

УДК 159.6

doi: 10.15330/ps.12.1.80-88

Оксана Чуйко,

кандидатка психологічних наук, доцентка,
доцентка кафедри соціальної психології,
Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника
ORCID: 0000-0002-0760-3598
e-mail: oksana.chuyko@pnu.edu.ua

Леся Пронь,

магістерка психології,
аспірантка кафедри управління та бізнес-
адміністрування,
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника
ORCID: 0000-0001-8701-4779
e-mail: lesja.pron@pnu.edu.ua

Oksana Chuyko,

PhD (Psychology), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Social
Psychology,
Vasyl Stefanyk Precarpathian National
University
ORCID: 0000-0002-0760-3598
e-mail: oksana.chuyko@pnu.edu.ua

Lesia Pron,

Master of Psychology
Postgraduate student of Department of
Management and Business Administration,
Vasyl Stefanyk Precarpathian National
University
ORCID: 0000-0001-8701-4779
e-mail: lesja.pron@pnu.edu.ua

ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВИЙ КОНФЛІКТ АКТОРІВ: ОСОБЛИВОСТІ ВИЯВУ**GENDER-ROLE CONFLICT OF ACTORS:
FEATURES OF MANIFESTATION**

Анотація. Мета: здійснити аналіз особливостей вияву гендерно-рольового конфлікту акторів.

Методи та методика дослідження. Основним методом дослідження гендерно-рольового конфлікту акторів стала авторська анкета «Гендерно-рольовий конфлікт» розроблена на основі методик, які вивчають конфлікт сім'я-робота, робота-сім'я та шкали деформації ролі роботи та сім'ї. Анкета містить 24 пункти. В основі розробленої анкети лежать наступні критерії: ставлення до власної гендерної ідентичності; уявлення про конфлікт між роботою і сім'єю, сім'єю і роботою; поєднання професійної діяльності та батьківства/материнства; ознаки гендерної рівності на роботі; дослідження гендерних стереотипів; узгодженість гендерних та інших ролей. На основі отриманих відповідей нами умовно виокремлено рівні вияву гендерно-рольового конфлікту: сильно виражений, вище середнього, середній рівень вираженості, нижче середнього, не виявлено.

Результати. Результати дослідження показали переважаючі ознаки ГРК акторів та міру їх вияву.

Відмічено, що уявлення опитуваних (як чоловіків, так і жінок) про образ сучасного чоловіка та жінку в основному відповідають нормам гендерних ролей.

Для жінок-акторок найбільш актуальними виявились ролі, які відповідають реалізації гендерної ідентичності та очікуваним жіночим гендерним нормам. Професійні ролі займають важливу, але все ж таки другу позицію. Для чоловіків найважливішою виявилась сукупність ролей – батьківської та гендерної (чоловічої) ідентичностей, професіонала, захисника та годувальника. Практично половина опитуваних вказують на задоволеність при поєднанні сімейних та професійних ролей.

Більшість акторів вказують на наявність «подвійного навантаження», яке певною мірою спричиняє ГРК. Практично половина опитаних (як чоловіків так і жінок) відчуває певною мірою конфлікт «сім'я-робота», який проявляється у незручностях виконання домашніх, сімейних обов'язків та потребою займатись професійною діяльністю, особливо понаднормово. Незначно менша кількість респондентів відзначають про наявність певною мірою конфлікту «робота – сім'я», який виявляється у дискомфорті при необхідності вносити зміни у сімейні плани через професійну діяльність. Четверта частина жінок та третина чоловіків вказують, що робота заважає їм проводити час з близькими людьми, що є суттєвою ознакою ГРК.

Відмічено, що половині акторів притаманні гендерні стереотипи. Виявлено, що частина опитаних жінок не усвідомлює ознаки гендерної нерівності на роботі.

Висновки. Серед опитуваних виявлено практично половину акторів, які мають ознаки гендерно-рольового конфлікту різної міри вияву. Серед опитуваних з ознаками ГРК переважає нижче середнього рівень ГРК у жінок та середній рівень ГРК у чоловіків. Загалом, найбільш поширеними ознаками ГРК серед акторів виявились «подвійне навантаження», конфлікти «сім'я-робота», «робота-сім'я», наявність гендерних стереотипів.

Ключові слова: гендерно-рольовий конфлікт, гендерна ідентичність, конфлікти «сім'я–робота», «робота–сім'я», професійна діяльність, кар'єра, гендерні та професійні ролі, гендерна рівність, гендерні стереотипи, актори.

