تحقیق تجربی در مورد:

اثر کار مضاعف و حواس پرتی بر کارآمدی

نوشتته دکتر حمزة گنجی

خلاصه

می‌خواهیم تنظیم که کار مضاعف و حواس پرتی ۱ کارآمدی؟ را بایستی می‌آورد. به عبارت دیگر می‌خواهیم تنظیم که اگر نشان‌دهنده در کار را به انجام دهد باشد به‌نام انجام دادن یک کار صمیمی، حواس پرتی بسیار کند. نسبت به زمانی که فقط یک کار را انجام می‌دهد یا از جایگاه عرقوة می‌زدایم حواس پرتی بیشتر نمی‌کند. بازه کمتری خواهند داشت. برای بررسی این و پیدا کردن ۰۰۰ نفر، متشکل از دانشجویان، کارمند، زنان خانگی و... را تسخیر از میانش قرار دادیم. نتایج به دست آمده تنظیم که کار مضاعف به نهاد باید را بایستی می‌آورد و حواس پرتی به تدریج می‌شود. این بررسی نشان داد که این کار مضاعف کلیتی دارد. یعنی می‌بایست واقعیت می‌کند که با انجام می‌دهد، کارآمدی آنها تقریباً نصف می‌شود. اما حواس پرتی گذرا انرکلی و یکسان ندارد. یعنی کسانی هستند که به‌نام حواس پرتی نه تنها افت کارآمدی نشان می‌دهند بلکه کارآمدی آنها موقتاً بالا می‌رود. افزایش کارآمدی گروه اخیر به‌دلیل صورت می‌توان توجه کرد که حواس پرتی گذرا آنها را از پی تفاوت در می‌آورد. نبودهای ذکری آنها را آزاد می‌کند و در نتیجه بازده را بالا می‌برد.

1 - Distraction. 2 - Efficiency.
مقدمه

کارآمدی به اثربخشی و نتیجه‌گیری بهتری از عواملی می‌باشد که باعث افزایش دقیق اندازه‌گیری می‌شود. بنابراین برای بردن به کارآمدی باید وسیله‌های داده‌های آماری که برای کارآمدی وجود دارند، عامل‌هایی که در اجرای آن را اندازه‌گیری کرده و بهتری را به دست آمده باشد سازند. مثالی می‌تواند، نتایج و نتیجه‌گیری بهتری در کارآمدی داده‌های پیشرفت و سیاست‌های جامعی کارآمدی نشان دهد.

باءورالله. کارآمدی انسان‌ها به اعمال زیر بستگی دارد:

1. استعداد

استعداد به معنی آن‌گونه طبیعی با اکسپرسیون بارکه، انجام دادن برخی کارها. به‌گونه‌ای که دراهد کلایدر، روانشناس پنام سوئیس: اگر استعدادها را از نظر علمی تعریف کنیم، استعداد انسان دارد. استعداد نام دارد. آسان، در نحوه آنکه چه زیستنی ای را در بر گیرید، از استعدادهای دهنده، خسیسی و حرفک و نیز از تغییرات و انتقالات و همچنین عمل‌های جزئی مثل دقت و قضاوت و همچنین عمل‌های جزئی مفتخرت برای خاطر و نقاشی، را می‌توان جزء استعدادها به حساب آورد.

استعدادهای افراد کاملاً متغیر است. برخی برای مسائل عمل مثل نقاشی، خاطرها، موسيقی و هنر و دیگر برای مسائل انتزاعی استعداد دارند. استعداد از کارگران و کارمندان می‌توانند در اگر زیستنی ای کاری موفق شوند و تعدادی دیگر فضای می‌توانند در یک به دو زمینه محدود فعالیت داشته باشند. حالا اگر یک استعداد متغیرری از نظر فرضی، مثال استعداد مهارت انگشتان با سرعت عمل خواهیم دید که انسان‌ها با یکدیگر تفاوت دارند و توزیع آنها یک توزیع زیستی‌الهای است (تشریح ۱)

بر اساس تصویر ۱، تعداد کمی از افراد (مثل افراد ۱۵ درصد) به استعداد و تعداد کمی (۱۵ درصد) در صد دیگر با استعداد هستند. تعداد زیادی از انسان‌ها (۷۰ درصد) استعدادهای متوسط

