Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические подходы к проблеме психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих

1.1 Теоретические походы к проблеме изучения темперамента в психологии

1.2 Стили профессиональной деятельности и темпераментные особенности

1.3 Эффективность деятельности госслужащих и проявления свойств темперамента

Глава 2. Организация и методы эмпирического исследования

2.1 Цель, задачи и гипотеза исследования

2.2 Описание выборки

2.3 Методы исследования

2.3.1 Определение свойств нервной системы по психомоторным показателям (методика Е.П. Ильина)

2.3.2 Опросник темперамента В.М. Русалова

2.3.3 Методика Д. Кейерси

2.3.4 Опросник карьерных ориентации («Якоря карьеры») (автор методики - Э. Шейн)

2.3.5 Методика УСК (уровень субъективного контроля)

Глава 3. Результаты эмпирического исследования

3.1 Сравнительный анализ результатов исследования

3.1.1 Сравнительный анализ показателей выявления свойств нервной системы

3.1.2 Сравнительный анализ показателей особенностей темперамента

3.1.3 Сравнительный анализ показателей типов темперамента

3.1.4 Сравнительный анализ показателей карьерных ориентаций

3.1.5 Сравнительный анализ показателей уровня субъективного контроля

Заключение

Список литературы

Приложение

Введение

Актуальность работы

Целостное познание человека, выражающее наиболее характерную, прогрессивную тенденцию всей современной науки, сегодня становится главной темой психологических исследований. В соответствии с ней изучение человеческой индивидуальности предполагает системное видение объекта исследования.

Изучению индивидуально-психологических особенностей личности и их роли в профессиональной деятельности посвящены исследования многих авторов - В.С. Мерлина, В.А. Сластенина, Н.А. Аминова, Э.Ф. Зеера, Б.А. Вяткина, Т.М. Хрусталевой, Л.М. Митиной, В.И. Слободчикова, Н.А. Исаева и др. Темперамент обусловлен природно-наследственными особенностями функционирования центральной нервной системы и не меняется на протяжении всей жизни человека [10, 13, 30].

Все системы государственных органов состоят из людей, созданы людьми, функционируют благодаря служебной деятельности персонала, иными словами, «система» - это люди, кадры. Поэтому изучение психологии государственных служащих, их личностных свойств, профессиональных ценностей и установок, профессиональной культуры и этики является важным компонентом выявления факторов, которые необходимо учитывать при выявлении профессионально важных качеств.

Вместе с тем, в рамках различных подходов к изучению индивидуальности исследование взаимосвязи индивидуально-психологических особенностей и особенностей проявления стилевых характеристик государственных служащих не является достаточно изученным.

Цель исследования: изучение психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Объект: 60 сотрудников (30 сотрудников - государственные служащие, 30 - сотрудников частного предприятия).

Предмет: психологические особенности проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Задачи исследования:

Провести теоретический анализ литературы по рассматриваемой проблеме;

Разработать комплекс психодиагностических мероприятий для изучения: психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих;

Выявить особенности психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Сформулировать выводы и разработать практические рекомендации.

Гипотеза: существуют психологические особенности проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Методы исследования:

Теоретические: Анализ литературных источников по рассматриваемой проблеме;

Эмпирические: Психодиагностика:

. Определение свойств нервной системы по психомоторным показателям (методика Е.П. Ильина),

. Опросник темперамента В.М. Русалова,

. Методика Д. Кейерси,

. Опросник карьерных ориентации («Якоря карьеры») (автор методики - Э. Шейн),

. Методика УСК (уровень субъективного контроля).

Методы математически-статистической обработки данных: Для математического анализа данных использовалась программа STATISTICA 6.0 for Wind. Для корреляционного анализа результатов исследования был использован критерий Пирсона.

База исследования: Исследование проведено на базе (ВПИСАТЬ БАЗУ ИССЛЕДОВАНИЯ).

Глава 1. Теоретические подходы к проблеме психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих

.1 Теоретические походы к проблеме изучения темперамента в психологии

Темпераментом называют индивидуально своеобразную, природно обусловленную совокупность динамических проявлений психики - интенсивности, скорости, темпа, ритма психических процессов и состояний [40].

Люди издавна пытались найти органическую основу темперамента. Известны три основные системы объяснений его сущности, где первые две имеют лишь исторический интерес.

Первая (гуморальная) система связывала состояния организма с соотношением в нем различных жидкостей, в связи с чем выделялись четыре типа темперамента. Считалось, что если преобладает кровь (лат. «сангвис»), то темперамент будет сангвинистическим, если желчь («холе») - холерическим, если слизь («флегма») - флегматичным, а черная желчь («мелана холе») определяет меланхолический темперамент. Эти терминология и описание различных типов темперамента возникли в V в. до н.э. (Гален, Гиппократ) и сохранились до нашего времени. При всей наивности объяснения феномена темперамента, верно была подмечена такая его особенность, как сочетание в психике человека всех типов темперамента при преобладании одного из них. Слово «темперамент» с латинского так и переводится - «надлежащее соотношение частей, соразмерность» [27].

Вторая (конституциональная) система, объяснявшая сущность темперамента, которая возникла в нашем столетии (Кречмер, Шелдон), связывала темперамент с телосложением человека. Главная идея этой теории: структура тела определяет темперамент, который является его функцией.

Э. Кречмер выделял четыре конституциональных типа: лептосоматик, атлетик, пикник и диспластик [44].

Лептосоматик характеризуется хрупким телосложением, высоким ростом, плоской грудной клеткой. Плечи узкие, ноги длинные и худые.

Атлетик - человек с развитой мускулатурой, крепким телосложением, характерен высокий или средний рост, широкие плечи, узкие бедра.

Пикник - человек с выраженной жировой тканью, чрезмерно тучный, характеризуется малым или средним ростом, расплывшимся туловищем с большим животом и круглой головой на короткой шее.

Диспластики - люди с бесформенным, неправильным строением тела. Индивиды этого типа характеризуются различными деформациями телосложения (например, чрезмерный рост, непропорциональное телосложение).

С первыми тремя типами строения тела Э. Кречмер соотнес три выделенных им типа темперамента, которым он дал следующие наименования: шизотимик, иксотимик и циклотимик. Шизотимик, имеющий лептосоматическое (астеническое) телосложение, замкнут, склонен к колебаниям эмоций, упрям, малоподатлив к изменению установок и взглядов, с трудом приспосабливается к новой обстановке. В отличие от него, иксотимик, обладающий атлетическим телосложением, проявляет себя как спокойный, маловпечатлительный человек со сдержанными мимикой и жестами, с невысокой гибкостью мышления. Он часто характеризуется мелочностью. У циклотимика, который обладает пикническим телосложением, эмоции колеблются между радостью и печалью, он легко контактирует с людьми и реалистичен во взглядах [27].

Едва возникнув, конституциональные концепции стали объектом острой научной критики. Основной недостаток этого подхода состоит в том, что в нем недооценивается, а иногда просто игнорируется роль среды и социальных условий в формировании психических свойств индивида.

Третий подход к объяснению сущности темперамента связывает типы темперамента с деятельностью центральной нервной системы. В учении И.П. Павлова о влиянии центральной нервной системы на динамические особенности поведения выделяются три основных свойства нервной системы - сила, уравновешенность, подвижность возбудительного и тормозного процессов. Силу возбуждения и силу торможения ученый считал двумя независимыми свойствами нервной системы. Сила возбуждения отражает работоспособность нервной клетки. Она проявляется в функциональной выносливости, т.е. в способности выдерживать длительное или кратковременное, но сильное возбуждение, не переходя при этом в противоположное состояние торможения. Сила торможения понимается как функциональная работоспособность нервной системы при реализации торможения и проявляется в способности к образованию различных тормозных условных реакций [33].

Говоря об уравновешенности нервных процессов, И.П. Павлов имел в виду равновесие процессов возбуждения и торможения. Отношение силы обоих процессов определяет, является ли данный индивид уравновешенным или неуравновешенным, когда сила одного процесса превосходит силу другого.

Третье свойство нервной системы - подвижность возбудительного и тормозного процессов - проявляется в быстроте перехода одного процесса в другой. Подвижность нервных процессов проявляется в способности к изменению поведения в соответствии с меняющимися условиями жизни. Мерой этого свойства нервной системы является быстрота перехода от одного действия к другому, от пассивного состояния к активному, и наоборот. Противоположностью подвижности является инертность нервных процессов. Нервная система тем более инертна, чем больше времени или усилий требуется, чтобы перейти от одного процесса к другому.

Выделенные И.П. Павловым свойства нервных процессов образуют различные комбинации, которые и определяют тип нервной системы. Четыре основных типичных их сочетания представлены в виде четырех типов высшей нервной деятельности: сильный, уравновешенный, подвижный (сангвиник); сильный, уравновешенный, инертный (флегматик); сильный, неуравновешенный (холерик); слабый (меланхолик). Данные типы нервной системы не только по количеству, но и по основным характеристикам соответствуют четырем классическим типам темперамента [43].

В 50-е гг. в нашей стране проводились лабораторные исследования темперамента под руководством сначала Б.М. Теплова, а затем В.Д. Небылицина, в результате которых типология И.П. Павлова была дополнена новыми элементами. Были разработаны многочисленные приемы исследования свойств нервной системы человека, экспериментально выделены и описаны еще два свойства нервных процессов: лабильность и динамичность. Лабильность нервной системы проявляется в скорости возникновения и прекращения нервных процессов. Сущность динамичности нервных процессов составляют легкость и быстрота образования положительных (динамичность раздражения - возбуждения) и тормозных (динамичность торможения) условных рефлексов [33, 49].

В настоящее время наука располагает значительным количеством фактов для того, чтобы дать достаточно полную психологическую характеристику типов темперамента по определенной стройной программе. Для составления психологических характеристик традиционных четырех психотипов обычно выделяются следующие основные свойства темперамента.

Сензитивность определяется тем, какова наименьшая сила внешних воздействий, необходимая для возникновения этой реакции.

Реактивность характеризуется степенью непроизвольности реакций человека на внешние или внутренние воздействия одинаковой силы (критическое замечание, обидное слово, резкий тон или звук).

Активность свидетельствует о том, насколько интенсивно (энергично) человек воздействует на внешний мир и преодолевает препятствие в достижении целей (настойчивость, целенаправленность, сосредоточенность внимания).

Соотношение реактивности и активности определяет, от чего в большей степени зависит деятельность человека: от случайных внешних или внутренних обстоятельств (настроения, случайного события) или от его целей, намерений, убеждений.

Пластичность и ригидность свидетельствуют, насколько легко и гибко приспосабливается человек к внешним воздействиям (пластичность) или насколько инертно и косно его поведение (ригидность).

Темп реакции характеризует скорость протекания различных психических реакций и процессов (темп речи, динамику жестов, быстроту ума человека).

Экстраверсия-интроверсия определяет, от чего преимущественно зависят реакции и деятельность человека: от внешних впечатлений, возникающих в данный момент (экстраверт), или от образов, представлений и мыслей, связанных с прошлым и будущим (интроверт).

Эмоциональная возбудимость характеризуется минимальным воздействием, необходимым для возникновения у человека эмоциональной реакции, и скоростью ее возникновения [33, 49].

Все перечисленные свойства отражают психологические характеристики основных классических типов темперамента.

Темперамент выступает в качестве общей основы многих личностных характеристик человека и прежде всего характера. Однако темперамент нельзя путать с характером, который представляет собой сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей личности. Характер проявляется в поведении человека, в его отношении к миру и себе. Люди одного темперамента могут быть добрыми и жестокими, ленивыми и трудолюбивыми, аккуратными и неряшливыми. Темперамент задает лишь динамику психического реагирования.

От темперамента зависят такие свойства личности, как впечатлительность, эмоциональность, импульсивность и тревожность.

Сочетание свойств и создает индивидуальный тип темперамента, поэтому, характеризуя его, приходится время от времени отступать от чисто динамических описаний и включать в них характерологические качества. Те проявления темперамента, которые, в конечном счете, становятся свойствами личности, зависят от обучения и воспитания, культуры, обычаев, традиций и многого другого.

Динамические черты личности человека выступают не только во внешней манере поведения - они проявляются и в умственной сфере, в сфере побуждений, в общей работоспособности. Естественно, особенности темперамента сказываются в учебных занятиях и трудовой деятельности. Так, при умственном труде темперамент проявится в таких характеристиках, как скорость, беглость умственных операций, устойчивость и переключаемость внимания, динамика «втягивания» в работу, эмоциональное саморегулирование по ходу работы, та или иная степень нервного напряжения и утомляемости. Однако свойства темперамента, придавая своеобразие манере, стилю деятельности, не предопределяют самих умственных способностей человека. Особенности темперамента обусловливают пути и способы работы, но не уровень достижений. В свою очередь умственные возможности человека создают условия для компенсации недостатков темперамента [13].

Индивидуальный стиль деятельности человека обусловлен определенным сочетанием свойств темперамента, проявляющимся в познавательных процессах, действиях и общении. Он представляет собой систему зависящих от темперамента динамических особенностей деятельности, которая содержит приемы работы, типичные для данного человека.

Индивидуальный стиль деятельности не сводится только к темпераменту, он определяется и другими причинами и включает в себя умения и навыки, сформировавшиеся под влиянием жизненного опыта. Индивидуальный стиль деятельности можно рассматривать как результат приспособления врожденных свойств нервной системы и особенностей организма человека к условиям выполняемой деятельности. Это приспособление призвано обеспечить достижение наилучших результатов деятельности с наименьшими затратами для человека [20].

