МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Ковтун А.А.**

**Випускна кваліфікаційна робота бакалавра**

**Психологічні чинники успішності професійної карʼєри діяча мистецтв**

Сєвєродонецьк

2021

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

#  Факультет гуманітрних наук, психології та педагогіки

 (повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра практичної психології та соціальної роботи

 (повна назва кафедри)

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до випускної кваліфікаційної роботи бакалавра**

**освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, магістр)

напряму підготовки \_\_\_053 – Психологія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва напряму підготовки)

спеціалізація Практична психологія

 (назва спеціалізації)

на тему: «Психологічні чинники успішності професійної карʼєри діяча мистецтв»

Виконала: студентка групи ПСПП-17з Ковтун А.А.

Керівник: д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Завідувач кафедри практичної

психології та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент: д. психол. н., проф. Пілецька Л.С.

Сєвєродонецьк – 2021

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

#  Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

 (повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра практичної психології та соціальної роботи

 (повна назва кафедри)

освітньо-кваліфікаційного рівня \_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, магістр)

напряму підготовки \_\_\_053 – Психологія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва напряму підготовки)

спеціалізація Практична психологія

 (назва спеціалізації)

# ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри**

**практичної психології**

**та соціальної роботи**

**проф. Завацька Н.Є.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

“26” березня 2021\_року

## З А В Д А Н Н Я

### НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

**Ковтун Анастасії Андріївни**

## Тема роботи: «Психологічні чинники успішності професійної карʼєри діяча мистецтв»

## Керівник роботи Завацька Наталія Євгенівна, д. психол. н., проф.

 ( прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “26” березня 2021 р. № 58/15.17

2. Строк подання студентом роботи\_\_\_10.06.2021 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи* *– 115 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури – 86 дж.*

*4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати наукові джерела з вивчення психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв; підібрати діагностичний інструментарій згідно вивчення психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв; на основі проведеного констатувального експерименту розробити практичні рекомендації щодо психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслеників): табл. – 11, рис. – 4, *додатків – 7.*

**6. Консультанти розділів роботи:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада Консультанта | Підпис, дата |
| Завдання Видав | ЗавданняПрийняв |
| 1. | Завацька Н.Є. – д.психол.н., проф. | 26.03.2021 р. | 26.03.2021 р. |
| 2. | Завацька Н.Є. – д.психол.н., проф. | 26.03.2021 р. | 26.03.2021 р. |

7. Дата видачі завдання 26.03.2021 р**.**

#### **КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів**  | **Строк виконання етапів** | Примітка |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану випускної кваліфікаційної роботи бакалавра | 03.2021 р. | 03.2020 р. |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 03.2021 р. | 03.2020 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 04.2021 р. | 04.2020 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 04.2021 р. | 04.2020 р. |
| 5 | Розробка рекомендацій щодо розвитку психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв | 05.2021 р. | 05.2020 р. |
| 6 | Підготовка випускної кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту та її захист  | 06.2021 р. | 06.2020 р. |

 **Студентка Ковтун А.А.**

 **Керівник роботи проф. Завацька Н.Є.**

**РЕФЕРАТ**

Текст - 115 с., табл. – 11, рис. – 4, джерел – 86, додатків – 7

В роботі розкрито теоретико-методологічні засади вивчення психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв.

Проведено констатувальний експеримент з метою вивчення психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв.

Розроблено практичні рекомендації щодо психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв.

**Ключові слова:** мистецька діяльність, діяч мистецтв, ПОВЕДІНКА, ДІЯЛЬНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНА СФЕРА, ФУНКЦІЇ ЕМОЦІЙ, ОСОБИСТІСТЬ, ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВА СФЕРА, психологічні чинники, КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ, ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ.

ЗМІСТ

# ВСТУП………….……………………………………………………………………7

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ проблеми УСПІШНості професійної карʼєри діяча мистецтв...………...9**

1.1. Основні підходи до вивчення кар’єри…………………………………………9

1.2. Теоретичний аналіз дослідження критеріїв успішності кар’єри акторів…..21

1.3. Особливості вияву гендерно-рольового конфлікту акторів у професійній діяльності……………...…………………………………………………………….32

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВОГО КОНФЛІКТУ НА УСПІШНІСТЬ професійної карʼєри діяча мистецтв …………………………………………………42**

2.1. Програма емпіричного дослідження……………...………………………….42

2.2. Аналіз критеріїв успішності кар’єри діяча мистецтв…………………….…51

2.3. Профілактика та шляхи подолання гендерно-рольового конфлікту у професійній діяльності діяча мистецтв…………………………………………...70

**ВИСНОВКИ**…………………………………………………………………..........90

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**…………………………………….....93

**ДОДАТКИ**………………………………………………………………………...101

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** ХХІ століття внесло зміни в усі сфери життєдіяльності людини. Стрімкий розвиток економіки сприяє розвитку кар’єри людей, їхньому самоствердженню в професії, корегує потреби, бажання, цілі. В діяльності акторів також відбулися зміни, які стосувалися умов праці, фінансового забезпечення, соціального захисту, що безумовно впливає на їхню поведінку в професійному, соціальному та сімейному житті. Кожен актор прагне успіху, визнання, оплесків, достойної заробітної плати, захисту своїх прав, хоче бути конкурентоспроможним на ринку праці. Діяльність актора пов’язана із величезною кількістю включень та емоційних переключень у своїй роботі. В сучасному світі у кожної людини своє розуміння успішності кар’єри. Важливо розуміти якими є критерії успішності кар’єри акторів. В житті актори грають різні ролі: соціальні, сімейні, професійні і т. д. Важливо розраховувати свої сили і зберігати баланс між цими ролями. У випадку неузгодженості виникає гендерно-рольовий конфлікт, який впливає на успішність кар’єри акторів. Попередження, профілактика гендерно-рольового конфлікту підвищить узгодженість між різними ролями, зросте потенціал, конкурентоспроможність, успішність кар’єри акторів у їхній професії.

До проблеми дослідження феномену кар’єри, основних підходів її вивчення звертались Парсонс Ф., Біскуп В., Перегончук Н., Фальчук М. Малахова Ж., Горбатенко В., Плотников О., Віленські Х., Борисенко О., Березовська Л., Тангел А., Овсяннікова В., Бєлецький М., Кларін М., С’юпер Д., Савіцкас М., МакДеніелз, Артур М., Холл Д., Лоуренс Б., Капова С., Вільдером Ц., Мірвіс П., Паттон В., МакМагон М., Тайлер Л., Бімроуз Дж., Байдак Т., Болотова В., Коллін А., Уоттс А та інші. Зокрема, серед вітчизняних дослідників структуру кар’єри розглядали Біскуп В., Лозовецька В., Мельник О. та ін. Чинники та стадії розвитку кар’єри досліджували Овсяннікова В., Оучі У., Ткалич М., Чуйко О., Куравська Н., Боднарчук О. та інші.

На питання успішності кар’єри та основних її критеріїв, чинників звертали увагу Лозовецька В., Мельник О., Оучі У., Капіца В., Мішина С., Мішин О., Овсяннікова В., Савельєва В., Холланд Д., Деркач А., Зазикін В., Макрова А., Байдак Т., Болотова В., Біскуп В., Мельник О., Проскурка Н., Артур М., Капова С., Вільдером Ц., Чуйко О., Куравська Н., Боднарчук О. Проте, малодослідженими виявились критерії успішної кар’єри акторів.

Проблеми гендерно-рольового конфлікту особистості, зокрема, у професійній діяльності досліджували Паттон В., МакМагон М., Скотт Дж., Клері Е., Стейнберг Дж., Тру М., Руссо Н., Томпсон С., Бетц Н., Ткалич М., Бурке Рональд Дж., Щотка О., Нельсон Дебра Л., Чуйко О., Куравська Н. Особливості вияву гендерно-рольового конфлікту акторів науковцями практично не досліджено.

**Об’єкт дослідження** – успішність кар’єри діяча мистецтв.

**Предмет дослідження** – психологічні чинники успішності професійної карʼєри діяча мистецтв.

**Мета дослідження** дослідити психологічні чинники успішності професійної карʼєри діяча мистецтв.

Для досягнення мети було сформульовано наступні **завдання**:

1) здійснити теоретичний аналіз критеріїв успішності професійної карʼєри діяча мистецтв;

2) емпірично дослідити суб’єктивні показники успішності професійної карʼєри діяча мистецтв;

3) виявити специфіку зв’язку рівня вияву гендерно-рольового конфлікту на успішність кар’єри діяча мистецтв;

4) обґрунтувати та розробити шляхи профілактики та подолання гендерно-рольового конфлікту у професійній діяльності діяча мистецтв, що впливає на успішність карʼєри.

**Методи дослідження**: для досягнення мети і завдань застосовуються загальнонаукові методи: теоретичні – аналіз, систематизація, узагальнення наукової літератури щодо предмету та об’єкту дослідження; емпіричні – анкета «Гендерно-рольовий конфлікт» (Пронь Л. М., Чуйко О. М.), опитувальник Професійного самоздійснення (Кокун О. М.), методика «Мотивація професійної діяльності» (Замфір К., модифікація Реана А.), опитувальник «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н. П.), методика «Кар’єрна самоефективність» (Бетц Н., адаптація Бондаренко Д., Могильовкіна Є.), методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (Вассерман Л., модифікація Бойко В. В.).

**РОЗДІЛ 1**

 **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ проблеми УСПІШНості професійної карʼєри діяча мистецтв**

**1.1. Основні підходи до вивчення кар’єри**

У зв’язку зі стрімким розвитком економіки у ХХІ столітті, змінилися вимоги та можливості людини у досягненні успіху в кар’єрі. Потреби та бажання штовхають до самоідентифікації, саморозвитку, самоствердження в суспільстві, в професії. Прагнення забезпечити власний фінансовий достаток, відповідний рівень соціального забезпечення сприяє вивченню потенціалу та конкурентоспроможності людини у професійній діяльності. Зі зміною законодавства в сфері театрального мистецтва, змінилися умови праці акторів: запроваджена контрактна система, яка передбачає тимчасові контракти на 1-3 роки, неповну зайнятість, непередбачуваність в розвитку кар’єри, зайнятість у декількох сферах життєдіяльності або у кількох театрах чи інших організаціях, самоуправління кар’єрою. Успішність кар’єри акторів залежить і від узгодженості тих ролей, які вони виконують в сімейному та соціальному житті. Отже, важливо визначити що собою являє поняття «кар’єра», які існують точки зору на це поняття, і який підхід будемо обирати при розгляді кар’єри акторів.

На початку ХХ ст. починає досліджуватися кар’єра. Френк Парсонс, американський просвітитель і реформатор, автор книги «Вибір професії», розглядав профорієнтацію як інструмент, за допомогою якого особистість вибирає професію і будує кар’єру. Парсонс Ф. відмітив три елементи, за допомогою яких людина обирає професію (кар’єру): чітке уявлення про себе, свої схильності, здібності, інтереси, ресурси, обмеження та інші якості; знання вимог і умов для досягнення успіху, переваг та недоліків, компенсацій, можливостей і перспективи в різних напрямках діяльності; обгрунтоване співвідношення цих двох груп факторів [80]. Теорія Парсонса Ф., точніше його принцип співвідношення особистісних якостей із факторами праці для отримання найкращих умов кар’єри, став основою сучасної теорії рис та чинників [3, с. 47].

Поруч із кар’єрою фахівці розглядають поняття професійного становлення (розвитку). Зеєр Е. зазначає, що: «професійне становлення – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини» [18, с. 30]. На думку Кокун О. [25] поняття «професійне становлення» ширше «професійного розвитку». Мітіна Л. поняття «професійний розвиток» трактує як зростання, становлення, реалізацію і інтеграцію професійних знань, умінь, особистісних якостей в професійній праці, творчу самореалізацію в професії [35].

Згідно аналізу Зєєра Е. [18, с. 152-156], було виділено в професійному становленні чотири особистісні складові: спрямованість, професійна компетентність, професійно важливі якості, професійно значимі психофізіологічні властивості.

Спрямованість включає наступні компоненти: мотиви (інтереси, схильності, ідеали, наміри); професійна позиція (установки, ставлення до професії, готовність до професійного розвитку, очікування); ціннісні орієнтації (заробітна плата, кваліфікація, зміст праці, соціальний стан, кар’єра, добробут тощо); соціально-професійний статус.

Компетентність включає в себе такі компоненти, як: спеціальна, соціально-правова, персональна, аутокомпетентність, екстремальна.

Професійно важливі якості включають в себе психологічні якості особистості, які визначають якість, результативність, продуктивність діяльності. Кожна професія має свої особливі якості.

Психофізіологічні властивості включають нейротизм, реактивність, зорово-рухову координацію, енергетизм, окомір, екстраверсію. Ці властивості розвиваються в процесі діяльності [25, с. 20-21].

«Компетентність – сукупність знань, поінформованості, авторитету в якій-небудь області», - Толочек В. [57, с. 277]. Можна визначити наступні види професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну [32, с. 34-35].

Зовсім недавно поняття «кар’єри» розглядалося в негативному значенні, як прагнення досягнути вищого становища, не дивлячись які засоби потрібно використати. Але таке розуміння змісту «кар’єри» не завжди розглядалося вченими та дослідниками. Різні джерела трактують «кар’єру» з різних позицій. А саме, як: 1) трудова кар’єра, яка включає в себе послідовне просування індивіда в трудовій діяльності від нижчих посад до вищих; переміщення в ієрархії посад; швидкість просування; рівень і якість освіти; послідовність робіт, організованих в ієрархію престижності [52, с. 171; 43, с. 250; 38, с. 286; 16, с. 738-739; 12, с. 525; 52]. 2) Кар’єра в межах і поза межами організації включає в себе: просування; займані професійні позиції; успіхи на роботі, особистісний розвиток в усіх сферах життя; соціальні та професійні досягнення; самовираження та зміну навиків; сприйняття людиною своєї кар’єри; оплачувану і неоплачувану працю; різні види діяльності у вільний час, як «стиль життя»; ролі в професії і поза нею [11, c. 30; 5; 39, с. 2; 4; 22; 85, c. 143; 68; 3, с. 48; 81, с. 6]. 3) Відповідність якостей, здібностей із факторами вибору роботи для професійного успіху [3, с. 47]. 4) Вміння швидко виробляти і застосовувати нові навички: трудовий досвід в часі; фізична і психологічна мобільність; «багатогранна кар’єра»; самонавчання та швидка адаптація до мінливих умов; «поліваріативна кар’єра»; «безмежна кар’єра»; «калейдоскопічна кар’єра»; «пост-корпоративна кар’єра» [68, с. 8; 69; 81, c. 7; 64]. 5) Впливи, які співіснують у житті людини: впливи; кожна людина робить себе сама [81, с. 170; 86, с. 81; 3, с. 48]. 6) Кар’єра це процес: життя; вибору у сфері освіти, роботи, сім’ї; саморозвитку індивіда; активного професійного розвитку [72; 3, с. 48; 34; 29, с. 23-24]. 7) Суб’єктивна конструкція особистості: як інструмент співвіднесення свого становища із загальним соціальним порядком; для забезпечення себе і своєї сім’ї необхідним [2, с. 48-49; 52; 73].

Поняття «кар’єри» трактувалося спочатку тільки в рамках професійного просування в процесі праці, згодом розширило свої межі, захопивши перед і післяпрофесійну активність людей, та життєві ролі особистості, що ми співвідносимо з трудовою діяльністю, сім’єю та суспільством. Динамічність кар’єри проявляється в процесі її розгортання. Г’юз Є. робить акцент на суб’єктивному сприйнятті «кар’єри», аспекті соціологічного трактування [52; 3, с. 48].

Савельєва В. і Єськов О. [49, с. 7] зробили узагальнення, що кар’єра пов’язана із: індивідуальною та соціальною основою людини; діяльністю людини; соціальною мобільністю індивіда; будь-якою ієрархією (майновою, соціальною, виробничою, адміністративною тощо); досягненням успіху в службовій, науковій, суспільній сферах діяльності; результатом досягнення успіху; процесом та результатом.

Мельник О. та інші науковці розглядають поняття професійної кар’єри з економічної (прибуток, який приносить діяльність); соціологічної (соціальна мобільність особистості); психологічної (ролі, які виконує особистість); соціальної (відповідність вимогам і умовам соціально-економічного рівня, перспектив професійного зростання, соціальних гарантій) позицій [42, с. 120].

Овсяннікова В. зазначила, що вітчизняні науковці виділяють три підходи щодо вивчення кар’єри: соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський та соціально-економічний. Кожен із цих підходів розглядає кар’єру з конкретного боку [39, с. 2]. Соціально-психологічний напрям визначає кар’єру як «просування людини в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного рівня життя, а також досягнення визнання та слави». Управлінсько-менеджерський напрям розглядає кар’єру як місток між прагненнями індивіда та соціальними системами, як сукупність посад, які він займає і які є його фактичною або запланованою кар’єрою. Соціально-економічний напрям визначає кар’єру як «динаміку рівня освіти й кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як поведінку, пов’язану з накопиченням і використанням людського капіталу протягом робочого життя».

Кар’єра – результат усвідомленої позиції та трудової поведінки людини, що пов’язано із посадовим та професійним зростанням. Кар’єра – це визнання та слава, кар’єра – це успішне просування в певній сфері діяльності. Успішною є та кар’єра, яка співвідноситься зі здібностями та інтересами людини [39, с. 124].

В широкому розумінні кар’єра це успіх, слава, більш високий статус, влада, матеріальні цінності. Для людини кар’єра це також і рух вперед до власних цілей, враховуючи зовнішнє та внутрішнє середовище, особисті бажання. Успіхом в кар’єрі можна вважати і просування від однієї посади до більш високої, і оволодіння новими знаннями, навичками, досвідом, суміжною професією.

Поняття «кар’єра» визначають як «професійне зростання», «професійне просування», «сходження до професіоналізму». В широкому значенні кар’єра – це особливе визнання людини як професіонала, у вузькому – посадове просування, досягнення певного статусу в ієрархії організації [39, с. 120].

Біскуп В. розглядав кар’єру як багатокомпонентний феномен індивідуального і суспільного реалізованого життя особистості, який має свою структуру, в складі якої є наступні компоненти: 1) цільовий (телеологічний) – постановка і реалізація цілей, планів, задумів, які можуть уточнюватись, змінюватись; 2) професійно-змістовий – розвиток фахової та кар’єрної компетентностей; вміння конструктивно оцінювати кар’єрний часопростір, враховувати закономірності на ринку праці, об’єктивні перепони, миттєві зміни у професії, суб’єктивні уподобання в суспільному виробництві; 3) організаційно-синергетичний – цілеспрямована діяльність носіїв кар’єри і організації створити сприятливий кар’єрний простір тобто ієрархію посадових, формальних, професійно-кваліфікаційних, неформально-рольових статусів, щоб особистість могла самореалізуватися; 4) креативно-праксеологічний – вибір і реалізація суб’єктами кар’єри ефективних кроків, методів, щоб гарантувати успішність реалізації поставлених завдань і цілей; 5) результативно-кумулятивний – зміни в соціальному статусі, розширення впливу та примноження соціального, людського, культурного, монетарного капіталів, які спрямовуються на задоволення потреб [7].

Перегончук Н. та Фальчук М. аналізують поряд із поняттям «кар’єра» і поняття «кар’єрні орієнтації», визначають основні розбіжності між ними та окреслюють їхні особливості. Науковці підсумували, що «кар’єрні орієнтації» з одного боку це спрямованість професійної діяльності на реалізацію цілей, з іншого – є чинником розвитку кар’єри. Отже, для того, щоб відбувалося кар’єрне просування, необхідно орієнтуватися на цінності [41, с. 60-62].

На розвиток кар’єри впливають різноманітні фактори на різних рівнях. Овсяннікова В. [39, с. 6] розглядає три рівні: мікрорівень, мезорівень та макрорівень. Перший рівень пов’язаний із мотивацією. Другий рівень – це вплив середовища, інших людей. На третьому рівні впливає ринок та приналежність до певної субкультури.

Занковський А. та Комаров Е. [17; 27] як організаційні психологи говорять про зовнішні, внутрішньоорганізаційні та індивідуальні категорії. Зовнішніми факторами є економічні умови, конкуренція, профспілка, державні установи, склад виробничих сил; внутрішньо організаційні складаються з організаційних норм, цілей, особливостей взаємодії з керівництвом та співробітниками; індивідуальними факторами є мотивація і адаптація в організації, вплив індивідуальних якостей на професійне становлення.

Овсяннікова В. зазначає, що гендерні чинники теж впливають на розвиток кар’єри [39, с. 6]. Жінки поєднують професійні, батьківські, подружні функції, і це заважає їхній кар’єрі. Чоловіки більше зацікавлені в зростанні кар’єри, більше орієнтовані на високу заробітну платню, престиж.

У зв’язку з недослідженістю впливу гендерних чинників на кар’єру необхідно приділити цьому питанню більше уваги.

Зарубіжні дослідники виокремлюють 3 основні підходи до вивчення кар’єри: змістовий, процесуальний, змістово-процесуальний. Теорії змісту вивчають вплив індивідуально-психологічних особливостей людини і контексту її життя на розвиток кар’єри. Проте, більша увага приділяється особливостям особистості. До теорій змісту відносяться: теорія Парсонса Ф., теорія професійного вибору Холланда, теорія п’ятифакторної моделі особистості, теорія адаптації до роботи, теорія базових цінностей Брауна. Парсонс Ф. розробив ідею відповідності кар’єри талантам, навичкам та особистості. Згідно цієї теорії особа приймає рішення щодо професії тоді, коли точно розуміє і усвідомлює свої схильності, інтереси, здібності (індивідуальні риси), коли знає ринок праці та робочі місця, коли раціонально та об’єктивно тлумачить взаємозв’язок між окремими ознаками та ринком праці. Цей процес консультування включає 7 компонентів: особисті дані, самоаналіз, вибір та рішення клієнта, аналіз рішень клієнта, прогноз професійної сфери, інструкції та поради, загальна корисність. Теорія Холланда ключову роль у виборі кар’єри надає знанням людини про себе, про особливості трудової діяльності. Успіх у професійній діяльності та задоволення нею забезпечується завдяки збігу особистісного типу із сприятливим для людини професійним середовищем. Теоретична модель кожного типу описується за схемою: цілі, цінності, Я-образ, освітні цілі, переважаючі професійні ролі, здібності, індивідуальний розвиток, життєвий шлях. Реалістичний тип особистості спрямований на створення матеріальних речей, обслуговування технологічних процесів і технічних пристроїв. Дослідник спрямований на розумову діяльність. Художній тип – на творчість. Соціальний тип спрямований на роботу із людьми. Підприємницький тип на бізнес, підприємницьку діяльність та управління людьми. Конвенційний тип – це хороші виконавці, вони уважні, стійкі до монотонної діяльності. П’ятифакторна модель особистості забезпечує основу для спілкування і складається із п’яти основних вимірів: прихильність, сумлінність (добросовісність), відкритість до досвіду, екстраверсія, невротизм. Теорія адаптації до роботи розглядається як модель взаємодії людина-середовище, допомагає пристосуватися людині до робочого середовища за допомогою чотирьох основних психологічних концепцій: здібностей, задоволеності, зміцнення цінностей, особистість-середовище. Теорія допомагає досягнути відповідності, узгодити вимоги до робочого середовища і вимоги до працівника. Визначаються цінності та здібності. В теорії Брауна увага зосереджується на цінностях та ролі, яку вони відіграють у виборі кар’єри та кар’єрному консультуванні. Людина оцінює свою власну ефективність та ефективність інших на основі переконань та цінностей. Увага приділяється відповідності та задоволенню [81, с. 27-59]. Теорії процесу основну увагу приділяють аналізові процесу розвитку кар’єри, вивченню стадій, етапів досягнення кар’єри людиною. До контекстуальних теорій (теорій процесу) відносяться: дослідження Гінзберга та його колег, теорія професійного розвитку кар’єри Сьюпера Д., теорія конструювання розвитку кар’єри Савикаса М., теорія обмежень і компромісів Готфредсона Л. Гінзберг та його колеги пов’язують вибір кар’єри із процесом розвитку, який починається із дитинства і завершується в підлітковому чи юнацькому віці. Розвиток кар’єри за Гінзбергом відбувається 3 етапами: етап фантазії, орієнтовний етап, реалістичний етап (дослідження, кристалізація, специфікація). Рішення про трудову діяльність приймаються впродовж трудового життя. Сьюпер Д. оперує поняттям «Я-концепції», яке реалізується особистістю впродовж життя завдяки розвитку кар’єри. За Сьюпером Д. є 5 стадій професійного розвитку: пробудження (0-14 років), дослідження (15-24 років), консолідації (25-44 років), збереження (45-64 року), спаду (з 65 років). Савикас М. вивчає кар’єрний розвиток через 3 ключові компоненти: професійну особистість, адаптованість до кар’єри та життєві теми. Суспільство структурує життєвий шлях особистості та її соціальні ролі. Люди відрізняються здібностями, рисами, Я-концепціями. Професійний успіх залежить від того, наскільки люди здатні забезпечити потреби ринку праці своїми професійними можливостями, навиками [81, с. 63-94]. Згідно теорій змісту та процесу, вивчаючи кар’єру, слід досліджувати як індивідуально-психологічні особливості та її життєву ситуацію, так і етапність розвитку кар’єри відповідно до цих особистісних характеристик та контексту життя людини. До змістово-процесуальних теорій належать: кар’єрна теорія та теорія випадковостей Крумбольца Дж., соціально-когнітивна теорія кар’єри (Лент Р., Браун С., Хеккет Д.), когнітивна модель обробки інформації (Пітерсон Г., Люмсден, Сампсон Дж., Ленз Дж., Реардон Р.), підхід контекстуального розвитку (Вондрачек Ф., Лернер Р., Шуленберг Дж.), теорія особистісного розвитку і кар’єрного вибору Ро, контекстуальна теорія пояснення кар’єри дією (Янг Р., Лавах Л., Колін А.). Згідно кар’єрної теорії Крумбольца Дж. людина може в будь-який момент життя змінити свою кар’єру. На кар’єрний розвиток впливають наступні фактори: генетична обдарованість та особливі здібності (стать, задатки, раса, зовнішність, інвалідність), навколишнє середовище та події (12, з них: економіка, культурні норми), досвід навчання (інструментальний, асоціативний), оволодіння робочими навичками. Дізнатися про себе, свої вподобання можна через прямий та непрямий досвід. Людина узагальнює свої спостереження і генералізує їх. За теорією випадковостей людині потрібно бути відкритою до нового досвіду. Мітчелл Л. та Крумбольц виробили теорію навчання кар’єрного консультування. Важливість цієї теорії в її практичному застосуванні та розробці навичок, які б допомогли клієнтам у визначенні задоволеності у їхньому житті. Соціально-когнітивна теорія кар’єри (Борген Х., Лент Р., Хекетт, Бетц, Браун С., Бандура А.) базується на теорії Бандури А., складається з самоефективності, очікуванні результатів, особистих цілей. Вибір цілі залежить від очікуваних результатів та самоефективності, і навпаки. В теорії виділяються модель розвитку кар’єрних інтересів, модель факторів, які пов’язані з поведінкою. Соціально-когнітивна теорія підкреслює, що індивід є активним агентом у процесі вибору кар’єри. Людина здатна встановити ціль, спрямувати свою поведінку на її досягнення і підтримку. Розроблялась задоволеність освітою та роботою. Когнітивна інформаційно-процесуальна модель Пітерсона Г., Сампсона Дж., Ленз Дж., Реардона Р. піднімає питання впливу когнітивних процесів при прийнятті кар’єрних рішень. Вибір передбачає три рівні: самопізнання, знання прийняття рішень, рефлексія. Вірне кар’єрне рішення можна прийняти за допомогою 5 кроків: контакту, аналізу, синтезу, оцінки, реалізації. Контекстуальний підхід Вондрачека Ф., Лернера Р., Шуленберга Дж. із акцентом на особистісному розвиткові, який є базисом кар’єрного розвитку. Кар’єрний розвиток провокує зміни на індивідуальному та контекстуальному рівнях. Контекстуальна концепція кар’єри Янга Р., Лаваха Л., Коліна А. спирається на цілеспрямовану дію, яка має перспективу, план, окремі кроки. Теорія Ро Е. базується на ієрархічній системі Маслоу А., на принципах психології особистості. Кар’єрний вибір залежить від дитячого досвіду і сімейних стосунків [66, с. 154-155; 81, с. 95-117]. Важливим фактором розвитку кар’єри є задоволення роботою.