Abstract. Purpose: analysis of the features of gender-role conflict of actors.

Research methods and techniques. The main method of studying the gender-role conflict of actors was the author's questionnaire «Gender-role conflict», developed on the basis of methods that study the family-work conflict, work-family conflict and scales of deformation of the role of work and family. The questionnaire contains 24 items. The following criteria form the basis of the developed questionnaire: attitude to one's own gender identity; ideas about the conflict between work and family, family and work; combination of professional activity and fatherhood/motherhood; signs of gender equality at work; study of gender stereotypes; consistency of gender and other roles. On the basis of the responses received, we conditionally identified the levels of manifestation of the gender-role conflict: strongly manifested, above average, the average level of manifestation, below average, not manifested.

Results. The results of the study showed the predominant signs of gender-role conflict of actors and the extent of their manifestation.

It is noted that the perceptions of respondents (both men and women) about the image of the modern man and woman mostly meet the norms of gender roles.

For female actresses, the roles that correspond to the realization of gender identity and the expected female gender norms turned out to be the most relevant. Professional roles occupy an important, but still second position. For men, the most important was the combination of roles – parental and gender (male) identities, professional, protector and breadwinner. Almost half of the respondents indicate satisfaction when combining family and professional roles.

Most actors point to the presence of a «double load» that GRC entails to some extent. Almost half of the respondents (both men and women) experience to some extent a «family-work» conflict, which manifests itself in the inconvenience of performing household and family duties and the need to engage in professional activities, especially overtime. A slightly smaller number of respondents note the existence of a «work-family» conflict to a certain extent, which manifests itself in discomfort when it is necessary to make changes to family plans through professional activities. A quarter of women and a third of men indicate that work prevents them from spending time with loved ones, which is an essential feature of GRC.

It is noted that half of the actors inherent gender stereotypes. It was found that some of the interviewed women are not aware of the signs of gender inequality at work.

Conclusions. Among the respondents, almost half of the actors were found to have signs of gender-role conflict in varying degrees of manifestation. Among the respondents with signs of GRC, the below average level of GRC in women and the average level of GRC in men predominate. In general, the most common signs of GRC among the actors were «double workload», conflicts «family-work», «work-family», the presence of gender stereotypes.

Keywords: gender-role conflict, gender identity, family-work conflict, work-family conflict, professional activities, career, gender and professional roles, gender level, gender stereotypes, actors.

Постановка проблеми: В сучасних умовах питання професійного становлення особистості залишається актуальним. Не менш актуальною є проблема поєднання реалізації гендерних та професійних ролей, гендерних особливостей особистості та її кар'єрного розвитку. Така проблема зумовлена наявністю гендерних стереотипів, соціальних очікувань й норм гендерних ролей та професійних вимог до фахівця, невідповідності особистості цим очікуванням і може спричиняти гендерно-рольовий конфлікт особистості.

У сучасній психологічній науці здійснюються дослідження професійного становлення фахівців різних галузей. Психологічні основи професійного становлення акторів стають актуальні у контексті дослідження емоційної сфери акторів, емоційного вигорання, психологічної напруги, професійних стресів (Грень Л.М., Грицаєнко Т.С., 2016; Трофімов А.Ю., Загурська Е.В., 2016, Шлемко О., 2021). Разом з тим, практично не дослідженими виявились особливості вияву гендерно-рольового конфлікту акторів. 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. Важливо не тільки здійснювати переключення між професійними (сценічними) ролями, але й реалізовувати ефективно соціальні, особистісні ролі. Попередження, профілактика гендерно-рольового конфлікту підвищить баланс між професійною діяльністю та іншими аспектами життя, зросте потенціал, конкурентоспроможність, успішність кар'єри акторів у їхній професії.

Аналіз останніх досліджень. В основі дослідження гендерно-рольового конфлікту особистості у психологічній науці лежить аналіз рольового конфлікту та відповідність поведінки чоловіків і жінок соціальним очікуванням, стереотипам та нормам гендерної ролі. У нашому дослідженні ми опираємось на загальноприйняте поняття гендерно-рольового конфлікту, обгрунтоване М. Ткалич – як прояви суперечностей взаємодії особистості з іншими людьми та соціумом або ж внутрішніх суперечностей особистості, в основі яких лежать розбіжності, неузгодженість її рольової поведінки за ознаками гендерних особливостей (Ткалич М., 2016).

