردید. روایی ظاهری و محتوایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرات اساتید راهنما، مشاور و صاحب‌نظران در این زمینه (پانل متخصصان) تعیین گردید. اعتبار پرسشنامه نیز پس از انجام آزمون مقدماتی محاسبه و ضریب آلفای کرونباخ انگیزه پیشرفت ۰/۸۸ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای توصیفی و استنباطی نظیر میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات، آزمون من وایت نی، آزمون مقایسه میانگین‌ها (T-test)، تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه (F-test)، کروسکال والیس، آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

نتایج تحقیق حاکی از آن است که در سطح یک درصد، بین تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی و انگیزه پیشرفت رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. در سطح پنج درصد، بین تعداد ارائه مقاله در کنفرانس‌های علمی داخلی و خارجی و انگیزه پیشرفت رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. با استفاده از آزمون  $t$ ، بین میانگین میزان انگیزه پیشرفت زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. با استفاده از آزمون من ویتنی، بین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان مجرد و متأهل در سطح پنج درصد خطا، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با استفاده از آزمون کروسکال والیس، بین ۴ گروه وضعیت استخدامی (قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی) از لحاظ میزان انگیزه پیشرفت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. با استفاده از آزمون  $F$ ، بین چهار مؤسسه (اصلاح و تهیه نهال و بذر، خاک و آب، واکسن و سرم‌سازی رازی، جنگل‌ها و مراتع) از لحاظ میزان انگیزه پیشرفت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که متغیرهای تعداد ارائه مقاله در کنفرانس‌های علمی داخلی و خارجی و تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی توانایی تبیین ۳۴/۵ درصد از تغییرات انگیزه پیشرفت پژوهشگران مورد مطالعه را دارا بودند.

واژه‌گان کلیدی: انگیزه پیشرفت، ویژگی‌های فردی، پژوهشگران، تحقیقات، وزارت جهاد کشاورزی.

مقدمه :

در سالهای اخیر موضوع انگیزش کارکنان و نقشی که در بهره‌وری و محیط کار دارد، توجه بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی، روانشناسان و مدیران کارآمد را به سوی خود جلب کرده است. انسانها با نیازها و انگیزه‌های گوناگون از قبیل قدرت، ایمنی، جاه طلبی، پیوند جویی، تعلق و پیشرفت وارد سازمان و محیط کار می‌شوند و به دلیل تفوق انگیزشی گوناگون علاوه بر عملکرد متفاوتی که در سازمان و جامعه خواهند داشت، به مشاغل خاص گرایش بیشتری دارند (اتکسیون، ۱۹۶۴). انگیزش زیربنای رفتار انسان است و می‌توان آنرا نیرویی تعریف کرد که توان انسان را به سمت یکی از فعالیتهایی که پیش روی فرد قرار دارد هدایت می‌نماید و به کار می‌برد (پور کریمی، ۱۳۸۳). انگیزه پیشرفت میل فردی به برتری داشتن، موفقیت و وظایف دشوار و انجام آنها، بهتر از دیگران تعریف شده است (Chen, ۲۰۰۷). انگیزه پیشرفت از دیدگاه رایینز عبارت از عاملی برای پیشی گرفتن بر دیگران، دستیابی به پیشرفت با توجه به ملاکهای مشخص و تلاش برای کسب موفقیت است (پور کریمی، ۱۳۸۳).

انگیزه عبارت است از حالات و شرایط درونی فیزیولوژیک و روانشناختی فرد که او را به فعالیت در جهت معینی یا برای رسیدن به هدفهای خاص وادار می‌کنند (شعاری نژاد، ۱۳۶۴). انگیزش<sup>۱</sup> عبارت است از «میل به کار کردن» و شرط آن، این است که کار موردنظر بتواند بعضی از نیازهای فرد را ارضا کند (رضاییان، ۱۳۸۵). جان ماینر<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) نیز معتقد است، انگیزش پیشرفت عبارت است از گرایش همه جانبه به ارزیابی عملکرد خود با توجه به عالی ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است (ماسن، ترجمه یاسایی، ۱۳۷۰).

انگیزه پیشرفت بنا به گفته سلاوین، یکی از انگیزه‌های مهم اکتسابی است که میزان آن در افراد متفاوت است و بر این اساس، عملکرد و رفتارهای متفاوتی از انسانها بروز می‌کند. امروزه در اندازه‌گیری انگیزه پیشرفت، توجه خاصی به تفاوت‌های فردی شده است (Byrne, et al., ۲۰۰۴). عوامل انگیزشی که نیازهای انحصاری انسان را پوشش می‌دهند، عبارتند از پیشرفت، توسعه فردی، رضایت شغلی و تقدیر از کار. پیشرفت این عوامل، موانع موجود بر سر نگرشهای مثبت در محیط کار را از میان بر می‌دارد و کارفرمایان باید از طریق رضایت شغلی، در کارکنان خود انگیزه پیشرفت ایجاد کنند (Kafetsios & Zampetakis, ۲۰۰۷). انگیزه تعیین کننده کلیه رفتارهای شخص در شغل او می‌باشد. انگیزش به تمام نیروهای عمل کننده در درون شخص بر می‌گردد که او را مجبور می‌کند رفتار خاصی را به جای رفتارهای دیگرانجام دهد (محقق، ۱۳۸۳).

<sup>1</sup> - motivation

<sup>2</sup> - john minere

یکی از نخستین وظایف مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه‌ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد، بر طبق مطالعات انجام شده عامل‌های مدیریتی، تحت تأثیر نگرش کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزه برای انجام درست کارها است و این عوامل بر خروجی های سازمان (رضایت پذیرش کارکنان و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان) تأثیر می‌گذارند (Tzeng, ۲۰۰۶).

