

Doktori (PhD) értekezés

**Színművésznők**  
**Siker és karrier egyenlőtlenségei a vidéki kőszínházakban**

Baluja Petra

Debreceni Egyetem

BDT

2021

**Színművésznek  
Siker és karrier egyenlőtlenségei a vidéki kőszínházakban**

Értekezés a doktori (Ph.D.) fokozat megszerzése érdekében a szociológia tudományágban

Írta: Baluja Petra

Készült a Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskolája (Szociológia és  
Társadalompolitika Doktori programja) keretében

Témavezető: Dr. habil. Czibere Ibolya PhD  
egyetemi docens

A doktori szigorlati bizottság:

elnök: Dr. ....

tagok: Dr. ....

Dr. ....

A doktori szigorlat időpontja: 20... ..

Az értekezés bírálói:

Dr. ....

Dr. ....

Dr. ....

A bírálóbizottság:

elnök: Dr. ....

tagok: Dr. ....

Dr. ....

Dr. ....

Dr. ....

A nyilvános vita időpontja: .....

Etikai nyilatkozat

*„Én, Baluja Petra teljes felelősségem tudatában kijelentem, hogy a benyújtott értekezés önálló munka, a szerzői jog nemzetközi normáinak tiszteletben tartásával készült, a benne található irodalmi hivatkozások egyértelműek és teljesek. Nem állok doktori fokozat visszavonására irányuló eljárás alatt, illetve 5 éven belül nem vontak vissza tőlem odaitélt doktori fokozatot. Jelen értekezést korábban más intézményben nem nyújtottam be és azt nem utasították el.”*

Debrecen, 2021 .....

.....

Doktori (PhD) értekezés

**Színművésznők**  
**Siker és karrier egyenlőtlenségei a vidéki kőszínházakban**

Készítette: Baluja Petra  
Témavezető: Dr. habil. Czibere Ibolya PhD

Debreceni  
Egyetem BDT

2021

## Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ .....	7
I. ELMÉLETEK, FOGALMAK .....	10
1. A nemek egyenlőtlenségének társadalomtudományi és kultúraszociológiai elméletei.....	10
1.1. Elméleti és fogalmi keretek a nők társadalmi helyzetének értelmezéséhez.....	14
1.1.1. A nők társadalmi státuszának társadalomtörténete.....	15
1.1.2. A színésznők társadalmi státuszának megközelítése: a primadonna effektus	20
1.1.3. A női emancipáció feminista politikái: „nyugati” feminizmusok .....	23
1.1.4. „Nőművészet” és feminizmus .....	31
1.1.5. A férfiak tudománya és a nők tudománya nemzetközi kitekintésben .....	34
1.1.6. Egyenlőségpolitikai irányzatok és stratégiák .....	40
2. A siker és karrier szubjektív változóinak szerepe a nemi egyenlőtlenségek értelmezésében.....	44
2.1. A sikeresség dimenziói .....	44
2.1.1. Az étellel való elégedettség és a nemek egyenlőségének összefüggései.....	50
2.2. A karrier dimenziói .....	52
2.2.1. Női pályadinamikák és munkastratégiák .....	52
2.2.2. Munkaszervezet és nemek kapcsolatának vizsgálatai .....	59
3. A színházi világ szervezeti jellemzői.....	62
3.1. A színházi világ mint alrendszer és mező.....	63
3.1.1. Becker és Bourdieu művészetszociológiai értelmezései .....	64
3.2. Nemek egyenlőtlenségének vizsgálata a nemzetközi kőszínházakban.....	68
3.3. A vidéki kőszínházak szervezeti kultúrájának leírására tett kísérlet.....	72
3.4. Vidéki és fővárosi színházi lét kontrasztja.....	81
II. A KUTATÁS MÓDSZERTANA.....	85
1. Alkalmazott kutatási módszerek .....	85
1.1. A kutatási kérdések .....	86
1.2. Módszertan.....	86
1.3. A kutatás dimenziói .....	87
1.4. A kutatás helyszíne .....	88
1.5. Mintavétel .....	89
III. KUTATÁSI EREDMÉNYEK.....	93
1. Pályaszocializáció a színművészek körében.....	93

1.1.	Az interjúalanyok a vidéki színészlét előnyeiről és hátrányairól.....	100
1.2.	A színházi mező rétegei és összetevői: a színészség illúziója és színésznői habitusok .....	104
IV.	A SZÍNÉSZNŐ SZÍNHÁZI ÉS AZON KÍVÜLI SZEREPEI .....	119
1.	(Színész)nő a színházban .....	137
1.1.	A színésznői test színpadi megjelenése .....	137
1.2.	Nők vezető pozícióban a színházban .....	142
1.3.	A „sűrített nő” hátrányai a színházban.....	150
2.	Színésznő, amikor a színház falain kívül is dolgozik .....	155
3.	Színésznő magánélete .....	157
3.1.	Színésznő „anyaszerepben” .....	157
3.2.	Emberi kapcsolatok: partnerkapcsolatok, barátságok.....	163
4.	Színésznői előnyök és hátrányok emancipált egyenlege .....	171
V.	KONKLÚZIÓK .....	173
1.	A színházi mező normarendszere .....	173
2.	A színházi mezőhöz kapcsolódó színésznői habitusok.....	174
3.	Színésznők és színészek siker és karrier értelmezései.....	175
VI.	ÖSSZEGZÉS .....	179
	FELHASZNÁLT IRODALOM.....	182

## BEVEZETŐ

*„...a két nem viszonya, mint két szabadság, két transzcendencia viszonya a jelen körülmények között ellenséges, mindkettő a másikon való uralkodásra törekszik, ahelyett, hogy kölcsönösen elismernék egymás szabadságát, mint saját szabadságuk feltételét.”*

(Joó 2003:35)

A társadalmi rétegződés értelmezéséhez számos definíció született, Vanfossen (idézi Farkas 2018) szerint a társadalmi egyenlőtlenségek olyan eltérések az egyének és csoportok között, melyeket adott kultúrában értékesnek tartanak, Grabb (idézi Farkas 2018) szerint olyan emberek közötti különbségeket jelent, amelyek hatással vannak életükre, főként jogaik, kötelezettségeik, privilégiumaik, jutalmaik értendők ezalatt. Blau (idézi Farkas 2018) szerint a társadalmi egyenlőtlenségek olyan különbségek, amelyek az emberek közötti eltéréseket jelentik erőforrásokban, rangsorolt státusokban. Míg Hradil azt mondja *„Társadalmi egyenlőtlenségek alatt azokat a társadalmilag létrehozott és viszonylag tartós cselekvési feltételeket értjük, amelyek az általánosan elfogadott életcélok megvalósítását a társadalom bizonyos tagjai számára nagyobb, mások számára kisebb mértékben teszik lehetővé”* (idézi Farkas 2018:469).

A dolgozat a nők és férfiak társadalmi egyenlőtlenségeinek, vagyis a gender egyik kérdéskörének értelmezéséhez kíván hozzájárulni, de mindezt a vidéki kőszínházi világ és a színésznők vizsgálatán keresztül teszi. Ferge és Esping-Andersen állítása szerint, a nemek társadalmi helyzete hatással van az általános jólétre és értelmezésükben a „jó társadalom” víziója, az ezzel kapcsolatos eszmények, azt szolgáló kormányzati cselekvések (jogok, intézmények, intézkedések) komplexitását jelenti (Ferge 1997; Esping-Andersen 2006).

A társadalmi nem kérdését ezért a társadalompolitikán belüli a „jó társadalomról” alkotott eszmerendszernek tekintem. Számos nemzetközi elemzés arra jutott, hogy a magas szintű szubjektív jól-lét és a nemek egyenlősége szorosan összefügg egymással. Dolgozatomban ezért az objektív mutatókon túl, kiemelt szerep jut a szubjektív változók (siker és karrier) értelmezésének. Feltételezésem szerint, ezzel árnyalni lehet a nemek egyenlőtlenségének értelmezését a színésznők és színészek összehasonlításakor is.

A nemi eltéréseket létrehozó és konzerváló mikroszintű társadalmi közeget a vidéki kőszínház jelenti. Szervezete és funkcionális jellemzői, mint társadalmi alrendszer és „színházi mező” gender sajátosságait elemzem a dolgozatban.

A színésznők társadalmi helyzetét különlegesnek tekintem, hiszen a gender-probléma sajátosságait „sűrítetten”, vagy „esszenciálisan” jelenítik meg, ugyanis a színésznő személyisége, esztétikai szerepe, nyilvánosság előtti megjelenése és ambíciói gender kérdéseket összegeznek a társadalom számára. A színésznő státusza sűrítetten, esszenciálisan jeleníti meg a nőkérdés összetettségét és annak ellentmondásait. Egyfelől azért, mert a színházak az antikvitástól kezdve napjainkig jellemzően andocentrikus szemszögű darabokkal dolgoztak, melyekben a férfiközpontú patriarchális világ nőképét jeleníti meg a drámairodalom például az anya, a feleség, a szerető, a szex-szimbólum szerepkörében. Másfelől a színésznő a független, autonóm, saját útját járó, a hagyományos nemi szerepeket elhagyó, a házasságtól elválasztható társadalmi státuszt is jelképezi. A (színész)nőség komplexitásának és ellentmondásainak összefüggésrendszerét röviden „sűrített nő” kifejezéssel illetem és kutatásom a társadalmi helyzetének és viszonyrendszerének elemzéséről szól.

Többek között Szécsi és Géra nőtörténeti leírásából is tudjuk, hogy az előadóművészet már kezdettől fogva igényelte a férfiak mellett a nők jelenlétét is. Formális értelemben lehetőséget adott a nőknek a férfiakéhoz hasonló karrierépítésre, presztízs, befolyás megszerzésére és a népszerűség megélésére (Szécsi-Géra 2016). Howe (idézi Szilágyi-Palkó 2016) az első angol színésznőkről íródott tanulmányában kimondja, hogy a restauráció korszakától tehát az 1660-as évektől kezdve a nemi performativitás, „keresztbe öltözés” (ellenkező nem ruháiba színpadon való belebújás), a nőknek íródott nadrágszerepek a hagyományos szerepek jellegét forgatta fel. A keresztbe öltözés lázadást jelképezett a tradicionális színpadi és társadalmi normákkal szemben (Szilágyi-Palkó 2016).

A színésznőt olyan dolgozó nőnek tekintem (nem a kulturális elit tagjának), akinek a színházművészeti szakmában hasonló karrierépítési lehetőségei vannak, mint színész kollégáiknak, vagyis formális szemszögből nézve hasonlóan emancipáltak a színésznők és a színészek. Megközelítésemben Hradil (idézi Farkas) társadalmi egyenlőtlenség fogalmát veszem alapul, így a társadalmilag meghatározott cselekvési feltételek mentén az életcélok megvalósulásának lehetőségeiben születnek meg a színésznők és a színészek helyzete közötti eltérések. Az életcélok feltárását a siker és karrier definícióik megismerésében látom, vagyis az eltéréseket mikroszinten vizsgálom meg.

A nemi egyenlőtlenségekről szóló elemzések bizonyos része a bérek egyenlőtlenségével (gender pay gap) vagy a magasabb státuszokhoz való korlátozott női hozzáféréssel (alulreprezentáltságuk a politikában, vezetői pozíciókban) írják le a nők és férfiak közötti különbségeket. Elemzésemben azonban a vizsgált színházakban jövedelmi adatokhoz nem volt lehetőségem hozzáférni. Az interjúalanyaim válaszaiból azt tudom megállapítani, hogy mindkét nem közalkalmazotti bértábla szerinti bért kap, melyet kiegészíthetnek igazgatói jutalmakkal, anyaszínházon kívül vállalt munkával (kreatív, segítői, tanítói).

A kőszínházak munkaszervezetében a színésznők és színészek közötti egyenlőtlenségeket mikroszinten vizsgálom szubjektív változók bevezetésével (siker és a karrier kulcsfogalmi), melyeket Deaton és Kahnemann elemzéseire alapozom. Ezenkívül főként Koncz Katalin karrierrel kapcsolatos, Nagy Beáta nemek és szervezetek leírásaira, Bourdieu mező elméletére, valamint a nemi sztereotípiákhoz kapcsolódva Christopher Lasch társadalmi nárcizmus és a test megjelenítése gondolatára támaszkodom. Elemzésemben ehhez hozzácsatlom a színésznő státuszának társadalomtörténetét, a színésznői test megjelenését (életkorát, fiatalágát), a színházon kívüli életét, időtöltését, a feminista irodalomban leírt női hátrányokat egyaránt, melyet kiegészítek „női előnyökkel”.

A dolgozat strukturálásánál az első fejezet célja, hogy társadalomtörténeti, színházzociológiai és gender forrásokra támaszkodva pozicionálja kutatásomat. Hazai és nemzetközi források alapján ismertetem a nemek közötti egyenlőtlenségeket, a feminizmusokat mint az aszimmetrikus helyzetre adott válaszreakciókat, a női és férfi tudomány intézményesülését, létjogosultságát valamint az esélyegyenlőségi stratégiákat. A második fejezet bemutatja a kutatás során alkalmazott szubjektív változókat, a siker és karrier dimenzióinak értelmezését, valamint a nemek és szervezeti kultúra elemzések legfőbb megállapításait. A harmadik fejezet a nemzetközi színházakban végzett szervezeti vizsgálatokból merít, majd a kőszínházi világ működését ismerteti és kísérletet teszek a vizsgált vidéki színházak szervezeti kultúrájának leírására. Ezt követően szó lesz a hazai vidéki és fővárosi színészlet kontrasztjáról, ahol társadalomtörténeti leírásokra támaszkodom. A módszertani fejezetben bemutatom a mintavételt, az interjúalanyok legfőbb jellemzőit, a négy kutatási dimenziót, az alkalmazott kutatási módszereket, a kutatási helyszínt. Az ezt követő fejezet már a kutatási eredményeket taglalja, melyek a három kutatási kérdésre adnak választ, a konklúziók és következtetések című záró fejezet összegzi a dolgozat legfőbb megállapításait és felvetéseit. Fontos jelezni, hogy a téma újszerűsége és csekély mértékű feldolgozottsága következtében igen kevés szakirodalmi forrás és empirikus kutatási eredmény állt rendelkezésre.

# I. ELMÉLETEK, FOGALMAK

## 1. A nemek egyenlőtlenségének társadalomtudományi és kultúraszociológiai elméletei

A kutatási téma relevanciáját nemzetközi, kortárs kutatások rövid bemutatásával szeretném indokolni. A nemek egyenlőtlenségének bevezetéseképpen célom bemutatni azokat az elemzési szempontokat, melyekkel a társadalomtudományi szakirodalom vizsgálja az egyenlőtlenségek kérdését. A kultúraszociológiai elméletek alkalmazásával ugyanez volt a szándék, hogy vajon az előadóművészetben milyen módon vizsgálták ezt a témakört. Ezen szempontok alapján célom pozicionálni a kutatásomat. Hazánkban és nemzetközi szinten egyaránt megjelentek a filmes és színházi színésznőkkel történt szexuális visszaéléseket tárgyaló ügyek is, azonban a dolgozatnak nem célja erre reflektálni, meghaladná kereteit és elemzési eszközeit.

Az utóbbi évek gender-irodalma a magánjellelű és informális szerepek elemzéséből egyre inkább elmozdult a férfiak és nők intézményesült pozícióinak és az intézményesült egyenlőtlenségek vizsgálatának irányába (Deaton 2015). Ennek az egyik legfontosabb elemzési területe a férfiasnak tartott (magas keresetű, magas presztízsű) STEM foglalkozásokban megfigyelhető nemi eltérések. A STEM (vagyis a tudomány, technológia, mérnöki, matematikai területen vizsgálja a női alulreprezentáltságot és annak okát, valamint a feloldási módjait. Anna Reinking és Barbara Martin a 2018-as *The gender gap in STEM fields: theories, movements, and ideas to engage girls in STEM* című munkájukban ezt elemzik. Amerikában a 2010. évi egyetemi tudományos és technológiai tanács rámutatott arra, hogy az országok úgy tudják nemzetközi versenyképességüket javítani, ha az úgynevezett STEM (tudomány, technológia, mérnöki, matematikai) háttérrel megerősítik. Elemzésükben rámutattak arra, hogy a versenyképesség érdekében mindkét nemre koncentrálni kell. Beszélnek a nemi szocializációról, melynek során a társadalmi szerepelvárásokhoz igazodva nevelik fel a fiúkat és a lányokat, ami számos sztereotípiát eredményez, és mindez vélhetően meghatározhatja a nők alacsony létszámát a STEM szektorban. Dasgupta és Stout (idézi Reinking-Martin 2018) úgy találta, hogy azok a nők, akik mérnöki vagy matematikai pályán tanultak és elkezdtek dolgozni a STEM területeinek valamelyikén, gyakran pályaelhagyókká válnak az őket és például matematikai képességeiket ért előítéletek, megjegyzések miatt. Partridge, Brustard és Stellino (idézi Reinking-Martin 2018) elmondták, hogy a nemi sztereotípiák a családi környezetből valók és átörökítődnek a lányok és fiúk attitűdjében. A nemi szocializáción túl a kortárs csoportok toleráns vagy intoleráns viselkedését is tanulmányozták például Hoorn, van

Dijk, Meuwese, Rieffe és Crone (idézi Reinking-Martin 2018), akik arra a megállapításra jutottak, hogy ha matematika különórákra járnak a gyerekek (főként) a serdülőkorú csoportokat nézték, milyen mértékben befogadók a lányokkal szemben. A kortárs csoport befogadó vagy elutasító magatartása nagy hatással van a lányok pályaválasztási motivációjára. Reinking-Martin tehát a STEM szektorban a nők alulreprezentáltságát a nemi sztereotípiák meglétével, konzerválódásával magyarázták. Úgy gondolják, ha változnak a társadalmi nemi szerepekről való előítéletes gondolkodási sémák, akkor a szektorban a nők száma növekedésnek indulhat. Erre gyakorlati megoldásként javasolták az oktatási stratégiák megváltoztatását, hogy erre a célra is képezzenek olyan oktatókat, akik a matematikai és mérnöki területen tehetséget mutató lányokat oktatja és bátorítja. Hughes, Nzekwe és Moly-Neaux (idézi Reinking-Martin 2018) elmondták, hogy azoknak a lányoknak megnőtt a motivációjuk, akiknek a STEM szektorban sikeres, női példaképeket mutattak. Moustache, Nieves, Kekelis, and Lawner, (idézi Reinking-Martin 2018) szerint a kíváncsiság fokozása, a témába való fokozatos bevezetés, pozitív élmények szerzése növelték a lányok komfortérzetét a STEM pályák választásában. Ennek megfelelően olyan táborokat, klubokat, csoportokat hoztak létre számukra, amelyek a témára való ráhangolódást fokozták, növelve ezzel képességeik kibontakoztatását. Ide kapcsolódik Gilda Barbino- Fatimah Ibrahim- Monique Frize- Eleni Kaldoudi 2019-es Solutions to Gender Balance in STEM Fields Through Support, Training, Education and Mentoring: Report of the International Women in Medical Physics and Biomedical Engineering Task Group című elemzése is. A STEM szektorra fókuszálva végezték kutatásukat orvosi fizika és orvosbiológiai mérnök nők csoportjában. Hasonlóan a fenti kutatáshoz a nemi sztereotípiák adták a kiindulópontot a nemi egyenlőtlenségek magyarázatára. A megoldásra számos stratégiát nyújtanak: olyan női példaképeket mutatnak a tanuló és dolgozó nők számára, akik sikeresen egyensúlyoznak a munkájuk és családi életük között. Ezenkívül női vezetőképzéseket indítanak, valamint a szektorban dolgozó és sikereket elérő nők „láthatóságát” igyekeznek fokozni, céljuk, hogy őket és eredményeiket nemzetközi környezetben is prezentálni tudják. Továbbá a STEM-ben dolgozó nőkről adatbázist akarnak létrehozni, hogy pontos indikátorokat kapjanak a szektor fejlődéséről, a nők számának növekedéséről.

Más kutatások a kultúraszociológia elhanyagoltnak nevezhető metszetére fókuszálnak, amelyek a férfiak és nők eltérő kulturális ízlését vizsgálja a művészet és a sport szemszögéből Bourdieu tőke elméletére támaszkodva. Susan Lagaert 2018-as doktori kutatásában, melynek címe Gender and cultural tastes elemzi a nők és férfiak eltérő kulturális ízlését a sport és a művészetek területére koncentrálva. Kimutatja, hogy a nemek közötti ízlésbeli eltérések a nemi

szocializációs korlátokból, hátrányokból adódnak. A nők hátrányokat szenvedhetnek el például karrierlehetőségeikben, ugyanakkor a kultúra legnagyobb fogyasztói között a nőket találjuk, ami jelentős kulturális tőkét halmoz fel számukra. A művészetet és a sportot a két nem eltérő társadalmi kifejeződési formáinak tekinti, ahol a művészet „nőies”, a sport „férfias” jellegű. Azt állítja, hogy az ember neme nem kizárólag egyéni jellemző vagy férfi és női ellentétpár, hanem sokkal inkább a férfiasság és nőiesség társadalmilag konstruált fogalmai. A nők és férfiak eltérő ízlését az attitűdjükben, interakciójukban vizsgálta, mert véleménye szerint a mikroszintű kapcsolatokban fellelhető egyenlőtlenségek mutatják meg az eltérések természetét (Lagaert 2018).

Maria Shevtsova 2009-es *Sociology of Theatre and Performance* című munkája 1983 és 2008 közötti tanulmányokat gyűjti össze a színház szociológia és performanszok világából. Elméleti és módszertani megközelítésekre fókuszál, színházesztétikai kérdéseket is vizsgál szociokulturális perspektívából. Ezenkívül megvizsgálja a művészeti fogyasztás, vagyis a nézők oldaláról a színházat. Módszertanilag széles skálát mutat be elkezdve a szöveges dekonstrukcióval, a néprajzkutatással, kérdőíveken át az interjúkig. Akad olyan szociológus is, aki kurzusai során színházi eszközöket használ, színdarabokat dolgoz ki és elemez közösen a hallgatóival, hogy a saját élmény megszerzése által érzékenyítse őket társadalmi problémákra, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőtlenségekre. Mindy Fried munkásságát, melyről a *Feminist Reflection* lap cikkezett, a társadalmi problémákat, nemi egyenlőtlenségeket a színház eszközeivel tanítja. Elsőként Tennessee Williams „*The glass menagerie*” című darabját elemezték együtt, aminek történetében Laura törekénységére és gyűjtőszenvédélyére irányul a figyelem, akinek édesanyja attól tart, hogy a lánya vénkisasszony marad, így kéri őket keres számára. A darab tele van klasszikus nemi sztereotípiákkal. A társadalmi nem, munka és közélet című kurzusa alkalmával a „*Gut Girls*” című darabot használta fel, amely klasszikusan a nemek, társadalmi osztályok, nők problémájáról beszél a 19. századi Angliában. A rövid történet szerint a munkásosztálybeli nőkhöz érkezik egy felsőosztálybeli nő, aki megtanítja őket a magasabb osztályok viselkedési szabályaira, motiválja, bátorítja őket. A kurzus hallgatói önkéntes alapon játsszák el a különböző munkásosztályú nők karaktereit, saját élményt szerezve társadalmi helyzetükről, problémáikról. Az osztálytermi színházban elsőként kiválaszt egy olyan darabot, amely valamilyen módon a nemi egyenlőtlenségek kérdését tükrözi vagy állítja fókuszba. Kiválaszt egy 30-45 perces jelenetet, mely a fő problémát ragadja meg, aztán az ötletet a hallgatók elé tárja. Ők választhatnak, hogy a darab melyik szerepét vállalják el és a szemeszter

alatt együtt dolgoznak rajta. Átbeszélnek a problémákat, észrevételeket kicsi majd nagy csoportokban (Fried 2016).

Egyes elemzésekben összekapcsolódnak a nemi egyenlőtlenségek és a rassz kifejezései. Ehhez a témakörhöz kapcsolódik Crenshaw interszekcionalitás definíciója (Sebestyén 2016).

Jean Wyatt, Sheldon George 2019-es *Reading Contemporary Black British and African American Women Writers* munkájukban a szerzők a kortárs afro-amerikai és brit fekete kortárs írónők munkáját vizsgálják, hogyan alakítják, formálják a rasszizmussal kapcsolatos irodalmi narratívát, a társadalmi előítéletek átformálására törekcszenek. Írás technikájukban közös formulákat is alkalmaznak, ezzel egy sajátos, „fekete írónői narratívát” kialakítva.

Számos könyv született, melyek a színésznők, fekete írónők, fekete bőrű művésznők társadalomtörténetét dolgozzák fel a különböző országokban, szemléltetik a művésznők kihívásait. Ilyen többek között Jan Sewell – Clare Smout (2019): *The Palgrave Handbook of the History of Women on Stage* című kötete. A szerzők közel 40 év anyagát gyűjtötték össze, hogy információt adjanak a színésznők színpadi körülményeiről, helyzetéről a világ különböző országaiban például Japánban, Oroszországban, Európában, Indiában. Az elemzésben arra jutnak, hogy a színésznők kihívásait meghatározzák a különböző kultúrák nemi elvárásai és a társadalmi sztereotípiák. Nem csak a múltra akarja felhívni a figyelmet a könyv, hanem a jelen kor színésznőinek nehézségeire is, ahol a kultúra, a színpad és a nők társadalmi összefonódását állítják középpontba.

A színház mint kategória besorolásával (hagyományos, cirkusz, burleszk, zenés színház, performance) földrajzi és politikai kontextusba illeszthetőségének kérdésével foglalkozik a Don B. Wilhelm: *Palgrave Studies in Theatre and Performance History* című kötete. A kortárs színház szociológiai elemzések között akad olyan is, amely a nézőt, de a színházcsinálót is érzékenyíteni akarja a nemek közötti eltérések problémájára, és mintegy tájékoztató jelleggel nekik címzi tanulmányát.

Christina Wald 2017-ben kiadott *Introduction: Theatrical Performance, Gender Performativity, and the Drama of Performative Malady* kötetében a kortárs színház társadalmi szerepét tárja az olvasó felé, a különböző pszichés kórképek (hisztéria, melankólia, nemi erőszak, családon belüli erőszak) bemutatásával. A kortárs dráma eme kulturális jelenségek tárgyalásában fontos szócsővé vált. A problémák bemutatásával kollektív társadalmi-kulturális jelenségekre akar magyarázatot adni és visszatükrözni azokat. A színházat és a drámát nagy felelősséggel bíró, közvetítő eszközként jeleníti meg.