Гендерні норми є складовими соціальних та групових норм, в яких відображено цінності, ідеали, зразки поведінки чоловіків і жінок як представників певного суспільства, певної малої соціальної групи.

Однією з причин виникнення гендерно-рольового конфлікту є суб'єктивне неприйняття особистістю гендерних норм та ролей, що виявляється у невідповідності поведінки цим нормам та очікуванням (Чуйко О., 2018).

Дослідження норм гендерних ролей дозволяють виокремити соціальні очікування щодо поведінки чоловіків і жінок. Так, до норм чоловічої ролі успішності (статусності), розумової, фізичної та емоційної твердості, антижіночності, конфлікт «робота–сім'я» (Ткалич М., 2016: 183; Burke Ronald J., 2018). До норм жіночої гендерної ролі відносять материнство, створення домашнього затишку, орієнтація на піклування, орієнтація на міжособистісні стосунки; приваблива зовнішність (Ткалич М., 2016, Чуйко О., 2018, Nelson Debra L., Burke Ronald J., 2018; Steinberg J.R., True M., Russo N.F., 2008). Для жінок актуальним виявом гендерно-рольового конфлікту є конфлікт «сім'я–робота». О. Щотка розглядає гендерно-рольовий конфлікт жінок через множинність їхніх соціальних ролей, через накладання і суперечність між нормами та вимогами. Підкреслює різну природу гендерно-рольового конфлікту. В усіх конфліктах потрібно робити вибір між «Я» і «не-Я» (Щотка О., 2019: 168).

На основі теоретичного аналізу наукової літератури виявлено, що показниками гендерно-рольового конфлікту є: ставлення до власної гендерної самоідентифікації (ідентичності), неузгодженість гендерних та інших ролей, наявність гендерних стереотипів, конфлікт між роботою і сім'єю та сім'єю і роботою, труднощі поєднання професійних та сімейних ролей, ознаки гендерної нерівності, наявність/відчуття «подвійного навантаження», самооцінка, наявність внутрішнього конфлікту, наявність незадоволеності, зниженої мотивації, занижена самооцінка, стрес, замкнутість, сімейні конфлікти, постійне психологічне напруження. Перелічені показники лягли в основу виокремлення психодіагностичних критеріїв дослідження гендерно-рольового конфлікту.

Мета: здійснити аналіз особливостей вияву гендерно-рольового конфлікту акторів.

Методи та методика дослідження. Основним методом дослідження гендерно-рольового конфлікту акторів стала авторська анкета «Гендерно-рольовий конфлікт» розроблена на основі методик, які вивчають конфлікт сім'я-робота, робота-сім'я та шкали деформації ролі роботи та сім'ї (Dail. L. Fields., 2002). Анкета містить 24 пункти. В основі розробленої анкети лежать наступні критерії: ставлення до власної гендерної ідентичності; уявлення про конфлікт між роботою і сім'єю, сім'єю і роботою; поєднання професійної діяльності та батьківства/материнства; ознаки гендерної рівності на роботі; дослідження гендерних стереотипів; узгодженість гендерних та інших ролей.

Відповіді анкети передбачались різних видів: рангування (значимості ролей); вибір одного чи кількох наперед заданих варіантів відповідей; оцінка твердження за 5-бальною шкалою (від «не погоджуюсь до «повністю погоджуюсь»). На основі отриманих відповідей нами умовно виокремлено рівні вияву гендерно-рольового конфлікту: сильно виражений, вище середнього, середній рівень вираженості, нижче середнього, не виявлено.

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 і працюють на території України (різні міста) та місто Паневежець (Литва).

Виклад основних положень. Ознаки гендерно-рольового конфлікту у ставленні до власної гендерної ідентичності вивчалися на основі дослідження уявлень про образ сучасної ідеальної жінки / чоловіка, самоставленні та описі своєї гендерної ідентичності опитуваними.

На думку жінок образ ідеальної жінки складається з наступних рис: розум (92%), турботливість (80%), доброта (76%), вірність (74%), харизматичність (72%), зовнішня краса (68%), надійність (58%), відповідальність (56%), працьовитість (52%), лагідність (48%). Найменше притаманні ідеальній жінці на думку жінок: сором'язливість (8%), хоробрість (8%), непередбачуваність (12%).