از دیدگاه اقتصادی افزایش انگیزه کارکنان یکی از مهمترین عوامل افزایش بهره‌وری نیروی انسانی محسوب می‌گردد و ارتقاء کمی و کیفی تولید در گرو آن خواهد بود و در نهایت منجر به رضایت و سلامت جامعه خواهد شد و از دیدگاه فرهنگی جلب رضایت و افزایش انگیزه آنها بر اعتماد متقابل زیر دست و مافوق افزوده و اثربخشی فرهنگ سازمانی و جامعه را تقویت می‌نماید و این فرهنگ جایگزین شایسته‌ای برای خیل گسترده قوانین و سایر مکانیسم‌های کنترلی و محدودکننده در سازمان و جامعه خواهد بود (پورکریمی، ۱۳۸۳). ضعف انگیزه کارکنان در سازمانها از نظر سیاسی بحران ساز است به طوری که شمار گسترده‌ای از بی‌ثباتی‌های سیاسی ناشی از نارضایتی افراد از شغل و شرایط حاکم بر زندگی کاری آنان است (پاک نژاد، ۱۳۸۴). پیشرفت در تمام زمینه‌ها مدیون وجود انگیزش پیشرفت قوی در برخی از افراد است، افرادی که بدون توجه به مشکلات و موانع پیرامونی دست به اقداماتی می‌زنند که زمینه‌ساز پیشرفت‌های آتی است (ماسن، ۱۹۸۷). از آنجا که سازمانهای پژوهشی و تحقیقی نقش تعیین کننده‌ای در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور دارند، توجه به مسائل انگیزشی پژوهشگران به منظور انجام تعهد ملی، از ضروریات محسوب می‌شود. (گوهری بهبهانی، ۱۳۷۵)

تجربه کشورهای پیشرفته حاکی از آن است که رفاه نسبی پژوهشگران نقش بسزایی در شکوفایی مراکز تحقیقاتی ایفا می‌کند. نگرانی پژوهشگران در زمینه مسائل رفاهی و مالی، مانعی برای انگیزه مند شدن آنها در حرکت به سوی خودشکوفایی و رضایت شغلی است و فلسفه استخدام رسمی در مراکز تحقیقاتی نیز برای حمایت از پژوهشگران است تا آنان بدون دغدغه‌های اقتصادی به تحقیق پردازند و در زیر چتر آزادی علمی، بدون واگمه از محرومیت‌های اقتصادی، نتایج پژوهشهای خود را منتشر کنند، اما متأسفانه بودجه سالیانه فقط بخشی از هزینه‌های آنها را تأمین می‌کند و کمبود منابع و امکانات برای پژوهش، در کنار حقوق و مزایای ناکافی، از جمله عوامل مهم آفت علمی مؤسسات تحقیقاتی به شمار می‌آید و این امر بر فعالیتهای علمی و برنامه‌های پژوهشی تأثیر بسزایی گذاشته است (آراسته، ۱۳۸۲). در نظریه مک کله کلند گفته می‌شود کسانی که دارای انگیزش پیشرفت هستند بیشتر شغلی را انتخاب می‌کنند که احتمال معقولی برای موفقیت در آن وجود دارد و از دست زدن به کارهایی اجتناب می‌کنند که یا بسیار ساده (چون حالت مبارزه طلبی ندارد) و یا بیش از حد مشکل است (به دلیل ترس از شکست) و بالاخره این افراد به مشاغلی روی می‌آورند که شانس موفقیت در آن بیشتر است (Heyman, ۲۰۰۸).

هوگان (۱۹۹۶)<sup>۳</sup> دریافت که اگر کارمند احساس کند نتیجه کاری که به آن دست می زند او را راضی می کند عملکرد بهتری دارد. راولین و مگلینو (۱۹۸۷)<sup>۴</sup> دریافتند، انگیزه پیشرفت نقش مهمی را در برانگیزاندن کارکنان بازی می کند، چرا که می تواند نتایج عملکرد شغلی را افزایش دهد. وارد<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳ بیان می دارد افراد با انگیزه پیشرفت بالا بالقوه افراد مفیدی در یک سازمان هستند، چرا که آنها موقعیت های رقابتی را پذیرفته اند، تمایل به مستقل بودن دارند و علاقه مند به برتر بودن هستند آنها مایلند تا مسئولیت شخصی را برای موقعیت و به طور کلی دیدن خودشان که از دیگران توانایی بیشتری دارند قبول کنند. (کوکلا<sup>۶</sup>، ۱۹۷۲)، کلیک و فلدمن<sup>۷</sup> (۱۹۹۲)، دریافتند که چنین کارکنانی به کارشان توجه می کنند و تلاش بیشتری را برای آن انجام می دهند. به علاوه کارکنان با انگیزه پیشرفت بالا اهداف بلند مرتبه تری را برای خود قرار می دهند، و انتظار عملکرد بیشتری را از خود دارند، نسبت به آنهایی که انگیزه پیشرفت کم تری را از خود نشان می دهند (لوک و لاتمن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۰)، (ماتسویی<sup>۹</sup>، ۱۹۸۲). افراد با انگیزه پیشرفت بالا علاقه مندند تا فعالیت های پیشرفت محور را به عهده بگیرند (بتمن و گرانت<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۳)، (ویک<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۳). جان<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۱) کلیک و فلدمن<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۲) اظهار داشتند، ارتباط بین انگیزه پیشرفت و عملکرد شغلی را باید تحت شرایط متنوع امتحان کرد. به این منظور کارکنانی انگیزه پیشرفت دارند، می توانند اطلاعات مربوط به شغل را که به آنها در تنظیم و تعیین اهداف اختصاصی کمک می کند به دست آورند. آنها مایلند که در جستجوی اطلاعات جزئی انعطاف پذیر باشند و باز خورد از منابع متنوع به آنها کمک کند تا به اهداف تعیین شده دست پیدا کنند.

