



The effectiveness of Teaching The Components of Cognitive Warfare on the Job Motivation of military personnel

Sajjadfarhang¹, Sajjad Panahifar²

Abstract

Purpose

Human resources one of the most important assets of an organization that having an organizational commitment can help that organization achieve its goals. Many studies have been done to improve the level of this variable in human resources, but in the meantime, the role of cognitive teaching of the era of holy defence as a factor affecting this variable has received less attention. The aim of this study was to determine The effectiveness of Teaching The Components of Cognitive Warfare on the Job Motivation of employees of one of the armed forces units.

Method

The present study was a quasi-experimental with a control and experimental group. Using the available sampling method, 60 people were selected voluntarily and randomly assigned to experimental and control groups. Then the training of Components of Cognitive Warfare for the experimental group was performed for 9 sessions in the experimental group and the control group did not receive any treatment. In this study, a questionnaire of Job Motivation was used and the obtained data were analyzed by analysis of covariance.

Findings and conclusions

The results showed the effectiveness Teaching The Components of Cognitive Warfare on the Job Motivation $F=125.03$, $P=0.001$; $Eta:0.592$ of military personnel. The findings of the present study indicated that the application of Teaching The Components of Cognitive Warfare on the Job Motivation for employees can be effective in promoting the components of training The Components of Cognitive Warfare as well as increasing awareness and increasing their Job Motivation.

Keywords: Cognitive Warfare, Job Motivation, Military Staff

1 PhD in management-media management. Lecturer at Imam Ali University (AS), email farhangsajjad@yahoo.com.

2-specialized doctorate in psychology. Lecturer at Imam Ali University (AS). Tehran, Iran, email s.panahi62@gmail.com

Received: august 19, 2022; Accepted: september 28, 2022

Journal of maritime science management, 2022, vol. 3, No3 pp.21-31

Doi: <https://doi.org/10.22034/MMR.2023.316545.1087>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary





بررسی تاثیر آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی

سجاد فرهنگ^۱، سجاد پناهی فر^۲

چکیده

هدف: نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها بوده که برخورداری آن‌ها از انگیزش شغلی می‌تواند یاریگر سازمان‌ها در رسیدن به اهدافشان باشد. برای ارتقاء سطح این متغیر در نیروی انسانی مطالعات بسیاری انجام شده، ولی در این میان به نقش مؤلفه‌های جنگ شناختی، به عنوان عامل تأثیرگذار بر این متغیر کمتر توجه شده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان یکی از یگان‌های نیرو مسلح انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با گروه کنترل و آزمایش بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۶۰ نفر به صورت داوطلبانه انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارش گردیدند. سپس آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی برای گروه آزمایش به مدت ۹ جلسه در گروه آزمایش اجرا شد و گروه کنترل از هیچ‌گونه درمانی برخوردار نشد. در این پژوهش از پرسشنامه سطوح انگیزش شغلی استفاده گردید و داده‌های به دست آمده به شیوه تحلیل کوواریانس تحلیل شدند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر روی میزان انگیزش شغلی ($f=125/03$ و $\eta^2=0/592$ $P=0/001$) کارکنان نظامی بود. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن بودند که آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی با تاثیر بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی، نگرش کلی نسبت به شغل را شکل داده و رفتارهای فردی را در محل کار ارتقا می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: جنگ شناختی، انگیزش شغلی، کارکنان نظامی.

استناد: فرهنگ، سجاد، پناهی فر، سجاد. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی. *مطالعات علوم مدیریت دریایی*، (۳) ۳.