Байдак Т. та Болотова В. зазначають, що науковці виокремлюють два напрямки аналізу поняття «кар’єри»: «суб’єктивістський» та «об’єктивістський». За суб’єктивістським підходом кар’єру розглядають як індивідуальний досвід, який пов’язують із працею конкретної людини. Кар’єру розглядають через індивідуальні прагнення, бажання, цінності, задоволеність життям тощо. За об’єктивістським підходом кар’єра розглядається як об’єктивний соціальний феномен, що пов’язується із вертикальними та горизонтальними просуваннями індивіда у всіх сферах діяльності, особливо у службовій та професійній. Увага приділяється зовнішнім проявам кар’єрного зростання [3, с. 46]. Отже, теоретичні підходи за двома напрямами можна оформити у вигляді рисунка (рис. 1.1.).

Теоретичні підходи дозволяють розглядати поняття кар’єри з різних сторін. Зовнішні прояви кар’єри тобто посада, зміна рівня оплати праці, сфера діяльності, дозволяють краще зрозуміти сутність змін в соціумі. Можна зробити висновок, що індивід має кар’єру тоді, коли здатний бути зайнятим.

За основу нашого дослідження беремо наступне визначення: кар’єра – ступінь розвитку в професійному середовищі крізь призму картини життя людини. Кар’єра – просування людини в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного рівня життя, а також досягнення визнання та слави. Кар'єра як «аналітичний інструмент співвіднесення індивідами свого становища із загальним соціальним порядком». Завдяки сенсу індивід може визначити своє місце в соціальній ієрархії [52; 3, с. 48].

Кар’єра дозволяє людині визначитися в житті, зорієнтуватися в просторі та часі, побачити майбутнє. В структурі мотивів кар’єра займає значне місце. Вона впливає на задоволеність працею та життям загалом. Кар’єра є успішною, коли забезпечує людині матеріальне благополуччя, задовольняє потреби у повазі, самоповазі, успіху, владі, задовольняє найвищі потреби [3, с. 47]. В контексті суспільства кар’єра виступає можливостями, які суспільство надає людині.

***Рис. 1.1.* Теоретичні підходи до визначення «кар’єри»**

В дослідженні успішності кар’єри акторів ми робимо акцент на суб’єктивістський підхід, який розглядає кар’єру як індивідуальний досвід, пов’язаний з трудовою діяльністю конкретної людини. Кар’єру будемо розглядати комплексно, деякою мірою враховуючи об’єктивні показники кар’єри.

**1.2. Теоретичний аналіз дослідження критеріїв успішності кар’єри діяча мистецтв**

Різні автори по-різному тлумачать поняття «успішності кар’єри». Лозовецька В. визначає успішність кар’єри, як «системну спрямованість особистості на ефективний професійний розвиток на всіх етапах становлення, навчання практичним умінням і навичкам, щодо реалізації кар’єрних технологій, визначення особистісних кар’єрних установок та умов їх реалізації; організацію особистісно-орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців; застосування відповідних технологій професійного становлення майбутніх фахівців, адаптованих до індивідуальних здібностей і можливостей особистості, сучасних професійних цінностей та реалій; розробкою механізмів відповідного психолого-педагогічного супроводу в умовах варіативного освітнього середовища на всіх етапах професійного становлення особистості»; визначається не тільки матеріальними цінностями, але й духовними [29, c. 23; 47, с. 11]. Мельник О. та інші успішність називають професійним успіхом, який є сукупністю «позитивних результатів, накопичених протягом всієї кар’єри в психологічному плані і в плані об’єктивних професійних досягнень» [42, с. 117].

Успішність кар’єри визначається ефективністю професійного розвитку особистості.

Для того, щоб проаналізувати успішність в кар’єрі потрібно вибрати модель управління кар’єрою, за якою будуть розроблятися критерії поведінки працівника в організації. Існує «японська», «американська» та «славістська» моделі. «Японська» модель спрямована на довготривалу працю на одному місці, «американська» орієнтована на мобільність працівників. Армстронг М. спрямовував увагу на ототожнення особистості з цілями та цінностями компанії, бажанням бути частиною організації, вирішенні складних завдань від імені компанії [13]. Концепцію «повної прихильності», «повної успішності» розробив Оучі У. Така поведінка підвищує ефективність професійної діяльності людини. Модель складається із двох цінностей: а) вміння повести увесь персонал за собою; б) мотивація поєднання сердець та умів тобто «віддана прихильність» компанії. «Славістська модель» відповідає українській ментальності (рис. 1.2).

***Рис. 1.2.* Чинники «славітської» моделі успішності кар’єри**

Чинники «славітської» моделі успішності кар’єри є найближчими до українського суспільства, бо в них ідеться про грошову стимуляцію, орієнтацію на вищий рівень результативності, професійний захист, подолання «синдрому невдахи», «професійний мікроклімат» та взаємну підтримку.

Мішина С. і Мішин О. запропонували систематизовану багатокритеріальну класифікацію ділової кар’єри за кількома ознаками, в тому числі і за критерієм успішності. Отже, за критерієм успішності автори виділили професійну (успіхом є професійне визнання), посадову (успіхом є посадове зростання), матеріальну (як зростання доходу), владну (успіхом є отримання влади) ділові кар’єри [36].

Розуміння успішності кар’єри пов’язане із успішністю кар’єрних орієнтацій. Овсяннікова В. піднімає питання кар’єрних орієнтацій, і вказує, що «це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення власної кар’єри». Ціннісні орієнтації «формуються під впливом виховання, оточення, у якому зростав індивід та особливостей його характеру» [39, с. 4].

«Кар’єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе чи самоактуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей» [14; 19].

Олпорт Г. з колегами здійснив класифікацію цінностей та виділив шість типів: теоретичні (раціональне мислення, пошук істини); економічні (практична користь та вигода); естетичні (краса, гармонія та мистецтво вище за усе); соціальні (любов, дружба, відданість); політичні (влада і вплив); релігійні (певна система уявлень); цінності, пов’язані з трудовою діяльністю [39, с. 4].

Серед цінностей за Олпортом Г. для нашого дослідження є важливими ті, які пов’язані із трудовою діяльністю. Серед них вчений виділив стереотипи цінностей роботи [39]:

1) робота це чоловіча робота, а справами жінки є сім’я, діти, будинок;

2) вибір роботи не за покликанням, а за економічною стабільністю;

3) головним мотивом роботи є гроші.

Цінності змінюються. І як зауважує Клімов Є., важливу роль віддають дозвіллю, самореалізації, значенню праці, можливості робітника працювати автономно, самостійно визначаючи аспекти трудової діяльності [23]. На сьогоднішній день молодь прагне свободи вибору, швидко досягнути результатів, отримувати хорошу заробітну платню. Старше покоління все ще спрямовує свою увагу на постійне місце роботи, на високий рівень професіоналізму [39, с. 4]. Сучасний світ у розвитку кар’єри спрямовує особистість на власні інтереси та очікувані результати.

Система цінностей може визначати суб’єктивні критерії успішності кар’єри. Реалізація – критерій: задоволеність; добробут – критерій: зарплата; духовні цінності – критерій: моральність, принесення користі.

Савельєва В. [49, с. 153] відмітила, що важливу роль відіграють цінності та мотивація працівників у формуванні кар’єри. На розвиток кар’єри чоловіків та жінок впливають стереотипи, гендерні, біологічні відмінності, менталітет, культурні традиції, які склалися історично.

Для успішної кар’єри людині необхідно себе професійно ідентифікувати, тобто співвіднести внутрішні моделі професій і моделі професійної діяльності із професійною «Я-концепцією». Індивід повинен прийняти сформовані цінності професії, існуючі ідеї, переконання, правила поведінки членів професійної спільноти загалом. Лозовецька В. зазначає, що головною передумовою успішної кар’єри особистості є максимальна реалізація її потенціалів, індивідуальний розвиток професіоналізму. Людина суб’єктивно визначає успішність кар’єри, тобто вона може бути задоволена на посаді кухаря, бухгалтера протягом свого життя. «Я-концепція» включає в себе: усвідомлення людиною своїх інтелектуальних, фізичних, соціальних, характерологічних властивостей; суб’єктивне сприйняття; самооцінку [47, с. 67-70].

Успішність кар’єри залежить від особистісних рис, які враховуються при виборі конкретної професійної діяльності. Обираючи кар’єру, людина орієнтується на свої знання, сильні сторони, потреби. Холланд Д. [76; 77] в залежності від рівня розвитку інтелекту і самооцінки особистості виділяє реалістичну, інтелектуальну, соціальну, конвенційну, підприємницьку орієнтації особистості, та орієнтацію на мистецтво в процесі професійного вибору. Мельник О. та інші вчені [42, с. 129] відзначають зв’язок між успішністю кар’єри і вибором, який працівник робить, орієнтуючись чи дає робота моральне задоволення, чи добре оплачується, чи відповідає самооцінці, чи сприятливо діє на стан здоров’я, чи має творчий характер, чи дозволяє досягнути визначеного ступеня незалежності.

Боднарчук О. зазначає, що об’єктивними критеріями успішності кар’єри є «соціальний успіх, послідовність професійних позицій, які займає працівник в організації і у професії тощо», а також звертає увагу на те, що суб’єктивними критеріями є – «ступінь задоволеності життєвою ситуацією, особливості сприймання професійних успіхів, образу професійного життя та власної ролі в ньому» [8, с. 176]. В своїх дослідженнях він зосередив увагу на особистісних чинниках професійної кар’єри, зокрема, на ціннісних орієнтаціях, які відображаються у кар’єрних орієнтаціях. [44, с. 178]. Вчений підсумував, що важливою умовою «розвитку професійної кар’єри», щоб людина була готовою розглядати себе як ту, що постійно розвивається, самовдосконалюється, бачить перспективу свого особистісного та професійного зростання, вміє узгоджувати інтереси організації із власними професійними інтересами [8, с. 181].

Лозовецька В. зазначає, що «критерії успішності кар’єри можуть розглядатися як крізь призму суб’єктивності людини, так і з точки зору її професійного середовища й оцінюються як у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплюються визнанням їх у професійному середовищі у вигляді підвищення на посаді, збільшенням рівня заробітної плати тощо». Лозовецька В. підкреслює, що зміну навичок людина може відчувати, але оточуючі сприйматимуть її професійне зростання після присвоєння їй кваліфікаційного розряду або збільшення заробітної плати [29, с. 23; 47, с. 86]. Дослідниця підкреслює факт того, що особистість може виступати і об’єктом кар’єри, і її автором. Кар’єру класифікують за об’єктивними критеріями: просування по службі, досягнення певного соціального статусу, кількість місць і видів виконуваних робіт, та суб’єктивними критеріями: професійна Я-концепція працівника, когнітивний компонент, афективно-оцінювальний компонент, поведінковий компонент [29, с. 23].

Важливим є те, як людина уявляє собі свою кар’єру. Так у людини з’являються цілі, згідно яких вона розробляє стратегію побудови кар’єри, перетворює себе, змінює умови і зміст професійної діяльності [29, с. 23].

Капіца В. [20] визначає 12 критеріїв успішності, які, завдяки математичним обрахуванням, допоможуть визначити економічну ефективність успішності: 1) критерій ставлення до роботи як головної умови і джерела професійного успіху; 2) критерій конкурентності успішних фахівців серед інших успішних спеціалістів; 3) критерій стабільності професійного положення в «успішному статусі» та позиціювання подальшого сталого кар’єрного зросту; 4) критерій делегування компетенцій і прав, повноважень і дозволів на самостійну професійну самореалізацію; 5) критерій колективного вироблення і прийняття рішень з ключових проблем успішної професійної діяльності; 6) критерій успішного працевлаштування та успішної професійної самопрезентації; 7) критерій винагороди та матеріального заохочення до успішної професійної діяльності; 8) критерій позитивної зорієнтованості на корпоративне управління в забезпеченні єдності професійних цілей і цінностей успішної корпорації як «взірцевої»; 9) критерій спрямованості на навчання, самоосвіту та набуття додаткових фахових знань, що забезпечують професійну успішність; 10) критерій оцінки професіоналізму корпоративного менеджменту за рівнем наявності високоліквідного інтелектуального «управлінського капіталу»; 11) критерій «ключових понять» у професійній оцінці рівня успішності; 12) критерій здійснення цілісної професійної кар’єри у її системному вигляді та загальному успішному результаті.

Показник «довготривалості (професійної гарантованості)» фахової успішності фіксує фахову успішність певного етапу кар’єри, підвищення статусу спеціаліста і оцінюється за 5 індикаторами: оціночними рейтингами за певні періоди; професійна успішність все складніших завдань; статусна успішність; «інкорпоратизація»; «креативно-синергетична інтенційність» [20].

До 12 критеріїв успішності Капіца В. виділив «ключові» модельні параметри, а саме:

1) професійна діяльність – високоуспішна, фахово статусна, має цінність згідно наступних параметрів:

- висока професійна культура (здатність перетворювати інтелектуальні активи на власність і успішно реалізовувати; європейська модель успішності);

- висока «організаційна прихильність» (ключовий параметр японської моделі успішності);

- високий «мотиваційний індекс» (американська модель успішності);

- сталий професійний зріст та стабільна робота за фахом (національна модель);

 2) професійна конкурентоспроможність, успішна реалізація розглядається завдяки наступним параметрам:

- комунікативному рівню соціального партнерства (здатність створювати партнерські мережі; європейська модель);

- «5-факторній моделі» конкурентних переваг (за М. Портером) згідно відповідних параметрів (американська професійна модель успішності);

- взаємодії, взаємопідтримці, спільним технологічно-функціональним контролем за чіткістю, ритмічністю і якістю виробничого процесу (японська модель успішності);

- виробничій солідарності спеціалістів (національна модель);

3) спрямованість на знання, на пізнавальний успіх:

- управління і самоуправління знаннями (європейська модель);

- іммобілізація інформації в базах знань (американська);

- комунікативна «організація знань» (японська);

- практична апробація набутих знань у виробничій діяльності та перетворення на «виробниче знання» (національна);

4) колегіально-партнерське управління:

- «партнерське управління» (європейська модель);

- «віолентне керівництво» (американська);

- «софтне» комунікативне управління (японська);

- авторитарно-корпоративне управління (національна);

5) довготривалість фахової успішності:

- продуктивність професійної здібності, «професійна ефективність» індивідуально або колективно (європейська модель);

- «гранична дія фактора виробництва» (американська);

- «інноваційна інтенція» (японська);

- «рейтингова ставка» (національна), важливо наскільки реально корисним є працівник, які в нього є якісні професійні дані, розвинуті здібності як у професіонала, які ціннісні орієнтації має на успішну кар’єру.

Лозовецька В. [47, с. 16-17] вказує на якості, які «визначають кар’єрний успіх у професіях»: освіченість, аналітичність мислення, комунікативні навички, стресостійкість, діловитість, вміння вирішувати екстренні проблеми та питання, постійне самовдосконалення, самоповага.

Лозовецька В. наголосила, що «основною умовою успішної професійної кар’єри є правильний вибір професії» [47, с. 19].

Професійний успіх містить дві складові: об’єктивну, яку оцінюють оточуючі і яка вимірюється в розмірі заробітної плати, в кількості службових просувань та в рівні посади, яка обіймається згідно ієрархії організації; суб’єктивну – задоволеністю людиною своєю роботою та кар’єрою, своїми професійними досягненнями та результатами [42, с. 117].

На професійний успіх впливають різні групи чинників: стратегії побудови кар’єри; міжособистісні відносини; сімейні стосунки; інвестиції людини в освіту (професійна освіта, власний професійний досвід); мотиваційні чинники; організаційні характеристики; особистісні якості [42, с. 117-119]**.** Кожен з них пов’язаний або з об’єктивним, або з суб’єктивним професійним успіхом (або з один із видів професійного успіху).

Критеріями успішної кар’єри називають соціальний успіх (об’єктивний критерій), який полягає в послідовності професійних позицій та задоволенні життєвою ситуацією (суб’єктивний критерій), тобто у сприйнятті самою людиною власної кар’єри, власного способу професійного життя, власної ролі в суспільстві [42, с. 123].

 Успішною є та кар’єра, яка співвідноситься зі здібностями та інтересами людини. Щоб збудувати кар’єру, потрібно саморозвиватися, самореалізовуватися і самозберігатися, а значить, бути компетентним в конкретній сфері діяльності. Результати праці людини представляють рівень компетентності. Компетентність дозволяє працівникові відповідно до посадових та спеціальних обов’язків діяти професійно.

Для швидкої адаптації в будь-яких умовах виробничої необхідності працівник повинен бути професійно мобільним, тобто повинен швидко засвоювати інформацію, навички, переключатися з одного виду діяльності на інший, постійно самовдосконалюватися. Відомо, що фахівець показує вищі результати, коли присутня внутрішня мотивація [42, с. 126].

Лозовецька В. звертає увагу на планування, як головний стрижень успішної кар’єри [29]. Питання планування кар’єри розглядали також Юртаєва Н., Пашкова А., Могильовкін Є., Новгородов А., Малікова В., Прокопенко І. та інші.

Лозовецька В. [47, с. 27] говорить про поняття «задоволеності кар’єрою», з якою пов’язані наступні фактори: «ступінь запиту професійних навичок і знань спеціаліста, ступінь відповідності планів організації і самого співробітника відносно його професійного росту та майстерності, ступінь упевненості співробітника у своєму майбутньому кар’єрному просуванні, розвитку потенційних креативних здібностей у професійній діяльності, задоволеність співробітника оплатою своєї праці, задоволеність співробітника оцінкою своєї праці при висуванні на інші посади».

Успішність фахівця залежить від: умінь та знань (спеціальних, загальноспеціальних, загальнопрофесійних, загальноосвітніх; відповідності вимогам (психофізіологічним, психічним, соціально-психологічним) [15].

Лозовецька В. [47, с. 51-52] зазначає що кар’єра є вдалою тоді, «коли людина заздалегідь не просто знає, чого вона хоче досягти, але й навіщо їй це потрібно, і що вона буде надалі робити, досягнувши мети».

Мельник О. [42, с. 23] вказує, що «мотивація трудової поведінки – це внутрішнє спонукання, що визначає спрямованість активності людини у професійній поведінці в цілому та орієнтації на різні сторони самої професійної діяльності. Мотивація може бути внутрішньою, спрямованою на зміст, процес, результат діяльності, та зовнішньою, яка спрямована на фактори, що лежать поза межами діяльності (заробітна плата, пільги тощо)».

Мельник О. визначає творчу працю як «своєрідний вид праці, в процесі якої відбувається створення нового та корисного для людини; особливий вид діяльності (мистецтво, література, наука, техніка, педагогіка, управління тощо) людини, здатної продукувати якісно нові матеріальні й духовні цінності. Творчість – це джерело новаторства у виробленні матеріальних і духовних цінностей» [42, с. 11].

Успішна кар’єра задовольняє потреби людини в самореалізації, в успіху та владі, в повазі та самоповазі, дає матеріальне благополуччя [3, с. 47].

На нашу думку важливими є фактори, які Кричевський Р. Л. запропонував: вік, стать, соціальний статус, освіта [49, с. 71].

Успішність кар’єри потребує мотивації. Людина через кар’єру досягає особистих та професійних цілей. Теорія мотивації Маслоу А. [33] поділяє цілі індивідума на: фізіологічні (в їжі, житлі, сні тощо); безпеки; приналежності (потреба об’єднатися з іншими); повагу і самоповагу. Теорія МакКлелланда говорить про потреби влади, успіху та причетності [30].

Лозовецька В. [47, с. 182-183] зазначає, що успіх в реалізації кар’єри досягається завдяки психологічним якостям людини: ствердженню своєї особистості, здатності контактувати з оточуючими, фізичній витривалості, здатності передбачати (прогнозувати) розвиток подій, особливій гнучкості, вмінню піти на компроміс, бути переконливою. В літературі говорять і про чинники успішності кар’єри, але ми звертаємо в нашому дослідженні увагу лише на критерії.

Критеріями успіху кар’єри актора є: досвід, прагнення, бажання, цінності, мотиви, задоволеність роботою, слава, визнання, вертикальне та горизонтальне просування в професії, заробітна плата, престиж, покликання, «професійний мікроклімат», взаємна підтримка, самооцінка досягнень, відчуття, присвоєння звань, мотивація діяльності, ціннісне ставлення до роботи.

Аналіз літератури дозволив виокремити суб’єктивні критерії успішності кар’єри: мотивація трудової поведінки, уявлення про власну кар’єру, самооцінка досягнень, професійних успіхів, образу професійного життя та власної ролі в ньому, стан здоров’я, задоволеність життєвою ситуацією, професійною діяльністю, її досягненнями та результатами, ціннісне ставлення до кар’єри, самоактуалізація у професійному плані, професійна Я-концепція працівника, когнітивний момент, афективно-оцінювальний компонент, поведінковий компонент, кар’єрні орієнтації, чи дає робота моральне задоволення, розвиток вмінь та навичок; та об’єктивні – соціальний успіх, професійний успіх, рівень професійної ефективності, визнання в професійному середовищі, рівень добробуту, рівень заробітної плати, просування кар’єрною драбиною, досягнення певного соціального статусу, підвищення посади, отримання влади. Капіца В. розглядає критерії успішності, як індикатори економічної ефективності. 12 критеріїв можна розділити на суб’єктивні та об’єктивні. До суб’єктивних відносяться: ставлення до роботи як до джерела успіху, конкурентність, успішна професійна самопрезентація, самоосвіта. До об’єктивних віднесемо: стабільність, делегування повноважень, колективне прийняття рішень, успішне працевлаштування, винагороду, корпоративний дух, оцінювання професіоналізму, рівень успішності в професії, цілісна професійна кар’єра [7; 47; 42; 69]. Проскурка Н. зазначає, що «критерієм особистої суб’єктивної успішності може бути власна думка людини про те, чи досягла вона того успіху, якого прагнула» [46, c. 31]. Суб’єктивна оцінка успіху пов’язана із символами успіху: заробітною платою, престижем, покликанням.

Отже, опираючись на суб’єктивістський підхід до розуміння кар’єри, ми основну увагу приділяємо суб’єктивним критеріям успішності кар’єри.

