

ZgSp2353-7426/10.07.2018/19.09.2018/30.09.2018/08

Mgr Agnieszka Łazuk-Godlewska

ORCID 0000-0002-3104-6605

Niepaństwowa Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Białymstoku

Wydział Nauk Społecznych

Katedra Psychologii

CECHY OSOBOWOŚCI I POZIOM MOTYWACJI A ODGRYWANIE RÓL TEATRALNYCH W PERCEPCJI AKTORÓW ORAZ OSÓB PRZYGOTOWUJĄCYCH SIĘ DO ZAWODU AKTORA

Streszczenie

Osobowość, motywacja oraz wiedza aktorska aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora to komponenty, którym postanowiłam się przyjrzeć w swojej pracy magisterskiej. Przeprowadzone zostały badania mające na celu odpowiedzenie na pytanie postawione w problemie głównym, które brzmi: „Jakie cechy osobowości i jaki poziom motywacji oraz stopień wiedzy aktorskiej występuje u aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora?” oraz na pytania szczegółowe, które dotyczą poszczególnych poziomów obejmujących wybrane skale występujące w Kwestionariuszu Osobowości NEO-FFI, Inwentarzu Motywacji Osiągnięć LMI oraz Kwestionariuszu Ankiety „Praca nad rolą w spektaklu”. Rozpoznawana była opinia aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora (N=60) za pomocą trzech wyżej wymienionych narzędzi badawczych. Zgodnie z przypuszczeniem

aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora cechują się wysokim poziomem ekstrawersji, otwartości na doświadczenie i posiadają wysoki poziom wiedzy na temat techniki Czechowa. Natomiast wbrew przypuszczeniu aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora nie wykazują wysokiego poziomu ugodowości oraz wiedzy na temat metody Stanisławskiego jak i nie osiągają niskiego poziomu neurotyzmu, sumienności oraz motywacji w obszarze samokontroli.

Słowa kluczowe: osobowość • motywacja • wiedza aktorska • aktor • student • samokontrola • ekstrawersja • sumiennosc • neurotyzm • otwartosc na doświadczenie

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS
AND THE LEVEL OF MOTIVATION IN THE PERCEPTION OF ACTORS
AND PEOPLE PREPARING FOR AN ACTING CAREER**

Abstract

Personality, motivation and acting skills of actors and people preparing for an acting career are the components which I decided to look into in my master's thesis. The research was carried out in order to answer the question: *What kind of personality traits, level of motivation and acting skills occur in actors and people preparing for an acting career?* and to answer the detailed questions which refer to particular levels included in the NEO-FFI Personality Questionnaire, the LMI Performance Motivation Inventory and the Questionnaire *Working on a Part in a Play*. The opinion of actors and people preparing for an acting profession (N=60) was recognized using the three research tools mentioned above. According to the assumption, actors and people preparing for an acting profession are characterized by a high level of extraversion, openness to experience as well as a high level of knowledge about the Michael Chekhov Technique. Contrary to the assumption, actors and people preparing for the acting career do not show a high level of amicability and knowledge about the Stanislavsky method and do not achieve a low level of neuroticism, conscientiousness and motivation in the area of self-control.

Keywords: personality • motivation • acting skills • actor • student • self-control • extraversion • conscientiousness • neuroticism • openness to experience

Osobowość jako stała a zarazem zmieniająca się część człowieka

Rozważania na temat osobowości, które stanowią kolebkę współczesnego myślenia, dotyczyły analizy procesów psychicznych a mianowicie ich świadomego przebiegu. Skupiano się wtedy głównie na pojęciu świadomości oraz na przeżyciach wewnętrznych człowieka. Pomału powstawały pierwsze szkoły oraz prowadzono badania eksperymentalne, których celem było określenie czym jest osobowość¹. Osobowość „jest to złożona całość myśli, emocji i zachowań, nadająca kierunek i wzorzec (spójność) życiu człowieka. Podobnie jak ciało, osobowość składa się zarówno ze struktur, jak i procesów, i odzwierciedla działanie tyleż natury (geny), co środowiska. Pojęcie osobowości obejmuje również czasowy aspekt funkcjonowania człowieka, osobowość zawiera bowiem wspomnienia przeszłości, reprezentacje mentalne teraźniejszości oraz wyobrażenia i oczekiwania co do przyszłości”².

Termin ten nie posiada jednej definicji. Niektórzy badacze twierdzą, iż osobowość można podzielić na dwie grupy. Pierwsza grupa dotyczy relacji jednostki ze społeczeństwem. Szczególną uwagę zwraca się w niej na umiejętność nawiązania pozytywnej relacji z innymi w zmieniających się okolicznościach. Druga grupa natomiast zwraca uwagę na to, iż przejawem osobowości jest „wrażenie” jakie wywołuje dana osoba na innych. Można wówczas zaobserwować osobowość „agresywną”, „uległą” bądź „lękową”. To jak określa się daną osobę zależy od tego jaką cechę podczas obserwacji uznaje się za charakterystyczną. W tym przypadku wszystko zależy więc od obserwatora i jego oceny.

Wymiary osobowości – Teoria Wielkiej Piątki

Teoria Wielkiej Piątki powstała na bazie badań empirycznych, jej twórcami byli Paul T. Costa i Robert R. McCrae jednak

¹ H. Gasiul, *Psychologia osobowości*, Warszawa 2006, s. 13.