۱. دکتری مدیریت-مدیریت رسانه، مدرس دانشگاه امام علی (ع) - farhangsajjad@yahoo.com

mehrdadshakib@gmail.com-0912698824

۲. دکتری تخصصی روان شناسی. مدرس دانشگاه امام علی (ع). تهران، ایران ایمیل: s.panahi62@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۰۶

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسردریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: <https://doi.org/10.22034/MMR.2023.316545.1087>

مقدمه

امروزه پژوهشگران بر این باورند که سازمان‌ها برای بدست آوردن جایگاه مناسب و رشد یافته نیازمند توجه و سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی خود دارند (ما و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع کارکنان، به عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌شان به بهره‌وری بیشتر و در نهایت 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^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است. چراکه انگیزه شغلی در کارآمدی هر سازمانی اهمیت بسزایی دارد (کوان-بافور و آرکو آچمفور^۲، ۲۰۱۲؛ تائو^۳، ۲۰۱۱). به همین منظور استفاده مؤثر و بهینه و یا به عبارتی بهره‌وری مؤثر و ایجاد انگیزه از این سرمایه یکی از اهداف و برنامه‌های اصلی فرماندهان و مدیران در سطح کلان هر سازمانی است (لازاریو، ۲۰۱۵). انگیزش یا **Motivation** از ریشه لاتین واژه‌ی **Movere** به معنی حرکت دادن مشتق شده است. ولی مفهوم انگیزش شغلی، چنین معنای کافی نیست و باید تعریفی را ارائه کنیم که ابعاد و جنبه‌های مختلف، فرایندی را که رفتار مورد نظر در سازمان را موجب گردد مشخص نماید (لی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸)، به عبارتی از دیدگاه مدیریت نیروی انسانی انگیزش عبارت است از برانگیختن کارکنان به کار و سوق دادن آن‌ها در جهت عملکرد رضایت‌بخش شغلی. انگیزش در تعریف به فرآیندی روان‌شناختی اطلاق می‌شود که موجب برانگیختگی و هدایت و تداوم اعمال ارادی فرد می‌شود، به عبارت دیگر «انگیزش به حالت‌های درونی ارگانیسم که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می‌شود اشاره می‌کند» انگیزه شغلی کارکنان در جهت بازدهی و تمایل به تلاش و نوآوری بیشتر از اهمیت بالایی در هر سازمان برخوردار است (ارشدی، ۱۳۸۹). انگیزش در تصمیم‌گیری افراد در مورد چگونگی و نوع فعالیت‌های که انجام می‌دهند (شدت) و مدت‌زمان (پایداری) رفتار اثر می‌گذارد (گیواکی، داوودی، منتظری و علیپور، ۲۰۱۸) به این ترتیب انگیزش شغلی می‌تواند به عنوان عاملی ضربه‌گیر دیده شود که کارکنان را در برابر اثرات ناملاپم، مأموریت‌ها و شرایط کاری سخت و همچنین ساعات کاری زیاد محافظت نماید و به آن‌ها کمک کند تا از کار خود احساس خشنودی کنند (پونوق^۵، ۲۰۱۴). از آنجایی که انگیزش شغلی یک پدیده مهم در رشد سازمان‌ها است (ممن و جنا^۶، ۲۰۱۷) و به این دلیل که بهره‌وری کارکنان عامل اصلی موفقیت در آن سازمان است دانستن اینکه چه عواملی در انگیزه، تعهد و ماندگاری کارکنان در سازمان تأثیرگذارند مهم است (ساتیکون^۷ و همکاران، ۲۰۱۸)، لذا هر سازمانی می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های لازم جهت ارتقاء انگیزش شغلی کارکنان اقدام نماید (عاطفی، ۱۳۹۵). یکی از مولفه‌های که می‌تواند انگیزه و تعهد سازمانی کارکنان را رشد و یا مورد هدف قرار دهد مولفه‌های شناختی می‌باشد. آموزش این مولفه‌ها توسط اینک 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 به عنوان افرادی که ضامن