Jeanette Thomas 2017-es *Towards Gender Inclusive Representation in the Theatre: The Actor and the Spectator* munkájában célja felhívni a színházi szakembereket, „színházcsinálók” és nézők figyelmét arra, hogy legyenek tisztában a társadalmilag konstruált nemi sztereotípiák jelenlétével és váljanak befogadóvá a különböző darabok üzeneteire, értékítéletére. A színháznak, a művészeknek és a nézőknek is ellenállóbbá kell válniuk a nemi sztereotípiákkal szemben. Thomas megnevezi a klasszikus sztereotípiákat, melyek megjelennek a közéletben és a színházi darabokban egyaránt, s konzerválják a néző látásmódját is. Ennek érdekében beszél olvasóinak a feminizmusról és annak különböző megjelenési formáiról.

A nemzetközi eredmények kapcsán azt lehet mondani, hogy a gender elemzések kérdései között a nők intézményesült pozícióit, illetve a nemi sztereotípiák hatását és pályaválasztási motivációját vizsgálják. Elemzésben kulcsfontosságú fogalom a nők karrierje, sikere és a kőszínházi világ által generált nemi egyenlőtlenségek vizsgálata. A kultúraszociológia területén a nemi sztereotípiák hatását a nők és férfiak ízlésében, a művészeti fogyasztásban elemzik, azonkívül előtérbe kerül a színház társadalmi szerepvállalása, valamint a színházi eszközökkel történő érzékenyítés különös tekintettel a nemi előítéletekre, amelyek színházi interpretációban, szereparánytalanságokban jelentkeznek.

### 1.1. Elméleti és fogalmi keretek a nők társadalmi helyzetének értelmezéséhez

*„A nemek úgymond ’ősi harcának’ nem az uralmi viszonyoknak mintegy helycserén alapuló megfordítása vethet véget, hanem az aszimmetrikus relációknak az egyenjogúság, egyenlőség, igazságosság elvén alapuló szimmetrikussá tétele.”*

(Hell 2006:102).

A fejezet célja, hogy ugyan a teljesség igénye nélkül, de bemutassa a női társadalomtörténet mérföldköveit, amelyet a hagyományos és új típusú egyenlőtlenségek kettéválasztásával tesz meg. A hagyományos típusú egyenlőtlenségekre adott válaszreakciók a nemzetközi szinten megjelenő feminizmusok, s a nők hivatalos munkaerőpiacra lépésének kezdetétől beszélnek új típusú egyenlőtlenségekről. Mindezt azért kell ismertetni, mert megalapozza a kutatási témát, ahol a színésznőre mint dolgozó nőre tekintek, aki az előadóművészeti szakma sajátosságából következően néhány speciális privilégiummal rendelkezik, mely árnyalja az egyenlőtlenségek értelmezését.

### 1.1.1. A nők társadalmi státuszának társadalomtörténete

A kutatók között nincs konszenzus arra vonatkozóan, hogy a matriarchátus és a patriarchátus korszakainak váltakozása egyértelműen realizálható és bizonyítható volna. Annyi állítható nagyobb bizonyossággal, hogy patriarchalizmusként definiálják az elmúlt történelmi időszakot, mely évszázadokban, évezredekben mérhető, ahol a férfiak vannak vezető szerepben, ők az uralkodók, a politikai döntéshozók, a család fejei (pater familias), amely a nemek között aszimmetrikus viszonyokat eredményezett (Hell 2006).

A neves, francia középkorkutató Georges Duby megerősíti, hogy a Római Birodalom bukásától Amerika felfedezéséig bizonyosan férfiuralom volt. Utolsó tanulmánykötetének a Hímnemű középkor (Male Moyan Age) címet adta. Az andocentrikus világkép, legendáriumok nélkülözték a női történeteket, női szemszöveget, s ezáltal célul tűzte ki, hogy a modern történettudományban felgöngyölíti a középkori nő történetét. A korszak világszemléletét konzervatív, keresztény vallási kinyilatkoztatásokra alapozták (Biblia, Teremtés könyve, Éva alakja mint Ádám oldalbordája). Megvizsgálja a reneszánsz kori nőt, a piedesztálra emelt nőt az udvari kultúrában, az apácák, beginák helyzetét. A nők megítélése ambivalens volt, alávetett helyzetükből nem tudtak felemelkedni. Jótékonyágukat, szegénygondozásukat idővel tisztelet övezte és a Mária-kultusz kialakításában nagy szerep jutott Szent Bernátnak (Duby 2000). „*Ádám, ne mondd többé, hogy az asszony, akit mellém adtak, a tiltott gyümölcsöt adta nekem; inkább azt mondd: az asszony, akit mellém adtak, áldott gyümölcsrel táplált*” (Rubicon 2015:12)

Ugyanakkor a tradicionális szerepekről alkotott nézeteket, ezek a cselekedetek nem írták felül. A nők testi mivoltához, szexualitásához büntudatkeltés kapcsolódott, mely meghatározta helyzetüket, az elvárható erkölcsöket. A prostitúcióra a szexuális kihágások ellenszereként tekintettek (Duby 2000).<sup>1</sup>

Mária kultusza a visszájára fordult, a nő családért való feláldozása lett az eszményi állapot. Aki nem így tett, stigmatizálódott. Otto Weininger *Nem és jellem* című könyvében a nőt két szóval jellemezte: anya (mutter) és kurva (dirne), mely hatást gyakorolt a női nemi szerepek megítélésére, a hírhedt boszorkányperekre egyaránt. „*Mint már mondtuk, természetesen szó sincs róla, hogy minden férfi folyamatosan így kezelné a nőket: hiszen a férfiak egyénileg a legtöbbször hálás fiúk és derék férjek, érzelmes szerelmesek és figyelmes szeretők. 'Csupán'*

---

<sup>1</sup> Ezen korszak bemutatására számos könyves és filmes mű is készült, ilyen például a Nathaniel Hawthorne *Skarlát betűje* vagy az olasz prostituált és költőnőről készült film a *Velencei kurtizán* címmel.

*arról van szó, hogy a hagyományos patriarchális rendszer, a férfiuralom rendszere, folyamatosan ezekre a macho magatartásformákra ösztönzi őket, akár legjobb szándékaik ellenére is” (Hell 2006:49).*

A felvilágosodás korától kezdve a patriarchális rendszerből fakadó nemi egyenlőtlenségek és a női öntudatra ébredés együttese hívta életre a feminizmusokat mint válaszreakciót. A felvilágosodás korából induló feminizmus korszaka olyan meghatározó mérföldkő, melyet ezt követően hosszabban tárgyalok.

A tanulás szűk köre mellett, a tulajdonszerzési lehetőségek (családi vagyon, birtok) korlátai is jellemezték a korábbi társadalomtörténeti korszakban élő nők helyzetét. A tradicionális öröklődési szabályoknak megfelelően hosszú időn át a férfi ági örökösödés volt érvényben. Mindez megerősítette a férfiak nőkkel szembeni magas társadalmi státuszát, elmélyítve ezzel a közöttük lévő egyenlőtlenségeket. A hagyományos egyenlőtlenségek körébe tartozik még a születésszabályozási módszerek hiánya, melynek következménye, hogy a nők saját testük felett nem rendelkezettek szabadon, a gyakori terhességek és a folyamatos gyermekgondozás miatt anyagilag is függő státuszba kerültek férjükkel szemben. A szexuális szabadság terén is diszkriminatív gyakorlatok működtek; ami a férfi számára megengedhető volt, a nő számára bűnnek számított, ezért a társadalom peremére került és stigmatizálódott. Az erkölcsi szabályokban a 19. századi polgári rendszerek is ezt a kettős mércét támasztották alá és erősítették meg. A nők társadalmi szerepe hosszú évezredekken át egyenlő volt az otthonnal, a háztartási feladatok elvégzésével, a gyermekek születésével és nevelésével. A felsorolt tevékenységeket azonban a társadalom alacsonyrendűnek minősítette, mivel munkájukkal nem termeltek, nem kaptak érte fizetést (Rosta-Ádám 2014). Kiszorultak a társadalmilag szervezett munka világából, így önálló státusszal nem rendelkeztek, az otthon és háztartás volt a legfőbb terepük. Anyagi helyzetüket és társadalmi pozíciójukat apjukon, férjükön keresztül kapták. Ez a helyzet ismételtén függőségüket és kiszolgáltatottságukat fokozta és konzerválta. Azok, akik munkát tudtak vállalni rendszerint alacsonyabb társadalmi státuszú családból származtak, cselédként, szolgálóként, olykor tanítóként helyezkedtek el, de férjhez menetelüket követően vissza kellett vonulniuk az otthon terébe (Ogilvie-Küpker-Maegraith 2015). A társadalmi és politikai döntéshozásból való teljes kiszorulás is egy jelentős esélyegyenlőtlenségi faktor. A nők évezredekken át nem választhattak és őket sem választhatták. Sem közélettel, se politikával nem foglalkozhattak, társadalmi vitákban nem vehettek részt. Ez gyakran a velük szemben már meglévő sztereotípiák megerősödésének kedvezett. *„A nőtől sohasem várunk nagyot. Ha társadalmi hivatásával járó kötelmeinek megfelel az szép, nemes, jó fogalmának megfelelően,*

*akkor már érdemeket szerzett elismerésünkre”* (Rosta-Ádám 2014:41). Ezek olyan egyenlőtlenségek voltak, melyek az élet nyilvános és magán szféráját egyaránt behálózták. A nemek közötti indulási egyenlőtlenséget termelte újra és mélyítette el (Zombori 1997).

A középkortól kezdődően a házasság intézménye jelölte ki a nő társadalmi státuszát, mely a reprodukciós funkciókat, szocializációt jelentette, valamint gazdasági és vagyoni közösséget teremtett. A szabad választás, a szerelemből köttetett házasság nem volt lényeges szempont. A házasság intézményén belül rögzítették a nőkre és férfiakra vonatkozó tradicionális szabályokat, feladatköröket, melyek aszimmetrikus viszonyokat teremtettek közöttük. A női státuszok társadalomtörténete, tehát ilyen szempontból a házasság intézményének lazulásával, töredezésével párhuzamba hozható. A nők házasságon kívüli szerepvállalása egyre szélesedett, ez lehetőséget adott azoknak a nőknek, akik személyiségükből fakadó intellektuális, szakmai vágyaiknak is teret akartak engedni. A házasság és a gyermekvállalás vélhetően harmonikusabb folyamat lehet akkor, ha két, saját életével elégedett felnőtt alkotja a kapcsolatot.

A hagyományos egyenlőtlenségek – a társadalmi, politikai, gazdasági, ideológiai változásoknak köszönhetően-, a fejlődő országokban mára kevésbé intenzívek. Az egyik szakirodalom különválasztja a hagyományos és új típusú egyenlőtlenségeket. A hagyományos egyenlőtlenségek korszakában tehát nem volt lehetőség (vagy elhanyagolható számú esetekben) autonóm, női karrierpálya építésére, az új típusú differenciák korszakában adódott erre elsőként lehetőség. *Az új típusú egyenlőtlenségek* a nők általános, törvényes, tömeges munkába állásával generálódtak. Ez a jelenség választotta el a korábbi korszakok hagyományos egyenlőtlenségeitől. Az európai nők saját munkabérükkel való rendelkezést csak a 20. században érték el. Mire a nők általánosan munkába állhattak, számos emberi jogot megszereztek maguknak, a két nem egyenlősége formálisan, de a gyakorlatban is új szintre emelkedett s a munkahelyi intézményen belüli, valamint az egyéni életpálya differenciáira helyeződött a fókusz. Az új típusú egyenlőtlenségek vizsgálatánál már a munkahelyi szférán belüli és azzal összefüggő tényezők viszonyára helyezik a hangsúlyt. Főbb dimenziói a dolgozó nők és férfiak bérezési különbségei, az otthoni munkateher egyenlőtlen elosztása, a munkából kilépő gyermeket szülő nő reintegrációja, s ennek szerepkonfliktusai, valamint a női munkakarrier akadályai és korlátai. A modern munkamegosztás egyrészt tehát új dimenzióba helyezte a differenciákat, másrészt új szintre lépő feszültségeket eredményezett. Az új egyenlőtlenségek egyik jelensége a két karrierű családforma, a kétkeresős családmodell megszületése. Itt a nők esetében dupla terhelésről beszélünk, erőteljes a munka iránti elkötelezettség, a nők karrierjüket rövidebb időre szakítják meg a gyermekszületése miatt.

Ezeknél a családoknál kiemelten fontos a hagyományos munkamegosztás felülírása, a nők karrierje csakis úgy lehet gördülékeny, ha a háztartási feladatok egy részét a férj, a természetes támogatórendszer és/vagy a társadalom átvállalja. Az otthoni munka fizetetlen, alacsonyrendűnek tartott jellege, azonban változatlanul megmaradt. Habár a nők a munka világában és a társadalomban nagyobb szerepet vállaltak, az otthoni, hagyományos szerepkörükben csak csekély a változás, a háztartási terhek oroszlánrészét ők végzik továbbra is. A férfiak többet vállalnak át tőlük az otthoni terhekből, de részvételük korlátozott. A férfiak társadalmi terheit sem sikerült oly mértékben csökkenteni, hogy megfelelő időt tudjanak a családjukra fordítani. A nők munkaerőpiaci megjelenésük óta másodlagos erőforrásként vannak jelen. Munkaerőpiaci pozíciójuk rosszabbak a férfiaknál, ugyanakkor intenzívebb mobilitás van a munkájuk és a háztartásuk között. A babavárással és gondozással a nők otthagyják munkájukat, a család életéből kiesik egy jelentős anyagi forrás, növelve ezzel kiszolgáltatottságukat. A munkahelyükön ebben az időszakban hátrányba kerülhetnek kinevezéseket, előléptetéseket mulaszthatnak el, tudásuk, készségeik megkophatnak. Itt fontos megjegyezni, hogy nem a gyermek létezése hozza létre a problémát, hanem a társadalmi struktúra, amely rugalmatlan és nem biztosítja azt, hogy a munkavégzés és a gyermek ellátása, felnevelése természetes összhangban működjön (Rosta-Ádám 2014).

Az egyenlőtlenségek másik faktora a társadalomban élő nők „bűnbakképzésé”-nek jelensége, amikor a születendő gyermekek számának csökkenését a köznyelvben a nők túlzó karrierorientációjával magyarázzák. Ugyanezzel indokolják a családi kötelek lazulását, az úgynevezett nemek harcát, az ifjúság nem megfelelő nevelését, az idős és beteg családtagok gondozásának megoldatlanságát. Egy következő egyenlőtlenségi tényező, hogy a nők politikai és társadalmi szerepvállalása mára ugyan magasabb a korábbi időszakokhoz képest, de kevés az esély arra jelenleg is, hogy nagy döntéseket meghozó, magas státuszú pozícióban tartósan maradjanak. Ez azért szembetűnő, mert a két nem oktatási különbségei között mára nincs jelentős eltérés. A nőkkel szembeni köznyelvi sztereotípiák és előítéletek is kevésbé radikálisak, mint korábban, de tény, hogy nem tűntek el és a széleskörű társadalmi érzékenyítés még mindig szükségszerű lépés (Koncz 2008).

Az egyenlőtlenségek mérésénél a bérezés is fontos tényező. Az anyagi, jövedelmi egyenlőtlenségek a társadalmi és munkaszervezeti struktúrából fakadnak. Fontos megjegyezni, hogy habár a differenciák csökkenni látszanak és a kiegyenlítődé felé mutatnak, még mindig a férfi bérek magasabbak az általános leírások és statisztikai források szerint. Az alacsonyabb bérezés azonban nem abból következik, hogy a munkáltatók direkt módon támogatnák a nemek

közötti bérrés szétnyílását, hanem a horizontális szegregáció eredményeként a feminizálódó szakmákban, ágazatokban dolgozók alacsonyabban vannak megfizetve, kicsi a szakmájuk társadalmi presztízse. Az általános trend mellett a jövedelmi viszonyok alakulását, s ezáltal a nemek közötti béreket és különbségeket számos faktor befolyásolja ilyen például az életkor (fiatalabb és idősebb férfiak és nők között elemezzük), munkahelyi státusz (vezető vagy beosztotti viszonyrendszer), az adott foglalkozási ágazat, foglalkozási főcsoportok jellemzői, felmérésbe bevontak gyermekeinek száma, földrajzi elhelyezkedésük, a megkérdezettek iskolai végzettsége. A nők a munkaerőpiac egyre szélesebb skáláján helyezkednek el, ugyanakkor egyes ágazatokon belül még mindig érvényes a feminizálódó jelleg és az alacsony megbecsültség (Esping-Andersen 2005).

A hazai nők és férfiak bérezési különbségei a KSH 2018-as kiadványa szerint, az alkalmazásban állók havi bruttó és nettó átlagkeresete nemenként a következőképpen alakul (1.táblázat):

Év	Bruttó átlagkereset (Ft)		Bruttó átlagkereset (Ft)	
	Nő fizikai	Nő szellemi	Férfi fizikai	Férfi szellemi
2016	145.799.	292.713	194.106	432.930
Év	Nettó átlagkereset (Ft)		Nettó átlagkereset (Ft)	
	Nő fizikai	Nő szellemi	Férfi fizikai	Férfi szellemi
2016	96.956	194.654	129.080	287.899

1. táblázat: Az alkalmazásban állók havi bruttó és nettó átlagkeresete nemenként Magyarországon 2016-ban (Saját szerkesztés forrás: KSH, 2018.)

A táblázat adataiból látható, hogy Magyarországon 2016-ban a fizikai és szellemi ágazatban dolgozó nők bruttó és nettó átlagkeresete valóban elmarad a férfiakétól. A fizikai ágazatban dolgozó nők bruttó átlagkeresete a fizikai dolgozó férfiak átlagkeresetének 75,1%-a, szellemi foglalkozású nőknél 67,6%-a. Ugyanebben az évben a nők kereseti arányai a férfiakéhoz mérve, a vezető foglalkozási csoportban 75,2%, felsőfokúnál 72,9%, egyéb felsőfokúnál 76,1%, szolgáltatásnál 82,5%, egyszerű foglalkoztatási csoportnál 88,1% (KSH 2018).

A nemek közötti egyenlőtlenségek (hagyományos és új típusú) leírását a „félig üres és félig teli pohár” metaforája zárja. A félig teli pohár szemszögéből nézve a női egyenjogúsítás az utóbbi évtizedekben számos jelentős változást ért el. A korábbi hátrányokból lefaragtak, a jelentős különbségek a fejlett nyugati országokban és hazánkban is csökkentek. A nők iskolai végzettsége a férfiakéval azonos, felsőfokú tanulmányokban meghaladja azt. Szavazati joggal rendelkeznek, formálisan politikai döntéshozatali joguk is van. Dolgozhatnak, vezetői

pozíciókat tölthetnek be, örökölhetnek birtokot és vagyont. A keresőmunkában és a családalapításban is önállóságot, hatáskört, hatalmat élvezhetnek. Szabad döntési joguk van a testük felett és a gyermekvállalásban. A szexuális szabadság rájuk is kiterjedt. A nők objektív helyzete a férfiakéhoz képest gyors ütemben változott. A változással együtt ugyanakkor a terhek is növekedtek. Innen kezdődik a „félíg üres pohár” metaforája. A férfiak helyzete és szerepköre is jelentősen átalakult. Elveszítették például megkérdőjelezhetetlen hatalmi pozíciójukat, kulturális és gazdasági monopol helyzetüket. Instabillá vált a „pater familias” tekintélye, a családon belül csökkent kizárólagos uralmi pozíciójuk. Női vetélytársakat kaptak az élet minden területén. A kereső nők számára adott a lehetőség, hogy ha munka nélkül maradnak, visszavonulhatnak az otthon közegébe. A férfiak számára ez nehezebben oldható meg. Nekik ilyen értelemben korábban nem lehetett visszavonulni. A megváltozott gazdasági és munkakörnyezethez való alkalmazkodásuk ilyen tekintetben nehezített. A férfiak nehezen birkóznak meg a haszontalanság, munkanélküliség érzésével. Az átalakuló nemi szerephelyzeteket, saját identitásukat nekik is újra kell definiálniuk. A változásokat mindkét nem tekintetében fontos figyelemmel kísérni (Rosta-Ádám 2014).

Az eddig leírtakban szó volt a nők társadalmi státuszának társadalomtörténetéről, fogalmi keretéről, társadalomtudományi és kultúrszociológiai elméletekről, valamint a hagyományos és új típusú egyenlőtlenségekről. Jelen fejezet a színésznő társadalmi státuszát írja le, a rendelkezésre álló szűkös forrásokra alapozva.

### *1.1.2. A színésznők társadalmi státuszának megközelítése: a primadonna effektus*

Jelen rövidebb alfejezet célja rálátást nyújtani a primadonnák karrierpályájára, amely egy konkrétan ismert, deklarált színésznői kategória volt. A szakmai hierarchia, ranglétra további fokain dolgozó színésznői életpályáról, tipológiájáról kevés információ áll rendelkezésre.

A magyar hivatásos színjátszás kezdete a 18. század második felére esett. A hazai színházak története a Pressburger Zeitung német hírlap alapján rekonstruálható. Az újság nem rovatokban, hanem nagyvárosok szerinti sorrendben közölte híreit, a francia és német színházak eseményei kiemelt szerepet tölthetnek be hasábjain. A Magyarországon elsőként művészi elismerést kapó színésznő Sophie Körner egy Pozsonyban sokat időző, német nyelvű társulat tagja volt. A 19. század második felének időszakában született meg az úgynevezett primadonna kifejezés. A primadonna mintát a párizsi Offenbach premierje adta. A primadonna a férfiak számára elérhetetlen, vonzó, karakán nőt, a jogaiért botrányral is harcoló vagyonos üzletasszonyt

jelentette, a nők számára karriermintával szolgált. *„Nem azért van a színpadon, hogy valamit ábrázoljon (interpretáljon), hanem önmagát megjelenítse”* (Heltai 2014:83).

Ő volt az a személy, aki bevonzotta a nézőket a színházba fellépti díja akár tízszerese is lehetett kollégái bérének. A primadonnát, mint egyfajta kulturális konstrukciót a pesti színház ipar is alakította. Hazánkban két hagyományú primadonnát különböztettek meg, akik „két eltérő presztízsű forrásból” táplálkoztak. Az egyik volt Blaha Luzja („nemzet csalogánya” vonal), akit a kortárs anyagok gyakran dokumentáltak. A másik Carola Cecília („kozmpolita ág”) volt, akit a nemzeti ügygel kevésbé összefonódó művészete különböztette meg Blahától. Utóbbi kiemelkedő sikerét a Népszínház magyarosító, nemzeti identitást építő és erősítő törekvései alapozták meg. Magánéletében házasságai során bárónévá vált. Ő lett a „magyar nő” ideál, a népszínművek elsődleges nő képét róla mintázták. Az 1896. májusi Vasárnapi Újság számában 50 éves jubileumának több, fényképes hasábot szántak. *„Blaha a kommersz művészetnek szentelt tömegtermelés almezején belül vertikális tagolódásban a nagy hasznot és polgári felszentelést biztosító színháztípust kedvelte. Külföldi sikereit a nemzeti genius sikereként értelmezték, s a primadonnát protokolláris aktusokon is nemzetrepresentáló értéként vonultatták fel”* (Heltai 2014:92).

Blaha mellett, Carola Cecília volt, a nem nevelő funkciójú szórakoztatás alakja. A „blahai” Népszínházzal ellentétben, őt a Somossy mulató preferálta. A 19. századi pesti, német nyelvű, szórakoztatóiparban dolgozó színésznő volt. A Somossy mulató repertoárjában nemzetközi artista- és táncszámok, részben német ajkú operettek, kabaré jelenetek szerepeltek. A Somossy-féle primadonnát a nemzet csalogánya kozmpolita változatának tekintették (Heltai 2014).

Heltai Gyöngyi színház- és művelődéstörténész, kulturális antropológus, *Bulvárszereposztás* című tanulmányában megvizsgálta, hogy az 1920 és 1938 közötti időszak bulvárszínházi hagyományában az operettekben és színházi sajtóban milyen nőképek fogalmazódtak meg. A biológiai és társadalmi nem reprezentációinak vizsgálatához egy meghatározó lapot a *Színházi Életet*, ezen kívül librettók, dalszövegek, levéltári forrásokat vett alapul. A lap 1910 és 1938 között működött Incze Sándor szerkesztésében, az első világháború idején harminchatezer eladott példányszámmal kelt el. A lap erősen formálta a tömegkultúrát, véleményt és a polgári, kispolgári nőolvasók forgatták. Az 1920-as évek testkultúra-mozgalom következményeként a cikkekben terítékre került a (színész)női test és magánélet: testsúlya ingadozása, szabadidős tevékenysége, előnyös házasságkötése, nyaralása, strandszépségversenyek. A női meztelenség és kihívó öltözet színpadi megjelenítése a korábbi évtizedek során nem volt jellemző, azonban az 1920-as évekre hatásfokozó elemmé vált. Az erotikus szövegezésű és témájú darabok is

előtérbe kerültek, valamint a nők férfiak iránti erotikus vonzalmának reprezentációi. A nemi identitás reprezentációiban a hagyományos szerepek kritikája vagy megkérdőjelezése ritka esetben került a hasábkra, holott a primadonnák magas jövedelmükkel, magatartásukkal, elért státuszukkal a férfi színészek karrierépítésének mintáit követték. A társadalmi mobilitási sémákhoz kötődő témákkal is ellátták az olvasókat: házasság, munka, sztárság. Ha a sikeres színésznők házasságot kötöttek, rendre visszavonultak a pályától. A Színházi Élet című lap diskurzusában a házasságkötés volt a legsikeresebb mobilizációs út egy sikeres színésznő számára is: „*Palásthy Irén férjhez ment – Amerikába!*” (Heltai 2008:242).

A színház speciális előjogokat biztosított a színpadra lépő színésznőknek, ám a dramatikus szövegek megírásánál és rendezésénél akadályokba ütköztek (Schuller 2013). Szécsi és Géra leírása szerint a nő az előadóművészetnek (ének, színház, balett) korán a részévé vált, más művészeti ágazatokhoz például képzőművészethez vagy irodalomhoz képest, korábban elindulhatott szakmai karrierje, azonban nőként rossz megítéléssel párosult és a házasságot követően legtöbbször vége szakadt a pályájuknak (Szécsi-Géra 2016).