3 - Aptitude. 4 - Disposition.
5 - Claparède, E., Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers, paris, flammarion, 1933.
تصویر ۱ - توزیع یک استعداد در یک جامعه

دارند. از نظر بازده باید گفت که گروه‌ی استعدادها عملی بازده ندارند. بازده این افراد نمی‌تواند رابط کار قرار نماید. یعنی در هر کجا قرار گیرند، نیازهای آن امکانات محسوب نمی‌شود. گروه با استعدادها برای تولید محیطی که باشند، گزینه اول به تجزیه کار قرار نمی‌دهند. یعنی در هر کجا باشند می‌توانند محیط را به نوع خود تغییر دهند و به هر زنگ و جه لانه از آن بهره بگیرند.

گروهی که بایده‌ است به شرایط کار استفاده است، بهترین نمونه می‌باشد. این گروه بهتر است که استعدادهای متوسط دارد. کارمندان با کارگری که از نظر آمادگی برای انجام دادن کارها در حالت متوسط قرار دارند به شدت تحت تأثیر شرایط کار می‌باشند. یعنی اگر دارای مشکوک باشند، برای او انتخاب به وجود آورند. در عوض این نمی‌باشد، اضافه کار و بیاندازی می‌باشد. بهترین نمونه کارآیی را خواهد داشت. این گروه از افراد بیشتر نق می‌زنند و بیشتر بهره می‌شوند. اگر به آنها اجازه به شرایط کار استفاده نزدیک خواهند شد و اگر به حالت خود اضافه کنند، بازدهشان به پایه نزدیک خواهد کرد. بر مبنای این اولویت و کار خانه‌ها لازم است که این افراد را بنشستند و شرایط کار را مناسب بگیرند تا استعدادهای آنها فراهم گردد. آنها کاری سبب بهره‌برداری و عیب خواهد بود.

۲ - ایززار کار

کارآمدی افراد نه تنها به استعدادهای آنها بکار به ایززار با ایززار باید هم که ایززار کار می‌کند بستگی دارد. اگر ایززارها با استعداد و ویژگی‌های شخصیتی نشانه‌نامه تناسب دانش‌شناسی باشد، بازده بالا خواهد بود. امروزه روان‌شناسان در این زمینه که ایززار چگونه باید باشد تا کار با آنها به سهولت انجام گیرد و بازده بالا برود، مطالعات زیادی انجام می‌دهند. هر روز و شاهم به وجود آمدن ایززار با سپار بیشترین هماهنگی این ایززار کار است که استفاده خطاها به حداقل برسد و بازده بالا برود.

۳ - آموزش

ممکن است که ما استعداد لازم برای انجام دادن یک کار را به خوبی دارا باشیم و
وسبيلة لازم برای آن کار هم در اخیار ما باشد اما به علت عدم آن‌سانی با شوره کاربرد و سیله نتوانیم از آن بهره بگیریم. چگونه تردد نیست که دانشمند استعداد و حتی دانشمند انرژی کاری هستند بلکه با باید علم لازم برای به کار اندازی آن‌ها و استفاده صحیح از آن را دارای شد. به عنوان مثال می‌توان گفت که ممکن است خلیج از ما استعداد خلیج شدن را داشته باشیم و یک فرودن هواپیما هم در اخیار ما قرار دهند، بدون تعلیم جدید هرگز قادر نخواهیم شد که آن را به برداشته اوریم. حتی بدون تعلیم ما نمی‌توانیم از یک مهارت حساب کوچک، که امروزه در بازار است، بهره بگیریم.

کارمندی که امروزه دیده است، کارگری که سهیله استفاده از ایزور کار را به خوبی می‌داند و مدیری که علم مدیریت خوانده است با کمترین تلاش بیشترین بازده را به دست خواهد آورد. امروزه، در آموزش کارمندان، کارگران و مدیران، نه تنها به دادن اصول و فنون کلاسیک و شناخته شده فناوت می‌کند بلکه اصولی که تاکید کننده اصول جدید رشته برای یک عمل خاص را نیز به آنها بیان می‌دهد. مثلاً به کارگران با می‌دهند که ججونه حرکات زایدر و فرعی را به طور کلی انجام ندهند با دست کم آنها را کاهش دهند. در عوض که به کارگران باید می‌دهند تا اعمال و حرکاتی را به کار ببرند که زودتر به نتیجه می‌رسند.