1. Ma
2. Jena
3. Quan-Baffour&Arko-Achemfour
4. Tao
5. Li
6. Pongoh
7. Memon&Jena
8. Suttikun

امنیت فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، ملی و فراملی می‌باشد مولفه ای به نام جنگ شناختی که ساختار آن مانند مولفه‌های عمومی شناختی می‌باشد از اهمیت بسزایی برخوردار است. جنگ‌های شناختی خطرناک‌ترین نوع جنگ است چرا که عقل، تفکر و روان فرد را نشانه می‌گیرد تا بدین وسیله 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 متفاوت تری 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، ناامید سازی و ناکارآمدنمایی 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 امید 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 می‌گردد، 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. طبق تحقیقات انجام شده 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 مولفه‌های شناختی می‌تواند بر سلامت کلی افراد 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؛ 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؛ با توجه به نظریات و تحقیقات انجام شده در مورد اهمیت مولفه شناخت و جنگ شناختی و توجه به این نکته که مولفه‌های این مدل جنگ به نظر می‌رسد در میزان انگیزش 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 مولفه‌های جنگ شناختی و تأثیر آن بر انگیزش شغلی مورد بررسی قرار می‌دهد. با این حال، پژوهش‌های تجربی در مورد تأثیر مولفه‌های جنگ شناختی بر انگیزش شغلی کارکنان 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 مولفه‌های جنگ شناختی بر انگیزش شغلی کارکنان نظامی مؤثر است؟

روش پژوهش

روش پژوهش، نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۶۰ نفر متقاضی شرکت در برنامه آموزشی از میان کارکنان یکی از یگان‌های نیروهای مسلح بودند که تا تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۸ بر اساس فراخوان

1. Sunaryo

2. Kulshrestha & Kumar singhal

داده شده به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و سپس این تعداد نمونه به صورت گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و گروه کنترل (۳۰ 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 چند متغیره به کمک نرم‌افزار **Spss19** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. لازم به توضیح است که نمونه‌های تحقیق در گروه آزمایش و کنترل فاقد ریزش بوده و تعداد هر ۶۰ نفری که در ابتدا مورد سنجش قرار گرفتند در پایان تحقیق نیز ارزیابی گردیدند.

معیارهای ورود به پژوهش عبارت بودند از داشتن حداقل دو سال سنوات خدمتی، حضور در جلسات آموزش، رضایت آگاهانه برای شرکت در جلسات و معیارهای خروج از پژوهش مشتمل بر غیبت در ۲ جلسه متناوب، تمایل نداشتن به ادامه جلسات درمان بود پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه توسط حبیبی (۱۳۸۹) ساخته شد که انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد و سه خرده مقیاس ماهیت شغلی، جو سازمانی و ویژگی‌های فردی را در بر می‌گیرد. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. کمترین نمره‌ای که آزمودنی در این پرسشنامه می‌تواند کسب کند ۱۵۰ است. پایایی این پرسشنامه توسط با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردیده و برابر ۰/۹۳ است که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه است. ضریب پایایی آزمون انگیزش شغلی توسط با استفاده از روش باز آزمایی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۰ و ۰/۷۷. اعتبار آن ۰/۷۷. به دست آمده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر نمره کل و به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۸۱. برای خرده مقیاس ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی گزارش شد. پایایی این ابزار در تحقیق حاضر ۰/۸۱ گزارش شده 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 تاثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی
جلسه چهارم	آموزش تکنیک برجسته سازی/کمرنگ نمایی
جلسه پنجم	آموزش تکنیک قرینه سازی
جلسه ششم	آموزش تکنیک پاره حقیقت گویی
جلسه هفتم	آموزش تکنیک انسان زدایی و اهریمن سازی
جلسه هشتم	آموزش تکنیک بر چسب زنی
جلسه نهم	آموزش نحوه تحریک هیجانات و عواطف- اجرای پس آزمون

یافته‌های تحقیق

میانگین سنی گروه آزمایش ۳۱/۰۴ و گروه کنترل ۳۰/۱۱ بود و به لحاظ سنوات خدمتی ۶ نفر از گروه آزمایش و ۷ نفر از گروه کنترل در ده سال اول خدمت، ۱۶ نفر از هر دو گروه بین سال یازدهم تا بیستم خدمت، ۸ نفر از گروه آزمایش و ۹ نفر از گروه کنترل در سال بیست و یکم تا سیام خدمت بودند. همچنین تحصیلات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش عبارت بود از ۹ نفر کاردانی و ۱۶ نفر کارشناسی و ۳ نفر کارشناس ارشد و دکتری ۲ نفر و در گروه کنترل عبارت بود ۷ نفر کاردانی و ۱۴ نفر کارشناسی ۴ نفر کارشناسی ارشد و دکتری ۵ نفر بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری فرضیه، آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره به کار رفته 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 زوجین گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای پژوهش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ارائه گردیده است