**1.3. Особливості вияву гендерно-рольового конфлікту акторів акторів у професійній діяльності**

Погоджуємося із Березовською Л., яка відмітила, що на побудову кар’єри впливають і гендерні аспекти [5, с. 8]. До сих пір існують стереотипи щодо професій жіночих та чоловічих, щодо ролей, які у суспільстві приписуються чоловікові чи жінці як норма поведінки. Ця гендерна нерівність присутня досі, адже гендерна самоідентифікація введена в науковий обіг не так вже й давно.

Усвідомлення власних сильних та слабких сторін, можливостей та небезпек, дозволяє індивіду оцінити свою гендерну ідентичність, причетність до певної гендерної ролі. Тому доцільним є визначення гендеру, гендерної ідентичності, гендерних ролей, гендерних стереотипів та гендерно-рольових конфліктів.

Поняття «гендер» (gender) тлумачиться [38, с. 139], як (соціологічне значення) «соціальний поділ, часто заснований на анатомічному полі, але не обов’язково співпадає з ним». Малес Л. зазначає, що слово походить від англ. gender, від лат. genos – рід, використовується у соціології, щоб позначити соціокультурну характеристику людини. Ще раніше у 1975 році Рубін Г. визначила гендер як «комплекс домовленостей, що регулюють біологічну стать як предмет суспільної діяльності». Скотт Дж. розглядає гендер як засіб для визначення владних відносин, які склалися внаслідок культурних символів та концептів. Гендер розглядає людей за соціально-рольовими статусами, визначає їхні соціальні можливості в усіх сферах життя. Гендер розглядають як:

1. соціальну конструкцію, яка полягає в розподілі праці, гендерних ролей, стереотипізації;
2. мережу, процес або структуру;
3. культурну метафору, яка існує в постмодерністських та філософських концепціях [53, с. 78-79].

Сформувалися певні уявлення в суспільстві про чоловіче та жіноче. Для того, щоб охарактеризувати поведінку, притаманну жінці, застосовують термін «фемінність», а для характеристики чоловіка – термін «маскулінність». Існує ще термін «андрогінність», який пояснюється як гармонійне поєднання фемінного та маскулінного.

Психологічна енциклопедія дає наступне визначення гендеру: «це соціальна конструкція, яку використовують для характеристики статевих особливостей поведінки і побудови соціальних стратегій». Гендер охоплює соціальні можливості [48, с. 80] і чоловіків, і жінок в професійній діяльності, в освіті, у доступі до влади, репродуктивній поведінці та сімейних ролях. Зазначено, що вперше цей термін ввів американський психоаналітик Столлер Р.

Гендерна ідентичність (gender identity) [12, с. 230] це «усвідомлення себе пов’язаним із культурними визначеннями мужності та жіночності» та переживання цього.

Гендерна роль (gender role) – це нормативна поведінка, яка є відповідною для чоловіків та жінок [9, с. 97]. Завдяки зовнішнім проявам моделей поведінки можна «судити про міру приналежності когось до чоловічої чи жіночої статі» [12, с. 230].

Гендерна роль – набір очікуваних зразків, норм поведінки для чоловіків та жінок; вид соціальних ролей, що є нормативними, висловлюють певні соціальні очікування, проявляються в поведінці; це соціальний прояв гендерної ідентичності індивіда. В основі гендерної ролі лежать стереотипи маскулінності та фемінності [51, с. 170-171].

Акімова Л. [1, с. 29] зазначає, що в різноманітних культурних традиціях прийнято вважати чоловічими гендерні ролі: «лідера», «домінуючого», «сильного»», а місцем чоловіка - роботу; «жіночими ролями є «слабкість», «підлеглість», «милосердність» («турбота»)», основним місцем жінки є сім’я.

Ткалич М. відмічає, що професійні ролі, які виконує жінка, є важливими серед жіночих гендерних ролей. Адже вони пов’язані із проблемами гендерної нерівності, відмінностей в заробітній платі чоловікам і жінкам, можливостей успішної кар’єри жінки. Дослідниця виділила чинники, які впливають на професійну кар’єру жінок: наявність дітей, сімейний статус, необхідність сумісництва [56, с. 5-6].

Чудовська-Кандиба І. зазначає, що гендерні стереотипи [53, с. 80-81] (від грецьк. stereos – твердий, і typos – відбиток) це стійкі уявлення про об’єкти соціальні згідно їхньої статевої відмінності. Стереотипи досліджувалися в певних соціальних групах. Гендерні стереотипи були пов’язані із уявленнями чоловіків і жінок про самих себе та одне одного. Одним із стереотипів є уявлення про те, що жінка не здатна глибоко мислити, вона є «вторинною». Через існування стереотипів одні і ті ж самі жести у виконанні жінок та чоловіків сприймаються по-різному. Наприклад, гучний голос у жінки асоціюють із істерією, а у чоловіка – із агресією. І таких прикладів доволі багато. Тобто ми сприймаємо жести крізь призму гендерних стереотипів.

Гендерні стереотипи виявляються як гендерно-рольові стереотипи і стосуються «прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам» [40, с. 158].

 Погоджуємося із Оксамитною С., що до сих пір існує гендерний стереотип, що «працююча освічена, але заміжня жінка є передусім дружиною й матір’ю», і жінка повинна допомагати чоловікові досягнути професійного успіху всупереч власним прагненням до самореалізації та власного професійного успіху [40, стор. 173]. Хочемо зауважити, що в ХХІ столітті в Україні та у світі збільшується кількість жінок, які досягають успішної кар’єри.

Куравська Н. визначає гендерні стереотипи як «спрощені образи характерологічних та поведінкових особливостей жінок і чоловіків», які виступають «суперечливим механізмом світосприйняття і життєконструювання». Гендерні стереотипи виступають шаблоном, за допомогою якого відбувається обробка та оцінка інформації, закріплення уявлень (інколи хибних) про навколишню дійсність. Гендерні стереотипи – важливий регулятор соціальної поведінки [27, с. 61].

Ткалич М. та інші науковці виділяють наступні види гендерних стереотипів: маскулінності-фемінності; що стосуються змісту праці чоловіків та жінок; пов’язані із закріпленням сімейних і професійних ролей; пов’язані з привабливістю [54; 65, с. 137]. Гендерний стереотип щодо сімейних та професійних ролей найбільше цікавить нас під час нашого дослідження.

Куравська Н., проаналізувавши українські соціологічні дослідження, виділила найпоширеніші гендерні стереотипи в професійній діяльності: «жінка не прагне кар’єри», «кар’єра для самотніх жінок», «бізнес немає жіночого обличчя», «жінки мало амбітні», «керівником має бути чоловік», «якщо жінка керівник, то це стерво», «сім’я із кар’єрою є несумісними», «жінки обирають низькооплачувану роботу, щоб отримати кращі умови праці». Ці гендерні стереотипи стосуються змісту праці, і закріплюють уявлення про те, що в праці жінка має другорядну роль, носить обслуговуючий характер, а праця чоловіка – керуючий. Чітко простежується недооцінка розумових здібностей жінки [27, с. 60].

Чуйко О., Куравська Н. дійшли висновку, що гендерні стереотипи заважають професійно реалізуватися і чоловікам, і жінкам [65, с. 151].

У чоловіків та жінок між сімейними та професійними ролями може виникати конфлікт. Такий конфлікт називають «гендерно-рольовим». «Гендерно-рольовий конфлікт - різноманітні прояви внутрішніх суперечностей особистості або ж суперечностей взаємодії особистості з іншими людьми та соціумом, в основі яких лежать розбіжності, неузгодженість її рольової поведінки за ознаками гендерних особливостей». Конфлікт може виникати через ряд причин: 1) несумісність виконуваних ролей; 2) суперечності або неузгодженість між поведінкою та очікуваннями; 3) розбіжності між виконуваною роллю та Я-концепцією людини [65, с.183-184].

Гендерно-рольовий конфлікт може виникати через неузгодженість норм гендерних ролей. Існують норми чоловічих гендерних ролей, які виокремив Шон Берн [6]. Розглядають норми успішності (статусності), розумової, фізичної та емоційної твердості та антижіночності [54, с. 183; 74]. Невиконання норм чоловічої гендерної ролі може призвести до заниження самооцінки, до психологічної напруги, до гендерно-рольового стресу. Внаслідок цього можуть виникнути маскулінні гендерно-рольові конфлікти:

- постійна потреба підтримувати і доводити професійний успіх, кар’єрні досягнення, здобувати владу, підтримувати змагання як вид взаємодії, отримувати фінансове збагачення, доводити платоспроможність;

- емоційний самоконтроль, тобто неможливість демонструвати свої почуття, отримувати психологічну підтримку, прагнення завжди бути сильним та впевненим;

- обмеження ніжності у взаєминах між чоловіками, страх фемінності та гомофобії;

- конфлікт «кар’єра – сім’я», який виявляється у напруженні через труднощі розподілу часу між роботою, здобуттям кар’єрного успіху та бажанням спілкуватися з сім’єю, брати участь у вихованні дітей [54, с. 187; 74]. Проте цей конфлікт є більш актуальним для жінок, про що скажемо далі.

Бурке Рональд Дж. вказав наступні наслідки гендерно-рольового конфлікту маскулінності [74]:

- значна кількість чоловіків зазнає невдачі, не виконує норми чоловічої гендерної ролі, переживає невідповідність їй;

- навіть якщо чоловік реалізує очікування щодо виконання гендерної ролі, процес виконання часто буває ускладненим, травматичним;

- успіх виконання очікувань професійної чоловічої ролі призводить до небажаних наслідків для чоловіків в інших сферах (наприклад, незначна участь у сімейному житті, у вихованні дітей).

У конфлікті «кар’єра – сім’я» чоловік ідентифікується як батько. При ідеалізації жінки у вихованні дітей, чоловік сприймається як відсторонена особа. Коли чоловік сформований як батько, то це позитивно впливає на його особисту самореалізацію, на сімейні стосунки, на виховання дітей. Пріоритетним напрямком розвитку чоловіка визнається його турбота про молоде покоління. На формування батьківської ідентичності впливають наступні чинники: вік; готовність до батьківства; усвідомлення відповідальності за всебічний розвиток дитини; досвід спілкування зі своїм батьком; очікування дружини; особливості подружніх стосунків; очікування дитини до батька; особливості психічного та фізичного розвитку дитини; обставини народження дитини; особливості сімейної ситуації; особистісні особливості [59, с. 36-38]. Хоча інколи чоловіки вважають догляд за дітьми суто жіночою справою, саме тоді виникає внутрішній стрес, конфлікт, від прагнення не бути фемінним.

Кісь О. аналізує норми жіночих гендерних ролей: образу Берегині, як символу жінки-матріарха, яка абсолютизує жіночу репродуктивну функцію і роль господині дому, опікунки родини і хранительки домашнього вогнища; образу допомогосподарки; образу Барбі, як дорогої ляльки, яка вимагає відповідного середовища та атрибутів, щоб знайти свого власника-чоловіка; образу ділової жінки, яка зберігає рівновагу між професійними та материнськими обов’язками; годувальниці; заробітчанки; феміністки [21].

Зазвичай жінку ідентифікують як матір, як добру господиню, яка піклується і зорієнтована на міжособистісні відносини, яка має привабливу зовнішність [79; 84].

Гендерну роль жінки можна розглядати з точки зору сімейних ролей: як матері, яка вагітніє, народжує і виховує дитину; як дружини, яка будує відносини із чоловіком; як берегині домашнього вогнища, яка займається побутовими справами. Самореалізація жінки тільки в сімейних ролях може призвести до відмови у професійній діяльності, до втрати власного «Я», до втрати радості від сімейного життя, до замкнутості [54, с. 175-176; 6, с. 123-157].

Щотка О. розглядає гендерно-рольовий конфлікт жінок через множинність їхніх соціальних ролей, через накладання і суперечність між нормами та вимогами. Підкреслює різну природу гендерно-рольового конфлікту. Для подолання рольового напруження у жінок Щотка О. запропонувала: змінити соціально-економічні умови жінки, перерозподілити обов’язки в сімейній системі, виробити ефективні психологічні стратегії самою жінкою. В усіх конфліктах потрібно робити вибір між «Я» і «не-Я» [67, с. 168].

Жінці складно реалізовувати кар’єру, якщо в ній домінують фемінні ознаки, їй необхідно бути конкурентоспроможною, бути професійно мобільною. Їй потрібно поєднувати професійні та сімейні ролі [54]. Одним із головних гендерно-рольових конфліктів жінок можна вважати конфлікт «сім’я-кар’єра».

В сучасному світі жінка на рівні з чоловіком працює на роботі. Але більше навантаження через гендерні стереотипи щодо домашніх справ лягає на плечі жінки. Таке поєднання домашніх справ та кар’єри може спричиняти труднощі. Вся справа в «подвійному навантаженні» на жінку, яка після виконання професійних обов’язків зобов’язана турбуватися про побут, про дітей. Хоча спостерігаємо і тенденцію до гендерної рівності, до перерозподілу обов’язків між чоловіком та дружиною, але цей процес є дуже повільним на Україні [83].

Ситуація «подвійного навантаження» пов’язана із ситуацією, коли жінки працюють та забезпечують сім’ю. Це може бути пов’язано зі зміною моделей зайнятості чоловіків, з вищою зайнятістю жінок, змінами структури сім’ї [70].

Щоб не виникав стрес у жінок та чоловіків, необхідно дотримуватися балансу «робота-життя». Найчастіше жінки відчувають конфлікт «сім’я-робота», а чоловіки – «робота-сім’я» [55; 79]. Жінки вважають, що для них і для чоловіків існують різні можливості на шляху успішності кар’єри, вони стикаються з різноманітними бар’єрами на шляху до успіху через гендерні стереотипи [55].

Поєднувати сім’ю та кар’єру можливо, маючи гнучкий графік роботи.

В подружній парі, коли обоє мають вищу освіту і працюють, можливо розподіляти сімейні, побутові обов’язки порівну. Але коли з’являється дитина, жінка змушена більше уваги приділяти дитині, сім’ї, ніж роботі. Чоловік в свою чергу, для забезпечення родини, більше часу приділяє кар’єрі. Навіть після виходу на роботу, жінка відчуває тягар домашніх обов’язків на собі. Це є проблемою, адже її конкурентоспроможність знижена. Така ситуація не сприяє успішності кар’єри жінки.

В ХХІ столітті ситуація «подвійного навантаження» на жінку існує досі, хоча і поступовий перерозподіл обов’язків з чоловіком існує, але в меншій мірі.

Жінка, поєднуючи професійні та сімейні обов’язки, виконує велику множину ролей. Коли зростає кількість ролей або ролі ускладнюються, тоді загострюється гендерно-рольовий конфлікт [71].

В наш час жінкам вдається успішно поєднувати сімейні та професійні ролі, приділяючи багато часу та зусиль саморозвитку, самовдосконаленню, ефективному виконанню професійних обов’язків [65, с. 196].

Гендерно-рольові конфлікти жінок умовно можна поділити на 3 групи: 1) гендерна ситуація на ринку праці: гендерна нерівність; 2) конфлікт характеристик гендерної ідентичності: на роботі потрібно виявляти андрогенні або маскулінні риси, а вдома – фемінні риси; 3) конфлікт «сім’я-кар’єра»: подвійне навантаження (дім, робота); неможливість повністю професійно реалізуватися; незадоволеність досягненнями в кар’єрних домаганнях; внутрішній конфлікт між ролями матері, дружини, працівника, який призводить до зниження мотивації розвитку кар’єри, досягнення успіху, сімейних конфліктів; гендерні стереотипи, які впливають на формування сімейної, професійної, гендерної ідентичності жінки [63, с. 228-230].

Гендерно-рольові конфлікти несприятливо впливають на здоров’я особистості людини, на психологічне благополуччя, спричиняють стреси, внутрішні конфлікти, емоційну напругу [65, с. 199].

У акторів гендерно-рольовий конфлікт виявляється у конфлікті «кар’єра-сім’я», у неузгодженості сімейних та професійних ролей. Нюанси цих виявів слід дослідити в нашому дослідженні.

Отже, гендерно-рольовий конфлікт полягає у різноманітних проявах внутрішніх суперечностей особистості або ж суперечностей взаємодії особистості з іншими людьми та соціумом, в основі яких лежать розбіжності, неузгодженість її рольової поведінки за ознаками гендерних особливостей. Гендерно-рольовий конфлікт проявляється у чоловіків: постійним психологічним напруженням, заниженою самооцінкою, гендерно-рольовим стресом, невдачами. Чоловік постійно доводить свою платоспроможність, свій професійний успіх, постійно контролює свої емоції, не демонструє свої почуття, стриманий у взаєминах між чоловіками, боїться гомофобії та фемінності, практично не бере участі у сімейному житті та вихованні дітей. Гендерно-рольовий конфлікт у жінок проявляється у: емоційній напрузі, сімейних конфліктах, замкнутості, внутрішніх конфліктах, постійних стресах, втраті власного «Я», втраті радості від сімейного життя, відчутті подвійного навантаження, незадоволеності досягненнями в кар’єрних домаганнях, зниженні мотивації досягнути успіху в кар’єрі, погіршенню здоров’я.

Показниками гендерно-рольового конфлікту є: власна гендерна самоідентифікація; ознаки фемінних та маскулінних рис в особистості; кількість ролей, які людина грає у житті; ставлення до гендерних стереотипів; професійна мобільність; конкурентоспроможність; управління часом.

Виникає гендерно-рольовий конфлікт у чоловіків через неможливість виконати норми чоловічої гендерної ролі тобто чоловікові потрібно підтримувати свій професійний успіх, змагатися з іншими чоловіками за владу, фінансово збагачуватися, постійно контролювати свої емоції, розподіляти час між роботою і сім’єю, формувати батьківську ідентичність, слідкувати за власним здоров’ям. Чоловіки в таких випадках переживають невідповідність цим нормам, труднощі поза роботою, у вихованні дітей, погане самопочуття.

І у чоловіків, і у жінок поєднання виконання професійних та сімейних ролей може призводити до гендерно-рольових конфліктів. Усе залежить від розподілу обов’язків вдома і на роботі, та їхнього ефективного виконання. А також від того, як кожна стать себе ідентифікує. Гендерні норми впливають на те, як виконуються професійні та сімейні ролі. Жінки в процесі розвитку кар’єри відчувають провину перед родиною, нестачу часу та фізичних ресурсів, зміни в подружніх відносинах, переоцінку сімейних та професійних цінностей. Успіхи в кар’єрі сприяють зменшенню психологічної напруги і успіху у виконанні сімейних ролей.

Гендерно-рольовий конфлікт виявляється через трудоголізм, нехтування сімейними ролями, дисбалансом між сім’єю та кар’єрою. Він стає психологічним бар’єром на шляху до успішності кар’єри. Його вирішення надасть можливість гармонізувати усі сфери життя людини і досягнути успіху в кар’єрі.

Проаналізувавши літературу, ми виокремлюємо задоволеність життєвою ситуацією, професійною діяльністю, її результатами, професійну ідентичність та професійне самовизначення, ціннісне ставлення до кар’єри, як критерії успішності кар’єри акторів. Основним критерієм буде задоволеність власною кар’єрою крізь призму картини життя.

**РОЗДІЛ 2**

 **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВОГО КОНФЛІКТУ НА УСПІШНІСТЬ професійної карʼєри діяча мистецтв**

**2.1. Програма емпіричного дослідження**

Згідно обраного суб’єктивістського підходу при дослідженні впливу гендерно-рольового конфлікту на успішність кар’єри акторів увага приділяється суб’єктивним показникам успішності кар’єри акторів: ставленню до роботи як до джерела успіху, професійній самореалізації, мотивації трудової діяльності, задоволеності діяльністю, ставленню до власної діяльності, конкурентності, успішній професійній самопрезентації, самоосвіті, власній думці людини чи досягла вона того успіху, якого прагнула; задоволеності життєвою ситуацією, професійній Я-концепції, задоволеності роботою та кар’єрою, задоволеності досягненнями та результатами, самооцінці досягнень, ціннісному ставленню до кар’єри, наявності кар’єрних цілей, задоволеності життям.

Показниками гендерно-рольового конфлікту є: ставлення до власної гендерної самоідентифікації (ідентичності), гендерні ролі, гендерні стереотипи, внутрішній конфлікт, конфлікт між роботою і сім’єю та сім’єю і роботою, вміння поєднувати професійні та сімейні ролі, узгодженість гендерних та інших ролей, гендерна рівність, наявність/відчуття «подвійного навантаження», професійна діяльність і батьківство/материнство, самооцінка, задоволеність від поєднання ролі родителя і ролі професіонала, гендерна рівність у професійній діяльності, неузгодженість ролей, наявність внутрішнього конфлікту, наявність незадоволеності, зниженої мотивації, занижена самооцінка, стрес, замкнутість, сімейні конфлікти, постійне психологічне напруження.

Перелічені показники і є психодіагностичними вимірами, які досліджуємо.

В дослідженні застосовуємо наступні валідні психодіагностичні методики:

1. Анкета «Гендерно-рольовий конфлікт» (Додаток А) - розроблена Пронь Л. М. спільно з науковим керівником, Чуйко О. М., на основі методик, які вивчають конфлікт сім’я-робота, робота-сім’я та шкали деформації ролі роботи та сім’ї [75, c. 201, 202-203, 204]. Анкета містить 24 пункти. Особливості опрацювання: 1) відповідно до ключа підраховуємо бали за кожним питанням; 2) порівнюємо бали із найбільшими показниками по кожному критерію; 3) визначаємо рівні гендерно-рольового конфлікту і ознаки, які на кожному рівні переважають; 4) співвідносимо отримані дані із результатами, отриманими за іншими методиками.

Анкета «Гендерно-рольовий конфлікт» допомагає визначити наявність гендерно-рольового конфлікту (конфлікт між роботою та сім’єю та сім’єю та роботою), виявити гендерні стереотипи та гендерну рівність, ставлення до гендерної ідентичності, конфлікт між професійною діяльністю та батьківством/материнством, узгодженість гендерних та інших ролей. За змістом анкета валідна і містить запитання, які допоможуть вивчити показники гендерно-рольового конфлікту (табл. 2.1).

*Таблиця 2.1*

**Валідність анкети за змістом**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерії** | **Номер питання** |
| Конфлікт між роботою і сім’єю, сім’єю і роботою | 8, 10, 12-21 |
| Гендерна рівність | 25, 26 |
| Ставлення до власної гендерної ідентичності |  5, 6, 7  |
| Гендерні стереотипи | 1, 2, 3, 4, 24 |
| Професійна діяльність і батьківство/материнство | 22, 11 |
| Узгодженість гендерних та інших ролей | 9, 23 |

Анкета містить запитання із варіантами відповідей: відкритими, закритими, а також містить ранжування.