افرادی که نیاز پیشرفت زیادی دارند در تکالیفی که به آنها گفته شده از نظر دشواری متوسط، بهتر از افرادی که نیاز پیشرفت کمی دارند عمل می کنند. فرد با نیاز پیشرفت زیاد به دنبال چالش متوسط است زیرا این نوع چالش، مهارت و توانایی وی را بهتر می آزماید. موفقیت از طریق مهارت خود شخص به فرد با نیاز پیشرفت زیاد، این احساس را می دهد که کار وی خوب انجام شده است، این احساس اهمیت خاصی برای این افراد دارد (خادم، ۱۳۸۵). اکنون کشور ما در دوره ای حساس از تاریخ تحولات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، ارتباطات و... قرار گرفته است و مدیران سازمان ها بیش از هر دوره ای دیگر از تاریخ حیات این کشور، نیازمند آن هستند که برای چالش با رقابت های اقتضائی فزاینده در سطح جهانی، علل و ابزار بهره وری ملی را بشناسند و با

<sup>3</sup> - Hogan and Hogan, 1996

<sup>4</sup> - Meglino and Ravlin, 1987

<sup>5</sup> - Ward, 1993

<sup>6</sup> - Kukla, 1972

<sup>7</sup> - Klich and Feldman, 1992

<sup>8</sup> - Locke and Latham, 1990

<sup>9</sup> - Matsui et al. 1982

<sup>10</sup> - Bateman and Grant, 1993

<sup>11</sup> - Weick, 1983

<sup>12</sup> - John, 1991

<sup>13</sup> - Klich and Feldman, 1992

تلاشی جامع، نظامدار و پیگیر، موجباتی را فراهم سازند که بهره وری منابع انسانی سازمان محل کار آنان، به بالاترین حد ممکن یا بهینه برسد (ساعتچی، ۱۳۸۰).

هدف از مطالعه حاضر بررسی انگیزه پیشرفت در بین پژوهشگران برخی از موسسات تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی، شناسایی ویژگی های فردی پژوهشگران و تأثیر آن بر میزان انگیزه پیشرفت بوده است.

#### مواد و روش ها

این مطالعه برای پژوهشگران برخی از موسسات تحقیقاتی سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی وابسته به وزارت جهاد کشاورزی مستقر در استان تهران شامل مؤسسات اصلاح و تهیه نهال و بذر، خاک و آب، واکسن و سرم سازی رازی و جنگل ها و مراتع در سال ۱۳۸۷ انجام گرفته است. جمع آوری اطلاعات و آمار مورد نیاز در این تحقیق در دو بخش انجام شده است. بخش اول جمع آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری موضوع و سوابق تحقیقات است، که با استفاده از روش مطالعه کتابخانه ای، مراجعه به اسناد و منابع علمی و کاوش رایانه ای در شبکه های جهانی اطلاع رسانی انجام شده است و بخش دوم، جمع آوری اطلاعات این تحقیق به روش پیمایشی و تکمیل پرسشنامه بوده است. جهت انتخاب نمونه ابتدا جامعه آماری پژوهشگران موسسات مورد مطالعه مشخص و سپس با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تناسبی، تعداد محقق انتخاب گردید. تعداد نمونه در هر طبقه به صورت زیر محاسبه شده است. (منصورفر، ۱۳۸۲؛ سرمد و همکاران، ۱۳۸۳).

$N_i =$  تعداد افراد جامعه در طبقه  $i$  ام

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

$n_i =$  تعداد نمونه مورد انتخاب از طبقه  $i$  ام

$N =$  تعداد کل افراد جامعه و  $n =$  تعداد نمونه مورد انتخاب از کل جامعه

در مجموع تعداد نمونه مورد مطالعه به روش نمونه گیری، ۱۸۱ محقق بوده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از اساتید راهنما، مشاور و صاحب نظران در این زمینه استفاده گردید. برای تعیین اعتبار پرسشنامه، با استفاده از آلفای کرونباخ (cronbach Alpha)، اعتبار پرسشنامه از طریق نرم افزار آماری SPSS محاسبه گردید و ضریب آلفای کرونباخ انگیزه پیشرفت ۰/۸۸ و رضایت شغلی ۰/۷۹ گزارش شد. در این تحقیق منظور از پژوهشگران، افرادی هستند که در استخدام رسمی، پیمانی یا قراردادی یک مؤسسه تحقیقاتی می باشند و در برابر مقررات مربوط، به طور تمام وقت در آنجا به تحقیق اشتغال دارند. فعالیت های پژوهشی پژوهشگران شامل تعداد مقاله، کتاب، طرح تحقیقاتی می باشد. جهت تعیین اثر ویژگی های فردی بر انگیزه پیشرفت پژوهشگران از تحلیل رگرسیونی چند متغیره گام به گام استفاده گردید. متغیرهای مستقل این تحقیق شامل ویژگی های فردی (جنس، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، تعداد اعضای خانوار، وضعیت استخدامی،