На думку чоловіків образ ідеальної жінки складається з наступних рис: розум (88%), доброта (59%), зовнішня краса (57%), вірність (57%), надійність (53%), турботливість (49%), відповідальність (49%), харизматичність (47%), лагідність (43%), працьовитість (37%). Найменший відсоток було віддано чоловіками таким рисам: фінансова незалежність (10%), непередбачуваність (14%), амбітність (14%), хоробрість (14%), сором'язливість (16%).

Дані анкетування свідчать, що в уявленнях чоловіків і жінок про образ ідеальної жінки є спільні характеристики, але їх значимість дещо різна.

Жінки серед рис ідеального чоловіка обирають: розум (92%), надійність (88%), зовнішню красу (84%), відповідальність (80%), фінансову незалежність (76%), рішучість (76%), вірність (74%), працьовитість (72%), доброту (72%), турботливість (70%). Найменше жінки обирають: сором'язливість (2%), непередбачуваність (6%).

Чоловіки обирають (приділяють увагу) найчастіше наступні риси образу ідеального чоловіка: розум (84%), відповідальність (78%), працьовитість (76%), надійність (73%), щедрість (57%), доброта (55%), фінансова незалежність (51%), харизматичність (51%). Чоловіки найменше обирають наступні риси: сором'язливість (4%), непередбачуваність (14%), емоційність (16%), лагідність (16%).

Жінки повністю погоджуються, що образ сучасного чоловіка характеризується тим, що він є: успішним (50%), матеріально забезпеченим (64%), сильним та вольовим (58%), здатним приймати рішення (88%).

Жінки частково погоджуються з тим, що сучасний чоловік: займає певний (часто високий) статус у суспільстві (46%), контролює свої емоції (46%), приділяє основну увагу професійній діяльності та матеріальному забезпеченню сім'ї (46%), приділяє основну увагу стосункам та вихованню дітей (48%). 28% жінок відмітили, що їм байдуже до того, чи займає сучасний чоловік певний (часто високий) статус в суспільстві.

В уявленні чоловіків образ сучасного чоловіка наступний: успішний (41%), матеріально забезпечений (45%), сильний та вольовий (45%), здатен приймати рішення та нести за них відповідальність (84%), контролює свої емоції (57%).

Чоловіки частково погоджуються з тим, що сучасний чоловік: приділяє основну увагу професійній діяльності, матеріальному забезпеченню сім'ї (49%), приділяє основну увагу стосункам та вихованню дітей (45%).

Чоловікам «байдуже» чи займає сучасний чоловік певний (часто високий) статус у суспільстві.

Жінки погоджуються повністю, що сучасна жінка має бути: красива та доглянута (68%), хорошою дружиною (партнеркою) (68%), хорошою матір'ю (78%), поєднувати кар'єру та сім'ю (46%), приділяти основну увагу стосункам та вихованню дітей (42%). Жінки частково погоджуються з тим, що сучасна жінка має бути: матеріально забезпеченою (самостійною) (54%), хорошою господинею (48%), приділяти основну увагу професійній діяльності (60%). 12% жінок висловились, що сучасна жінка не обов'язково повинна приділяти основну увагу професійній діяльності.

На думку чоловіків образ сучасної жінки полягає в тому, що вона: красива та доглянута (57%), хороша дружина (партнерка) (65%), хороша мати (75%). Частково погоджується, що сучасна жінка має бути: матеріально забезпечена (самостійна) 43%), хороша господиня (47%), поєднує кар'єру і сім'ю (45%), приділяє основну увагу професійній діяльності (47%), приділяє основну увагу стосункам та вихованню дітей (47%).

Для 35% чоловіків байдуже, чи сучасна жінка матеріально забезпечена (самостійна), чи приділяє основну увагу професійній діяльності (29%).

В описі власної гендерної ідентичності чоловіки повністю погоджуються з твердженням, що вони здатні приймати рішення та нести за них відповідальність (61%). Чоловіки частково погоджуються, що вони: успішні (71%), матеріально забезпечені (57%), займають певний (часто високий) статус в суспільстві (45%), сильні та вольові (41%), контролюють свої емоції (55%), приділяють основну увагу професійній діяльності та матеріальному забезпеченню сім'ї (49%), приділяють основну увагу стосункам та вихованню дітей (43%), задоволені своїм становищем у суспільстві (або задоволені виявом своєї гендерної ролі) (63%). Серед чоловіків 31% байдуже ставляться до того, чи займають вони певний (часто високий) статус в суспільстві.

