

بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان رضایت شغلی کارکنان نظامی

سجاد فرهنگ^۱، سجاد پناهی فر^{۲*}

چکیده

ضرورت جهان کنونی موجب شده است بسیاری از کشورهای پیشرفته سازمان‌های خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی را برپا و کارآمد کنند. نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها بوده که برخورداری آن‌ها از رضایت شغلی می‌تواند یاریگر سازمان‌ها در رسیدن به اهدافشان باشد. برای ارتقاء سطح این متغیر در نیروی انسانی در سطح نیروهای مسلح مطالعات بسیاری انجام شده، ولی در این میان به نقش و اهمیت جنگ شناختی، به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر این متغیرهای شغلی از جمله رضایت شغلی کمتر توجه شده است. پژوهش حاضر باهدف تعیین بررسی میزان تأثیر آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر میزان عملکرد شغلی کارکنان یکی از یگان‌های نزاجا انجام گرفت. پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری است. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۶ نفر به‌صورت داوطلبانه انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند. سپس آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی برای گروه آزمایش به مدت ۷ جلسه در گروه آزمایش اجرا شد و گروه کنترل از هیچ‌گونه آموزشی برخوردار نشد. در این پژوهش از پرسشنامه رضایت شغلی ... استفاده گردید و داده‌های به‌دست‌آمده به شیوه تحلیل کوواریانس تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن بودند که کاربرد آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی در فضای کار برای کارکنان نظامی می‌تواند در ارتقاء مؤلفه‌های شناختی در حوزه کاری و ملی و همچنین افزایش آگاهی و بالا بردن رضایت شغلی آن‌ها مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی: آموزش، جنگ شناختی، رضایت شغلی، کارکنان نظامی

۱- استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران

ایمیل: farhangsajjad@yahoo.com

۲- استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران(نویسنده مسئول).

s.panahi۶۲@gmail.com

مقدمه

با سرعت گرفتن روند تغییرات در دانش و فناوری، سازمان‌ها پیچیده‌تر می‌شوند و همپای این تحولات، مدیریت سازمان‌ها نیز رو به پیچیدگی بیشتر می‌گذارد. امروزه اداره سازمان‌ها با روش‌ها و شیوه‌های سنتی امکان‌پذیر نیست؛ چراکه مدیریت انسان‌ها که سرمایه اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، کار آسانی نیست و رهبران سازمان‌ها، به‌ویژه مسئولان منابع انسانی، باید دانش و مهارت لازم را برای این امر مهم کسب کنند و به‌طور مؤثر آن را به کار گیرند (ماسا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهشگران بر این باورند که سازمان‌ها برای به دست آوردن جایگاه مناسب و رشد یافته نیازمند توجه و سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی خود دارند (ماسا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع کارکنان، به‌عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌شان به بهره‌وری بیشتر و درنهایت به رشد و تعالی جامعه کمک می‌کند (ماسا و همکاران، ۲۰۱۹). بر همین اساس مدیران سازمان‌های مدرن و پیشرفته از طریق متخصصین امر به دنبال راهکارهای برای کشف و بهبود عواملی هستند که مشارکت و هم‌کنشی کارکنان را در راستای تحقق اهداف و وظایف سازمانی بهبود بخشد (جنا^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). در سازمان‌های نظامی نیز مانند بسیاری از سازمان‌های دیگر، عامل انسانی مهم‌ترین رکن سازمان است و کم و کیف عملکرد آن تأثیر بسیار زیادی در موفقیت و بهره‌وری سازمان دارد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲). نیروهای مسلح همانند همه نیروهای مسلح جهان، حفظ تمامیت ارضی و دفاع از کشور در برابر تهاجم نظامی بیگانگان را بر عهده دارد و بایستی از چنان آمادگی، تحرک و اقتداری برخوردار باشد که بتواند با بهره‌گیری از تمامی امکانات، جرئت تعرض را از دشمنان آشکار و نهان سلب کند به همین سبب داشتن کارکنانی آگاه و خودشکوفای برای ارتش‌ها بسیار حائز اهمیت است. یکی از موضوعات موردتوجه در مدیریت نیروی انسانی، با توجه به پتانسیل تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان بخصوص کارکنان نظامی به لحاظ