افراد زیادی در این زمینه کار کرده‌اند که مشهورترین آنها تبلور است. تبلور که یک مهندس آمریکایی بود و در کارخانه‌ای دوبت فولاد کار می‌کرد با استفاده از اختراع به‌هترین افراد برای مشاغل مختلف، آموزش‌های بی‌قرار این برای این که کار را به نحو خاصی انجام دهند و با استفاده از تجربات آنها و نقش بزرگ آنها با تولید روزانه را از 16 تن به 96 تن تا 70 تن بررسیدان. بنابراین دقیق حرکاتی هم که در انواع مختلف کارها انجام می‌گیرد، اولین بار توسط «گلبلرت» و همسر روان‌شناس او انجام گرفت. آنها توانستند 18 حرفک لازم برای انجام این حرکات را به جای آنها 350 درصد کنند. این پیشرفت شامل چند مرتبه آخر، مرداد دیگر و همچنین حذف حرکاتی بی‌حاصلی بود که به هنگام نهایی آنها انجام می‌گرفت. 4

۲ - شرایط کار

مغزی دیگری که می‌تواند کارآمدی انسان را تحت تأثیر قرار دهد شرایط کار است.

تحت عنوان شرایط کار می‌توان به روان‌شناسی، صرفاً، شرایط جوی محسوب کار، زمان،

6 - Taylor.

7 - Gilberth.

8 - من، نرم‌ال، اصول روان‌شناسی، ترجمه محمود ساغنچی، نشر: امیرکبیر، جلد دوم، صفحه 580.
مدت کار، زمان استراحت و زمان توقف اشغال کردن در مورد هریک از این عوامل تحقیقات بسیار زیادی انجام گرفته و همه آنها نشان داده است که شرایط کار عاملی است که نباید نادیده گرفته شود. مثالی این تحقیقات تایب کرده است که عملکرد یک کارگر تبعی از تزیینی اور برای کارهایی است که در فاصله قرار دارند. اگر روش‌نامی مختل کار کامی بماند، به طوری که انسانی به راحتی از یکدیگر تمیز داده شود، بازده کار و رضایت کارگران بهتر خواهد بود. حتی اگر اشیاء در مدتی قرار گیرند که به آسانی تمیز داده شوند، بازده بازده نیست و البته بازده خواهد بود. مثالی اگر اشیاء سیاه در مدت سه ثانیه قرار داده شوند، خیلی راحت‌تر از موقعی تیمیز داده خواهد شد که در مدت ناخواسته قرار گیرند.

درجه حرارت، رطوبت جویان هوا، اندازه‌ها، ترکیب‌ها و غواصی و دیگر هستند که بازده را باشد تا تحت تأثیر قرار می‌دهند. حتی درجه حرارت اشباه دور و سر را نیز می‌توان به عنوان یک عام سبب کرد. برای نمونه، به عنوان مثال، رانندگی را در نظر بگیرید که می‌خواهد در نیدست گرم بشت فرمان یک اتوبوس بنشیند و مسافران را در هواگر گرم تهتن جا با جا نکند. اگر وسیله‌نقلیه از جلو آفتای داغ قرار داشته باشد، طوری که به دمایی سطح فرمان را به دست بیآورد، از همان ابعاد شروع کارهای رهی رفت. رانندگان به ناخواسته داشته همچنین رانندگانی که در زمستان سرد مجبور است روي صندلی باشد اتمپین بنشینند به روشی که بازده لازم و آن برخورد لازم با مسافران را نخواهد داشت. در مورد آثار سررصاد در کارخانه‌ها نیز تحقیقات زیادی انجام گرفته است. همه این تحقیقات نشان می‌دهد که کار، به همراه کاهش سروصدای بهتر انجام می‌گردد. همچنین برخی محققان معقدند که به سروصدای شدن کارخانه‌ها یک کار در اتفاق‌های افتراضی، تحقیقات تاولید را بالا می‌برد. تحقیقات دیگر نشان داده است که وقتی سروصدای ۸۷ کاهش یافته، عملکرد کارگران ۱۲ درصد افزایش یافته است. حتی برخی تحقیقات نشان داده است که وقتی سروصدای خالی زیاد است نه تنها بازده باید می‌اید بلکه شنوایی کارگران bais البته نخواهد بود.