В описі власної гендерної ідентичності жінки повністю погоджуються, що вони: «красиві, доглянуті» (60%), «хороші дружини (партнерки)» – 58% жінок, хороші матері (52%), поєднують кар'єру та сім'ю (58%), задоволені виявом своєї гендерної ролі (54%). Частково погоджуються жінки з тим, що вони: матеріально забезпечені (самостійні) (52%), хороші господині (52%), приділяють основну увагу професійній діяльності (52%), приділяють основну увагу стосункам та вихованню дітей (50%). Можна відмітити, що жінки погоджувалися з тим, що задоволені виявом своєї гендерної ідентичності, приділяють достатньо уваги сім'ї та кар'єрі, поєднують професійну діяльність із сімейною, є хорошими матерями та дружинами (партнерками), хорошими господинями, матеріально забезпечені. 10% жінок відмітили, що не цілком всю увагу приділяють професійній діяльності.

Загалом, можна стверджувати, що уявлення жінок про образ сучасного чоловіка відповідає основним нормам чоловічої гендерної ролі: успішність, статусність, вміння вирішувати проблеми, розум, фінансова незалежність. Подібно, і уявлення чоловіків про образ сучасної жінки більшою мірою опирається на норми гендерної ролі жінок.

Відмічено деяку (не суттєву) розбіжність між уявленнями про ідеальний образ сучасного чоловіка/жінки та сприйняттям власної гендерної ідентичності опитуваних відповідно до цього образу. Хоча суттєвих відмінностей не відзначено, проте, такі розбіжності можуть ставати в основу гендерно-рольового конфлікту.

Конфлікт «сім'я–робота», «робота–сім'я» як складова гендерно-рольового конфлікту вивчався на основі ставлень опитуваних до поєднання сімейних (партнерських) і професійних ролей, функціонально-рольового розподілу у стосунках, впливу кар'єри на сімейні / партнерські стосунки та інші сфери життя, вплив сім'ї на кар'єру.

Відповідно до отриманих даних можна зауважити, що у 28% жінок та 39% чоловіків присутні ознаки гендерно-рольового конфлікту, який виявляється у виникненні непорозумінь через професійну діяльність (конфлікт «сім'я–робота») У 6% чоловіків у стосунках частково виникає конфлікт через роботу. 18% жінок та 25% чоловіків не перебувають в стосунках. 42% жінок та 25% чоловіків констатують, що через роботу у них не виникає конфлікту з партнером. 6% жінок відмічають ознаки гендерно-рольового конфлікту на вище середньому рівні, 6% жінок відчувають ознаки на нижче середньому рівні вияву ГРК. 18% жінок та 27% чоловіків відмітили, що не перебувають в стосунках.

Серед жінок 36% у відповідях зазначили, що в них виникає конфлікт через різні причини: ненормований робочий день (18%), неспроможність спланувати спільну відпустку (12%), посилена увага від глядачів (8%), мала заробітна плата (6%), невиконання побутових обов'язків (4%), гастролі (2%).

Чоловіки обрали наступні причини конфліктів з партнеркою через роботу: ненормований робочий день (24%), мала заробітна плата (14%), через неспроможність сплатити спільну відпустку (12%), через ревності до колег (10%), невиконання побутових обов'язків (8%), через посилену увагу з боку глядачів (8%), через гастролі (8%), через невиконання обіцяного (4%) тощо.

Тобто, 42% жінок та 25% чоловіків не відчують ознак гендерно-рольового конфлікту, 28% жінок та 39% чоловіків відчують ознаки гендерно-рольового конфлікту, 18% жінок та 25% чоловіків не перебувають в стосунках.

Слід відмітити, що в порівнянні з жінками (28%) у чоловіків (39%) частіше виникає конфлікт з партнеркою через роботу.

Аналіз значущості соціальних та професійних ролей дозволив виявити, що 62% жінок та 51% чоловіків обирають професійну роль «актора», як «важливу». Для 4% жінок та 6% чоловіків роль «актор» є не важливою. Для опитаних жінок найважливішими виступають наступні ролі: гендерна роль (42%), дружини (44%), матері (66%), дочки (46%), подруги (48%), берегині (40%). Тобто вважають найбільш важливими гендерні, сімейні ролі. Як «важливі» (фактично, другі за значимістю) жінки зазначають: професійні ролі, роль колеги, професіонала, годувальниці, наставниці, захисниці, працівниці.

Тобто, серед жінок найважливішими є ролі, які відповідають реалізації гендерної ідентичності жінки та очікуваним жіночим гендерним нормам (мати, подруга, дочка, дружина, берегиня сім'ї), значимість професійних ролей є важливою, але не займає домінуючої позиції.