То, что мы, наблюдая за человеком, воспринимаем как признаки его темперамента (разнообразные движения, реакции, формы поведения), часто является отражением не столько темперамента, сколько индивидуального стиля деятельности, особенности которого могут совпадать или не совпадать с темпераментом.

Ядро индивидуального стиля деятельности определяет комплекс имеющихся у человека свойств нервной системы. Среди особенностей, относящихся к самому индивидуальному стилю деятельности, можно выделить те, которые приобретаются с опытом и носят компенсаторный характер по отношению к недостаткам индивидуальных свойств нервной системы человека. Они способствуют максимальному использованию имеющихся у человека задатков и способностей, в том числе полезных свойств нервной системы.

В трудовой деятельности и личных взаимоотношениях большое значение имеет совместимость людей по темпераменту. Так, если рядом на конвейере будут работать холерик и флегматик, то это изначально чревато конфликтом. Холерик будет работать быстрее и сделает больше, упрекая флегматика в неповоротливости. Однако холерик невнимателен к деталям, и если работа требует точности, то он склонен допускать брак. Именно поэтому флегматик резонно посоветует холерику работать по свойственному ему принципу: «Лучше меньше, да лучше».

В. М. Русалов (1979) изучал специфику межличностного взаимодействия в совместной деятельности лиц, различающихся свойствами экстраверсии/интроверсии и нейротизма (стабильных и нестабильных). Для экстравертов-стабильных наиболее благоприятны партнеры экстраверты-лабильные или интроверты-лабильные, а наименее благоприятны - экстраверты-стабильные или же интроверты-стабильные [43].

Экстраверты-лабильные показывали лучшие результаты в тех случаях, когда их партнерами были интроверты (вне зависимости от выраженности нейротизма); в то же время худшие результаты они демонстрировали, если работали вместе с экстравертами, особенно - с лабильными.

Интроверты-лабильные эффективнее работали вместе с экстравертами и хуже - с интровертами, особенно - с лабильными (т. е. обладающими высоким нейротизмом). Интроверты-стабильные лучше действовали, если их партнерами выступали люди, имеющие те же или прямо противоположные свойства темперамента.

Таким образом, исследование В. М. Русалова больше склоняет к выводу, что взаимодействие в работе осуществляется лучше в том случае, если партнеры обладают противоположными типологическими особенностями [43].

И. X. Пикаловым выявлено, что сплоченность коллектива значительно возрастает в тех случаях, когда общие задачи реализуются парами, подобранными по противоположным свойствам темперамента. Выявлено также, что группы, сформированные по признаку силы/слабости нервной системы (в одной группе были только лица с сильной нервной системой, а в другой - исключительно со слабой), показывают разную эффективность совместной деятельности: вторые решали задачу быстрее в 1,5 раза и допускали ошибок почти в 3 раза меньше [13].

.2 Стили профессиональной деятельности и темпераментные особенности

Наиболее подробно стили профессиональной деятельности изучены в лаборатории В.С. Мерлина; первыми по этой проблеме были исследования Е. А. Климова, опубликованные в 1969 г. Исследователь показал, что ткачихи-многостаночницы, у которых была инертность нервных процессов, чаще прибегали к профилактическим работам, а вот ткачихи, отличавшиеся подвижностью нервных процессов, трудясь в тех же условиях, осуществляли наиболее часто срочные работы. Таким образом, у первых подготовка занимает значительно большее место, чем у вторых [20, 30].

Эти данные послужили поводом для проведения целой серии аналогичных исследований и позволили выделить два стиля деятельности по соотношению ориентировочных и исполнительных операций.

Л.А. Копытова (1964) изучила стили деятельности у токарей-наладчиков. Те, у кого была слабая нервная система, стремились в наибольшей степени использовать спокойную ситуацию, когда все станки работают, для профилактических и контрольных действий. Поэтому количество таких действий у них больше, чем у токарей с сильной нервной системой. Благодаря тщательным и заблаговременным контрольным диагностическим и профилактическим действиям эти рабочие компенсируют недостаточную возбудимость внимания при простое станков, когда они замечают это не сразу. На наладку станков им требовалось больше времени, и проводилась она тщательнее, что автор связывает с их большей тревожностью и большей устойчивостью внимания. Они реже отходят от станков даже при бесперебойной работе [10].

Рабочие с сильной нервной системой чаще отлучаются от станков, так как они менее тревожны. Изменения в работе сразу привлекают их внимание. Они быстрее замечают простой оборудования, быстрее на него реагируют.

В зависимости от соотношения ориентировочных и исполнительных операций находится и соотношение контрольных и собственно рабочих операций. Чем больше ориентировочных действий выполняется до начала деятельности, тем больше контролирующих операций осуществляется во время работы. Это было выявлено М. Г. Субханкуловым у учеников токарей но металлу, у которых отмечалась инертность нервных процессов [12].

Таким образом, можно констатировать, что первый стиль деятельности (тщательное продумывание и подготовка к деятельности) связан со слабой нервной системой и инертностью нервных процессов, а второй - с сильной нервной системой и подвижностью нервных процессов.

М. Коссовска и Е. Нека (М. Kossowska, Е. Necka, 1994) выявили, что больше времени на подготовительные действия уходило у людей аналитического склада, в то время как субъекты с холистическим (глобальным) складом тратили больше времени на этапах выполнения задания. Если учесть, что аналитическую стратегию переработки информации предпочитают лица с высоким нейротизмом, а тот связан со слабой нервной системой, мы снова должны заметить: тщательнее готовятся к деятельности лица со слабой нервной системой [13].

Существуют данные (К. М. Гуревич, 1974; Р. В. Шрейдер и В. Д. Шадриков), что для людей с преобладанием возбуждения характерна торопливость, преждевременность действий. Соответственно, второй стиль деятельности может быть связан и с этой, третьей, типологической характеристикой, да и решительность в большей мере проявляется у лиц с преобладанием возбуждения и подвижностью нервных процессов (И. П. Петяйкин) [14].

К этому циклу работ можно отнести и исследование А. К. Гордеевой и В. С. Клягина о проявлении силы нервной системы в деятельности водителей автобуса. Авторы объясняют меньшую аварийность у водителей, имеющих слабую нервную систему, стилевыми особенностями их деятельности: тщательным планированием и организацией работы, более качественным учетом возможных программ реализации намеченного плана, сочетающимся со значительной углубленностью анализа своих поступков. Значительная часть времени у таких водителей уходит на «проживание, просматривание и проигрывание» вероятных дорожных ситуаций, которые не прекращаются и во время вождения автомобиля. Водители с сильной нервной системой пользуются этим приемом реже. Таким образом, слабая нервная система обеспечивает более высокий уровень прогнозирования [15].

М. Р. Щукин, изучая деятельность токарей и паяльщиков, выявил, что лица с подвижностью нервных процессов проявляют торопливость, а с инертностью - чрезмерную медлительность, у последних наблюдается также обилие повторных движений [12].

Выявлено, что инертность нервной системы может иметь явно нежелательные проявления, выражающиеся в чрезмерной растянутости выполнения как отдельных операций и действий, так и заданий в целом (М. Р. Щукин). Отмеченная особенность может закрепиться, стать привычной и в конечном счете отрицательно влиять на уровень производительности труда. Наряду с этим обнаружено, что часть «подвижных» рабочих проявляют торопливость, что выражается не только в быстром темпе деятельности, но и в недостаточной тщательности выполнения действий и ослабленном контроле. Редкое выполнение контрольных действий в ряде случаев приводит к ухудшению качественных показателей работы. Недостатки в выполнении контрольных действий отмечены и у инертных лиц. Они проявляются в многократных повторениях отмеченных действий и медленном их выполнении [12].

Обнаружено, что лица с подвижной и лабильной нервной системой склонны варьировать, разнообразить работу, в то время как представители инертной нервной системы охотно выполняют задания, требующие однообразных действий (С. И. Асфандиярова с соавторами). В этом проявляется избирательность в отношении различных ситуаций и заданий, базирующаяся на тенденции создавать более удобные, соответствующие своим индивидуальным особенностям, условия деятельности [13].

Следующая сторона деятельности, в которой обнаружены типологически обусловленные различия, связана с организацией рабочего места (С. И. Асфандиярова). Если у инертных наблюдается склонность заранее расположить инструмент и приспособления в определенном и привычном порядке и запастись материалом, то у подвижных в расположении инструмента и обеспечении будущей работы строгой организации не наблюдается [13].

Индивидуальное своеобразие проявляется и в тех приемах, которые характеризуют подготовительный этап работы (изучение документации, подготовка станка к работе и т. д.). У инертных наблюдается большая растянутость этого этапа, вследствие чего они, как правило, позднее приступают к непосредственной работе. У подвижных же данный этап более свернут. Кроме того, в действиях инертных проявляется их склонность к развернутой ориентировочной деятельности.

Индивидуальные особенности выявлены также в соблюдении предъявляемых к работе требований, в том числе и правил техники безопасности.

Лица с инертной и слабой нервной системой более тщательно и пунктуально выполняют эти требования. Улиц же с подвижной и сильной нервной системой наблюдаются более частые отступления от них. Это, естественно, приводит к более частому возникновению ошибок и брака в работе.

Детальному рассмотрению стиль деятельности токарей, различающихся по силе нервной системы, подвергся в исследовании И. Данча. При планировании операций люди с сильной нервной системой были более активны, выделяли больше операций, зато у лиц со слабой нервной системой оказалось больше запланированных мер безопасности. У первых при выполнении простой, знакомой работы отмечалось больше ручных подач и смен скоростей, у вторых - количество замеров и машинных подач. Допуски «слабых» близки к точным размерам, а минусовые допуски «сильных» приближаются к критическому пункту указанного в инструкции размера [21].

В серийной повторяющейся работе по общей дневной производительности обе группы не различаются, но среднее время ручной обработки поверхности детали, число остановок станка в целях замера, число замеров у «слабых» больше.

При сменной продукции различий по дневной выработке между «сильными» и «слабыми» также нет, однако у первых число остановок для замера и самих замеров было большим, в то время как у вторых большим было время переустановок станка. Качество поверхности оказалось лучшим у «сильных».

Эти данные показывают, что по предварительному планированию, контролю и исполнительному действию и точностным показателям между токарями с сильной и слабой нервными системами очевидны различия. Слабые активнее планируют меры безопасности, сильные - активную работу на станке. Большая осторожность слабых проявляется и в более частых замерах, склонности к плюсовым допускам. Однако это говорит и об их большей тщательности. Самые критические операции по окончательному оформлению поверхности деталей «слабые» чаще проводят ручным способом. Изменение привычных и повторяющихся условий работы частыми сменами продукции несколько дезорганизует их трудовую деятельность: преимущество в гностических действиях приводит к отставанию от «сильных». Время переустановок станка у «слабых» продолжительнее, они неохотно используют глубокое резание, чтобы выиграть время из-за осторожного обращения со станком; если же времени для длительных ручных доработок качества поверхности не остается, это качество ухудшается [26].

Сотрудники, обладающие сильной нервной системой, характеризуются большей инициативой в ситуации и более смелой стратегией действий. Такие работники планируют большее число производственных операций (выделяя иногда и части каких-то отдельных операций), но не очень заинтересованы в припоминании мер безопасности.

Всякие подсобные операции по переустановке станка «сильные» проводят увереннее и быстрее, при возможности берут большие глубины подачи, не стремятся к ручному оформлению внешности деталей, выполняют на станке тонкую, критическую работу. Активное чередование ручных и машинных подач не снижает их внимания к качеству работы и в условиях смены изделий.

По точностным показателям для токарей с сильной нервной системой характерны минусовые допуски, они чаще и значительнее переходят за пределы точных размеров, оставаясь в рамках допущенных величин. Активизация возможностей в условиях повышенной ответственности не снижается. У этих токарей навыки выполнения на станке тонких операций более развиты и действенны, так как на этапе обучения они не боялись ошибок.

Стилевые особенности сказываются в динамике производительности труда в течение смены и в проявлении работоспособности, саморегуляции [13].

Н.И. Семененко было рассмотрено, какие типы управления сосредоточенностью произвольного внимания существуют у рабочих-станочников. Первый тип («переменный») характеризовался способностью быстро менять в зависимости от характера операции уровень сосредоточенности внимания. Такие станочники довольно быстро достигают в начале работы достаточно высокого уровня внимания. Во время сложной операции могут усилить его концентрацию, а затем, при упрощении операции, ослабляют его (т. е. обладают лабильным вниманием). Эти рабочие имеют относительно меньшую силу нервной системы [26].

Второй тип управления сосредоточенностью произвольного внимания («неоднородный») характеризуется длительным сохранением определенного уровня сосредоточенности внимания, а к более сложным операциям рабочие, показывающие такой тип, подготавливают свое внимание заблаговременно. Для них характерна несколько большая сила нервной системы.

Третий тип («единообразный») отличается тем, что, доведя сосредоточенность до определенного уровня, рабочие стремятся сохранить его на протяжении всей смены. У них отмечается инертное внимание, которое не ослабляется, даже если это можно сделать. Рабочие этого типа имеют самую большую силу нервной системы.