سابقه کار، فعالیت های پژوهشی (تعداد مقاله، کتاب، طرح تحقیقاتی) بوده است. متغیر وابسته در این تحقیق انگیزه پیشرفت پژوهشگران می باشد. در تحقیق حاضر در سطح توصیفی، از شاخص های پراکندگی شامل فراوانی، درصد، انحراف معیار و شاخص های مرکزی مانند میانه، میانگین و نما استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی نیز متناسب با نوع داده ها از آزمون مقایسه میانگین ها (T-test)، تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه (F-test)، من وایت نی، کروسکال والیس، آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. طبق فرضیه های تحقیق، بین ویژگی های فردی پژوهشگران و میزان انگیزه پیشرفت آنها رابطه معنی داری وجود ندارد. بین میزان انگیزه پیشرفت مؤسسات تحقیقاتی مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱- توزیع فراوانی جامعه و نمونه آماری

ردیف	طبقه	جامعه آماری	نمونه آماری
۱	مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر	۱۰۰	۵۳
۲	مؤسسه خاک و آب	۵۸	۳۱
۳	مؤسسه واکسن و سرم سازی رازی	۹۲	۴۹
۴	مؤسسه جنگل ها و مراتع	۹۰	۴۸
	مجموع	۳۴۰	۱۸۱

یافته ها و بحث:

توزیع فراوانی داده ها:

طبق جدول ۲، در میان نمونه مورد بررسی، بیشترین پاسخگویان (۵۳ نفر) متعلق به مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر و کمترین پاسخگویان (۳۱ نفر) متعلق به مؤسسه خاک و آب می باشند. طبق جدول ۳، در میان نمونه مورد بررسی، در مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر بیشترین فراوانی (۵۴/۷ درصد) متعلق به مدرک فوق لیسانس، در مؤسسه خاک و آب بیشترین فراوانی (۵۱/۶ درصد) متعلق به مدرک دکتری، در مؤسسه واکسن و سرم سازی رازی بیشترین فراوانی (۵۱ درصد) متعلق به مدرک فوق لیسانس و در مؤسسه جنگل ها و مراتع بیشترین فراوانی (۵۴/۲ درصد) متعلق به مدرک فوق لیسانس می باشد.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنسیت و مؤسسه

درصد	فراوانی	نام مؤسسه
۲۲/۶	۱۲	زن
۷۷/۴	۴۱	مرد
۱۰۰	۵۳	جمع
۲۹	۹	زن
۷۱	۲۲	مرد
۱۰۰	۳۱	جمع
۲۲/۴	۱۱	زن
۷۷/۶	۳۸	مرد
۱۰۰	۴۹	جمع
۴۱/۷	۲۰	زن
۵۸/۳	۲۸	مرد
۱۰۰	۴۸	جمع

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی و مؤسسه

درصد	فراوانی	نام مؤسسه
۳/۸	۲	لیسانس
۵۴/۷	۲۹	فوق لیسانس
۳۹/۶	۲۱	دکتری
۱/۹	۱	فوق دکتری
۱۰۰	۵۳	جمع
۰	۰	لیسانس
۴۵/۲	۱۴	فوق لیسانس
۵۱/۶	۱۶	دکتری
۳/۲	۱	فوق دکتری
۱۰۰	۳۱	جمع
۸/۲	۴	لیسانس
۵۱	۲۵	فوق لیسانس
۳۶/۷	۱۸	دکتری
۴/۱	۲	فوق دکتری



۱۰۰	۴۹	جمع	جنگل ها و مراتع
۱۰/۴	۵	لیسانس	
۵۴/۲	۲۶	فوق لیسانس	
۳۳/۳	۱۶	دکتری	
۲/۱	۱	فوق دکتری	
۱۰۰	۴۸	جمع	

طبق جدول ۴، در میان نمونه مورد بررسی، در مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر بیشترین فراوانی (۵۶/۶ درصد) متعلق به وضعیت استخدامی رسمی قطعی، در مؤسسه خاک و آب بیشترین فراوانی (۷۴/۲ درصد) متعلق به وضعیت استخدامی رسمی قطعی، در مؤسسه واکسن و سرم سازی رازی بیشترین فراوانی (۵۳/۱ درصد) متعلق به وضعیت استخدامی رسمی قطعی و در مؤسسه جنگل ها و مراتع بیشترین فراوانی (۵۲/۱ درصد) وضعیت استخدامی رسمی قطعی می باشد. طبق جدول ۵، داده های به دست آمده نشان می دهد که، بیشترین فراوانی (۵۷/۵ درصد) به سابقه کار ۱۰ سال و کمتر و کمترین فراوانی (۹/۹ درصد) به سابقه کار ۲۱ سال و بیشتر تعلق دارد، طبق اطلاعات به دست آمده ماکزیمم سابقه کار افراد مورد مطالعه ۲۹ سال و مینیمم آن ۲ سال می باشد.

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک وضعیت استخدامی و مؤسسه

درصد	فراوانی	نام مؤسسه	
۳/۸	۲	قراردادی	اصلاح و تهیه نهال و بذر
۳۹/۶	۲۱	پیمانی	
۰	۰	رسمی آزمایشی	
۵۶/۶	۳۰	رسمی قطعی	
۱۰۰	۵۳	جمع	
۶/۵	۲	قراردادی	خاک و آب
۱۹/۴	۶	پیمانی	
۰	۰	رسمی آزمایشی	
۷۴/۲	۲۳	رسمی قطعی	
۱۰۰	۳۱	جمع	
۱۲/۲	۶	قراردادی	واکسن و سرم سازی رازی
۳۲/۷	۱۶	پیمانی	
۲	۱	رسمی آزمایشی	
۵۳/۱	۲۶	رسمی قطعی	
۱۰۰	۴۹	جمع	
۱۴/۶	۷	قراردادی	جنگل ها و مراتع
۲۷/۱	۱۳	پیمانی	
۶/۳	۳	رسمی آزمایشی	