Найчастіше чоловіки обирають, як найважливіші, такі ролі: чоловіка (49%), батька (65%), професіонала (45%) годувальника (39%), захисника (43%). Тобто вважають найбільш важливими особистісні, соціальні, професійні ролі. Як «важливі», чоловіки зазначають наступні ролі: актор (51%), гендерна роль (35%), професійні ролі (49%), роль сина (39%), колеги (51%), професіонала (43%), друга (49%), годувальника (37%), наставника (31%), оберігача домашнього затишку (35%), працівника (49%). Це свідчить, що для більшого відсотка чоловіків ці ролі є на другому місці по важливості. Найчастіше «середньої важливості» чоловіками були обрані: роль сина (20%), наставника (22%), оберігача домашнього затишку (27%), працівника (18%).

18% чоловіків вважають не важливою гендерну роль, 12% чоловіків вважають не важливою роль батька, 12% чоловіків вважають не важливою роль оберігача домашнього затишку, 12% чоловіків не вважають важливою роль працівника.

Як бачимо, найважливішими для чоловіків виявились ролі батьківської та гендерної (чоловік) ідентичностей, професіонала, захисника та годувальника. Важливими стали також гендерні, професійні і сімейні ролі. Тобто, як виявилось, у чоловіків гендерні, професійні та сімейні ролі перемішуються. Серед сімейних ролей найактуальнішою виявилась роль батька, а роль годувальника та оберігача сімейного вогнища певною мірою менш актуальна.

Аналіз узгодженості гендерних та інших ролей виявив, що 52% жінок та 41% чоловіків не відчують напруги, виконуючі різні ролі. 14% жінок та 10% чоловіків відмічають, що є певна напруга при розподілі обов'язків з партнером. 26% жінок та 41% чоловіків живуть самі, самостійно виконують усю роботу, тому відслідковують середній рівень напруги при цьому. 6% жінок та 4% чоловіків відчують напругу при веденні домашнього господарства, вихованні дітей, догляді за батьками, організації відпочинку в сім'ї. Тобто ці жінки та чоловіки відчують внутрішній конфлікт, що є ознакою гендерно-рольового конфлікту.

Отже, майже половина опитаних чоловіків і жінок не відчують ознак ГРК, пов'язаних із поєднанням сімейних та професійних ролей. Разом з тим, інша половина опитуваних різною мірою відчують ознаки ГРК, навіть ті, хто не має партнера чи власної сім'ї.

Здійснимо детальніший аналіз впливу професійної діяльності акторів на сімейні (партнерські) відносини (конфлікт «робота–сім'я»). Графік діяльності та кар'єрні цілі

мають вплив на планування сімейного часу. Так, 2% жінок та 8% чоловіків відчують внутрішній конфлікт через постійну зміну планів через кар'єру і чітко заявляють про це. Ще 48% жінок та 45% чоловіків відчують перешкоди, дискомфорт, вони визнають, що їм доводиться вносити зміни в сімейні плани через професійну діяльність. 34% жінок та 25% чоловіків відмічають, що кар'єра не значно впливає на зміни в їхній сімейних планах. Як бачимо, у половини опитуваних професійна діяльність впливає на побудову сімейних планів, кар'єра є домінуючою.

Серед опитуваних 26% жінок та 31% чоловіків зазначають, що робота заважає їм проводити час з близькими людьми, тобто є ознаки гендерно-рольового конфлікту. 48% жінок та 41% чоловіків завантаженість не заважає реалізовуватися в інших сферах своєї життєдіяльності. 36% жінок та 31% чоловіків відзначають, що конфлікт виникає, але не завжди.

56% жінок та 39% чоловіків відмічають, що «прагнення кар'єрного розвитку, зайнятість на роботі» певною мірою заважають їхньому сімейному чи особистому життю. 4% жінок та 4% чоловіків визнають, що кар'єра заважає сімейному, особистому життю. 12% жінок та 14% чоловіків заперечують вплив кар'єри на сімейне життя. 14% жінок та 24% чоловіків відчують частковий вплив кар'єри на сім'ю. 14% жінок та 20% чоловіків відчують середній рівень гендерно-рольового конфлікту. 12% жінок респондентів вважають, що можна змінювати лад в сім'ї для досягнення кар'єри, і не бачать в цьому проблеми.