۱. Mussa

۲. Ma

۳. Jena

میزان اثربخشی و اهمیت موضوع، ایجاد رضایت شغلی است (متین و اصلی^۱، ۲۰۱۸) که در نتیجه افزایش سطوح این متغیر می‌توان شاهد اثرات مثبتی در افزایش سلامت سازمانی (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۴؛ شمس و همکاران، ۱۴۰۲)، تعهد شغلی (شیر محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۷)، تاب‌آوری سازمانی (ساعد پناه و همکاران، ۱۴۰۲) و همچنین کاهش فرسودگی شغلی و بار ذهنی (ساعد پناه و همکاران، ۱۴۰۲) را شاهد بود. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (باقری و همکاران، ۲۰۱۲). صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن. رضایت شغلی و تعهد شغلی به‌عنوان اثرات توسعه فردی در نظر گرفته می‌شوند که با توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت معنی‌داری دارند (گل پرور و همکاران، ۲۰۱۹). از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده یک جوسازمانی مطلوب است که می‌تواند منجر به افزایش انگیزه کارکنان و بهره‌وری آنان گردد (تاجور و همکاران، ۲۰۰۶). کارکنان هرچقدر رضایت شغلی بالاتری داشته باشند به همان میزان از ویژگی‌های شغلی خود راضی بوده و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (جورج الیس و همکاران، ۲۰۱۲). بین سلامت افراد و رضایت شغلی افراد ارتباط قابل توجهی را نشان داده‌اند به نحوی که با رضایت شغلی کمتر از سلامت کمتری برخوردار بودند (بودریکس، کوپر و همکاران، ۲۰۱۴) رضایت شغلی که معمولاً به‌عنوان یک حالت عاطفی ناشی از ارزیابی یک فرد از تجربیات خود در کار نامیده می‌شود در روان‌شناسی سازمانی و ادبیات اقتصاد کار به‌طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است (کارتز و همکاران، ۲۰۲۰). رضایت کارکنان یکی از حوزه‌های کلیدی پژوهش در میان روانشناسان صنعتی و سازمانی بوده است. برخی افراد دوست دارند کار کنند و کار کردن را بخش مهمی از زندگی خود می‌دانند. از سوی دیگر، برخی از افراد کار را ناخوشایند می‌دانند و فقط به این دلیل کار می‌کنند که مجبور هستند. رضایت شغلی نشان می‌دهد که افراد چقدر شغل خود را دوست دارند. رضایت شغلی، بیشترین مورد مطالعه رفتار سازمانی است (آنور و همکاران، ۲۰۱۷).

دانستن میزان رضایت شغلی به دلایل زیادی، مهم است و نتایج مطالعات رضایت شغلی هم بر افراد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دیدگاه کارکنان بدیهی است که افراد دوست دارند با آن‌ها منصفانه رفتار شود. اگر کارکنان در محل کار احساس احترام و رضایت کنند می‌توانند بازتابی از یک رفتار خوب باشد. سازمان، رضایت شغلی خوب می‌تواند منجر به عملکرد بهتر کارکنان شود که بر نتیجه شرکت تأثیر می‌گذارد (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰). به‌طور کلی، رضایت کارکنان به‌عنوان محرک حفظ کارکنان و بهره‌وری کارکنان در نظر گرفته می‌شود. کارکنان راضی، پیش‌شرط افزایش بهره‌وری، پاسخگویی، کیفیت و شناخت خدمات هستند. میزان رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی، کیفیت نظارت، روابط اجتماعی با گروه کاری است. اعتقاد بر این است که هنگامی که کارکنان، انگیزه خوبی داشته باشند و نسبت به سازمان احساس تعهد کنند و زمانی که از کار رضایت بالایی داشته باشند این امر باعث موفقیت شرکت می‌شود (پایس و پاتیروهو، ۲۰۲۰).

لذا هر سازمانی می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های لازم جهت ارتقاء انگیزش شغلی و رضایت شغلی کارکنان اقدام نماید (عاطفی، ۱۳۹۵). یکی از مؤلفه‌های که می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را رشد و یا مورد هدف قرار دهد مؤلفه‌های شناختی است. آموزش این مؤلفه‌ها به‌واسطه اینکه اعتقادات و باورهای افراد را در خصوص خود، دیگران و جامعه مورد هدف قرار می‌دهد از اهمیت بسیار بالای برخوردار است (سید محرمی، ۱۳۹۹). در این میان در کارکنان نظامی به‌عنوان افرادی که ضامن امنیت فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، ملی و فراملی است مؤلفه‌ای به نام جنگ شناختی از اهمیت بسزایی برخوردار است. جنگ‌های شناختی خطرناک‌ترین نوع جنگ است چراکه عقل، تفکر و روان فرد را نشانه می‌گیرد تا بدین‌وسیله روحیه اعتقادی او را بشکند و اراده رزم را در او نابود کند و در نتیجه وی را به سمت شکست سوق دهد (جوادی فرد، ۱۳۹۷). در جنگ شناختی اعتقادات، نگرش‌ها و رفتار نخبگان و عامه جامعه هدف قرار می‌گیرد. به عبارتی دقیق‌تر، در جنگ شناختی مدیریت ادراک صورت می‌گیرد که ترکیبی از طرح‌ریزی، عملیات امنیتی، پوشش و فریب و عملیات روانی است و به تغییر و دست‌کاری شناخت جامعه نسبت به نظام سیاسی منجر می‌شود. این نوع جنگ شیوه‌های متفاوت‌تری نسبت به همه جنگ‌ها دارد؛ شیوه‌های که در نوع خود نشان از پیچیدگی این نوع جنگ دارد شیوه‌هایی مانند: اعتماد زدایی، اعتبار زدایی، مشروعیت زدایی، قداست