۵۲/۱	۲۵	رسمی قطعی	
۱۰۰	۴۸	جمع	

جدول ۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار (سال)

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱۰ سال و کمتر	۱۰۴	۵۷/۵	۵۷/۵
۱۱-۲۰	۵۹	۳۲/۶	۹۰/۱
۲۱ سال و بیشتر	۱۸	۹/۹	۱۰۰
جمع	۱۸۱	۱۰۰	
پیشینه: ۲۹ سال	کمینه: ۲ سال	واریانس: ۴۱/۲۷۳	
انحراف معیار: ۶/۴۲۴	میانگین: ۱۱/۳۹ سال	میانه: ۱۰ سال	نما:

طبق جدول ۶، بررسی یافته‌ها نشان می‌دهد که، در ۶/۰ درصد از پاسخگویان انگیزه پیشرفت کم، در ۳۹/۲ درصد از پاسخگویان انگیزه پیشرفت متوسط و در ۶۰/۲ درصد از پاسخگویان انگیزه پیشرفت زیاد می‌باشد.

جدول ۶- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب انگیزه پیشرفت

انگیزه پیشرفت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۱	۰/۶	۰/۶
متوسط	۷۱	۳۹/۲	۳۹/۸
زیاد	۱۰۹	۶۰/۲	۱۰۰
جمع	۱۸۱	۱۰۰	

اولویت بندی شاخص‌های تبیین کننده انگیزه پیشرفت

با توجه به نتایج جدول ۷، در خصوص اولویت بندی شاخص‌های تبیین کننده انگیزه پیشرفت مشخص گردید که، آماده شدن برای انجام کار مهم از قبل با ضریب تغییرات ۱۲۲/۰ اولویت اول را در این خصوص کسب نموده است و از نظر دیدگاه فرد در مورد علت دنبال کردن شغل پدر توسط پسران با بیشترین ضریب تغییرات (۴۵۸/۰)، کم اهمیت ترین عامل تبیین کننده انگیزه پیشرفت می‌باشد.

جدول ۷- اولویت بندی شاخص‌های تبیین کننده انگیزه پیشرفت

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۱۲۲/۰	۴۶۳/۰	۳/۷۸	آماده شدن برای انجام کار مهم از قبل
۲	۱۴۵/۰	۵۲۲/۰	۳/۶۰	نظم و ترتیب دادن به امور
۳	۱۴۸/۰	۵۳۳/۰	۳/۶۰	روبرو شدن با مشکل هنگام انجام کار
۴	۱۶۳/۰	۵۲۱/۰	۳/۱۸	مشغولیت فرد
۵	۱۶۸/۰	۵۷۹/۰	۳/۴۳	احساس در مورد افراد بسیار فعال

۶	۰/۱۷۵	۰/۶۱۹	۳/۵۳	چگونگی رسیدن به نتیجه موفقیت آمیز بعد از شروع کار
۷	۰/۱۸۰	۰/۵۶۴	۳/۱۲	تصور جامعه در مورد سخت کوشی فرد
۸	۰/۱۸۱	۰/۵۷۵	۳/۱۷	توقع فرد از خود هنگام کار کردن
۹	۰/۱۹۵	۰/۵۸۱	۲/۹۷	دیدگاه فرد در مورد آینده نگری
۱۰	۰/۱۹۹	۰/۷۰۳	۳/۵۳	دیدگاه فرد در مورد داشتن پشتکار هنگام کار
۱۱	۰/۲۰۱	۰/۷۰۴	۳/۴۹	معیارها و انتظارات فرد قبل از ورود به شغل فعلی
۱۲	۰/۲۰۲	۰/۶۵۷	۳/۲۴	میزان تلاش فرد در انجام وظایف شغلی
۱۳	۰/۲۰۵	۰/۶۵۳	۳/۱۸	مدت زمان کار کردن فرد روی امر خاص
۱۴	۰/۲۱۱	۰/۶۹۱	۳/۲۷	دیدگاه فرد در مورد افراد موفق در موقعیت های شغلی
۱۵	۰/۲۳۱	۰/۷۱۸	۳/۱۰	دیدگاه فرد در مورد احساس مسئولیت زیاد هنگام کار
۱۶	۰/۲۴۳	۰/۷۲۶	۲/۹۸	میزان دوست داشتن فرد در مورد شغل فعلی
۱۷	۰/۲۴۷	۰/۸۲۳	۳/۳۳	میزان اهمیت رسیدن به موقعیت بالا در جامعه از نظر فرد
۱۸	۰/۲۵۱	۰/۸۲۳	۳/۲۷	میزان تلاش فرد در صورت نرسیدن به هدف
۱۹	۰/۲۶۶	۰/۷۴۶	۲/۸۰	زمان لازم برای تفریح
۲۰	۰/۲۷۴	۰/۶۲۲	۲/۲۷	میزان خستگی فرد از شغل خود
۲۱	۰/۳۰۶	۰/۹۵۱	۳/۱۰	اقدام فرد به انجام کار خود بعد از مشغولیت به فعالیت دیگر
۲۲	۰/۳۶۵	۰/۹۶۸	۲/۶۵	دیدگاه فرد در مورد درجه مهم بودن در جامعه
۲۳	۰/۳۸۵	۰/۸۴۴	۲/۱۹	میزان انتظار فرد از شغل خود
۲۴	۰/۴۵۲	۰/۶۵۲	۱/۴۴	دیدگاه فرد در مورد زندگی که در آن نیاز به کار کردن نباشد
۲۵	۰/۴۵۸	۱/۰۵۵	۲/۳۰	دیدگاه فرد در مورد علت دنبال کردن شغل پدر توسط پسران

#### تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت

با توجه به جدول ۸، در سطح یک درصد، بین تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی و انگیزه پیشرفت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. در سطح پنج درصد، بین تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی و انگیزه پیشرفت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

#### جدول ۸- تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق و انگیزه پیشرفت

متغیرها	مقدار r (ضریب همبستگی)	سطح معنی داری
میزان تحصیلات	-۰/۰۹۱	۰/۲۲۵
سن	-۰/۱۲۳	۰/۰۹۸
تعداد اعضای خانوار	۰/۰۸۸	۰/۲۴۵
سابقه کار	-۰/۰۴۳	۰/۵۶۸
تعداد طرح های مصوب پژوهشی	-۰/۰۷۲	۰/۳۴۸
تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی	-۰/۳۲۸**	۰/۰۰۰
تعداد تألیف کتاب	۰/۰۱۲	۰/۹۲۹
تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی	-۰/۱۷۰*	۰/۰۳۳

\*\*و\*: به ترتیب معنی داری در سطح یک و پنج درصد خطا

مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب ویژگی های فردی

با استفاده از آزمون  $t$ ، بین میانگین میزان انگیزه پیشرفت زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۹). با استفاده از آزمون من ویتنی، بین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان مجرد و متأهل در سطح پنج درصد خطا، تفاوت معنی داری وجود دارد (جدول ۱۰). با استفاده از آزمون کروسکال والیس، بین ۴ گروه وضعیت استخدامی (قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی) از لحاظ میزان انگیزه پیشرفت تفاوت معنی داری وجود ندارد. (جدول ۱۱). با استفاده از آزمون  $F$ ، بین چهار مؤسسه (اصلاح و تهیه نهال و بذر، خاک و آب، واکسن و سرم سازی رازی، جنگلها و مراتع) از لحاظ میزان انگیزه پیشرفت تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۱۲).

جدول ۹- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر جنسیت با استفاده از آزمون  $t$

گویه	تعداد	میانگین	مقدار $t$	سطح معنی داری
زن	۵۲	۷۶/۶۷	۰/۰۵۶	۰/۹۵۶
مرد	۱۲۹	۷۶/۶۲		

جدول ۱۰- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر وضعیت تأهل با استفاده از آزمون من وایت نی

گویه	تعداد	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	Sig
مجرد	۱۵	۱۱۸/۰۰	۸۴۰/۰۰۰	-۲/۰۸۹	۰/۰۳۷*
متأهل	۱۶۶	۸۸/۵۶			

\*: معنی داری در سطح پنج درصد خطا

جدول ۱۱- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب متغیر وضعیت استخدامی با استفاده از آزمون کروسکال والیس

گویه	تعداد	Mean Rank	Chi-Square	Sig
قراردادی	۱۷	۱۰۰/۸۸	۴/۲۶۱	۰/۲۳۵
پیمانی	۵۶	۷۹/۵۰		
رسمی آزمایشی	۴	۱۰۶/۱۳		
رسمی قطعی	۱۰۴	۹۵/۰۰		

جدول ۱۲- مقایسه میانگین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان بر حسب مؤسسات تحقیقاتی با استفاده از آزمون  $F$

گویه	تعداد	میانگین بین گروه ها	میانگین درون گروه ها	F-Value	Sig
اصلاح و تهیه نهال و نام	۵۳	۶۴/۴۳۹		۱/۹۶۲	۰/۱۲۱

		۳۲/۸۴۰			بذر	مؤسسه
				۳۱	خاک و آب	
				۴۹	واکسن و سرم سازی رازی	
				۴۸	جنگلها و مراتع	

تأثیر عوامل مختلف بر میزان انگیزه پیشرفت

طبق نتایج، از مجموع متغیرهای مستقلی که دارای رابطه معنی دار با متغیر میزان انگیزه پیشرفت بودند، به ترتیب متغیرهای تعداد مقالات چاپ شده علمی- پژوهشی و تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی در دو گام وارد معادله رگرسیونی شدند. نتایج این آزمون نشان می دهد که دو متغیر مذکور توانایی تبیین ۳۴/۵ درصد از تغییرات میزان انگیزه پیشرفت را دارا می باشند. تحلیل رگرسیونی نشان داد به ازای ۱۰ درصد تغییر در متغیر تعداد مقالات چاپ شده علمی- پژوهشی و تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی ، میزان تغییر در انگیزه پیشرفت بترتیب ۵/۹ و ۲/۱ درصد خواهد بود. ( جدول ۱۳).

معادله رگرسیون به دست آمده از این تحلیل به صورت زیر می باشد.

$$Y = 78/187 - 0/591X_1 + 0/207X_2$$

جدول ۱۳- رگرسیون گام به گام به منظور تبیین تأثیر متغیرهای مستقل بر انگیزه پیشرفت

t	Beta	B	متغیر
۵۲/۱۵۳		۷۸/۱۸۷	ضریب ثابت: b <sub>0</sub>
-۴/۷۲۳	-۰/۶۹۷	-۰/۵۹۱	تعداد مقالات چاپ شده علمی- پژوهشی
۲/۱۰۸	۰/۳۱۱	۰/۲۰۷	تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی
F=۱۱/۳۲۱** SigF= ۰/۰۰۰ R=۰/۸۵۷ R <sup>2</sup> =۰/۳۴۵ R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> =۰/۳۱۴			

نتیجه گیری و پیشنهادات:

طبق نتایج به دست آمده، در میان نمونه مورد بررسی، بیشترین پاسخگویان (۵۳ نفر) متعلق به مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر و کمترین پاسخگویان (۳۱ نفر) متعلق به مؤسسه خاک و آب می باشند. در میان نمونه مورد بررسی، در مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر بیشترین فراوانی (۵۴/۷ درصد) متعلق به مدرک فوق لیسانس، در مؤسسه خاک و آب بیشترین فراوانی (۵۱/۶ درصد) متعلق به مدرک دکتری، در مؤسسه واکسن و سرم سازی رازی بیشترین فراوانی (۵۱ درصد) متعلق به مدرک فوق لیسانس و در مؤسسه جنگل ها و مراتع بیشترین فراوانی (۵۴/۲ درصد) متعلق

به مدرک فوق لیسانس می باشد. در میان نمونه مورد بررسی، در مؤسسه اصلاح و تهیه نهال و بذر بیشترین فراوانی (۵۶/۶ درصد) متعلق به وضعیت استخدامی رسمی قطعی، در مؤسسه خاک و آب بیشترین فراوانی (۷۴/۲ درصد) متعلق به وضعیت استخدامی رسمی قطعی، در مؤسسه واکسن و سرم سازی رازی بیشترین فراوانی (۵۳/۱ درصد) متعلق به وضعیت استخدامی رسمی قطعی و در مؤسسه جنگل ها و مراتع بیشترین فراوانی (۵۲/۱ درصد) وضعیت استخدامی رسمی قطعی می باشد. داده های به دست آمده نشان می دهد که، بیشترین فراوانی (۵۷/۵ درصد) به سابقه کار ۱۰ سال و کمتر و کمترین فراوانی (۹/۹ درصد) به سابقه کار ۲۱ سال و بیشتر تعلق دارد، طبق اطلاعات به دست آمده ماکزیمم سابقه کار افراد مورد مطالعه ۲۹ سال و مینیمم آن ۲ سال می باشد. در سطح یک درصد، بین تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی و انگیزه پیشرفت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. در سطح پنج درصد، بین تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی و انگیزه پیشرفت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

با استفاده از آزمون  $t$ ، بین میانگین میزان انگیزه پیشرفت زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد. با استفاده از آزمون من ویتنی، بین میزان انگیزه پیشرفت پاسخگویان مجرد و متأهل در سطح پنج درصد خطا، تفاوت معنی داری وجود دارد. با استفاده از آزمون کروسکال والیس، بین ۴ گروه وضعیت استخدامی (قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی) از لحاظ میزان انگیزه پیشرفت تفاوت معنی داری وجود ندارد. با استفاده از آزمون  $F$ ، بین چهار مؤسسه (اصلاح و تهیه نهال و بذر، خاک و آب، واکسن و سرم سازی رازی، جنگلها و مراتع) از لحاظ میزان انگیزه پیشرفت تفاوت معنی داری وجود ندارد. طبق نتایج، از مجموع متغیرهای مستقلی که دارای رابطه معنی دار با متغیر میزان انگیزه پیشرفت بودند، به ترتیب متغیرهای تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی و تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی در دو گام وارد معادله رگرسیونی شدند. نتایج این آزمون نشان می دهد که دو متغیر مذکور توانایی تبیین ۳۴/۵ درصد از تغییرات میزان انگیزه پیشرفت را دارا می باشند. تحلیل رگرسیونی نشان داد به ازای ۱۰ درصد تغییر در متغیر تعداد مقالات چاپ شده علمی-پژوهشی و تعداد ارائه مقاله در کنفرانس های علمی داخلی و خارجی، میزان تغییر در انگیزه پیشرفت بترتیب ۵/۹ و ۲/۱ درصد خواهد بود. طبق نتایج بدست آمده، پیشنهادهای زیر پیش شرط هایی برای بهبود انگیزه پیشرفت پژوهشگران می باشند.

- با توجه به یافته های این پژوهش، مسئولین امر باید به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه پیشرفت پژوهشگران توجه بیشتری نموده و درصدد پرورش استعدادهای خلاق، از طریق فراهم نمودن محیط مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر باشند تا پژوهشگران بتوانند ذهن خود را صرف تحقیق کنند. در این راستا، توجه به رفع مشکلات اقتصادی، استخدامی و شرایط محیط کار و ایجاد تنوع در شغل، موجبات انگیزش درونی ایشان را فراهم می نماید و از رکود و سستی در امر وظایف حرفه ای آنان، پیشگیری می کند.

- با توجه به این که کمبود میزان انگیزه پیشرفت در پژوهشگران می تواند برای مؤسسات مشکل ساز باشد باید تلاش شود که میزان انگیزه پیشرفت آنان افزایش پیدا کند. برای این کار باید به پژوهشگر اجازه داده شود که شخصاً برای تکمیل هدفمند بخشی از کار که به او سپرده شده احساس مسئولیت کند. پژوهشگر باید نسبت به کار احساس مالکیت کند و با آن ارتباط برقرار کند، حتی در موقعیت کار گروهی یک تلاش موفق وقتی نتیجه خواهد داد که او بداند مشارکتش در تکمیل کار گروه مهم بوده است و نتایج به دست آمده برای فرد معنی حقیقی داشته باشد، کار مؤثری که منجر به این نشود که پژوهشگر احساس کند تلاش او مهم است لحاظ نخواهد شد. نتیجه کار مؤثر یک پژوهشگر باید برای خود او و دیگران در سازمان ارزش داشته باشد و باز خوردی از عملکردش به او بدهد. یک انتقاد سازنده و قابل قبول از کار انجام شده برای فرد خیلی مهم و انگیزه پیشرفت او است.