1. Опитувальник Професійного самоздійснення Кокун О. М. дозволяє через рівень професійного самоздійснення, рівні внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення дослідити професійну самореалізацію [24]. Ставлення до власної діяльності досліджується в другій частині методики Кокун О. за допомогою міні-твору «Моє ставлення до кар’єри». Методика складається з 30 питань. Опитувальник складається з двох частин. В першій частині респонденти відповідають на 30 питань, в другій частині – респонденти у вільній формі описують своє ставлення до кар’єри. Особливості опрацювання: 1) потрібно перевести відповіді респондентів у бали, які зростають зліва направо: крайня ліва відповідь – 0 балів, друга зліва – 1 бал, третя – 2 бали, четверта – 3 бали, п’ята – 4 балів; 2) підраховуємо суми балів за 10-ма ознаками; 3) підраховуємо суми балів за двома формами: внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення; 4) вираховуємо загальний рівень професійного самоздійснення; 5) співставляємо отримані результати із нормативними даними показників і визначаємо рівні: низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній, високий; 6) визначаємо найбільш виражені ознаки професійного самоздійснення; 7) другу частину опитувальника опрацьовуємо на основі контент-аналізу висловлювань респондентів, узагальнюємо; 8) робимо висновки про професійну самореалізацію респондентів.
2. Методика Замфір К. «Мотивація професійної діяльності» (модифікація Реана А.) дозволяє через внутрішню, зовнішню позитивну та зовнішню негативну мотивації та завдяки окремим показникам дослідити мотиви трудової діяльності [10, с. 280-283]. Методика складається із 7 запитань. Особливості опрацювання: 1) респонденти оцінюють мотиви професійної діяльності за 5-бальною шкалою: 1 – у дуже незначній мірі, 2 – у досить незначній мірі, 3 – у невеликій, але й не малій мірі, 4 – у досить великій мірі, 5 – у дуже великій мірі; 2) вираховуємо внутрішню мотивацію (далі - ВМ) за формулою ВМ=(оцінка п. 6 + оцінка п. 7) / 2; 3) вираховуємо зовнішню позитивну мотивацію (далі - ЗПМ) за формулою : ЗПМ = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п. 5) / 3; 4) вираховуємо зовнішню негативну мотивацію (далі - ЗНМ) за формулою : ЗНМ = (оцінка п. 3 + оцінка п. 4) / 2; 5) визначаємо мотиваційний комплекс особистості (групи респондентів), співвідносячи ВМ з ЗПМ і з ЗНМ; 6) інтерпретуємо результати, враховуючи який тип мотивації переважає і в якій мірі; 7) визначаємо який тип (або комплекс) мотивації переважає у відсотковому відношенні (у групі респондентів).
3. Опитувальник Фетіскіна Н. П. «Інтегральна задоволеність працею» дозволяє через загальну оцінку задоволеності працею та її складових дослідити задоволеність діяльністю [61, с. 470-473]. Опитувальник складається з 18 питань. Особливості опрацювання: 1) респонденти відповідають на питання; 2) відповіді респондентів відповідно до ключа переводяться в бали; 3) отримані бали потрібно співставити з максимальними балами із ключа; 4) визначаються рівні задоволеності працею: високий (вище 56 %), середній (45-55 %), низький (1-44 %) відповідно до діапазону від загальної суми балів.
4. Методика Бетц Н. «Кар’єрна самоефективність» (адаптація Бондаренко Д., Могильовкіна Є.) за допомогою шкал: «професійна поінформованість», «самооцінка», «кар’єрне цілепокладання», «кар’єрне планування», «здатність вирішувати кар’єрні проблеми», через кар’єрну самоефективність (англ. «self-efficacy») дозволяє дослідити самооцінку досягнень, наявність кар’єрних цілей [37, с. 195-196]. Методика містить 25 тверджень, які розподілені за 5 шкалами: «професійна поінформованість», «самооцінка», «кар’єрне цілепокладання», «кар’єрне планування», «здатність вирішувати кар’єрні проблеми». За даною методикою визначаються три рівні виразності шкал: низький, середній і високий. Особливості опрацювання: 1) респонденти визначають наскільки вони впевнені в кожному з тверджень; 2) підраховують бали, враховуючи, що: абсолютно не упевнений/взагалі немає впевненості - 1, досить не упевнений/дуже мало впевненості – 2, не впевнений/помірна впевненість – 3, досить впевнений/багато впевненості – 4, абсолютно впевнений/повна впевненість – 5; 3) визначають рівень кар’єрної самоефективності за шкалами, порівнюючи з нормами (відповідно до ключа).
5. З метою визначення рівня соціальної фрустрованості, задоволеності життям, використали методику діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана Л. «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (модифікація Бойко В. В.) [50]. Методика складається з 20 питань. Особливості опрацювання: 1) за кожним пунктом обчислюється показник рівня фрустрованості; 2) кожен варіант відповіді оцінюється і йому присвоюється бал: 0 – повністю задоволений, 1 – скоріше задоволений, 2 – важко відповісти, 3 – скоріше незадоволений, 4 – повністю не задоволений. 3) за кожним пунктом виводиться середній бал; 4) для групи респондентів – за кожною відповіддю визначаємо добуток числа респондентів на бал за відповідь, додаємо добутки, ділимо на загальну кількість респондентів; 5) визначаємо підсумковий середній індекс рівня соціальної фрустрованості, додаючи показники фрустрованості за всіма пунктами і ділячи цю суму на кількість пунктів тобто на 20; 6) згідно балів визначаємо який рівень фрустрованості: дуже високий, підвищений, помірний, невизначений, понижений, дуже низький, відсутній (майже відсутній).

Показник «професійна самореалізація» вивчаємо за допомогою опитувальника Професійного самоздійснення» Кокун О., який допомагає визначити загальний рівень професійного самоздійснення, а також внутрішній та зовнішній рівні професійного самоздійснення.

Показник «мотиви трудової діяльності» вивчатимемо через ВМ, ЗПМ та ЗНМ за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності» Замфір К. (модифікація Реана А.).

Показник «задоволеність діяльністю» вивчатимемо через оцінку задоволеності працею та її складових за допомогою опитувальника «Інтегральна задоволеність працею» Фетіскін Н.; за допомогою опитувальника Професійного самоздійснення Кокун О., а саме, шкал: «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», «досягнення поставлених професійних цілей», «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством», «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»; за допомогою методики «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» Вассермана Л. (модифікація Бойко В. В.) через оцінку ступеня незадоволеності-задоволеності змістом своєї роботи (навчання), умовами професійної діяльності, матеріальним становищем, своїм положенням в суспільстві, можливістю проводити канікули, можливістю вибору місця роботи, своїм образом життя в цілому.

Показник «ставлення до власної діяльності» вивчатимемо за допомогою контент-аналізу другої частини методики Кокун О., а саме, міні-творів на тему: «Моє ставлення до кар’єри», за допомогою опитувальника Професійного самоздійснення Кокун О., а саме, шкал: «наявність проекту власного професійного розвитку», «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», «формування власного «життєво-професійного простору»», «досягнення поставлених професійних цілей», «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності», «постійна постановка нових професійних цілей», «потреба у професійному вдосконаленні».

Показники «самооцінка досягнень» та «наявність кар’єрних цілей» вивчатимемо через кар’єрну самоефективність за допомогою методики «Кар’єрна самоефективність» Бетц Н., використовуючи шкали: «самооцінка», «кар’єрне цілепокладання», «кар’єрне планування», «здатність вирішувати кар’єрні проблеми», «професійна поінформованість» та визначаючи рівні виразності кар’єрної самоефективності; за допомогою опитувальника Професійного самоздійснення Кокун О., а саме, шкал: «потреба у професійному вдосконаленні», «наявність проекту власного професійного розвитку», «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», «постійна постановка нових професійних цілей», «формування власного «життєво-професійного простору»», «досягнення поставлених професійних цілей», «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності».

Показник «задоволеність життям» вивчатимемо через рівень соціальної фрустрованості (незадоволеності; фрустрованість - це вид психічної напруги; гнів і розчарування) за допомогою методики «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» Вассермана Л. (модифікація Бойко В. В.).

П’ять шкал адаптованої методики американського фахівця Бетца Н. допомагають визначити за рівнями виразності кар’єрну самоефективність респондентів. Шкали «професійна поінформованість», «самооцінка», «кар’єрне цілепокладання», «кар’єрне планування», «здатність вирішувати кар’єрні проблеми» допомагають вивчити показники: «наявності кар’єрних цілей», «самооцінки досягнень». Шкала «самооцінки» також допомагає виявити задоволеність діяльністю, внутрішній конфлікт. Шкала «здатність вирішувати кар’єрні проблеми» виявляє гендерну ідентичність респондентів.

Методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» Вассермана Л. (модифікація Бойко В.) допоможе оцінити ступінь незадоволеності-задоволеності досягненнями в соціальному житті, допоможе виділити внутрішні та зовнішні причини фрустрації. До внутрішніх причин відносяться: брак упевненості в собі, страх перешкод на шляху до мети. До зовнішніх причин відносять різні зовнішні обставини та причини. Важливо, як кожен респондент реагує на внутрішні та зовнішні перешкоди у своєму житті та професійній діяльності [28, с. 31]. Методика Вассермана Л. допоможе визначити середній індекс рівня соціальної фрустрованості.

За допомогою методики Замфіра К. можемо дізнатися тенденції щодо показника «задоволення від самого процесу і результату роботи», визначити які прагнення, потреби є у акторів, які можливості наявні в цій професійній діяльності. Методика Замфіра К. дозволить виявити які мотиви професійної діяльності є більш або менш значущими для акторів. Дослідження дає можливість підсумувати оцінки значущості мотивів професійної діяльності акторів. За допомогою методики Замфіра К. відмітимо, що саме лежить в основі мотивації професійної діяльності акторів: прагнення до змісту діяльності, до задоволення потреб тощо. А також зможемо виявити тенденцію, які мотиви переважають серед акторів: внутрішні чи зовнішні. Отже, в дослідженні продіагностуємо мотивацію професійної діяльності, яка є показником успішності кар’єри актора за суб’єктивістським підходом, який був обраний раніше для даного дослідження. За методикою Замфіра К. (в модифікації Реана А.) отримані дані співвідносяться, і тоді в комплексі розглядаються. Звертається увага на ступінь вираженості кожного типу мотивації та на показники окремих видів мотивації. Визначається певний мотиваційний комплекс особистості, тобто співвідношення трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ, потім робляться висновки. Згідно методики існують варіанти найкращих та найгірших мотиваційних комплексів, усі ж інші – проміжні з точки зору їхньої ефективності. Відповідно до наявних варіантів порівнюються отримані результати.

Опитувальник Професійного самоздійснення Кокун О. дозволяє оцінити особистісне самоздійснення, професійне самоздійснення, вивчити життєві орієнтири, особистісний сенс саме професійної самореалізації респондентів, а також трудовий потенціал. Через зовнішню та внутрішню професійні форми вивчається професійне самоздійснення. Опитувальник Кокун О. включає 2 частини. Перша частина спрямована на з’ясування загального рівня професійного самоздійснення та передбачає аналіз 10 ознак професійного самоздійснення: потреби у професійному вдосконаленні, наявності проекту власного професійного розвитку, переважаючого задоволення власними професійними досягненнями, постійної постановки нових професійних цілей, формування власного «життєво-професійного простору», досягнень поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця іншими професіоналами в цій галузі, розкриття особистісного потенціалу респондентів та їх здібностей у професії, рівня вияву творчості у їхній професійній діяльності. Опитувальник містить 30 питань, які згруповані за 2 формами, в кожній з яких є по 5 ознак. Опитувальник допомагає визначити ступінь вираженості складових внутрішнього та зовнішнього самоздійснення респондента. Дані опрацьовуються згідно ключа. Підраховується сума балів окремо за кожною формою, потім визначається сумарний результат, який визначає загальний рівень. В другій частині методики Кокун О. респонденти пишуть міні-твір на тему «Моє ставлення до кар’єри». Міні-твір допоможе дослідити показник «ставлення до власної діяльності». Результати опрацьовуємо, використовуючи контент-аналіз та узагальнюємо. Опитувальник Кокун О. дозволяє дати інформацію про три рівні, дві форми і десять ознак професійного самоздійснення фахівця. Методика Кокун О. дозволяє порівняти дані і отримати висновок про найбільш виражені ознаки професійного самоздійснення. А також, методика дозволяє визначити який рівень професійного самоздійснення у респондентів: низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній, високий.

Опитувальник «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н.) дозволяє оцінити показник «задоволеності діяльністю» та оцінити її складові: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємовідносинами з співробітниками, задоволеність взаємовідносинами з керівництвом, рівень вимог в професіональній діяльності; перевагу роботи, яку виконуєш, високому заробітку; задоволеність умовами праці; професіональну відповідальність, загальну задоволеність працею. Відповіді респондентів оцінюються і інтерпретуються згідно ключа. Для того, щоб отримати загальну оцінку задоволеності працею та її складових, відповіді переводяться в бали згідно таблиці, потім порівнюються із максимальними показниками. Потім у відсотках визначається середній рівень задоволеності працею.

Дослідження стосується гендерно-рольового конфлікту та його впливу на успішність кар’єри акторів, тому доцільно визначити та дослідити які є показники, ознаки та рівні вияву гендерно-рольового конфлікту у акторів. Для цього спільно із викладачем, Чуйко О. М., було розроблено Анкету «Гендерно-рольовий конфлікт» та апробовано в дослідженні. Анкета містить 24 питання (крім загальних питань).

В анкеті приділено увагу наступним показникам гендерно-рольового конфлікту (далі - ГРК): ставленню до власної гендерної ідентичності, гендерній рівності, гендерним стереотипам, узгодженості гендерних та інших ролей, професійній діяльності та батьківству (материнству), конфлікту між роботою та сім’єю, сім’єю та роботою. Усі зазначені показники вивчаються за допомогою авторської анкети «Гендерно-рольовий конфлікт». Анкета дозволяє визначити наступні рівні вияву (вираженості) ГРК: сильно виражений, вище середнього виражений, середньо виражений, нижче середнього виражений, відсутній ГРК.

Дослідження проведено за допомогою гугл-форм за наступними посиланнями (Додаток Б).

Дослідження проводилось на вибірці, яка охоплює акторів театру, кіно, телебачення, театрів ляльок, дубляжу, приватних та державних форм власності, віком від 20 до 64 років, загальний обсяг - 101 респондент (50 жінок і 51 чоловік), які мають вищу освіту.

**2.2. Аналіз критеріїв успішності кар'єри діяча мистецтв**

Проведене дослідження дозволило проаналізувати критерії (показники) успішності кар'єри акторів.

Аналіз результатів дослідження показав, що для 54% жінок характерний вищий за середній загальний рівень професійного самоздійснення, у 32% жінок – середній загальний рівень професійного самоздійснення, у 10% опитаних – високий загальний рівень професійного самоздійснення, у 4% - нижчий за середній загальний рівень професійного самоздійснення (за результатами методики Кокун О.).

З рисунку 2.1. видно, що для половини опитаних жінок характерні вищий за середній рівні загального, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення. Тобто жінки вмотивовані професійно самоздійснюватися, розвиватися.



***Рис. 2.1.* Рівні професійного самоздійснення жінок у відсотках (%)**

Незначній кількості жінок притаманний високий рівень загального професійного самоздійснення (10%), внутрішньо-професійного (6%) та зовнішньо-професійного (10%) самоздійснення. Співвідношення зовнішнього та внутрішнього рівнів професійного самоздійснення знаходиться в діапазоні від 30 до 36% та 52%.



***Рис. 2.2.* Рівні професійного самоздійснення чоловіків у відсотках (%)**

У чоловіків домінує вищий за середній та середній загальний рівень професійного самоздійснення. У чоловіків переважає зовнішньопрофесійний рівень професійного самоздійснення над внутрішньопрофесійним рівнем професійного самоздійснення.

Досліджено подібні тенденції вираженості показників зовнішньо-професійного та внутрішньопрофесійного самоздійснення серед жінок та чоловіків (табл. 2.2).

Так, у жінок серед показників внутрішньопрофесійного рівня професійного самоздійснення домінують: потреба у професійному вдосконаленні (9,66), постійна постановка професійних цілей (9,24), формування власного життєво-професійного простору (9,1). Найменш вираженим виявився показник наявності проекту власного професійного розвитку (7,5). У чоловіків серед показників внутрішньопрофесійного рівня професійного самоздійснення домінують: потреба у професійному вдосконаленні (9,39), постійна постановка професійних цілей (9,29), формування власного життєво-професійного простору (8,16).

У чоловіків найменш вираженим виявився показник наявності проекту власного професійного розвитку (7,45). У жінок серед показників зовнішньопрофесійного рівня професійного самоздійснення домінують: розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії (9,26), вияв високого рівня творчості у професійній діяльності (8,9).

Найнижчими у жінок є показники використання професійного досвіду іншими фахівцями (7,12) та досягнення поставлених професійних цілей (7,86). У чоловіків серед показників зовнішньо професійного рівня професійного самоздійснення домінують розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії (9), вияв високого рівня творчості у професійній діяльності (8,57).

Найнижчі показники у чоловіків на цьому рівні є використання професійного досвіду іншими фахівцями (7,35) та досягнення поставлених професійних цілей (8,06).

Проаналізувавши дані усіх опитаних, слід відмітити, що найбільше виражені у акторів: «потреба у професійному вдосконаленні», «постійна постановка нових професійних цілей», «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності».

*Таблиця 2.2*

**Показники внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного рівнів професійного самоздійснення**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Середнє значення** | **Показники внутрішньопрофесійного рівня професійного самоздійснення** | **Показники зовнішньопрофесійного рівня професійного самоздійснення** |
| **Потреба у професійному вдосконаленні** | **Наявність проекту власного професійного розвитку** | **Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями** | **Постійна постановка нових професійних цілей** | **Формування власного «життєво-професійного простору»** | **Досягнення поставлених професійних цілей** | **Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством** | **Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями** | **Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії** | **Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності** |
| **Жінки** | 9,66 | 7,5 | 7,86 | 9,24 | 9,1 | 7,86 | 8,24 | 7,12 | 9,26 | 8,9 |
| **чоловіки** | 9,39 | 7,45 | 7,65 | 9,29 | 8,16 | 8,06 | 8,39 | 7,35 | 9 | 8,57 |
| **Разом** | 9,52 | 7,48 | 7,75 | 9,27 | 8,62 | 7,96 | 8,32 | 7,24 | 9,13 | 8,73 |

Відповідно до написаних міні-творів опитаних на тему «Моє ставлення до кар'єри», слід відмітити, що в текстах зустрічалися мовні конструкції, які стосувалися самого розуміння кар'єри, рівня оплати праці (задоволеність чи незадоволеність), балансу між роботою та сім'єю чи іншими сферами життєдіяльності, плани на майбутнє.

Опитувані відповідали на питання: «Як Ви ставитесь до власної кар'єри? Чи задоволені Ви власною кар'єрою? Чим саме (зовнішніми ознаками: статусом, рівнем оплати, посадою, яку займаєте, визнанням)? Чи приносить задоволення Ваша кар'єра (внутрішні чинники)? Як співвідноситься кар'єра і Ваше особистісне життя? Чи впливає Ваша кар'єра на інші сфери життя: сім'ю і т.д.?»

Зі 101 міні-твору прослідкували, що 84% опитаних задоволені власною кар'єрою, 7% - незадоволені. 77% опитаних відмітили, що задоволені статусом. 16% висловились, що задоволені рівнем оплати праці, а 29% висловились, що не задоволені рівнем оплати праці. 24% опитаних відповіли, що відчувають баланс, коли поєднують кар'єру і особистісне життя. 10% опитаних відповіли, що недостатньо уваги приділяють сім'ї. 10% відповіли, що кар'єра не впливає на інші сфери життя. 34% відповіли, що кар'єра впливає на сім'ю та інші сфери життя. 13% опитаних відмітили в своїх відповідях, що сім'я їх підтримує. 2% опитаних зазанчили, що особисте життя на кар'єру не впливає. 9% опитаних зазначили, що поняття «кар'єра» не підходить по відношенню до професії актора. 9% опитаних відповіли, що сім'я та сімейні цінності стоять вище кар'єри. Тобто переважна більшість опитаних задоволені своєю кар'єрою. Четверта частина опитаних не задоволені рівнем оплати праці. Серед відповідей опитаних спостерігається тенденція впливу кар'єри на особисте життя, сім'ю.

Для вивчення мотивів трудової діяльності акторів, використали методику Замфіра К. в модифікації Реана А. «Мотивація професійної діяльності».

Отримані результати представлені в таблиці (табл. 2.3).

*Таблиця 2.3*

**Ступінь вираженості складових мотиваційного комплексу у акторів (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Домінування | Мотиваційний комплекс | % |
| Внутрішня мотивація | ВМ > ЗПМ > ЗНМ | 50 |
| ВМ | = | ЗПМ | > | ЗНМ  | 6 |
| ВМ | > | ЗПМ | < | ЗНМ | 15 |
| Зовнішня позитивна | ВМ | < | ЗПМ | > | ЗНМ | 15 |
| ВМ | = | ЗПМ | = | ЗНМ | 2 |
| ВМ | > | ЗПМ | = | ЗНМ | 9 |
| Зовнішня негативна | ВМ | = | ЗПМ | < | ЗНМ | 2 |
| ВМ | < | ЗПМ | < | ЗНМ | 1 |

ВМ – внутрішня мотивація

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація

ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

Аналіз отриманих результатів показав, що актори більшою мірою задоволені вибраною професією. У 56% респондентів найкращий, оптимальний комплекс, який представлений поєднанням: ВМ>ЗПМ>ЗНМ (50% респондентів) та ВМ=ЗПМ>ЗНМ (6% респондентів). Це свідчить, що актори з даними мотиваційними комплексами обрали свою професійну діяльність заради неї самої, а не заради зовнішніх нагород. Професія актора – це і є ціль, а не засіб в досягненні цілей. У 15% опитаних переважає внутрішня мотивація, але спостерігається перевага зовнішньої негативної мотивації над зовнішньою позитивною мотивацією. У 15% респондентів переважає зовнішня позитивна мотивація над внутрішньою та зовнішньою негативною мотиваціями. У 2% респондентів спостерігаємо баланс між усіма трьома мотиваціями. У 9% опитаних переважає внутрішня мотиваціями, при цьому зовнішня позитивна та зовнішня негативна мотивації знаходяться в балансі. У 2% опитаних переважає зовнішня негативна мотивація, а внутрішня та зовнішня позитивна мотивація знаходяться в балансі. Найгірший мотиваційний комплекс виявлено у 1% опитаних, що свідчить про те, що у мотивах трудової діяльності переважає зовнішня негативна мотивація, тобто професійна діяльність обумовлена негативними стимулами, такими як зняття премій, накладання штрафів, тотальний контроль за діями, невдоволеність керівництва тощо. Тобто опитувані працюють, щоб уникнути покарання, але відчувають постійну напругу, дискомфорт. Отже, 3% від загального числа опитаних акторів мають найгірші мотиваційні комплекси, які представлені: ВМ<ЗПМ<ЗНМ та ВМ=ЗПМ<ЗНМ. Це може свідчити, що опитані байдуже, можливо, негативно ставляться до своєї професійної діяльності. Для цих опитаних цінністю є отримання винагороди за свою діяльність.

Аналізуючи результати опитуваних респондентів можна сказати, що переважає внутрішній тип мотивації у 74%, тобто зміст праці приносить задоволення. На другому місці для опитуваних знаходиться зовнішня позитивна мотивація – 21%. Різниця між внутрішньою та зовнішньою позитивною мотиваціями полягає в тому, що опитуваних цікавить оцінка професійної діяльності, тобто похвала, матеріальне заохочення, винагорода тощо. На третьому місці знаходиться зовнішня негативна мотивація, яка складає 3%. Четверте місце займає баланс між усіма типами мотивацій – 2%, який можна також віднести до негативних комплексів мотивації, коли людина знаходиться під впливом задоволеності від змісту роботи, від винагороди та зовнішніх негативних факторів.

Отже, в результаті дослідження було виявлено значне переважання внутрішньої мотивації акторів над зовнішньою мотивацією (ВМ=74%; ВПМ+ВНМ=26%), у відповідях домінує мотиваційний комплекс: «ВМ>ЗПМ>ЗНМ» у 50% опитаних акторів.

Дані результати свідчать, що опитувані задоволені змістом своєї професійної діяльності, цілеспрямовані і усвідомлюють, що мотивом їхньої трудової діяльності є саме зміст та процес діяльності. Опитувані цілеспрямовано займаються своєю професійною діяльністю, отримують від цього задоволення, що позитивно вплине на їхню успішність в кар'єрі.

Об'єднавши варіанти відповідей: «у дуже великій мірі», «у досить великій мірі», «у невеликій, але й не малій мірі», отримали наступні результати: 76% жінок та 82% чоловіків вмотивовані отриманням грошового заробітку, 90% жінок та 88 чоловіків вмотивовані прагненням до просування по кар'єрних сходах, 70% жінок та 51% чоловіків вмотивовані прагненням уникнути критики з боку керівника або колег, 72% жінок та 72% чоловіків вмотивовані прагненням уникнути можливих покарань або неприємностей, 88% жінок та 86% чоловіків вмотивовані потребою в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших, 96% жінок та 100% чоловіків вмотивовані задоволенням від самого процесу і результату роботи, 90% жінок та 94% чоловіків вмотивовані можливістю найбільш повно самореалізуватися саме в даній діяльності.

Можна підсумувати, що жінки і чоловіки порівняно однаково вмотивовані по всім пунктам методики Замфіра, але що стосується «прагнення уникнути критики з боку керівника або колег», то жінки більше вмотивовані цим пунктом, ніж чоловіки.

Відповідно до отриманих результатів, відмічаємо, що мотивами трудової діяльності для 101 опитуваного актора є різною. У дуже великій мірі, тобто більше 70% опитуваних відповіли, що мотивацією є задоволення від самого процесу та результати роботи.

Опитувальник Фетіскіна Н. П. «Інтегральна задоволеність працею» дозволяє через загальну оцінку задоволеності працею та її складових дослідити задоволеність діяльністю.

Професійна діяльність лежить в основі будь-яких суспільних відносин і здійснює суттєвий вплив на поведінку людини, на її відносини та взаємодію з іншими людьми. Оцінка задоволеності працею дозволяє акторові оцінити власні можливості щодо реалізації успішної кар’єри; оцінити вимоги до змісту та характеру роботи, до умов праці. До професійної діяльності можна мати різне ставлення. На різних рівнях ставлення до праці залежить і від індивідуальних особливостей актора, його професійних цілей, його здібностей. Є ряд чинників, які впливають на ставлення актора до власної роботи, вони можуть бути як позитивними, так і негативними. Саме ці чинники впливають на прийняття рішень щодо розвитку кар’єри і впливають на задоволеність працею. Задоволеність працею - це показник ставлення до праці, як основної потреби людини, під впливом якої особистість формує мотиви та ціннісні орієнтації. Задоволеність працею дозволяє отримати високі результати в професійній діяльності, сприяє успішності кар’єри акторів. Задоволеність працею розглядається як емоційне відчуття актора, тобто афективне задоволення, та як задоволеність аспектами праці, тобто когнітивне задоволення. На задоволеність працею впливають різні фактори: оплата праці, зміст праці, інтерес до праці, можливості кар’єрного зростання, стиль керівництва, атмосфера в колективі, умови праці.

Серед опитаних акторів-жінок рівень задоволеності працею різний: низький, середній, високий в залежності від складових інтегральної задоволеності (табл. 2.4).