В исследовании В. П. Мерлинкина и А. И. Фукина выявлена связь силы нервной системы и лабильности с динамикой (кривой) производительности труда в течение рабочей смены. Лица со слабой и средней силой нервной системы начинают рабочий день с низкой работоспособности, не достигающей 100%-ной отметки производительности труда. Лица с сильной нервной системой приступают к работе с высокой работоспособностью и плавно ее увеличивают до обеденного перерыва. У лиц со слабой и средней силой нервной системы высокая работоспособность появляется лишь ко второму часу работы [21].

Группа рабочих, демонстрирующих высокую лабильность, начинала рабочий день на низком уровне, и так продолжалось до обеда; кривая производительности труда, даже в фазу высокой работоспособности, не достигала заданного норматива. Группа же, характеризующаяся низкой лабильностью, показывала уже в начале рабочего дня высокий уровень, и ко второму часу работы превышала норматив. К обеду производительность труда снижалась незначительно.

Польские психологи Я. Стреляу и А. Краевский, изучая стиль деятельности водителей автотранспорта, имеющих сильную и слабую нервные системы, показали, что вторые, в отличие от первых, больше времени уделяли техобслуживанию и уходу за машиной, стремились к менее опасной и утомительной работе, ездили с меньшей скоростью [13].

.3 Эффективность деятельности госслужащих и проявления свойств темперамента

психологический карьерный опросник темпераментный

Психологические особенности государственных служащих определяются спецификой их деятельности. Рост специализации в государственном управлении повлек жесткое регламентирование служебных полномочий, за рамки которого чиновник не может выходить, монотонность выполнения служебных обязанностей, рутину и шаблон. Причина «бюрократической болезни» (по Томсону - «бюропатологии») заключается в личных недостатках служащих, их зависимости от мнения руководителей, чувстве уязвимости, неуверенности в себе и в своих профессиональных возможностях [4].

Исторически сложилось, что монотонность труда привлекла наибольшее внимание психологов. Этому способствовало распространение конвейерной работы, предполагающей однообразие выполняемых операций, бедность впечатлений, когда в сознании работников образовывался «психологический вакуум». Причем с годами проблема монотонности труда не только не исчезла, но возросла после того, как стала реальностью монотонная сенсорно-интеллектуальная деятельность, к которой можно отнести и государственную службу. В связи с этим число профессий, отличающихся монотонным характером труда, продолжает возрастать.

Острота этой проблемы состоит не только в снижении производительности и увеличении травматизма, но и в том, что в результате изменяется личность, нарушается ее контактирование с окружающими, а это приводит к конфликтам на работе и дома (Н. П. Фетискин) [51].

При состоянии монотонии наблюдается психическая заторможенность, пропадает желание продолжать работу, потому что она становится скучной, неинтересной. Предпосылкой этого служит простая однообразная деятельность с малым физическим и психическим напряжением. Чем реже и однотипнее воздействуют на человека стимулы, тем быстрее развивается у него состояние монотонии.

Роль типологических особенностей человека в его устойчивости к развитию такого состояния была показана уже в первых работах, проведенных, правда, в лабораторных условиях (В. И. Рождественская с соавторами; В. И. Рождественская и И. А. Левочкина; Н. П. Фетискин) [51].

Выявлено, что монотония быстрее развивается и сильнее выражена у людей с сильной нервной системой, нежели со слабой. Н. П. Фетискин выявил также, что более устойчивы к монотонии лица с инертностью нервных процессов, преобладанием торможения по «внешнему» балансу и возбуждения по «внутреннему» балансу. Эти особенности образуют, следовательно, типологический комплекс монотоноустойчивости [51].

Противоположные типологические особенности (сильная нервная система, подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и торможения по «внутреннему» балансу) не способствуют устойчивости к монотонии и образуют монотонофобный типологический комплекс.

В последнее время была подтверждена зависимость устойчивости человека к фактору монотонности от слабости нервной системы (высокой активации коры головного мозга) и инертности нервных процессов, определявшихся по ЭЭГ-показателям (Е. В. Асланян, В. Н. Кирой, 2003) [2]. Неблагоприятной типологической особенностью для такой устойчивости является высокая лабильность.

Выделение из всей выборки лиц с монотонофильным и монотонофобным типологическими комплексами показало, что у первых состояние монотонии появляется на полтора часа позже, чем у вторых, причем у монотонофильных до обеденного перерыва оно вообще не возникало, в то время как среди монотонофобных наблюдалось почти у половины служащих. Различны у тех и других и производственные показатели. У монотонофильных норма выполнялась на 33% быстрее, а брак отсутствовал в 31% случаев, а вот среди монотонофобных не было ни одного человека, который бы работал без брака.

Изучая эффективность деятельности операторов-аудиторов в условиях сенсорной монотонии и шума, М. Н. Ильина выявила, что чем меньше сила нервной системы, тем выше эффективность деятельности этих людей [13].

Е. Ю. Компан исследовал вероятность появления ошибки в операторской деятельности у монотонофилов и монотонофобов, выделенных по силе, подвижности и уравновешенности нервных процессов, на основе данных, полученных ранее Н. П. Фетискиным. Оказалось, что чем больше времени отводилось оператору на осуществление перцептивных актов, принятие решения и моторное действие, тем безошибочнее работали монотонофилы по сравнению с монотонофобами. Увеличение напряженности работы (уменьшение времени, отводимого на выполнение операции) меняло такие группы лиц местами: более эффективно теперь работали вторые. Первые, таким образом, превратились в экстремофобов, а вторые - в экстремофилов [26].

Успешность деятельности сборщиц микросхем (особо точное производство) в связи со свойством лабильности нервной системы изучали М.Д. Дворяшина и Н.С. Копеина. Было показано, что высокая лабильность способствует успешности выполнения этой работы [13].

И.Д. Карцев с соавторами рассматривал проявление свойств нервной системы у ряда работниц камвольного комбината: гребнечесальщиц, ленточниц, ровничниц, мотальщиц, прядильщиц, ткачих. Все работницы этих профессий были разделены на группы профессионально пригодных и профессионально непригодных. Первые отличались слабостью нервной системы, вторые - ее силой, что авторы связывают с монотонным характером труда. Исключение составили ткачихи, успешность работы которых зависела от сильной нервной системы (при наличии инертности нервных процессов) [34].

Л. В. Пастушенко при изучении волочильщиков проволоки в метизно-металлургическом производстве, работа которых имеет монотонный характер, было выявлено, что монотоноустойчивыми являются рабочие, имеющие слабую и инертную нервную систему[13].

В целом полученные при изучении деятельности людей на монотонных производствах данные подтверждают результаты многочисленных лабораторных экспериментов о большей устойчивости к действию однообразного фактора лиц со слабой нервной системой.

Связь монотоноустойчивости со слабой нервной системой В. И. Рождественская объясняет тем, что такие люди обладают более высокой чувствительностью, чем располагающие сильной нервной системой. В процессе действия монотонного фактора в центральной нервной системе развивается угасательное торможение, которое делает поступающие сигналы физиологически более слабыми. Из-за высокой чувствительности слабой нервной системы одинаковые по интенсивности сигналы оказываются для нее физиологически более сильными, вследствие чего угасательное торможение у обладающих ею людей развивается медленнее, чем у лиц с сильной нервной системой [26].

Однако это объяснение, в принципе не вызывающее возражений, неприложимо к влиянию на монотоноустойчивость других типологических особенностей, которые не изучались В. И. Рождественской. Кроме того, развитие угасательного торможения данный автор увязывает с центрами, управляющими действиями человека, хотя очевидно, что главный фактор развития состояния монотонии - это угасание мотивации. Соответственно можно объяснить и связь монотоноустойчивости с инертностью нервных процессов (через ригидность мотивационных установок) и с преобладанием возбуждения по «внутреннему» балансу (что означает большую потребность в активности и, следовательно, более длительное удовлетворение такой потребности). Не случайно у лиц с типологическим комплексом монотоноустойчивости мотивация к работе, по данным Н. П. Фетискина, была более выраженной [51].

В исследованиях Н. П. Фетискина была установлена связь устойчивости к монотонии со свойствами темперамента: более стойкими оказались лица с высокой ригидностью (что можно объяснить сильно выраженной у них инертностью нервных процессов), интроверсией и низким нейротизмом. Кроме того, устойчивость к монотонии выше у лиц с низкой и средней самооценкой, с интрапунитивной направленностью фрустрации и средним уровнем притязаний. Влиял также пол работающих: у женщин устойчивость выше, чем у мужчин [51].

Р. Купер и Р. Пейн провели исследование в упаковочном цехе табачной фабрики, где работа была несложной и однообразной. Было выявлено, что у рабочих, уволившихся в течение 12 месяцев после проведения тестирования, уровень экстраверсии и нейротизма был существенно выше, чем у тех, кто остался. Рабочие с высокими показателями экстраверсии и нейротизма чаще несанкционированно отсутствовали на работе, т. е. прогуливали [13].

Фегерстром и Лиспер обнаружили, что управление автомобилем в течение 4 часов приводит к большему ухудшению работоспособности у водителей экстравертов, чем у интровертов [26].

Отрицательную связь экстраверсии с эффективностью деятельности при монотонной работе выявили также Р. Сэвидж и Р. Стюарт, Г. Айзенк. Томпсон, Флехтнер, Бартенверфер установили, что экстраверты при монотонной работе обнаруживают меньшую бдительность, большую неточность и легкую отвлекаемость [26].

В западной психологии изучается такое психическое явление, как вигильность, т. е. способность в течение длительного времени сосредоточивать внимание на однообразных сенсорных стимулах и отслеживать их изменение. По существу речь идет об устойчивости субъектов к сенсорной монотонности, что подтверждается снижением в процессе работы частоты сердечных сокращений и уменьшением выраженности КГР. Было выявлено, что экстраверты хуже справляются с этим заданием, чем интроверты. Объяснения этим различиям даются разные, но ни одно из них нельзя считать достаточно обоснованным [13].

Севидж и Стюарт у 100 женщин, обучавшихся профессии оператора устройства для набивки перфокарт, выявили отрицательную корреляцию между уровнем экстраверсии и производительностью за месяц. Таким образом, совершенно очевидно, что лучше выполняют монотонную работу и лучше к ней адаптируются лица с интроверсией и низким нейротизмом. Однако парадоксальность этого факта состоит в том, что и тем и другим в большей мере присуща сильная (низкоактивированная) нервная система, не способствующая устойчивости к монотонности работы [26].

Таким образом, можно говорить о наличии двух типов людей: монотонофильных, которые хорошо переносят однообразную работу (а некоторым она даже нравится), и монотонофобных, плохо переносящих такую работу и отрицательно к ней относящихся.

И те и другие близки к типам людей, выделенных Цукерманом, а именно - тип избегающих ощущений и тип искателей ощущений. С точки зрения Цукермана, поиск ощущений - черта, определяемая потребностью в разнообразных, новых и сложных ощущениях и переживаниях, а также готовность пойти ради подобных переживаний на физический и социальный риск. Склонность же к риску, как следует из ряда исследований, связана с низкой тревожностью и сильной нервной системой, что соответствует характеристике монотонофобных. Сходство искателей ощущений и монотонофобных обнаруживается и в том, что и для тех и для других характерен высокий уровень норадреналина Ф. Ферли полагает, что склонность к поиску ощущений связана и с высоким уровнем тестостерона) [12].

Цукерман считает, что тип людей, склонных к поиску ощущений, на 60% обусловлен генетически. И для такого утверждения, как видно из изложенного выше, есть основания [13].

Реже при монотонной деятельности развивается состояние психического пресыщения (почему-то во многих работах называемое психическим насыщением: однако, скажем, между насыщением пищей и пресыщением ею имеется существенная разница: в первом случае человек испытывает удовлетворение, а во втором - отвращение).

По своим характеристикам оно во многом противоположно монотонии (особенно по нейродинамике). Если для второго состояния характерно развитие торможения в эмоционально-мотивационной сфере личности, то при психическом пресыщении, наоборот, нарастает возбуждение. Поэтому вместо апатии, скуки у работников появляется раздражение, отвращение к труду, даже агрессивность.

Такое состояние может прийти на смену состоянию монотонии, если работа не прекращается, а может появиться и сразу после периода устойчивой работоспособности. Анализ показал, что пресыщение чаще встречается у лиц со слабой нервной системой и преобладанием торможения по «внешнему» балансу, т. е. с типологическими особенностями монотоноустойчивости [51].

Принято считать, что сильная нервная система более выносливая, и поэтому у лиц, обладающих ею, утомление наступает позже, чем у людей со слабой (менее выносливой) нервной системой. В действительности же подобное суждение верно только относительно утомления, возникающего при работе максимальной интенсивности, когда в нервных центрах быстро развивается запредельное торможение [14].

При работе же малой, средней и большой интенсивности ведущими факторами остаются физиологические и биохимические изменения в системах обеспечения мышечной работы; соответственно и связь свойства силы нервной системы с утомлением имеет другой характер. Как показано М. Н. Ильиной, усталость появляется у лиц со слабой нервной системой позже, чем у людей с сильной. Объясняется это тем, что субъекты со слабой нервной системой расходуют энергию более экономно, чем те, у кого она сильная [15].

Правда, следует учитывать, что причины утомления при разных типах работы могут отличаться. Поэтому большая устойчивость людей со слабой нервной системой к утомлению отмечается, когда речь идет о работе средней и низкой, но не максимальной интенсивности. В последнем случае более устойчивыми должны быть лица с сильной нервной системой, поскольку тогда развитие утомления связано с быстрым возникновением запредельного торможения.

Работа, требующая внимания, лучше осуществляется людьми, имеющими сильную нервную систему, инертность возбуждения и преобладание торможения по «внешнему» балансу. Лучшая концентрация внимания у лиц с сильной нервной системой была выявлена и другими исследователи [2].