#### منابع مورد استفاده:

۱. آراسته، ح. (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهشی و برنامه ریزی در آموزش عالی.
۲. پاک نژاد، م. (۱۳۸۴). گزارش نهایی طرح پژوهشی توسعه منابع انسانی شرکت رجا با تأکید بر رضایتمندی شغلی کارکنان.
۳. پور کریمی، ج. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر خود اشتغالی فارغ التحصیلان مقطع کارشناسی دامپروزی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۴. خادم، ح. (۱۳۸۵). انگیزه پیشرفت در روان شناسی. تهران: انتشارات رشد.
۵. رضاییان، ع. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ اول. تهران: انتشارات دانشکده مدیری دانشگاه تهران.
۶. ساعتچی، م. (۱۳۸۰). روان شناسی بهره وری. چاپ سوم. تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.
۷. سرمد، ز، بازرگان، ع، و حجازی. (۱۳۸۳). روش تحقیق در علوم رفتاری. چاپ هشتم. تهران: انتشارات آگاه..
۸. شعاری نژاد، ع. (۱۳۶۴). فرهنگ علوم رفتاری. تهران: انتشارات امیر کبیر.
۹. گوهری بهبهانی، غ. (۱۳۷۵). بررسی تحلیلی تئوری دو عاملی هرزبرگ در میان اعضای هیأت علمی دانشگاههای شیراز و علوم پزشکی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی.
۱۰. ماسن، ه. (۱۳۷۰). رشد و شخصیت کودک، ترجمه مهشید یاسایی. نشر مرکز.
۱۱. محقق، م. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی.

۱۲. منصور فر، ک. (۱۳۸۲). روشهای آماری. چاپ چهارم. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱۳. میر. بسپاسی، ن. (۱۳۸۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی سازی. تهران: انتشارات میر.

14. Bateman, T.S. & Grant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behaviour: a measure and correlates, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 14, 103-18.
15. Byrn, Z., Mueller-Hanson, R., & Cardador, J. (2004). Measuring achievement motivation: test of equivalence for English, German and Israeli Versions of the achievement motivation inventory. *Personality and Individual Differences*, from <http://www.sciencedirect.com>
16. Chen, L. A. (2007). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computer in Human Behavior*, 1, 105-118, from [http://www. Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com)
17. Heyman, G. D. (2008). Talking about success: Implications for achievement motivation. *Journal of applied Developmental psychology*, 29, 361-370.
18. Hogan, J. & Hogan, R. (1996). *Motives, Value and Preferences Manual*, Hogan Assessment Systems, Tulsa,
19. John, G. (1991). Substantive and methodological constraints on behaviour and attitudes in organizational research, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 49, 80-104.
20. Kafetsios, K., & Zampetakis, L. (2007). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, from <http://www.sciencedirect.com>
21. Klich, N.R. & Feldman, D.C. (1992). The role of approval and achievement needs in feedback seeking behavior, *Journal of Managerial*, 4, 554-70.
22. Kukla, A. (1972). Attributional determinants of achievement-related behavior, *Journal of Personality and Psychology*, 21, 166-74.
23. Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*, New York, Harper.
24. Matsui, T., Okada, A. & Kakuyama, T. (1982). Influence of achievement need on goal setting, pay and feedback effectiveness, *Journal of Applied Psychology*, 67, 645-8.
25. Mussen, p. (1987). *Hand book of child psychology*, forth edition, volum IV.
26. Ravlin, E.C. & Meglino, B.M. (1987). Effect of values on perception and decision making: a study, *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 666.
27. Tzeng, H. (2006). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, from <http://www.sciencedirect.com>
28. Ward, E.A. (1993). Generalizability of psychological research from undergraduates to employed adult, *Journal of Social Psychology*, 133(4), 513-9.
29. Weick, K.E. (1983), Stress in accounting systems, *Accounting Review*, 350-74.



## **Examination of achievement Motivation among Researchers with the Research Institutes of the Ministry of Jihad-e-Agriculture**

Sh. Asadi, Dr. H. Sadighi, Dr. Gh. Pezeshki Rad, Dr. Kh. Kalantari

### **Abstract**

The main purpose of this study is to investigate job satisfaction and achievement motivation among researchers with Agricultural Research Institutes of the Ministry of Agriculture. This research is descriptive–correlation. The statistical population includes researchers with Agricultural Research Institutes of the Ministry of Agriculture. A sample of 181 researchers was selected by using “proportional random sampling” method. A questionnaire was used to collect data. Content validity of questionnaire was obtained by a group of specialists. Cronbach's Alpha was used to measure reliability of “achievement motivation” that its extent was 0.88 and showed that mentioned variable has high reliability. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics such as extent of mean, standard deviation, coefficient variability, correlation analysis and regression analysis. The findings revealed that there existed negative and significant correlation between independent variables including job satisfaction, supervision, colleagues, work nature, and communication ( $P<0.01$ ) with achievement motivation. Dependent variable as: achievement motivation has been ( $P<0.01$ ) correlated with the amount of the published scientific-research articles. Achievement motivation has also been positively and significantly ( $P<0.05$ ) correlated with job promotion and marital status. Achievement motivation shows negatively and significantly ( $P<0.05$ ) correlation with the numbers of articles for presentation at internal and external conferences. Dependent variable as: job satisfaction posed negative and significant ( $P<0.01$ ) correlation with the number of articles presentation at internal and external conferences, the number of published scientific-research articles and education level. The result of multiple regression showed that variables including the number of articles presented at internal and external conferences and the amount of the published scientific- research articles could explain 34.5 % of the variance in achievement motivation of researchers.

**Key words:** Achievement motivation, Job satisfaction, Researchers, Agricultural Research Institutes of the Ministry of Agriculture.