اثر موسیقی در برای کارگرانی که مناسب با تولید یا به طور ساعتی حقوق دریافت می‌کنند متفاوت است. در مورد گروه اول ۶ درصد موسیقی حمایت دیده می‌شود. نتیجه‌گیری را را که اسامیت انجام داده توانسته است نشان دهد که اثر موسیقی بیشتر در کارهایی که نیاز به مقدار و نوع موسیقی بستگی دارد. اما این نتایج هنگامی که نشان می‌دهند که نیاز به بخشی ساعت کار و زمان‌ها نشان نداده است.

ساعت کار و زمان‌های توقف و استراحت متغیرها و یا تغییر در دنیای هستند که از آن‌ها را کارآمدی دیگری می‌گویند. بررسی‌های زیادی در این زمینه‌ها انجام گرفته است که کنترل به‌خواهی هر یک از آن‌ها اکثریت ممکن مطلب به درازایی می‌کند. اما همین قدر اشاره می‌کند که کار‌هایی که استراحت کارآمدی از کار بدند استراحت این اسکان همچنان کوتاه می‌شود. ساعت کار نیز بر اساس گزارش می‌گردد. انتظار بر این است که حوزه‌های تفریحی، افزایش حجم و مزومی دارد. همچنین نیاز به کار گروه‌های مختلف روز را رقیب کننده می‌تواند بر این است رهایش کنند. به یک کار ممکن استرس و زاغی خودی داشته باشند. دقت انسان به طور دوام در نوسان است. بعنی انسان نیز گفتند که روزی بتواند دستانش را داشته باشد. وجود استراحت بسیار ساعت کار و کم از کار کاهش می‌گیرد و از نوسانات کار کاهش می‌دهد.

اما آنچه در این آزمایش آمده، مطالعه اثر کار مضاعف و حواس پری بر کارآیی است. پیشگیری کارگران دچار که انجام داده نیز کار با حواس پری پیش‌بینی کرده به هنگام کار، بازدهی به بالایی می‌آورد. اینک چگونگی آزمایش:

**روش آزمایش**

الف - سیاسی آزمایش.

الف - آزمون مربی‌های دبیراندر (درمانی ۱). این آزمون که تحت عنوان آزمون خط‌زنی تولوز بریان یک مورد استفاده قرار می‌گیرد. از چند صفحه مربی دبیراندر تشکیل شده است. در بالای هر صفحه سه مربع به عنوان گروه قرار داده که آزمون‌دهنده با ایده‌کلی مربی‌های زمینه‌ها که به
آن‌سره مریع‌shawat دارند در یک زمان محدود خط بزنند.

2 - گروفومتر.

ب - تولید

آزمودنی‌ها این آزمایش جمعاً از 500 نفر دانشجوی رشته روان‌شناسی, کارشناسی زنان خانه‌دار و... تشکیل می‌شوند. دامنه‌سنی آزمودنی‌ها بین 20 تا 30 سال بود. تقریباً نصف آنها زن و نصف دیگر مرد بودند.

ج - اجرای آزمایش

آزمودنی‌ها، که در گروه‌های 20 تا 40 نفری تحت آزمایش قرار گرفتند، یک سدار با یک خودکار آماده کردن و یک زدگی یک دقیقه شروع یک مریع‌ساختی معین (مریع‌ساختی دنیا) نیز در انتظار آن قرار داده شد. به آنها گفتند که از سمت چپ شروع کنند، سطح به سمت پیش بروند و در هر سطح کلیه مریع‌ساختی‌ها را که به سه مریع بالای صفحه شباهت دارد خط بزنند. آزمایش به ترتیب زیر ادامه یافت:

1 - مرحله‌تمرینی. آزمودنی‌ها با فرمای شروع کنید آزمایش شروع به کار کردن و به مدت سه دقیقه کلیه مریع‌ساخت‌ها را که به سه مریع بالای صفحه شباهت داشت خط بزنند. در پایان سه دقیقه با فرمای آزمایش، بالا قرار داده توقف کردن و در جلو آخرین مریع‌ساختی که به آن رسیده بودن یک x گداشتند. نتایج این مرحله به حساب آمدند.