A primadonna szakmai sikere és társadalmi megítélése konfliktusban állt egymással, s mindez meghatározta karrierpályája ívét, külső és belső sikerét egyaránt. A konfliktus három terület között áll fenn: az egyik a feleség-anyja-színésznő szerepellentétében jelenik meg. Korábbi társadalomtörténeti korszakokban a színházi hivatást választókat s ez igaz volt általában mindkét nem képviselőjére, negatív jelzőkkel illették. A színésznő társadalmilag megvetett volt, alárendelt. A színészt a csapodársággal, léhasággal jellemezték. Nem tekintették erkölcsös és tisztességes hivatásnak. A korábbi köznapi beszédben a színésznő és a szexus fogalmi szoroson kapcsolódtak, de mivel ez a patriarchátusban a bűnnel, tisztátalansággal azonosítottak, a helyzetüket leértékelték, társadalmi megítélésük rossz volt. Példázza a leírtakat, hogy egy karrierje csúcán lévő színésznőnek fel kellett adnia munkáját, miután férjhez ment. Elveszítette önálló jövedelmét, karrierje megszakadt, autonóm státusza megszűnt (Szécsi-Géra 2016). Magán- és szakmai életük részletei foglalkoztatták a kispolgári olvasót. Öltözködésük formálta a közízlést, divatot. Fogyasztói cikké váltak a napilapok által, illetve az állami, színházi vezetés propaganda célokra is használhatta őket, saját ideológiájuk igazolására. A primadonna a színésznői pálya csúcát jelentette helyzetének bemutatása éppen ezért fontos, mert láttatja a magas pozíciójú színésznő terheit, a szakmai státusz és a nemi szerepelvárások feszültségét. Blaha Lujza és Carola Cecília pályájának kontrasztja jellemzi, hogy a karrierre hatással van a színházi közeg, a lokális elvárások, átpolitizáltság, és az, hogy az adott színházi szervezeti kultúra milyen értékeket, ideológiákat képvisel.

A házasság keretein kívülre lépő (színész)nők „úttörő” szerepet ragadtak magukhoz, amikor a szokásos szerepeken túllépve autonóm karriert akartak építeni. Lehetőségük volt vagyont, státuszt, pozíciót szerezni, növelni népszerűségüket a szakmai és közéletben egyaránt. A színésznő azon nők között volt első, akik a házasság intézményén kívüli új szerepkörökbe léptek vállalva azt a kockázatot, hogy a színpadon testük megjelenítésével a szexus és a bűn témái hozzátapadtak. Karaktere szimbolizálja a „tisztességes nő” és a modern női szerepek ellentmondásosságát. A primadonnák pályáját is ez a kettősség és szerepkonfliktus jellemezte. A színpadon sikeresek lehettek, mint férfi kollégáik, megszerezve a külső és belső siker attribútumait, ugyanakkor a színpadi életen túl a hagyományos női szerepelvárások vonatkoztak rájuk, s a kettő összeillesztésére nem volt opció. Választaniuk kellett, hogy színésznők vagy feleségek akarnak lenni, a két terület összeegyeztetésére nem adódott lehetőség. Így a sikeresség, a karrierpálya íve megtört. Ez a folyamat nemi egyenlőtlenségeket eredményezett a szakmájukban. A színésznői életpályamodell leggyakrabban a feleségszereppel lezárult. A szervezeti kultúra, a drámairodalom hagyományai és a társadalmi előítéletek determinálták a primadonnák karrier és siker lehetőségeit. Ez a jelenség a hátrányokon túl feltehetően előnyökkel is járhatott, ha a személyiség rezilienciájára való képessége, szerepgazdagsága felértékelődő szempont. A társadalomtörténeti kitekintés célja tehát az volt, hogy a hazai színésznői karrier csúcsára betekintést nyújtson s rámutasson a régi-új problémákra. A hagyományos egyenlőtlenségek felszámolásában fontos szerepe volt a feminizmus mozgalommá alakulásának. Hazai és nemzetközi viszonylatainak tárgyalása a soron következő fejezet célja.

### *1.1.3. A női emancipáció feminista politikái: „nyugati” feminizmusok*

*„A nemek közötti egyenlőségnek nem feltétele a nem-különbözés, az egyformaság: nincs szükség rá és nincs értelme a férfi és a nő közötti különbség elmosásának vagy megszüntetésének. A korai feministák rossz úton jártak, amikor az egyenjogúságért való küzdelemben a sajátosságok tagadásával olyanok akartak lenni, mint a férfiak. A társadalmi feladatok, funkciók átrendeződése, a demokratikus társadalmi viszonyok terjedése, a nőmozgalmak és a feminizmus hatása: mindez végül alá-fölé-rendeltségi viszonyok fokozatos átalakulásához, a hagyományos társadalmi szerepek megváltozásához, ennek során – kétségtelenül- mindkét nem identitásválságához, ezzel azonban új identitás kereséshez is vezetett.”*

(Hell 2006:102)

Ebben a fejezetben a patriarchális rendszer és az abból fakadó egyenlőtlenségek kritikájaként megszülető feminizmus(ok) társadalomtörténetére kerül a hangsúly. Az elsődleges célom az, hogy rámutassak arra, hogy a feminista szakirodalom döntő részét a női hátrányokra és azok enyhítésére teendő politikákra fókuszál és nem ejt szót a nem túl erős, de létező női előnyökről. Értelmezésemben a hátrányok és előnyök összetettségére egyaránt figyelek. A színésznő független, önálló szubjektumként jellemezhető, autonóm társadalmi státuszt szerzett magának, így hivatására szimbolikusan az egyenjogúsítás egyfajta „eszközeként” tekintek.

A nemzetközi és hazai, a nyugati és keleti világ dichotómiája a feminista mozgalmak során megjelent. A feminizmus a színésznőkkel is összekapcsolódott az amerikai feminista színházak megszületésekor, amikor is az andocentrikus szempontú darabokra reagálva, hiányolták a női szempontú drámaidrotalmat, a női szemszöveget, a nőket érintő témák mellőzését (Schuller 2013).

Ha az adott mű társadalmi kontextusa megengedné, sőt indokolná a nők jelenlétét, ennek ellenére mégsem szerepelnek benne, vagy egy férfiközösségben egyetlen nő jelenik meg és ha funkciója kimerül abban, hogy a férfihez képest nő, akkor jogosan merül fel a kérdés, hogy miért hiányoznak ők a történetből. Virginia Woolf *Saját szoba* című esszéjében (1929) leírja: *„Megpróbáltam visszaemlékezni olvasmányaimban egy esetre, amikor két nőt barátokként mutattak meg...Néha olvashattam anyákról és lányokról...De majdnem kivétel nélkül a férfiakkal való kapcsolataikon keresztül láttatták őket.”* (Kappanyos 2013).

Kutatásom során talákoztam egy hazai független társulatként működő feminista színházzal, ahol a párválasztás, pályaválasztás, gyermekszülés, kapcsolati konfliktusok, válás, szingliség, öregedés, társadalmi elvárások témái kerülnek előtérbe.

A feminizmus olyan szellemi és gyakorlati mozgalom, mely a patriarchátusból adódó elnyomással szemben a nők emancipációjára törekszik. Számos irányzata született így vannak, melyek reálisan ismerik fel a valós nemi különbségeket és vannak, melyek abszolutizáló attitűddel rendelkeznek. Utóbbi bírálatával egyetértek hiszen, ha a nemek közötti szimmetrikus viszonyokra törekedés a végcél, azt nem a másik nem képviselőinek leigázásával lehet elérni, mivel ugyanazt az aszimmetrikus, konfliktusos hatalmi viszonyt konzerválhatja a nő és a férfi között, holott ennek áthidalása a cél. Ferge és Esping-Andersen (későbbi fejezetekben még Deaton és Kahnemann) megállapítása, hogy a nők és férfiak együttes jól-léte (élettel való elégedettsége) hatással van az általános társadalmi jólétre. Andersson szavait kölcsönözve: *„A nemi egyenlőség egyformán jót tesz férfiaknak és nőknek, a jó társadalom szociáldemokrata koncepciójának megvalósításában pedig központi jelentőséggel bír. A nemi egyenlőség*

*eléréshez a férfiaknak és a nőknek is változniuk kell. A politika önmagában nem képes meghozni ezt a változást, ám különbséget teremthet a gazdasági és társadalmi struktúrák átformálásával.*” (Andersson 2006:237)

A feminizmus gyökerei a felvilágosodás korában már megtalálhatók. A nők egyenjogúsítását a francia Olyme de Gouges és az angol Mary Wollstonecraft kezdte követelni. A francia felvilágosodás feminista írói között találhatjuk Christine de Pisan, aki a keresztény-európai nők között elsőként élt független, értelmiségi életet. A *La cité des dames* című művében szólal fel a nők és férfiak egyenjogúsításáért. Továbbá Marie de Jars de Gournay-t, aki 1622-ben adta ki „*Férfiak és nők egyenlősége*” (*Égelité des hommes et des femmes*) című írását. Voltak férfiak is, akik kiálltak a női egyenjogúsítás mellett, például Chiderlos de Laclous a francia Akadémia pályázatán kifejtette, hogy a nők egyfajta rabszolgahelyzetben élnek. 1789-ben megszületett az Emberi és Polgári jogok Nyilatkozata, melyből a nőket kihagyták. A kirekesztő jellegű nyilatkozat kapcsán számos ellenreakció fogalmazódott meg. A kritikák fő mondanivalója az volt, hogy a nő sosem önálló szubjektumként definiálódik, hanem a férfi szükségleteinek tárgyalásakor kapcsolódik be a diskurzusba, így objektummá válik. A felvilágosító hagyomány fontos képviselője lett Harriett Taylor-Mill és John Stuart Mill házaspár, akik haláluk után megjelent 1869-es munkájukban (*The Subjection of Women*) megfogalmazzák: „*Amiért egy férfi életének egy bizonyos szakaszában katonaként szolgál, ebből még nem vonják le azt a következtetést, hogy a férfit mint olyat a természet katonának rendelte és ezért csak ez lehet az élethivatása; amiért viszont a nő, ugyancsak életének egy bizonyos szakaszában, mint anya tevékenykedik, ebből arra következtetnek, hogy őt a természet anyának rendelte, és egész életének csakis az anyaság lehet a hivatása. A női társadalmi szerepet, tehát biológiai szereppé alakítják*” (idézi Hell 2006:56).

A feminizmus következő jelentős korszakát a *liberális és szocialista nőmozgalmakkal* hozza kapcsolatba a szakirodalom, ezt tekintik a *feminizmus első hullámának* (Barna-Csányi-Gagyi-Gerőcs 2018). A felvilágosodás eszméinek gyakorlati megvalósítása az Amerikai Egyesült Államokból indult el. Szakértők ennek okát arra vezetik vissza, hogy az európai országokkal összehasonlítva az amerikai nők nagyobb mértékű szabadsággal és hatalommal rendelkeztek. A bevándorlási folyamatok, az új területekre való betörés, a döntések meghozatala a nők és férfiak közös feladata volt, emiatt a nők társadalmi szerepe felértékelődött, öntudatuk, identitásuk ennek megfelelően formálódott. Tocqueville gondolata az *Amerikai demokrácia* című művében: „*Nem úgy vettem észre, hogy az amerikai nők a háztartási tekintélyt jogaik boldogító bitorlásának tekintenék, vagy megalázkodásának tartanák, hogy alávetik magukat.*”

*Ellenkezőleg, mintha egyenesen büszkék volnának, amiért önként lemondtak akaratukról, s azt tartanák nagyságnak, hogy magukra veszik az igát, nem pedig elhárítják”* (Tocqueville 1835:40).

Az amerikai nőmozgalom 1848-ban Elizabeth Cady vezetésével indult, aki Nőjogi Kongresszust szervezett Seneca Fallsban s megfogalmazta az *Érzelmek Kiáltványát*. Nagy-Britanniában Emmeline Pankhurst alapította 1903-ban a Nők Társadalmi és Politikai Szövetségét. Ennek a mozgalomnak voltak a képviselői a szüfrazsettek, akik tüntetésekkel, éhségsztrájkokkal hívták fel a figyelmet a nők egyenlőtlenségeire, a választójoguk elnyerésének sürgető igényére. Mozgalmaik sikeresek voltak abban az értelemben, hogy az amerikai és angolszász területeken a századforduló évtizedeire elnyerték a szavazati jogot. Az első világháborút követően ez a közép-európai országokban is megtörtént. Európában a liberalizmus az angolszász területeken gyakorolt erős hatást, más területeken mint politikai áramlat volt jelen s elsősorban a szocialista mozgalom lépett fel a nők jogaiért. A nők helyzetében bekövetkezett radikális változásokat Amerikában és Nagy-Britanniában a liberális, Nyugat-Európában a szociáldemokrata, Kelet-Európában a kommunista mozgalmak vitték sikerre. A nők jogi értelemben egyenlővé váltak a férfiakkal. A női emancipációs folyamat kezdete az ipari forradalom volt, majd a 19. században tovább folytatódott a tanulásra irányuló jog megszerzésével, s ezután következett a politikai jogokért indított küzdelem (Hell 2006). A házasság intézményén kívül vállalt szerepek köre egyre szélesebb lett s mindez formálni kezdte a korábban társadalmilag kijelölt aszimmetrikus női és férfi viszonyokat.

A második világháborút követő időszakban jött létre a *modern feminizmus* (Hell 2006). Ezt az időszakot a *feminizmus második hullámának* is nevezik. *„A mozgalomban a nők annak érdekében harcoltak a reprodukív és szexuális szabadságért, hogy elnyerjék az irányítást a termelőeszköz, azaz a saját testük felett”* (Barna-Csányi-Gagyai-Gerőcs 2018:246). Ez annak felismerése volt, hogy a formális, jogi egyenlőség még nem jelentett valós egyenlőséget a gyakorlati életben. A modern feminizmus vívmányai az 1960-as évekre voltak láthatók, de alapeszméjét az 1949-ben született *Második nem* című kötetből vették, melyet az egzisztencialista filozófusnő Simone de Beauvoir írt. Szállóigévé vált mondata: *„A nő nem születik, hanem azzá lesz”* (Beauvoir 1949:197). Ez lett a női lét filozófiája. Ezzel a kijelentéssel nem ignorálja a biológiai különbségeket, hanem azt mondja, hogy a női testből fakadó jellemző (menstruációs ciklus, izomfelépítés, test méretek és arányok, másodlagos nemi jelleg) biológiai adottságok nem lehetnek magyarázó tényezői sorsának és lehetőségeinek. A nőnek, a férfihoz hasonlóan teljes értékű szubjektummá kell válnia, ennek fontos eredménye volt a

szexuális forradalom, a nők szexuális felszabadulása. A „modern feminizmus anyja” az amerikai Betty Friedan volt, aki 1963-as *The Feminine Mystique* című írásával, 1966-os *National Organization for Women* nevű szervezet létrehozásával indított meghatározó folyamatokat. Az 1960-70-es évek a feminista mozgalmak sokféleségének korszakát jelentették: ekkor jöttek létre a színesbőrű nőkért folytatott küzdelmek, de az abszolutizáló, eltúlzó vadhajtások is, melyek férfiellenességben, „programszerű” lesbianizmusban törtek utat maguknak (Hell 2006). Heller Ágnes így írt a radikális feminizmus túlzásairól: „*Például művészeti téren a nők hímezési tevékenységét jóformán egyenértékűnek kívánják Rembrandt festészeté mellé állítani.*” (Heller 1992:34)

Az 1960-70-es években már a fekete bőrű feministák is szót emeltek, ennek nyomán jött létre később az *interszekcionalitás* fogalma (Barna-Csányi-Gagy-Geröcs 2018). Nancy Fraser gondolata szerint (idézi Barna-Csányi-Gagy-Geröcs 2018:247), a nyolcvanas és kilencvenes évek feminizmusának figyelme az újraelosztási kérdéskörtől az identitás és különbözőség irányába mutatott eltolódást. Az 1990-es években került előtérbe Kimberle Crenshaw jogásznak köszönhetően. Crenshaw alkalmazza az interszekcionalitás fogalmának magyarázatában az utak és közlekedés metaforáját. Az utak az egyenlőtlenségeket jelképezik (nők/férfiak, faj/etnicitás, osztályok). A kirekesztett nők pedig, ezeknek az utaknak a kereszteződésében állnak, ahol két vagy akár több egyenlőtlenségi dimenzió metszi egymást. Ezek a differenciált társadalmi helyzetek és hátrányok adott esetben egymást kiolthatják vagy egymás hatását felerősíthetik. Megkülönbözteti a *politikai* és a *strukturális* interszekcionalitást. A kisebbségi nők olyan jogsérelemeket szenvedhetnek el rendszerszerűen, amelyeknek sem a kisebbségi férfiak, sem a többséghez tartozó nők nincsenek kitéve. Ez a strukturális interszekcionalitás, amelynek bemutatására Crenshaw számos példát hoz fel a tanulmányában. Egy bántalmazott bevándorló fekete nő esetében, aki segítséget szeretne kapni, a rendszer a bevett mechanizmusok miatt képtelen egyszerre kezelni azt, hogy ő egy fekete és bevándorló és nő, akit bántalmaznak. Például gyakorlatban nem áll rendelkezésre tolmács, a munkatársak a „nőnek” segítenek, de arra már nincsenek tekintettel, hogy a kliens esetleg más kultúrában él és teljesen más problémákkal küzdhet, mint egy középosztálybeli fehér nő. A példában felhozott személy esetében tehát ő nem „csak” egy nő és nem „csak” bevándorló, hanem egy bevándorló nő. A politikai interszekcionalitás gondolata azt veti fel, hogy az a csoport, aki felemeli a hangját például a nők és férfiak társadalmi egyenlőségéért, miért nem hajlandó például a fekete/roma nők jogaiért küzdeni. Rengeteg álláspont van arra vonatkozóan, hogy minek is tekinthetjük az interszekcionalitást. Sokak szerint egy teória, mások koncepciónak vélik, egyesek szerint pedig

egyfajta olvasási stratégia a feminista elemzés végzéséhez. Crenshaw gondolatmenetét számos kutató (Kantola, 2009; Verloo 2006; Yuval-Davis 2006; Kóczé, 2009; Balogh, 2009) továbbgondolta, továbbfejlesztette Amerikától Európán át egészen Kelet-Közép Európáig. Az idő előrehaladtával az interszekcionalitás koncepciója tovább finomodott. Az alfejezetben felsorolt feminista kutatók szerint az interszekcionalitás koncepciója egyfajta válasz arra az egyre gyakoribb jelenségre, amely már nem csak és kizárólagosan a gender elemzési kategóriát foglalja magában. A társadalom vizsgálatok fontos annak megvitatása, hogy miként is fonódnak össze a nemek egyenlőségével, etnikummal, fajjal, osztállyal és szexualitással kapcsolatos kérdések. Az interszekcionalitás Nina Lykke meghatározása szerint egy elemzési eszköz, amely alkalmas arra, hogy megvizsgáljuk a szociokulturális hierarchiák és a hatalmi különbségek egymásra hatását. A diszkurzív és intézményi úton kialakított szociokulturális kategóriákról van szó, úgymint a nemek egyenlősége, etnikum, faj, osztály, szexualitás, életkor, nemzetiség (Sebestyén 2016). Crenshaw gondolataival egyetértésben az egymást olykor felerősítő vagy éppen kioltó különbözőségekre és hátrányokra úgy kell tekinteni mint olyan női hátrányokra, melyek nagyban társadalmi kontextustól függenek és nem abszolutizálhatók, tehát adott esetben jelentőségük eltúlzása, túlértékelése nem segíti az objektívebb megértést.

Napjainkra nemzetközi szinten megfogalmazódott az úgynevezett „poszt-feminizmus”. Tagadja a nőies tulajdonságok mögötti esszencialista okokat, ezzel szemben dekonstruálni akarja a nő fogalmát, a női és férfi tapasztalatok színességét és sokféleségét, azok úgynevezett „performatív” jellegét igyekszik hangsúlyozni. Ezt fogalmazza meg Judith Butler (idézi Schleicher 2012:66), hogy a feminista elméletek a nők csoportját alapvetően politikai követelések bázisának tekintették, de nem ismerték fel azt a korlátot, amit ezáltal megteremtene. A nő kategóriájának értelmezése értékeket, normákat foglal magába, amely elviekben más fogalmat kizáró kifejezéssé válik. A poszt-feministáknak céljuk új kategória alkotása, melyben tekintettel vannak a nemi, faji, osztálybeli, vallási, életkori kérdésekre egyaránt, lényege korábbra a Crenshaw-i interszekcionalitáshoz nyúlik vissza (Schleicher 2012). Nancy Fraser a poszt-feminizmus gondolatára a következőképpen reagált „*Nem jött el még az idő, hogy posztfeminizmusról beszéljünk, amíg nem beszélhetünk legitim módon poszt-patriarchalizmusról.*” (idézi Hell 2006: 68)

Fraser korunk egyik amerikai, újbaldali feminista képviselője, feminista politikai filozófus. Műveiben, interjúiban kifejti, hogy az utóbbi évtizedek globális értelemben az identitások politikájáról, a különbségek (nemi, faj, szexuális, geopolitikai) elismeréséről szoltak s közben háttérbe került a kulturális-politikai küzdelem. Úgy gondolja, hogy a nemi identitásra és annak

elismerésére helyeződött a hangsúly s az igazságosabb újraelosztásért való politikai küzdelem háttérbe került a kulturális elismerésért vívott harc miatt. Fraser megkülönbözteti a kulturális feminizmust a politikai feminizmustól, amely feltevés sok vita fórum szervezésére ad okot. Véleménye szerint a szocializmus bukásával a feminizmus a kapitalizmus szolgálólányává vált s a 2008-as világválság reményt adott arra, hogy ebből a szerepből kilépjen, hogy a közösségi szolidáris értékrendszer új erőre kapjon. Célja, hogy egy közösségelvű identitáspolitikát hozzon létre. Egy paradoxont vet fel, melyben a hátrányosan megkülönböztetett csoportokat megerősítjük identitásukban (affirmatív jelleg) s közben társadalmi identitásukért folyik a küzdelem (transzformatív jelleg) (Joó 2015).

A közösségelvű identitáspolitika megvalósulásakor, a szubjektív jól-lét és a nemek közötti egyenlőtlenségek viszonyára nagyobb hangsúly kerülhetne, ahol a nők és férfiak szolidárisabbak lehetnének egymás preferenciáival (kinek, mi okoz elégedettséget, szubjektív jól-létet). A nemzetközi szintereken előre törő feminizmusok nem csupán a hagyományos egyenlőtlenségek csökkentésért szálltak harcba, hanem növelték a házasság intézményén „kívüli” lehetőségek körét. Ez a színésznő helyzetét is előremozdította, hiszen ahogy fentebb már szóba került, a házasság intézményén kívüli szerepek felvállalásában, az előadóművészeti sajátosságokból fakadóan az emancipációs törekvésekben úttörő szerepet ragadott magához. A színésznőként elért karrier önálló társadalmi státuszt, saját identitást, hatalmat nyújtott számára, amely elválasztotta a pater familias eszményétől és házasság kizárólagosságától. Értelmezésemben így válik a színésznői hivatás az emancipáció egyik szimbólumává. *„A színház világa, a színpad területe kívül helyeződött a mindennapi élet, és a hivatalos valóság szabályrendszerén.”* (Szilágyi-Palkó 2016:44).

Itt tart jelenleg napjaink nemzetközi feminizmusa, hazánkban ez irreleváns, egyelőre a bal és jobb politikai oldalak dichotómiájáról van szó, s ennek mentén a magyar feminizmus(ok) pozicionálása igen nehézkes. Ennek részletei a következő alfejezetben vázolom.

### *A „keleti-szégyenlős” feminizmus*

Hazánk „szégyenlős” feminizmusa a szocializmus örökségként jellemezhető. A feminizmus társadalomtörténetének eddigi leírása és sikeres előrehaladása elősorban az amerikai, nyugati-európai angolszász területek jellemzője volt. Fontos külön választani ettől a kelet-európai feminizmust. A szocialista érában Kelet-Európában hivatalos, aktív feminizmusról nem lehet beszélni, néhány értelmiségi csoport megmozdulásától eltekintve az 1970-es években. Hazánkban 1945 és 1950 közötti időszakban körülbelül 50 nőszervezetet zártak be,

lehetetlenítettek el, vagy bepasszírozták a Magyar Nők Demokratikus Szövetségébe. Az államosított szerveződések következtében a csoport képviselői nem rendelkeztek elég változtató erővel ahhoz, hogy aktívan tudjanak megmozdulni s jobbra passzív ellenállást képviseltek. A szocialista korszak foglalkoztatásbővítésével a nők tömegesen álltak be a munkaerőpiacra. A második világháborút követően a jóléti jutásokkal mint például a családi, gyermekekkel kapcsolatos, özvegyeknek járó juttatások a női anyagi-egzisztenciális függetlenedési folyamatot előremozdították. A rendszerváltást követően a szocializmus összeomlott, a munkanélküliség megnövekedett, a GDP 1993-ban mélypontot ért el. A korábbi korszak államosított feminista intézményei megszűntek, azonban nőjogi civil csoportok, szerveződések kezdtek aktivizálódni. A nyugati feminizmushoz történő integráció magába foglalta a félperiférikus államok társadalmi és kulturális sajátosságait is. Másszóval Böröcz gondolataival (idézi Barna-Csányi-Gagy-Geröcs 2018:252) *„a centrumállamok szimbolikus felsőbbrendűségét – kulturális hegemoniáját- és az elvárást, hogy a félperifériás államok is képesek utolérni a centrumállamokat.”* A centrum országoktól való függelmi viszony, jelképes alárendeltség, a nyugat és kelet közötti dichotómia együttesen határozták meg a kelet-európai és a hazai feminizmus jellegét és sajátos arcát. A 2008-as válságot követő időszak felszínre hozta a megoldatlan egyenlőtlenségeket. A hegemoniával szembeni ellenpólus esetében a jobboldali erők a konzervatív értékek radikalizálását használta eszközként, melynek fontos elemévé vált az úgynevezett „antigenderizmus”. Gyakorlatban például a társadalmi nemek tanulmányát a felsőoktatásban választható mesterképzési szakok jegyzékéből kitörölték. Ezzel szemben a liberális megközelítés a feminizmust az emberi jogi keretben képzele el és vele összeegyeztethetőnek találja. Az erről folytatott diskurzus tehát konfliktusokkal terhelt, jellemző az erőteljes bal és jobb oldali megosztottság. Emiatt a 2008 utáni hazai „feminizmust” a rendszerkritikus, strukturalista diskurzusok jellemzik. A hazai nők problémája a munkában és családban betöltött szerepek konfliktusára, a kettős teherre redukálódik. Véleményem szerint a jelenlegi konfliktus jellemzője, hogy mindkét oldalon található abszolutizáló elképzelések. Kováts kijelentésével egyetértésben (idézi Barna-Csányi-Gagy-Geröcs 2018:257): *„A két diskurzus viszonyát jellemzi, hogy az első a másodikat „hazaárulónak”, míg a liberális progresszió önmagát „tagadás alá nem vonható erkölcsi értéknek” pozicionálja, így e diskurzusok nemcsak szemben állnak egymással, de nem is ismerik el a másikat legitimnek. E diskurzív erőterben, melyben minden diskurzus egyedül önmagát jelöli legitimként, a strukturális pozíciókat tematizáló, rendszerszemléletű feminista diskurzus nehezen tudja pozicionálni magát az aktivista szcénában és a politikai diskurzusban. Míg a jobboldali diskurzus számára ez a pozíció nem válik el a liberálistól és a 'genderideológia' részeként tűnik*

*fel, a liberális diskurzusban úgy jelenik meg, mint ami megkérdőjelezi a liberális progressziót, és ezáltal a felzárkózás gátjaként és a jobboldal kollaboránsaként működik.”*

Fábián Katalintól vett kifejezés (idézi Schleicher 2012) poszt-szocialista, vagy úgynevezett „szégyenlős feminizmus” szerint a hazai feminizmus alacsony hatékonyságát több okkal lehet magyarázni: a szocialista emancipációtól való elkülönülés céljával, a feminizmus kifejezéshez társult negatívumok (például férfiellenességgel azonosítják), a nyugatosító törekvések által jelentett fenyegetettséggel, a gazdasági fejlettség adott szintjével. A feminizmushoz való hazai, ellentmondásos attitűdöt a szocialista éra gyökereire vezetik vissza. A szocializmus „felülről irányítottan” akarta létrehozni a feminizmust így államosította azt, mely végső soron kontraproduktív volt. A „magyarországi feminizmus” tehát a szocialista korszak öröksége, a nemi egyenlőség kérdését, a nemi szerepek átalakulását jelenleg heves viták övezik.