² L. A. Pervin, *Psychologia osobowości*, Gdańsk 2002, s. 416.

swoje korzenie ma ona w teorii Gordona Allporta. Badacze pogrupowali około osiemnaście tysięcy określeń na następujące grupy: „a) cechy stabilne (np. inteligentny), b) przejściowe stany, nastroje i aktywności (np. pobudzony), c) ewaluacje społeczne (np. uroczy), d) metaforyczne, fizyczne i niejasne określenia (np. płodny, pochylony)”³. Dziś wyróżnia się czynniki, do których jest przypisanych sześć charakteryzujących je komponentów, a mianowicie:

- **neurotyczność:** lęk, agresywna wrogość, depresyjność, impulsywność, nadwrażliwość, nadmierny samokrytycyzm,
- **ekstrawersja:** towarzyskość, serdeczność, asertywność, aktywność, poszukiwanie doznań, emocjonalność w zakresie pozytywnych emocji,
- **otwartość na doświadczenia:** wyobraźnia, estetyka, uczucia, działania, idee, wartości,
- **ugodowość:** zaufanie, prostolinijność, altruizm, uступliwość, skromność, skłonność do rozczulania,
- **sumiennosc:** kompetencja, skłonność do utrzymania porządku, obowiązkowość, dążenie do osiągnięć, samodyscyplina, rozwaga⁴.

W powstaniu tych komponentów znaczącą rolę odgrywają podstawy biologiczne, które prowadzą do podstawowych tendencji. Te natomiast objawiają się charakterystycznymi przystosowaniami, zjawiskami uwarunkowanymi kulturowo, dążeniami osobistymi, postawami itd. Charakterystyki te prowadzą do tworzenia się obrazu siebie, schematów ja, mitów osobistych i biografii osobistej, która wymienia się z wpływami zewnętrznymi, normami kulturowymi, zdarzeniami życiowymi i sytuacjami, które mają wpływ na wcześniej wymienione przystosowania, zjawiska, dążenia. Na to jak jednostka widzi siebie i co myśli na swój temat wpływają także podstawowe tendencje oraz biografia osobista.

³ H. Gasiul, *Psychologia ...*, op. cit., s. 104.

⁴ H. Gasiul, *Psychologia ...*, op. cit., s. 105-107.

Motywacja rozumiana jako gotowość do podjęcia i utrzymania działania

Motywacja to pojęcie abstrakcyjne, którego nie da się bezpośrednio obserwować. Wywodzi się z łaciny i oznacza „poruszać się”. Nie można dostrzec motywacji samej w sobie, ale jej przejawy w postaci zachowania i działania jednostki. „[...] wnioskowanie o celach, potrzebach, pragnieniach i intencjach jednostki zostało sformalizowane w pojęciu motywacji”⁵.

Rozróżnia się motywację wewnętrzną, motywację zewnętrzną, motywację osiągnięć, samoaktualizacji i samorozwoju. Motywacja oparta na samokontroli jest zbliżona do sumienności, którą bada się Kwestionariuszem Osobowości NEO-FFI. Z definicji wynika, że „[...] samokontrola jest to inicjowany przez samą jednostkę proces, za pośrednictwem którego osiąga ona zbieżność między własnym zachowaniem a standardami wewnętrznymi (osobistymi) lub zewnętrznymi (nieosobistymi)”⁶. Julius Kuhl uważa, że kontrola działania odpowiada za to, aby działanie które jest zamierzone w danej chwili zostało zrealizowane a nie uległo innym zupełnie tendencjom motywacyjnym. Jego zdaniem jednostki, które mają łatwość w kontrolowaniu swoich działań podlegają czterem elementom zamiaru działania pełnego oraz adekwatnego a mianowicie: zamierzonego stanu przyszłego, zmiany stanu obecnego który tego wymaga, przezwyciężeniu rozbieżności pomiędzy stanem obecnym wymagającym zmiany a docelowym jak i działaniu, które ma na celu redukcję zaistniałej rozbieżności⁷.

W kwestionariuszu LMI znajdują się trzy elementy: internalizacja, wytrwałość oraz samokontrola. Internalizacja wywodzi się z koncepcji Juliana Rottera o poczuciu lokalizacji kontroli. Jednostka, jego zdaniem, posiada pewne przekonanie, że wszystkie działania i ich wyniki są spowodowane przez nią samą i tylko ona ponosi za nie pełną odpowiedzialność. Drugi element – wytrwałość – kryje w sobie wytrzymałość oraz sposób wykorzystywania sił do realizowania zadań, które jednostce wyznaczają inni bądź ona sama. Trzeci element zwany samokontrolą odpowiada

⁵ P. G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Warszawa 1999, s. 436.

⁶ M. Kofta, *Samokontrola w emocje*, Warszawa 1979, s. 58.

⁷ F. Rheinberg, *Psychologia motywacji*, Kraków 2006, s. 180-181.

realizowaniu i organizowaniu zadań oraz bliski jest sumienności, która jest cechą z Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości⁸.