2 - استراحت. پس از مرحله تمرینی، که سه دقیقه طول کشید، آزمودنی‌ها به مدت دو دقیقه استراحت کردند. در مدت استراحت آنها اوراق آزمون را پشت و رو گداشتند تا مریع‌ها را در جلو چشم خود نداشته باشند.

3 - خط‌زنی در شرایط عادی. پس از دو دقیقه استراحت، آزمودنی‌ها باز به فرمای آزمایش‌های باز کردن، از نقطه‌ای که مانده بودند شروع کردن و کلیه مریع‌ساخت‌ها را که به سه مریع بالای صفحه شباهت داشت خط بزنند. در پایان سه دقیقه، به آزمودنی‌ها فرمای توقف داده شد و آنها در نقطه‌ای که توقف کرده بودن یک x گداشتند و اوراق را دوباره پشت و رو کردند.

4 - در دو دقیقه استراحت.

5 - خط‌زنی در شرایط کار مضغوئ. پس از دو دقیقه استراحت، به آزمودنی‌ها 12. برخی آزمودنی‌ها به طور انفرادی با در گروه‌های دو سه نفری آزمایش شدند.
گنجه شد که باهم باید مثل مراحل قبل، به کار خط زنی ادامه دهند. با این تفاوت که در این مرحله باید کار دیگری را نیز، به همراه خط زدن مرتبه‌ها، انجام دهند. البته ترتیب که بپایند از عددهای شروع کنند و در ذهن خود سه به سه بیشترند و در پایان سه دقیقه، آخرین عدد را در حاشیه کاغذ بنویسند. آزماینده توضیح داد که عددی را برای آن‌ها انتخاب می‌کند، مثلاً ۲۸، آنها باید در دوین حال که به خط زدن مرتبه‌ها مشغول هستند، از عدد ۲۸ شروع کنند و در ذهن خود سه به سه بیشترند (۲۷ ۲۶ ۲۵ ۲۴ ۲۳ ۲۲ ۲۱).

آزماینده اضافه کرد که هر دو کار از اهمیت یکسانی برخورد است. بنی همان طور که باید تعداد زیادی از مرتبه‌ها را خط پزند، انتباه خط نزنید. علائم‌ها را جا نسپندارند.

شمارند اعداد نیز به همان اندازه اهمیت دارد. باید باید زیاد بیشترند. جا نسپندارند و انتباه نشمارند. پس از اطمینان از اینکه آزمودنی‌ها نماینده کار را به خودی می‌توانند تشخیص دهند. آزماینده فرمان شروع داد و عدد ۲۳ را تعبین کرد. این مرحله شروع سه دقیقه طول کشید. در پیان سه دقیقه، آزمودنی‌ها در نقطه‌ای بانی علائم را گذاشتند. آخرین عدد خود را در حاشیه کاغذ نوشتنند و اوراق آزمون را بیاوردند. روز کردند.

۶. دو دقیقه استراحت.

۷. خط زنی در شرایط عادی.

۸. دو دقیقه استراحت.

۹. خط زنی در شرایط حواس پرتنی. آزمودنی‌ها باز هم با فرمان آزماینده شروع به کار کردند و به کار خط زنی مشغول شدند. اما این بار از جانب آزماینده مورد مراحت قرار گرفتند. بدین ترتیب که آزماینده اشعار طنز آمیزی را با صدا بلندی می‌خواند و حواس پرتنی آزمودنی‌ها فراهم می‌آورد. این مرحله نیز سه دقیقه طول کشید.

۱۰. دو دقیقه استراحت.

۱۱. خط زنی در شرایط عادی.

۱۲. دو دقیقه استراحت.

۱۳. شماره سه به سه اعداد. در این مرحله خط زنی در کار نیست. آزمودنی‌ها فقط از عددهای که آزماینده در انتخاب آنها گذشت شروع کردن، در ذهن خود سه به سه بیشترند و در پایان سه دقیقه آخرین عددی را که به آن رسیده بودند، در حاشیه برگ آزمون نوشتنند.