زدایی، نامید سازی و ناکارآمد نمایی یک کشور و جامعه را به افراد آن جامعه تلقین می‌کند و در واقع مردم جامعه که اصلی‌ترین سرمایه اجتماعی یک کشور هستند را به راحتی نسبت به جامعه و کشور بدبین می‌کنند و انگیزه به آینده را در آن‌ها از بین می‌برند (یانگ، ۲۰۱۹). مهم‌ترین و دلهره‌آمیزترین قسمت این جنگ تلفات انسانی آن است. در جنگ سخت وقتی یک نفر مجروح یا کشته می‌شود یک نفر از جبهه خودی کم خواهد شد، اما در جنگ شناختی زمانی یک نفر نسبت به اعتقادات و تفکر خود بدبین می‌شود علاوه بر این که یک نفر از گروه خودی کم می‌شود، یک نفر هم به گروه دشمن در دل نیروهای خودی اضافه می‌شود. این مدل از جنگ یک جنگ اعلام نشده است و شروع مشخصی برای آن نمی‌توان متصور بود. اثرات این نوع جنگ که سازه‌های شناختی و اعتقادی افراد را مورد هدف قرار می‌دهد در جامعه نخبگان و کارکنان سازمان‌ها بر روی متغیرهای شغلی از جمله تعهد سازمانی، میزان تاب‌آوری و میزان امید به زندگی اثرگذار بوده است (هیز، ۲۰۱۸؛ جانسون و همکاران، ۲۰۲۰). ایجاد نگرش واقع‌بینانه و با شناخت و آگاهی درست در سازمان به کارکنان توانایی می‌دهد که تا به چشم‌اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد با انگیزه بالا دست یابند. بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای اعتقادی‌شان پیوند می‌خورد. در پژوهشی لی فونگ (۲۰۱۹) نشان داد که مؤلفه‌های شناختی می‌تواند بر سلامت کلی افراد نمونه از جمله سلامت روحی و عاطفی، انگیزه و اهداف و ارتباط آن‌ها با یکدیگر تأثیر بگذارد. ساناریو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند کارکنانی که از آگاهی جامع و واقع‌بینانه‌تری بالای برخوردار هستند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند؛ پناهی‌فر (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان داد که آموزش مؤلفه‌های جنگ‌شناختی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان اثربخش است؛ نتایج پژوهش خندان و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان دادند بین سازه‌های شناختی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین کولشرستا و کومار سینگال^۲ (۲۰۱۷) نشان دادند که رویکرد شناخت درمانی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری دارد؛ امروزه در بسیاری از کشورها و جوامع در حال توسعه، رضایت شغلی از مؤلفه‌های بسیار مهم و تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان‌ها است؛ همچنین به‌عنوان یکی از برنامه‌های محوری و اساسی در برنامه‌ریزی سازمانی به شمار

۱. Sunaryo

۲. Kulshrestha & Kumar singhal

می‌آید؛ از این رو رضایت کارکنان از شغل خود در سازمان باعث افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی می‌شود. رضایت شغلی در بسیاری از ادارات و سازمان‌ها سبب انگیزش شغلی در کارکنان می‌شود و رویکرد آن‌ها را به کار در سازمان بهبود می‌بخشد؛ بنابراین در این سازمان‌ها افراد با ذوق و شوق بیشتری به وظایف شغلی خود عمل می‌کنند و بسیاری از کارکردهای سازمانی به خوبی محقق می‌شود، بنابراین با توجه به اهمیت این موضوع و با توجه به نظریات و تحقیقات انجام شده در مورد اهمیت مؤلفه شناخت و جنگ شناختی و توجه به این نکته که مؤلفه‌های این مدل جنگ به نظر می‌رسد در میزان رضایت شغلی کارکنان در سازمان تأثیرگذار باشد، محقق بر آن شد که یکی از محیط‌هایی که در آن تعامل و روابط انسانی میان کارکنان بیشتر نیاز می‌شود را از بعد آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی و تأثیر آن بر رضایت شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد. با این حال، پژوهش‌های تجربی در مورد تأثیر مؤلفه‌های جنگ شناختی بر رضایت شغلی به خصوص در کارکنان نظامی با توجه به شرایط شغلی صورت نگرفته و به همین دلیل این تحقیق درصدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان رضایت شغلی کارکنان نظامی مؤثر است؟