*Таблиця 2.4*

**Складові задоволеністю працею (рівні, %, жін.)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні** | **Складові задоволеністю працею** |
| **Інтерес до роботи** | **Задоволеність досягненнями в роботі** | **Задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками** | **Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом** | **Рівень вимог в професіональній діяльності** | **Перевага роботи, яку виконуєш, високому заробітку** | **Задоволеність умовами праці** | **Професіональна відповідальність** | **Загальна задоволеність працею** |
| **Низький** | 0% | 8% | 2% | 12% | 34% | 10% | 4% | 18% | 2% |
| **Середній** | 36% | 4% | 8% | 22% | 44% | 38% | 12% | 56% | 2% |
| **Високий** | 64% | 88% | 90% | 66% | 22% | 52% | 84% | 26% | 96% |

Результати дослідження свідчать, що у 64% опитаних акторів-жінок високий рівень задоволеності за шкалою «Інтерес до роботи», і що вони з інтересом ставляться до своєї роботи, вони зацікавлені в ній. Інша частина опитаних акторів-жінок, це 36%, характеризується середнім рівнем зацікавленості до роботи. Відмітимо, що високий рівень задоволеності у акторів-жінок спостерігається за шкалами: «Задоволеність досягненнями в роботі», «Задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками», «Задоволеність умовами праці», «Загальна задоволеність працею», тобто в загальному актори-жінки задоволені своєю діяльністю, умовами праці, стосунками з колегами та своїми досягненнями на роботі. 64% акторів-жінок мають високий рівень задоволеності за шкалою «Інтерес до роботи», 34% жінок мають середній рівень задоволеності, що свідчить, що вони і не повністю задоволені своєю роботою, і не сильно незадоволені своєю роботою. Ці 34% акторів-жінок не повністю проявляють свій інтерес до роботи. 88% акторів-жінок, тобто більшість, виявляють високий рівень задоволеності досягненнями на роботі. На противагу їм незадоволені своїми досягненнями 8% жінок, а також 4% акторів-жінок виявляють середній рівень задоволеності.

Більшість жінок, а це 90% акторів-жінок, мають високий рівень задоволеності своїми взаємовідносинами зі співробітниками. Меншість, а це 2% акторів-жінок, незадоволені своїми відносинами з колегами, ще 8% акторів-жінок виявляють середній рівень задоволеності, тобто не відчувають повної задоволеності від взаємовідносин з колегами, що впливає на їхню успішність в кар’єрі.

66% акторів-жінок виявляють високий рівень задоволеності взаємовідносинами з керівництвом, 22% - не повністю задоволені, та 12% акторів-жінок, які незадоволені, тобто виявляють низький рівень задоволеності. 44% опитаних акторів-жінок не повністю задоволені рівнем вимог в професіональній діяльності, 34% - незадоволені, і тільки 22% акторів-жінок задоволені рівнем вимог в професіональній діяльності, тобто вони задоволені своїм професійним статусом. 52% акторів-жінок виявляють високий рівень задоволеності змістом роботи по відношенню до високого заробітку, 38% - не повністю задоволені заробітком за виконану роботу, 10% - незадоволені або мало задоволені заробітком за виконану роботу.

Більшість опитаних акторів-жінок, це 84%, задоволені умовами праці, 12% - менш задоволені, 4% - не задоволені. 56% опитаних акторів-жінок виявляє середній рівень задоволеності професіональною відповідальністю на роботі, 26% - високо задоволені, 18% - низько задоволені, тобто незадоволені. 96% акторів-жінок задоволені своєю працею, високо її оцінюють. Рівномірно, по 2%, серед опитаних акторів-жінок є не повністю задоволені та незадоволені своєю працею.

Аналіз результатів даних акторів-чоловіків дозволив констатувати, що 98% мають високий загальний рівень задоволеності працею, і тільки 2% мають середній загальний рівень задоволеності працею. У 75% чоловіків високий рівень задоволеності за шкалою «Інтерес до роботи», тобто акторам-чоловікам приносить задоволення інформація про роботу. У 22% чоловіків спостерігається середній рівень задоволеності. І тільки 4% незадоволені за шкалою «Інтерес до роботи». 90% чоловіків дуже задоволені власними досягненнями в роботі, 6% - менш задоволені, 4% - незадоволені.

Серед опитаних акторів-чоловіків 80% задоволені взаємовідносинами з колегами, 18% - менш задоволені, тільки 2% - незадоволені. 65% акторів-чоловіків задоволені взаємовідносинами з керівником, 24% - не повністю задоволені, 12% - не задоволені. Задоволеність рівнем вимог в професійній діяльності серед опитаних акторів-чоловіків дозволила простежити тенденцію до рівномірного розпреділення на три групи: 35% чоловіків мають високий рівень задоволеності, 31% - мають середній рівень задоволеності, 33% - мають низький рівень задоволеності, тобто незадоволені.

51% акторів-чоловіків мають високий рівень задоволеності за шкалою «Перевага роботи, яку виконуєш, високому заробітку», тобто вони отримують задоволення від змісту роботи. 29% чоловіків мають середній рівень задоволеності, тобто не повністю задоволені змістом роботи. 20% акторів-чоловіків мають низький рівень задоволеності, тобто вони незадоволені змістом своєї роботи.

71% акторів-чоловіків задоволені умовами праці, 25% не цілком задоволені умовами праці, 4% - незадоволені умовами своєї праці. Не повністю задоволені своєю професійною відповідальністю 49% акторів-чоловіків, 27% - задоволені повністю, 24% - незадоволені. Високий рівень загальної задоволеності працею серед чоловіків-акторів складає 98%, тобто вони повністю задоволені, 2% - не повністю задоволені і мають середній рівень загальної задоволеності працею. Більш наочно це можна побачити за даними таблиці (табл. 2.5).

Згідно аналізу результатів дослідження самоефективності за методикою Бетц виявлено, що за шкалою «професійна поінформованість» у 26% акторів-жінок низький рівень само ефективності, тобто жінки в своїй професійній діяльності недостатньо вірять у свої сили, свої можливості, очікують провалу, що призводить до невдач і неуспішності в кар'єрі, знижує самооцінку особистості, її самоповагу.

*Таблиця 2.5*

**Складові задоволеністю працею (рівні, %, чол.)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівні** | **Складові задоволеністю працею** |
| **Інтерес до роботи** | **Задоволеність досягненнями в роботі** | **Задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками** | **Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом** | **Рівень вимог в професіональній діяльності** | **Перевага роботи, яку виконуєш, високому заробітку** | **Задоволеність умовами праці** | **Професіональна відповідальність** | **Загальна задоволеність працею** |
| **низький** | 4% | 4% | 2% | 12% | 33% | 20% | 4% | 24% | 0% |
| **середній** | 22% | 6% | 18% | 24% | 31% | 29% | 25% | 49% | 2% |
| **високий** | 75% | 90% | 80% | 65% | 35% | 51% | 71% | 27% | 98% |

У 64% опитаних акторів-жінок середній рівень самоефективності, що свідчить, що опитані недостатньо адаптовані, недостатньо впевнені, недостатньо проінформовані про успішність кар'єри в професії. Можна припустити, що постійні стресові ситуації негативно впливають на їхню самовпевненість. Тільки 10% опитаних акторів-жінок володіють високим рівнем самоефективності. Такі жінки позитивно ставляться до своєї професії, впевнені в собі, в своїх здібностях, в своїх силах, в своїх кар'єрних цілях, вони вірять в успіх своєї кар'єри, що призводить до досягнення позитивних результатів і сприяє підвищенню власної самооцінки особистості.

За шкалою «Самооцінка» у 10% опитаних акторів-жінок виявлено високий рівень професійної самоефективності, у 22% - низький рівень, та переважає середній рівень самоефективності – 68%. Отримані дані свідчать, що більша частина акторів-жінок оцінюють власні здібності та можливості на середньому рівні, присутній певний сумнів у своїх силах та професійній кар'єрі, наявними є ознаки внутрішнього конфлікту.

За шкалою «Кар'єрне цілепокладання» виявлено, що у 12% опитаних акторів-жінок високий рівень самоефективності, тобто жінки планують свою успішну кар'єру; у 20% акторів-жінок відмічаємо низький рівень самоефективності, що свідчить про те, що ця група жінок не ставлять або не настільки активно ставлять перед собою цілі щодо успішної кар'єри; 68% жінок відносимо до середнього рівня кар'єрної самоефективності, відповідно до якого актори-жінки ставлять перед собою цілі, але присутній сумнів чи зможуть вони досягнути поставлених цілей, чи достатньо вони компетентні.

 Відповідно до результатів дослідження за шкалою «Кар’єрне планування» актори-жінки у 16% мають високий рівень самоефективності, що означає, що вони активно планують свою кар’єру; у відповідях 32% відмічаємо низький рівень самоефективності, тобто ці жінки не планують свою успішну кар’єру з тих чи інших причин; у 52% опитаних акторів-жінок середній рівень кар’єрної самоефективності, ставлять перед собою цілі, але не так активно, і не так самовпевнено, як інші.

Виявлено за шкалою «Здатність вирішувати кар’єрні проблеми», що 12% опитаних акторів-жінок мають високий рівень кар’єрної самоефективності і здатні вирішити кар’єрні проблеми, це допомагає виявити гендерну ідентичність респондентів, як сильних і вольових особистостей; 32% акторів-жінок мають низький рівень самоефективності, що говорить, що вони не використовують свою здатність вирішувати кар’єрні проблеми, практично їх не вирішують; у 56% опитаних акторів-жінок виявлено середній рівень самоефективності, що може бути обумовлено постійними стресами в професійній діяльності, невдалим досвідом, відсутністю прикладів для наслідування.

Опрацювання результатів методики Бетца виявило, що у більше ніж половини акторів-жінок діагностовано/переважає середній рівень кар'єрної самоефективності. Це свідчить, що різні актори-жінки в переважній більшості свої досягнення оцінюють як середні. У 20-32% акторів-жінок в залежності від шкали переважає низький рівень самоефективності. Жінки недостатньо вірять у власні можливості, і оцінюють свої результати як низькі. Найменше виражений високий рівень самоефективності у жінок – тільки у 10-16% акторів-жінок в залежності від шкали. Це свідчить, що тільки невелика кількість акторів-жінок впевнені в успішності своєї кар'єри, в досягненні своїх кар'єрних цілей, позитивно ставляться до своєї професії, до своєї професійної діяльності, високомотивовані до реалізації кар'єрних цілей, задоволені досягненнями в кар'єрі та визначеними кар'єрними цілями, що ще більше сприяє підвищенню самооцінки. Існують чинники, які негативно впливають на них, наприклад, стресові ситуації негативно впливають на впевненість у собі акторів-жінок, у впевненості у своїх досягненнях.

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок, що акторам-жінкам необхідно підвищувати власну самоефективність за всіма шкалами. Для цього необхідний позитивний досвід успіху в кар'єрі, в успішному досягненні кар'єрних цілей.

За шкалою «Професійна поінформованість» актори-чоловіки в таких пропорціях відчувають рівень вираженості кар’єрної самоефективності: 29% - низький рівень, 61 % - середній рівень, 10% - високий рівень вираженості. З цих даних можна зробити висновок, що тільки 10% акторів-чоловіків високо проінформовані щодо їхньої професійної кар’єри та її успіху, 29% мало інформовані або не інформовані, у 61% опитаних середній рівень кар’єрної самоефективності. Малоінформованість перешкоджає досягненню успіху в кар’єрі, тому слід підвищувати поінформованість акторів.

За даними шкали «Самооцінка» переважає середній рівень кар’єрної самоефективності - 65%, низький рівень виявлено у 33% опитаних акторів-чоловіків, тільки у 2% респондентів чоловіків був виявлений високий рівень кар’єрної самоефективності. З цих даних можна зробити висновок, що: незначна кількість акторів-чоловіків оцінюють свою професійну діяльність високо; більше половини опитаних відчувають сумнів при оцінці своєї професійної діяльності; 33% акторів-чоловіків низький рівень кар’єрної самоефективності щодо оцінки своїх здібностей та досягнень. Можна говорити про наявність внутрішнього конфлікту. Шкала дозволила оцінити наскільки опитувані актори-чоловіки задоволені своєю діяльністю.

За шкалою «кар’єрне цілепокладання» респонденти чоловіки в своїй більшості - 53% відчувають середній рівень вираженості. 18% акторів-чоловіків оцінюють, що їхні здібності ставити кар’єрні цілі на високому рівні. 29% респондентів-чоловіків усвідомлюють свій низький рівень самоефективності. Наявність та постановка кар’єрних цілей дозволяє досягнути успіху в кар’єрі, тому потрібно підвищувати рівень кар’єрного цілепокладання.

Шкала «кар’єрне планування» показує, що у 63% опитаних акторів чоловіків середній рівень самоефективності, 31% - низький рівень, тільки 6% мають виражений високий рівень.

Важливою є шкала «здатність вирішувати кар’єрні проблеми», яка показує і дозволяє прослідкувати гендерну ідентичність опитуваних.

За всіма шкалами більше половини респодентів чоловіків відчувають середній рівень вираженості кар’єрної самоефективності.

За шкалою «професійна поінформованість» переважає середній рівень вираженості - 62%, 28% - низький рівень, тільки 10% - високий рівень. Проінформованими про успіх в кар’єрі є незначна кількість акторів. Для досягнення успішності в кар’єрі необхідно збільшити потік інформації в цю сферу.

Шкала «самооцінка» констатує, що незначна частина, лише 6% респондентів високо оцінюють свої здібності та свої успіхи, низько оцінює свою кар’єрну самоефективність 28%, які не вірять у власні сили. 66% акторів виявляють середній рівень самоефективності. Це свідчить про те, що актори оцінюють власну професійну діяльність та власні здобутки в ній з сумнівом, через недостатність досвіду, через стресові ситуації тощо.

Шкала «кар’єрне цілепокладання» дозволяє стверджувати, що у більшості, тобто у 60% середній рівень вираженості самоефективності. Низький рівень самоефективності спостерігається у 25% опитаних. Тільки 15% опитаних мають високий рівень самоефективності, вони впевнені в собі, ставлять конкретні цілі, досягають їх, від чого ще більше зростає їхня самоповага та впевненість в успіху, тобто успіх підкріплюється успіхом.

За результатами шкали «кар’єрне планування» можна констатувати, що 57% опитаних мають середній рівень вираженості, 32% мають низький рівень вираженості, і тільки у 11% акторів виявлено високий рівень самоефективності. У акторів, яким властивий високий рівень самоефективності, вдається ефективно планувати свою кар’єру, іншим потрібно переосмислити свої сильні та слабкі сторони, і спрямувати свої зусилля на покращення.

Шкала «здатність вирішувати кар’єрні проблеми» дозволила виявити, що 15% акторів мають високий рівень самоефективності, а, отже, успішно вирішують свої кар’єрні проблеми, долають свої кар’єрні цілі. У 33% опитаних низький рівень самоефективності, що дозволяє говорити про невпевненість у своїх силах. Як вже зазначалося раніше, у половини респондентів, це 52% респондентів виявлено середній рівень вираженості кар’єрної самоефективності (табл. 2.6)

*Таблиця 2.6*

**Шкали та рівні (%)**

|  |  |
| --- | --- |
| Рівні | Шкали |
| Професійна поінформованість | Самооцінка | Кар'єрне цілепокладання | Кар'єрне планування | Здатність вирішувати кар'єрні проблеми |
| Низький | 28% | 28% | 25% | 32% | 33% |
| Середній | 62% | 66% | 60% | 57% | 52% |
| Високий | 10% | 6% | 15% | 11% | 15% |

Переважання середнього рівня самоефективності свідчить, що актори недостатньо поніформовані, що вони мало уваги приділяють кар’єрному плануванню, кар’єрному цілепокладанню. Необхідно піднімати самооцінку акторів, потрібно випрацьовувати здатність вирішувати кар’єрні проблеми. Усе це допоможе досягнути успішної кар’єри акторові.

Отже, кар’єрна самоефективність для акторів є чинником, який має величезне значення в досягненні кар’єрного успіху. Коли особистість має високий рівень самоефективності, вона усвідомлює свої сильні та слабкі сторони, вона впевнена в особистому успіху, високомотивована в досягненні кар’єрних цілей, бачить можливості для вирішення майбутніх кар’єрних проблем; усвідомлено обирає варіант дій, який призводить до успіху; володіє навичками самопрезентації; планує свою успішну кар’єру, визначає мету, уточнює цінності й можливості, прораховує етапи досягнення цілей, створює емоційно позитивний образ себе в подальшій кар’єрі; вміє долати кар’єрні бар’єри; розуміє природу та причини виникнення проблем на шляху до успішної кар’єри; має підвищену самооцінку через постійні успіхи в кар’єрі. Особитість, яка має низький рівень самоефективності, недостатньо вірить у власні можливості, сумнівається, не прораховує власну кар’єру. Таким людям необхідно працювати над підвищенням рівня самооцінки в житті та в кар’єрі. Актори, які мають середній рівень самоефективності, вони високомотивовані, прагнуть успішної професійної кар’єри, очікують цікавої роботи, але вважають, що для просування в кар’єрні їм чогось не вистачає, вони сумніваються, тому уникають ситуацій, з якими, на їхню думку, вони не зможуть впоратися. Більше половини акторів виявили середній рівень кар’єрної самоефективності, що свідчить про недостатню адаптованість на роботі, в професії, недостатній досвід успіху в кар’єрі. Для цієї групи респондентів важливо на практиці досягнути успіху. Чим більше людина відчуває успіху, тим більше зростає її кар’єрна самоефективність. Необхідно усім акторам розвивати навички успішної кар’єри.

Люди з високою самоефективністю ставлять перед собою більш високі цілі, частіше досягають успіху, розглядають різноманітні варіанти вибору кар'єри (розвитку кар'єри), вони краще і більше вчаться, вищий рівень самоповаги мають, вони більш наполегливі, менше сумніваються в собі, більше зусиль спрямовують на розвиток своєї кар'єри. Люди з низькою самоефективністю не вірять в свої сили, що призводить до зниження їхніх зусиль щодо розвитку кар'єри, до бездіяльності.

За допомогою методики Вассермана Л. «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (модифікація Бойко В. В.) вивчали задоволеність життям опитаних, їхній рівень соціальної фрустрованості, тобто їхню незадоволеність соціальними досягненнями. А також, методика дозволила виділити внутрішні та зовнішні причини фрустрації. Визначили середній індекс рівня соціальної фрустрованості.

Якщо говорити, про генеральну/загальну вибірку, тобто про усіх 101 респондента, то слід зауважити, що внаслідок аналізу результатів опитування за методикою Вассермана Л., можна прослідкувати наступні тенденції.

Після опитування усіх респондентів за допомогою опитувальника Вассермана, за методикою були пораховані бали та визначені рівні соціальної фрустрованості. Слід відмітити, що виявлено груповий дуже низький рівень фрустрованості за показниками, які стосуються задоволеності освітою, взаємовідносинами з колегами по роботі, взаємовідносинами з адміністрацією, з суб'єктами своєї професійної діяльності, змістом своєї роботи, умовами професійної діяльності, своїм положенням в суспільстві, відносинами з хлопцем (дівчиною, чоловіком, дружиною), відносинами з дітьми, відносинами з батьками, відносинами з друзями та знайомими, використанням свого вільного часу, можливістю проводити канікули, можливістю вибору місця роботи, своїм образом життя в цілому. Виявлено груповий невизначений рівень фрустрованості за показником, який стосується задоволеності матеріальним становищем та сферою медичного обслуговування. Груповий понижений рівень фрустрованості виявлено за показниками, які стосуються задоволеності житлово-побутовими умовами, сферою послуг та побутового обслуговування. Груповий помірний рівень фрустрованості виявлено за задоволеністю станом речей в суспільстві (державі) (Додаток В).

Дані результатів свідчать, що респонденти виявляють дуже низький рівень соціальної фрустрованості (або на рівні «повністю задоволений», або «скоріше задоволений») практично за усіма показниками, крім (об'єднали показники: «скоріше незадоволений», «повністю незадоволений», «важко відповісти») задоволеності матеріальним становищем (69% незадоволених), житлово-побутовими умовами (59%), сферою послуг та побутового обслуговування (49%), станом речей у суспільстві (державі) (95%), сфери медичного обслуговування (79%). Для аналізу ми об'єднали дані за показниками «повністю задоволений» та «скоріше задоволений», відмічаємо, що дуже низький рівень фрустрованості проявляється задоволеністю стосовно: освіти (73%), взаємовідносин з колегами по роботі (82%), з адміністрацією (65%), взаємовідносинами з суб'єктами своєю професійної діяльності (81%), змісту своєї роботи (78%), умовами професійної діяльності (61%), своїм положенням у суспільстві (74%), відносинами з хлопцем (дівчиною, дружиною, чоловіком) (71%), відносинами з дітьми (75%), відносинами з батьками (79%), відносинами з друзями, знайомими (92%), використанням свого вільного часу (64%), можливістю проводити канікули (76%), можливістю вибору місця роботи (67%), своїм образом життя в цілому (83%) (Додаток Г).

На питання про задоволеність матеріальним становищем 69% респондентів відповіли, що не цілком задоволені; житлово-побутовими умовами - 50% акторів не цілком задоволені; сферою послуг та побутового обслуговування не цілком задоволені - 63% респондентів; сферою медичного обслуговування не цілком задоволені 79% акторів, вони відповіли, що «скоріше незадоволені», «повністю незадоволені» та «важко відповісти». На питання про задоволеність станом речей в суспільстві (державі) 95% респондентів відповіли, що вони «скоріше незадоволені», «повністю незадоволені», «важко відповісти».

Отже, саме питання про матеріальне становище, житлово-побутові умови, сферу медичного обслуговування, сферу послуг та побутового обслуговування, стан речей в суспільстві викликають фрустрованість у респондентів-акторів тобто певну незадоволеність.

Середній індекс рівня соціальної фрустрованості у всієї вибірки респодентів складає 1,33, тобто дуже низький рівень фрустрованості, у жінок - 1,21, у чоловіків - 1,44.

Методику Вассермана використовуємо в нашому дослідженні, щоб виміряти задоволеність життям. Отже, в більшості респондентів високий рівень задоволеності життям.

З генеральної вибірки: у 3% опитаних відсутня (майже відсутня) фрустрованість, у 61% - дуже низький рівень фрустрованості, у 27% - понижений рівень фрустрованості, у 7% - невизначений рівень фрустрованості, у 2% - помірний рівень фрустрованості. Більше половини опитаних задоволені своєю діяльністю.

Отже, відмітимо високий рівень задоволеності респондентів, в більшості випадків низький рівень фрустрованості.

Загалом, виявлено, що серед опитуваних переважає вищий за середній рівні загального, внутрішньопрофесійного та зовнішньопрофесійного самоздійснення, середній рівень професійної самореалізації, внутрішня мотивація, задоволеність роботою та задоволеність життям загалом, окрім матеріальних, житлово-побутових умов. Можна стверджувати, що опитувані загалом відносно задоволені суб’єктивними критеріями успішності кар’єри, а об’єктивними – не зовсім.

 **2.3. Профілактика та шляхи подолання гендерно-рольового конфлікту у професійній діяльності діяча мистецтв**

Нижче наведено зміст тренінговової програми для подолання гендерно-рольового конфлікту та покращення показників успішності кар'єри акторів

Мета: подолання гендерно-рольового конфлікту та сприяння підвищенню успішності кар'єри діяча мистецтв.

Завдання:

1) оволодіти знаннями про сутність побудови успішної кар'єри (плану побудови кар'єри) та роль психологічних чинників в її здійсненні;

2) ознайомитися із методами, техніками, технологіями психологічних чинників, які сприятимуть побудові успішної кар'єри;

3) визначити організаційно-психологічні умови профілактики та подолання гендерно-рольового конфлікту в житті, подолання протиріч між кар'єрою та бажаннями акторів;

4) профілактика та подолання гендерних стереотипів (формування гендерної толерантності);

5) профілактика та подолання конфлікту «сім’я – робота»;

6) оволодіння техніками формування кар’єрних цілей та побудови кар’єрних планів;

7) оволодіння навичками тайм-менеджменту.

Загальна структура тренінгової програми

Тренінгова програма «Профілактика, виявлення, подолання гендерно-рольового конфлікту акторів. Покращення показників успішності кар'єри» складається із 5 тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Сутність гендерно-рольового конфлікту, причини виникнення та шляхи попередження і подолання. Профілактика гендерних стереотипів».

Тренінгова сесія 2. «Подвійне навантаження. Шляхи його подолання. Робота над зняттям напруги при поєднанні професійних, особистісних ролей».

Тренінгова сесія 3. «Визначення кар’єрних цілей. Критерії успішності кар’єри. Побудова власного плану розвитку кар’єри та шляхів його реалізації».

Тренінгова сесія 4. «Тайм-менеджмент».

Тренінгова сесія 5. «Власна самоефективність. Робота над собою. Гармонія із собою».

Кожна тренінгова сесія складається із змістовного, діагностичного, корекційного компонентів. Після кожної сесії дається творче домашнє завдання, виконання якого є обов'язковою умовою проходження тренінгової програми.

Детальний опис тренінгової програми представлено в таблиці 2.7.

Обсяг тренінгової програми становить 6 сесій. Кожна із тренінгових сесій складається із вступу (1 год.), інформаційного компоненту (2 год.), діагностичного компоненту (2 год.), корекційного компоненту (2 год.), завершення (1 год.), творчого домашнього завдання (2 год.). Обсяг тренінгової сесії - 10 годин. До загального обсягу додається вступ до тренінгу та заключна частина по 1 годині.