Также рядом авторов показано, что экстраверты лучше интровертов удерживают внимание при внешних помехах.

О. А. Конопкин выявил корреляцию силы нервной системы со скоростью приема информации, продуктивностью деятельности при побочных сигналах. Показана зависимость пропускной способности информации от подвижности нервных процессов. Все эти параметры имеют большое значение в работе государственных служащих [21].

Итак, рассмотрены разновидности деятельности, в которых та или иная их характеристика выражена в крайней степени, является доминирующей, а также и вызываемые ими рабочие состояния. Время появления последних и полнота их формирования у разных людей неодинаковы, что свидетельствует о различной степени устойчивости к факторам, вызывающим эти состояния. При этом один человек может быть устойчив к психическому напряжению и неустойчив к монотонности, другой - устойчив к монотонности, но не к длительному физическому напряжению, вызывающему утомление, и т. д. Как явствует из сказанного, это обусловлено тем, что во многом устойчивость к определенным факторам связана с разными типологическими особенностями проявления свойств нервной системы и темперамента. Поскольку у человека имеются одни из них и отсутствуют другие, он не может быть в равной мере стойким ко всем без исключения факторам. Так, лица с сильной нервной системой устойчивее к фруструющим и стрессогенным факторам, но не к монотонности. Лица со слабой нервной системой, наоборот, более устойчивы к монотонности, но менее - к фрустрации и стрессогенным факторам.

Однако во многих профессиях, в том числе и у государственных служащих, деятельность по своим характеристикам противоречива и поэтому предъявляет к личности подчас противоположные требования. С одной стороны деятельность государственных служащих строго регламентирована и монотонна, а с другой насыщенна стрессами. Первому требованию соответствуют инертность нервных процессов, преобладание торможения по «внешнему» балансу, слабая нервная система, а второму - подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и слабая нервная система. В этой ситуации выгоднее иметь среднюю выраженность свойств нервной системы. Необходимым свойством оказывается лабильность нервной системы, которая у большинства успешных работников является средней.

) Свойствами нервной системы называются природные врожденные особенности нервной системы, влияющие на формирование индивидуальных особенностей поведения и некоторых индивидуальных различий способностей и характера человека. В данном случае речь идет о степени выраженности, особенностях протекания процессов возбуждения и торможения, то есть о типологических особенностях нервной системы.

) Типологические свойства нервной системы являются основой формирования темперамента, способностей человека, влияют на развитие ряда личностных черт (например, волевых), их необходимо учитывать в профессиональном отборе и профориентации. В исследованиях, проведенных на операторах энергосистем, было показано, что психические качества, позволяющие справляться с работой в аварийной ситуации, больше выражены у лиц с сильной нервной системой. В связи с этим было введено понятие «оперативной надежности человека», базирующееся на типологических особенностях свойств нервной системы.

) Более устойчивы к монотонии лица с инертностью нервных процессов, преобладанием торможения по «внешнему» балансу и возбуждения по «внутреннему» балансу. Эти особенности образуют, следовательно, типологический комплекс монотоноустойчивости. Противоположные типологические особенности (сильная нервная система, подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и торможения по «внутреннему» балансу) не способствуют устойчивости к монотонии и образуют монотонофобный типологический комплекс.

) У государственных служащих, деятельность по своим характеристикам противоречива и поэтому предъявляет к личности подчас противоположные требования. С одной стороны деятельность государственных служащих строго регламентирована и монотонна, а с другой насыщенна стрессами. Первому требованию соответствуют инертность нервных процессов, преобладание торможения по «внешнему» балансу, слабая нервная система, а второму - подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и слабая нервная система.

Глава 2. Организация и методы эмпирического исследования

.1 Цель, задачи и гипотеза исследования

Цель исследования: изучение психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Объект: 60 сотрудников (30 сотрудников - государственные служащие, 30 - сотрудников частного предприятия).

Предмет: психологические особенности проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Задачи исследования:

Провести теоретический анализ литературы по рассматриваемой проблеме;

Разработать комплекс психодиагностических мероприятий для изучения: психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих;

Выявить особенности психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

Сформулировать выводы и разработать практические рекомендации.

Гипотеза: существуют психологические особенности проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих.

.2 Описание выборки

Исследование проводилось с августа 2011 г. по октябрь 2011 года на базе (ВПИСАТЬ БАЗУ ИССЛЕДОВАНИЯ).

Число респондентов, принявших в нем участие, составило 60 человек:

- государственных служащих и 30 - сотрудников частного предприятия.

Средний возраст испытуемых - 36,3 лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии сравнения | Государственные служащие | Сотрудники частного предприятия |
| 1. | Количество человек | 30 человек, 24 - женщины и 6 мужчин | 30 человек, 23 - женщины и 7 мужчин |
| 2. | Возраст | От 33 до 42 лет | От 34 до 44 лет |
| 3. | Стаж работы | От 4 до 13 лет | От 2 до 15 лет |
| 4. | Образование: | среднее - 4%, среднее специальное - 34%, высшее - 62% | среднее - 10%, среднее специальное - 54%, высшее - 36% |
| 5. | Профессиональная деятельность | работаю по специальности -80%, работаю не по специальности - 14%, не работаю - 6%, | работаю по специальности -60%, работаю не по специальности - 34%, не работаю - 6%, |
| 6. | Работа связана с риском для жизни и здоровья: | нет -90%, да - 10% | нет -65%, да - 35% |
| 7. | Отношения на работе: | доброжелательные -76%, нейтральные - 22%, конфликтные - 2% | доброжелательные -66%, нейтральные - 22%, конфликтные - 12% |

.3 Методы исследования

Для математического анализа и интерпретации данных использовалась первичная статистика: мера центральной тенденции, среднее, стандартное отклонение, асимметрия, эксцесс.

Сравнительный анализ данных проводился с помощью критерия Стьюдента [32].

Формула для расчета критерия Стьюдента следующая:



где  и  - средние арифметические двух сравниваемых выборок, а m1 и m2 - их среднестатистические ошибки.

Корреляционный анализ проводился с помощью критерия Пирсона.

Критерий Пирсона ( 2) - наиболее распространенный критерий согласия, предназначенный для проверки гипотезы о том, что случайная выборка извлечена из генеральной совокупности Х с функцией распределения F(X), вид которой считается известным, а параметры - неизвестными [32]. Используется для определения степени согласия между наблюдаемым и ожидаемым распределениями. Этот критерий можно применять для проверки любого закона распределения. В этом состоит его преимущество. Эмпирические и теоретические частоты обычно различаются. Это различие может быть случайным (незначимым) или неслучайным (значимым). Критерий Пирсона позволяет ответить на вопрос о значимости или незначимости различий. Приведем формулу для расчета:



Для математической обработки данных использовалась программа STATISTICA for Wind 6.0.

Рассмотрим более подробно описание используемых нами психодиагностических методик.

.3.1 Определение свойств нервной системы по психомоторным показателям (методика Е.П. Ильина)

Цель: изучение свойств нервной системы по психомоторным показателям.

Оборудование. Стандартные бланки, представляющие собой листы бумаги (203 х 283), разделенные на шесть расположенных по три в ряд равных прямоугольника, секундомер, карандаш.

Инструкция: «По сигналу экспериментатора Вы должны начать проставлять точки в каждом квадрате бланка. В течение 5 сек необходимо поставить как можно больше точек. Переход с одного квадрата на другой осуществляется по команде экспериментатора, не прерывая работы и только по направлению часовой стрелки. Все время работайте в максимальном для себя темпе. Возьмите в правую (или левую руку) карандаш и поставьте его перед первым квадратом стандартного бланка».

Экспериментатор подает сигнал: «Начали», а затем через каждые 5 секунд дает команду: «Перейти на другой квадрат». По истечении 5 секунд работы в 6-м квадрате экспериментатор подает команду: «Стоп».

Обработка результатов включает следующие процедуры:

) подсчитать количество точек в каждом квадрате;

) построить график работоспособности, для чего отложить на оси абсцисс 5-секундные промежутки времени, а на оси ординат - количество точек в каждом квадрате.

Анализ результатов. Сила нервных процессов является показателем работоспособности нервных клеток и нервной системы в целом. Сильная нервная система выдерживает большую по величине и длительности нагрузку, чем слабая. Методика основана на определении динамики максимального темпа движения рук. Опыт проводится последовательно сначала правой, а затем левой рукой. Полученные в результате варианты динамики максимального темпа могут быть условно разделены на пять типов:

выпуклый тип: темп нарастает до максимального в первые 10-15 сек работы; в последующем, к 25-30 сек, он может снизиться ниже исходного уровня т. е. наблюдавшегося в первые 5 сек работы). Этот тип кривой свидетельствует о наличии у испытуемого сильной нервной системы;

ровный тип: максимальный темп удерживается примерно на одном уровне в течение всего времени работы. Этот тип-кривой характеризует нервную систему испытуемого как нервную систему средней силы;

нисходящий тип: максимальный темп снижается уже со второго б-секундного отрезка и остается на сниженном уровне в течение всей работы. Этот тип кривой свидетельствует о слабости нервной системы испытуемого;

промежуточный тип: темп работы снижается после первых 10-15 сек. Этот тип расценивается как промежуточный между средней и слабой силой нервной системы - средне-слабая нервная система;

вогнутый тип: первоначальное снижение максимального темпа сменяется затем кратковременным возрастанием темпа до исходного уровня. Вследствие способности к кратковременной мобилизации такие испытуемые также относятся к группе лиц со средне-слабой нервной системой.

Тестирование производится индивидуально, занимает не более 2 мин.

.3.2 Опросник темперамента В.М. Русалова

Опросник личностный. Служит для диагностики темпераментных особенностей человека. Разработан В.М. Русаловым, на основе собственной концепции темперамента.

Состоит из 105 вопросов. В тесте предусмотрена небольшая контрольная шкала, предназначенная для выявления тенденции испытуемого давать социально-желательные ответы.

Темперамент рассматривается автором как система формальных поведенческих изменений, отражающих различные блоки функциональной системы в понимании П.К. Анохина. Число измерений и их содержание соответствует 4-х блоковой структуре функциональной системы:

. афферентный синтез соответствует эргичности;

. блок программирования - пластичности;

. блок исполнения - темпу;

. обратная связь - эмоциональной чувствительности.

Каждое измерение состоит из двух подизмерений:

. объективно ориентированного;

. субъективно ориентированного (или коммуникативного).

Они связанны с двумя главными сферами взаимодействия человека со средой: с предметным миром и обществом. Соответственно, выделяются следующие 8 параметров темперамента (в авторской терминологии):

. Предметная эргичность характеризуется уровнем потребности в освоении предметного мира, жаждой деятельности, стремлением к умственному и физическому труду, стремлением вовлеченности в трудовую деятельность.

. Социальная эргичность - уровень потребности в социальных контактах, жажда освоения социальных форм деятельности, стремление к лидерству, общительность, вовлеченность в социальную деятельность.

. Пластичность - степень легкости переключения с одного предмета деятельности на другой, быстрота перехода с одних способов мышления на другие, в процессе взаимодействия с предметной средой, стремление к разнообразию форм предметной деятельности.

. Социальная пластичность - степень легкости переключения в процессе общения с одного человека на другого, склонность к разнообразию коммуникативных программ, разнообразию количества готовых (неосознаваемых, импульсивных) форм социального контакта.

. Темп - скорость выполнения отдельных операций, быстрота предметно-двигательных актов при выполнении предметной деятельности.

. Социальный темп - скоростные характеристики двигательных актов в процессе общения (скорость речи при общении и т.д.)

. Эмоциональность - эмоциональная чувствительность к несовпадению (расхождению) между задуманным, ожидаемым, планируемым и результатами реального предметного действия, чувствительность к неудачам в работе.

. Социальная эмоциональность - эмоциональная чувствительность в коммуникативной сфере: чувствительность к неудачам в общении, к оценкам окружающих людей.

Опросник может быть одинаково эффективно использован как при индивидуальном, так и при групповом тестировании.

2.3.3 Методика Д. Кейерси

Методика предназначена для выявления типа темперамента - одной из наиболее устойчивых личностных характеристик. Опросник разработан в 1956 г. профессором Калифорнийского университета Д. Кейерси. Создан на основе известного варианта методики Майерс-Бриггс (МВТ1) как форма, более удобная для проведения массовых психодиагностических исследований.

Методика позволяет определить относительную выраженность следующих параметров, психических свойств:

экстраверсии - интроверсии (шкала Е-1);

интуиции - здравого смысла (шкала N-8);

мышления - чувства (шкала Т - Р);

планомерности - импульсивности (шкала 1-Р).

Методика Д. Кейерси широко распространена в технологиях профориентации, психологическом консультировании. Возможности методики:

определяет устойчивые личностные черты, связанные, с точки зрения авторов, с темпераментом;

позволяет составить целостный типологический функциональный портрет личности;

наиболее целесообразно использовать при отборе на должности с высоким уровнем неопределенности алгоритма труда, т. е. такие, где велика роль личности работника (например, позиции руководителей разных уровней, должности, связанные с работой в экстремальных физических или социальных условиях);

описания типов личности в методике достаточно конкретны и понятны человеку без психологической подготовки, что позволяет испытуемым довольно быстро получить результаты тестирования.