روش

روش پژوهش، نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۱۶ نفر متقاضی شرکت در برنامه آموزشی از میان کارکنان یکی از یگان‌های نیروهای مسلح بودند که تا تاریخ ۱۴۰۲/۰۷/۰۴ بر اساس فراخوان داده شده به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و سپس این تعداد نمونه به صورت گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش (۸ نفر) و گروه کنترل (۸ نفر) جایگزین گردیدند. روند اجرای پژوهش به این گونه بود که ابتدا پیش‌آزمون بر روی تمام جامعه نمونه اجرا گردید، سپس ۹ جلسه آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی به مدت هر جلسه ۶۰ دقیقه برای گروه آزمایش اجرا شد. بعد از این مراحل پس‌آزمون اجرا شد و تمامی آزمودنی‌ها به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل کوواریانس به کمک نرم‌افزار Spss ۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. لازم به توضیح است که نمونه‌های تحقیق در گروه آزمایش و کنترل فاقد ریزش بوده و تعداد هر ۲۰ نفری که در ابتدا مورد سنجش قرار گرفتند در پایان تحقیق نیز ارزیابی گردیدند.

معیارهای ورود به پژوهش

۱- داشتن حداقل سه سال سنوات خدمتی؛ ۲- حضور در جلسات آموزش؛ ۳- رضایت آگاهانه برای شرکت در جلسات معیارهای خروج از پژوهش

۱- غیبت در ۲ جلسه متناوب؛ ۲- تمایل نداشتن به ادامه جلسات درمان

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)^۱ این پرسشنامه به منظور سنجش میزان رضایت از شغل توسط ویس و همکاران^۲ (۱۹۶۷) تهیه و تنظیم شده است. دارای ۱۹ سؤال است و رضایت شغلی افراد را در ۶ مؤلفه نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جوسازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی موردسنجش قرار می‌دهد. نحوه نمره‌گذاری آن به روش طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. دامنه نمرات این پرسشنامه از ۱۹ تا ۹۵ در تغییر است. ضریب اعتبار به دست آمده با استفاده از روش باز آزمایی در مطالعه اصلی ۸۹٪ گزارش شده است (ویس و همکاران، ۱۹۶۷). پایایی این پرسشنامه در داخل کشور توسط رحمانی خواجه لنگی (۱۳۸۸) بررسی شده است و مقدار آن به روش آلفای کرونباخ ۶۸٪ تا ۸۴٪ برای خرده مقیاس‌ها بوده است. جهت تأیید پایایی پرسشنامه سازه پرسشنامه حاضر با روش تحلیل عاملی تأییدی، به کمک نرم‌افزار لیزرل محاسبه شد و پس از حذف عوامل با سهم غیر معنادار، نتایج (GFI=۰/۷۸, AGFI=۰/۷۲) نشان‌دهنده روایی مناسب این ابزار است.

جدول ۱، پروتکل آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی

جلسه	محتوای کلی و فن‌های به کار برده شده در هر جلسه
جلسه اول	اجرای پیش‌آزمون-تعریف جنگ شناختی/اهداف و نحوه اجرای آن
جلسه دوم	آموزش تکنیک ABC (موقعیت، فکر، احساس، رفتار)
جلسه سوم	آموزش انواع تحریفات شناختی و تأثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی
جلسه چهارم	آموزش تکنیک برجسته‌سازی/کمرنگ‌نمایی
جلسه پنجم	آموزش تکنیک قرینه‌سازی
جلسه ششم	آموزش تکنیک پاره حقیقت‌گویی

۱. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire

۲. Weiss, D.J., et al

جلسه هفتم	آموزش تکنیک انسان زدایی و اهریمن سازی
جلسه هشتم	آموزش تکنیک برجسبزی
جلسه نهم	آموزش نحوه تحریک هیجانات و عواطف- اجرای پس‌آزمون

یافته‌ها

میانگین سنی گروه آزمایش ۳۱/۱۵ و گروه کنترل ۳۴/۸۷ بود و به لحاظ سنوات خدمتی ۳ نفر از گروه آزمایش و ۲ نفر از گروه کنترل در ده سال اول خدمت، ۳ نفر از گروه آزمایش و ۳ نفر از گروه کنترل از گروه کنترل بین سال یازدهم تا بیستم خدمت، ۲ نفر از گروه آزمایش و ۳ نفر از گروه کنترل در سال بیست و یکم تا سی‌ام خدمت بودند. همچنین تحصیلات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش عبارت بود از ۲ نفر کاردانی و ۴ نفر کارشناسی و ۱ نفر کارشناس ارشد و دکتری ۱ نفر و در گروه کنترل عبارت بود ۲ نفر کاردانی و ۴ نفر کارشناسی و ۲ نفر کارشناسی ارشد بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری فرضیه، آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره به کاررفته است. معیار تصمیم‌گیری یا قاعده رد برای آزمون در سطح $\alpha = 0/05$ و $\alpha = 0/01$ در نظر گرفته شده است. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای پژوهش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ارائه گردیده است.

جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی مؤلفه‌های رضایت شغلی

متغیر	آزمون	آزمایش			کنترل		
		تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار
نظام پرداخت	پیش‌آزمون	۸	۴,۴۹	۱,۳۶	۸	۴,۸۹	۱,۴
	پس‌آزمون	۸	۵,۶۰	۱,۲۵	۸	۵,۱۲	۱,۲۲
نوع شغل	پیش‌آزمون	۸	۷,۹۶	۲,۸۹	۸	۷,۶۲	۲,۱۴
	پس‌آزمون	۸	۱۵,۰۲	۲,۸۴	۸	۷,۵	۲,۰۸
فرصت‌های پیشرفت	پیش‌آزمون	۸	۴,۹۸	۱,۶۵	۸	۵,۰۱	۱,۶
	پس‌آزمون	۸	۱۰,۰۱	۲,۱۲	۸	۵,۰۴	۱,۷۰
جوسازمانی	پیش‌آزمون	۸	۴,۲۰	۰,۹۲	۸	۴,۲۵	۰,۸
	پس‌آزمون	۸	۷,۰۳	۱,۱۷	۸	۴,۳۶	۰,۳
سبک رهبری	پیش‌آزمون	۸	۹,۱۱	۱,۱۱	۸	۹,۵	۰,۹۲
	پس‌آزمون	۸	۱۴,۰۸	۱,۲۷	۸	۹,۳۵	۱,۲۴
شرایط فیزیکی	پیش‌آزمون	۸	۹,۵۲	۲,۸۵	۸	۹,۲۰	۱,۹۷
	پس‌آزمون	۸	۱۰,۰۲	۲,۷	۸	۹,۱۸	۱,۷۸

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود متغیر رضایت از شغل در سطح پیش‌آزمون و پس‌آزمون در دو گروه کنترل و آزمایش تفاوت دارد که معناداری آن در آزمون تحلیل کوواریانس بررسی شده است.

برای بررسی سؤال پژوهش از تحلیل کوواریانس چند متغیره (MANCOVA) استفاده شد و برای این کار ابتدا پیش‌فرض‌های اصلی، بررسی شدند. بررسی همبستگی نمرات آزمودنی‌ها وجود رابطه خطی را مشخص کرد. آزمون ام باکس ($F=0,78$, $Box's M=32,25$, $p>0,05$) فرضیه همگنی ماتریس کوواریانس نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل را در متغیر رضایت از شغل تأیید کرد. به‌منظور بررسی مفروضه همگنی واریانس گروه‌ها، از آزمون لوین استفاده شد که نتایج نشان داد بین گروه‌ها از لحاظ واریانس متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود ندارد ($p>0,05$). برای تعیین وضعیت نرمال بودن توزیع نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای رضایت از شغل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. در جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داده شده است:

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
نظام پرداخت	۰,۲۴	۰,۲۳	۰,۳	۰,۷۲
نوع شغل	۰,۱۸	۰,۱۲۲	۰,۱۵	۰,۲۰۵
فرصت‌های پیشرفت	۰,۲۰	۰,۰۴۱	۰,۱۳	۰,۲۰۲
جو سازمانی	۰,۳	۰,۰۰۱	۰,۲	۰,۰۸۳
سبک رهبری	۰,۱۷	۰,۱۲۹	۰,۲۲	۰,۰۵۴
شرایط فیزیکی	۰,۱۲	۰,۲۰۶	۰,۱۴	۰,۲۰۶

بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مندرج در جدول ۲، سطح معناداری آمار محاسبه شده غالباً با بزرگ‌تر از ۰,۰۵ است، بنابراین فرض نرمال بودن توزیع نمرات پذیرفته می‌شود. باهدف پاسخ به سؤال پژوهش مبنی بر اینکه «آیا آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر رضایت شغلی کارکنان نظامی اثرگذار است؟» در جدول ۳ به بررسی کوواریانس چند متغیری برای مقایسه رضایت از شغل گروه آزمایش و کنترل پرداخته شده است.

جدول ۳. تحلیل کوواریانس چند متغیری برای مقایسه متغیرها در گروه آزمایش و کنترل

متغیر	آزمون‌ها	مقادیر	F	درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معناداری
رضایت از شغل	اثر پیلایی	۰,۹۵	۳۰,۵۸	۳	۹	۰,۰۰۱
	لامبدای ویلکز	۰,۰۱	۳۰,۵۸	۳	۹	۰,۰۰۱
	اثر هتلینگ	۶۳,۴۰	۳۰,۵۸	۳	۹	۰,۰۰۱
	بزرگ‌ترین ریشه روی	۶۳,۴۰	۳۰,۵۸	۳	۹	۰,۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، سطح معناداری هر چهار آمار چند متغیری، یعنی اثر پیلایی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه روی، کوچک‌تر از ۰,۰۱ است ($p < 0,01$). بدین ترتیب فرض صفر آماری رد و مشخص می‌شود که بین رضایت از شغل دو گروه آزمایش و کنترل، در پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد؛ بر این اساس، می‌توان گفت مداخله آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر رضایت شغلی کارکنان گروه آزمایش مؤثر بوده است. همچنین به‌منظور بررسی تفاوت دو گروه آزمایش و کنترل در هر یک از مؤلفه‌های رضایت از شغل، آزمون اثرات بین‌آزمودنی مورداستفاده قرار گرفت که نتیجه آن در جدول ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴. آزمون اثرات بین‌آزمودنی برای مقایسه مؤلفه‌های رضایت شغلی