Każde z trzech przytoczonych pojęć ma inne znaczenie. Internalizacja obejmuje sposób w jaki jednostka wyjaśnia skutki działania. Jeśli więc jednostka uzyskuje wysoki wynik na skali mierzącej internalizację oznacza to, że charakteryzują ją cechy takie jak „Ufający sobie, sam decydujący, sam odpowiadający, pewny siebie, przekonany, pewny sukcesu, wyjaśniający zdarzenia czynnikami wewnętrznymi, nie poddający się losowi, analityczny, rozróżniający, ustalający przyczyny, autonomiczny”⁹. Wytrwałość z kolei daje informację o pracy jednostki nad działaniem prowadzonym w sposób energiczny i wytrwały. Taką jednostkę do wzmożonego zaangażowania lub wysiłku mobilizują tylko przeciwności. Osoby te całą swoją uwagę poświęcają zadaniu, które w danej chwili wykonują. Jest to ktoś, kto jest „wytrwały, energiczny, uporczywy, żelazny, wytrzymały, zdecydowany, pilny, uparty, konsekwentny, stały, niezłomny, niezmienny, nie dający się zbić z tropu, zacięty, niezmordowany, skoncentrowany, odporny na wpływy”¹⁰. Ostatni element składający się na motywację w obszarze samokontroli to właśnie samokontrola, którą posiadają osoby charakteryzujące się: skoncentrowaniem, samodyscypliną, opanowaniem, zorganizowaniem, planowaniem, uporządkowaniem, dokładnością, poprawnością, rozsądkiem, przewidywaniem, rozwagą. Osoby te „godzą się na braki (na przykład na zwłokę wynagrodzenia) aby osiągnąć cele długoterminowe”¹¹.

Zagadnienia odgrywania ról teatralnych

Aktor (łac. *agere* – działać) to osoba, która za pomocą specyficznego zachowania, technik głosowych oraz technik związanych z ciałem odgrywa rolę w teatrze lub w filmie. Aktor od przeciętnej

⁸ H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz motywacji osiągnięć*, Warszawa 2013, s. 19.

⁹ H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz...*, op. cit., s. 88.

¹⁰ H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz...*, op. cit., s. 88.

¹¹ H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz...*, op. cit., s. 89.

jednostki odróżnia się świadomością gry a widzowie traktują osobę aktora w szczególny sposób. Widz postrzega aktora dwojako, po pierwsze jako postać, którą odtwarza i w którą się wciela a po drugie jako żywą jednostkę, posiadającą własną rzeczywistą już biografię oraz tożsamość¹². Każdy aktor za pomocą różnych technik wciela się w postać, pragnąc jak najwierniej oddać za myśl reżysera, który zazwyczaj ma wizję dotyczącą każdej z postaci. Kreowanie postaci przez aktora przebiega na dwóch płaszczyznach a mianowicie dotyczy tworzenia wewnętrznego i zewnętrznego. Proces tworzenia wewnętrznego opiera się na biografii aktora, co oznacza, że aktor musi wiedzieć wszystko o postaci, którą gra, często sam musi ją wykreować a nie korzystać z gotowych danych. Aktor powinien znać doświadczenia, przeżycia, nastroj, osobowość, tożsamość i uczucia osoby, w którą zamierza się wcielić. Tworzenie zewnętrzne obejmuje wizerunek osoby, sposób bycia, ubierania się, poruszania. Często te dwa aspekty wzajemnie się przenikają. Innym ważnym elementem, który pomaga w odgrywaniu roli jest pamięć emocjonalna, która uaktywnia się przy zetknięciu z bodźcem zewnętrznym, który oddziałuje na zmysły człowieka. Pamięć ta funkcjonuje na bazie wspomnień i w konkretnej sytuacji uruchamia w człowieku silne emocje, powodujące, że aktor jest bardziej wyrazisty i autentyczny. Aby widz mógł odkryć w aktorze prawdę a nawet potrafił utożsamić się z postacią niezbędna jest poczyniona przez aktora obserwacja otaczającego świata, ludzi i zwierząt. To z takich obserwacji należy czerpać inspiracje do odgrywanej roli.

Wybrane metody pracy z aktorem

Metoda Stanisławskiego. Konstantin Stanisławski stworzył wiele dzieł na temat gry aktora, jednak nigdy nie uznał ich za w pełni skończone. Twierdził on, że „aktorstwa efektowniej uczy się podczas ćwiczeń a nie z książek”¹³. Stanisławski uważał także, że największą przeszkodą dla aktora jest napięcie fizyczne,

¹² D. Kosiński, *Słownik wiedzy o teatrze*, Bielsko-Biała 2005, s. 99-130.

¹³ S. M. Carnicke, *System Stanisławskiego: wskazania dla aktora*, „Dialog” 2002, nr 1-2, s. 195.

które wpływa na wyobraźnię i koncentrację. Aby nauczyć się odprężenia na scenie wprowadził ćwiczenia oddechowe i jogę oraz relaks progresywny, podczas którego każdy z uczestniczących na przemienne rozluźniał i napinał każdą partię mięśni. Drugim ważnym założeniem Stanisławskiego obok napięcia mięśniowego była interakcja aktora z widownią. Aktor miał być dynamiczny oraz zdolny do improwizacji, istotne było „przeżywanie” rozumiane przez Stanisławskiego jako stany psychiczne podobne do „natchnienia”, „nastroju twórczego”, gdy uaktywniana była „podświadomość”. Do pięciu podstawowych zmysłów: wzroku, słuchu, węchu, smaku i dotyku Stanisławski dodał szósty, który nazwał emocją. Twierdził, że za pomocą odpowiednich ćwiczeń można wyostrzyć również pamięć emocjonalną, która jest niezbędnym narzędziem aktora. Ważnym aspektem jest też wyobraźnia. Aktor musi być zdolny do wyobrażania sobie świata fikcyjnego ze wszystkimi szczegółami i posiadać umiejętność puszczania wodzy fantazji dotyczącej sztuki oraz tworzyć w głowie film, który poprzez wizualizację aktywuje wyobraźnię. Ostatnim elementem jest komunikacja, obejmująca interakcję między partnerami w sztuce oraz między aktorem i widownią.