#### *1.1.4. „Nőművészet” és feminizmus*

A színészetre, de általában véve a művészeti tevékenységre egyfajta egyenjogúsítási eszközként tekintek, mert lehetőséget ad az önkifejezésre. Ebben az alfejezetben a feminizmus és a „női művészet” összefonódásáról lesz szó. A hazai nőművészet pozicionálásához néhány gondolat erejéig utalok a nemzetközi viszonyokra.

A 19. század közepén a művészettel foglalkozni kívánó nők számára az otthon és a család jelentette az egyetlen terepet, némi előnyt élvezett az, aki arisztokrata művészcsaládból származott vagy egy művészhez ment feleségül (Casavecchia 2013). Utóbbi hátrányos is lehetett azonban, mivel sok nő élt kiváló kvalitásokkal, átlagos tehetségű férje árnyékában (Gálig 2000). A művészcsaládok lányai és művészek feleségei, viszonylag jó színvonalú képzések mellett, fivérek és férjeik munkáját másolhatták le. Egy polgári családba született hajadon nőtől elvárták a kultúra iránti fogékonyságot, érdeklődést és alapvető tájékozottságot, ugyanakkor ez a követelmény kizárólag a házassági esélyeik növelésére és személyes bájaik hangsúlyozására irányult. Azt elképzelhetetlennek tartották, hogy egy nő, valódi művészeti tevékenységből éljen meg. Az ipari forradalom megjelenésével egyre nagyobb szükség volt a női munkaerőre, így az oktatásba való bekapcsolódásukra is. Az alsóbb társadalmi osztályból származó nők számára is lehetőség nyílt a művészet elsősorban kézművesség, hímzés, szövés technikáinak elsajátítására. Párizsban 1803-ban megnyitotta kapuit az Ingyenes Iparrajziskola Leányoknak, Londonban 1843-tól kezdte meg működését a Képző- és Iparművészeti Iskola Nőhallgatók számára. Európában az 1870-es években, sorozatosan emelkedett a hasonló jellegű intézmények száma. Azonban fontos megjegyezni, hogy ez a fellendülés nem hozta el a nők

művészi szabadságát, elsősorban a munkaerőpiacra történő bekapcsolódásukat sürgette. Az arisztokrata családok lányainak, ez a művészeti tanulás a neveltetésük kiegészítője maradt csupán. Az esetek döntő többségében, az első világháború előtti időszakig lehetetlen volt az nemek közötti egyenlő feltételek elérése a művészeti tevékenységben (Casavecchia, 2013).

Eközben, ahogy a korábbi fejezet már részletesen leírta a 20. század első felében a nyugati országokban megjelentek a feminista mozgalmak. A feminizmus három hullámának Európa szerte történő megjelenésével nyilvánosan deklarálttá vált a „nőkérdés”, amely hatalmas előrelépést jelentett a korábbi korszakok diskurzusához képest. A kezdeti nőjogi mozgalmak elsődlegesen a nők alapvető érdekképviselőire irányultak, s nem kifejezetten a művészettel foglalkozni kívánó nők segítésére. A nőművészet és női érdekképviselő elemi, keverten jelentek meg ezekben a mozgalmakban. A nyugat-európai társadalmakban elindult az a szemléletváltás, mely megkérdőjelezte az addigi konzervatív nemi szerepfelfogást a nők hétköznapi életében és társadalmi szerepvállalásukban egyaránt (Kádár 2014).

A hazai nőjogi fejlődés a nemzetközi trendekhez viszonyítva lassabb volt: hosszú stagnáló és rövid intenzív szakaszok követték egymást (Kádár 2014). A kultúrához és feudális hatalmi rendszerhez kapcsolódó nézeteket az iparosodás és urbanizáció itthon is átformálták. A kiegyezést követően Magyarország kapitalizálódni kezdett, a női munkaerőre fokozott szükség volt (Kádár 2014).

A hazai kultúrpolitika 19. századi szakaszában az oktatás volt meghatározó elem. Az állami befolyás növekedett az egyházi feladatok szekularizálódásával. A korábbi időszakokra jellemző nagy egyházi befolyás gyengülésével a társadalmi elit, a középosztályok (legfőképpen a műveltségi középosztály), később a munkásmozgalom is aktív formálói lettek a hazai kultúrpolitikának (Drabancz-Fónai 2005). A középfokú oktatásra szolgáló polgári iskolákat 1873-ban, a gimnáziumokat 1892-ben nyitották meg a lányok előtt. A lányok egyetemre való bejutását Ferenc József 1895-ben tette lehetővé azzal a kikötéssel, hogy ez csakis a bölcsészettudományi, orvosi és gyógyszerészeti karra érvényes. Az oktatási lehetőségek mellett azonban, a katolikus népiskolák még mindig nagy hangsúlyt fektettek a korabeli nőideál sulykolására. *„A katolikus nevelés a nő számára a hitvesi és édesanyai hivatást tartja természetes életsorsnak és erre akar elsősorban nevelni”* (Kádár 2014:13).

A 20. század elején hazánkban egyre több nő kapcsolódhatott be iparművészeti és képzőművészeti képzésekbe. Az 1901-ben Gödöllőn megalakult művésztelep, nőket is befogadott, az angol eredetű *Arts and Crafts* mozgalmat követte, amely az iparművészeti

tervezést és szövést állította fókuszba. Itt a nők és férfiak egymás partnerei lehettek az alkotásban, lehetőségük adódott arra, hogy hozzájuk hasonlóan, társadalmi és kulturális programokba bekapcsolódhassanak. A gödöllői művésztelep sikereit követően, szerveződésnek indult a hazai művészet, létrehozták például 1908-ban a Magyar Képzőművésznők Egyesületét, az ezt követő évben a Nemzeti Szalonban kiállítással vettek részt az ott alkotó nők. 1909-ben jött létre a Nyolcak művészeti csoport (tagja Lesznai Anna költő, iparművész, tehetséges, de nyomorgó fiatal művészek pártfogója is). A női művészek azonban a közéletből számos kritikai megjegyzést kaptak, egyes férfiaktól álló művészeti csoportok gúnyrajzokkal tiltakoztak az új női karakter ellen. Általában férfias ruhákba öltözve, könyvekkel és cigarettával ábrázolták őket (Gellér -Keserü 1994).

Az 1914-es időszakból érdemes kiemelni a Galilei kört, akinek tagjai többek között háborúellenes röpiratokat terjesztettek (Duczynska Ilona), és élen jártak a nők emancipációs törekvéseinek elérésében (Csunderlik 2017).

A '20-as, '30-as évek művészeti egyesületeinek megjelenését (például Országos Magyar Képzőművészeti Társulat), szociológiai szempontból fontos jelenségnek tekinthető, minőségi vonatkozása azonban nem volt. A női kiállítások és művészeti szervezetek mindent befogadtak kezdve a dilettantizmustól a magas fokú művészetig, mivel elsősorban nem esztétikai elvek, hanem a hátrányok behozására, érdekvédelmi funkcióval működtek (Keserü 2000).

*„A két világháború közötti idősakkal foglalkozó művészettörténet, a legutóbbi időkig külön kategóriaként nem tartotta számon a női művészetet, nem kereste, nem vizsgálta a nőiség kérdését a kifejezésmódban. Emiatt számos jelentős művész – kiknek valódi erényeit, értékeit ebből a szempontból közelítve találjuk meg – tűnt el a művészeti köztudatból. Műveik nem képviseltek piaci értéket, egyéni, családi sorsuktól függött, hogy fennmaradtak-e alkotásaik”* (Gálig 2000:37).

Az 1940-es években a nők által írt művek egy részét a könyvtárakból kiselejtezték. Például *Várnai Zseni* és *Lányi Sarolta* műveit irodalmi szubkultúrához sorolták „szórakoztató” vagy „álirodalom” címkével illeték. 1945 után a hatalom önkényes beavatkozása következtében egy szakadás követte az addigi női irodalmi törekvéseket (Kádár 2014).

Az 1950-es évekre Nyugaton a feminizmus mozgalmi keltettek élénk változásokat. Itthon a szocialista kultúrpolitika receptje volt, hogy a művészi kifejezést saját propagandájának erősítésére használta fel. A korabeli művészetnek, az adott társadalmi bajoknak való elkötelezettségről, közérthetőségről és realizmusról illett szólnia (András 2009).

A rendszerváltás körüli években, „pillanatnyi vákuum” keletkezett a hazai női művészet számára. A közfelfogásban idegen volt a feminizmus és a társadalmi nem definíciója, a korszerű művészetelméleti oktatás hiányzott. Az 1995-ös Vízpróba elnevezésű kiállítás, az óbudai galériában kapott helyet, az első kiállítás volt, amely a nemek reprezentációjával foglalkozott (András 2009). Az alfejezet célja az volt, hogy rámutasson arra hogyan kapcsolódott össze a női egyenjogúsítás folyamata és a nők által végzett művészeti tevékenység legitimé válása.

#### *1.1.5. A férfiak tudománya és a nők tudománya nemzetközi kitekintésben*

Hogyan jutott el addig a nemzetközi tudományos paradigma, hogy a nők és férfiak élethelyzetét elméleti és empirikus módszertan segítségével megmérje? A kérdésre történő válaszadás azért lényeges, mert megtudhatjuk miként alakult és formálódott az egyes történelmi korszakok maskulinitás és feminitás képe, valamint hogyan vált önálló tudományággá a férfiak és nők társadalmi csoportjának elemzése. A köznapi felfogásban gyakori, hogy a férfiak és nők érdekeit képviselő csoportokat, tudományt egymással szembenállónak tekintik, azonban számos példán keresztül látható az összefonódásuk és együttműködésük.

A szociológiában a funkcionalizmus volt az első irányzat, mely az 1940-es években azzal az igénnyel lépett fel, hogy a társadalomban lévő nemi különbségeket tárgyalja. A szakirodalom ezt nevezi a férfi kutatások első hullámának. Parsons és munkatársai egy évtizeddel később publikálták kötetüket, melyben különbséget tesznek a nemi szocializáció következtében létrejövő „instrumentális” férfi, illetve „expresszív” női szerepek között. Paradigmájuk szerint a nemi szocializáció internalizációja, belsővé tétele a társadalmi rendszer stabilitását, állandóságát szolgálja. Ezt követően egymásra reflektáló irányzatok és csoportok jöttek létre például az „apák szociológiája” mely harmóniaelméleti megalapozottságú, konzervatív ideológiai alapon tárgyalta a kérdést. Az erre kritikusan reagáló, konfliktuselméleti alapokról indulók csoportja jött létre. Tagjai helytelennek tartották, hogy a harmóniaelméletet képviselők pusztán biológiai tényezőkből vezetik le és ezért megváltoztathatatlanak tartják a nemek dichotómiáját. Továbbá alábecsülik az egyenlőtlenségeket, hatalmi viszonyokat. Mindebből arra következtettek, hogy a paradigma alkalmatlan a női és férfi lét sokrétű megragadására. Ők idővel a profeminista férfiak csoportját (kutatók és aktivisták) alkotják, akik tudományos és mozgalmi tevékenységük összehangolására törekedtek. Ők képviselték a férfi kutatások második hullámát, akik a második hullámos feministákkal együttműködve dolgoztak a férfiakat felszabadító csoportok létrehozásán, valamint a patriarchátus lebontásán. Az említett liberális feminista szervezetek közül ilyen volt a National Organization for Women (NOW), akik a nők és férfiak együttműködését szorgalmazták. Ilyen volt még az 1974-ben alapult színes bőrű

feministák csoportja a Combahee River Collective, akik jelmondata a „rasszizmus ellen a férfiakkal együtt, míg a szexizmus kérdésében a fekete férfiak ellen.” Habár a férfi kutatások második hullámának képviselői mozgalmi és tudományos tevékenységükben pluralizáltak, mégis alapvetően közös céljuk volt. A 21. század elején szerveződött második hullámos férfi kutatásokba soroljuk azokat, akik a „critical studies on men and masculinities” vagy „sociology of masculinities” kategóriába tartozónak tekintik magukat. Közös jellemzőik az alábbi pontokban összegezhetők: 1. hatalmi viszonylatként tárgyalják a társadalmi nemek közötti kapcsolatokat, a férfi-férfi, illetve férfi-női kapcsolódásokra helyezik a hangsúlyt, 2. elutasítják a biológiai determinista és szociáldarwinista szemléletmódot, 3. profeministák mozgalmi és tudományos tevékenységéhez kapcsolódni akarók, 4. maszkulintasokkal, a férfiak és tapasztalásaik sokféleségét akarják vizsgálni (történetileg és kulturálisan változó jellegét) 5. kísérletet tesznek a tudományos és mozgalmi tevékenység összehangolására 6. kijelentik, hogy a nők is rendelkezhetnek maszkulin, a férfiak feminin sajátosságokkal, vagyis nem tesznek egyenlőségjelet a maszkulinitás és férfi illetve a feminitás és a nő közé (Hadas 2009).

Whitehead a következőképpen foglalja össze a maszkulinitás szociológiájának fő attribútumait:

*„A maszkulinitás szociológiája a férfiak viselkedési mintázatainak, tevékenységeinek, értékeinek és perspektíváinak kritikai tanulmányozására irányul. E tekintetben a feminista hagyomány örökösének tekinthető. E műfaj képviselői személyes és politikai meggyőződésből elkötelezett hívei a feminista célkitűzéseknek és a nemek közötti igazságosság elvének. A maszkulinitás szociológiájának keretébe tartozó, azaz a férfiakkal és a maszkulinitással foglalkozó kritikai írások a férfiakkal kapcsolatos hatalmi viszonylatok differenciálódását, naturalizációját és beágyazódását tanulmányozzák a különböző kultúrák, politikai körülmények és szervezeti formák kereti között”* (idézi Hadas 2009:17).

A férfi kutatások második hullámának legtöbbször idézett képviselője Bob Conell volt, akinek munkásságához kapcsolódik a hegemon maszkulinitás fogalma. A definíció azt mutatja, hogyan képesek férfiak egyes csoportjai megszerezni a hatalmi, gazdasági pozíciókat, hogyan képesek ezáltal újratermelni és legimitálni az uralmi helyzetüket a társadalomban. Olyan kategóriarendszert hozott létre, melynek köszönhetően a maszkulinitások és feminitások közötti komplexebb relációk is könnyebben értelmezhetők, ugyanakkor a maszkulinitások sokfélesége is megfogható. Elmondja, hogy a maszkulinitás nem izolált objektum, hanem a nagyobb társadalmi struktúra része és egyben a feminitás ellenpontjaként létezik. A gender, faji és osztályviszonyok sokféleségének regisztrációját követően általánossá vált a nézet, hogy sokféle maszkulinitást különböztessünk meg például fekete és fehér, munkásosztályi és

középosztályi maszkulinitást. Elméletének komoly hozadéka tehát, hogy megragadhatók a társadalmi nemek (kiemelten a férfiak) közötti relációk, fókuszálva a férfiak sokféleségére, mely makro-struktúrába ágyazott, történelmileg és kulturálisan változó jellegű (Hadas 2009).

A maszkulinitás kutatások rövid ismertetését követően a nőtudományra helyeződik a hangsúly. A feminizmus képviselői tagadják azt az elképzelést, miszerint az ember biológiai neme alapján a férfiak vagy nők homogén csoportnak tekinthetők s ennek alapján sorsuk, rendeltetésük változtathatatlanul meghatározza őket. Véleményük szerint „az elmének, a léleknek, a polgárnak nincs neme” vagy „a nemnek nincs köze az agyműködéshez” (idézi Czibere 2014:18).

A feministáknak hosszú és rögös út volt az, melynek során feltárták a női történelmet. A nők történelme főként arról szól, hogy a korábbi, patriarchális berendezkedettségű történelmi időszakokban miként használták fel a nemek közötti determinisztikus különbségeket hatalmi, társadalmi, politikai szervezetek legitimációjára, normák, szabályok alkotására. A nők közötti társadalmi és kulturális differenciák szükségessé teszik, hogy ne homogén csoportként vizsgálják őket és történetüket. A vizsgálatokat az a cél vezérelte, hogy a nemek közötti különbségeket megismerjék és megértsék. *„Rá kell jönnünk, hogy ha beleírjuk a nőket a történelembe, az szükségképpen magával hozza a történelmi jelentőségű hagyományos fogalmak új meghatározását és kitágítását, valamint személyes, szubjektív tapasztalatok, illetve a közéleti és politikai tevékenységek keretbe foglalását. Nem túlzás azt állítani, hogy a bizonytalan kezdeti lépések ellenére ez a módszertan nemcsak a nők történetét, hanem magát a történelmet is újraírja”* (idézi Czibere 2014:20).

A nőkutatásokban kezdetben konfliktust jelentett a nők csoportjának egységként vagy sokféleként kezelése. A XX. század második felének feministái már eljutottak arra a pontra, hogy a sokféleséget tekintik evidenciának. Ez új elemzési kategória kialakítását tette lehetővé, melyben a nők társadalmi, történelmi helyzete, származása, bőrszíne is fókuszba került. Az 1970-es évektől három szakaszra tagolódott a történetírás. Az első a kompenzációs szakaszt a szeparatista iskolával írják le, melyben a női történetek láthatóvá tételét szorgalmazták (his story mellett her story beemelése). Többek között híres nők életrajzeit, a női intézmények, oktatás, választójogi küzdelmek formális megjelenését dolgozták fel, de helyet kapott a reprodukciós, otthoni fizetetlen munka kérdésköre is. A második szakaszt az úgynevezett kontribúciós iskolától datálják, amely a nők célcsoportját társadalomtörténeti írásokon belül autonóm csoportként elemzi, módszereit a szociológiától vagy a néprajztól vette. A szeparatista és kontribúciós iskolák együtteséből jött létre a women's studies intézményesülése. Az 1980-

as években a women's studies megjelent az amerikai és nyugat-európai felsőoktatásban is, melyből később kialakult a társadalmi nemek tudománya (gender studies). Ez azért jelentős, mert „a nőket a saját értelmezési rendszerükön belül, saját tapasztalataikból kiindulva és saját fogalmaikat használva értelmezik” (idézi Czibere 2014:26).

Látható, hogy a férfiak és nők tudományának intézményesülése hosszadalmas folyamat volt. Számos formáción estek át, célokat, elveket konkretizáltak mire eljutottak a ténylegesen formalizált szervezethez.

### *A társadalmi nem tudományának intézményesülése*

A women's studies és a men's studies intézményesülésének egyik eredménye a társadalmi nemek, vagyis a gender studies tudományának születése. A társadalmi nem fogalma napjainkban megkerülhetetlenné vált a nemzetközi és hazai tudományos, de a köznap, politikai, vallási diskurzusban egyaránt.

Az 1980-as évek elejére született meg a társadalmi nem, a gender fogalma. A társadalmi nemek kutatása két dologra irányítja rá a figyelmet: az egyik, hogy a 'nem' társadalmi egyenlőtlenségeket létrehozó központi kategória, amely meghatározó az életlehetőségekben, az elérhető társadalmi pozíciókban, tehát alapvetően hierarchikus jellegű. A másik, hogy a biológiai és a társadalmi nem közötti reláció komplex s éppen ezért a biológiai különbségek szerepekre, szociális viselkedésmintákra történő direkt fordítása, az egyenlőtlenségek visszavezetése a biológiai tényezőkre torzító hatású. A gender kifejezés jelenheti azt, hogy a nővel kapcsolatos információanyag egyben a férfiakról is szól, pontosabban bármelyik nem vizsgálata magában foglalja a másikat is. Ezenkívül a nemek közötti társadalmi kapcsolatokat, hatalmi relációkat, alá-és fölérendeltség elemzését is jelöli (Czibere 2014).

A társadalmi nem kifejezése a fentebb már idézett francia egzisztencialista filozófusnő, író *Simone de Beauvoir* nevéhez fűződik, aki a *Második nem* című munkájában elsőként különböztette meg a biológiai és társadalmi nem analitikus és politikai vonatkozását. A társadalmi nem definíciójának megszületésével az volt a cél, hogy megkérdőjelezze azoknak az elméleti magyarázatoknak a helyességét, melyek a nemek közötti egyenlőtlenségek okát a természetre, biológiai adottságokra vezetik vissza. Determinisztikusnak és megváltoztathatatatlannak tekintve azt. Ő nem használta a gender szót, de gyakorlatilag tudományelméletileg megalapozottá tette (Czibere 2005).

Beauvoir a következő kérdéseket tette fel: *Mi a nő? Mennyiben befolyásolta a sorsunkat, hogy nők vagyunk? Milyen esélyekkel indultunk, és milyen esélyeket tagadtak meg tőlünk? Hogyan teljesítheti ki énjét egy emberi lény a nő helyzetében?*” (Beauvoir 1969:10).

Ő maga nem használta a társadalmi nem kifejezést, de egyértelműen utalt rá, hogy nőnek lenni nem kizárólag biológiai adottságot, hanem társadalmi meghatározottságot is jelent. Ekkor született meg szállóigévé vált mondata: „A nő nem születik, hanem azzá válik.” Habár eredeti műve 1949-ben született, napjainkban is a társadalmi nemek tudományának alapját képezi. A nők helyzete azóta sokban módosult: törvényi és jogi értelemben egyenlővé váltak a férfiakkal, az eltartott (anyagi szempontból függő helyzetű) és az önmagukat eltartani képes (anyagilag független) nők aránya nagy mértékben növekedett (Szapu 2015).

Azonban még mindig aktuális kérdés, hogy mi lehet az oka a két nem eltérő helyzetének. A szakirodalmi magyarázatok két csoportba rendezhetők: az egyik a biológiai determinációt, vagyis „nature” és a másik a társadalmi környezet, vagyis „nurture” fontosságát emeli ki. A brit szakirodalom a két álláspontot képviselők vitáját *nature vs. nurture* kifejezéssel jellemzi. A biológiai determinációt hangsúlyozók úgy látják, hogy az agyműködés és a reprodukciós képességek írják elő a nők és férfiak társadalomban elfoglalt szerepkörét és lehetőségeit, melyeken változtatni nem lehet (darwinizmus elméletéhez visszanyúló szociobiológiai érvelések az 1960-as években) (Nagy 2014).

Ez a felfogás teljesen ignorálja azt a tényt, hogy a nemhez kapcsolódó pszichológiai identitásunk és szociális szerepünk komplex szocializációs folyamat során formálódik. Fontos színterei ennek a család, az iskola, a kortárs csoportok, a médiák, az internet (Szapu 2015).

A társadalmi környezet fontosságát képviselők szerint azonban, a társadalom által meghatározott értékek, normák, szabályrendszerek írják elő, hogy egy nő és egy férfi számára milyen lehetőségek elérhetők (Nagy 2014).

*„A gender mint társadalmi nem kategóriája olyan elméleti-fogalmi eszközként funkcionál, amelynek segítségével feltárhatók és leírhatók a nemek közötti társadalmi eltérések kialakulásának és újratermelődésének a mechanizmusai. Ez a fogalom tehát a 'nő' és a 'férfi' kategóriáját mint társadalmi kategóriát határozza meg, amely, habár nem kell hogy független legyen a biológiai nemtől, arra semmiképpen sem redukálható”* (Szapu 2015:15).

A társadalmi nem fogalma és annak alkalmazása semmiképpen sem jelenti a biológiai nemi különbözőségek tagadását, mint azt hazai környezetben napjainkban gyakran félreértik, hanem

azt jelenti, hogy ezek megléte nem indokolja a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőtlenségeket (Szapu 2015).

*Kimmel* a maszkulinitás-kutatás fontos képviselője, túllép a nature vs. nurture vitán. Elmondása szerint mindkét oldal mellett érvelők tévednek, ugyanis egy ponton azonosan gondolkodnak. Mindkét tábor képviselői megváltoztathatatlanul különbözőnek tartják a két nemet és a dominanciát ezekből a különbözőségekből vezetik le. Érvei alapján a nők és férfiak közötti különbségek sokkal kisebb mértékűek, mint a nők és férfiak csoportján belüli eltérések és a nemi egyenlőtlenségek következményei a nemek közötti differenciák s nem pedig fordítva (Nagy 2014).

*Powell és Graves* megfogalmazzák, hogy a témát kutatók esetében, olykor kétféle abszolutizációt tapasztalnak: az *alfa és a béta típusú* elfogultságot. Az alfa típusú esetében eltúlozzák a nemi különbségek jelenlétét, míg a béta típusú elfogultságnál minimalizálják, vagy ignorálják a nemi különbségeket. Bármelyikről legyen is szó, a valóságot torzító következtetésekre juttat (Nagy 2014).

A nemek helyzetének értelmezését megnehezíti az úgynevezett „*bináris-oppozíció*” jelensége, vagyis a nők és férfiak csoportjának dichotómiája. Ebből adódóan a két nem különbségeinek hangsúlyozására van példa, amely előidézi az alfa típusú elfogultság problémáját (Nagy 2014). Például a „feminitás” vagy „maszkulinitás” mint bináris opozíciók, melyek egymást kizáró fogalompárok (Szapu 2015). Ez a torzítás azt eredményezi -függetlenül a vizsgálatoktól melyek kimutatják, hogy a férfi és női populáción belül sokkal nagyobb mértékű az egyediség és változatosság, mint a nők és férfiak két csoportja között-, hogy a sztereotíp meggyőződések bevésődnek és újratermelődnek a társadalomban (Nagy 2014).

Az utolsó gondolattal egyetértésben, a két nem csoportján belül sokkal nagyobb az egyediség és változatosság, széles spektrumként kell rátekinteni, ahol sem a „nature” sem a „nurture” attribútumait nem lehet ignorálni, hanem meg kell találni az egyensúlyt, amikor is az emberi jogok nem sérülnek.

Magyarországon a társadalmi nemek fogalma, tudománya jelenleg számos vita keresztüzében áll. Ennek egyik alapja lehet, hogy fogalmát tévesen ismerik, torzítva használják a köznyelvben, így tudományossága kevésbé esik a latba az ítéletalkotásban. Sajnos nem képezi fórumok tárgyát, ahol a megfelelő vitakultúrával körbejárható lenne, hogy mit jelent a társadalmi nem, a feminizmus fogalma. A gender, nemi szerepváltozás kifejezései egyelőre pejoratív, félelmet keltő tartalmat kapnak.