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن بر اساس گروه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزش شغلی	پیش‌آزمون	گروه آزمایش	۵۴/۸۵
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۵۲/۳۸
		گروه آزمایش	۶۴/۵۴
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۴۹/۷۷
گروه آزمایش		۱۸/۴۵	
ماهیت شغلی	پیش‌آزمون	گروه کنترل	۲۰/۶۰
	پس‌آزمون	گروه آزمایش	۲۱/۸۷
		گروه کنترل	۲۰/۵۸
	جو سازمانی	پیش‌آزمون	گروه آزمایش
پس‌آزمون		گروه کنترل	۱۶/۶۲
		گروه آزمایش	۲۱/۳۷
پس‌آزمون		گروه کنترل	۱۶/۱۶
	گروه آزمایش	۱۹/۲۰	
تفاوت‌های سازمانی	پیش‌آزمون	گروه کنترل	۱۹/۳۵
	پس‌آزمون	گروه آزمایش	۲۱/۶۹
		گروه کنترل	۱۹/۰۱
	پس‌آزمون	گروه کنترل	۱۹/۰۱

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان گروه آزمایش و کنترل را در متغیر انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد. در ادامه به منظور بررسی معناداری تفاوت دو گروه آزمایش و کنترل از نظر ابعاد انگیزش شغلی از تحلیل کوواریانس استفاده شد است. برای تعیین همسانی و برابری واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شده است. نتایج این آزمون لوین نشان داد که پیش‌فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه برای نمره مؤلفه‌های انگیزش شغلی برقرار است.

جدول ۳ نتایج آزمون لوین برای آزمودن همگنی واریانس بین گروهی

مقیاس	خرده مقیاس	F	Df1	Df2	sig
انگیزش شغلی	انگیزش شغلی	۱/۵۷۴	۱	۳۸	۰/۱۱۷
	ماهیت شغلی	۱/۱۲۱	۱	۳۸	۰/۱۷۹
	جو سازمانی	۰/۸۶۷	۱	۳۸	۰/۴۵۱
	تفاوت‌های سازمانی	۲/۶۸۷	۱	۳۸	۰/۰۶۴

جدول ۳، نتایج آزمون لوین برای متغیر پژوهش نشان داد که فرض مورد نظر در تمامی حوزه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون برقرار است. جهت مشخص شدن میزان معنی‌داری تفاوت‌ها میان دو گروه در انگیزش شغلی و همچنین آزمودن فرضیه‌های پژوهش، آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره انجام شد که نتایج آن در جدول شماره ۴، آورده شده است.

جدول ۴ تحلیل متغیر چند راهه برای بررسی معناداری میانگین‌های دو گروه در متغیرهای وابسته

آزمون	مقدار	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	معناداری	ضریب اتا
آزمون اثر بیلابیلی	۰/۸۶۹	۲۴۲/۷۹۱	۰۰۰/۷	۰۰۰/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۵۹۲
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۰۶	۲۴۲/۷۹۱	۰۰۰/۷	۰۰۰/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۵۹۲
آزمون اثر هتلینگ	۱۳۴/۶۷۸	۲۴۲/۷۹۱	۰۰۰/۷	۰۰۰/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۵۹۲
آزمون بزرگترین ریشه روی	۱۳۵/۷۵۱	۲۴۲/۷۹۱	۰۰۰/۷	۰۰۰/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۵۹۲

در جدول شماره ۴، اطلاعات مربوط به آزمون آماری تحلیل کوواریانس چند متغیری روی نمره‌های پس‌آزمون مؤلفه‌های انگیزش شغلی نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج حاکی از این است که حداقل در یکی از متغیرهای وابسته بین دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد. برای مشخص شدن تفاوت‌ها در آنکوا در متن مانکوا انجام شد که نتایج مربوط به این آزمون در جدول شماره ۵، آورده شده است.