Stanisławski kład duży nacisk na „działanie” i „czynność”. Działanie zawierało w sobie jakiś cel, intencje, która musiała pasować do okoliczności. Czynność (jedzenie, obieranie jabłka, ubieranie się itp.) natomiast miała tworzyć kontekst poszczególnych scen. Aktorzy tworząc swoje indywidualne działania starają się łączyć je z działaniami innych, aby stworzyć fabułę sztuki. Najważniejsze, żeby na początku określić cel, do którego aktor dąży w trakcie sztuki, później znaleźć działania fizyczne, które mogą nas doprowadzić do jego realizacji. Za pomocą analizy aktywnej aktor poprzez wgłębianie się w strukturę sztuki może odkryć pewne wskazówki, które pomogą mu w tworzeniu postaci i wyznaczaniu celu zanim jeszcze nauczy się tekstu na pamięć¹⁴.

Metoda Czechowa. Michaił Czechow uważał, że w każdym człowieku jest artysta, który odpowiada za akty twórcze. Na pracę świadomego aktora, jego zdaniem, wpływa „wyższe Ja”, którego źródłem jest indywidualność twórcza, która pomaga wyjść po-

¹⁴ S. M. Carnicke, *System Stanisławskiego: wskazania...*, op. cit., s. 201-204.

za tekst. Mieści się w nim także aspekt etyczny, dzięki któremu aktor zauważa co jest dobre a co złe w zapisanej sztuce. Pozwala ono na przyjęcie perspektywy widza podczas odgrywania sztuki oraz daje aktorowi możliwość wyjścia poza własne ego, skłaniając równocześnie do współodczuwania i poczucia dystansu. Czechow będąc nie tylko reżyserem, ale i aktorem, odkrył niesamowite znaczenie gestu psychologicznego, za pomocą którego można zagrać całą rolę. Zauważył on, że omawianie czynności psychologicznych używa się idiomów zawierających znaczenie ruchowe np. wyciągnąć wniosek, wpaść na pomysł. Gdy wypowiada się dane związki frazeologiczne wyobraźnia podsuwa gest im odpowiadający a nawet prowokuje do działania¹⁵. Ważna była również wyobraźnia i koncentracja, która niezmiernie go fascynowała.

Głównym elementem metody Czechowa jest atmosfera. Czechow jako pierwszy rozwinął jej pojęcie, które wcześniej wprowadził Wsiewołod Meyerhold i Walerij Briusow. „Atmosfera to dominujący ton lub nastrój cechujący jakieś miejsce, związek między ludźmi czy dzieło sztuki”¹⁶. Czechow skupia się na tym, aby każdy z aktorów potrafił wytworzyć atmosferę bądź ją poczuć zamiast skupiać się na reakcjach emocjonalnych. Na początku aktor musi nauczyć się wyobrażać sobie atmosferę np. przepełnioną pięknym zapachem lub strachem później, gdy aktor nauczy się już wizualizować i utrzymać atmosferę powinien spróbować połączyć swoje wewnętrzne reakcje z atmosferą, w której się znajduje. Kolejny krok to mówienie i poruszanie się zgodne z wytworzoną atmosferą. Autor twierdzi, że dwie silne atmosfery nie mogą istnieć w jednej przestrzeni, ponieważ jedna zawsze zdominuje drugą¹⁷.

Metodologia badań własnych

Podjęte badania mają na celu uzyskanie informacji o cechach osobowości oraz poziomie motywacji osób, które decydują się na naukę a później pracę w zawodzie aktora. Równie istotne

¹⁵ F. Chamberlain, *Michaił Czechow: Don Kichot a rzeczywistość*, „Dialog” 2002, nr 5-6, s. 172.

¹⁶ F. Chamberlain, *Michaił Czechow: Don Kichot...*, op. cit., s. 170.

¹⁷ F. Chamberlain, *Michaił Czechow: Don Kichot...*, op. cit., s. 171.

jest określenie czy wiedza dotycząca technik aktorskich jest wykorzystywana w pracy nad rolą, czy też każdy jest indywidualistą posiadającym własny klucz wcielania się w postać. Badania przeprowadzono wśród grupy aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora. Badania przeprowadzono za pomocą trzech testów.

Problem główny:

Jakie cechy osobowości i jaki poziom motywacji oraz stopień wiedzy aktorskiej występują u aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora?

Hipoteza główna:

Aktorzy wykazują cechy ekstrawersji i otwartości na doświadczenie oraz kierują się motywacją obejmującą obszar samokontroli a podczas kreowania postaci stosują metody Czechowa i Stanislawskiego.

Kwestionariusz NEO-FFI

Kwestionariusz, który zastosowano został opracowany przez P. T. Costa i R. R. McCrae. Jest on przeznaczony do badania podstawowych wymiarów osobowości. Składa się z 60 pytań, które odnoszą się do 5 skal¹⁸.

Osoba podczas badania udziela odpowiedzi zakreślając jedną z 5-stopniowej skali, na której oznaczenie poszczególnych cyfr jest następujące: 1- „zdecydowanie się nie zgadzam”, 2- „nie zgadzam się”, 3- „nie mam zadania”, 4- „zgadzam się”, 5- „zdecydowanie zgadzam się”. Inwentarz zawiera 5 skal: neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość oraz sumienność¹⁹.

Podczas badań wykorzystano wszystkie skale, aby uzyskać pełny obraz cech osobowości badanego (aktora lub osoby przygotowującej się do zawodu aktora).