استخراج نتایج

پس از پایان آزمایش، اوراق آزمودنی‌ها بصورتی شد. بدین ترتیب که تعداد مرتبه‌های درست خط خورده، غلط خط خورده، و فراوانش شده در هر یک از مراحل کار محاسبه می‌شود.
گردید. نتایج به دست آمده برای هر آزمونی در جدول ی نظر جدول ی نوشته شد:

جدول ۱- نتایج یکی از آزمون‌ها در شرایط مختلف کار

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرایط کار</th>
<th>مراحل کار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>خط زنی در شرایط عادی</td>
<td>مرحله ۳</td>
</tr>
<tr>
<td>خط زنی در شرایط کار مضاعف</td>
<td>مرحله ۵</td>
</tr>
<tr>
<td>خط زنی در شرایط عادی</td>
<td>مرحله ۷</td>
</tr>
<tr>
<td>خط زنی در شرایط حواس پزشکی</td>
<td>مرحله ۹</td>
</tr>
<tr>
<td>خط زنی در شرایط عادی</td>
<td>مرحله ۱۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تحليل نتایج

۱- برای هر یک از مربی‌های درست خط خورده یک امتیاز منفی و برای هر یک از مربی‌های غلظ خط خورده و قرآمیش شده نیم امتیاز منفی در نظر گرفته شد.

۲- جمع جبری امتیاز‌های منفی و منفی کارآیی کل آزمون‌ها را تکیه داد (جدول ۱).

۳- میانگین کارآیی کل ۲۵ آزمونی زن و ۲۵ آزمونی مرد به طور جمع‌گانه محاسبه و در جدول ۲ نوشت شد:

جدول ۲- میانگین کارآیی کل زنان و مردان

<table>
<thead>
<tr>
<th>مراحل کار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرحله ۳</td>
</tr>
<tr>
<td>مرحله ۵</td>
</tr>
<tr>
<td>مرحله ۷</td>
</tr>
<tr>
<td>مرحله ۹</td>
</tr>
<tr>
<td>مرحله ۱۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>
نمودار نتایج ترسیم شده برای این کار، مراحل کار روی محوبر Xها و کارآیی کل روی محوبر Xها قرار گرفت (تصویر ۲).

تصویر ۳ - نمودار کارآیی کل در مراحل و شرایط مختلف کار

بر اساس تصویر ۲، به راحتی معلوم می‌شود که کار مضافف، کارآمدی را به شدت بایستی می‌آورد. بنابراین در یک زمان واحده قطعه‌بندی به دو کار متفاوت اشتغال داشت و همان کارآمدی را داشت که اگر کار واحد انجام می‌گرفت، به سختی دیگری و به قبول معروف: «در یک دست نمی‌توان دو هنده‌انه نگهداریت». کسانی که به دو کار اشتغال می‌ورزند، جای تردد و وجود تناری که هیچ یک از آنها را به نحو شایسته و در حد انجام انجام نمی‌دهند. مقابله عدد ۲۵ (کارآمیز گروه‌ها در مرحله کار مضافف) با اعداد منابع و سابع خود (مثل ۵۶ و ۶۸) که کارآمیز در شرایط عادی را نشان می‌دهد، معلوم می‌شود که کار مضافف کارآمیز گروه‌ها را کاهش داده است. بنابراین کاملاً به صرفه خواهید بوده‌که کارگران و کارکنان کارخانه‌ها و ادارات در یک زمان معین، به یک کار معین مشغول شوند. این باعث از اثر کار مضافف را از طریق دیگر نیز می‌توانیم نشان دهیم و آن مقایسه عدد شمرده شده در مرحله دوم با عدد شمرده شده در مرحله آخر (مرحله ۱۳) است.
در مرحله درم، که آزمودن‌ها هم می‌بایستی خط می‌زنند و هم اعداد را سه بی‌سیزه در نهایت خود می‌شمارند در مجموع تا ۱۷۶ شماره‌اند، حال آنکه در مرحله آخر، که فقط به شمارش‌های اعداد اشتغال‌دارند در مجموع تا ۱۳۶ شماره‌اند. تفاوت این در عدد ۱۸۹ = ۱۶۷ - ۱۳۶ اثر کار مضافات (خط زدن مربوطها) بسیار کارآمدی (شمارش اعداد) را نشان می‌دهد. در مجموع می‌توان گفت که کار مضافات کارآمدی را به نصف تقسیل می‌دهد.