*Таблиця 2.7*

**Структура тренінгової програми**

**«Профілактика, виявлення, подолання гендерно-рольового конфлікту акторів. Покращення показників успішності кар'єри»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тренінгові сесії** | **Компоненти тренінгових сесій** | **Навчальні (академічні) години** |
| **Загальний вступ до тренінгової програми** | 2 |
| **Тренінгова сесія 1. «Сутність гендерно-рольового конфлікту, причини виникнення та шляхи попередження і подолання. Профілактика гендерних стереотипів»** | Вступ до тренінгової сесії | 1 |
| Інформаційний компонент: «Сутність гендерно-рольового конфлікту» | 2 |
| Діагностичний компонент: «Аналіз причин гендерно-рольового конфлікта» | 2 |
| Корекційний компонент: «Умови виникнення гендерно-рольового конфлікта у чоловіків та жінок» | 2 |
| Завершення тренінгової сесії | 1 |
| Домашнє завдання: «Аналіз себе на наявність власних ознак гендерно-рольового конфлікту» | 2 |
| **Тренінгова сесія 2. «Подвійне навантаження. Шляхи його подолання. Робота над зняттям напруги при поєднанні професійних, особистісних ролей».** | Вступ до тренінгової сесії | 1 |
| Інформаційний компонент: «Подвійне навантаження в житті жінок та чоловіків. Шляхи його подолання» | 2 |
| Діагностичний компонент: «Діагностика напруги та ознак «подвійного навантаження» | 2 |
| Корекційний компонент: «Робота над зняттям напруги при поєднанні професійних, особистісних ролей. Розподіл пріоритетів. Знаходження ресурсів» | 2 |
| Завершення тренінгової сесії | 1 |
|  | Домашнє завдання: «Пріоритети в житті та на роботі. Коли я відчуваю «подвійне навантаження» найбільше?» | 2 |
| **Тренінгова сесія 3. «Визначення кар’єрних цілей. Критерії успішності кар’єри. Побудова власного плану розвитку кар’єри та шляхів його реалізації».** | Вступ до тренінгової сесії | 1 |
| Інформаційний компонент: «Цілі в кар'єрі. Критерії успішності кар'єри. План кар'єри» | 2 |
| Діагностичний компонент: «Аналіз складових плану кар'єри» | 2 |
| Корекційний компонент: «Вияв пріоритетних пунктів плану кар'єри» | 2 |
| Завершення тренінгової сесії | 1 |
| Домашнє завдання: «Побудова плану кар'єри на наступні 5-10 років» | 2 |
| **Тренінгова сесія 4. «Тайм-менеджмент».** | Вступ до тренінгової сесії | 1 |
| Інформаційний компонент: «Тайм-менеджмент як шлях до повноцінно щасливого життя» | 2 |
| Діагностичний компонент: «Аналіз компонентів тайм-менеджменту» | 2 |
| Корекційний компонент: «Подолання роблем з розподілом часу» | 2 |
| Завершення тренінгової сесії | 1 |
| Домашнє завдання: «Моя потреба в тайм-менеджменті» | 2 |
| **Тренінгова сесія 5. «Власна самоефективність. Робота над собою. Гармонія із собою».** | Вступ до тренінгової сесії | 1 |
| Інформаційний компонент: «Самоефективність в житті жінок та чоловіків» | 2 |
| Діагностичний компонент: «Аналіз сильних та слабких сторін» | 2 |
| Корекційний компонент: «Робота над собою» | 2 |
| Завершення тренінгової сесії | 1 |
| Домашнє завдання: «Наскільки я є ефективною/ним на роботі та вдома?» | 2 |

Зміст тренінгової програми

Вступ

Я-концепція – це оцінка самого себе, ставлення до самого себе. Самооцінкою особистості є результат, отриманий після оцінки самого себе, своїх якостей, свого власного рівня успішності, оцінка себе іншими людьми відповідно до твоєї системи цінностей [60, c. 89].

Ведучий пропонує всім вправу «Хто Я?».

Вправа «Хто я?»

Мета: швидко познайомити учасників одне з одним, «зламати лід».

Необхідний час: 30 хв.

Матеріали: олівці, ручки, папір.

Інструкція. Перший крок - учасникам необхідно написати 10 різних відповідей на питання «Хто я?», записуючи їх в стовпчик від 1 до 10. Для опису самих себе використовуються риси характеру, інтереси, характеристики, відчуття. Кожне речення має починатися: «Я - …».

Другий крок – прикріпити папір з відповідями у себе на грудях.

Третій крок – ознайомитися з відповідями інших учасників. Для цього потрібно підійти до кожного учасника і уважно прочитати його відповіді, або ж кожен учасник прочитає свій список вголос.

Четвертий крок – обговорення групою почутів, групова рефлексія [2, c. 94].

Ведучий представляє план тренінгової програми та окремо кожного заняття за допомогою мультимедійної презентації. Після чого обговорюються правила участі.

Тренінгова сесія 1. «Сутність гендерно-рольового конфлікту, причини виникнення та шляхи попередження і подолання. Профілактика гендерних стереотипів». Вступна частина тренінгу, в якій зазначається мета, завдання та організаційні моменти. Інформаційний компонент: «Сутність гендерно-рольового конфлікту».

Для налагодження комунікативних навичок в групі потрібно провести ряд вправ. Для початку усі члени групи діляться на пари. Першу вправу проводять з одним партнером групи, потім з іншим партнером.

Вправа 1. «Спина до спини». Потрібно сісти на підлоги, притулившись спина до спини, і розмовляти. Через кілька хвилин пари повертаються обличчям одне до одного і діляться своїми відчуттями.

Вправа 2. «Сидить і стоїть». Партнери починають розмову, коли один стоїть, а інший – сидить. Потім міняються і продовжують розмовляти. Через кілька хвилин діляться своїми враженнями, відчуттями.

Вправа 3. «Тільки очі». Потрібно встановити зоровий контакт з партнером. Потім ділитися відчуттями.

Вправа 4. «Дослідження обличчя». За допомогою рук потрібно дослідити обличчя партнера по-черзі. Потім обмінятися відчуттями, переживаннями.

Тривалість – 30 хв. [2, c. 109].

Для розуміння власної гендерної ідентичності потрібно провести діагностику. Для цього застосуємо кілька методик, а саме: тест Куна і Макпартленда «Хто Я?», опитувальник С.Бем.

Мета: проаналізувати власну гендерну ідентичність.

Завдання: познайомитись з різними методиками, з'ясувати власні гендерні характеристики.

Інструкція. Пройти тест Куна М. і Макпартленда Т. «Хто Я?» і заповнити опитувальник С.Бем. Використовуючи метод контент-аналізу аналізуються дані тесту «Хто Я?». Під час аналізу приділяють увагу соціальній ідентичності, яка складається з сімейних та міжособистісних ролей (мати, чоловік, подруга, дружина тощо), професійних, соціальних та інших. Відзначають елементи особистісної ідентичності, а саме риси характеру, притаманні образу жінки, образу чоловіка. Власні уявлення учасників співвідносяться із загальноприйнятими за гендерною схемою С.Бем. Опитувальник статевих ролей дозволяє визначити тип особистості: маскулінний, фемінний, андрогінний [67, c. 208-212].

Гарвардська модель гендерного підходу дозволяє проаналізувати наявність доступу і контролю у чоловіків та жінок до певних ресурсів (табл. 2.8). Є випадки, коли жінка має доступ до ресурсу, але не контролює його, тобто не приймає рішення щодо використання цього ресурсу. Той, хто має контроль над ресурсом, має право вирішувати який, для чого і як використовуватиметься ресурс.

*Таблиця 2.8*

**Профілі**

|  |  |
| --- | --- |
| Профіль діяльності | Цей профіль відноситься до гендерного розподілу ролей і обов'язків відповідно до запитань хто і що робить, де і коли? |
| Профіль ресурсів | Завдяки своїй ролі і обов'язкам люди мають різний доступ до ресурсів і контроль над ними. Тут ми ставимо питання про те, хто має доступ до ресурсів і контролює їх. |
| Спеціальний захист/профіль незахищеності | Цей профіль розглядає різні можливі сфери незахищеності/потреби захисту/проблеми жінок і чоловіків. Хто стикається з незахищеністю/потребами захисту? |
| Профіль соціальних установок | На жінок і чоловіків по-різному впливають соціальні установки (стереотипи, очікування), і тому ми задаємо питання про те, на кого впливають і які соціальні установки. |
| Наслідки/Профіль наслідків | Саме тут ми ставимо питання про те, які є наслідки/ або як впливають попередні профілі на жінок, чоловіків, дівчат і хлопців. У відповіді ми дізнаємось про конкретні гендерні потреби, інтереси та можливості. |

\* [58, c. 97]

Ресурсами є: гроші, час, інформація, навички, інструменти, земельні ділянки, можливість прийняття рішень, освіта/навчання, свобода пересування тощо.

Перед прийняттям рішення потрібно поставити два запитання: Що ми знаємо? Що ми хочемо? [58, c. 97].

Вправа «Складові конфлікту – торбинка асоціацій», яка має на меті сформувати уявлення про конфлікт (на 10 хв.). Застосовуємо метод «фасилітації». На дошці пишуть слово «конфлікт», і кожен з учасників на стікері пише слово, яке є асоціацією саме для нього і прикріпляємо нижче фрази «Торбинка асоціацій». Наприклад, зло, війна, ворожнеча, біль тощо. Потім відбувається обговорення. Тривалість – 45 хв. [58, c. 73].

«Мозковий штурм» на тему «причини виникнення конфліктів на роботі (в сім'ї, з партнером тощо) для аналізу цих причин (мета) (на 15 хв.). Для цього нам знадобляться великі аркуші паперу та маркери. Утворюємо дві групи, які змагаються між собою. Кожній групі необхідно згенерувати найбільшу кількість думок, ідей, поглядів стосовно причин конфліктних ситуацій, записати на фліпчарті, класифікувати причини конфліктів. Коли обидві групи готові, тоді порівнюються результати. Далі відбувається обговорення [58, c. 74].

Вправа «Позитивне та негативне в конфлікті», яка дозволить сформувати альтернативне бачення конфлікту та його розуміння (мета) (на 15 хв.). Для цього використаємо метод «тематичної вправи». Кожен учасник повинен продовжити фразу: «Конфлікт – це погано, тому що …». Наступний учасник має застосувати фразу: «Так, це погано, але…». Усі учасники тренінгу повинні знайти позитивні сторони в конфлікті [58, c. 74].

Далі проводимо діагностичний блок під назвою «Чи конфліктна Ви людина» (на 15 хв.).

Потім міні-повідомлення про «Конфліктогени у спілкуванні» (на 10 хв.).

Для подолання конфліктів важливою є вправа «Враження». Учасники сідають в коло. Один з них сідає по-черзі навпроти інших, дивиться йому в очі і коротко говорить як він цю людину та її поведінку сприймає, що при цьому відчуває. Потрібно говорити голосно, щоб чула вся група. Потрібно висловити свої враження щодо кожного учасника. Після цього наступний учасник пророблює теж саме. Людині, про яку висловлюють враження, потрібно слухати уважно, не сперечатися, не ставити запитань, не перебивати, не розпочинати дискусій. Ця вправа спрямована на те, щоб отримати зворотній зв'язок.

Техніка «Потрібно-можу-хочу» [31, c. 353-354].

Мета: зосередитися на реальних можливостях та ресурсах у взаємовідносинах.

Завдання: відсіяти соціальні зовнішні очікування, зосередити увагу на взаємовідносинах та перспективах (методом незавершених речень).

Інструкція. Потрібно завершити фрази (Додаток Ж).

Для роботи з перерозподілом гендерних ролей використаємо опитувальник «Розподіл ролей у сім'ї» [67, c. 351-353].

Вправа «Я на роботі..» та «Я у сім'ї».

Завдання. Вияв гендерної ідентичності та знаходження суперечностей між сімейними професійними ролями.

Тривалість – 60 хв.

Для вивчення та корекції гендерно-рольового конфлікту використовують кінотерапію (перегляд фільмів за певною темою з подальшим аналізом). Це дозволяє побачити ситуацію в певному середовищі, візуалізати емоції персонажів, побачити реакцію глядачів. Після перегляду фільму відбувається обговорення думок, переживань, проблем героїв щодо вияву гендерної ролі. Для прикладу, можна переглянути: «ТрансАмерика», «Не плач», «Хлопчики» та інші [65, c. 245].

Вправи медитації-візуалізації, наприклад «Дорогою розвитку стресостійкості» [64, с. 4-5], «Мої можливості» [60, c. 163-164], «Геркулес» [31, c. 275], «Нарцис» [31, c. 269].

Вправа. Анкетування «Підсумок роботи групи за сьогодні»

Мета:

- проаналізувати та підсумувати роботу групи;

- внести зміни при необхідності.

Після кожного тренінгового дня (заняття) учасникам необхідно заповнити анкету «Підсумок роботи групи за сьогодні».

Ім'я учасника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ . Дата заняття \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. Рівень долучення до групової роботи (від 0 до 10)\_\_\_\_\_\_
2. Що заважало бути більш залученим? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Якими були Ваші помилки під час заняття:

а) щодо себе \_\_\_\_\_\_\_;

б) щодо групи \_\_\_\_\_\_;

в) щодо ведучого \_\_\_\_\_;

1. Які вправи допомогли краще пропрацювати ситуації, зробити «прорив», переоцінити, переосмислити, розібратися? \_\_\_\_\_\_\_
2. Що не сподобалося під час тренінгу? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Ваші пропозиції для керівника та учасників тренінгу:

а) керівникові \_\_\_\_\_\_\_\_;

б) учасникам \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

Ведучий зазначає місце і час наступного заняття.

Підбиття підсумків. Що лежить в основі «сподобалося-не сподобалося» в тренінгу? Наскільки важливими є те, щоб все на тренінгу подобалося?

Що беруть за критерій результативності тренінгу? Який висновок можна зробити за сьогодні? [60, c. 167].

Тренінгова сесія 2. «Подвійне навантаження. Шляхи його подолання. Робота над зняттям напруги при поєднанні професійних, особистісних ролей».

Для роботи з сімейною парою або в групі можна використати вправу «Недосказані слова» [2, c. 161].

Мета: дати можливість партнерам висловити свої думки.

Тривалість – 60 хв.

Інструкція. Кожен повинен написати 5-10 питань, на які хотів би відповісти. Кожен може обрати собі інтерв'ютера. В свою чергу інтерв'юер може міняти місцями запитання, а також, додати власні запитання, на які респондент не зобов'язаний відповідати. Далі відбувається обговорення.

Психодіагностичні методики:

- методика «Задоволеність шлюбом» (ОЗШ), розроблена В.В.Століним;

- опитувальник «Визначення особливостей розподілу ролей у сім'ї» (Ю.Е.Альошина, Л.Я.Гозман, Е.М.Дубровська);

- методика «Визначення узгодженості сімейних цінностей і рольових установок (очікувань) у сімейній парі (РОП)» А.Н.Волкової [65, c. 239-240].

Для подружжя буде корисною вправа «Сила моїх бажань» («Чарівний магазин»)

Мета: подумати про сенс життя та виявити справжні цілі в житті.

Тривалість – 30 хв.

Інструкція. Кожен з учасників повинен уявити, що він іде вузькою стежкою по лісі. Звернути увагу кожного який ліс навколо: світлий, темний, які звуки чують. Стежка привела кожного з учасників до старого будинку. Кожен заходить в цей будинок і бачить в ньому багато ящиків, стелажів, склянок. Цей будинок є чарівним магазином, де продавцем є ведучий вправи, який ласкаво запрошує учасника. Цей магазин може дати учаснику все, що той забажає, але діє одне єдине правило: за бажання потрібно віддати щось або від чогось відмовитись. Кожен з учасників, який наважиться підійти до ведучого-власника чарівного магазину, повинен побажати щось та відповісти на запитання: «Що ти віддаси за це?». Якщо учасник буде готовий заплатити за бажання, то повинен назвати те, що він може віддати, або від чого може відмовитися. Через певний час можна змінити ведучого цієї вправи [2, c. 158-159].

Для роботи над міжособистісними взаєминами та конфліктами корисною та цікавою буде вправа «Малювання з партнером».

Мета: дослідити міжособистісні взаємини та конфлікти.

Тривалість – 30-60 хв.

Матеріали: папір, олівці кольорові.

Інструкція. Учасники діляться по групам або парам. Їм надається папір і кольорові олівці. Після погляду в очі одне одному вони починають малювати на одному аркуші паперу. Через лінії, форми вони повинні виразити свої відчуття. Коли усі завершать малювати, кожен висловлюється щодо тих емоцій та відчуттів, які виникали під час малювання, а також які емоції викликав малюнок партнера. Ця вправа допомагає пізнати партнера [2, c. 146].

Вправа «Сила мови».

Мета: розвинути мислення учасників, попрацювати над структурою їхньої мови. (Попрацювати над виходом із конфліктної ситуації)

Тривалість – 30 хв.

Інструкція. Потрібно сісти навпроти одне одного. Потім, дивлячись одне одному в очі, кожен з партнерів по черзі повинен сказати три фрази, які починаються словами «я винен». Потім кожен з партнерів повинен ці самі фрази сказати, замінивши початкову фразу на «я вважаю за краще», та не змінюючи решту частин. Після цього партнери діляться своїми враженнями.

Наступним кроком буде обмін фразами, які починаються на «я не можу» (3 фрази). Потім ці фрази потрібно змінити, замінивши тільки першу частину речень на «я не хочу». Після цього потрібно поділитися своїми відчуттями, переживаннями і зрозуміти, чи можете відмовити, чи відчуваєте безпорадність та некомпетентність.

Після цього потрібно вимовити кожному з партнерів «мені треба», а потім замінити цю початкову частину речень на «я хочу». Поділіться своїми враженнями. Чи є у вас відчуття необхідності? Чи з'явилось у вас відчуття полегшення, відчуття свободи? Чи зможете ви прожити без того, про що ви говорили?

Вкінці кожен з партнерів каже по три фрази, які починаються з «я боюся, що». Потім замінюють лише частково ці речення, тобто першу частину «я боюся, що» змінюють на «я хотів би». Після цього партнери обмінюються враженнями, відчуттями, переживаннями. Кожен з них повинен відмітити для себе чи є страх, щоб досягнути цілі, чи є страх, коли хоче набути якогось досвіду.

Ця вправа дає можливість людині усвідомити її відчуття, думки, дії, дає можливість підвищити відповідальність. Завдяки заміні слів «я винен», «мені треба», «я не можу», «я боюся, що» у своєму мисленні, людина починає бути більш відповідальнішою [2, c. 124].

Сімейне консультування як етап роботи із парою щодо розподілу професійних та сімейних ролей.

Мета: досягнути балансу між роботою та сім'єю

Цілі:

- проаналізувати обов'язки;

- перерозподілити обов'язки

Інструкція. Психолог працює індивідуально з парою, яка до нього звернулася.

1. Встановлення контакту.
2. Аналіз уявлень про бажаний, очікуваний розподіл ролей та обов'язків у сім'ї.
3. Розробка нової моделі функціонально-рольового розподілу у сім'ї та шляхів її реалізації.

Тренінгова сесія 3. «Визначення кар’єрних цілей. Критерії успішності кар’єри. Побудова власного плану розвитку кар’єри та шляхів його реалізації».

Ведучому. Традиційне заняття розпочати з аналізу анкети «Підсумок роботи групи за сьогодні». Ведучий відмічає найбільш типові помилки на попередніх заняттях.

Для досягнення успіху в кар'єрі потрібно працювати над розвитком позитивного мислення.

Вправа «Фіксація позитивних спогадів».

Мета: отримати позитивних заряд енергії від власних спогадів

Інструкція. Зранку протягом 2-3 хвилин потрібно «згадати щось хороше», що викликає в них посмішку, сміх, позитивні емоції і відбувалося не так давно і поділитися цим хорошим з усіма учасниками [2, c. 223-225].

Для того, щоб навчитися щось робити, потрібно виконати певні кроки. Для того, щоб навчитися позитивно мислити, потрібно:

1. Позитивно формулювати мету, якої Ви прагнете;
2. Напрацьовувати навики креативності (завдання це виклик, який стимулює до вирішення задачі, до позитивних емоцій), наприклад, зав'язати вузол на мотузці, не перехоплюючи її;
3. Використовувати позитивні невербальні (жести, міміка, пози) та паравербальні (тембр голосу, інтонація) способи впливу;

 Вправа «Чарівні дзеркала».

Мета:

- формування позитивної «Я-концепції»;

- підвищення впевненості в собі;

- зниження тривожності.

Інструкція. Намалюйте себе в 3-х дзеркалах, які є чарівними: в першому – маленьким та наляканим, в другому – великим і веселим, в третьому безстрашним і сильним.

Питання.

1. Яка людина має симпатичніший вигляд?
2. На кого в даний час Ви найбільше схожі?
3. В яке дзеркало Ви найчастіше дивитеся в житті?
4. На кого Ви б хотіли бути схожими?
5. Які відчуття у Вас виникли в процесі малювання 3-х малюнків? [60, c. 164].

SWOT-аналіз. – як аналіз сильних та слабких сторін кар’єрної цілі і кар’єрного плану.

Техніка «План життя»

Мета: спланувати покроково плани на життя

Завдання: визначити пріоритети, ресурси і прописати на певний період часу кроки по досягненню цілей в житті та в кар'єрі, побудувати план кар'єри у контексті життя.

Інструкція. Потрібно відповісти на ряд запитань:

1. Відносно себе: Якими особистісними достоїнствами Ви володієте? Якими професійними достоїнствами Ви володієте? Потрібно перелічити по три сфери у власному житті та професійному житті, які потребують росту та змін.
2. Відносно інших: потрібно назвати трьох осіб, які підтримують Вас в особистому житті і трьох осіб, які підтримують Вас в професійному житті; перелічіть три потреби, задоволення яких покращило б Вашу особисте життя та три потреби, задоволення яких покращило б Ваше професійне життя; перелічіть три дії, які Ви застосовуєте, щоб задовільнити ці потреби.
3. Назвіть одну незавершену ситуацію і скажіть що саме Ви робите для її завершення.
4. Що Ви робите, щоб активізувати і почати використовувати Ваші внутрішні сили і ресурси?
5. Яку позитивну, гнучку, реалістичну ціль Ви перед собою поставили?
6. Виділіть три конкретні сфери/області, над якими Ви будете працювати від сьогодні. Що Ви для цього робите (для кожної сфери/області)?
7. Встановіть часові рамки: «через тиждень (місяць, три місяці, півроку, рік, три роки) я буду…».
8. Усі Ваші відповіді запишіть на аркуші паперу і підпишіть: «Я, ПІБ, підписуючи це, планую присвятити свій час, розум, енергію на покращення перелічених вище сфер мого життя». потім поставте підпис і дату.
9. Через три тижні поверніться до цього документу [31, c. 354-355].

Для досягнення поставлених цілей потрібно, перш за все, використовувати просту систему гендерного підходу SMART-цілей.

Пропонується кожному учаснику заповнити табличку (табл. 2.9, табл. 2.10).

*Таблиця 2.9*

**Система гендерного підходу SMART-цілей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ціль (Що?)** | **Діяльність (Як?)** | **Ресурси/Бюджет (Як фінансово?)** | **Відповідальна сторона/Реалізація (Хто?)** | **Період реалізації/Контроль (Коли?)** |
|  |  |  |  |  |

\* [58, c. 96]

*Таблиця 2.10*

**Пояснення**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| S – специфічна | Що? | Мета  |
| M – вимірна | Як? (фінансово) | Як? (фінансово) |
| A – орієнтована на дії | Як? | Діяльність  |
| R – орієнтована на результати | Хто? | Хто (відповідальний, стежить) |
| T - спланована за часом/відслідковується | Коли? | Цілі часу, відслідковується |

\* [58, c. 96]

Вправа «Планування професійної кар'єри».

Мета: сформувати уявлення про професійну кар'єру, побудувати індивідуальний план кар'єри.

Інструкція. 1 крок - Потрібно учасникам тренінгу уявити власну професійну діяльність через 10 років. Уявіть посаду, організацію, рівень заробітної плати, рівень професіоналізму, яким напрямком займаєтесь. 2 крок – В цьому стані потрібно уявити інші сфери свого життя. 3 крок – Поверніться в теперішнє, проаналізуйте які у Вас є ресурси для досягнення професійного розвитку в майбутньому. 4 крок – Напишіть план дій, стратегію досягнення вашого професійного майбутнього стану. 5 крок – Задумайтесь і запишіть що Ви можете зробити для досягнення уявного професійного майбутнього за 5, 3, 1 рік, тиждень. 6 крок – Проаналізуйте чинники, які сприяють або не сприяють розвитку Вашої кар'єри. 7 крок – Відмітьте ті професійні якості та риси, які потрібно розвитку на шляху до досягнення мети. 8 крок – Проробіть ще раз попередні кроки і розпишіть власну програму розвитку кар'єри, враховуючи усі сприятливі моменти та можливі перешкоди [65, c. 293-294].

Тренінгова сесія 4. «Тайм-менеджмент».

Тайм-менеджемент передбачає 4 прості кроки: 1) аналіз власних сильних та слабких сторін; 2) планування за допомогою smart технології; 3) дисциплінованість; 4) роботу з поглиначами часу.

Тайм-менеджмент – уміння ефективно витрачати час, розпоряджатися ним. Тайм-менеджмент є ефективним для подолання конфліктів «сім'я-кар'єра» та «робота-сім'я» [65, c. 245]. Існує декілька технік тайм-менеджменту: з чітким погодинним графіком діяльності та з гнучким графіком.