### 1.1.6. Egyenlőségpolitikai irányzatok és stratégiák

Az egyenjogúsítás eljutott abba a fázisba, hogy állami szintű politikai stratégiák kapcsolódnak hozzá, jogszabályi háttérét kialakították nemzetközi és hazai szintereken egyaránt.

Az európai közgondolkodás a nők és a férfiak közötti egyenlőség politikájának három irányzatát különbözteti meg. A XX. század második felében egymást követően jöttek létre, de nem különállóan hanem összefonódva, egymást kiegészítve működnek. Az első irányzat az egyenlő bánásmód (vagy antidiszkriminációs) stratégia, a második a női esélyegyenlőség politikai stratégia, a harmadik a gender mainstreaming irányzat. A leírt stratégiákat, a következő táblázat (2. táblázat) foglalja össze.

Stratégia	Egyenlő bánásmód	Női esélyegyenlőség-politika	Gender mainstreaming
Kiindulási probléma	Egyenlőtlen bánásmód – diszkrimináció	Nők egyenlőtlen társadalmi helyzete és esélyei	<i>Társadalmi norma és intézményrendszer diszkriminatív működése</i>
Szenvedő alany	Hátrányos megkülönböztetést elszenvedő egyén	A nők csoportja	<i>Társadalom: nők és férfiak egyaránt</i>
Felelősség a probléma létrejöttében	Egyéni	Egyéni és társadalmi	<i>A közpolitikai szereplők nem szándékos mulasztása</i>
Alkalmazott eszközök	Egyéni bírósági döntések	Nők felzárkóztatását célzó projektek	<i>A nemek egyenlőségének mint szempontnak a figyelembevétele és érvényre juttatása a közpolitika kialakításának gyakorlásának teljes folyamatában</i>
Kit céloz a megoldás	Diszkriminált egyéneket	A nők csoportját	<i>A társadalmat</i>
Felelősség a megoldásban	Bíróságok, Egyenlő Bánásmód Hatóság	Esélyegyenlőségi Szaktárca	<i>Valamennyi szakpolitikáért felelős döntéshozó. Társadalom Kormányzati Koordináló testület</i>
Eredmény	Egyedi eset orvoslása	Nők felzárkóztatása, öntudatra ébredése, a probléma napvilágra kerülése, társadalmi szolidaritás, empátia fejlesztése	<i>Az egyenlőtlenségek strukturális okinak felszámolása. Társadalom és közpolitika által közvetített normák átalakulása</i>
Hatás	Rövid távú elszórt	Középtávú, csoportszintű	<i>Hosszú távú, társadalomra kiterjedő</i>

2. táblázat: A három egyenlőségpolitikai irányzat összehasonlítása (forrás: Betlen-Krizsán-Zentai 2009:43)

Az *egyenlő bánásmód* érvényesítésének alapja a formális jogegyenlőség. Akkor beszélünk egyenlőségről, amikor a nőket és férfiakat a törvény is azonos jogú állampolgárokként kezeli. Az ilyen típusú jogegyenlőség hiányából fakadó diszkrimináció napjainkban ritka esetben fordul elő, gondoljunk itt például a nők szavazati jogfosztottságára. Az egyenlő bánásmód stratégia célja, hogy felismerje és szankcionálja azokat a gyakorlatokat és eljárásokat, amelyek közvetlen vagy közvetett módon diszkriminálhatja a nőket a politikai, társadalmi és gazdasági élet különböző területein. Fókuszában tehát a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő egyén áll, a probléma megoldásában a bíróságok, Egyenlő Bánásmód Hatóság illetékes.

A fenti irányzatot meghaladva, de vele együttműködve a női esélyegyenlőség politikai stratégia azzal a céllal jött létre, hogy felhívja a figyelmet arra, hogy a nemek formális egyenlősége még nem garantálja a hátrányos helyzetük felszámolását. Pontosabban a közöttük lévő verseny feltételei lehetnek azonosak, de a benne résztvevők eltérő élethelyzetekből indulnak, így más a kimenet. Szenvedő alanyként a nők csoportját határozza meg. Ezen stratégia problémamegoldó eszközei a női esélyegyenlőségi programjai, vezetőképző vagy kvóta programok, melyek foglalkozhatnak női közéleti hátrányokkal, női vezetőkkel, a szülés utáni munkaerőpiaci reintegrációjukkal. Területe az Esélyegyenlőségi Tárca fennhatósága alá tartozik.

A harmadik stratégia az esélyegyenlőségi politika legfrissebb irányzata a gender mainstreaming. Fogalma 1994-ben jött létre az Európa Tanács által létrehozott Nők és Férfiak közötti Egyenlőség Állandó Bizottságának (CDEG) jelentéseiben. E tekintetben további nemzetközi mérföldkőnek számított az ENSZ 1979-ben elfogadott CEDAW (nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló) egyezménye, amely a nemek közötti egyenlőséget nem szakpolitikai kérdésként, hanem politikai és emberjogi hanem horizontális, közpolitikai területeket összekapcsoló stratégiai irányelvről beszél. Az Európai Unió politikában az 1990-es években nyert teret, azóta számos jelentős dokumentumot alkottak meg például a 2001 és 2005 között zajló A nők és férfiak esélyegyenlőségének közösségi keretstratégiáját, az Európai foglalkoztatási stratégiához kapcsolt iránymutatót (European Employment Guidelines), vagy az EU Miniszteri Tanácsa által elfogadott 2006-os Nemek közötti egyenlőség paktum.

A gender mainstreaming stratégia célja a társadalmi normarendszer átformálása, az egyenlő bánásmód és női esélyegyenlőségi politika stratégiáinak bevonásával. Nézete szerint a nemek közötti egyenlőtlenység a társadalom globális problémája, nem kizárólagosan nőkérdést jelent. Az egyenlőtlen viszonyok normákban, struktúrákban, közpolitikában, intézményes szinten való újratermelődésére hívja fel a figyelmet. A probléma szenvedő alanya nem csupán a nők csoportja, hanem az egész társadalom. Célja kiegyensúlyozni az egyenlőtlen nemi viszonyokat. A fennálló egyenlőtlenységek a férfiak és nők választási lehetőségeit egyaránt akadályozzák, korlátozzák. Adott esetben például számos férfi szeretne több időt tölteni a gyermekeivel, de a rájuk nehezedő társadalmi nyomás és munkahelyi elvárásrendszer ezt korlátozza. A gender mainstreaming stratégiában megjelölt probléma orvoslásában kompetensként jelölt intézmények a szakpolitikákért felelős szervezetek.

Látható, hogy a napjainkra kialakult Uniósi irányelvek, jogszabályok a nőkérdés széles spektrumát ölelik fel és veszik figyelembe. Kiterjed a családalapításra, az anyaságra, a

munkaerőpiaci reintegrációra, munkakörülményekre, munkavállalásra, bérezésre, a fogyasztói kérdésekre egyaránt. Fontos megjegyezni, hogy ezek a jogi szabályozások olyan alapvető normákat szabályoznak, melyek adott esetben a munkavállalóra helyezik a fókuszot, a nőt és férfit egyforma jogok és lehetőségek illetik meg, tehát privát viszonyrendszerükre ez nem terjed ki. A gyakorlati kérdésekben utóbbi betartása válik kérdésessé.

Esping-Andersen meglátása szerint, jelenleg egy olyan mértékű változásban vannak a társadalmak, amelyek a demográfiai viszonyokat és a családdal kapcsolatos szokásokat, formákat radikálisan átalakítják- s ennek egyik fontos eleme a női szerepek megváltozása, függelmi viszonyokból való kitörése, az élethosszig tartó tanulása és karrierépítés szempontjainak felértékelése. Átalakul a házasság intézménye is, egyre kevésbé alapul gazdasági kényszeren, a szubjektív választás tényezője felértékelődik. Egyre kevésbé jellemző az, hogy a szülő a gyerekek felnövésének végéig a családdal maradnak. Ezek tehát együtt járnak a nagyobb fokú autonómiával, ugyanakkor nagyobb kockázatokat, bizonytalanságot is hordoznak magukban. Létrejön egy úgynevezett „élethosszig tartó foglalkoztatási modell”, melynek előnyei és hátrányai is vannak. Egyik fontos előnye, hogy a nők számára életpályájuk során autonómiát biztosít, kiszolgáltatottságuk megszűnik, hátránya lehet a csökkenő termékenység, a „sérülékeny háztartások” kialakulása (Esping-Andersen-Sassen 2005).

A háztartások forrásai nőnek, hiszen stabil munkával nőhet a jövedelem, de az említett sérülékeny háztartások száma -például gyermekét egyedül nevelő szülő, szegény anyagi helyzetű házaspár- szintén növekszik. A házasságok stabilitásának csökkenésével és az azonos társadalmi csoportból származók között kötött házasság (homogámia) erősíti az említett polarizációs jelenséget. A megoldást abban látja Esping-Andersen, hogy a foglalkoztatáspolitikát és a családpolitikát össze kell egyeztetni, együtt kell működtetni. Véleménye szerint a nők többsége kettős preferenciával rendelkezik, tehát a család, anyaság mellett fontossá vált a karrier építése s ezt a társadalompolitikát alakító személyeknek komolyan kell venniük intézkedéseik alakításában, ez nem csupán az egyéni jólétet határozza meg, de a kollektív jólét szempontjából is döntő szerepű (Esping-Andersen-Sassen 2005).

Hazánkban az 1990-es évek második felétől terjedt el a nemek közötti esélyegyenlőség politikája. Megjelenése a nemzetközi és hazai tényezők egymásba fonódó folyamatának eredménye. Az 1997-es évben magyar kormányprogramot indítottak el, mely alapul vette a pekingi negyedik Női Világkonferencia vívmányait, valamint a pekingi cselekvési terv célkitűzésével is azonosult. Az EU-hoz történő csatlakozással is számos egyezményt emelt át, melyek a követelményrendszer részét képezték. Magyarországon a nemek közötti

egyenlőtlenség szabályozása az Alkotmányból 70/A cikkelyéből indul el. Tiltja és bünteti a nemi hovatarozás alapján történő diszkriminációt, valamint előírja a nők és férfiak politikai, társadalmi, gazdasági, szociális, kulturális egyenjogúságát. Nincs kifejezetten, célzottan nemek egyenlőtlenségére szabott törvénykezés, többnyire az egyenlő bánásmód kérdéskör részének tekintik. Tehát Az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003-as CXXXV. törvény* a létező egyenlőtlenségi kategóriákat foglalja össze. Ez a törvény a hazai esélyegyenlőségi politika és antidiszkriminációs politika alapja. Magyarországra is hatással vannak azok az EU-s előírások, melyek kötelezik a tagországokat, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontjait stratégiaként beépítsék saját működésükbe (Betlen-Krizsán-Zentai 2009)<sup>2</sup>.

A fejezet célja az volt, hogy a nemek viszonyrendszerét, társadalomtörténetét szociológiai szempontú egyenlőségterképen helyezze el. A nők munkaerőpiacra történő belépésével újabb egyenlőtlenségek generálódtak, ilyen típusú problémák az általános bérkülönbségek, foglalkoztatási szegregáció, eltérő munkastratégiák, karrierpályák.

A következő fejezetek bemutatják az általam bevezetett szubjektív változókat. Cél láttatni, hogyan értelmezem kutatásomban a sikert és a kariert. A nemzetközi és hazai elemzéseket egyaránt felhasználva a sikert az elégedettséggel rokonítható fogalomként, a kariert az életpályaeseményei összegzéseként értelmezem. Azonkívül szeretnék arra is rámutatni, hogy milyen szoros összefüggés van a szubjektív jól-lét és a nemek egyenlősége között.

---

<sup>2</sup> A nemek közötti egyenlőséget szabályozó legfontosabb Európai Unió irányelvek: 75/117/EGK irányelv: a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. 76/207/EGK: egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról. 79/7/EGK: a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról. 86/378/EGK: a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási, szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról. 86/613/EGK: valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről. 92/85/EGK: a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. 96/934/EK: az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról. 96/97/EK: a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról. 97/80/EK a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teheréről. 2000/78/EK: a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. 2000/73/EK a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásról szóló 76/207=EGK tanácsi irányelv módosításáról. 2004/113/EK a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és a szolgáltatókhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról. Az új, úgynevezett „Recast” irányelv (Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve 2006. július 5.) a férfiak és nők esélyegyenlősége és az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról.

## 2. A siker és karrier szubjektív változóinak szerepe a nemi egyenlőtlenségek értelmezésében

### 2.1. A sikeresség dimenziói

A nemek egyenlőtlenségét a gender szakirodalom egy része az objektív változók elsőrendűségével méri (például béregyenlőtlenségek, nők és férfiak aránya döntési pozíciókban, munkaerőpiaci szegregáció, üvegfal, üvegplafon). Emellett azonban árnyaltabbá lehet tenni az értelmezést, ha mindezt kiegészítjük a szubjektív változókkal, például úgy, hogy a nők és férfiak étellel való elégedettséget is felmérjük. Mitől és mikor érzik magukat szubjektíven elégedettnek, így ugyanis az egyenlőtlenség értelmezése finomabbá, gyakorlati életben való kezelése célzottabbá válhat. Nemzetközi kutatások eredményei is arra az egyértelmű összefüggésre mutatnak rá, hogy ahol a nemek egyenlősége magas szintű ott az étellel való elégedettség (tehát a szubjektív jól-lét) is magas szintű. A fejezet bemutatja a szubjektív változókhoz kapcsolódó elméletek egy részét, majd hazai és nemzetközi adatokkal is alátámasztja a jól-lét és a nemek egyenlőségének összefüggéseit.

Elemzésemben az étellel való elégedettség rokonfogalmának tekintem a siker és a karrier kifejezéseit. Deaton-Kahnemann *boldogság-elégedettség* és Barabási-Albert *siker-teljesítmény* kategorizációira támaszkodom. Értelmezésem szerint, a kategorizációkon belül megkülönböztetek „pillanatnyi” (boldogság, siker) és „tartós” (elégedettség, teljesítmény, karrier) hatásokat. Azonkívül a siker és a karrier egyszerre lehet „külső” és „belső” irányú.

A következő elméleti háttér bemutatja, miért van napjainkban felértékelődő jelentősége a szubjektív változókat alkalmazó nemzetközi és hazai kutatásoknak. A siker definiálása nehéz feladat, számos tudományág tett rá kísérletet, nem beszélve arról, hogy a művészeti siker kritériumai a szokásos definíciótól eltérőek. A színházművészeti szakmában a siker kulcsfontosságú fogalom, mely a napi munkavégzés során kiemelt szerephez jut. A siker kifejezés rokonítható az egyén életével való elégedettségével és jól-létével. A társadalomtudományban a jól-létet alapvetően az anyagi, jövedelmi tényezők mérésével teszik láthatóvá, azonban az utóbbi években végzett kutatások, az anyagi, objektív tényezők irányából elmozdulást mutatnak a szubjektív szintű változók felé (Deaton 2015). Az alábbi, nemzetközi kutatási eredmények az értelmezés megközelítési módjait és lehetőségeit mutatják meg, majd saját kutatásomban használt siker és karrier értelmezései következnek.

2008 februárjában Nicholas Sarkozy, a francia köztársaság elnöke elégedetlen volt a gazdaságról és társadalomról szóló statisztikai információkkal, felkérte Joseph Stiglitzet, Amartya Sent, Jean-Paul Fitoussit egy Bizottság alapítására, hogy a társadalmi fejlődés

mérésére megfelelőbb, pontosabb indikátorokat készítsenek. Az általánosságban alkalmazott módszerek ugyanis, nem képesek láttatni olyan jelenségeket, melyek például az emberek jól-létére nagy hatással vannak. Egyes kutatók már korábban is kétségesnek tartották a gazdasági teljesítmény mérésének módjait, például igaz ez a kizárólag GDP-re építő statisztikai módszerekre. Elemzéseket végeztek a társadalmi tőke, a boldogság, az egészség és mentális jól-lét területein. Az elkészült anyagot elsősorban a politikai vezetőknek (ajánlásukban természetesen a tudományos közösséget, társadalmi szervezeteket sem hagyták figyelmen kívül) szánták azzal a céllal, hogy pontosabban meghatározható legyen a társadalmi fejlődés iránya, valamint a termelés és profitorientált mérési rendszerekről kerüljön át a figyelem az emberek jól-létének szélesebb körű, mélyebbre ható megismerésére. A jól-lét mérésnek kiemelése azért nyer egyre nagyobb teret, mert a GDP-ből származó eredmények és emberi jól-létek között egyre nagyobb szakadékok tátonganak. Éppen ezért van szükség olyan statisztikai mérőműszer kidolgozására, mely az emberi jól-létet és a fenntarthatóságot helyezi a középpontba. A jól-létnek számos dimenziója van, így komplex módszerre van szükség, úgynevezett „multidimenzionális” fogalomként utalnak rá. Kulcsfontosságú dimenziói: az anyagi életszínvonal (jövedelem, fogyasztás, vagyon), az egészség, az oktatás, az egyéni tevékenységek (munka is ideértve), politikai képviselet és kormányzás, társadalmi és személyes kapcsolatok, környezet (jelenlegi és jövőbeli feltételek), gazdasági és fizikai jellegű bizonytalanság. Ezek a dimenziók mind-mind szorosan befolyásolják az emberi jól-létet, azonban a hagyományos elemzési módszerekből sokuk hiányzik. A jól-lét mérésének objektív és szubjektív szegmense egyaránt, azonosan fontos.

*„Valójában az emberek lehetőségei számítanak igazán, ami a választási lehetőségeik nagysága és a szabadságuk mértéke arra, hogy válasszanak a lehetőségek közül, tehát az általuk értékesnek tartott életet válasszák” (Stiglitz- Sen-Fitoussi 2009:316).*

Az életminőség függ az egészségtől, az oktatástól, a mindennap elvégzett tevékenységektől (munkához való jog, lakhatás), a politikai és társadalmi folyamatokba való bekapcsolódást, a természeti környezetet, a személyes és gazdasági biztonságot formáló tényezőktől. Ennek mérésére tehát, láthatóan objektív és szubjektív mérési eszközöket együttesen kell alkalmazni.

*„Az életminőségbeli egyenlőtlenségeket az embereken, a társadalmi-gazdasági csoportokon, a társadalmi nemeken és a generációkon keresztül kell értékelni, különös tekintettel a napjainkban felmerülő új típusú egyenlőtlenségekre” (Stiglitz-Sen-Fitoussi 2009:316).*

A szubjektív szempontok számokban történő mérése opciót ad arra, hogy az emberi életminőséget meghatározó tényezőket árnyaltan megérthessük, az anyagi és jövedelmi helyzetükön túlmenően (Stiglitz-Sen-Fitoussi 2009).

*A nagy szökés* című kötet szerzője a 2015-ben közgazdasági Nobel-díjat kapott Angus Deaton. A nagy szökés egy második világháborús filmdráma. A film történetét asszociatíven Deaton is felhasználta művében. Izgalmasan fejtegeti azt, hogy mit jelent a siker. Többféle megközelítésmódot használ, így számos szinonimát és értelmezési keretet nyújt az olvasó számára: utal a globalizációs vívmányokra, melyek az életszínvonalat szinte kivétel nélkül a világ összes országában megemelték (egymástól természetesen eltérő mértékben, de javulást eredményezett a század eleji állapotokhoz képest), ugyanakkor soha nem látott egyenlőtlenséget is teremtett. Tehát a siker az értelmezésében egyfajta haladás, fejlődés, az életszínvonal emelkedését, egyéni szabadságot, hozzáférést a lehetőségekhez is jelenti. Értelmezését kulcsszavakkal úgy lehetne summázni, hogy a siker/haladás/fejlődés/személyi szabadság/szabadság lehetőségekhez való hozzáférés áll szemben az egyenlőtlenségekkel; a jövedelemben, egészségügyi fejlődésben, lehetőségekhez való hozzáféréssel. Deaton felteszi a kérdéseket: Mi teszi boldoggá az embereket? Mennyire elégedettek az életükkel? Ugyanakkor a boldogság és az étellel való elégedettség fogalmát szigorúan elkülöníti. A kettő nem azonos, nem ugyanaz. A *boldogság* egyfajta érzés, érzelmi tapasztalás. Az *étellel való elégedettség* megfontoláson, racionalitáson alapszik, értékelés az életről (Deaton 2005).

Angus Deaton és Daniel Kahneman 2010-ben megjelent *High income improves evaluation of life but not emotional well-being* című munkájában 450.000 fő körében végezték a survey kutatásukat a világ országaiban 2008 és 2009 között és a Gallup Organization in the Gallup-Healthways Well Being Indexét (GHWBI) használták alapul.

Az utóbbi évek kutatásai a szubjektív jól-lét két aspektusát különítik el, Deaton és Kahnemann is erre jönnek rá. Az egyik kategória az „emotional well-being” vagyis az érzelmi jól-lét, melyhez hozzákapcsolják az egyéni mindennapos, szubjektív érzelmi tapasztalását, amikor az egyént öröm vagy bánat éri, szomorú, dühös. A kutatási kérdésük az volt, hogy „Mennyire voltál boldog az utóbbi napokban?” A megkérdezetteket az előző nap érzelmi tapasztalásairól kérdezték. Arra az eredményre jutottak, hogy a boldogságérzet gyengén korrelál a jövedelemmel, melyben az éves háztartási jövedelmet nézték. Kiderült, hogy a két elem között ugyan gyenge a korreláció, de küszöbértéke mégis van: évi 75.000 \$ háztartási jövedelem. A másik kategória a „life evaluation” vagyis az étellel való elégedettség volt. A Cantril’s Self-Anchoring skáláját (szabadfordításban önhorgonyzó skálaként is értelmezhető) használták fel

ehhez. Kérdésük ebben az esetben a „Mennyire elégedett az életével?” volt. Kíváncsiak voltak a megkérdezett alanyok véleményére, hogyan racionalizálják saját életüket. Itt arra jutottak, hogy a jövedelem és oktatási helyzet, elégedettség erősen korrelálnak egymással. Kutatásuk konklúziói, hogy a pénzen lehetséges egyfajta étellel való elégedettséget vásárolni, boldogságot viszont nem. Az alacsony jövedelmi helyzethez társul egy alacsony étellel való elégedettség és alacsony érzelmi jól-lét. A még több boldogsághoz nem szükséges még több pénz, anyagi forrás, ugyanakkor a relatíve alacsony jövedelmi helyzethez „emocionális fájdalomérzet” társulhat. Az évi 75.000 \$ küszöbérték alatt a boldogtalanság összefügg a jövedelmi helyzettel, e felett nem szignifikáns (Deaton-Kahnemann 2010).

Az OECD is készített ebben a témakörben felmérést a Better Life Index – Country Reports keretében. Az OECD Better Life Indexe egy összetett mérőszám, amely 11 jól-léti (well-being) dimenziót<sup>3</sup> vizsgál meg 36 országra vetítve. 88.000 fővel készült a felmérés 2011 és 2016 között. A kutatásból készült kivonatban, 36 országra vonatkozóan riportokat készítettek. Az OECD az étellel való elégedettséghez sorolja a pihenés érzését, a büszkeséget, az örömteli történetet, tehát ezeket nem olyan szigorúan különíti el, mint ahogy Deaton tette. Néhány további kutatásban megfigyelték, hogy a szubjektív boldogság, az étellel való elégedettség és az egészségi állapot egyre inkább meghatározók és a megkérdezettek rangsorának legelején szerepelnek.

A siker kifejezést, tehát az étellel való elégedettséggel rokonítható fogalomként kezeltem. A siker olyan jelenség, amelyet komplexitása miatt nehéz definiálni és vizsgálni. Többértelmű fogalom, amely függ a társadalom értékpreferenciáitól, siker ideológiáktól, az egyén személyes attitűdjétől. A társadalmi cselekvés különböző területein, különböző sikerminták jellemzők: mások a mérnöki vagy művészi sikeresség kritériumai. Az 1920-as években a szociológia is foglalkozott e jelenség kutatásával, de többnyire gazdaságtörténeti vagy tudománytörténeti aspektusokból. A siker és kudarc jelenségei már az 1930-as évek pszichológiai elemzéseinek fő területévé váltak, azonban elsősorban a kudarc-jelenség került a fókuszba. A sikerkutatás kiemelkedő képviselője Gustav Icheiser volt. Weber és Mannheim munkássága nyomán megalkotta a sikervizsgálat keretrendszerét, melyben integrálta a pszichológiai és szociológiai értelmezések változóit. Nézete szerint, a siker elméletben és empirikusan is elválasztható a teljesítménytől. A teljesítmény a tényszerű dolgok dimenziójában, míg a siker a társas

---

<sup>3</sup> Otthon/lakhatás, jövedelem, munka, közösség, oktatás, környezet, társadalmi szerepvállalás/részvétel, egészség, étellel való elégedettség, biztonság, munka-család egyensúlya.

viszonyok kontextusában értelmezhető. Társadalmi sikert, elismerést, a társadalmi térben való előmenetelt társítják hozzá (Váriné 1999).

Icheiser 1930-as vizsgálatában 14 és 16 év közötti bécsi fiatalokkal készített interjúkat. Azt tapasztalta, hogy döntően a társadalmi érvényesülést, a státuszbeli előrehaladást definiálták sikerként. Mannheim, Merton és Katz 1960-as években végzett sikervizsgálatai is ezt a ténytet támasztották alá. *„A pszichológiában meggyökerezett teljesítmény-dimenzióval ellentétben, a siker-dimenziót specifikusan társadalmi dimenzióként kell elfogadni. Ennek legfőbb specifikus jegye az, hogy a 'fent' és a 'lent' között feszül, hiszen a szociális élettér hierarchikus tagolódású”* (Váriné 1999:48).

Mannheim és Icheiser azonos nézetre jutott abban, hogy a siker fő komponense a társadalmi és hatalmi mezőben való mozgás. Minden társadalom sikermodelljének ez az alapja. A társadalmak adott történelmi korszakban bizonyos fokú konszenzust alakítanak ki, melyek az általuk elfogadott sikerjegyek és karrierminták, amiket modellként kínálnak fel és állítanak az állampolgárok elé. Az egyes kultúrákban érvényesnek tekintett sikerminták értékhierarchiát mutatnak. A sikert ösztönző társadalmi karrierminták és az ezt segítő intézményi normák, egy-egy kultúra uralkodó értékei mentén jönnek létre (Váriné 1999). Az az egyén futhat be sikeres karriert, aki a társadalom által elfogadott értékpreferencia szerinti értéket képvisel. Ezek a deklarált értékek befolyásolják az egyének viszonyát a karrierhez és kritériumokat szabnak meg a sikeresség eléréséhez. Az értékek változó jellemzői a személyiségnek, melyek összefüggenek az életkorral, a mikrokönyezettel, kulturális hagyományokkal (Budavári-Takács é.n.).