۶ - باز هم بر اساس تصویر ۲، اشکالی اصلی می‌شود که حواس پریتی موجب آفته‌باز شده است. مانندی که در مراحل عادی و مابعد خود میندازی کاهش نشان می‌دهد. اما باید به خاطر داشته باشیم که این حواس پریتی گذری مثل اثر کار مضافات نتیجه کار مضافات یک اثر کلی و سه‌درصدی دارد. بنابراین، این امر افراد واقعی که روی هر همانه انسان‌ها به یک نحو عمل می‌کنند، افراد وجود دارند که به هنگام حواس پریتی گذری، کارآمدی بهتری نشان می‌دهند. در سود این گروه از افراد، حواس پریتی موجب تحرک نیروهای ذخیره می‌شود، آنها را از بی‌نواختی و بی‌اعتنایی بیرون می‌آورد و در نتیجه بازه‌ای را افزایش می‌دهد.

۷ - در تصویر ۲، نقاط مربوط به کارآمدی در شرایط عادی را به یکدیگر وصل می‌کنم. منحنی به دست آمده سیر صعودی نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت که در طول این آزمایش، که جمعاً ۳۵ تا ۳۲ دقیقه طول کشیده است، آزمودن‌ها بهترین مهارت کسب کرد. بر کارآمدی خود افزوده‌اند. در این آزمایش اثری از خستگی دیده نمی‌شود. زمانی از خستگی صحتی می‌شود که انتهای منحنی سیر نرولی بی‌بدأ کند.

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه از کل این مقاله و مخصوصاً آنچه از اجرای آزمایش به دست می‌آید این است که کارآمدی انسان‌ها به عوامل متعددی بستگی دارد. می‌توان این عوامل را به دو گروه عمده تقسیم کرد. عوامل گروه اول به خود فرد مربوط می‌شود، مثل هوش، استعدادها، شخصیت و تغییرها. عوامل گروه دوم خارج از وجود خود فرد است که می‌توان از آنها به عنوان شرایط کار نام برد، مثل ساختار کار، روابط داخلی و خارجی، ساختار کار، هنگفتی، مدت استراحت، درجه حرارت محیط و ویژگی‌های لازمه و... آنچه را که ما در این آزمایش مطالعه کردیم، اثر کار مضافات و حواس پریتی گذری بر کارآمدی بود. نتیجه‌بیان است که دست آمده نشان داد که کار مضافات به طور کلی بازده
اثر کار مضاعف و حواس پنی... را پایین می‌آورد و تقریباً به نصف می‌رساند. اما حواس پنی گذرا به معنادار کم پازده را کاهش می‌دهد. حتی حواس پنی گذرا می‌تواند بازده برخی افراد را موقتاً بالا برد.

بنابراین توصیه می‌شود که کارگران و کارمندان دریک زمان معین، نمایب به دو کار مختلف انجام ورزند. همچنین نمایبدر محیطی کار کنند که به علل مختلف حواس پنی آنها فراهم می‌آید.

ضیمه ۱

آزمون خط زنی تولوز بیرون

[الگو برای خط زنی]

از سمت چپ شروع کنید و سپس به سمت پیش بروید.
منابع

۱. فرس، ب. راهنماي عملی روانشناسي تجربی. ترجمه حمزه گنجي، مديکو. انتشارات آستان كنسرت، جاپن. ۱۳۷۰.

۲. گنجي، حمزه. نزديکی، تهران. انتشارات پهلوی. ۱۳۶۹. فصل ۷.

۳. مان، نیما. اصول روانشناسي. ترجمه محمد صناعتی، تهران. نشر افکار. جاپن. ۱۳۶۹. فصل ۱۶.

۴. مان، نیما. اصول روانشناسي. ترجمه محمود ساختی، تهران، امیرکبیر. جاپن، ۱۳۷۵. فصل ۹.