جدول ۵ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره برای انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	df	میانگین مجموع مجزورات	F	P	مجزور اتا
گروه‌ها	نمره کلی انگیزش شغلی	۱	۳۹۱/۱۲	۱۹/۹۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶
	ماهیت شغلی	۱	۲۱۱/۴۵	۲۸/۷۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸
	جو سازمانی	۱	۳۴۲/۷۸	۳۲/۴۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲
	تفاوت‌های فردی	۱	۴۶۵/۲۶	۴۳/۸۶	۰/۰۰۰۱	۰/۶۱

با توجه به جدول ۵، نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد پس از حذف اثر پیش‌آزمون، بین دو گروه در میزان انگیزش شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد این نشان می‌دهد که عدم برابری میانگین نمرات انگیزش شغلی گروه‌ها در پس‌آزمون، تصادفی نیست؛ بلکه تفاوت ایجاد شده، به لحاظ آماری معنی‌دار است، به عبارت دیگر به نظر می‌رسد مداخله آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی به گروه نمونه حاضر، باعث بهبود انگیزش شغلی کارکنان این یگان به‌طور معنی‌دار شده است، بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف پژوهش حاضر تأیید شد.

بحث و نتیجه گیری

با کنترل اثرات پیش‌آزمون، فرضیه پژوهش (آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر روی میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی مؤثر است) در سطح ($p < 0.01$) مورد تأیید قرار گرفت، بدین معنی که آموزش مؤلفه‌های جنگ شناختی بر افزایش میزان انگیزش شغلی کارکنان نظامی تأثیر دارد. تأیید این فرضیه با تحقیقات دیگر مثل پژوهش کولشرستا و کومار سینگال^۱ ۲۰۱۷؛ یانگ، ۲۰۱۹؛ هیز، ۲۰۱۸؛ متقی، ۱۳۹۵؛ جوادی فر، ۱۳۹۷ همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که آموزش مولفه‌های جنگ شناختی راهی است که کارکنان با کمک آن در جهت ایجاد نگرش درست و واقع بینانه نسبت به اتفاقات و شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی جامعه و سازمان آگاهی مناسب تری داشته و افراد از سلامت روان شناختی بهتری برخوردار می‌گردند که مولفه‌های سازمانی از جمله انگیزه 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 مناسب تری از موقعیت موجود داشته باشند و دچار تحریفات شناختی نسبت به شرایط سازمانی نگردند آنها را در انجام وظایفشان استوار و ثابت قدم می‌گرداند. آموزش این مولفه‌ها 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 انگیزه در افراد خواهد شد. به عبارتی آموزش این مولفه‌ها 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). به طور کلی می‌توان گفت آموزش مولفه‌های جنگ شناختی به مفهوم جامع نقش به‌سزایی در تکوین انگیزش شغلی کارکنان دارد و در صورتی که شرایطی مهیا گردد که زمینه ارتقای این مولفه 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 مولفه‌ها شاخص‌های اصلی انگیزش 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 به سختی در محیط کار و فرهنگ حاکم اجرا گردد.

سپاسگزاری

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

¹. Kulshrestha & Kumar singhal

منابع

- جواد فری، حامد (۱۳۹۷). نقش و جایگاه جنگ های شناختی در نیروهای مسلح. همایش سرباز و فرمانده. دانشگاه مالک اشتر. تهران. ایران
- خندان، مرتضی؛ بابایی، سجاد؛ قاسمیان، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سازه های شناختی و عملکرد شغلی کارکنان آبفا شهر تهران. مجله بهزیستی روان شناختی، 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 مولفه های 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. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- متقی، ابراهیم. (۱۳۹۵). جنگ شناختی پس از برجام در حوزه تحولات اجتماعی. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا. ۱(۱): ۳۲-۷
- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., Akhtar, S. (2016). Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation through the Inclusion of Spiritual Quotient. *Journal of Human Values*,
- Altmaier E. (2019). Religiousness and spirituality. *Promoting Positive Processes after Trauma*. 89-99.
- Baksi A, Surucu H. (2019). Is spirituality an important variable as the predictor of emotional labour for nursing students? *Nurse Education Today*. 79,135-141.
- Brandt E (1996) Corporate pioneers explore Spiritual peace. *HR management* 41(4): 82
- Conlin M (1999) Religion in the workplace: the growing presence of spirituality in corporate America. *Business week*
- Dev RD, Kamalden TF, Geok SK, Ayub AF, Ismail IA (2018). Spiritual intelligence on health behaviours among Malaysian university students in a Malaysian public university: The mediating role of self efficacy. *Malaysian Journal of Movement, Health & Exercise.*; 7(2):55-61.
- Fry L, Matherly ST (2014). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*. 22, 259-270.
- Hayes SC. Acceptance and commitment therapy of Cognitive Warfare on the Resiliency Job personnel. 2004; 35(4): 639-65. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(04\)80013-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80013-3)
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234.
- Johnson S, Zuccarini D. (2020). Integrating attachment in emotionally focused therapy of Cognitive Warfare on the Job personnel. *J Marital Fam Ther.*; 36(4):431-445. doi:10.1111/j.1752-0606.2009.00155.x
- 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*. 2017;4(3):8-14. (Full Text in Persian)
- King DB, De Cicco TL. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual. *International Journal of Transpersonal Studies*. 28(1):68-85.
- Koenig H. (2018). Religion vs. Spirituality. *Religion and Mental Health*. 12, 3-19