Проаналізуємо вплив сімейних відносин на розвиток кар'єри опитуваних (конфлікт «сім'я–робота»). Так, 10% жінок та 10% чоловіків вважають, що сім'я не заважає їхній роботі. 58% жінок та 49% чоловіків вважають, що сім'я в певній мірі не заважає роботі. 4% жінок та 8% чоловіків відчують, що сім'я заважає роботі. 12% жінок та 18% чоловіків відчують незручності через сім'ю, коли виконують свою роботу.

56% жінок та 51% чоловіків відчують певні незручності, коли виконують домашні, сімейні обов'язки, і при цьому мають вчасно зайнятися своєю роботою, працювати понаднормово.

Серед опитуваних 12% жінок та 20% чоловіків відмічають, що побудова кар'єри впливає їх батьківську ідентичність, відповідно 12% та 24% чоловіків констатують, що недостатньо уваги приділяють дітям. Такі усвідомлення можуть призводити до внутрішнього конфлікту у опитуваних. 40% жінок та 27% чоловіків вважають, що вони достатньо уваги приділяють дітям. 42% жінок та 47% чоловіків не мають дітей.

Дослідження «подвійного навантаження», тобто турботи про сім'ю після робочого дня виявило, що 22% жінок та 16% чоловіків не відчують конфлікту при виконанні сімейних обов'язків, ставляться позитивно. 68% жінок та 73% чоловіків усвідомлюють, що турбота про близьких це їхнє завдання і ставляться до цього позитивно, проте, ці опитувані певною мірою відчують ознаки гендерно-рольового конфлікту. 10% жінок та 12% чоловіків відчують стан напруги, виконуючи сімейні обов'язки після роботи. Це свідчить, що вони визнають, що «подвійне навантаження» викликає в них внутрішній конфлікт.

Серед опитуваних виявлено 62% жінок та 49% чоловіків, які вказують на задоволеність при поєднанні професійних та сімейних ролей. Разом з тим досліджено, що 22% жінок та 8% чоловіків відмічають негативні емоції при поєднанні професійних та сімейних ролей.

Можна підсумувати, що серед опитуваних акторів спостерігається як конфлікт «сім'я–робота», так і конфлікт «робота–сім'я» як серед чоловіків, так і серед жінок.

Дослідження гендерних стереотипів відбувалось на основі аналізу ставлень опитуваних до гендерно-стереотипних тверджень.

Виявлено, що у половини опитуваних (50% жінок та 55% чоловіків) практично відсутні гендерно-рольові стереотипи щодо функціонально-рольового розподілу обов'язків у сім'ї, у них немає ознак конфлікту. У іншій половині опитуваних чоловіків і жінок присутні ознаки наявності гендерних стереотипів.

Дослідження уявлень про гендерну рівність у розвитку кар'єри виявило, що 50% жінок та 75% чоловіків переконані, що шанси професійного росту є рівними і у чоловіків, і у жінок. 36% жінок та 8% чоловіків переконані, що у чоловіків є більше можливостей професійно зростати та просуватися в акторській професії, тобто присутні ознаки гендерно-рольового конфлікту.

64% жінок та 61% чоловіків не відчувають гендерної нерівності у професійній діяльності. Порівнюючи з відповідями попереднього питання можна припустити, що респонденти не до кінця розуміють, що мова йде про гендерну рівність в двох питаннях. Тобто, вони свідомі того, що у чоловіків більші можливості в кар'єрі, але не пов'язують це із гендером або ж не ідентифікують це як гендерну нерівність.

Відповідно до проведеного анкетування при підрахунках було виявлено по рівнях вияву гендерно-рольового конфлікту: у 48% жінок та 40% чоловіків практично відсутні ознаки гендерно-рольового конфлікту (далі – ГРК), у 28% жінок та 19% чоловіків виявлено нижче середнього виражений ГРК, у 18% жінок та 27% чоловіків – середньо виражений ГРК, у 2% жінок та 2% чоловіків – вище середнього виражений ГРК, у 4% жінок та 12% чоловіків – сильно виражений ГРК.

Висновки. Серед опитуваних виявлено практично половину акторів, які мають ознаки гендерно-рольового конфлікту різної міри вияву. Серед опитуваних з ознаками ГРК переважає нижче середнього рівень ГРК у жінок та середній рівень ГРК у чоловіків.

На основі результатів дослідження виявлено переважаючі ознаки ГРК та міру їх вияву.