Ограничения методики:

выявляет скорее ценностные регуляторы профессионального самоопределения, чем реальные возможности оптанта осуществить сделанный профессиональный выбор;

отсутствуют сведения о валидности и надежности результатов тестирования.

Обработка результатов. Подсчет баллов производится простым суммированием количества крестиков во всех вертикальных столбцах регистрационного листа.

В пустые ячейки внизу каждого столбца записывается количество зачеркнутых ответов по вариантам «а» и «б». Для первого столбца первичная обработка на этом заканчивается. Данные 6 других столбцов попарно складываются, а результаты записываются в нижние пустые ячейки.

Нужно обвести ту букву, которой соответствует большее число из пары.

Возможны следующие комбинации:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ESTJ | ENTJ | ENFJ | ESFJ |
| ISTJ | INTJ | INFJ | ISFJ |
| ESTP | ENTP | ENFP | ESFP |
| ISTP | INTP | INFP | ISFP |

В результате получился четырехбуквенный код, который обозначает функциональный тип испытуемого.

.3.4 Опросник карьерных ориентации («Якоря карьеры») (автор методики - Э. Шейн)

Назначение: опросник предназначен для выявления структуры карьерных ориентации личности и доминирующей ориентации в выборе карьеры.

Оборудование, стимульный материал: для однократного обследования необходимо иметь бланк с текстом опросника, содержащий перечень из 41 утверждения, бланк для ответов, «ключ» для обработки.

Инструкция: опросник, который вы сейчас будете заполнять, направлен на выявление предпочтения личности в выборе профессионального пути и построении карьеры. Вам необходимо прочитать 41 утверждение. Сначала внимательно прочитайте первые 21 утверждение. Используя 10-балльную шкалу оценивания, определите, насколько каждое из предложенных утверждений важно для вас.

Если утверждение совершенно неважно, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, зачеркните цифру 1, если исключительно важно, то - 10. Чем более важным для вас является утверждение, тем большая зачеркивается цифра.

Затем внимательно прочитайте утверждения с 22 по 41, используя 10-балльную шкалу, определите, насколько вы согласны с каждым утверждением. Если вы совершенно не согласны, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, зачеркните цифру 1, если полностью согласны, то - 10. Чем больше вы соглашаетесь с содержанием утверждения, тем большая зачеркивается цифра.

Работайте быстро и внимательно, не пропускайте ни одного утверждения. Постарайтесь отвечать на предложенные вопросы как можно искренне. Ваши ответы не будут разглашаться.

Процедура обследования: после того как психолог убедится в том, что инструкции понятны, обследуемый начинает выполнение задания. Опросник допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени. В случае группового обследования количество участников не должно превышать 15 человек. Каждому участнику необходимо предоставить отдельное место для выполнения задания. Длительность выполнения задания - 10-15 мин. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, то психолог должен дать разъяснения.

Обработка: обработка осуществляется с помощью специального «ключа». По каждой карьерной ориентации, представленной по строкам «ключа», подсчитывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов - 5 (для ориентации «стабильность работы» - 3 и «стабильность места жительства» - 3). Самый высокий показатель - 10, самый низкий - 1.

Регистрируемые показатели. Выраженность карьерной ориентации:

профессиональная компетентность - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

менеджмент - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

автономия - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

стабильность работы - усредненное (по 3 утверждениям) количество баллов;

стабильность места жительства - усредненное (по 3 утверждениям) количество баллов;

служение - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

вызов - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

интеграция стилей жизни - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

предпринимательство - усредненное (по 5 утверждениям) количество баллов;

профессиональная мотивация - усредненная сумма баллов (по всем карьерным ориентациям).

Интерпретация: карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитюдов и поведения, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни. Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий), т. е. объективная, внешняя сторона карьеры - это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона - это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

.3.5 Методика УСК (уровень субъективного контроля)

Методика представляет собой модифицированный вариант опросника американского психолога Дж. Роттера. С его помощью можно оценить уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь.

Опросник УСК состоит из 44 предложений-утверждений, касающихся экстернальности-интернальности в межличностных (производственных и семейных) отношениях, а также в отношении собственного здоровья.

Инструкция: Прочитав каждое утверждение, решите для себя согласны вы с ним или нет. В случае согласия поставьте рядом с порядковым номером предложения знак «+» (можно это сделать на отдельном листе бумаги). Если вы не согласны с данным утверждением, то рядом с порядковым номером поставьте знак «-». Будьте внимательны при выполнении этой работы и в то же время старайтесь подолгу не задерживаться и не раздумывать по поводу отдельного утверждения.

Обработку заполненных ответов следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя совпадающие с ключом ответы. К опроснику УСК прилагается семь ключей, соответствующих семи шкалам:

Шкала общей интернальности (Ио).

Шкала интернальности в области достижений (Ид).

Шкала интернальности в области неудач (Ин).

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).

. Шкала общей интернальности (Ио). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, по большинство их является результатом случая или действий других людей.

. Шкала интернальностности в области достижений (Ид). Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Низкие показатели по шкале Ид свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам - везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

. Шкала интернальности в области неудач (Ин). Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели Ин свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

. Шкала ннтернальности в семейных отношениях (Ис). Высокие показатели Ис означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий Ис указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

. Шкала ннтернальности в области производственных отношений (Ип). Высокий Ип свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т.д. Низкий Ип указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, товарищам по работе, везению - невезению.

. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из). Высокие показатели Из свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким И, считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Глава 3. Результаты эмпирического исследования

.1 Сравнительный анализ результатов исследования

.1.1 Сравнительный анализ показателей выявления свойств нервной системы

Сравнительный анализ результатов исследования произведен на основании сводной таблицы. Сводная таблица результатов исследования находится в приложении.

Таблица 1. Сравнительный анализ показателей свойств нервной системы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | государственные служащие | сотрудники частного предприятия | t-Стьюдента | df | p-уровень |
| выпуклый | 0,20 | 0,03 | 2,05 | 58,00 | 0,05 |
| ровный | 0,20 | 0,30 | -0,89 | 58,00 | 0,38 |
| нисходящий | 0,27 | 0,33 | -0,56 | 58,00 | 0,58 |
| промежуточный | 0,27 | 0,27 | 0,00 | 58,00 | 1,00 |
| вогнутый | 0,27 | 0,13 | 1,29 | 58,00 | 0,20 |



Рисунок 1. Показатели свойств нервной системы у государственных служащих и сотрудников частного предприятия

Как видно из таблицы 1 самые высокие показатели типа нервной системы у государственных служащих данной выборки получены по переменным: нисходящий, промежуточный и вогнутый тип вариантов динамики максимального темпа. Тогда как у сотрудников частного предприятия данной выборки преобладает нисходящий, ровный и промежуточный тип вариантов динамики максимального темпа. Статистически достоверные отличия между показателями типа нервной системы у государственных служащих и сотрудников частного предприятия получены по переменной выпуклый тип динамики максимального темпа. Показатели государственных служащих данной выборки выше показателей сотрудников частного предприятия данной выборки.

% госслужащих и 33% сотрудников частного предприятия данной выборки имеют нисходящий тип варианта динамики максимального темпа. Максимальный темп снижается уже со второго секундного отрезка и остается на сниженном уровне в течение всей работы. Этот тип кривой свидетельствует о слабости нервной системы испытуемого.

% госслужащих и 27% сотрудников частного предприятия имеют промежуточный тип варианта динамики максимального темпа. Темп работы снижается после первых 10-15 сек. Этот тип расценивается как промежуточный между средней и слабой силой нервной системы - средне-слабая нервная система.

% госслужащих и 13% сотрудников частного предприятия имеют вогнутый тип варианта динамики максимального темпа. Первоначальное снижение максимального темпа сменяется затем кратковременным возрастанием темпа до исходного уровня. Вследствие способности к кратковременной мобилизации такие испытуемые также относятся к группе лиц со средне-слабой нервной системой.

% госслужащих и 30% сотрудников частного предприятия имеют ровный тип варианта динамики максимального темпа. Максимальный темп удерживается примерно на одном уровне в течение всего времени работы. Этот тип-кривой характеризует нервную систему испытуемого как нервную систему средней силы.

% госслужащих и 3% сотрудников частного предприятия имеют выпуклый тип варианта динамики максимального темпа. Темп нарастает до максимального в первые 10-15 сек работы; в последующем, к 25-30 сек, он может снизиться ниже исходного уровня т. е. наблюдавшегося в первые 5 сек работы). Этот тип кривой свидетельствует о наличии у испытуемого сильной нервной системы.

Таким образом, можно заключить, что в данной выборке сотрудников, и государственных служащих, и сотрудников частного предприятия преобладает слабый и средне-слабый тип нервной системы.

.1.2 Сравнительный анализ показателей особенностей темперамента

Таблица 2. Сравнительный анализ показателей особенностей темперамента

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | государственные служащие | сотрудники частного предприятия | t-Стьюдента | df | p-уровень |
| эргичность | 6,87 | 6,90 | -0,09 | 58,00 | 0,93 |
| социальная эргичность | 5,97 | 6,73 | -1,63 | 58,00 | 0,11 |
| пластичность | 4,87 | 5,07 | -0,32 | 58,00 | 0,75 |
| социальная пластичность | 4,97 | 6,27 | -3,00 | 58,00 | 0,001 |
| темп | 4,63 | 4,53 | 0,18 | 58,00 | 0,85 |
| социальный темп | 5,60 | 6,13 | -1,04 | 58,00 | 0,30 |
| эмоциональность | 5,77 | 5,43 | 0,79 | 58,00 | 0,44 |
| социальная эмоциональность | 5,13 | 6,33 | -1,90 | 58,00 | 0,06 |
| социальная желательность | 4,13 | 5,30 | -1,77 | 58,00 | 0,08 |



Рисунок 2. Показатели особенностей темперамента у государственных служащих и сотрудников частного предприятия

Как видно из таблицы 2 статистически достоверные отличия по показателям особенностей темперамента между показателями типа нервной системы у государственных служащих и сотрудников частного предприятия получены по переменной: социальная пластичность. Показатели сотрудников частного предприятия выше показателей государственных служащих. Можно предположить, что сотрудники частного предприятия более легко переключаются в процессе общения с одного человека на другого. Их отличает склонность к разнообразию коммуникативных программ, разнообразию количества готовых (неосознаваемых, импульсивных) форм социального контакта.

Самые высокие показатели у государственных служащих получены по переменным: эргичность, социальный темп, социальная эргичность, социальная эмоциональность. То есть для них характерно иметь высокий уровень потребности в социальных контактах, жажда освоения социальных форм деятельности, стремление к лидерству, общительность, вовлеченность в социальную деятельность. А так же им свойственны скоростные характеристики двигательных актов в процессе общения (скорость речи при общении и т.д.), эмоциональная чувствительность в коммуникативной сфере: чувствительность к неудачам в общении, к оценкам окружающих людей.

Можно предположить, что большинство государственных служащих данной выборки имеют темперамент сангвиников. Сангвиники общительны, контактны, жизнерадостны, не склонны к беспокойству. Они стремятся к частой смене впечатлений, легко и быстро отзываются на окружающие события. Эмоции преимущественно положительные, быстро возникают и быстро сменяют одна другую. В трудовой деятельности сангвиники, как правило, проявляют себя как достаточно цельные и высокоактивные люди. Поведение и деятельность сангвиника обычно хорошо организованы, продуманы и легко контролируются. Высокий рационализм, организованность в работе, четкость в постановке задач, систематичность в исполнении свойственны большинству людей этого темперамента.

Сангвиники обычно обладают значительными творческими возможностями и большой работоспособностью. Они легко привыкают к новым требованиям и обстановке, усваивают нормы и стандарты поведения, принятые в данной социальной группе, включаются в групповую деятельность. Для них также характерны быстрое переключение с одного вида работы на другой, освоение и перестройка навыков, гибкость ума.

У них развито чувство собственного достоинства, собственной значимости и уверенности в своем влиянии. Самооценка сангвиника или адекватна, или несколько завышена, она формируется на основе адекватного отражения своих возможностей, умений и навыков. Положительная самооценка в сочетании со склонностью к лидерству дает сангвинику возможность добровольно, самостоятельно принимать на себя ответственность за решение групповых задач и проблем. Отражая достаточно точно умения, возможности, навыки, способности, самооценка сангвиника пластична, она меняется в зависимости от объективного содержания получаемого им опыта и может повышаться или понижаться в зависимости от успеха или неудач.

В отношениях с другими людьми сангвиники характеризуются высокой общительностью, обилием знакомств, различных контактов с людьми. Высокая общительность способствует получению самой обширной и разнообразной информации в группе, что дает возможность широкого влияния на поведение людей. Указанные свойства и качества достаточно выразительно выступают в собственном поведении человека сангвинического типа темперамента, что дает возможность окружающим достаточно точно и правильно его оценить, хорошо понимать его, строить четкую линию отношений с ним.