Метод Ейзенхауера полягає у визначенні основних та другорядних завдань із виділенням часу на кожне з них. Основними векторами є важливість і терміновість. Потрібно намалювати таблику з чотирма секторами: важливі і термінові та термінові і неважливі знаходяться у верхніх двох секторах, важливі і нетермінові та не важливі і нетермінові знаходяться у нижніх двох секторах. В кожен з цих секторів необхідно вписати завдання. Це допомагає визначити пріоритетність завдань і проаналізувати життєві та професійні завдання [65, c. 246].

Після цього можна запропонувати людині застосувати цей же метод, але вже на різні періоди: на день, тиждень, місяць, склавши за важливістю і терміновістю перелік завдань [65, c. 247].

Для різних груп можемо запропонувати наступні техніки:

- техніка «Мінімум – 100% - Максимум» (О.Тараріна), яка передбачає виділення мінімальної кількості завдань, яку потрібно виконати за день;

- техніка «Чітка структура» (О.Тараріна), яка містить завдання, чітко виділений час на кожне завдання, ресурси для виконання, самомотивацію;

- техніка «Планування згідно з цінностями», яка співвідносить зручність виконання із важливими справами в залежності від цінностей людини;

- техніка «Самоаналіз витрат часу», яка передбачає аналіз часу та його ефективності;

- техніка «Планування на рік», яке передбачує планування завдань на рік, а потім їхня перевірка і визначення причин невинання [65, c. 247].

Техніка «Коло енергії».

Мета: баланс розподілу енергії і часу.

Завдання: проаналізувати розподіл енергії (на що Ви витрачаєте власну енергію та в яких пропорціях) та знаходження ефективного балансу.

Інструкція. Учасники малюють невеличке коло, від якого як промені сонця відходять лінії, на кінчиках яких потрібно намалювати інші кола, в які потрібно вписати види діяльності, на які витрачається енергія (наприклад, сім'я, робота, друзі тощо), підпишіть значення у відсотках. Після цього підпишіть який відсоток від цих видів діяльності Ви отримуєте назад. Після завершення обговоріть отримані результати [31, c. 350-351].

Тренінгова сесія 5. «Власна самоефективність. Робота над собою. Гармонія із собою».

Важливими для саморозвитку людини є дихальні вправи в групі, а саме «Розминка», яка триває 15 хв.

Мета: допомагає усвідомити межі власного тіла, збільшує енергію учасників.

Тривалість – 15 хв.

 Інструкція. Дихальні вправи в групі виконуються в унісон та енергійно.

Усі учасники стають в коло. Ноги розташовані на відстані 90 см. Переносимо вагу тіла на пальці ніг. При цьому коліна трішки зігнуті, таз – вільний, тіло – розслаблене. Дивлячись в очі партнерові навпроти, ставимо руку на живіт. Робимо глибокий вдих повітря через рот, відслідковуючи увесь шлях повітря до живота. Після цього робимо глибокий видих. Видих дозволяє вирватися звуку. Повільні та глибокі вдих та видих потрібно повторити 16 разів. Треба бути обережними, щоб дихання не викликало запаморочення. Під час дихання учасники дивляться одне одному в очі і дихають в унісон. При цьому слід відчати усі труднощі, які виникають. Під час 16 циклів дихання тіло має бути м'яким і розслабленим.

Після вправи потрібно струсити усе тіло, пострибати, походити по колу до відчуття втоми. Потім зігнути коліна і змістити вагу вперед [2, c. 139-140].

Вправа. Домашнє завдання «Мої проблеми». (Д. Карнегі)

Мета:

- скласти перелік своїх проблем;

- скласти список причин, які породжують їх.

Інструкція. Дайте відповідь на запитання:

Ваше занепокоєння зменшиться, якщо дотримуватися таких правил (табл. 2.11).

*Таблиця 2.11*

**Запитання за правилами Д. Карнегі**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Яка проблема стоїть перед вами?
 | 1. В чому причина цієї проблеми?
 |
| 1. Що мені не подобається в мені та в моєму житті?
 | 1. Кого або що потрібно звинувачувати?
 |
| 1. Які можливості розв'язання цієї проблеми (які залежать від вас)?
 | 1. Яке рішення ви пропонуєте?
 |

\* [60, c. 166]

1. Що найгірше може статися зі мною, якщо я не розв'яжу цю проблему? (Не надавайте занадто великого значення наслідкам).

2. Чи багато означають для Вас зараз ті переживання, які Ви відчували рік тому (при вирішенні схожої проблеми)?

3. Якщо проблема, що стоїть перед вами, загрожує вам великими втратами, оціність середньостатистичну можливість того, що таке нещастя може статися з вами (наприклад: бути убитим блискавкою, піддатися розбійному нападу). Спробуйте змиритися з проблемою (небезпекою), прийняти її як об'єктивну реальність. Якщо ми не можемо її змінити, то єдина можливість – змінити наше ставлення до неї.

4. Не засмучуйтеся щодо критики (належної вдячності) – це прихований комплімент. Ніхто б вас не став лаяти, якби ви нічого не означали [60, c. 166-167].

Техніка «Коло впливу».

Інструкція. Потрібно клієнтові намалювати невеличке коло в центрі листка, вписати в нього власне ім'я. Розташувати навколо людей, які вплинули на дорослішання людини та виховання до 18 років. Цей вплив може бути і позитивним, і негативним. Потрібно провести до цих людей лінії від кола в центрі. Якщо вплив був великим, тоді лінія має бути товстішою і коротшою, і навпаки, якщо вплив був малим, то лінія має бути довшою та тоншою.

Потрібно написати:

- імена людей, які вплинули;

- відмітити якою була їхня роль по відношенню до Вас (батько, матір, вчитель, друг тощо);

- коротку фразу, яка б охарактеризувала який вплив вони мали на Вас.

Вкінці виконання усього вище переліченого потрібно написати які емоції викликало це завдання [31, c. 243].

Для роботи над внутрішньою та зовнішньою позитивною мотиваціями слід використати вправу «Відчуття потоку» [2, c. 159-160].

Мета: виявити стани внутрішньої мотивації.

Тривалість – 30 хв.

Інструкція. Ведучий пропонує учасникам згадати ті моменти, ті дії в житті, які приносили їм задоволення, які їм подобалися. Потрібно повернутися у часі в ті моменти і прожити їх ще раз. Потім пропонується записати ці події і навпроти них вписати почуття, які виникали. Описуємо свої емоції так, як вони є.

Ведучий вправи записує почуття учасників на дошці. Потім потрібно порівняти два списки. Стани, згадувані учасниками, і є стани внутрішньої мотивації.

Ведучий пояснює що таке внутрішня та зовнішня мотивації, що таке «базові потреби, які є шляхи задоволення потреб, що таке цінності та роль зворотнього зв'язку [2, c. 159].

Вправа «Комплімент».

Мета: підвищити власну самооцінку

Інструкція. Вибирається учасник, якому зав'язують очі і він сідає в центрі кола на стілець. До нього по-черзі підходять інші учасники, кладуть йому руки на плечі і тихо на вушко кажуть компліменти. Група проходить три кола навколо людини. Кожен з учасників повинен обов'язково посидіти на стільці і вислухати компліменти. Можна ділити групу на підгрупи. Потім відбувається обговорення, обмін враженнями в загальній групі [2, c. 236].

Для налагодження контакту, для отримання підтримки від групи, проводиться вправа «Підняття тіла». Учасник (який відчуває самотність, потребує підтримки з боку групи, потребує турботи) лягає на підлогу із закритими очима. Інші члени групи стають навколо цього учасника і поволі піднімають його. При цьому учасника гойдають вперед-назад і повільно опускають вниз [2, c. 106-107].

Вправа «Заповіді».

Мета: актуалізація цінностей.

Інструкція. Учасникам потрібно визначити 10 заповідей, яких вони будуть дотримуватися надалі, щоб саморозвиватися. На підготовку 5-10 хв. Далі відбувається обговорення: Чи складно було виконувати це завдання? Які відчуття викликають Ваші заповіді? Що робитимете, щоб їх виконати? [60, c. 219].

Вправа «Слова вдячності».

Мета: підбити підсумки роботи тренінгу, створити позитивну атмосферу.

Інструкція. Кожен із учасників має промовити 5 речень, які починаються з: «Я вдячна\ний … за те, що …». На підготовку дається 5 хвилин. Кожен має замислитися над тим, кому і за що ми повинні бути вдячними у своєму житті. Кожен учасник зачитує свої тердження і аргументує їх.

Далі відбувається обговорення: Які думки, почуття у Вас виникнули під час виконання завдання? До якого висновку Ви дійшли? [60, c. 218-219].

**ВИСНОВКИ**

 1.Для вивчення психологічних чинників успішності професійної карʼєри діяча мистецтв було обрано суб’єктивістький підхід, згідно якого кар’єра розглядається крізь призму індивідуального досвіду трудової діяльності в контексті картини життя через суб’єктивні чинники. На основі теоретичного аналізу виокремлено суб’єктивні показники успішності кар’єри діяча мистецтв: задоволеність діяльністю, мотивація, професійна самореалізація, наявність кар’єрних цілей, задоволеність життям загалом. Основними показниками гендерно-рольового конфлікту у професійній діяльності діяча мистецтв виокремлено суперечності у гендерній самоідентичності особистості, ознаки гендерних стереотипів, узгодженості виконуваних гендерних, сімейних, професійних ролей, відчуття внутрішнього конфлікту при поєднанні професійних та сімейних ролей, гендерної рівності на роботі, конфлікт «сім’я – робота» або ж «робота – сім’я».

2.Дослідження критеріїв успішності кар’єри показало, що для половини опитаних характерні вищий за середній рівні загального, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення. Досліджено, що у жінок, як і у чоловіків (подібні тенденції) серед показників внутрішньопрофесійного рівня професійного самоздійснення домінують: потреба у професійному вдосконаленні, постійна постановка професійних цілей, формування власного життєво-професійного простору. Найменш вираженим виявився показник наявності проекту власного професійного розвитку. Серед показників зовнішньо-професійного рівня самоздійснення у жінок найбільше виражені розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності, менше - використання професійного досвіду іншими фахівцями. У чоловіків спостерігаються подібні тенденції.

Результати дослідження мотивації вказують, що серед акторів переважає внутрішній тип мотивації, другу позицію займає зовнішня позитивна мотивація (хоча із суттєво нижчим показником). Досліджено, що опитуваним характерний середній рівень професійної самоефективності. Серед показників професійної самоефективності варто звернути увагу на планування кар’єри та здатність вирішувати професійні завдання, які набрали нижчих значень.

Виявлено, що опитувані суттєво задоволені своєю діяльністю, зокрема такими показниками як досягнення в роботі, взаємовідносинами із співробітниками, а також – інтересом до роботи та умовами праці. Не задоволені чоловіки і жінки такими показниками як рівень вимог до професійної діяльності та професійна відповідальність. Причому жінки більше незадоволені вимогами до професійної діяльності, ніж чоловіки.

Встановлено, що респонденти виявляють низький рівень соціальної фрустрованості, тобто, загалом вони задоволені життям, окрім соціально-економічних показників - матеріальним становищем, житлово-побутовими умовами, сферою послуг та побутового обслуговування, станом речей у суспільстві, сферою медичного обслуговування. Можна стверджувати, що опитувані загалом задоволені суб’єктивними критеріями успішності кар’єри, а об’єктивними (матеріальний статус, відповідно, житлово-побутові умови) – не зовсім.

3.Аналіз особливостей гендерно-рольового конфлікту дозволив виявити найбільш виражені показники: питання гендерних стереотипів, приділення уваги дітям, конфлікт кар'єра-сім'я, вплив кар'єри на виконання ролі родителя, переживання поєднання особистісних та професійних ролей.

В цілому чоловіки і жінки певною мірою притримуються гендерних стереотипів щодо норм жіночих та чоловічих ролей. Жінки краще поєднують сім'ю і кар'єру в порівнянні з чоловіками. Задоволеність поєднання особистісних та професійних ролей у опитаних різна: четверта частина чоловіків і жінок відчувають внутрішній конфлікт, більше половини респондентів – відчувають баланс і є задоволені. В середньому половина опитаних не відчувають напруги при поєднанні ролей. Третина жінок та незначна кількість чоловіків визнали, що завантаженість на роботі заважає сім'ї. Половина опитаних відмічає важливість планів кар'єри по відношенню до сімейних планів. Практично усі респонденти відчувають позитивні емоції при поєднанні професійних та сімейних ролей. Третина опитаних відчувають гендерну нерівність в професії, хоча не повністю усвідомлюють її значення.

Виокремлено п’ять рівнів вираженості гендерно-рольового конфлікту: сильно виражений, вище середнього виражений, середньо виражений, нижче середнього виражений, відсутній.

Досліджено, що серед опитуваних переважає відсутність або нижче середнього рівні гендерно-рольового конфлікту, приблизно у третини виявлено середній рівень вираженості, майже відсутній вище середнього рівень та певною мірою виражений високий рівень гендерно-рольового конфлікту. Варто відмітити, що спостерігається дещо вищі показники вираженості гендерно-рольового конфлікту у чоловіків, аніж у жінок.

При сильно вираженому ГРК спостерігається тенденція вияву низьких показників самооцінки, кар’єрного планування, низького рівня внутрішньо професійного самоздійснення При відсутності гендерно-рольового конфлікту спостерігається переважання внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації у респондентів. При середній вираженості гендерно-рольового конфлікту відмічаємо переважання внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації. Можна стверджувати, що певною мірою гендерно-рольового конфлікту впливає на задоволеність суб’єктивними критеріями успішності кар’єри, але не є визначальним чинником.

4.На основі отриманих даних виокремлено напрями для профілактики та подолання гендерно-рольового конфлікту у професійній діяльності діяча мистецтв: гендерні стереотипи, розробка власного плану кар’єри, постановка цілей та їх досягнення, розподіл ролей, розподіл часу, власний саморозвиток, підвищення самооцінки тощо.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Акімова Л. Н. Гендерні стереотипи і гендерна ідентичність особистості. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2012. С. 28-38.
2. Афанасьєва Н.Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Навчальний посібник / Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Нац. ун-т цивіл. захисту України. Харків : ХНАДУ, 2015. 315 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>
3. Байдак Т. М., Болотова В. О. Основні теоретичні підходи до визначення кар’єри в західній науковій літературі. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* № 1148. Харків, 2015. С. 46-50.
4. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера. Мн. : Вища школа, 2001. 302 с.
5. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар’єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць.* №1 (44). Київ. 2015. С. 212-217.
6. Берн Ш. Гендерная психология. 2-е международное издание. СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. 320 с. (*Секреты психологии*).
7. Біскуп В. П. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар’єра» з позиції суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна.* Вип. 6. 2012. С. 217-226. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/7983/1/%D0%91%D1%96%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BF%20%D0%92.%D0%A1..pdf>
8. Боднарчук О. І. Психологічні фактори успішної професійної кар’єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр.* Вип. 2 (15). Київ, 2010. С. 175-182.
9. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. СПб. : ПРАЙМ-ЕРОЗНАК, 2005. 672 с. (*Проэкт «Психологическая энциклопедия»*).
10. Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика. Учебник для вузов. СПб. : Издательство «Питер», 2000. 304 с.
11. Борисенко О. М. Кар’єра як процес професійного становлення. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* №2. Львів, 2015. С. 23-32.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і доповн.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
13. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. М. : Дело, 1991.
14. Гавреев А. А. Ценностные аспекты мотивации профессиональной деятельности. : автореф. дис….канд. социол. наук. Москва. 2006.
15. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала: учебное пособие. М. : Наука, 2000. 569 с.
16. Економічна енциклопедія: У трьох томах Т.1 / Редкол.: …С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. К. : Видавничий центр «Академія», 2000. 864 с.
17. Занковский А. Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов. М. : Флинта : МСПИ, 2000. 648 с.
18. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург : УГППУ, 1997. 244 с.
19. Идаиковски Б. Формирование ценностных ориентаций, влияющих на жизненную и профессиональную карьеру молодёжи в Польше.: диссертация д-ра пед. наук : 13.00.01. Москва. 1997. 353 с.
20. Капіца В. Ф.Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015. 745 с. URL: <https://studopedia.info/2-113973.html>
21. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. 2002. URL: [http://www.ji.lviv.ua/n27texts/kis.htm )](http://www.ji.lviv.ua/n27texts/kis.htm%20%29).
22. Кларин М. В. Современная карьера. *Управление персоналом*. №2. 1998. С. 34-47.
23. Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Издательство «Институт практической психологии». Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. 400 с.
24. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота.* №7. 2014. С. 35-39. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/6069/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD_2014.pdf>
25. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К. : ДП «Інформ.-аналіт.агентство», 2012. 200 с.
26. Комаров Е. Управление карьерой. *Управление персоналом*. №1. 1999. С. 37-42.
27. Куравська Н. Гендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму. *Збірник наукових праць: психологія.* Вип. 22. Івано-Франківськ. 2018. С. 55-62.
28. Кушніренко К. О. Методичні підходи психодіагностичного інструментарію вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* Вип. 15.2014. С. 125-132.
29. Лозовецька В. Методологічні підходи до формування кар’єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. Праць.* Вип. 8. К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. С. 21-28. URL: [http://lib.iitta.gov.ua/8884/1](http://lib.iitta.gov.ua/8884/1/%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%A7%D0%9D%D0%86%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%A5%D0%9E%D0%94%D0%98%20%D0%94%D0%9E%20%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%A3%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%9A%D0%90%D0%A0.pdf)
30. МакКлелланд Д. Мотивация человека : микроформа. СПб. : Питер, 2007. 665 с.
31. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия (Справочник практикующего психолога) М. : Эксмо, 2006. 928 с.
32. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : «Знание», 1996. 308 с.
33. Маслоу А. Психология бытия: Пер.с англ. М.: «Рефл-бук», К. : «Ваклер»,1997. 304 с.
34. Минаев О. К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-delovoy-kariery-v-sovremennom-mire>
35. Митина Л. М. Психологические основы профессионального развития личности в системе «человек-образование-профессия». *V Международная научно-практическая конференция «Человек-образование-профессия» (6-8 июля 2009 года)* / под.ред. Л.М.Митиной. М.: ПИ РАО, МГППУ, 2009. С. 10-15.
36. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Формування системи управління діловою кар’єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Електронне наукове фахове видання *«Ефективна економіка»*. №2. 2019. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf> ).
37. Могильовкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат: учебно-практическое пособие / Могилевкин Е.А., Новгородов А.С., Клинников С.В. СПб.: Речь, 2012. 319 с.
38. Новий словник іншомовних слів: близько 40 000 сл. і словосполучень / Л. І. Шевченко, О. І. Ніка, О. І. Хом’як, А. А. Дем’янюк; За ред. Л. І. Шевченко. К.: АРІЙ, 2008. 672 с.
39. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар’єри особистості. *Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріз. нац. ун-т».* №1. Запоріжжя, 2013. С. 91-104.
40. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. К.: «К.І.С.», 2004. 536 с. URL: <http://gender.at.ua/_ld/1/186_osnovy_teorii_g.pdf>; <http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4808/Oksamytna_Henderni_roli.pdf>
41. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар’єра та кар’єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений.* № 12 (64). Грудень. 2018. С. 60-64. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/16.pdf>
42. Побудова кар’єри : навч.-метод. посіб. / О. В. Мельник, О.Л.Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М.В.Лузан; за ред. О. В. Мельника. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
43. Політологічний енциклопедичний словник / Упорядник В.П.Горбатенко; За ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. 2-е вид., доп. і перероб. К. : Генеза, 2004. 736 с.
44. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: учебпособие. / Л.Г.Почебут, В.А.Чикер. СПб.: Речь, 2000. 298 с.
45. Пророк Н. В. Самоефективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології.* Т.7. Вип. 22. 2010. С. 176-180.
46. Проскурка Н. Професійна кар’єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіаційного університету.* № 2. К.: КНАУ, 2009. С. 28-31.
47. Професійна кар’єра особистості в сучасних умовах: монографія / В.Т.Лозовецька. Київ : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. 279 с.
48. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О. М. Степанов. К.: «Академвидав», 2006. 424 с. (*Серія «Енциклопедія ерудита»*).
49. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар’єрою. Навч. пос. К. : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.
50. Сайт Studfiles. URL : [https://studfile.net/preview/5082709/page:43/](https://studfile.net/preview/5082709/page%3A43/) (дата звернення : 15.09.2020).
51. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: http://a-z-gender.net/ua/
52. Сорокин П. С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление. URL: <http://www.hse.ru/data/2013/05/20/1297246700/dis.sorokin.pdf>
53. Соціологічна енциклопедія / Укладач В. Г. Городяненко. К. : Академвидав, 2008. 456 с. (*Серія «Енциклопедія ерудита»*).
54. Ткалич М. Г. Гендерна психологія: навч. посібник. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.
55. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного пдагогічного університету імені Г. С. Сковороди.* Психологія. Вип. 51. 2015. С. 247-255. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26>
56. Ткалич М. Г. Жіночі гендерні ролі. Рольові моделі та норми. *Соціальна психологія*. № 6. 2011. URL: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/56954734/](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/56954734/%20)
57. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебн. пособие. СПб. : Питер, 2005. 479 с.
58. Тренінговий посібник. Збірник тренінгів по підготовці персоналу належних ЦНАП. U-LEAD з Європою. 116 с.
59. Федоришин Г. М. Психологічні проблеми сімейного виховання: навчальний посібник. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. 224 с.
60. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с. URL: <http://www.posek.km.ua/images/stories/doc/trening_osobystogo_zrostannay.pdf>
61. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.
62. Чандлер С., Ричардсон С. 100 способов мотивации»: Попурри. Перевод с англ. Третьяк Л.Г. Минск, 2014. 224 с.
63. Чуйко О. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі розвитку кар’єри. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Вип. 5. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 226-231.
64. Чуйко О. Тренінг «Таємниці стресостійкості», 5 с.
65. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендер і кар'єра : навчальний посібник. ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. 364 с.
66. Шатілова О. Західні теорії кар’єрного розвитку. № 4. Т. 2. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. С. 151-158.
67. Щотка О. П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.
68. Arthur M. B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press, 1989.
69. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundaryless career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. Wilderom. *Journal of organizational behavior*. Vol. 26. №. 2. 2005.
70. Ben-Galim, Tompson S. Who’s breadwinning? Working mothers and the new face of family support. Report Institute Pablic Policy Research. London : IPPR, 2013.
71. Betz N. E. Women’s career development. In Denmark F., Paludi Michele A. (Eds.) Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories. Westport, Conn. : Praeger, 2008. Pp. 717-753.
72. Bimrose J. Institute for Employment Research. URL: <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/new-theories/life-is>
73. Blustein D.L. A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.
74. Burke Ronald J. Men, Masculinity, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Ed.) Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. Pp. 35-54. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>
75. Dail. L. Fields. Taking the Measure of Work : A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. Thousands Oaks. London. New Delhi, Calif. : SAGE Publications, 2002. 327 p.
76. Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and environments. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987.
77. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice. *J. Appl. Psychol.* V. 53. №1. 1968.
78. Mirvis P. H., Hall D. T. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15. 1994. Pp. 365-380.
79. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Framework for Examining Gender, Work Stress, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.) Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. Pp. 3-15. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>
80. Parsons F. Choosing a vocation. URL: <https://archive.org/stream>
81. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. 3-rd edition. Sense publishers, 2014. 476 p. URL: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systemstheory.pdf>
82. Savickas M. Career constraction: Development theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
83. Scott J., Clery E. Gender roles. An incomplete revolution? In Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J. and Philips, M. (eds.) British Social Attitudes : the 30th Report, London : NatCen Social Research, 2013. URL: [www.bsa-30.natcen.ac.uk](http://www.bsa-30.natcen.ac.uk)
84. Steinberg J. R., True M., Russo N. F. Work and family roles : selected issues. In Denmark F., Paludi Michele A. (Eds.) Psychology of Women : Handbook of Issues and Theories. Conn. : Westport, Praeger, 2008. Pp. 652-700.
85. Super D.E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 1976.
86. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. URL: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>

*ДОДАТОК А*

**Анкета "Гендерно-рольовий конфлікт"**

**(розробка магістрантки Пронь Л. М. спільно з науковим керівником Чуйко О. М.)**

**Інструкція:** прочитайте твердження і дайте на них відповідь.

-Прізвище, ім'я, по-батькові (або псевдонім, який Ви будете використовувати при проходженні усіх методик).

-Вік.

-Стать

ж

ч

-Ваш сімейний стан:

Неодружений

-одружений

-розлучений

-перебуваю в стосунках

-інше.

-Професія.

Ваше місце роботи.