Az egyházi és katonai hierarchiákra épülő társadalmakban például a legfőbb érték a hatalom és a befolyás volt. Ezt tükrözi Stendhal Vörös és fekete című regényének hőse elé állított karrierminta: csak a katonai vagy az egyházi pálya között választhatott. A porosz típusú társadalmakban – ami a hazai oktatási rendszerben is tükröződik - a társadalmi státuszbeli előrehaladás jelentette a sikert, amelyhez elismertség és védettség társult. Az egyén siker-képzete és siker-élménye ezért függhet: a tényleges és vélt képességektől, akaratától, ambíciózusságtól, teljesítménymotivációtól, saját eredményességről kapott visszajelzésekből, mások elismerésétől, önértékeléstől, hogyan észleli saját mozgásterét, milyen mértékben tartja vonzónak a saját kultúrája és társadalom által felkínált sikermodelltet. *„A siker tehát mást és mást jelenthet eltérő korok, kultúrák, rétegek, csoportok és egyének számára: egybeolvadhat anyagi sikerrel, jelentheti a társadalmi pozicionális emelkedést, a magasabb státuszt, az ezzel összefüggő vagy ettől független társadalmi elismerést, vagy a teljesítménnyel való belső*

*elégedettséget, a felnőtt szerepek – köztük nemi szerep – megvalósulását s még sok egyebet”* (Váriné 1999:56).

A siker objektív vagy külső faktorát is érdemes árnyalni. A szubjektív változót le tudjuk bontani a „pillanatnyi” érzésekre ilyen az öröm, a bánat és másik szemszögből a „tartós” érzésekre, mely a boldogságot jelenti. Az objektív vagy külső sikert a jutalmazás-büntetés kifejezésein keresztül értelmezem. Fentebb már szó volt arról, hogy a siker fogalom nehezen vizsgálható, minden korszakban és társadalomban más-más tartalmakkal ruházzák fel és értékelik. Itt kapcsolódik a külső sikerhez Parsons gondolata: *„A jutalom arányos a tágan értelmezett ’érdemmel’, amely magában foglalja a kívánatos jellemzők és teljesítmények jutalmazását is; ez nem csak saját értékrendszerünk alapján értelmezendő. Nagy általánosságban elmondható, hogy a rendszer stabil állapotának feltétele az, hogy a jutalom ugyanazt a rangsort követi, mint az egységeknek a jellemzőik és a teljesítményeik alapján történő közvetlen értékelése”* (Parsons 2010:32). Ilyen szempontból a megszerzett vagyon, hírnév és presztízis fogalmai nem összemeshatók. A külső karrier „pillanatnyiságát” a celebségben, a gyorsan jött hírnévben, ismertségben, „felkapottságban” határozom meg. A külső karrier „tartósabb” állapotát a hosszú évek alatt, kemény munkával, akár személyes kudarcok árán megszerzett díjakat, szerepeket, szakmai presztízst, megbecsültséget sorolom. Ehhez kapcsolódik Davis és Moore társadalmi rétegződésről szóló kifejtése, miszerint (idézi Tumin 2010:57) *„E szűkösen rendelkezésre álló és óhajtott javak olyan jogokból és járandóságokból tevődnek össze, amelyek a pozíciókhoz kapcsolódnak, illetve azok tartozékai és amelyeket feloszthatunk olyan dolgokra, amelyek: a) a létfenntartáshoz és komforthoz; b) a kedélyhez és kényelemérzethez; c) az önbecsüléshez és az én-kiteljesítéshez járulnak hozzá. A társadalom jutalmaihoz eltérő mértékben való hozzájárulás a különböző rétegek által megszerezhető presztízis és megbecsülés differenciálódását vonja, maga után. Ez hozza létre az eltérő mértékű jogok és járandóságok mellett az intézményesített társadalmi egyenlőtlenséget, azaz a rétegződést.”* Tehát a szubjektív és objektív siker, valamint a karrier is tovább részletezhető, ha az időbeliség perspektívájában helyezük el, ezek alapján a „pillanatnyiság” és a „tartósság” szempontjai meghatározók: pillanatnyi és tartós szubjektív siker, karrier, illetve pillanatnyi és tartós objektív siker, karrier.

A hazai sikerkutatások közül a hálózatkutató Barabási Albert-László A képlet című munkájából is kölcsönzök gondolatokat, aki kötetében öt pontban foglalta össze a siker törvényeit. Barabási a siker és teljesítmény dimenzióit kapcsolja össze. Az 1. törvény, hogy a teljesítmény vonzza a sikert, de ha a teljesítmény nem mérhető, a sikert a hálózatok hozzák meg. Ezt úgy magyarázza, hogy a sportteljesítmény mérése a művészeti alkotásokhoz viszonyítva könnyebb feladat. A

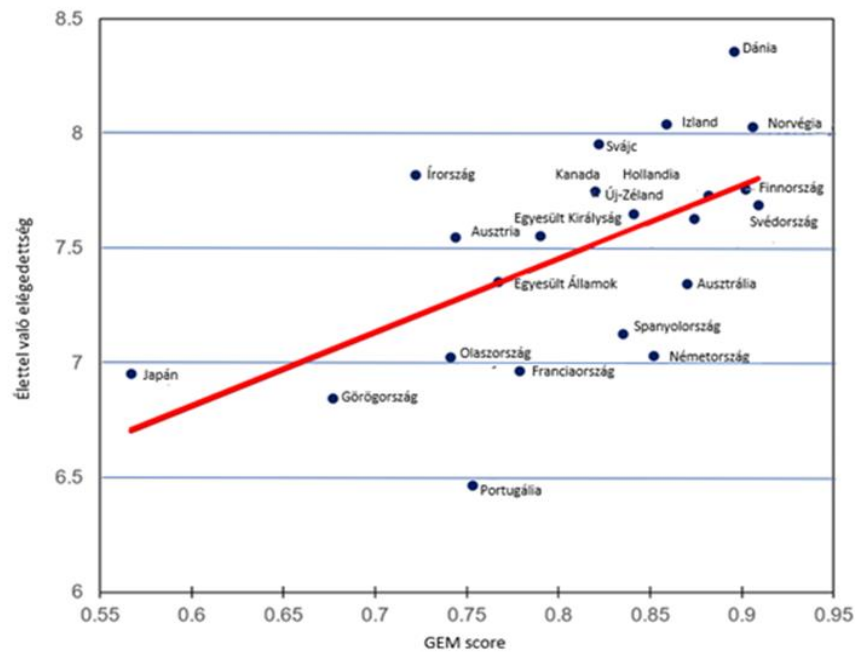
művészi teljesítmény értékét és sikerességét a galériák, kurátorok, külső megítélők határozzák meg. A 2. törvény, hogy a teljesítmény korlátos, a siker korlátlan, vagyis a teljesítménykülönbség nehezen mérhető, jó megítéléssel azonban felértékelődhet. A 3. az alkalmasság és korábbi sikerek szorzata előirányozza a jövőbeni siker lehetőségét, vagyis aki korábban sikeres volt még sikeresebbé válhat. A sikerességek „elosztásában” a teljesítmény különbsége is nehezen mérhető, s abban látta a különbséget, hogy az egyik sportoló sikeresebb megítéléséhez hozzájárul, hogy mennyire népszerűsítik, mennyit van előtérben. A 4. törvény szerint a sikerességet csapatmunka teljesítményével lehet elérni, az ebből adódó sikerességet azonban, egyetlen ember élheti meg. Az 5. törvény szerint, ha az egyén elég kitartó, a sikerességet bármilyen életkorban elérheti, mert a kreativitásnak nincs kapcsolata az életkorral (Barabási 2018).

### *2.1.1. Az étellel való elégedettség és a nemek egyenlőségének összefüggései*

Az étellel való elégedettség és a nemek egyenlőségének szoros összefüggését mutató felmérések is születtek. A lényegi konzekvencia az, hogy azokban az országokban, ahol a nemek egyenlősége magas, az étellel való elégedettség is magas szintű. Felmerülhet a kérdés, hogy nemekre lebontva érzékelhető-e különbségek az étellel való elégedettségben vagy annak meghatározásában. Giusta, Jewell és Kambhampati 2011-es tanulmányában a brit háztartások panel vizsgálatát (BHPS) végezték el 1996 és 2007 között. A szubjektív jól-létet mérték fel és arra a megfigyelésre jutottak, hogy a nők és férfiak étellel való elégedettségében nincs nagy mértékű különbség, sőt olykor a női elégedettség nem jelentősen, de magasabb szintű volt. A magyarázatot abban látták, hogy a nők és férfiak elégedettségeinek hangsúlyai eltérők lehetnek. A nők számára felértékelődő jelentőségűek a társas kapcsolati minőségek, jó kollegiális munkahelyi viszonyok, családi körülmények, egészség, a társadalom szociálisabb aspektusai. A férfiak számára a materiális, anyagi javak bírnak magas értékkel (státusz, jövedelem, presztízs), de ez persze nem azt jelenti, hogy a további dimenziók számukra nem értékesek. A magasabb munkajövedelem növeli a nők és férfiak elégedettségét, azonban a gyermekek gondozása és idősek ellátása a nők elégedettségét csökkentette, míg a férfiak esetében ez nem volt jelentős mértékű változás előidézője. Azt feltételezik a kutatók, hogy a magyarázat a nők és férfiak eltérő hangsúlyú preferenciáiban keresendő. A munka olyan dimenzió volt, amely mindkét nem számára egyaránt nagyon fontos tényező volt az elégedettségük meghatározásakor (Giusta-Jewell-Kambhampati 2011).

Az ENSZ is készített egy felmérést, amelyben leírták, hogy a nemek egyenlősége csökkenti a társadalmi szegénységet, növeli az egészséget és erősíti a gazdaságot. Állításuk szerint a

politikai működés is jelentős hatással van az állampolgárok mindennapi életére, ugyanis az egyéni szabadság és az emberi jogok növelésével, valamint a képességgel, hogy hozzáadhat a közösség életéhez, a jólét nagymértékben növekedhet. A nagyobb választási szabadság, a politika iránti bizalmasabb kapcsolat, az intézményekbe vetett bizalom meghatározzák a társadalmi jólétet. Ennek igazolására vették a különböző mérési indexeket mint a Gender Empowerment (GEM), Gender Development Index (GDI), Gender Inequality Index (GII), és a Gender Gap Index (GGI). Ezt kombinálták az étellel való elégedettség adataival (World Values Survey, Eurobarometer), megvizsgálták az USA-t, Kanadát, Európát, Ausztráliát, Új-Zélandot és Japánt. Arra a nyilvánvaló és egyértelmű eredményre jutottak, hogy a nagyobb nemi egyenlőségben élő országokban, az állampolgárok elégedettsége jóval magasabb volt, mint azokban, ahol az egyenlőtlenségek nagyobb mértékűek. Ezt mutatja a következő ábra (1. ábra).



1. ábra: Élettel való elégedettség és nemek egyenlősége, 2019

(forrás: Audette, 2019)

Az ábra a GEM adatokat használja (vízszintes tengely), az étellel való elégedettség mértékét 1-10-es skálán (függőleges tengely). Látható, hogy azokban az országokban, ahol nagyobbak a nemek közötti egyenlőtlenségek tehát Japánban, Olaszországban, Görögországban az étellel való elégedettség is jóval alacsonyabb, mint a nagyobb nemi egyenlőséggel rendelkező országokban, ilyen az USA, Finnország és Új-Zéland. A legkiemelkedőbb ország Dánia, ahol

a legmagasabb mértékű a nemek közötti egyenlőség és az élettel való elégedettség. A nők elégedettségének, vagyis egyenlőségének növekedése a férfiak elégedettségének növekedését is vonja maga után. A nők lehetőségeinek biztosításával a férfiak nem kerülnek hátrányba, minden állampolgár számára pozitív hozadékkal járnak (Audette 2019).

A siker értelmezése után következik a másik szubjektív változó, vagyis a karrier ismertetése.

## 2.2. A karrier dimenziói

### 2.2.1. *Női pályadinamikák és munkastratégiák*

A nők hivatalos és tömeges munkába állásától kezdve, az addigi nemek közötti egyenlőtlenségek új szintre léptek. A színésznőre a vidéki színházi munkaszervezetben dolgozó, karriert építő nőként tekintek. A köznyelvi szóhasználatban hallható, hogy az a nő, aki a munka világában szeretne érvényesülni, napjainkban is megkapja a „karrierista nő” címkéjét, akit általában férfiasnak, agresszívnek, hagyományos rendeltetését elhanyagoló nőként jellemeznek (Koncz 2008). Illetve a Mária-kultusz során társadalmilag konstruált (Duby 2000) passzív, engedelmes, az otthon tüzét őrző nő eszményi képével ellentétes szerepvállalást, és impulzívabb, autonómabb magatartást jelent.

A dolgozó nők munkaerőpiaci akadályait leíró definíciók és felmérések születtek. Formálisan és objektíven a nők helyzete számos kedvező változáson ment keresztül, azonban a munkába lépésükkel sem törlődtek még a társadalmi felfogásból fakadó sztereotip reflexek és gyakorlatok. Ezek hatással vannak a karrierpályájukra, melyek általános megismerésére azért van szükség, hogy a színésznők pályájának elemzéséhez értelmezési keretet nyújtson. A nemzetközi szintű vizsgálatok, elméletek hazai helyzetű adaptációit Koncz Katalin és Nagy Beáta nevéhez kapcsoljuk.

A nem szimmetrikus viszonyok ott ismerhetők fel, amikor a nemek közötti munkaerőpiaci vertikális és horizontális szegregációját meg lehet fogalmazni. A vertikális szegregációt az *üvegplafon* és *üveglift* kifejezései írják le. Mindkét fogalom a foglalkozási hierarchiában való akadályozottságot mutatja. Az üvegplafon azt jelenti, hogy a nők középvezetői vállalati szintnél a legjobb tudásuk ellenére sem léphetnek fentebb a hierarchiában. Útjukban áll az a hagyomány, mely szerint a felsővezetői posztokat férfiak töltik be. A női vezetői előmenetel tehát túlnyomórészt a középszintig tart. Holott napjainkban számos pszichológiai tréning csoport vezetésében már felismerték, hogy a női vezetés és a férfi vezetés együttes alkalmazása kiegyensúlyozott viszonyokat teremt s mintát adó jellege erősödik. Az üveglift jelenségében, a főként nőket foglalkoztató feminizálódott munkahelyek mint például önkormányzatok,

oktatási, szociális, ápolási intézmények esetében is a férfiak vannak magas státuszú vezetői pozícióban (lásd polgármester, jegyző, iskola igazgató, osztályvezető főorvos) (Koncz 2008).

A horizontális szegregáció definíciója szerint a nők és férfiak más és más munkakörökben, ágazatokban, szektorokban dolgoznak, ritkán tudnak megmérettetni. Ahogy ezt a bevezetőben írtam igaz ez például a STEM területekre vonatkozóan. A nemi szocializáció eredményeként a tradicionális szerepeknek megfelelően férfias vagy nőies pályákra terelik az egyéneket. Így jönnek létre az alacsony státuszú, presztízsű, kevésbé jó anyagi juttatású feminizálódott munkakörök. A horizontális szegregációhoz kapcsolódó további fogalom az üvegfal. Ez gyakorlatilag a férfiasnak és nőiesnek tulajdonított szakmák közötti korlátozott mobilitást jelenti. „*Üvegfalról akkor beszélünk, ha a munkavállaló jelenlegi pozíciójával azonos szintű, másik munkakörbe, területre lépne tovább, ám a váltás nem lehetséges a számára*” (Rosta-Ádám 2014:45).

A fent leírtak mellett a női karrier építkezésének akadályaira a *labirintus* kifejezést is használják, mert például a női vezetők előrejutása nem írható le lineáris vonallal. Ennek oka a velük szemben élő sztereotípiák, valamint ellentétes elvárások, mely szerint egy női vezető legyen erős, határozott és közben odaadó, empatikus. A sztereotípiák a velük szembeni alacsony hitelességgel, vezetési stílussal szemben fogalmazódnak meg. A labirintus dilemmájának hangsúlyos eleme a munka és család harmonizációjának nehézsége (Rosta-Ádám 2014).

A modern munkamegosztással munkastratégiák jöttek létre. Koncz Katalin klasszikussá vált és széles körben alkalmazott elméletét mutatom be. Vizsgálatai során a *női életpályára három munkastratégiát* írt le, mely jelen van a gazdasági fejlettség minden szintjén, a történelmi fejlődés minden szakaszában az adott ország társadalmi berendezkedésétől függetlenül. A különféle stratégiákat követő nők aránya a történelmi, gazdasági fejlődési szakaszok és iskolai végzettségük szintjének megfelelően változó. Hazánkban is mindhárom munkastratégia iránt mutatkozik igény. A nemzetközi felmérések szerint a társadalmi fejlődéssel párhuzamba állítható, hogy az úgynevezett kettős kötődésű karriert választó nők aránya emelkedik. A háromféle stratégia tehát a következő:

- *A munkaerőpiactól távolmaradók (family career women):* a család ellátására, gyermeknevelésre, a háztartási kötelezettségekre rendezkednek be életpályájuk során. A szakirodalom „családikarrier-orientált”-nak nevezi őket. Előnye, hogy az otthon falai védelmet nyújtanak a versenyszféra stresszétől, időkorlát nem

akadályozza a napi teendőket. Hátránya az alacsony társadalmi presztízse, valamint az egykeresős családmódból következő, önálló jövedelem hiányából fakadó kiszolgáltatottság. A társadalmi kapcsolatok beszűkülhetnek, a négy fal közé szorítottság neurotizációt idézhet elő (úgynevezett GYES-szindróma).

- *A munkaerőpiaci karrier elsődlegességét preferálók (career-primary women):* azok a nők tartoznak ebbe a csoportba, akik a kereső munkát helyezik életpályájuk középpontjába. Ezek a nők folyamatos, megszakítás nélküli pályával rendelkeznek az életpálya teljes hosszára vonatkozóan. Többségben a felsőfokú és/vagy magas státuszú nők preferálják ezt a munkastratégiát. Nagyrészt egyedülállók és gyermektelenek. A szingli életforma fogyasztói csoportjaként írják le őket. Előnye az önálló, gyakran átlagot meghaladó jövedelem, a munka nyújtotta belső elégedettség, önmegvalósítás, társadalmi kapcsolatok széles köre, presztízsszimbólumok birtoklása. Hátránya például a kedvezőtlen munkaerőpiaci feltételekkel a munkanélküliség lehetősége, elhelyezkedési nehézség, munkaalkoholizmus, stressz, burn-out, magányosság.
- *A munkaerőpiaci karriert a családi kötelezettségekkel megosztók (career and family women):* a családi és munkaerőpiaci karrier kettősségének összehangolására törekcszenek. A szakirodalom „kettős kötődésű” karriernek is nevezi ezt a munkastratégiát. Ennek előnye, a két terület közötti váltakozás lehetősége, a munkanélküliség kockázata kevésbé lehet fenyegető, mindez erősíti az önbizalmat, csökkenti a kiszolgáltatottságot. Hátránya és egyben legkritikusabb eleme, a családi és munkahelyi karrier együttes menedzselése, mely szerepkonfliktust, nagy fokú mentális és fizikális terhelést okoz. Ezen nők többsége férjzett. A kereső munkájuk mellett a háztartási, gyermeknevelési feladatokat is menedzselik. Azok a nők, akik ezt magas fokon harmonikusan művelik, jellemzően a társukkal való munkamegosztásuk kiegyensúlyozott „akrobaták”-nak nevezi a szakirodalom (Koncz 2008).

Fényes és más kutatók megállapításaiból kiderül, hogy a férfiak és a nők karriertervei különbözőek, a munkaerőpiaci sikerességüket, *munkastratégiájukat* befolyásolja a *munkaattitűdjük*. Ez a fogalom Kóródi szerint (idézi Fényes 2010:141): „...abszolút értelemben azt jelenti, hogy mi a munka jelentése az egyén életében, relatív értelemben pedig azt, hogy melyek a jó élet jellemzői és milyen kapcsolatban állnak ezek a munkával. A munkaattitűdhöz hasonló fogalom a munkaérték, mely a munka materiális és szubjektív jutalmainak

*fontosságával kapcsolatos véleményeket takarja.*” Az az általános nézet, hogy a nők más preferálnak a karrierben, mint a férfiak. Például a több gyermekes anya magasra értékelheti anyai karrierjét, azonban a munkaerőpiacon ez negatív eredményeket hoz. A nők és férfiak előmeneteli igényeik eltérők, énképüket más nemi szerepszocializációs keresztül építik fel. A női karrieraspirációk a férfiakénál mérsékeltebbek, ezen iskolázottsági mutatóik javítani látszanak. A férfiak karriertervei között előtérbe kerülnek az anyagi és hatalmi szempontok, a nőkében kevésbé. Kovács szerint (idézi Fényes 2010) a nemi szerep orientáció erősebben meghatározza a karrierorientációt, mint maga az egyén neme. Ahogy az Fényes írásából is kiderül, a maskulinabb vagy androgün munkaattitűddel intenzívebb pályáíveket alakítanak ki az individuumok (Fényes 2010).

### *A tudományos és köznapi karrierfogalom*

A tudományos karrierfogalom értéksemleges, az egyén és a társadalom látja el értékítélettel. Az árutermelő társadalmakban az értékítéletet a piac, szűkebb értelemben véve a munkaerőpiac közvetíti (Koncz 2016).

A karrier szó a latin *carrus* kifejezésből ered, amely olyan versenypályát jelent, ahol a lovak szabadon száguldottak a győzelem érdekében. Ennek analógiájára született meg a fogalom (Gergely-Hágen-Pierog 2016).

A karrier fogalma hétköznapi használatban – negatív vagy pozitív konnotációval- azt jelenti, hogy adott személy „vitte valamire”, „elért valamit” (Koncz 2013).

A karrier szó szinonimájaként használják az „érvényesülés”, „előmenetel”, „siker”, „életpálya”, „pályafutás” kifejezéseit. A korábbi értelmezések alapján (régí karrierfogalomhoz kötődik, ennek magyarázata majd lentebb kifejtésre kerül) szakmai előmenetelt jelentett, mely társadalmi és anyagi előrejutást foglalt magában. A hétköznapi szóhasználatban negatív kicsengéssel illették és illetik ma is, a törtetés, a mások ellenében való előrejutást társítják hozzá. A karrier az új megközelítés szerint az egyén munkájában történő fejlődést, önmegvalósítását, személyiségének és tehetségének kiteljesítését jelenti (Zörög et al 2015).

Greenhaus gondolatával egyetértésben, melyet az elemzésemben használok, a karrier a következőt jelenti: *„A karrier mindazoknak a munkatapasztalatoknak a teljes sora, amelyet az egyén felhamoz életpályája alatt, továbbá ezeknek az eredményeknek a szubjektív interpretálása egyéni aspirációk, szükségletek, érzések formájában”* (idézi Koncz 2013:86).

Koncz vizsgálatából az is kiderül, hogy a kezdeti kutatások fokozatosan jutottak el a komplex karrierelemzéseikig. Kezdetben különválasztották a karrier objektív és szubjektív elemeit. A pszichológia a szubjektív karriert helyezte a fókuszba, a szociológia viszont az objektív karriert. Napjainkban a karrierkutatások a két elem integrációjára kell épüljenek. Koncz megkülönbözteti a karrier szűkebb és tágabb értelmét. Utóbbi karriert *életpálya-karriernek* nevezi, amibe belefoglalja a házasságkötést, gyermekvállalást, háztartásvezetést is. Szűkebb értelemben az életút vagy egy-egy szakasz munkával kapcsolatos eseményeire érti, ezért ezt *munkakarriernek* nevezi el. A *munkakarrier* színtere a család és a társadalmilag szervezett szféra, ettől függően jön létre a családi és a munkaerőpiaci karrier. Struges (idézi Koncz 2008) felhívta a figyelmet arra, hogy a fejlett piacgazdaságokban az objektív karrier velejárói mint a vertikálisan betölthető pozíciók vagy az anyagi javak kevésbé fontosak a munkavállalók számára, az élet teljes megélésre való törekvés (lifestyle) viszont felértékelődött. Ennek jelei a családi és munkahelyi színterek közötti egyensúly megteremtésének és fenntartásának igénye (Koncz 2008).

Az életpálya minősége több tényezőtől függ, például az egyén karrieraspirációjától (célmegjelölésnek nevezik), karriermotivációjától, karrieresélyeitől, a megvalósítás folyamatától (tervezés, menedzselés, értékelés). Az egyéni *karrieraspirációt* meghatározza a történelmi és társadalmi környezet, a demográfiai jellemzők mint például az életkor, az illető neme, a családi állapot; a szülők foglalkozási rétege, az egyén személyiség típusa, iskolai végzettsége, születési és lakóhely jellege, a gyakorlati tapasztalatok sora (Koncz 2013).

Bóday szerint a *karriermotivációt* az egyéni specializációk, a környezeti hatások, karrierdöntések befolyásolják (Bóday 1988). A legfontosabb *karriermotívumok* az érdekek, értékírányultság, érzelmi elkötelezettség. Egyes kutatási eredmények szerint a nők karrierválasztásában az értékek, érzelmek, emberi interakciók, míg a férfiakéban az érdek, pénz, hatalom domináns tényezők. A *karrieresélyek* függenek a szervezeti jellemzőktől, formális és informális hatalmi viszonyoktól. A *megvalósítás* folyamata karrierdöntésekből áll össze, mivel az egyén képzettséget, foglalkozást, munkahelyet, munkakört választ magának; a karrierje kiteljesítése céljából változtat vagy kényszerelemek miatt (Koncz 2013).

Powell elmélete igazolja és megerősíti ezt a nézetet (idézi Nagy 2001), miszerint a karrier fogalma komplex modellben értelmezhető, mivel az egyéni, társadalmi tényezők egymással kölcsönhatásban működve határozzák meg a karriermintát. Erre alapozva alkotta meg a „*karrierfejlődés általános modelljét*”. Eszerint az egyén karriermintáját számos tényező együttes hatásával befolyásolja. A modell általa bevezetett dimenziói: társadalmi tényezők

(férfi és női szerepekkel kapcsolatos normák, jogi tényezők, foglalkozás nemek szerinti szegregációja, kormányprogram); szervezeti tényezők (személyzeti rendszer, szakmai továbbképzés, karriertervezés, alternatív munkavállalási minták, szülési szabadság, gyermeknevelési kedvezmény). A családi tényezők (családi állapot, gyermekek száma és életkora, család-munka konfliktus); személyi tényezők (családi háttér, szocializációs élmények, korábbi munkatapasztaltok, demográfiai tényezők, igény és képesség, karrierattitűdök). Szervezet döntései (szerződtetési döntések, előléptetési és transzfer, teljesítménybecslés), egyéni cselekvései (célok felállítása, tervezés, taktika). *„Függetlenül attól, hogy kettős karrierű család tagjai vagy sem, elméletileg a férfiak és a nők karriermintájának nem kellene különböznie a családi teendők miatt. Nemi különbségek azonban mégis vannak abban, hogy a családi tényezők hogyan hatnak a karriermintákra. Tipikusan a nők viselik a családi felelősségek nagy részét akkor is, ha mindketten teljes munkaidőben dolgoznak”* (Nagy 2001:52).