Відмічено, що уявлення опитуваних (як чоловіків, так і жінок) про образ сучасного чоловіка та жінки в основному відповідають нормам гендерних ролей.

Виявлено незначні відмінності між уявленнями про образ сучасного чоловіка/ жінки та самоопис власної гендерної ідентичності, що потенційно може ставати в подальшому основою ГРК або ж відзначати динаміку розвитку гендерної ідентичності до бажаного образу.

Для жінок-акторок найбільш актуальними виявились ролі, які відповідають реалізації гендерної ідентичності та очікуваним жіночим гендерним нормам. Професійні ролі займають важливу, але все ж таки другу позицію. Для чоловіків найважливішою виявилась сукупність ролей – батьківської та гендерної (чоловічої) ідентичностей, професіонала, захисника та годувальника. Практично половина опитуваних вказують на задоволеність при поєднанні сімейних та професійних ролей.

Більшість акторів вказують на наявність «подвійного навантаження», яке певною мірою спричиняє ГРК. Практично половина опитаних (як чоловіків так і жінок) відчуває певною мірою конфлікт «сім'я–робота», який проявляється у незручностях виконання домашніх, сімейних обов'язків та потребою займатись професійною діяльністю, особливо понаднормово. Незначно менша кількість респондентів відзначають про наявність певною мірою конфлікту «робота – сім'я», який виявляється у дискомфорті при необхідності вносити зміни у сімейні плани через професійну діяльність. Четверта частина жінок та третина чоловіків вказують, що робота заважає їм проводити час з близькими людьми, що є суттєвою ознакою ГРК.

Відмічено, що половині акторів притаманні гендерні стереотипи. Виявлено, що частина опитаних жінок не усвідомлює ознаки гендерної нерівності на роботі.

Загалом, найбільш поширеними ознаками ГРК серед акторів виявились «подвійне навантаження», конфлікти «сім'я–робота», «робота–сім'я», наявність гендерних стереотипів.

1. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

2. Чуйко О. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі розвитку кар'єри. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2018. Вип. 5. С. 226–231.

3. Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.
4. Burke Ronald J. Men, Masculinity, and Health / Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Ed.). *Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association*. DC : Washington, 2018. P. 35–54. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683> (дата звернення: 14.11.2019).
5. 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.
6. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Framework for Examining Gender, Work Stress, and Health / Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.). *Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association*. DC : Washington, 2016. P. 3–15. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.
7. Patton, Wendy & McMahon, Mary. Career Development and Systems Theory : Connecting Theory and Practice. 3-rd Edition. Sense publishers, 2014. 476 p.
8. Steinberg J. R., True M., Russo N. F. Work and family roles : selected issues. In Denmark F., Paludi Michele A. (Ed.) *Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories*. Westport, Conn. : Praeger, 2008). P. 652–700.

REFERENCES

1. Tkalych M. H. (2016). *Henderna psykholohiia [Gender Psychology]: navch. posib*. 2nd ed., rev. Kyiv: Akademvydav [in Ukrainian].
2. Chuyko O. (2018). *Henderno-rolovyi konflikt osobystosti u protsesi rozvytku kariery [Gender-Role Conflict Of Personality In Career Development]*. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Psykhologichni nauky»*. Kherson: Vydavnychi dim «Helvetyka», 5, 226–231 [in Ukrainian].
3. Shchotka O. P. (2019). *Henderna psykholohiia [Gender Psychology]: navch. posib*. Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M. M. [in Ukrainian].
4. Burke Ronald J. Men (2018). *Masculinity, and Health / In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Ed.). Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association*. DC: Washington, 35–54. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/123456789/6683> [in English].
5. Dail. L. Fields (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. *Thousands Oaks*. London. New Delhi, Calif.: SAGE Publications [in English].
6. Nelson Debra L., Burke Ronald J. (2016). *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, 3–15. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/123456789/6683> [in English].
7. Patton, Wendy & McMahon, Mary (2014). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3-rd Edition. Sense publishers [in English].
8. Steinberg J.R., True M., Russo N.F. (2008). *Work and family roles: selected issues*. In Denmark F., Paludi Michele A. (Ed.). *Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories*. Westport, Conn.: Praeger, 652–700 [in English].

Чуйко О., Пронь Л. Гендерно-рольовий конфлікт акторів: особливості вияву. *Психологія особистості : науковий теоретико-методологічний і прикладний психологічний журнал*. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. Т. 12. № 1. С. 80–88. doi: 10.15330/ps.12.1.80-88.