.1.3 Сравнительный анализ показателей типов темперамента

Таблица 3. Сравнительный анализ показателей типа темперамента

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | государственные служащие | сотрудники частного предприятия | t-Стьюдента | df | p-уровень |
| E (экстраверт) | 6,23 | 5,37 | 2,41 | 58,00 | 0,02 |
| I (интроверт) | 6,07 | 4,33 | 6,47 | 58,00 | 0,00 |
| S (сенсорный тип) | 3,00 | 3,23 | -1,00 | 58,00 | 0,32 |
| N (интуитивный тип) | 5,17 | 5,80 | -1,81 | 58,00 | 0,08 |
| T (мыслительный тип) | 5,13 | 3,93 | 4,13 | 58,00 | 0,00 |
| F (чувствующий тип) | 3,03 | 3,37 | -1,64 | 58,00 | 0,11 |
| J (решающий тип) | 3,07 | 3,03 | 0,17 | 58,00 | 0,87 |
| P (воспринимающий тип) | 5,10 | 5,80 | -2,11 | 58,00 | 0,04 |



Рисунок 3. Показатели типа темперамента у государственных служащих и сотрудников частного предприятия

Как видно из таблицы 3 самые высокие показатели типа темперамента у государственных служащих данной выборки получены по переменным: экстраверт, инроверт, интуитивный тип, мыслящий тип, воспринимающий тип. Тогда как у сотрудников частного предприятия данной выборки преобладают: экстраверт, интуитивный тип, воспринимающий тип. Статистически достоверные отличия между показателями типа темперамента у государственных служащих и сотрудников частного предприятия получены по переменным: экстраверт, интроверт, мыслительный тип, воспринимающий тип. Показатели государственных служащих данной выборки выше показателей сотрудников частного предприятия данной выборки по переменным: экстраверт, интроверт, мыслительный тип. Показатели сотрудников частного предприятия данной выборки выше показателей госслужащих по переменной воспринимающий тип.

Можно предположить, что у государственных служащих данной выборки примерно равное соотношение экстравертов и интровертов.

Экстраверты предпочитают черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей). Склонны также собственную энергию направлять на внешний мир. Предпочитают устное общение письменному. Чтобы понять окружающий мир, им необходимо взаимодействовать с ним. Поэтому они любят действовать.

Интроверты предпочитают черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений). Склонны также собственную энергию направлять на внутренний мир. Предпочитают понять окружающий мир, прежде чем взаимодействовать с ним. Поэтому они так часто размышляют, перед тем как действовать.

Среди государственных служащих данной выборки преобладают интуитивный, мыслительный и воспринимающий тип.

Человек интуитивного типа предпочитают получать информацию посредством «шестого чувства» и обращают внимание на возможности. Интуиция высвечивает крупный план событий и вещей, стремясь уловить существенные паттерны. Такие люди обычно хорошо видят новые возможности новые способы осуществления дел. Они доверяют своим озарениям и своему воображению

Человек мыслительного типа принимает решения «головой», основываясь на логике и объективных соображениях. Принимая решения, анализируют причины и следствия, взвешивают все альтернативы, учитывая даже самые неприятные факты. Стремятся установить объективную истину. Критичны и прекрасно выявляют и анализируют слабые стороны чего-либо.

Люди воспринимающего типа предпочитают спонтанный и гибкий образ жизни. Скорее стремятся понять жизнь, чем контролировать ее. Открыты к новому опыту, любят перемены, доверяют своей способности адаптироваться к изменяющейся ситуации.

3.1.4 Сравнительный анализ показателей карьерных ориентаций

Таблица 4. Сравнительный анализ показателей карьерных ориентаций

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | государственные служащие | сотрудники частного предприятия | t-Стьюдента | df | p-уровень |
| профессиональная компетентность | 4,77 | 4,70 | 0,09 | 58,00 | 0,93 |
| менеджмент | 5,37 | 6,13 | -1,12 | 58,00 | 0,27 |
| автономия (независмость) | 5,03 | 5,57 | -0,91 | 58,00 | 0,37 |
| стабильность работы | 6,33 | 6,73 | -0,77 | 58,00 | 0,44 |
| стабильность места жительства | 4,87 | 4,90 | -0,05 | 58,00 | 0,96 |
| служение | 6,10 | 5,70 | 0,70 | 58,00 | 0,48 |
| вызов | 6,33 | 6,23 | 0,16 | 58,00 | 0,87 |
| интеграция стилей жизни | 4,73 | 4,07 | 1,19 | 58,00 | 0,24 |
| предпринимательство | 7,13 | 6,80 | 0,56 | 58,00 | 0,58 |



Рисунок 4. Показатели карьерных ориентаций у государственных служащих и сотрудников частного предприятия

Как видно из таблицы 4 самые высокие показатели карьерных ориентаций у государственных служащих данной выборки получены по переменным: предпринимательство, стабильность работы, вызов. Тогда как у сотрудников частного предприятия данной выборки преобладают: предпринимательство, стабильность работы, менеджмент. Статистически достоверных отличий между показателями карьерных ориентаций у государственных служащих и сотрудников частного предприятия не выявлено.

Самые высокие оценки по переменным карьерных ориентаций у государственных служащих данной выборки получены по следующим переменным: предпринимательство, стабильность работы, вызов. Таким образом, можно предположить, что государственный служащий данной выборки имеет следующие карьерные ориентации: они стремятся создавать что-то новое, хотят преодолевать препятствия, готовы к риску. Они не желают работать на других, а хотят иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческие люди, для них главное - создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением их самих, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать. Стабильность места работы очень важна для госслужащих данной выборки. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией - его часто называют «человеком организации» - перекладывает на нанимателя ответственность за управление своей карьерой. Он поедет куда угодно, если того потребует компания.

Основные ценности при карьерной ориентации «вызов» - конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша/проигрыша. Процесс борьбы и победа для человека важнее, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и если все идет слишком просто, им становится скучно.

В случае преобладания карьерной ориентации «менеджмент» первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

Основными ценностями при карьерной ориентации «служение» (характерно для сотрудников частного предсприятия) являются: «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни.

3.1.5 Сравнительный анализ показателей уровня субъективного контроля

Таблица 5. Сравнительный анализ показателей уровня субъективного контроля

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | государственные служащие | сотрудники частного предприятия | t-Стьюдента | df | p-уровень |
| Ио | 6,47 | 4,27 | 4,99 | 58,00 | 0,001 |
| Ид | 6,33 | 4,93 | 3,11 | 58,00 | 0,001 |
| Ин | 6,87 | 4,73 | 5,02 | 58,00 | 0,001 |
| Ис | 5,27 | 4,87 | 1,22 | 58,00 | 0,23 |
| Ип | 5,80 | 4,60 | 2,32 | 58,00 | 0,02 |
| Им | 7,80 | 4,60 | 9,84 | 58,00 | 0,001 |
| Из | 6,47 | 4,27 | 4,77 | 58,00 | 0,001 |



Рисунок 5. Показатели уровня субъективного контроля у государственных служащих и сотрудников частного предприятия

Как видно из таблицы 5 статистически достоверные отличия по показателям уровня субъективного контроля у государственных служащих и сотрудников частного предприятия данной выборки получены по переменным: общая интернальность, интернальность в области достижений, интернальность в области неудач, интернальность в области производственных отношений, интернальность в области межличностных отношений, интернальность в области здоровья. Показатели государственных служащих данной выборки выше показателей сотрудников частного предприятия по всем переменным.

Можно предположить, что для госслужащих данной выборки более характерно считать, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем, у них развито чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Госслужащие данной выборки считают свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе. Они чувствуют себя способными вызывать уважение и симпатию других людей. Они считают себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

Тогда как сотрудники частного предприятия данной выборки не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действий других людей, приписывают свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам - везению, счастливой судьбе или помощи других людей, склонны приписывать ответственность за неудачи другим людям или считать их результатом невезения, считают здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Сравнительный анализ результатов исследования позволил выявить следующие особенности испытуемых данной выборки:

) Самые высокие показатели типа нервной системы у государственных служащих данной выборки получены по переменным: нисходящий, промежуточный и вогнутый тип вариантов динамики максимального темпа. Тогда как у сотрудников частного предприятия данной выборки преобладает нисходящий, ровный и промежуточный тип вариантов динамики максимального темпа.

) Статистически достоверные отличия между показателями типа нервной системы у государственных служащих и сотрудников частного предприятия получены по переменной выпуклый тип динамики максимального темпа. Показатели государственных служащих данной выборки выше показателей сотрудников частного предприятия данной выборки. Таким образом, в данной выборке сотрудников, и государственных служащих, и сотрудников частного предприятия преобладает слабый и средне-слабый тип нервной системы.

) Статистически достоверные отличия по показателям особенностей темперамента между показателями типа нервной системы у государственных служащих и сотрудников частного предприятия получены по переменной: социальная пластичность. Показатели сотрудников частного предприятия выше показателей государственных служащих. Можно предположить, что сотрудники частного предприятия более легко переключаются в процессе общения с одного человека на другого. Их отличает склонность к разнообразию коммуникативных программ, разнообразию количества готовых (неосознаваемых, импульсивных) форм социального контакта.

) Самые высокие показатели у государственных служащих получены по переменным: эргичность, социальный темп, социальная эргичность, социальная эмоциональность. То есть для них характерно иметь высокий уровень потребности в социальных контактах, жажда освоения социальных форм деятельности, стремление к лидерству, общительность, вовлеченность в социальную деятельность. А так же им свойственны скоростные характеристики двигательных актов в процессе общения (скорость речи при общении и т.д.), эмоциональная чувствительность в коммуникативной сфере: чувствительность к неудачам в общении, к оценкам окружающих людей.

) Можно предположить, что большинство государственных служащих данной выборки имеют темперамент сангвиников. Сангвиники общительны, контактны, жизнерадостны, не склонны к беспокойству. Они стремятся к частой смене впечатлений, легко и быстро отзываются на окружающие события. Эмоции преимущественно положительные, быстро возникают и быстро сменяют одна другую. В трудовой деятельности сангвиники, как правило, проявляют себя как достаточно цельные и высокоактивные люди. Поведение и деятельность сангвиника обычно хорошо организованы, продуманы и легко контролируются. Высокий рационализм, организованность в работе, четкость в постановке задач, систематичность в исполнении свойственны большинству людей этого темперамента.

) Самые высокие показатели типа темперамента у государственных служащих данной выборки получены по переменным: экстраверт, инроверт, интуитивный тип, мыслящий тип, воспринимающий тип. Тогда как у сотрудников частного предприятия данной выборки преобладают: экстраверт, интуитивный тип, воспринимающий тип.

) Статистически достоверные отличия между показателями типа темперамента у государственных служащих и сотрудников частного предприятия получены по переменным: экстраверт, интроверт, мыслительный тип, воспринимающий тип. Показатели государственных служащих данной выборки выше показателей сотрудников частного предприятия данной выборки по переменным: экстраверт, интроверт, мыслительный тип. Показатели сотрудников частного предприятия данной выборки выше показателей госслужащих по переменной воспринимающий тип. Можно предположить, что у государственных служащих данной выборки примерно равное соотношение экстравертов и интровертов.

) Самые высокие показатели карьерных ориентаций у государственных служащих данной выборки получены по переменным: предпринимательство, стабильность работы, вызов. Тогда как у сотрудников частного предприятия данной выборки преобладают: предпринимательство, стабильность работы, менеджмент. Статистически достоверных отличий между показателями карьерных ориентаций у государственных служащих и сотрудников частного предприятия не выявлено.

) Самые высокие оценки по переменным карьерных ориентаций у государственных служащих данной выборки получены по следующим переменным: предпринимательство, стабильность работы, вызов. Таким образом, можно предположить, что государственный служащий данной выборки имеет следующие карьерные ориентации: они стремятся создавать что-то новое, хотят преодолевать препятствия, готовы к риску. Человек с такой ориентацией - его часто называют «человеком организации» - перекладывает на нанимателя ответственность за управление своей карьерой. Он поедет куда угодно, если того потребует компания.

) Статистически достоверные отличия по показателям уровня субъективного контроля у государственных служащих и сотрудников частного предприятия данной выборки получены по переменным: общая интернальность, интеранльность в области достижений, интернальность в области неудач, интернальность в области производственных отношений, интернальность в области межличностных отношений, интернальность в области здоровья. Показатели государственных служащих данной выборки выше показателей сотрудников частного предприятия по всем переменным.

) Для госслужащих данной выборки более характерно считать, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем, у них развито чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях.

) Госслужащие данной выборки считают свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе. Они чувствуют себя способными вызывать уважение и симпатию других людей. Они считают себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

) Сотрудники частного предприятия данной выборки не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действий других людей, приписывают свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам - везению, счастливой судьбе или помощи других людей, склонны приписывать ответственность за неудачи другим людям или считать их результатом невезения, считают здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Заключение

Цели и задачи, поставленные в данной работе были решены в полном объеме - мы изучили и проанализировали теоретическую литературу по теме исследования, сформулировали цели, задачи и гипотезу исследования, выбрали адекватные методы эмпирического исследования, проанализировали полученные результаты и сделали выводы. Гипотеза о том, что существуют психологические особенности проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих, подтвердилась.

Свойствами нервной системы называются природные врожденные особенности нервной системы, влияющие на формирование индивидуальных особенностей поведения и некоторых индивидуальных различий способностей и характера человека. В данном случае речь идет о степени выраженности, особенностях протекания процессов возбуждения и торможения, то есть о типологических особенностях нервной системы.

Типологические свойства нервной системы являются основой формирования темперамента, способностей человека, влияют на развитие ряда личностных черт (например, волевых), их необходимо учитывать в профессиональном отборе и профориентации. В исследованиях, проведенных на операторах энергосистем, было показано, что психические качества, позволяющие справляться с работой в аварийной ситуации, больше выражены у лиц с сильной нервной системой. В связи с этим было введено понятие «оперативной надежности человека», базирующееся на типологических особенностях свойств нервной системы.