- Krahnke K, Giacalone R, Jurkiewicz C (2003) Measuring workplace spirituality. *Journal of organizational change management* 16(4):396-405.
- Kulshrestha S, Singhal TK. Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction: A study on school teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*. 2017;4(2):1-6.
- Lăzăroiu G. (2015). Employee Motivation and Job Performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*. (14):97-102
- Lee-Fong,GC. (2019). The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being in refugees. Keiser University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Li H, Li F, Chen T. (2018). A motivational–cognitive model of creativity and the role of autonomy. *Journal of Business Research*. 92, 179-188.
- Liu M, Kunaiktikul W, Senaratana W, Tonmukayakul O, Eriksen L.(2007). Development of competency inventory for registered nurses in the People’s Republic of China: scale development. *Int J Nurs Stud*; 44(5):805-813.
- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 208, 241-253.
- Memon, N. Z., & Jena, L. K. (2017). Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian Female Employees. *Management and Labour Studies*, 42(3), 253-274.
- Mirvis P (1997) Soul work in organization. *Organization Science* 2: 193.
- Munawar, K. & Tariq, O. (2018). Exploring relationship between spiritual intelligence, religiosity and life satisfaction among elderly Pakistani muslims. *Journal of Religion and Health*, 57 (3) 781-795.
- Mussa, E. C., Mirzabaev, A., Admassie, A., Nshakira-Rukundo, E., & von Braun, J. (2019). Does childhood work impede long-term human capital accumulation? Empirical evidence from rural Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 66, 234-246.
- Pandey, J., & Singh, M. (2019). Positive religious coping as a mechanism for enhancing job satisfaction and reducing work-family conflict: A moderated mediation analysis. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 1-25.
- Pongoh S (2014), The effect of principal leadership and achievement motivation on teacher competence of public school teacher in Manado, *Journal of Education and Practice*, 5(1):139-145.
- Soylmez, A, Koc, M. (2019). Studying spiritual intelligence as a predictor on meaningfulness and life satisfaction. *Spiritual Psychology and Counseling*, 4 (2), 109-122.
- Sunaryo H, Nirwanto N, Manan A. (2017). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses’ Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(12):1211-1227.
- Supriyanto, A, Ekowati, V., & Masyhuri, M. (2019). The relationship among spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behaviour, and employee performance. *Etikonomi*, 18, 249-258
- Suttikun, Chompoonut. Jung chang, Hyo. & Bicksler, Hamilton, (2018). A qualitative exploration of day spa therapists work motivations and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 1-10.
- Taghipour A,Dejban R. (2013).job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Socail and Behavioral Sciences*.84,1601-1605

- Tao, R. M. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. Institute of Behavioral and Applied Management. 3(5): 105-127.
- Yektaee MR, Alipoor M, Khosravi A, Bazrafshan H. Effect of Spiritual Intelligence on Individual Performance (Case: Department of Education and Training of the Region 6). Organizational Culture Management. 2016; 13(4):1267-87. (Full Text in Persian)
- Young ME.(2019). Counseling of Cognitive Warfare on the organaizational commitment Job personnel .International Journal of Academic Research in Bussines and Social Sciences: 66, 234-246