متغیر	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
نظام پرداخت	بین گروهی	۰,۰۳	۱	۰,۰۳	۰,۰۹	۰,۷۱۵
	درون گروهی	۲,۰۵	۱۴	۰,۲۶		
نوع شغل	بین گروهی	۱۳۶,۱۵	۱	۱۳۶,۱۵	۱۲۹,۵۸	۰,۰۰۱
	درون گروهی	۹,۰۴	۱۴	۱,۰۲		
فرصت‌های پیشرفت	بین گروهی	۷۱,۱۴	۱	۷۱,۱۴	۲۴,۰۱	۰,۰۰۱
	درون گروهی	۲,۵۶	۱۴	۲,۷۰		
جوسازمانی	بین گروهی	۱۶,۹۷	۱	۱۶,۸	۳۳,۹۵	۰,۰۰۱
	درون گروهی	۳,۹۷	۱۴	۰,۴۹		
سبک رهبری	بین گروهی	۱۲۵,۱۵	۱	۱۲۵,۱۵	۵۵,۴۷	۰,۰۰۱
	درون گروهی	۱۹,۰۱	۱۴	۲,۳۶		
شرایط فیزیکی	بین گروهی	۰,۹۲	۱	۰,۹۲	۱,۲۵	۰,۲۰۹
	درون گروهی	۵,۴۶	۱۴	۰,۷۸		

با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول ۴، مقدار F به‌دست‌آمده برای تمامی مؤلفه‌ها، به‌جز نظام پرداخت و شرایط فیزیکی، معنی‌دار است؛ بنابراین، فرض صفر رد و فرض پژوهش مورد

تأیید قرار می‌گیرد. با توجه به بالاتر بودن میانگین نمرات گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون، چنین نتیجه می‌توان گرفت که آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر میزان رضایت شغلی مؤثر بوده و موجب افزایش رضایت از شغل کارکنان نظامی شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با کنترل اثرات پیش‌آزمون، فرضیه پژوهش (آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان رضایت شغلی کارکنان نظامی مؤثر است) در سطح ($p < 0.01$) مورد تأیید قرار گرفت، بدین معنی که آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی برافزایش میزان رضایت شغلی کارکنان نظامی تأثیر دارد. تأیید این فرضیه با تحقیقات دیگر مثل پژوهش کولشرستا و کومار سینگال^۱ ۲۰۱۷؛ پناهی فر، ۱۴۰۱؛ متقی، ۱۳۹۵؛ جوادی فر، ۱۳۹۷ همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی راهی است که کارکنان با کمک آن در جهت ایجاد نگرش درست و واقع‌بینانه نسبت به اتفاقات و شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی جامعه و سازمان آگاهی مناسب‌تری داشته و افراد از سلامت روان شناختی بهتری برخوردار می‌گردند که مؤلفه‌های سازمانی از جمله انگیزه و تعهد و رضایت‌مندی در بین کارکنان مورد هدف قرار نگیرد. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد و به کار گرفته می‌شود، در او احساس امنیت ایجاد می‌کند و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد. به عبارتی دیگر هنگامی که باورها و اعتقادات کارکنان پایدار گردد و بینش مناسب‌تری از موقعیت موجود داشته باشند و دچار تحریفات شناختی نسبت به شرایط سازمانی نگردند آن‌ها را در انجام وظایفشان استوار و ثابت‌قدم می‌گرداند. آموزش این مؤلفه‌ها در محیط کار از طریق تأثیر به نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و همکاران، احساس همسویی یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران سبب بالا رفتن میزان رضایت‌مندی در افراد خواهد شد. به عبارتی آموزش این مؤلفه‌ها این قابلیت و توانمندی را دارد که بر نگرش، اعتقادات و رفتارهای فردی تأثیر بگذارد، نگرش کلی نسبت به شغل را شکل دهد و از نگاه روان‌شناختی، رفتارهای فردی را در محل کار تعیین کند (پندی و ساین، ۲۰۱۹). به‌طور کلی می‌توان گفت آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی به مفهوم جامع نقش به‌سزایی در تکوین رضایت شغلی کارکنان دارد و در صورتی که شرایطی مهیا گردد که زمینه

ارتقای این مؤلفه در کارکنان به وجود آید می‌توان شاهد بالا رفتن رضایت از ماهیت شغلی، ادراک مثبت‌تر از جو سازمانی و درک تفاوت‌های فردی می‌گردد که این مؤلفه‌ها شاخص‌های اصلی رضایت شغلی هستند. در این پژوهش محدودیت‌های نیز مشاهده گردید که از جمله مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر عدم برگزاری مرحله پیگیری برای تعیین اثرات آموزش در درازمدت بر روی کارکنان بود که در پژوهش‌های آتی می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد. از محدودیت این پژوهش می‌توان به نمونه خاص این پژوهش (یکی از یگان‌ها) اشاره کرد. این محدودیت‌های پژوهش باعث می‌شود در تعمیم دادن نتایج پژوهش با احتیاط عمل شود، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی بر روی سایر یگان‌ها با توجه به‌سختی در محیط کار و فرهنگ حاکم اجرا گردد.