Более устойчивы к монотонии лица с инертностью нервных процессов, преобладанием торможения по «внешнему» балансу и возбуждения по «внутреннему» балансу. Эти особенности образуют, следовательно, типологический комплекс монотоноустойчивости. Противоположные типологические особенности (сильная нервная система, подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и торможения по «внутреннему» балансу) не способствуют устойчивости к монотонии и образуют монотонофобный типологический комплекс.

У государственных служащих, деятельность по своим характеристикам противоречива и поэтому предъявляет к личности подчас противоположные требования. С одной стороны деятельность государственных служащих строго регламентирована и монотонна, а с другой насыщенна стрессами. Первому требованию соответствуют инертность нервных процессов, преобладание торможения по «внешнему» балансу, слабая нервная система, а второму - подвижность нервных процессов, преобладание возбуждения по «внешнему» балансу и слабая нервная система.

Статистически анализ результатов исследования позволил выявить значительные отличия между показателями характеристик темпераментных особенностей у государственных служащих и сотрудников частного предприятия данной выборки.

Для государственных служащих данной выборки характерно иметь высокий уровень потребности в социальных контактах, жажда освоения социальных форм деятельности, стремление к лидерству, общительность, вовлеченность в социальную деятельность. А так же им свойственны скоростные характеристики двигательных актов в процессе общения (скорость речи при общении и т.д.), эмоциональная чувствительность в коммуникативной сфере: чувствительность к неудачам в общении, к оценкам окружающих людей.

Можно предположить, что большинство государственных служащих данной выборки имеют темперамент сангвиников. Сангвиники общительны, контактны, жизнерадостны, не склонны к беспокойству. Они стремятся к частой смене впечатлений, легко и быстро отзываются на окружающие события. Эмоции преимущественно положительные, быстро возникают и быстро сменяют одна другую. В трудовой деятельности сангвиники, как правило, проявляют себя как достаточно цельные и высокоактивные люди. Поведение и деятельность сангвиника обычно хорошо организованы, продуманы и легко контролируются. Высокий рационализм, организованность в работе, четкость в постановке задач, систематичность в исполнении свойственны большинству людей этого темперамента.

Заявленная тема и рамки работы не позволяют раскрыть проблему, связанную с изучением психологических особенностей проявления стилевых и темпераментных характеристик государственных служащих во всей полноте, в будущем, мы надеемся, что работа будет продолжена.

Список литературы

1. Федеральный Закон «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г.-Ст. 2. - Консультант плюс.

. Аминов Н.А. Дифференциальный подход к исследованию структурной организации главных компонентов педагогических способностей // Вопросы психологии. 1995. №5

. Асланян Е.В., Кирой В.Н. Об индивидуальных особенностях реагирования на действие факторов монотонии // Психологический журнал. 2003. № 4. С. 82-89.

. Асмолов А.Г. Психология индивидуальности. М., 1986.

. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы./ Г.В. Атаманчук- М., РАГС, 2003. - С. 268.

. Баранов А.А. Стресс-толерантность педагога. Теория и практика. М.; Ижевск, 2002.

. Белоус В.В. Интегральная индивидуальность: подходы, факты, перспективы //Психологический журнал. 1996. Т 17. №1.

. Горчакова В.Г. Психология женщины-профессионала: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 2000.

. Дроздовский А.К. Нейродинамические характеристики профессионала в разных видах деятельности // Психология XXI века. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов. СПб., 2004. С. 295-298.

. Зараковский Г.М., Зацарный Н.Н. Особенности личностной составляющей психофизиологического потенциала различных социо-профессиональных групп // Физиология человека. 2000. № 2. С. 54-68.

. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 2003.

. Изард К.Е. Психология эмоций / Пер с англ.- СПб.: Питер, 1999.- 464 с.

. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология. СПб., 2001.

. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. - СПб.: Питер, 2008. - 428 с.

. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. - СПб., 2004.

. Ильин Е.П. Стиль деятельности: новые подходы и аспекты //Вопросы психологии 1988. №5.

. Интегральное исследование индивидуальности: теоретические и педагогические аспекты.: Межвуз. сбор. науч. труд./ Под ред. Б.А.Вяткина. Пермь: ПГПИ, 1988. - 104 с.

. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие. СПб., 2003.

. Карвасарский Б.Д. Психотерапия. - М.: Медицина, 2005.

. Карпов А.В. Психология труда. Учебник. М., 2005.

. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности Психология индивидуальных различий. Тексты/ Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982. - 77с.

. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы Казань. 1969.

. Ковалев А.Г. Психология личности М.: Просвещение. 1970.

. Крюкова Т.Л. Человек как субъект совладания. Материалы международной научно-практической конференции «Психология совладающего поведения» / Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова (Ред.) - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007.- с.41- 44.

. Куцырева М.А. Взаимосвязь эмоционального состояния с физиологическими данными // Ананьевские чтения - 2004. Материалы научно-практической конференции. СПб., 2004. С. 218-219.

. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. «Вестник МГУ. Серия 14: Психология», 2000, №3, с. 4-21

. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. М.: Смысл, 1999. - 532 с.

. Маклаков А.Г. Общая психология. - СПб., 2004.

. Материалы Международной межвузовской научно-практической конференции. СПб., 2003. С. 285-287.

. Махнач А.В. К проблеме соотнесения динамических психических состояний и стабильных хронических черт // Психологический журнал.- 1995.- №3.- С. 35 - 43.

. Мерлин В.С. Отличительные признаки темперамента. // Психология индивидуальных различий. Тексты. - М., 2002.

. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности М. 1986.

. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А.Д. Наследов Учебное пособие, Спб: Речь, 2000. -392 с.

. Небылицын В.Д. Темперамент // Психология индивидуальных различий. Тексты. - М., 2002.

. Никифоров Г.С. Психология менеджмента, / Г.С. Никифоров СПб.:СПБГУ, 2000.-572с.

. Платонов К.К. Структура и развитие личности М.: Наука. 1986.

. Практикум по менеджменту. Методики. Тесты. / Под. Г.С. Никифорова. - М., 2003. - 187с.

. Практическая психодиагностика. Методики. Тесты. / Уч. пособие, ред. Д.Я. Райгородский - Самара: Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2001. - 672с.

. Психология здоровья: Учебник для ВУЗов/ Под. Ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Изд-во «Питер», 2003.

. Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М., 1982.

. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд. - М., 2000.

. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ, теория, практика . - СПб: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. - 479с.

. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии М. 1940.

. Русалов В.М. Биологические основы индивидуально-психологических различий. - М.: Наука, 1979 - 352 с.

. Симонов П.В., Ершов П.М., Темперамент, характер, личность. - М., 2004.

. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека. - М.: Просвещение, 2005. - 312 с.

. Стреляу Я. Роль темперамента в психическом развитии. М.: «Прогресс» - 1982.

. Теплов Б.М. Избранные труды. В 2-х т. М.: Педагогика. 1985.

. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий М. 1961.

. Теплов Б.М. Типологические свойства нервной системы и их значение для психологии // Психология индивидуальных различий. Тексты. - М., 2002.

. Типологические исследования по психологии личности Пермь. 1967. Т 48. вып 4.

. Фетискин Н.П. Системное исследование монотонии в профессиональной деятельности: Автореф. дис.... докт. наук. СПб., 1993.

. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики/ В.В. Черепанов -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.- 643с.

. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Развитие и диагностика способностей. М., 1991.

. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. - М.: Владос, 1998.