¹⁸ P. T. Costa, R. R. McCrae, *NEO-FFI Inwentarz Osobowości*, Warszawa 1998, s. 27-28.

¹⁹ P. T. Costa, R. R. McCrae, *NEO-FFI Inwentarz...*, op. cit., s. 63.

Inwentarz motywacji osiągnięć LMI

Kwestionariusz LMI sporządzili Heinz Schuler, George C. Thornton i Andreas Frintrup. Składa się on z 17 skal, przy czym każda zawiera 10 pozycji co w ostateczności daje 17 skal i 170 pozycji, które odpowiadają 17 aspektom motywacji a mianowicie: elastyczności, odwadze, preferowaniu trudnych zadań, niezależności, wiary w sukces, dominacji, zapału do nauki, ukierunkowaniu na cel, wysiłku kompensacyjnego, dbania o prestiż, satysfakcji z osiągnięć, zaangażowaniu, nastawieniu na osiągnięcia, flow, internalizacji, wytrwałości i samokontroli²⁰. Narzędzie zawiera instrukcję i zeszyt testowy. 170 pozycji jest rozmieszczonych na 10 stronach formatu A4. Pozycje inwentarza to stwierdzenia, na które badany może odpowiadać zakreślając odpowiednią liczbę na 7 stopniowej skali, w której 1 oznacza „zupełnie mnie nie dotyczy” a 7 „w pełni mnie dotyczy”²¹.

Podczas badań Inwentarzem „można uzyskać trzy wyniki czynnikowe – dotyczące Pewności siebie, Ambicji i Samokontroli, obliczając średnie wyników tenowych odpowiednich skal”²².

Badając Samokontrolę zastosowano 3 skale a mianowicie: Internalizację, Wytrwałość oraz Samokontrolę.

Kwestionariusz Ankiety

Trzecim testem był oryginalny Kwestionariusz Ankiety *Praca nad rolą w spektaklu*. Występował on w dwóch wersjach, które różniły się jedynie metryczką ze względu na dwie grupy badanych. Kwestionariusz zawierał instrukcję, metryczkę oraz 7 pytań, które dotyczyły poziomu wiedzy aktorskiej. Pytania zostały skonstruowane na podstawie doniesień literaturowych o metodach pracy aktora a mianowicie o metodzie: Stanisławskiego, Czechowa i Meyerholda.

Odpowiedzi są w skali 5-stopniowej, na której poszczególne stopnie oznaczają:

²⁰ H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz...*, op. cit., s. 15-19.

²¹ H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz...*, op. cit., s. 22.

²² H. Schuler, G. C. Thornton, A. Frintrup, M. Prochaska, *LMI Inwentarz...*, op. cit., s. 83.

1-Nie, 2-Raczej nie, 3- Trudno powiedzieć, 4- Raczej tak, 5- Tak.

Charakterystyka badanej grupy

Badani to aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora. Łącznie ankietowano 60 osób, po 30 z każdej grupy. Były to osoby w różnym wieku i na różnym poziomie doświadczeń artystycznych.

Osoby przygotowujące się do zawodu aktora to słuchacze Studium wokalnno-aktorskiego w Białymstoku, którzy po zakończeniu 4 letniej nauki otrzymują tytuł „Aktora Scen Muzycznych”. Średnia wieku osób badanych z tej grupy to około 23 lata. Osoba najmłodsza miała 19 lat, a najstarsza 27. W grupie było 4 mężczyzn i 26 kobiet. W szkołach artystycznych ilość kobiet znacznie przewyższa ilość mężczyzn wybierających tego typu kierunku.

Aktorzy, którzy wzięli udział w badaniu obecnie pracują w Teatrze Lalek oraz w Teatrze Dramatycznym im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku bądź są Aktorami Scen Muzycznych i grają w Teatrach m.in. w Gliwicach, Poznaniu, Łodzi. Średnia wieku osób badanych to około 30 lat. Osoba najmłodsza miała 24 lata a najstarsza 42. Wśród tych badanych znalazło się 12 mężczyzn i 18 kobiet.

Badania dla grupy studentów przeprowadzono w siedzibie Studium wokalnno-aktorskiego w Białymstoku. Sale były wyposażone w krzesła z pulpitemi tak, że każdy z badanych mógł sam zdecydować o miejscu zachowując wybraną przez siebie odległość od innych biorących udział w badaniu. Badanie aktorów natomiast zostało przeprowadzone w Białostockim Teatrze Lalek oraz w Teatrze Dramatycznym im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku. Obie sale wyposażone były w krzesła i stoły, przy których respondenci mogli swobodnie wypełnić kwestionariusze.

Analiza wyników badań

Wyniki uzyskane za pomocą Kwestionariusza Osobowości NEO-FFI, Inwentarza Motywacji Osiągnięć LMI oraz Kwestionariusza Ankiety *Praca nad rolą w spektaklu* opracowano statystycznie. Do analizy danych wykorzystano program statystyczny dla nauk społecznych SPSS w wersji 24. Interpretacja obejmuje wyniki dwóch badanych grup łącznie oraz każdej z nich osobno. Wyniki znajdują się w tabelach 1-8.