تعارض منافع:

نویسندگان مقاله پیش رو هیچ‌گونه تعارضی در منافع ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان این پژوهش از تمامی کسانی که آن‌ها را در انجام این پژوهش یاری کرده‌اند؛ کمال تشکر و قدردانی را دارند.

منابع

- پناهی فر (۱۴۰۱). بررسی اثربخشی آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان. اولین همایش ملی دفاع مقدس.
- جواد فری، حامد. (۱۳۹۷). نقش و جایگاه جنگ‌های شناختی در نیروهای مسلح. همایش سرباز و فرمانده. دانشگاه مالک اشتر. تهران. ایران
- حسن‌پور، سامان. (۱۳۹۸). بررسی باورهای شناختی در عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت دانش. ۱۱(۲۳): ۳۴-۴۶
- حسینی فر (۱۴۰۰). آموزش مؤلفه‌های شناختی جنگ تحمیلی بر روی عملکرد کارکنان. همایش ملی بیانیه گام دوم انقلاب. تهران. ایران
- خندان، مرتضی؛ بابایی، سجاد؛ قاسمیان، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سازه‌های شناختی و عملکرد شغلی کارکنان آبفا شهر تهران. مجله بهزیستی روان‌شناختی، ۳۱(۲): ۳۴-۵۴
- رضایی، بیژن. بجانی، حسین. تاریخ حمداله. (۱۳۹۷). تبیین نقش معنویت در بهبود عملکرد سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ششم، شماره ۲: ۲۶۳-۲۴۱.
- سید محرمی، علی. (۱۳۹۹). رابطه مؤلفه‌های شناختی با تعهد و انگیزه شغلی کارکنان اداره ثبت و احوال شهر کاشان. همایش مدیریت صنعتی. گیلان. ایران
- عاطفی، لیلا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و نوآوری کارکنان بانک صادرات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- عسگری، ناصر؛ خیراندیش، مهدی؛ هوشیار، اکبر و حامدی، اشکان (۱۳۹۲). رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۳(۵۲). ص ۶۹-۸۰.
- متقی، ابراهیم. (۱۳۹۵). جنگ شناختی پس از بگرام در حوزه تحولات اجتماعی. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا. ۱(۱): ۳۲-۷
- فیاضی، مرجان؛ افشارنژاد، مصطفی؛ حسن‌زاده، کاظم؛ سهرابی، آرزو (۱۳۹۴). نقش میانجی رضایت شغلی در تأثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران میانی ناجا. فصلنامه مطالعات منابع انسانی. ۵ (۱۷). ص ۴۱-۶۰
- ساعدپناه، کیوان؛ قاسمی، محمد؛ اکبری، حسام؛ ادیب‌زاده، امیر؛ اکبری، حامد (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین بار ذهنی‌کار، فرسودگی شغلی، تاب‌آوری و اختلالات خواب: پژوهشی در میان پرستاران. مجله طب نظامی. ۲۵(۳). ص ۱۸۶۱-۱۸۶۹.
- شیرمحمدزاده، محسن؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۷). نقش

میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان. مجله ارگونومی، ۶(۱). ص ۳۱-۳۲.

- شمس، امیر؛ جان‌نثار احمدی، هدی؛ رجبی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با قش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد/ فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت. ۱۹(۱)۱۱۹-۱۳۸.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (۱۹۹۰)., "The measurement and antecedents and of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.۶۳, pp.۱-۱۸.
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (۲۰۱۷). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, ۱۴۲, ۲۳۵۲-۲۳۶۳.
- Cho, V., & Huang, X. (۲۰۱۴). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, ۲۵(۱), ۳۱-۵۴.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (۲۰۱۹). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, ۱۲۲(۲), ۳۳۹-۳۴۹.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (۲۰۱۸). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, ۲۳(۳), ۲۲۷-۲۳۴.
- Kim, H. W., Chan, H. C., & Gupta, S. (۲۰۱۶). Examining information systems infusion from a user commitment perspective. *Information Technology & People*, ۲۹(۱), ۱۷۳-۱۹۹.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P.,
- Wombacher, J. C., & Felfe, J. (۲۰۱۷). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۰۲, ۱-۱۴.