Приложение

Сводная таблица результатов исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И. | | группы | | ИЛЬИН | |  | |  | |  | |  | | РУСАЛОВ | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  | |
|  | | 1-госслужвщие, 2-сотрудники частного предприятия | | выпуклый | | ровный | | нисходящий | | промежуточный | | вогнутый | | эргичность | | социальная эргичность | | пластичность | | социальная пластичность | | темп | | социальный темп | | эмоциональность | | социальная эмоциональность | социальная желательность | |
| 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 2 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | | 4 | | 9 | | 4 | | 7 | | 8 | | 7 | | 7 | 2 | |
| 3 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 7 | | 6 | | 6 | | 3 | | 3 | | 6 | | 6 | | 3 | 9 | |
| 4 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | 6 | | 6 | | 3 | 8 | |
| 5 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 7 | | 4 | | 3 | | 4 | | 7 | | 8 | | 2 | | 2 | 2 | |
| 6 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 8 | | 7 | | 6 | | 4 | | 7 | | 4 | | 5 | | 7 | 2 | |
| 7 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 8 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 7 | | 6 | | 9 | | 4 | | 7 | | 6 | | 7 | | 2 | 2 | |
| 9 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 4 | | 4 | | 6 | | 3 | | 3 | | 6 | | 6 | | 3 | 4 | |
| 10 | | 1 | | 0 | | 1 | | 1 | | 0 | | 1 | | 5 | | 4 | | 3 | | 3 | | 5 | | 6 | | 6 | | 3 | 2 | |
| 11 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 7 | | 3 | | 3 | | 4 | | 5 | | 8 | | 7 | | 9 | 6 | |
| 12 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 8 | | 8 | | 6 | | 7 | | 6 | | 7 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 13 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 14 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 5 | | 3 | | 5 | | 7 | | 2 | | 5 | | 6 | | 4 | 8 | |
| 15 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 7 | | 5 | | 6 | | 4 | | 7 | | 6 | | 6 | | 9 | 3 | |
| 16 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 7 | | 8 | | 3 | | 3 | | 5 | | 6 | | 2 | | 7 | 2 | |
| 17 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 7 | | 9 | | 7 | | 6 | | 5 | | 8 | | 7 | | 9 | 6 | |
| 18 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 19 | | 1 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | | 8 | | 6 | | 8 | | 4 | | 3 | | 2 | | 6 | | 8 | 6 | |
| 20 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 6 | | 6 | | 2 | | 5 | | 5 | | 4 | | 6 | | 5 | 2 | |
| 21 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 7 | | 5 | | 6 | | 6 | | 3 | | 6 | | 7 | | 9 | 6 | |
| 22 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 7 | | 9 | | 7 | | 7 | | 7 | | 6 | | 2 | | 7 | 7 | |
| 23 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 6 | | 9 | | 7 | | 7 | | 5 | | 8 | | 6 | | 8 | 5 | |
| 24 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 9 | | 5 | | 6 | | 6 | | 7 | | 4 | | 8 | | 9 | 2 | |
| 25 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | | 6 | | 6 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 6 | | 5 | 5 | |
| 26 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 9 | | 8 | | 6 | | 4 | | 7 | | 9 | | 6 | | 2 | 7 | |
| 27 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 28 | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 5 | | 4 | | 3 | | 3 | | 9 | | 6 | | 9 | | 3 | 7 | |
| 29 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 7 | | 6 | | 3 | | 4 | | 5 | | 8 | | 8 | | 2 | 2 | |
| 30 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 9 | | 6 | | 8 | | 4 | | 3 | | 2 | | 6 | | 4 | 7 | |
| 31 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 8 | | 9 | | 2 | | 7 | | 2 | | 7 | | 5 | | 10 | 9 | |
| 32 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 4 | | 4 | | 9 | | 6 | | 7 | | 8 | | 7 | | 7 | 4 | |
| 33 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 7 | | 6 | | 6 | | 8 | | 3 | | 6 | | 6 | | 8 | 9 | |
| 34 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 3 | | 8 | | 4 | | 9 | | 4 | | 10 | | 6 | | 4 | 8 | |
| 35 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 7 | | 4 | | 3 | | 6 | | 7 | | 8 | | 2 | | 5 | 7 | |
| 36 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 9 | | 6 | | 5 | | 7 | | 7 | | 5 | | 7 | 4 | |
| 37 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 8 | | 9 | | 9 | | 5 | | 8 | | 5 | | 10 | 8 | |
| 38 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 7 | | 6 | | 9 | | 6 | | 7 | | 6 | | 7 | | 5 | 5 | |
| 39 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 4 | | 4 | | 6 | | 9 | | 3 | | 6 | | 6 | | 3 | 4 | |
| 40 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 5 | | 8 | | 3 | | 4 | | 5 | | 10 | | 6 | | 8 | 9 | |
| 41 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 7 | | 9 | | 3 | | 5 | | 5 | | 8 | | 7 | | 11 | 6 | |
| 42 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 43 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 8 | | 6 | | 9 | | 4 | | 3 | | 8 | | 5 | | 7 | 6 | |
| 44 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 5 | | 10 | | 5 | | 7 | | 2 | | 9 | | 6 | | 10 | 11 | |
| 45 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 7 | | 7 | | 6 | | 10 | | 7 | | 6 | | 6 | | 9 | 3 | |
| 46 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 7 | | 8 | | 3 | | 3 | | 5 | | 6 | | 2 | | 7 | 2 | |
| 47 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 48 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 3 | | 6 | | 5 | | 7 | | 4 | | 5 | | 4 | 8 | |
| 49 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 50 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 6 | | 6 | | 2 | | 5 | | 5 | | 4 | | 6 | | 5 | 2 | |
| 51 | | 2 | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 7 | | 5 | | 6 | | 6 | | 3 | | 6 | | 7 | | 9 | 6 | |
| 52 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 1 | | 7 | | 9 | | 7 | | 7 | | 7 | | 6 | | 2 | | 7 | 7 | |
| 53 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 6 | | 9 | | 7 | | 7 | | 5 | | 8 | | 6 | | 8 | 5 | |
| 54 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 9 | | 5 | | 6 | | 6 | | 7 | | 4 | | 8 | | 9 | 2 | |
| 55 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 6 | | 6 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 6 | | 5 | 5 | |
| 56 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 57 | | 2 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 9 | | 8 | | 9 | | 7 | | 5 | | 8 | | 2 | | 5 | 5 | |
| 58 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 5 | | 4 | | 3 | | 3 | | 9 | | 6 | | 9 | | 3 | 7 | |
| 59 | | 2 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 0 | | 8 | | 7 | | 2 | | 7 | | 2 | | 4 | | 5 | | 4 | 2 | |
| 60 | | 2 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 9 | | 6 | | 8 | | 4 | | 3 | | 2 | | 6 | | 4 | 7 | |
| E (экстраверт) | I (интроверт) | | S (сенсорный тип) | | N (интуитивный тип) | | T (мыслительный тип) | | F (чувствующий тип) | | J (решающий тип) | | P (воспринимающий тип) | | профессиональная компетентность | | менеджмент | | автономия (независмость) | | стабильность работы | | стабильность места жительства | | служение | | вызов | | | интеграция стилей жизни | | предпринимательство | Ио | Ид | Ин | Ис | Ип | Им | Из |
| 10 | 4 | | 2 | | 9 | | 8 | | 3 | | 4 | | 7 | | 4 | | 9 | | 2 | | 9 | | 4 | | 9 | | 5 | | | 6 | | 8 | 3 | 4 | 6 | 6 | 3 | 7 | 1 |
| 6 | 7 | | 2 | | 5 | | 5 | | 2 | | 2 | | 5 | | 3 | | 9 | | 10 | | 5 | | 1 | | 6 | | 5 | | | 9 | | 10 | 9 | 9 | 8 | 7 | 6 | 10 | 8 |
| 7 | 6 | | 3 | | 6 | | 6 | | 3 | | 3 | | 6 | | 1 | | 9 | | 6 | | 7 | | 9 | | 6 | | 9 | | | 9 | | 10 | 7 | 8 | 8 | 6 | 7 | 9 | 8 |
| 7 | 7 | | 4 | | 6 | | 6 | | 4 | | 4 | | 6 | | 8 | | 8 | | 6 | | 8 | | 8 | | 10 | | 8 | | | 7 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 8 | 7 |
| 6 | 6 | | 4 | | 5 | | 5 | | 4 | | 4 | | 5 | | 4 | | 5 | | 5 | | 6 | | 8 | | 6 | | 7 | | | 5 | | 7 | 8 | 7 | 9 | 6 | 8 | 9 | 6 |
| 6 | 5 | | 3 | | 4 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | | 2 | | 10 | | 1 | | 2 | | 3 | | 5 | | 4 | | | 7 | | 1 | 7 | 5 | 7 | 6 | 7 | 8 | 8 |
| 5 | 5 | | 2 | | 4 | | 4 | | 2 | | 2 | | 4 | | 7 | | 5 | | 6 | | 6 | | 5 | | 8 | | 8 | | | 5 | | 10 | 9 | 7 | 8 | 4 | 6 | 8 | 8 |
| 6 | 6 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 4 | | 10 | | 3 | | 7 | | 3 | | 7 | | 1 | | | 10 | | 5 | 6 | 8 | 8 | 5 | 9 | 9 | 7 |
| 7 | 7 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 5 | | 7 | | 7 | | 6 | | 7 | | 8 | | 5 | | 8 | | | 6 | | 7 | 7 | 6 | 9 | 6 | 5 | 8 | 9 |
| 7 | 7 | | 4 | | 5 | | 5 | | 4 | | 4 | | 5 | | 5 | | 8 | | 6 | | 8 | | 5 | | 9 | | 4 | | | 7 | | 1 | 9 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 |
| 6 | 6 | | 4 | | 6 | | 6 | | 4 | | 4 | | 6 | | 5 | | 3 | | 7 | | 6 | | 10 | | 9 | | 10 | | | 9 | | 9 | 6 | 8 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | 5 | | 3 | | 4 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | | 7 | | 1 | | 2 | | 8 | | 4 | | 6 | | 8 | | | 3 | | 9 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 8 | 7 |
| 4 | 5 | | 2 | | 1 | | 1 | | 2 | | 2 | | 1 | | 1 | | 3 | | 6 | | 7 | | 3 | | 9 | | 6 | | | 4 | | 7 | 8 | 7 | 8 | 5 | 9 | 9 | 6 |
| 5 | 7 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 4 | | 3 | | 7 | | 5 | | 5 | | 3 | | 8 | | | 3 | | 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 6 | 2 |
| 6 | 6 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 5 | | 7 | | 7 | | 6 | | 8 | | 6 | | 6 | | 10 | | | 6 | | 5 | 4 | 5 | 7 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 7 | | 2 | | 5 | | 5 | | 2 | | 2 | | 5 | | 2 | | 8 | | 4 | | 7 | | 7 | | 5 | | 4 | | | 3 | | 8 | 3 | 4 | 6 | 6 | 3 | 7 | 1 |
| 7 | 6 | | 3 | | 6 | | 6 | | 3 | | 3 | | 6 | | 8 | | 5 | | 7 | | 6 | | 8 | | 3 | | 9 | | | 2 | | 7 | 9 | 9 | 8 | 7 | 6 | 10 | 8 |
| 7 | 7 | | 4 | | 6 | | 6 | | 4 | | 4 | | 6 | | 2 | | 5 | | 2 | | 6 | | 1 | | 7 | | 5 | | | 1 | | 10 | 7 | 8 | 8 | 6 | 7 | 9 | 8 |
| 6 | 6 | | 4 | | 5 | | 5 | | 4 | | 4 | | 5 | | 5 | | 1 | | 7 | | 3 | | 6 | | 8 | | 4 | | | 2 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 8 | 7 |
| 6 | 5 | | 3 | | 4 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | | 7 | | 3 | | 10 | | 8 | | 5 | | 5 | | 10 | | | 4 | | 8 | 8 | 7 | 9 | 6 | 8 | 9 | 6 |
| 5 | 5 | | 2 | | 4 | | 4 | | 2 | | 2 | | 4 | | 8 | | 5 | | 3 | | 7 | | 8 | | 3 | | 9 | | | 2 | | 9 | 7 | 5 | 7 | 6 | 7 | 8 | 8 |
| 6 | 6 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 1 | | 7 | | 3 | | 7 | | 1 | | 6 | | 3 | | | 3 | | 7 | 9 | 7 | 8 | 4 | 6 | 8 | 8 |
| 7 | 7 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 4 | | 6 | | 6 | | 5 | | 4 | | | 2 | | 7 | 6 | 8 | 8 | 5 | 9 | 9 | 7 |
| 7 | 7 | | 4 | | 5 | | 5 | | 4 | | 4 | | 5 | | 9 | | 3 | | 9 | | 6 | | 5 | | 5 | | 10 | | | 5 | | 7 | 7 | 6 | 9 | 6 | 5 | 8 | 9 |
| 6 | 6 | | 4 | | 6 | | 6 | | 4 | | 4 | | 6 | | 8 | | 1 | | 7 | | 5 | | 4 | | 8 | | 8 | | | 3 | | 8 | 9 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 |
| 5 | 5 | | 3 | | 4 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 2 | | | 1 | | 8 | 6 | 8 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 9 | | 7 | | 5 | | 8 | | 4 | | 8 | | 4 | | | 6 | | 4 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 8 | 7 |
| 7 | 7 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 5 | | 2 | | 7 | | 4 | | 9 | | 4 | | 6 | | 4 | | | 4 | | 9 | 8 | 7 | 8 | 5 | 9 | 9 | 6 |
| 7 | 7 | | 4 | | 5 | | 5 | | 4 | | 4 | | 5 | | 4 | | 1 | | 5 | | 6 | | 3 | | 5 | | 7 | | | 5 | | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 6 | 2 |
| 6 | 6 | | 4 | | 6 | | 6 | | 4 | | 4 | | 6 | | 3 | | 7 | | 1 | | 6 | | 1 | | 4 | | 6 | | | 3 | | 5 | 4 | 5 | 7 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | | 2 | | 1 | | 1 | | 2 | | 2 | | 1 | | 2 | | 5 | | 2 | | 4 | | 1 | | 4 | | 5 | | | 4 | | 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 6 | 4 |
| 5 | 7 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 5 | | 5 | | 8 | | 9 | | 5 | | 3 | | 7 | | | 3 | | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 6 | 4 |
| 6 | 6 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 5 | | 3 | | 5 | | 7 | | 7 | | 6 | | 8 | | 6 | | | 3 | | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 4 | 4 |
| 7 | 6 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 8 | | 5 | | 6 | | 7 | | 7 | | 4 | | 5 | | | 5 | | 8 | 3 | 5 | 4 | 6 | 3 | 3 | 4 |
| 6 | 7 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 3 | | 8 | | 8 | | 3 | | 3 | | 8 | | 7 | | | 4 | | 7 | 4 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | | 3 | | 5 | | 5 | | 3 | | 3 | | 5 | | 1 | | 8 | | 5 | | 9 | | 6 | | 3 | | 10 | | | 3 | | 7 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 6 |
| 4 | 5 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 7 | | 7 | | 6 | | 8 | | 9 | | 10 | | 6 | | | 3 | | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 6 | | 2 | | 6 | | 6 | | 2 | | 2 | | 6 | | 3 | | 7 | | 2 | | 4 | | 8 | | 6 | | 5 | | | 5 | | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 4 |
| 4 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 1 | | 7 | | 9 | | 1 | | 7 | | 1 | | 5 | | 8 | | 10 | | | 8 | | 2 | 4 | 8 | 2 | 6 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 2 | | 10 | | 4 | | 7 | | 4 | | 2 | | 6 | | | 2 | | 8 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | 3 | | 3 | | 6 | | 3 | | 3 | | 4 | | 6 | | 9 | | 8 | | 6 | | 8 | | 5 | | 7 | | 7 | | | 2 | | 10 | 5 | 6 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 8 | | 3 | | 5 | | 5 | | 5 | | 6 | | 7 | | | 8 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 7 | 3 |
| 4 | 4 | | 4 | | 5 | | 4 | | 4 | | 3 | | 5 | | 2 | | 1 | | 5 | | 6 | | 1 | | 6 | | 1 | | | 1 | | 9 | 5 | 6 | 7 | 4 | 7 | 4 | 3 |
| 6 | 2 | | 2 | | 7 | | 2 | | 2 | | 3 | | 7 | | 1 | | 5 | | 4 | | 7 | | 1 | | 5 | | 3 | | | 5 | | 8 | 7 | 4 | 4 | 6 | 8 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | | 4 | | 6 | | 4 | | 4 | | 4 | | 6 | | 8 | | 9 | | 8 | | 8 | | 10 | | 7 | | 6 | | | 1 | | 10 | 5 | 8 | 6 | 6 | 5 | 4 | 7 |
| 7 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 4 | | 7 | | 8 | | 9 | | 9 | | 3 | | 7 | | | 7 | | 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 6 | 4 |
| 4 | 3 | | 3 | | 5 | | 3 | | 3 | | 3 | | 5 | | 3 | | 8 | | 7 | | 9 | | 5 | | 8 | | 8 | | | 5 | | 9 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 6 | 4 |
| 8 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 8 | | 7 | | 7 | | 8 | | 8 | | 8 | | 4 | | | 6 | | 4 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | | 3 | | 6 | | 3 | | 3 | | 4 | | 6 | | 9 | | 8 | | 5 | | 8 | | 6 | | 3 | | 10 | | | 3 | | 7 | 3 | 5 | 4 | 6 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 6 | | 9 | | 6 | | 7 | | 3 | | 9 | | 6 | | | 4 | | 7 | 4 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | | 3 | | 7 | | 3 | | 3 | | 3 | | 7 | | 9 | | 7 | | 5 | | 8 | | 4 | | 8 | | 4 | | | 6 | | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 6 |
| 6 | 4 | | 4 | | 5 | | 4 | | 4 | | 4 | | 5 | | 2 | | 7 | | 4 | | 9 | | 4 | | 6 | | 4 | | | 4 | | 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 4 | | 1 | | 5 | | 6 | | 3 | | 5 | | 7 | | | 5 | | 9 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 4 |
| 5 | 5 | | 1 | | 4 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | | 3 | | 7 | | 1 | | 6 | | 1 | | 4 | | 6 | | | 3 | | 5 | 4 | 8 | 2 | 6 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 2 | | 5 | | 2 | | 4 | | 1 | | 4 | | 5 | | | 4 | | 9 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | 3 | | 3 | | 7 | | 3 | | 3 | | 3 | | 7 | | 5 | | 5 | | 8 | | 9 | | 5 | | 3 | | 7 | | | 3 | | 5 | 5 | 6 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | | 4 | | 5 | | 4 | | 4 | | 4 | | 5 | | 3 | | 5 | | 7 | | 7 | | 6 | | 8 | | 6 | | | 3 | | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 7 | 3 |
| 4 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 8 | | 5 | | 6 | | 7 | | 7 | | 4 | | 5 | | | 5 | | 8 | 5 | 6 | 7 | 4 | 7 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | | 1 | | 4 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | | 3 | | 8 | | 8 | | 3 | | 3 | | 8 | | 7 | | | 4 | | 7 | 7 | 4 | 4 | 6 | 8 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | | 4 | | 7 | | 4 | | 4 | | 3 | | 7 | | 1 | | 8 | | 5 | | 9 | | 6 | | 3 | | 10 | | | 3 | | 7 | 5 | 8 | 6 | 6 | 5 | 4 | 7 |