Hipoteza szczegółowa 1: istnieje bardzo niski poziom ugody wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 1. Poziom ugody wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora (określonych jako student)

UGODOWOŚĆ		Wyniki			N	Test t dla grup niezależnych	
		Niskie	Średnie	Wysokie		T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	4	11	15	30	18,044	,000
	Student	8	8	14	30	14,228	,000
Ogółem		12	19	29	60	,822	,414
Średnia		1,67	1,42	1,48	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Dane z Tabeli 1 pokazują, że na skali ugody aktorzy mieli następujące wyniki: niskie – 4 osoby, średnie – 11 osób i wysokie – 15. Wśród studentów po 8 uzyskało wynik niski i średni, a 14 wynik wysoki. Średnia wyników na poziomie niskim to 1,67, na poziomie średnim – 1,42 i 1,48 na poziomie wysokim. Wyniki w obu grupach nie są istotne statystycznie, ponieważ poziom istotności dwustronnej wynosi 414. Badając grupy oddzielnie obie z nich zawierają w sobie wyniki istotne statystycznie o czym świadczy poziom istotności dwustronnej, który wynosi u aktorów $t_{(29)} = 18,044$; $p < ,000$ a u studentów $t_{(29)} = 14,228$; $p < ,000$.

Uzyskane wyniki wskazują, że hipoteza szczegółowa 1 nie została potwierdzona, ponieważ aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora w większości uzyskują wyniki wysokie na skali ugodowości.

Hipoteza szczegółowa 2: istnieje bardzo wysoki poziom ekstrawersji wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 2. Poziom ekstrawersji wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

EKSTRAWERSJA		Wyniki			N	Test t dla grup niezależnych	
		Niskie	Średnie	Wysokie		T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	1	15	14	30	23,451	,000
	Student	1	12	17	30	24,286	,000
Ogółem		2	27	31	60	-,680	,499
Średnia		1,50	1,44	1,55	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Aktorzy uzyskali następujące wyniki (Tabela 2): 1 osoba – wynik niski, 15 osób – wynik średni, oraz 14 – wynik wysoki. Druga grupa – studenci – mieli wyniki: 1 osoba uzyskała wynik niski, dla 12 osób zanotowano wynik średni i 17 – wynik wysoki. Średnia obu grup to: 1,50 dla wyników niskich, 1,44 dla wyników średnich oraz 1,55 dla wyników wysokich. Oddzielnie dla każdej grupy wyniki są istotne statystycznie, ponieważ u aktorów $t_{(29)} = 23,451$; $p < ,000$ a u studentów $t_{(29)} = 24,286$; $p < ,000$. Natomiast dla obu grup razem wyniki nie wykazują istotności statystycznej, ponieważ $t_{(58)} = -,680$; $p < ,499$.

Okazuje się, że aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora są ekstrawertykami, co potwierdza hipotezę szczegółową 2.

Hipoteza szczegółowa 3: istnieje bardzo niski poziom neurotyzmu wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 3. Poziom neurotyzmu wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

NEUROTYZM		Wyniki			N	Test t dla grup niezależnych	
		Niskie	Średnie	Wysokie		T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	3	20	7	30	20,451	,000
	Student	5	15	10	30	16,979	,000
Ogółem		8	25	17	60	-,202	,840
Średnia		1,63	1,43	1,59	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Na skali neurotyzmu (Tabela 3) aktorzy uzyskali: 3 osoby – wynik niski, 20 – wynik średni oraz 7 – wynik wysoki. Wyniki studentów przedstawiają się następująco: 5 osób otrzymało wynik niski, 25 wynik średni oraz 17 wynik wysoki. Średnia osób, które uzyskały wynik niski wynosi 1,63, wynik średni 1,43 oraz 1,59 dla osób, które uzyskały wynik wysoki. Biorąc pod uwagę obie grupy oddzielnie wyniki są istotne statystycznie ponieważ u aktorów $t_{(t9)} = 20,451$, $p < ,000$ a u studentów $t_{(29)} = 16,979$, $p < ,000$. Wyniki natomiast dwóch grup razem nie są istotne statystycznie, ponieważ $t_{(58)} = -,202$, $p < ,840$.

Uzyskane rezultaty podają, że tak osoby przygotowujące się do zawodu aktora, jak i aktorzy uzyskują wyniki średnie na skali neurotyzmu, co nie potwierdza hipotezy szczegółowej 3.

Hipoteza 4: istnieje bardzo wysoki poziom otwartości na doświadczenie wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 4. Poziom otwartości na doświadczenie wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

OTWARTOŚĆ NA DOŚWIADCZENIE		Wyniki			N	Test t dla grup niezależnych	
		Niskie	Średnie	Wysokie		T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	3	9	18	30	20,069	,000
	Student	1	13	16	30	23,924	,000
Ogółem		4	22	34	60	,000	1,000
Średnia		1,25	1,59	1,47	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Wśród aktorów 3 osoby uzyskały wyniki niskie, 9 – wyniki średnie oraz 18 – wyniki wysokie (Tabela 4). Z kolei studenci wypadli następująco: 1 osoba uzyskała wynik niski, 13 wynik średni oraz 16 wynik wysoki. Średnia to 1,25 – wynik niski, 1,59 – wynik średni oraz 1,47 – wynik wysoki. Obie grupy osobno uzyskały wyniki istotne statystycznie, ponieważ u aktorów $t_{(29)} = 20,069$, $p < ,000$ a u studentów $t_{(29)} = 23,924$, $p < ,000$. Razem natomiast grupy uzyskały wyniki nieistotne statystycznie, ponieważ $t_{(58)} = ,000$, $p < 1,000$.

Zatem aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora reprezentują wysoki poziom otwartości na doświadczenie, a co za tym idzie hipoteza szczegółowa 4 została potwierdzona.