1. Оберіть декілька із запропонованих рис, що, на Вашу думку, описують ідеальну жінку – розум/зовнішня краса/доброта/лагідність/працьовитість/щедрість/емоційність/ вміння вести домашнє господарство/харизматичність/рішучість/надійність/відповідальність/ сором’язливість/непередбачуваність/турботливість/фінансова незалежність/вірність/ хоробрість /амбітність/ відсутність шкідливих звичок.
2. Оберіть декілька із запропонованих рис, що, на Вашу думку, описують ідеального чоловіка – розум/зовнішня краса/доброта/лагідність/працьовитість/щедрість/емоційність/ вміння вести домашнє господарство/харизматичність/рішучість/надійність/відповідальність /сором’язливість/непередбачуваність/турботливість/фінансова незалежність/вірність/ хоробрість/амбітність/відсутність шкідливих звичок.
3. Як ви вважаєте, яким має бути сучасний чоловік:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Твердження** | **Повністю погоджуюсь** | **Частково погоджуюсь** | **Байдуже** | **Не зовсім погоджуюсь** | **Зовсім не погоджуюсь** |
| Успішний |  |  |  |  |  |
| Матеріально забезпечений |  |  |  |  |  |
| Займає певний (часто високий) статус у суспільстві |  |  |  |  |  |
| Сильний та вольовий |  |  |  |  |  |
| Здатен приймати рішення та нести за них відповідальність |  |  |  |  |  |
| Контролює свої емоції |  |  |  |  |  |
| Приділяє основну увагу професійній діяльності, матеріальному забезпеченню сім'ї |  |  |  |  |  |
| Приділяє основну увагу стосункам та вихованню дітей |  |  |  |  |  |

1. Якою, на вашу думку, має бути сучасна жінка

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Твердження** | **Повністю погоджуюсь** | **Частково погоджуюсь** | **Байдуже** | **Не зовсім погоджуюсь** | **Зовсім не погоджуюсь** |
| Красива, доглянута |  |  |  |  |  |
| Матеріально забезпечена (самостійно) |  |  |  |  |  |
| Хороша господиня |  |  |  |  |  |
| Хороша дружина (партнерка) |  |  |  |  |  |
| Хороша мати |  |  |  |  |  |
| Поєднує кар'єру та сім'ю |  |  |  |  |  |
| Приділяє основну увагу професійній діяльності |  |  |  |  |  |
| Приділяє основну увагу стосункам та вихованню дітей |  |  |  |  |  |

1. Я, як чоловік (питання для чоловіків) (не обов’язкове питання)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Твердження** | **Повністю погоджуюсь** | **Частково погоджуюсь** | **Байдуже**  | **Не зовсім погоджуюсь** | **Зовсім не погоджуюсь** |
| Успішний |  |  |  |  |  |
| Матеріально забезпечений |  |  |  |  |  |
| Займаю певний (часто високий) статус у суспільстві |  |  |  |  |  |
| Сильний та вольовий |  |  |  |  |  |
| Здатен приймати рішення та нести за них відповідальність |  |  |  |  |  |
| Контролюю свої емоції |  |  |  |  |  |
| Приділяю основну увагу професійній діяльності, матеріальному забезпеченню сім'ї |  |  |  |  |  |
| Приділяю основну увагу стосункам та вихованню дітей |  |  |  |  |  |
| Задоволений своїм становищем у суспільстві(або- задоволений виявом своєї гендерної ролі) |  |  |  |  |  |

1. Я, як жінка (питання для жінок)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Твердження** | **Повністю погоджуюсь** | **Частково погоджуюсь** | **Байдуже** | **Не зовсім погоджуюсь** | **Зовсім не погоджуюсь** |
| Красива, доглянута |  |  |  |  |  |
| Матеріально забезпечена (самостійно) |  |  |  |  |  |
| Хороша господиня |  |  |  |  |  |
| Хороша дружина (партнерка) |  |  |  |  |  |
| Хороша мати |  |  |  |  |  |
| Поєднує кар'єру та сім'ю |  |  |  |  |  |
| Приділяє основну увагу професійній діяльності |  |  |  |  |  |
| Приділяє основну увагу стосункам та вихованню дітей |  |  |  |  |  |
| Задоволена виявом своєї гендерної ролі |  |  |  |  |  |

1. Опишіть свою гендерну ідентичність (які риси притаманні вам як жінці / чоловіку). Відмітьте, які з перелічених рис домінують у професійній діяльності, які – у інших сферах життя (стосунки, сім’я, друзі, хобі), а які присутні завжди (виявляються однаково)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Перелік рис** | **Домінують у професійній діяльності** | **Домінують у інших сферах життя (стосунки, сім’я, хобі тощо)** | **Виявляються однаково** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. Чи виникають з Вашим партнером конфлікти через Вашу роботу? Через що саме? (можна вибрати кілька варіантів) – не перебуваю в стосунках/не виникають/через ненормований робочий день/через гастролі/через посилену увага від глядачів(жінок, чоловіків)/через ревнощі до колег/через популярність/через малу заробітну плату/через неспроможність спланувати спільну відпустку/через невиконання побутових обов’язків/через невиконання обіцяного/інше.
2. Оберіть з перелічених ролей ті, які ви виконуєте у житті (як жінка/ чоловік). Обрані вами ролі прорангуйте у порядку значимості для вас (1 -найважливіша роль і т. д.)

|  |  |
| --- | --- |
| **Перелік ролей** | **Значимість (ранг)** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

(По вертикалі: актор; гендерна роль (жінка/чоловік); професійні ролі; дружина/чоловік; батько/мати; дочка/син; колега; професіонал; подруга/друг; годувальник/годувальниця; наставник/наставниця; захисник/захисниця; берегиня/оберігаю домашній затишок; працівник/працівниця.

По горизонталі: 1 – найважливіша роль, 2 – важлива роль, 3 – середньої важливості роль, 4 – менш важлива роль, 5 – не важлива роль).

1. Як Ви переживаєте поєднання особистісних та професійних ролей? – /задоволений своїм становищем: як прекрасний актор і чудовий батько(мама)/постійно скаржусь, звинувачую себе і оточуючих у проблемах, які виникають на роботі або вдома /відмовляюсь від сім’ї заради кар’єри і мене це влаштовує/відмовляюсь від сім’ї заради кар’єри і через це відчуваю стан напруги, внутрішній конфлікт/відмовляюсь від особистих планів, інтересів заради кар’єри/відмовляюсь від кар’єри заради сім’ї і мене це влаштовує/не подобається відмовлятись від кар’єри і від сім’ї, через це виникає внутрішній конфлікт/переживаю внутрішній конфлікт через труднощі поєднання особистісних та професійних ролей.
2. Яким чином побудова кар’єри впливає на вас як на батька/матір?

 а) я легко поєдную побудову кар’єри і роль матері (батька), я хороша мати (батько);

б) мені складно поєднувати роль матері (батька) та роботу, відчуваю внутрішній конфлікт і почуття провини перед дитиною;

в) мені складно поєднувати роль матері (батька) та роботу, відчуваю роздратування, що батьківство не дає змоги реалізувати кар’єру

г) Інше.

12. Ведення домашнього господарства (закупівля продуктів, готування їжі, прибирання тощо), виховання дітей, догляд за батьками (при потребі), організація відпочинку у моїй сім’ї/стосунках відбувається наступним чином:

Обов’язки з партнером розділяємо порівну, незалежно які саме;

Обов’язки розділені на чоловічі/жіночі і відповідно цього їх виконуємо;

Я виконую всі обов’язки по домашньому господарстві, вихованню дітей тощо, партнер практично не долучається;

Партнер виконує всі обов’язки по домашньому господарстві, вихованню дітей тощо, я практично не долучаюсь;

Я живу сам/сама, тому нема розподілу обов’язків;

Інше.

1. Ведення домашнього господарства, турбота про членів сім’ї після робочого дня розглядається мною як:

Нормальне явище, це моє завдання – піклуватись про близьких;

Стан напруги – я втомлююсь на роботі, а ще треба докладати зусиль вдома;

Радію можливості турбуватись про близьких, адже це найголовніше;

Не моє завдання, я стараюсь не займатись домашнім господарством після роботи;

Інше.

1. Моя робота і побудова кар’єри заважає проводити час з близькими людьми. – 1 (сильно не згоден)/ 2 (не згоден)/3 (байдуже)/ 4 (згоден)/ 5 (сильно згоден).
2. Завантаженість на роботі не дозволяє мені в повній мірі реалізувати інші аспекти свого життя (хобі, сім’я тощо) – так/ні/важко відповісти/інше.
3. Через побудову власної кар’єри, зайнятість на роботі я повинен постійно вносити зміни в свої сімейні плани – 1 (сильно погоджуюсь)/2 (погоджуюсь певною мірою)/3 (не знаю)/4 (не погоджуюсь певною мірою)/5 (сильно не погоджуюсь).
4. Прагнення кар’єрного розвитку, зайнятість на роботі заважають моєму сімейному чи особистому життю – 1 (сильно погоджуюсь) – 5 (сильно не згоден).
5. Деякі справи на роботі я мушу відкласти, тому що на першому місці стоять справи, які чекають мене вдома – 1 (сильно погоджуюсь) – 5 (сильно не згоден).
6. Мої домашні, сімейні обов’язки заважають виконувати мої обов’язки на роботі: вчасно приступати до роботи, виконувати щоденні завдання, і працювати понаднормово – 1 (сильно погоджуюсь) – 5 (сильно не згоден).
7. Чи достатньо уваги Ви приділяєте Вашим дітям? – достатньо/ не достатньо/ інше.
8. Що Ви відчуваєте, коли виконуєте (поєднуєте) професійні та сімейні ролі? – відчуття задоволеності/успіх/ейфорію/комфорт/спокій/впевненість/зосередженість/щастя/драйв/відчуття радості/занижена самооцінка/стрес/дискомфорт/депресія/розгубленість/пригніченість/відчуття провини/відчуття незадоволеності однією зі сфер життєдіяльності/відчуття тривоги/відчуття суму/відчуття обмеженості/відчуття неповноцінності/інше.
9. Які з перелічених обов’язків, на Вашу думку, є суто жіночими? – перебування у декретній відпустці/виховання дітей/приготування їжі/підтримання чистоти, комфорту, затишку в оселі/піклування про зовнішній вигляд всіх членів родини/піклування про здоров’я всіх членів родини/матеріальний внесок у формування бюджету родини/жоден з перелічених обов’язків не є суто жіночим.
10. Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки однакові шанси професійного зростання та просування в акторській професії? – шанси є рівними/шанси є не рівними, тому що чоловіки мають більше можливостей/шанси є не рівними, тому що жінки мають більше можливостей/важко відповісти/інше.
11. Чи відчуваєте Ви гендерну нерівність у професійній діяльності (коли жінки та чоловіки не є рівними за правами, можливостями та уявленнями про них)? – так/ні/важко відповісти/інше.

*Таблиця*

**Валідність анкети за змістом**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерії** | **Номер питання** |
| 1 | Конфлікт між роботою і сім’єю, сім’єю і роботою | 8, 10, 12-21 |
| 2 | Гендерна рівність | 25, 26 |
| 3 | Ставлення до власної гендерної ідентичності |  5, 6, 7  |
| 4 | Гендерні стереотипи | 1, 2, 3, 4, 24 |
| 5 | Професійна діяльність і батьківство/материнство | 22, 11 |
| 6 | Узгодженість гендерних та інших ролей | 9, 23 |

***ДОДАТОК Б***

**Посилання на гугл-форми емпіричного дослідження**

**«Вплив гендерно-рольового конфлікту на успішність кар’єри акторів»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Назва методики** | **Посилання на гугл-форму** |
| Анкета «Гендерно-рольовий конфлікт» (Пронь Л., Чуйко О.) | <https://forms.gle/3oA2V8u9eEuCSjCq7> |
| «Опитувальник Професійного самоздійснення» (Кокун О.) | https://forms.gle/BhxWGDG1DggpP9qg7  |
| Міні-твір «Моє ставлення до кар’єри» | <https://forms.gle/BhxWGDG1DggpP9qg7> |
| «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н.) | <https://forms.gle/hHm8ig9C6VryvpFWA> |
| «Мотивація професійної діяльності» (Замфір К. в модифікації Реана А.) | <https://forms.gle/XHohQDMjaJ9EV4fN7> |
| «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (Вассерман Л., модифікація Бойко В.) | <https://forms.gle/3bGwPr98ALEyNNda6> |
| «Кар’єрна самоефективність» (адаптація Бондаренко Д., Могильовкіна Є.) | <https://forms.gle/WMTzbsYXB3ok5SKC9> |

***ДОДАТОК В***

**Рівні соціальної фрустрованості (бали)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Пункти | Дуже низький рівень фрустрованості (0,6-1,4 бала) | Понижений рівень фрустрованості (1,5-1,9 бала) | Невизначений рівень фрустрованості (2,0-2,4 бала) | Помірний рівень фрустрованості (2,5-2,9 бала) |
| 1. Чи задоволені Ви своєю освітою? | 0,90 |  |  |  |
| 2. Чи Ви задоволені взаємовідносинами з колегами по роботі (навчанню)? | 0,92 |  |  |  |
| 3. Чи Ви задоволені взаємовідносинами з адміністрацією? | 1,28 |  |  |  |
| 4. Чи Ви задоволені взаємовідносинами з суб’єктами своєї професійної діяльності (навчання)? | 0,97 |  |  |  |
| 5. Чи Ви задоволені змістом своєї роботи (навчання)? | 0,96 |  |  |  |
| 6. Чи Ви задоволені умовами професійної діяльності | 1,46 |  |  |  |
| 7. Чи Ви задоволені своїм положенням в суспільстві? | 1,12 |  |  |  |
| 8. Чи Ви задоволені матеріальним становищем? |  |  | 2,22 |  |
| 9. Чи Ви задоволені житлово-побутовими умовами? |  | 1,74 |  |  |
| 10. Чи Ви задоволені відносинами із своїм хлопцем (дівчиною, чоловіком, дружиною)? | 1,00 |  |  |  |
| 11. Чи Ви задоволені відносинами з дітьми? | 0,80 |  |  |  |
| 12. Чи Ви задоволені відносинами з батьками? | 0,86 |  |  |  |
| 13. Чи Ви задоволені станом речей в суспільстві (державі)? |  |  |  | 2,77 |
| 14. Чи Ви задоволені відносинами з друзями, знайомими? | 0,78 |  |  |  |
| 15. Чи Ви задоволені сферою послуг та побутового обслуговування? |  | 1,66 |  |  |
| 16. Чи Ви задоволені сферою медичного обслуговування? |  |  | 2,37 |  |
| 17. Чи Ви задоволені використанням свого вільного часу? | 1,45 |  |  |  |
| 18. Чи Ви задоволені можливістю проводити канікули? | 1,08 |  |  |  |
| 19. Чи Ви задоволені можливістю вибору місця роботи? | 1,12 |  |  |  |
| 20. Чи Ви задоволені своїм образом життя в цілому? | 1,07 |  |  |  |

***ДОДАТОК Г***

**Відповіді респондентів про задоволеність (%)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пункти | повністю задоволений | скоріше задоволений | важко відповісти | скоріше незадоволений | повністю незадоволений |
| 1. Чи задоволені Ви своєю освітою? | 36% | 47% | 11% | 6% | 1% |
| 2. Чи Ви задоволені взаємовідносинами з колегами по роботі (навчанню)? | 31% | 51% | 13% | 5% | 0% |
| 3. Чи Ви задоволені взаємовідносинами з адміністрацією? | 27% | 38% | 20% | 13% | 3% |
| 4. Чи Ви задоволені взаємовідносинами з суб’єктами своєї професійної діяльності (навчання)? | 24% | 57% | 17% | 2% | 0% |
| 5. Чи Ви задоволені змістом своєї роботи (навчання)? | 32% | 46% | 18% | 5% | 0% |
| 6. Чи Ви задоволені умовами професійної діяльності | 18% | 43% | 19% | 18% | 3% |
| 7. Чи Ви задоволені своїм положенням в суспільстві? | 19% | 55% | 21% | 5% | 0% |
| 8. Чи Ви задоволені матеріальним становищем? | 5% | 27% | 18% | 43% | 8% |
| 9. Чи Ви задоволені житлово-побутовими умовами? | 16% | 35% | 18% | 23% | 9% |
| 10. Чи Ви задоволені відносинами із своїм хлопцем (дівчиною, чоловіком, дружиною)? | 42% | 29% | 21% | 6% | 3% |
| 11. Чи Ви задоволені відносинами з дітьми? | 46% | 29% | 26% | 0% | 0% |
| 12. Чи Ви задоволені відносинами з батьками? | 43% | 36% | 13% | 7% | 1% |
| 13. Чи Ви задоволені станом речей в суспільстві (державі)? | 2% | 4% | 27% | 50% | 18% |
| 14. Чи Ви задоволені відносинами з друзями, знайомими? | 32% | 60% | 6% | 2% | 0% |
| 15. Чи Ви задоволені сферою послуг та побутового обслуговування? | 7% | 45% | 28% | 17% | 4% |
| 16. Чи Ви задоволені сферою медичного обслуговування? | 1% | 21% | 30% | 38% | 11% |
| 17. Чи Ви задоволені використанням свого вільного часу? | 14% | 50% | 18% | 13% | 5% |
| 18. Чи Ви задоволені можливістю проводити канікули? | 33% | 43% | 13% | 8% | 4% |
| 19. Чи Ви задоволені можливістю вибору місця роботи? | 36% | 31% | 22% | 10% | 2% |
| 20. Чи Ви задоволені своїм образом життя в цілому? | 20% | 63% | 11% | 2% | 4% |

*ДОДАТОК Д*

*Таблиця*

**Співвідношення рівнів вираженості гендерно-рольового конфлікту та критеріїв успішності кар'єри акторів (жін., %)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рівні гендерно-рольового конфлікту (далі – ГРК)** | **Кар'єрна самоефективність (рівні)** | **Професійне самоздійснення (рівень)** | **Мотивація (переважає)** | **Задоволеність діяльністю (рівень)** | **Рівень фрустрованості** |
| **Професійна поінформованість** | **Самооцінка**  | **Кар'єрне цілепокладання** | **Кар'єрне планування** | **Здатність вирішувати кар'єрні проблеми** | **Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення** | **Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення** | **Загальний рівень професійного самоздійснення** | **Внутрішня мотивація (ВМ)** | **Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)** | **Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)** | **Загальна задоволеність працею** |
| **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| **Сильно виражений ГРК (4%)** | Середній (100%) | Низький (50%)Середній (50%) | Середній (100%) | Низький (50%)Середній(50%) | Низький (50%)Середній (50%) | Середній (50%)Вищий за середній (50%) | Середній (100%) | Середній (50%)Вищий за середній (50%) | 50% |  | 50% | Низький (50%)Високий (50%) | Невизначений (50%)Понижений (50%) |
| **Вище середнього виражений ГРК (2%)** | Низький (100%) | Середній (100%) | Середній (100%) | Середній (100%) | Середній (100%) | Середній (100%) | Нижчий за середній (100%) | Середній (100%) | 100% |  |  | Високий (100%) | Дуже низький (100%) |
| **Середньо виражений ГРК (14%)** | Низький (14%)Середній (71%)Високий (14%) | Середній (86%)Високий (14%) | Середній (100%) | Низький (14%)Середній (71%)Високий (14%) | Низький (57%)Середній (29%)Високий (14%) | Середній (57%)Вищий за середній (43%) | Середній (71%)Вищий за середній (29%) | Середній (57%)Вищий за середній (43%) | 57% | 14% | 29% | Високий (100%) | Дуже низький (100%) |

*Продовження таблиці*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| **Нижче середнього виражений ГРК (20%)** | Низький (20%)Середній (10%)Високий (70%) | Низький (10%)Середній (90%) | Низький (20%)Середній (70%)Високий (10%) | Низький (20%)Середній (70%)Високий (10%) | Низький (20%)Середній (70%)Високий (10%) | Нижчий за середній (10%)Середній (60%)Вищий за середній (30%) | Нижчий за середній (10%)Середній (40%)Вищий за середній (50%) | Нижчий за середній (10%)Середній (40%)Вищий за середній (50%) | 100% |  |  | Середній (10%)Високий (90%) | Невизначений (30%)Дуже низький (70%) |
| **Відсутній ГРК (60%)** | Низький (30%)Середній (67%)Високий (3%) | Низький (30%)Середній (57%)Високий (13%) | Низький (27%)Середній (57%)Високий (17%) | Низький (27%)Середній (53%)Високий (20%) | Низький (33%)Середній (53%)Високий (13%) | Нижчий за середній (7%)Середній (20%)Вищий за середній (63%)Високий (3%) | Нижчий за середній (7%)Середній (20%)Вищий за середній (57%)Високий (17%) | Нижчий за середній (3%)Середній (20%)Вищий за середній (60%)Високий (17%) | 80% | 17% | 3% | Високий (100%) | Відсутність(7 %)Понижений (13%)Дуже низький (80%) |

*ДОДАТОК Е*

*Таблиця*

**Співвідношення рівнів вираженості гендерно-рольового конфлікту та критеріїв успішності кар'єри акторів (чол., %)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рівні гендерно-рольового конфлікту (далі – ГРК)** | **Кар'єрна самоефективність (рівні)** | **Професійне самоздійснення (рівень)** | **Мотивація (переважає)** | **Задоволеність діяльністю (рівень)** | **Рівень фрустрованості** |
| **Професійна поінформованість** | **Самооцінка**  | **Кар'єрне цілепокладання** | **Кар'єрне планування** | **Здатність вирішувати кар'єрні проблеми** | **Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення** | **Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення** | **Загальний рівень професійного самоздійснення** | **Внутрішня мотивація (ВМ)** | **Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)** | **Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)** | **Загальна задоволеність працею** |
| **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| **Сильно виражений ГРК (12%)** | Середній (100%) | Низький (17%)Середній (83%) | Низький (17%)Середній (17%)Високий (67%) | Низький (17%)Середній (67%)Високий (17%) | Середній (83%)Високий (17%) | Нижчий за середній (17%)Вищий за середній (67%)Високий (17%) | Середній (17%)Вищий за середній (83%) | Середній (17%)Вищий за середній (50%)Високий (33%) | 100% |  |  | Високий (100%) | Помірний (17%)Понижений (33%)Дуже низький (50%) |
| **Вище середнього виражений ГРК (2%)** | Низький (100%) | Низький (100%) | Низький (100%) | Низький (100%) | Низький (100%) | Вищий за середній (100%) | Вищий за середній (100%) | Вищий за середній (100%) |  |  | 100% | Високий (100%) | Понижений (100%) |

*Продовження таблиці*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| **Середньо виражений ГРК (27%)** | Низький (14%)Середній (79%)Високий (7%) | Низький (21%)Середній (71%)Високий (7%) | Низький (29%)Середній (64%)Високий (7%) | Низький (29%)Середній (64%)Високий (7%) | Низький (29%)Середній (57%)Високий (14%) | Нижчий за середній (14%)Середній (43%)Вищий за середній (43%) | Нижчий за середній (7%)Середній (43%)Вищий за середній (43%)Високий (7%) | Нижчий за середній (7%)Середній (43%)Вищий за середній (50%) | 86% | 14% |  | Високий (100%) | Невизначений (14%)Понижений (36%)Дуже низький (50%) |
| **Нижче середнього виражений ГРК (16%)** | Низький (38%)Середній (38%)Високий (25%) | Низький (63%)Середній (38%) | Низький (38%)Середній (63%) | Низький (38%)Середній (63%) | Низький (88%)Високий (13%) | Нижчий за середній (13%)Середній (50%)Вищий за середній (38%) | Середній (25%)Вищий за середній (75%) | Нижчий за середній (13%)Середній (50%)Вищий за середній (38%) | 63% | 38% |  | Високий (100%) | Помірний (13%)Понижений (63%)Дуже низький (25%) |
| **Відсутній ГРК (43%)** | Низький (41%)Середній (50%)Високий (9%) | Низький (32%)Середній (64%)Високий (5%) | Низький (27%)Середній (55%)Високий (18%) | Низький (32%)Середній (64%)Високий (5%) | Низький (32%)Середній (45%)Високий (23%) | Нижчий за середній (9%)Середній (27%)Вищий за середній (50%)Високий (9%) | Нижчий за середній (5%)Середній (41%)Вищий за середній (45%)Високий (9%) | Нижчий за середній (5%)Середній (36%)Вищий за середній (45%)Високий (14%) | 77% | 18% | 5% | Середній (5%)Високий (95%) | Невизначений (5%)Понижений (41%)Дуже низький (50%)Відсутність (5%) |

*ДОДАТОК Ж*

**Техніка «Потрібно-можу-хочу»**

**Мета:** зосередитися на реальних можливостях та ресурсах у взаємовідносинах

**Завдання:** відсіяти соціальні зовнішні очікування, зосередити увагу на взаємовідносинах та перспективах (методом незавершених речень).

**Інструкція.** Потрібно завершити фрази:

Я повинен…

Як родитель (батько/мати) я повинен…

Як професіонал я повинен…

Як партнер (чоловік/дружина) я повинен…

По відношенню до друга-жінки я повинен…

По відношенню до друга-чоловіка я повинен…

Як син/дочка я повинен…

Як чоловік/жінка я повинен…

Я можу:

Як батько/мати я можу…

Як професіонал я можу…

Як партнер (чоловік/дружина) я можу…

По відношенню до друга-чоловіка я можу…

По відношенню до друга-жінки я можу…

Як син/дочка я можу…

Як чоловік/жінка я можу…

Я хочу:

Як батько/мати я хочу…

Як професіонал я хочу…

Як партнер (чоловік/дружина) я хочу…

По відношенню до друга-чоловіка я хочу…

По відношенню до друга-жінки я хочу…

Як син/дочка я хочу…

Як чоловік/жінка я хочу…

Я є:

Як батько/мати я є…

Як професіонал я є…

Як партнер (чоловік/дружина) я є…

По відношенню до друга-чоловіка я є…

По відношенню до друга-жінки я є…

Як син/дочка я є…

Як чоловік/жінка я є… . [31, c. 353-354].