- Carolina ,M. Dias,R. Luz, S, Lúcia M.(۲۰۱۸). Barbosa de Employee Motivation and Job Performance. Linguistic and Philosophical Investigations. (۱۴):۹۷-۱۰۲
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (۲۰۲۰). Effect of motivation, leadership, and organizational culture onsatisfaction and employee performance. The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, ۷(۸),۵۷۷-۵۸۸.
- Tajvar M , M Arab and V Khodabakhsh Nejad.(۲۰۰۶). Personnel's job satisfaction in TehranKoodakan kids medical center, Journal ofHealth Administration, (Issue ۲۳).
- Khandan M, Eyni Z, Koohpaei A. Relationship between spiritual intelligence and job performance: A case study of Nurses and Nursing aids in the main university hospital of Qom, Iran, Health. Spirituality and Medical Ethics.۲۰۱۷;۴(۳):۸-۱۴. (Full Text in Persian)
- Lee-Fong,GC. (۲۰۱۹). The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being in refugees. Keiser University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Carter, N. T., Lowery, M. R., Williamson Smith, R., Conley, K. M., Harris, A. M., Listyg, B., & Carter,D. R. (۲۰۲۰). Understanding job satisfaction in the causal attitude network (CAN) model. Journal of Applied Psychology, ۱۰۵(۹), ۹۵۹-۹۹۳.
- Anwar, K. (۲۰۱۷). The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan. Qalaai Zanist Scientific Journal, ۲(۴), ۳۲۶-۳۳۸.
- Smith, Kecia and Davis, Malissa and Malone, Charles F. and Owens-Jackson, Lisa A., (۲۰۲۱). FacultyThat Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction.Forthcoming, Issues in Accounting Education. <https://doi.org/۱۰.۲۳۰۸/ISSUES-۲۰۲۰-۰۹۰>,
- <http://dx.doi.org/۱۰.۲۱۳۹/ssrn.۳۷۴۴۳۹۹>
- Hayes SC. Acceptance and commitment therapy of Cognitive Warfare on the Resiliency Job personnel. ۲۰۰۴; ۳۵(۴): ۶۳۹-۶۵. DOI: [https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/S۰۰۰۵-۷۸۹۴\(۰۴\)۸۰۰۱۳-۳](https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/S۰۰۰۵-۷۸۹۴(۰۴)۸۰۰۱۳-۳)
- Li H, Li F, Chen T. (۲۰۱۸). A motivational–cognitive model of creativity and the

role of autonomy. *Journal of Business Research*. ۹۲, ۱۷۹-۱۸۸.

- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (۲۰۱۹). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, ۲۰۸, ۲۴۱-۲۵۳.
- Metin, K and Asli, K (۲۰۱۸), "The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprise", *Journal of economic and social development*, Vol. ۵, ۴۶-۵۰.
- Moin, M. F. (۲۰۱۸). The link between perceptions of leader emotion regulation and followers' organizational commitment. *Journal of Management Development*, ۳۷(۲), ۱۷۸-۱۸۷.
- Mussa, E. C., Mirzabaev, A., Admassie, A., Nshakira-Rukundo, E., & von Braun, J. (۲۰۱۹). Does childhood work impede long-term human capital accumulation? Empirical evidence from rural Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, ۶۶, ۲۳۴-۲۴۶.
- Sunaryo H, Nirwanto N, Manan A. (۲۰۱۷). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. ۷(۱۲):۱۲۱۱-۱۲۲۷.
- Taghipour A, Dejban R. (۲۰۱۳). Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Social and Behavioral Sciences*. ۸۴:۱۶۰۱-۱۶۰۵
- Tao, R. M. (۲۰۱۱). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*. ۳(۵): ۱۰۵-۱۲۷.
- Young ME. (۲۰۱۹). Counseling of Cognitive Warfare on the organizational commitment Job personnel. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*: ۶۶, ۲۳۴-۲۴۶: <https://psycnet.apa.org/record/۱۹۹۸-۰۶۱۰۰-۰۰۰>
- Georgellis Yannis, Thomas Lange, Vurain Tabvuma, (۲۰۱۲). The impact of life events on jobsatisfaction, *Journal of Vocational Behavior* ۳۱(۱۱). ۴۶۴-۴۷۳.
- Bottiani, H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (۲۰۱۴). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, ۵۲(۶), ۵۶۷-۵۸۲.

- Bagheri Sh, Kousha A, Janati A.(۲۰۱۲). Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction: a Systematic Survey. *Hakim Health Sys Res.*; ۱۵(۲): ۱۳۰-۱۴۹.
- <http://hakim.hbi.ir/article-۱-۱۰۱۷-en.html>
- Golparvar M, Rafizadeh P. (۲۰۱۹). The Pattern of Promoting Organizational Citizenship Behavior through Job Attitudes, Professional Growth, Leadership Support and Empowerment. *Quarterl Journal of Intelligence.*; ۱۶(۴۴): ۲۷-۴۶.