Hipoteza szczegółowa 5: istnieje bardzo niski poziom sumiennosci wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 5. Poziom sumiennosci wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

SUMIENNOŚĆ		Wyniki			N	Test t dla grup niezależnych	
		Niskie	Średnie	Wysokie		T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	5	16	9	30	17,147	,000
	Student	1	13	16	30	23,924	,000
Ogółem		6	29	25	60	-2,257	,028
Średnia		1,17	1,45	1,64	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

W badaniu poziomu sumiennosci pięciu aktorów uzyskało wynik niski, 16 wynik średni oraz 9 wynik wysoki. U studentów sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej. 1 student otrzymał wynik niski, 13 wynik średni oraz 16 wynik wysoki (Tabela 5). Średnia wyników poczynając od wyników wysokich to 1,64, kolejno wyniki średnie to 1,45 oraz wyniki niskie 1,17. Zarówno aktorzy, jak i studenci uzyskali wyniki, które wykazują na istotność statystyczną, ponieważ u aktorów $t_{(29)} = 17,147$ i $p < ,000$, a u

studentów $t_{(29)} = 23,924$ i $p < ,000$. Obie grupy również uzyskują wyniki istotne statystycznie, ponieważ $t_{(58)} = -2,257$ przy $p < ,028$.

Tutaj hipoteza szczegółowa 5 nie została potwierdzona, ponieważ obie grupy uzyskały przede wszystkim wyniki średnie i tylko nieznacznie mniejsza liczba osób badanych uzyskała wyniki wysokie.

Hipoteza szczegółowa 6: istnieje bardzo niski poziom motywacji w obszarze samokontroli wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 6. Poziom motywacji w obszarze samokontroli wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

SAMOKONTROLA		Wyniki			N	Test t dla grup niezależnych	
		Niskie	Średnie	Wysokie		T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	5	25	0	30	26,492	,000
	Student	7	23	0	30	22,494	,000
Ogółem		12	48	0	60	,637	,527
Średnia		1,58	1,48	0	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Tabela 6 pokazuje, że 5 aktorów uzyskało wyniki niskie a 25 wyników średnie oraz że 7 studentów znalazło się na poziomie wyników niskich a 23 wyników średnich. Żadna osoba z badanych nie uzyskała wyniku wysokiego. Średnia formułuje się następująco 1,58 dla wyników niskich oraz 1,48 dla wyników wysokich. Dla obu grup są to wyniki istotne statystycznie ponieważ, u aktorów $t_{(29)} = 26,492$ przy $p < ,000$, a u studentów $t_{(29)} = 22,494$ przy $p < ,000$. Obie grupy razem natomiast otrzymują wyniki które nie są istotne statystycznie dlatego że, $t_{(58)} = ,637$ a $p > ,527$.

W obszarze samokontroli aktorzy i studenci uzyskują wynik średni. Hipoteza szczegółowa 6 nie została więc potwierdzona.

Hipoteza szczegółowa 7: istnieje bardzo wysoki poziom stosowania metody Czechowa wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 7. Poziom stosowania metody Czechowa wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

CZECHOW		Wyniki					Test t dla grup niezależnych		
		Nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Tak	N	T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	0	2	5	15	8	30	25,552	,000
	Student	0	2	6	9	13	30	14,691	,000
Ogółem		0	4	11	24	21	60	-,570	,571
Średnia		0	1,50	1,35	1,38	1,62	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Z danych prezentowanych w Tabeli 7 wynika, że żaden z aktorów ani studentów nie wybrał odpowiedzi „nie”, 2 aktorów i 2 studentów wybrało zgodnie odpowiedź „raczej nie”. 5 aktorów i 6 studentów zakreśliło odpowiedź „trudno powiedzieć”, 15 aktorów i 9 studentów zdecydowało się na odpowiedź „raczej tak” oraz 8 aktorów i 13 studentów wybrało odpowiedź „tak”. Średnia badanych w stosunku do wybieranych odpowiedzi formułuje się w następujący sposób: 0 – nie, 1,50 – raczej nie, 1,35 – trudno powiedzieć, 1,38 – raczej tak oraz 1,62 – tak. Grupy rozpatrywane osobno wykazują wyniki istotne statystycznie, ponieważ u aktorów $t_{(29)} = 25,552$ i $p < ,000$ a u studentów $t_{(29)} = 14,691$ i $p < ,000$. Razem badani mają wyniki, które nie są istotne statystycznie dlatego, że $t_{(58)} = -,570$ przy $p > ,571$.

Tym samym hipoteza szczegółowa 7 oparta na wysokim poziomie wiedzy na temat metody Czechowa została potwierdzona, ponieważ zdecydowana większość osób badanych wybrała odpowiedź „raczej tak” oraz „tak”.

Hipoteza szczegółowa 8: istnieje bardzo wysoki poziom stosowania metody Stanisławskiego wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora.

Tabela 8. Poziom stosowania metody Stanisławskiego wśród aktorów oraz osób przygotowujących się do zawodu aktora

STANISŁAWSKI		Wyniki						Test t dla grup niezależnych	
		Nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Tak	N	T	p.i.
Wykształcenie	Aktor	12	8	9	1	0	30	11,609	,000
	Student	2	13	10	3	2	30	54,293	,000
Ogółem		14	21	19	4	2	60	-2,819	,007
Średnia		1,14	1,62	1,53	1,75	2,00	1,50	-	

Źródło: badanie własne.