Gallos a nők karrierfejlődésének három vizsgálati területét emeli ki: a szociológiai (vagy strukturális) szemléletben az előmenetelben az intézményi és társadalmi tényezőknek tulajdonítanak meghatározó jelentőséget. A kulturális (vagy antropológiai) értelmezés abból indul ki, hogy a kulturálisan kialakított női szerepek hatást gyakorolnak a viselkedésükre, aspirációikra a család és munka területein egyaránt. A pszichológiai (vagy társadalompszichológiai) meghatározás az egyén szubjektumában keresi a magyarázatokat az eltérésekre (Koncz 2016). Ezek összegzik, hogy általában véve a nők karrieresélyei a férfiakénál gyengébbek, karrieraspirációik visszafogottabbak. A különbségek okai között szerepelnek a történelmileg kialakult nemi szerepelvárások, s ebből következően a nők gyengébb munkaerőpiaci pozíciói. A kereső nők életében a munka és család területének összehangolása a legkritikusabb pont. Legfőképpen a kisgyerek nevelése ütközik a munkával, amely gyakran a karrier átmeneti vagy végleges megszakításával jár. A nők karrieraspirációja és karrierútja a társadalmilag szervezett szférákban eltérő a férfiakétól. A karriert (ebben az értelemben vett külsődleges karriert) a társadalmilag szervezett, kereső munkára értik, ezt látja el presztízzsel, státusszimbólumokkal (cím, rang, előmenetel). A férfiak esetében a karrier szubjektív és társadalmi megítélése azonos, azonban a nőknél szerepkonfliktust, ambivalenciát eredményez, mely a személyes aspirációkat és törekvéseket korlátozza. A férfiak körében a pénz és hatalom a (külsődleges) karrier társadalmi értékmérője, ez összhangban van a családfenntartóhoz társított és szocializációs mintáikkal is. A nők fontosnak tartják az érzelmi kiegyensúlyozottságot, a jól működő interperszonális viszonyokat, mely összhangban van

szocializációs mintájukkal, ugyanakkor ellentétes a munkaerőpiaci értékekkel. A nők nagy hányada a gyermekszülést a kereső munkával azonosan fontosnak vagy fontosabbnak tartja. A társadalom azonban a visszacsatolási rendszerével nem erősíti meg ezeket a normákat és nem értékeli megfelelően. Ez végeredményben a családalapítási és gyermeknevelési kedv csökkenéséhez, hosszú távon népességfogyáshoz vezethet. A társadalom értékítéletének lenyomata az is, hogy a háztartás kereteiben végzett hatalmas munkát- mely olykor az iparban végzett munkaórákkal azonos mértékű- a társadalom nem értékeli (láthatatlan munka). Koncz szerint az elismerés hiánya gyengíti az önbizalmat, a pozitív önértékelést, hasznosságtudatot, elégedetlenséget, korlátozza a karrierutak választásának lehetőségeit. A női életpálya a férfiakhoz képest stabilabb, de rugalmatlanabb. A munkanélküliség gyakrabban érintheti őket, a családba való visszavonulás azonban elfogadottabb terep számukra. Pályájuk kevésbé sikeres, azonos végzettséggel alacsonyabb szinten érhet véget. A nők a férfiakhoz képest kevésbé mobilak, vertikális mobilitásuk olykor korlátokba ütközik. Földrajzi mobilitásra, nemzetközi karrierre a férfiakhoz képest ritkábban vállalkoznak. A nők férfiakénál gyengébb kapcsolati tőkéjük és hatalomforrásaik (szervezetspecifikus tudás, informáltság, rugalmasság) korlátozhatják előmenetelüket (Koncz 2013).

A nemi sztereotípiák köréhez kapcsolom Christopher Lasch leírását. Lasch az 1970-es évek amerikai társadalmának az élet minden terén (privát, munka, piac, művészet, sport, politika etc.) begyűrűző globális lelki válságát írja le. Ebbe beleveszi a művészetet s szűkebben értelmezve a színházat. Elemzésem szempontjából azért fontos beemlíteni Lasch alapvető gondolatait, mert leírja a globális szellemi válságot, melyet kutatásom szempontjából a színházi mező változására rámutatva szeretnék érzékeltetni és egy jelentős társadalmi nemre vetített aspektust kiemelni: a színész, színésznő testi megjelenésének jelentőségét. Lasch felvetésében ez alapvetően színház esztétikai kérdés, s ebben nem vagyok kompetens, így mindössze illusztrációként, példaként célozom erre felhívni a figyelmet. Elmondja, hogy az 1970-es évektől kezdődően (az amerikai) a társadalom makro-szintjén egyre fontosabbá válnak a külsőségek, az emberek külső megjelenése. Ahogy írja az egyén elszigetelődött, a „lélek bürokratizálódott”, narcisztikus lett: *„Az emberekben elsorvasztották az igényt, hogy maguk legyenek úrrá a problémáikon, segítsenek önmagukon, a mindennapos kompetenciának egykor hagyományos területei sorra eltűnnek, és az egyén az állam, a vállalat és egyéb bürokráciák kiszolgáltatójává válik. A narcizmus e függőség lélektani dimenziója.”* (Lasch 1996:25). Könyve arról is szól, hogy a társadalom különböző szinterei, elveszítették „eredeti” funkciójukat, demoralizálódtak. Szerinte a humaniőrak, valamint korunk filozófusai már nem kutatják a dolgok valódi

természetét, a kortárs irodalom írója nem a valóságos világ leírására törekszik, hanem belső állapotának kiírására, mely adott esetben terápiás jellegű (Lasch 1997).

Mindezek következményét abban is látja (alkalmazva Erving Goffman szerepjátszó-én kifejezését), hogy „*A férfiaknak és nőknek egyaránt vonzó megjelenéssel kell kitűnniük, egyszerre kell saját előadásuk színészeivé és műértőivé válniuk.*” (Lasch 1996:153). Lasch leírása tágan értelmezve a női és férfi karrierpályák eltéréseiben is megmutatkozik, főként a színházi szakmára vetítve.

### 2.2.2. *Munkaszervezet és nemek kapcsolatának vizsgálatai*

A munkahelyi karriert befolyásolja a szervezeti kontextus is. A *szervezeti kultúra* elsődleges fontosságú a munkahelyi karrier támogatásában. A hatalomforrás „értékessége” a *szervezeti értékítéllettől* függ. A női értékeket preferáló szervezeti gyakorlatokban a női hatalomforrásokat nagyobb értékben képviselik, mint a maszkulin szervezeti kultúrára alapozó struktúrákban. A munkaerő stabilitása, az előmenetel szempontjából legfontosabb, hogy az egyéni igénye és a szervezeti kultúra integrációja megvalósuljon (Koncz 2016). A nők munkába lépésével alapvetően maszkulin értékeket preferáló szervezetek tagjai lettek. Ettől kezdődően válik témává a munkaszervezet és a női dolgozók kölcsönhatásának, helyzetének vizsgálata, vagyis a nemekre irányuló szervezeti elemzések. A következő táblázat (3. táblázat) a régi és új típusú munkaszervezeti karrier definícióját ismerteti. Ennek alapján szembetűnő, hogy a hagyományos karrier értelmezés lineáris pályafutást, a hierarchiában való feltörekvést jelenti, amely adott időtartam alatt történő előmenetelt, növekvő anyagi javakat eredményez (Bodnár-Kovács-Sas 2011). Az új értelmezés nem csupán a ranglétrán való vertikális felemelkedést jelenti, hanem a személyiség kompetenciájának fejlesztését, belső fejlődést: szakmai, szociális képességek által gazdagodást (Dienesné-Berde 2003).

RÉGI MUNKASZERVEZET	ÚJ MUNKASZERVEZET
Felemelkedés a ranglétrán, gyakran mások ellenében	Nélkülözhetetlenné válni a személyes kompetencia növelésével, mások hasznára
A hagyományos vállalatokban a karrier egyirányú: felfelé, minél több előléptetésen keresztül	A horizontális karrierlehetőségek fontosságának növekedése
Minél több vertikális szint, minél több beosztott	Szervezeti struktúrák egyszerűsítése, vertikális szintek számának csökkentése
Egy alapképzettségre felépített pályafutás	Life long learning, több szakma vagy komplex szakma-kombináció elsajátítása
Élethosszig tartó foglalkoztatás	Élethosszig tartó foglalkoztathatóság (kompetencia, tudás alapján)

3. táblázat: A karrier általános definíciói a régi és új típusú munkaszervezetekben

(forrás: Dienesné – Berde 2003:15)

Ez közelebb áll az említett lifestyle, az élet teljességének megélése iránti igényhez. Értelmezésben az objektív vagy külső siker a klasszikus szervezeti karrierdefinícióval rokonítható. A szubjektív vagy belső siker az új típusú szervezeti karrierfogalommal áll rokonságban.

A társadalomtudományi kutatások hosszú ideig nem foglalkoztak azzal, hogy releváns-e a nemek vizsgálata szervezeti kontextusban. Az 1970-es évektől kezdődtek a témában elemzések, melyek felhívták a figyelmet arra, hogy a nemek között tapasztalható társadalmi és munkahelyi egyenlőtlenségek konkrét szervezeti viszonylatokban generálódnak. Gherardi és Poggio (idézi Nagy Beáta) a következőt fogalmazták meg: „*A nemek között tapasztalható társadalmi és munkaerőpiaci egyenlőtlenségek nem absztrakt szituációkban generálódnak, hanem konkrét szervezeti kontextusban tetten érhetők*” (Nagy 2014:92). Szintén Nagy fordításában Gherardi és Poggio gondolata: „*A szervezeti kultúra diskurzusokat, gyakorlatokat, normákat, nyelveket és értékeket foglal magában, amelyek a férfiasság és a nőiesség társadalmilag konstruált képét tükrözik, és kijelölik a szervezeti tagok közötti sajátos hatalmi viszonyokat a nemi hovatartozásuknak megfelelően*” (Nagy 2014:93).

Fontos hangsúlyozni, hogy nem szándékosan zajlik a kirekesztés, hanem a mindennapokban létrejövő interakciók és döntéshozatal melléktermékei. Általában véve a szervezetben alkalmazott gyakorlatok és a szervezeti kultúra észrevétlenül tesz különbséget a két nem között (Nagy 2014).

Joan Acker leírja, hogy a szervezeteknek létezik nemileg átítatott mélyszerkezete. Gondolata szerint, a szervezetek még napjainkban is abból a feltételezésből indulnak ki, hogy a férfiak a kenyérkeresők és a bürokratikus karrier egyet jelent a férfikarrierrel. A nemi mélyszerkezet érzékelhető az alapvető szervezeti elvárásrendszerben: a normál dolgozó egy absztrakt személy, akinek reprodukciós feladatokat nem szükséges ellátnia. Az ideális munkaerő „tehermentes”. A nők ilyen formában, nem tartoznak az ideális, absztrakt munkavállaló képébe. Mivel a nők napjainkban is többnyire a szervezetek alsóbb, középső szintjein vannak többségben, a férfiaknak több és gyorsabb lehetőségük van a karrierre. Mindennek köszönhetően a szervezetek, olykor akaraton kívül, de újratermelik a nemi egyenlőtlenségeket (Nagy 2014). Születtek elemzések a nők egymással való hierarchikus szervezeti viszonyára vonatkozóan is. A szakirodalom ezt a jelenséget „méhkirálynő – szindrómának” (Queen Bee Syndrome) nevezi. Ez gyakorlatban azt jelenti, hogy a jelentősebb hatalommal rendelkező nők ellenségesen viselkedhetnek a többi, adott esetben fiatalabb korcsoporthoz tartozó nőkkal szemben. Ezt leginkább azzal indokolják a magasabb pozíciójú nők, hogy nehezen megszerzett, férfiakkal közel egyenrangú státusukat féltik nőtársaikkal szemben (Nagy 2001).

A szervezeti kultúra fontosságát az 1970-es években történő áttörésig, tehát másodlagos tényezőként kezelték. Jávor és Rozgonyi munkájában bemutatja, hogy Wilkins és Ouchi felhívja a figyelmet arra, hogy a szervezeti teljesítmény szempontjából kiemelkedően fontos szerepe van a kultúrának, amely belül, saját belső folyamatok következményeképpen alakul ki (Jávor-Rozgonyi 2007).

Pascale és Athos (1981) műve elsőként foglalkozott a japán szervezeti kultúra átfogó elemzésével. Megállapították, hogy minden szervezetben tulajdonképpen háromféle kultúra keveredése figyelhető meg. Az *importált kultúra*, amely a nagyobb társadalmi közeg kultúrája, ez kihat a szervezeten belüli életre. A *spontán kultúra*, amely az emberi kapcsolatok létrejövetele és újratermelődése folytán spontán szerveződik és jelentős mértékben függ a szervezeti irányítás rendszerétől, munkától, emberek szakképzettségétől. A harmadik kultúrafajta az, amely az irányítás céltudatos kultúralétrehozó tevékenysége mentén születik (Jávor-Rozgonyi 2007).

A szervezeti tagok viselkedését, magatartását általában az egyének személyiségfejlődése során tapasztaltak formálják, ugyanakkor a szervezet is szocializál, cselekvésmintákat és gondolkodásmódot alakít ki. A szervezeti kultúra főbb dimenziói: a *szervezeti értékrend*, amely kijelöli a dolgok sorrendjét, a normák és magatartásminták, melyek a tagok érintkezését és egymáshoz való viszonyát szabályozzák, kialakult szokások, hagyományok és rituálék,

szervezetre jellemző kommunikációs formák és jelképrendszer, a szervezet tárgyi világa és külső megjelenése, *szervezetben belüli hatalom és presztízs, hierarchia* jellemzői, érdekviszonyok, munkahelyi légkör, szervezettel való azonosulás (*identitástudat*), szervezet iránti elkötelezettség. A szervezeteken belül kialakuló kultúrának meghatározó tényezője az is, hogy milyen jellegű kapcsolatok alakulnak ki a személyek, csoportok, szervezeti egységek között. Ilyen szempontból három szervezeten belüli kapcsolattípust különböztetnek meg: 1. hierarchikus kapcsolat, 2. piaci kapcsolat, 3. hálózat kapcsolat. A *hierarchikus jellegű belső kapcsolódások* a szervezetek döntő többségére jellemzők. Alá- és fölérendeltségi viszonyokat jelent. Ebben a típusban kialakul az autoritáson, vagyis szabályozott alá- és fölérendeltségi kapcsolatokon, elvárási és utasítási jogokon alapuló rendszer. A szervezet tagjai között függőségi relációk jönnek létre, mely leszabályozott, konkrét feladatokat és utasításokat határoz meg. A piaci kapcsolatokban a személyek, csoportok, szervezeti egységek munkakapcsolatba kerülnek, konkrét feladatra szerződést kötnek. Az egyik fél meghatározza, hogy mit vár el az adott munkacsoporttól, a másik fél viszont elmondja milyen feltételekkel és összegért vállalja a feladatot. Nem hierarchikus kapcsolati viszonyrendszert, hanem alkufolyamatot jelöl. A hálózati jellegű kapcsolatban a résztvevők között nem vagy csupán kevésbé szabályozott emberi kapcsolódások alakulnak ki. A feladatokat egymás között felosztják, megegyeznek a díjazásról. A szervezetekben természetesen a kapcsolattípusok vegyesek, tehát hierarchikus viszonyrendszer mellett piaci és hálózati kapcsolatok elemei is megjelenhetnek (Jávori-Rozgonyi 2007).

A nők és férfiak munkaerőpiaci karrierjében az egyenlőtlenségek, problémák a társadalmi és szervezeti kultúra örökségeire egyaránt visszavezethetők. Az általam eddig ismert elemzésekben a menedzsernők, vállalkozónők és vezetők helyzetét elemezték a karrierpálya és a munkaszervezet kontextusában. Kutatásomban a színésznők csoportját vizsgálom. A színésznőkre olyan dolgozó nőként tekintek, akik napi művészeti tevékenységüket a kőszínház munkaszervezetében végzik. Ezt vezeti fel a következő fejezet.

### **3. A színházi világ szervezeti jellemzői**

A korábbi fejezet bemutatta, hogy a szervezeti kultúra értékrendje hatással van a karrierpályára és a nemek viszonyára az adott munkahelyi szervezetben. A vidéki kőszínházi szervezetre olyan munkahelyként tekintek, ahol alapvetően erősen hierarchizált, bürokratikus struktúráról és működésről beszélünk. Feltételezem, hogy a színházi intézményben is leképeződnek a nemekről alkotott általános makro-társadalmi elképzelések, ugyanakkor a színházi szakma

specialitásai -például az előadóművészetben jelentős a nők iránti igény-, árnyalják a megértését. A vidéki kőszínház szervezeti működését komplexnek tekintem. A fejezet struktúrája úgy néz ki, hogy bemutatom a színház külsődleges és belső működéséhez kapcsolt elméleteket, majd a nemzetközi vizsgálatokból merítek, ahol a nemek és színházi szervezet kölcsönhatását elemzik. Végül rámutatok a vidékiség és fővárosi színészlét közötti kontrasztokra.

### 3.1. A színházi világ mint alrendszer és mező

A szervezetek nemi vizsgálatai alapvetően a funkcionalizmusból nőttek ki magukat. Így ide kapcsolom a Parsons AGIL sémáját, mint szociológiai funkcionalista elméletet, s ezt alapulvéve értelmezem a színházi világot mint sajátos alrendszert. A színházi üzemet mint alrendszert Talcott Parsons AGIL sémája alapján vázoló fel. Parsons a rendszerelméleti megközelítését először két munkájában a *The Social System* és a *Toward a General Theory of Action* című munkáiban fejti ki. Későbbi munkáiban kiegészítette már meglévő elméletét az *AGIL sémával*. Parsons szerint a modern társadalmak rendszerében a cselekvési rendszer négy alkotó elemből áll: társadalmi rendszer, kulturális rendszer, személyiségi rendszer és viselkedési rendszer (Somlai-Némedi, 1988).

A cselekvési rendszerek közötti különbségek alapvetően funkcionális eltérésekből fakadnak. Mindegyik rendszer tartalmaz minden funkciót, azonban azt más-más hangsúllyal teszi. Az alrendszereket nyitott rendszerekként értelmezi, melyek egymással kölcsönhatásban állnak (inputok és outputok folytonos áramlása). Az alrendszerek közötti kapcsolatot az *interpenetráció* definiálja, vagyis funkcionálisan elkülönülő, de mégis összefüggést is magába foglaló alrendszerekről beszél. Parsons a társadalmi rendszert így fogalmazza meg (idézi Pál 2004:107): „*A társadalmi rendszer több, egymással interakcióba lépő cselekvőből áll. A cselekvési helyzetnek van legalább egy fizikai vagy környezeti aspektusa, a cselekvők pedig – a megelégedettség optimalizálására- törekszenek, és kapcsolatukat s cselekvési helyzethez – ebbe ők is beletartoznak- kulturálisan strukturált és közös szimbólumok rendszere határozza meg és közvetíti.*” A cselekvési rendszeren belül a társadalmi rendszer elsődleges funkciója az integráció (integration). A kulturális alrendszeré a mintafenntartás (latency). A személyiségi alrendszeré a célelérés (goal attainment). A viselkedési rendszeré az alkalmazkodás (adaptation) (az angol kezdőbetűk összeolvadásából a mozaikszó: AGIL). A társadalmi rendszeren belül van négy alrendszer: szocietális közösség, mintafenntartás, politikai testület és gazdaság. A szocietális közösség strukturális összetevői a normák, a mintafenntartáshoz kapcsolódnak az értékek, a politikai testülethez a kollektivitások és a gazdasághoz a szerepek. A szocietális rendszertípus az, amelyiket a környezetével szemben a legnagyobb fokú önállóság

jellemzi. De teljes önállósága kizárt, mert a cselekvési alrendszerként függ a környezetétől. Olyan közösség ez, melyben a kollektivitás és a lojalitás komplex hálózatáról beszélünk. Hierarchikusan felépülő közösség, ahol a rangsorban elfoglalt helyet a presztízzsel, hatalomgyakorlással és annak képességével kapcsolatosan mérhetjük. Ebben a közösségben találkozunk össze a kollektivitási és a lojalitási készség komplex hálózata, amely szerepkonfliktust generál (Somlai-Némedi 1988). Az általam vizsgált vidéki kőszínházak világát is egy alrendszernek „színházi alrendszernek” tekintem Parsons elmélete alapján, amely a sajátos színházi mező működési mechanizmusainak, funkcióinak leírására szolgál. A színház mint rendszer a szervezet egységes, publikus képének a megalkotására törekszik a külvilág számára, azonban a színházi alrendszer ennél fragmentáltabb, töredezetebb. A színházi alrendszer funkcióihoz kapcsolódik a „külső gyártási folyamat”, de a „belső üzemi működés” is. A külső gyártási folyamathoz szükségesek anyagi források, humán erőforrás, management, image kialakítása. Ide tartozik a színház külvilág felé önmagáról alkotott víziója, külső hatalmi viszonyai és az, hogyan alkalmazkodnak a külvilág hatásaihoz.

A belső működésben ott vannak a Bourdieu mező elméletéhez kapcsolódó illúziók és habitusok, vagyis a színésznők és színészek elhivatottsága, hitvallása, a színházművészet transzcendensebb volta. Ezenfelül belső üzeme tagolt, hierarchikus hatalmi viszonyok között működő, szokások, normák, szabályok hálózák át. Ez a belső működést is jelenti, mely a színházban dolgozó emberek munkáját koordinálja, összerendezi. A külső és belső folyamatok harmonikus illeszkedése gyakran nem valósul meg, ekkor van szó dilemmákról, feszültségekről, ellentmondásokról. A rendszer egységes víziója mögött sajátos színházi mező és fragmentált belső működés ambivalenciája jellemző. Egységes kisugárzással, de széttagolt belső működéssel kell reagálnia a külső környezetére. A színházi rendszer és alrendszer strukturális problémáiból is fakadhatnak gender-jellegű dilemmák.

### *3.1.1. Becker és Bourdieu művészetszociológiai értelmezései*

Zolberg nyomán haladva Bourdieu és Becker eltérő módon közelítették meg a művészet jelenségét, empirikus eredményeik azonban hasonlóságokat mutatnak. A művészet jelenségét egyikük sem adottnak, hanem társadalmi konstrukcióként definiálják. Becker *Art Worlds* című 1982-es munkájában foglalja össze nézeteit. Becker a résztvevő művészek közötti mikroszkopikus interakciók szintjéről indul el, innen jut el egyre átfogóbb társasági mintákhoz, amelyek művészeti világok sokaságát tartalmazzák, széles és összetett társadalmak alapját képezik. Ezek a művészeti világok, amelyeken belül a művészek alkotnak, többnyire intézményesült szubkulturákként vannak jelen, azonban általában kevés közülük van egymáshoz.

Mindegyik világ négy művészi alaptípus valamelyike köré szerveződik, melyek a következők: beilleszkedett szakmabeli (vagy intergált professzionális alkotó), szabadúszó (vagy különc), népművész, naiv művész. A művészeti világok szubkultúraértelmezése a művészeteket zárt és egymástól elszigetelt rendszerekként mutatja be. A chicagói városszociológiai iskola nyelvi készletét alkalmazva, a művészeti világok egy nagy várost alkotó kisebb negyedekhez válnak hasonlónak. Becker művészetszociológiai elméletét ért kritika szerint, figyelmen kívül hagyja a társadalmi és állami makrostruktúrát -amelyen belül a művészeti világok is működnek- valamint az általuk nyújtott lehetőségeket és kényszereket. Becker az államot inkább a művészeti világ egyéb szereplői közé sorolja, majd hozzátette, hogy a nem kívánatos művészeti alkotások okán bűnös személyeket börtönbüntetéssel vagy halállal is szankcionálhatja (Zolberg 2010).

Becker művészeti elméletével szemben Bourdieu szerint az állam jelenlétére folyamatosan tekintettel kell lenni, mivel olyan makrostruktúra, amelyben a társadalomban legnagyobb hatalommal rendelkező tagjai generálják az anyagi és szimbolikus javakhoz való egyenlőtlen hozzáférést. A művészetben az alkotókat a termelést és fogyasztást magába foglaló mező aktív cselekvőinek írja le (Zolberg 2010).

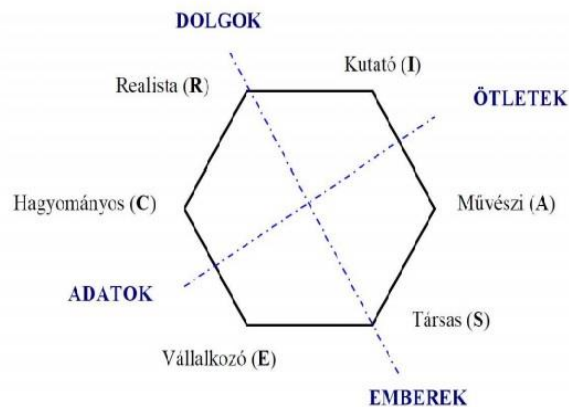
Bourdieu a modern fizikát alapulvéve létrehozta mezőelméletét. Úgy gondolta, hogy a modern társadalmakban a világ differenciálódik; a társadalom által mutatott cselekmények (társadalmi alterek) mezők köré rendeződnek, mint például a művészeti vagy politikai mező. Bourdieu A művészet szabályai, az irodalmi mező genezise című művében írja le a mező, habitus és illúzió fogalmát, melyet saját kutatásomban kölcsönzök tőle. A színház világát sajátos mezőként tárgyalom, melyben a „habitus” a színésznők, színészek általános attitűdjével, szakmai iránti elhivatottságukkal, önkifejezés utáni vágyukkal, a színház iránti szakrális viszonyulásukkal egyezik meg. A színházi mezőben találnak otthonra az azonos habitussal rendelkező színésznők, színészek. A színházi mezőhöz történő tartozással a mező normáit elfogadják, vagyis Bourdieu szavaival élve az „illúziót” magukra öltik (Bourdieu 2013).