Tabela 8 przedstawia wyniki badania nad stosowaniem metody Stanisławskiego. Sytuacja po badaniu wygląda następująco: 12 aktorów wybrało odpowiedź „nie”, 8 zdecydowało się na odpowiedź „raczej nie”, 9 aktorów zaznaczyło „trudno powiedzieć”, 1 aktor uznał za najbliższą mu odpowiedź „raczej tak” a żaden z nich nie wybrał odpowiedzi „tak”. U studentów wyniki układają się w następujący sposób: 2 wybrało odpowiedź „nie”, 13 odpowiedzi „raczej nie”, 10 odpowiedzi „trudno powiedzieć”, 3 odpowiedzi „raczej nie” oraz 2 odpowiedzi „tak”. Średnie, poczynając od odpowiedzi „nie” układają się następująco: 1,14, 1,62, 1,53, 1,75 i 2,00 dla odpowiedzi „tak”. Wyniki obliczone dla każdej grupy osobno są istotne statystycznie, ponieważ u aktorów $t_{(29)} = 11,609$ przy $p < ,000$ a u studentów $t_{(29)} = 54,293$; przy $p < ,000$. Natomiast obie grupy razem uzyskują wyniki, które nie są istotne statystycznie dlatego, że $t_{(58)} = -2,819$; $p > ,007$.

Okazuje się, że aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora w zdecydowanej większości nie stosują metody Stanisławskiego podczas przygotowywania się do roli aktorskiej, zatem hipoteza szczegółowa 8 nie została potwierdzona.

Zakończenie

Przedstawione badania wykazały, tylko dwie z pięciu hipotez zostały potwierdzone. Aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora są ekstrawertykami, przeciętnie sumiennymi i neurotycznymi, o wysokim poziomie ugodowości oraz otwartości na doświadczenie.

Analiza różnic między badanymi grupami pozwala dojść do wniosku, że aktorzy są ugodowi w takim samym stopniu jak studenci, ale studenci mają nieco wyższy wynik na skali ekstrawersji niż aktorzy. Obie grupy uzyskują średnie wyniki na skali neurotyczności, badani z obu grup są wysoce otwarci na doświadczenie, jednak studenci cechują się wyższą sumiennością od aktorów, którzy uzyskują na tej skali wyniki przeciętne.

Podczas badań rozpoznano także poziom motywacji w obszarze samokontroli. Na dwóch skalach czynnikowych: internalizacji i samokontroli aktorzy oraz osoby przygotowujące się do zawodu aktora uzyskują wyniki średnie. Na skali czynnikowej dotyczącej wytrwałości obie grupy uzyskują wyniki średnie oraz wysokie. Obszar samokontroli jako suma trzech skal czynnikowych daje wyniki średnie w obu przypadkach.

Z badania poziomu wiedzy dotyczącej techniki aktorskiej wynika, że zdecydowana większość osób uczestniczących w eksperymencie stosuje technikę Czechowa w przygotowywaniu się do roli w spektaklu, przy czym wszyscy badani stwierdzili, że nie stosują techniki Stanislawskiego w kunszcie aktorskim.

Ostatecznie należy uznać, że hipoteza główna potwierdziła się tylko częściowo, ponieważ okazuje się, że osoby przygotowujące się do zawodu aktora oraz aktorzy wykazują różne cechy osobowości, kierują się odmienną motywacją oraz wykazują tendencje do stosowania metody Czechowa.

Podjęte badania są innowacyjne i stanowią tylko sondaż. Wydaje się jednak, że warto prowadzić tę eksplorację i pogłębiać zaproponowany temat o obszar motywacji i skale: pewności siebie oraz ambicji, które zawierają w sobie łącznie 14 skal czynnikowych. Badania można również rozbudować o informacje dotyczące tak poziomu wiedzy, jak i sposobu jej wykorzystywania podczas gry aktorskiej. W przedstawionym badaniu skupiono się

na tradycyjnych metodach gry aktorskiej, traktując je jak klucz do poprawnej interpretacji tekstu i kreowania postaci. Współcześnie dość znana jest metoda Meisnera, być może to ona determinuje teraz kunszt aktorski.

Pogłębienie wiedzy w tej dziedzinie, ze względu na specyfikę zawodu aktora jest nader interesujące w kontekście wiedzy o motywacji osób wybierających ten typ rzemiosła oraz źródeł budowania postaci. Czy odpowiada za to tylko i wyłącznie wyobraźnia, czy też metody pracy? A może osoby te „rodzą się” z pewnymi predyspozycjami i praca nad rolą aktorską jest dla nich czymś naturalnym.

Bibliografia

1. Carnicke S. M., *System Stanislawskiego: wskazania dla aktora*, „Dialog” 2002, nr 1-2.
2. Chamberlain F., *Michail Czechow: Don Kichot a rzeczywistość*, „Dialog” 2002, nr 5-6.
3. Costa P. T., McCrae, R. R., *NEO-FFI Inwentarz Osobowości*, Warszawa 1998.
4. Gasiul H., *Psychologia osobowości. Nurty, teorie, koncepcje*, Warszawa 2006.
5. Kofta M., *Samokontrola a emocje*, Warszawa 1979.
6. Kosiński D., *Słownik wiedzy o teatrze*, Bielsko-Biała 2005.
7. Pervin L. A., *Psychologia osobowości*, Gdańsk 2002.
8. Rheinberg F., *Psychologia motywacji*, Kraków 2006.
9. Schuler H., Thornton G. C., Frintrup A., *LMI Inwentarz motywacji osiągnięć*, Warszawa 2013.
10. Sęk H., *Psychologia kliniczna*, Warszawa 2005.
11. Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki tom 2. Psychologia ogólna*, Gdańsk 2005.
12. Zimbardo P. G., *Psychologia i życie*, Warszawa 1999.