*„Öntörvényű, önszabályozó terepekről van szó, mivel az egyes kulturális, művészeti tevékenységek kialakítják a maguk – gazdasági és kulturális – szelektív és legitimációs elveit, intézményeit és gyakorlatát. Minél jobban elhatárolódik a mező a társadalomtól, azaz minél sikeresebben őrzi autonómiáját, annál erőteljesebbé válik belső viszonyrendszere” (Wessely 2012:65).*

Becker a művészeti világokat zárt, szubkultúrának tekinti, amelyek bizonyos szempontból egymástól elszigeteltek. Bourdieu ezzel szemben egy bonyolult, ám holisztikus társadalmat ír

le. Becker esetében kulcsfontosságú az a folyamat, amelyben a művészet történik vagy létrejön: ezt a társadalom tagjainak közös tevékenysége, akik közül sokakat nem szokás művésznek tekinteni. A művészet létrehozásában résztvevőket bizonyos megállapodások irányítják, ha olyan társadalmi intézmények keretei között cselekszenek, melyek támogatják vagy hátráltatják tevékenységüket. Ezenkívül a művészek úgy tesznek szert a hírnévre, hogy bizonyos „támogató személyzet” áll mögöttük, mely csoport kritikusokból és művészeti írókból áll. Ebben a tekintetben Becker hasonló társadalmi tényezőket vesz figyelembe, mint Bourdieu teszi. Azonban Bourdieu belefoglalja elméletébe azt a folyamatot is, melynek során a társadalmi státusok, művészeti ágak, intézmények hierarchikus rendszere, a tőke és értéke képződik, de Becker keveset ír arról, hogy a művészi alkotás, innováció folyamatait mi dinamizálja (Zolberg, 2010).

A külső és a belső szervezeti működés ambivalenciáját még árnyaltabbá teszi Holland hatszögmodellje. Ez az elméletet a leírja, hogy adott személyiségtípushoz tartozó egyén, milyen attitűdökkel és elvárásrendszerrel rendelkezik a munkahelyi szervezetére vonatkozóan. Ismerteti többek között például a művészi egyéniség szervezettel, munkahellyel kapcsolatos elvárásait. Holland megállapítása szerint: „*A sikeres karrier az egyéni képességek és a szervezeti követelmények összhangja alapján jön létre*” (idézi Koncz 2013:90). A Vocational Preference Test eredményeire építve Holland hat *személyi foglalkozási orientációt* vagy *hatszögmodellt* alkotott: a tipológia az egyéni személyiségjegyeket, értékrendet, motivációt, a számukra elfogadható munkakörnyezetet vizsgálja. A hatszögben történő ábrázolás mentén az egymáshoz közel eső területek a leginkább kompatibilisek egymással. A távol eső vagy szemben álló területek ellentétesek. A modell az alábbi személyiségtípusokat írja le: kutatói, *művészi*, társadalmi (társas), vállalkozó (üzleti), hagyományos, realista (Langer 2001).



2. ábra: Holland foglalkozási-személyiség tipológiája (forrás: Langer 2001:43)

Elmélete szerint mindenkire jellemző a típusok olyan kombinációja, amelyben valamelyik domináns jellemzőt (hatszög bármely csúcsa) kiegészítenek az ahhoz legközelebb álló (szomszédos csúcsok) típusra jellemző tulajdonságok. A tipológiával jól leírható a személyiségek foglalkozási orientációja. Vizsgálatom szempontjából a *művészi* típus releváns: azokra az emberekre jellemző, akik számára fontos az önkifejezés, önmaguk megmutatása, érzelmeik kimutatása, kreativitásuk és véleményük művészi formába öntése. Empátiájuk, képzelőerejük erőteljes. Nem érzik jól magukat olyan környezetben, ahol korlátozzák őket és kreativitásuk kibontakoztatását. Nem viselik jól az előírásokat, szabályokat. Kedvelt szakmáik között található például a *színész*, zenész, irodalmár, festő, karikaturista. A művészi szervezeti környezettípus jellemzői, tehát amit ezzel a személyiségtípussal az egyének elvárnak, a független, kreativitásuk, érzéseik és önmaguk kifejezésére, művészi kompetenciájukra építő nyitott, az innovációk iránt fogékony szervezeti típus (Langer 2001).

Holland szerint: „Az egyén és a szervezet közötti kongruencia az eredményes karriermenedzsment feltétele. A kongruens foglalkoztatást az egyéni és szervezeti orientáció összhangja adja (idézi Koncz 2013:90).

Az egyéni karrierigények csak akkor realizálódnak, ha a szervezeti kultúrával összhangban működnek. A *szervezeti karrierfejlesztésben* a vezetőnek kitüntetett szerepe van, hogy az alkalmazottak számára szükséges információkat, a szervezeti missziót, politikát, fejlesztési terveket, képzési és fejlődési lehetőségeket kommunikálják (Gergely-Dienesné 2011).

A modell nyilvánvalóan tiszta típusokat ír le, és természetesen nem minden művésznek vannak teljes mértékig ugyanolyan elvárásai, hiszen többek között az egyéni személyiségjegyek,

szocializáció árnyalják a képet. Ugyanakkor Holland hatszög-modellje alapján feszültség van a színészek és a színházi bürokratikus szervezeti kultúra között, mely közvetlenül hatást gyakorolhat a személyes és szakmai sikerre és karrierre egyaránt. A művészi igények között nagy hangsúlyt kap az ötletekkel, kreatív kibontakozási lehetőséggel és humánus alapelemekkel rendelkező szervezeti működés, azonban a vizsgált színházi szervezetek leginkább a bürokratikus felépítésű személyzeti apparátussal rendelkeznek.

Az általam vizsgált színházakra tehát úgy tekintek, hogy sajátos alrendszert jelentenek a makrotársadalomban, melyek komplexé válnak a művészi személyiségből fakadó preferenciákkal.

### 3.2. Nemek egyenlőtlenségének vizsgálata a nemzetközi kőszínházakban

A következő brit esettanulmányok konklúziói azért lényegesek, mert kiinduló szempontokat adtak a saját elemzésemhez. Empirikus adataik és alapvető vizsgálati szempontjaik inspirációt adtak vizsgálatomhoz. Munkájuk azért újszerű, mert elsőként kísérelték meg a brit színházak heterogén világában a nemek és szervezet kérdéskörét vizsgálatát. Feltevéstük szerint a nemi egyenlőtlenségek, az andocentrikus színházi darabok, a kevés számú női rendező, a nemek tekintetében aszimmetrikus hierarchia, az általuk elavultnak nevezett struktúrával magyarázható. A vizsgált színházak típusának legtöbb körét felölelte az elemzés. A feltárásban használt egyik módszerük – az empirikus adatfelvételek mellett-, a színházak egymással folytatott interakciójának elindítása, a közös brain storming aktivizálása a problémák megnevezésében. A színházak nemi egyenlőtlenségekre vonatkozó vizsgálatai nem nagy múltra tekintenek vissza. Hazai vizsgálatok egyelőre nem születtek a témában. A brit TonicAdvance program (Kerbel-Long 2012) és a *Purple Seven Gender in the Theatre – Based on trends 2012-2015* kiadványa hívja fel erre a figyelmet.

A Purple Seven egy művészet, kreatív- és szórakoztatóipar területén adatfelvételeket végző brit szervezet (Nicolle 2012). Első kutatásukat 2012 és 2014 közötti időszakban végezték az Egyesült Királyságban. Elemzésük során 6000 színdarabot és 159 angol színházat vizsgáltak meg. Céljuk volt feltárni és felhívni a figyelmet a nemek közötti egyenlőtlenségekre a brit színházakban. Arra voltak kíváncsiak mi rejlik a függöny másik oldalán. Vizsgálatukban mire fókuszáltak: a színházi „kreatív munkavállalókra”: színészekre, színésznőkre, a rendezőkre, jegypénztárban dolgozókra, valamint a színházakat látogató nézőkre. Feltételezésük szerint a brit kőszínházakban a nemek közötti egyenlőtlenségek ollója nagyra nyílt: a színház női alkalmazottai a színházi szervezeti hierarchia alsó szintjein helyezkednek el, a színházi munkarendet férfiak hozzák létre, a jegyek árusításában és megvásárlásában a nők dominálnak.

Eredményeikben kimutatták, hogy a vizsgált darabok csupán 36%-nak van női rendezője, a rendezett előadások csupán 28%-a íródott nők által. A férfiak által írt darabok 37%-a nőcentrikus, a nők által írt szövegek 62%-a férficentrikus, férfiakra íródott szerepanyag. Két kutatási hipotézisük volt: 1. a férfiak a nőkhez mérten jobbak a színházcsinálásban; tehát a színházi munkarendben jelenlévő nemek közötti egyenlőtlenség a minőségi munka természetes kiválasztódásának következménye (work of the best quality). 2. a néző felől, üzleti szempontból közelít: a közönség bizalmatlanabb a nők által rendezett darabokkal szemben, ezért kevesebbet is hajlandók erre költeni; idegenkednek, kevesebb anyagi kockázatot vállalnak, így a nagyobb kiszámíthatóságot nyújtó férfi rendezők munkáira fizetnek többen.

Kutatási adatbázisuk a következő forrásokon nyugszik: 6000 színdarab közreműködőinek listája, a The Guardian és a The Telegraph színházkritikai cikkei, a saját maguk által korábbi kutatásokból létrehozott Box Office adatbázis, amely az Egyesült Királyságban meglévő 200 színház jegyeladásairól közölnek eredményeket.

Az első hipotézisükre adott válaszhoz a The Guardian és The Telegraph folyóiratokban megjelent 835 színházkritikai cikket vették alapul, mert úgy gondolták, ha a színészek és rendezők jobbak lennének a színházcsinálásban a színésznőknél és rendezőnőknél, akkor a szerepek eljátszásában, darabok rendezésében kedvezőbb kritikákat kellene kapniuk. Az eredményeik óvatossággal kezelendők, mivel a minta viszonylag kicsi volt, 20 kritikus értékelését vizsgálták. A színházkritikusok a nemek között nem tettek szinginfikáns különbségeket: például a nők által rendezett színdarabok 3.40 csillagot (5 csillagpont volt a legmagasabban adható), a férfiak 3.48 csillagot kaptak. A női kritikusok 4 vagy 5 csillaggal pontozták a női és férfi rendezőket (tehát közel egyenlően), a férfiak 20%-kal valószínűbben adtak 4 vagy 5 csillagot a férfiak által rendezett színdarabokra.

A második hipotézisre adott választ a Box Office adatbázisában található 1500 színdarab jegyeladását figyelték meg a rendező nemének függvényében. A darabok között a drámairodalom klasszikusai és kortársak egyaránt elemzésre kerültek. Ennek alapján a férfi rendezők darabjaira több jegyet adtak el a jegypénztárakban, magasabb áron értékesítették azokat, a férfiak által írt színdarabokat hosszabb ideig tartották a repertoáron, valamint a rendezők nagyobb színpadot kaptak munkájukhoz a rendezőnőkkel szemben. Az elemzők egyelőre nyitottan hagyták a kérdést, hogy vajon ezek az eredmények a közönség valódi preferenciáit fedik le vagy a régóta uralkodó történelmi nézetek miatt részesítik előnyben a férfiak munkáját a színházi kánonban. Elmondták, hogy a nők rendezővé válásával és darabok írásával szembeni attitűdök nem szignifikánsan, de javuló tendenciát mutatnak: 2012-ben a darabok 34%-át, 2015-ben a darabok 35%-át rendezték nők. Ugyanezen években a drámák

37%-a íródott nők által, ami 32%-ra növekedett. Első eredményeik tehát valós problémákat mutatnak a nemek színházi egyenlőtlenségének területén, kutatásaik folyamatosak a témában (Nicole 2012).

A Purple Seven kutatásnak központi gondolatát viszi tovább a szintén brit, Tonic Advance programja (Kerbel-Long 2012). A program 2013 óta kohorszvizsgálattal követi nyomon a nemek közötti egyenlőtlenségeket a brit kőszínházban. Kérdésük, hogy vajon a tehetséges nőket mi gátolja az előadóművészet területén való felemelkedésükben? Feltevésük szerint, a színésznők hátrányáért (például kevesebb szerepet kapnak) többek között az elavult színházi szervezeti struktúra felel. Céljuk újszerű struktúra kialakítása, amely minden művésznek egyenlő lehetőséget biztosít tehetsége kibontakozására, valamint a „művészeti ökológia” növelése, vagyis a színházvilágok kiterjedése, egymással való kapcsolatának megerősítése. A munkájuk során 11 angol színház (opera, tánc, színház tagozata) lett partnerük és vizsgálatuk alanya: Almeida, Cast, Chichester Festival Theatre, Clean Break, English Touring Theatre, the Gate, Headlong, Mahogany Opera Group, National Theatre, New Wolsey Theatre, Northern Ballet, Northern Stage, Pentabus, Royal Opera House, the Royal Shakespeare Company, Sadler’s Wells, Sheffield Theatres, Tricycle Theatre, West Yorkshire Playhouse, and the Young Vic. Az Advance program tényleges kezdését megelőzte egy pilot programme 2014-ben. Minden színházat megkértek arra, hogy írjanak egy kérdést, amire választ szeretnének kapni a program során. Ennek folyamata 3 fókuszcsoportos beszélgetésben zajlott: első volt a „felderítés” szakasza, melynek során a bevont alanyok, színházi emberek megismerték egymást, ötleteltek. A nemi egyenlőtlenségek közé sorolták, hogy kevesebb szerep jut a színésznőknek, mint a színészeknek; férficentrikus a drámairodalom, a női szerepek többsége nem jelentős. A kutatók arra akarták felhívni a figyelmüket, hogy ők maguk milyen nemi egyenlőtlenségeket éreztek a színházban és milyen okra vezetik vissza a jelenséget. A cél az volt, hogy saját maguknak is feltegyék a kérdéseket és mások szemszögét is megismerjék.

A második lépés az „innováció” szakasza volt: közösen, alternatív és támogató megoldásokon kellett ötletelniük. A harmadik a „megoldási akciók” szakasza volt: a közös problémafeltárás és innovatív gondolatok összességéből tervek születtek. Cél változtatni az intézményi döntéshozás módján, az információk kommunikálásán, belső kutatásokat szükséges végezni a szervezeten és a kreatív iparon belül.

Az alanyok elmondták, miért volt hasznos számukra a közös ötletelés folyamata: 11 különböző színháztypust hoztak kapcsolatba egymással, a csoportok egymás gondolkodását, véleményét megismerhették, ezt maguktól nem tették volna meg. A színházak átláthatták és felmérhették saját egyenlőtlenségeiket, amely felhívták a figyelmet az azonnali progresszióra.

A program kísérleti szakaszában feltett kérdés („milyen női hátrányokkal találkoztak a színházban és ezek hogyan orvosolhatók?”) segítette őket a problémára fókuszálni. A színházaknak újra szembesülni kellett a nemi egyenlőtlenségek kérdésével, amely általában véve a megoldandó problémák listáján van, azonban a gyors időbeosztás, sűrű munkavégzés okán gyakran háttérbe szorul, nem kap kellő figyelmet.

A kutatás második nagy kohorszvizsgálata 2016 januárja és júniusa között zajlott. A kutatásba bevont színházak más műfajból, eltérő paraméterekkel érkeztek. Például a Mahogani Opera Group-nak összesen 7 fős társulata volt, a Royal Opera House-nak több mint 1000 fő feletti. A Mahogani Opera Group 1998-ban jött létre Dél-Kelet Londonban, független operatársulatként. Repertoárjukban a szokásostól eltérő operaelőadások szerepelnek, melyeket Anglián kívül is bemutatnak. Társulatuk mindössze 7 főből áll. Az Advance program pilot kutatásában a következő kérdést tették fel maguknak: *„Hol vannak a női librettisták? Milyen lehetőségek állnak nyitva a feltörekvő nők előtt? Hogyan tudjuk bátorítani a nőket arra, hogy librettokat írjanak?”* Az egyik alanyuk reakciója a Tonic Advance kutatására: *„A színházunkban végzett társadalmi nemekre irányuló vizsgálat arra emlékeztetett, hogy fontos a munkavégzés során az egyenlő esélyek kialakítása. Nálunk az utóbbi évek célkitűzéseink között van a darabok szerepeinek 50-50%-os nemek szerinti felosztásának elérése. Néhány karakter megformálásánál ez érthető módon nem kivitelezhető. Mi például mindig férfi rendezővel dolgozunk köszönhetően a rendező orientált társulati struktúrának, így minden előadás Frederic Wake-Walker művészeti direktor munkája alapján jön létre. Habár ennek ellenére is volt néhány meglepő számadat: csupán a zenészek 36%-a nő. Több szerep íródott férfiakra, mint nőkre. Szeretnénk megérteni ennek az okát”* (<http://www.tonictheatre-advance.co.uk/mahogany-opera-group/>).<sup>4</sup>

A Royal Opera House intézményét 1858-ban alapították Covent Gardenben, Londonban. Műsorán balett és operaelőadások vannak. Két részre oszlik: The Royal Ballet, The Royal Opera. Társulatuk létszáma: 2916 fő. Két színpaduk van: a kisebb a Linbury Theatre (394 férőhely), a nagyobb Covent Garden Theatre (2000 férőhely). Évente nagyjából 500 előadásuk van. A Tonic Advance pilot programjának kezdetén a következő kérdést tették fel: *„Vajon miért ilyen kis arányban foglalkoztatunk női vezetőket? Mit tud tenni a Royal Opera House, hogy növelje a balett és opera területén a női vezetők arányát?”* Sir. Antonio Pappano, zenei direktora a következőt reagálta a kutatásra: „Az

---

<sup>4</sup> Vicky Long-Lucy Kerbel : (2014) Tonic Advance Programme: <http://www.tonictheatre-advance.co.uk> (utolsó letöltés dátuma: 2018.04.25.)

*Operának lehetőség szerint a művészeti csoportok legszélesebb körére kell kiterjedni, hogy megtalálja a valódi tehetségeket. Személy szerint nagyon szívesen látnék több női vezetőt (dirigenst) a Royal Opera House minden szintjén. Nem kizárólag a fiatal művészek programjaiban, hanem hétköznapi rendszerességgel a pódiumainkon.”* (<http://www.tonictheatre-advance.co.uk/royal-opera-house/>).<sup>5</sup>

A brit kutatásba bevont színházak tehát alapvetően eltérő profillal, adottságokkal, méretekkel rendelkeznek. Az elemzők célja az volt, hogy a brit színházvilág egyenlőtlenségeinek feltárásában mindenki képviselni tudja magát, valamint a változtatás irányában külön utakat képviselhessenek. Problémafelvetésük újító. Felhívják a figyelmet arra, hogy a nemek és szervezeti kultúra kapcsolatának vizsgálata, különösen a speciális színházi mezőben, napjainkban is releváns (Kerbel-Long\_2012).

### 3.3. A vidéki kőszínházak szervezeti kultúrájának leírására tett kísérlet

A vidéki repertoár kőszínházak szervezeti kultúráját nem írták le, a szervezeti kultúrájukat a nyilvánosan publikált szervezeti, működési dokumentumaikból ismerem meg. A dokumentumelemzés explicit módon tár fel információkat, mögöttes, rejtett összefüggések feltárására nem alkalmas, de célja a pusztán leírás, egy jelenség új leírása, tények összegzése. A szervezeti képességek összegzéséhez szükséges megismerni a szervezeti kultúrát, hálózati működést, irányítást, tagságot. A szervezetek hatékony működése függ a szervezeti struktúrától, a működési folyamatok egymáshoz illeszkedésétől, valamint attól is, hogy milyen vezetési elveket követ, mennyire támogató a szervezeti kultúrájuk. A környezet változékonysága és komplexitása a stabilitás vagy bizonytalanság különböző szintjeit jelentik a szervezetek számára. Ez alapján kétféle szervezettípust különíthetünk el: statikus (stabil) és egyszerű, azaz viszonylag biztos környezetben a szervezet, melyre a következő jellemzők: működésének követelményei jól áttekinthetők, relatíve stabil tervek készíthetők, struktúrájuk jól szabályozható. Mechanikus szervezeti formában jól alkalmazható, működtethető. Ezeket a szervezeteket jellemzi a feladatok specializációja és pontos meghatározása, leírása, szabályok szigorú formalizáltsága, hierarchia, mely meghatározza a szervezet tagjai közötti interakciókat, kommunikációt, magatartást, valamint erőteljes centralizáció érvényesül a döntéshozatalban. A vezetők irányítják és ellenőrzik beosztottjaikat. Ezzel szemben a másik szervezeti típus a

---

<sup>5</sup> Vicky Long-Lucy Kerbel (2014): Tonic Advance Programme: <http://www.tonictheatre-advance.co.uk> (utolsó letöltés dátuma: 2018.04.25.)

dinamikus és összetett, azaz rendkívül bizonytalan környezetbe, ekkor úgynevezett organikus jellegű szervezet létrehozására van szükség. Itt előtérbe kerül olyan vezetési stílus, mely a dolgozók participatív részvételére épít, a döntéshozatal decentralizált, alkalmazzák a szervezeti egységek tevékenységének koordinációját (Czibere 2016).

Az általam vizsgált szervezeti dokumentumokat a szakirodalom alapján kétféleképpen tematizáltam: a) *működést szabályozó jogi keretek dokumentációi* – ide tartoznak a jogszabályok, belső eljárásrend, ügyrend konkrétan Szervezeti és működési szabályzatok, fenntartói megállapodások, közszolgáltatási szerződések, közhasznú – működési tevékenységet szabályzó megállapodások. A másik csoportját a b) *szakmai tevékenységet leíró dokumentációk* jelentik: stratégiai tervek, szakmai célok, üzleti tervek, színház infrastruktúrájának fejlesztését megcélzó tervezetek. Az elemzett dokumentumok a 2016-2018-as időszakban keletkeztek, a vizsgált vidéki kőszínházak és egyetemek honlapján publikusan hozzáférhető anyagokat használtam fel.

- a) kőszínházi működést szabályozó jogi keretek dokumentációi: a *Szervezeti és működési szabályzatuk, fenntartói szerződésük, valamint a közszolgáltatási szerződésük, közhasznú- működési tevékenységet szabályzó megállapodások* tartoznak ebbe a csoportba. Rögzítik az alapítás idejét, helyét, ki volt az alapító. Konkrétan leírják a szervezeti hierarchia felépítését, a szervezet feladatát, a függelmi viszonyrendszert, ki ki alá rendelődik és ki kinek tartozik szakmai beszámolóval. Minden színházi dolgozó feladatköre, hatásköre, felelősségi köre akkurátusan, írásban rögzített. Dolgozói létszámot, a szervezeti ábrát, az intézményi működést segítő tanácsadó és támogató szerveket, külső kapcsolati rendszerüket.

A vizsgált színházak erősen hierarchizált, bürokratikus szervezeti felépítéssel bírnak: alapítói s egyben fenntartói a helyi önkormányzatok. Élükön a színház igazgatói állnak, akik az önkormányzatok és a valamilyen ellenőrzési szerv (például Kulturális-Közgyűlési Bizottság/testület) alá rendelődnek a hierarchiában. Az igazgató fennhatósága alá tartoznak a különböző, tematikus szervezeti egységek vezetői: művészeti vezető, műszaki vezető, gazdasági vezető, marketingvezető. Ezt követően ágaznak lefelé a különböző „specializált műhelyek”, ahol a gyakorlati megvalósítás zajlik. Például kulturális szervezők, hangosítók, dramaturgok, gyártásvezetők, jelmeztárasok, szabók, ügyelők, vizuális tervezők. Az általam vizsgált prózai színészek és színésznők közvetlenül a művészeti vezetés fennhatósága alá tartoznak a hierarchiában. A fenntartói (de nevezhetjük „megrendelői” oldalnak is)

megállapodásaik önkormányzattal vagy felsőbb kormányzati szervvel kötöttek. Ebben meghatározzák a színház gyakorlati funkcióit jelesen kulturális intézmények, melyek az előadó-művészetet magas minőségben kötelesek megjeleníteni. Ezek a dokumentációk gyakorlatilag szabályozzák a műsorpolitikát, a kialakítandó színházi repertoárt, az aktuális politikai ideológiának megfelelő elvárásokat. Például az előadások számát évadokra lebontva, a kortárs vagy klasszikus művek színpadi adaptációjának arányát, a fizetői nézőszámot. A színház nevelési funkcióját a gyerekelőadásokat illetően, a lokális közösségbe való integritását, kikkel működjön együtt itthon és a határon túl.

b) szakmai tevékenységet leíró dokumentációk: ebbe a csoportba tartoznak a szakmai beszámolók, a stratégiai tervek, projektleírások, üzleti tervek, infrastrukturális beruházások, marketing, branding fejlesztés dokumentumai. Ide kapcsolódik az új évadot meghirdető igazgatók víziója, jövőképe is, mely sajtónyilvánosság előtt válik deklarálttá. Ezekből a dokumentumokból kirajzolódik, hogy hová tart az adott színház, mit akar elérni: megőrizni akarja-e a status quot vagy progresszív színházat akar csinálni, netán a kettőt vegyesen célja képviselni. A vizsgált színházak esetében vegyes összképet láthatunk, erőteljes tradicionális hatásokkal. A szervezeti struktúra további értelmezése okán vizsgálom: *standardizáltság, a szabályozottság, a formalizáltság* fogalmát. A sárgával jelölt rész a színházi szervezeti kultúra jellemzőire utal (4. táblázat).

Szervezeti jellemző	Meghatározás	Mérték Erős Gyenge	
Standardizáltság	A feladatok ismétlődésének gyakorisága	Ismétlődő, rutinszerű feladatok	Változó, egyedi feladatok
Szabályozottság	A feladatvégzés módjának, szabályainak meghatározása	A munkatársak előre kialakított szabályok szerint járnak el	A munkatársak az igényeknek megfelelően saját maguk alakítják a szabályokat
Formalizáltság	A szabályok, közlésének, közreadásának módja	Írásban rögzített szabályok -részletek szabályozása -keretek szabályozása	Nincsenek írásban rögzített szabályok (a vezető szóbeli utasításokat ad vagy rábízta a kivitelezés módját a munkatársaira)

4. táblázat: Standardizáltság, szabályozottság, formalizáltság (forrás: Czibere 2016:39)

A *standardizáltság* a feladatok ismétlődésének gyakoriságát jelenti. Abban az esetben, ha a feladatok azonos módon, rendszeresen ismétlődnek erős vagy ha ritkán ismétlődnek inkább egyedi feladatok vannak, gyengébb fokú standardizáltságról beszélünk. A vizsgált színházak esetében alacsonyabb fokú standardizáltság van érvényben. A napi, írásban rögzített feladatokon túl változatos, kreatív megoldásokat kívánó feladatok jönnek létre, amely

különösen igaz a prózai színészek esetében. Minden egyes színdarab új projekt, mely új kihívásokat tartogat és új készségeket igényel művészeitől, de a például a háttér munkában jelentőset alkotó dramaturgoktól, a jelmeztervezőktől, kommunikációsoktól, szervezőktől is. A *szabályozottság* fogalmán azt értjük, hogy a munkatársak rögzített szabályok szerint dolgoznak vagy maguk alakítják a szabályokat. Erősen szabályozott szervezetben a munkatársakat részletes leírások, előre meghatározott normák jellemzik. Azok betartását ellenőrzik. A gyengébben szabályozott szervezetek esetében kevés a szabály, a munkatársak döntenek a feladatról, végrehajtásról az aktuális helyzethez alkalmazkodva. Működési elveik lehetnek írásbeliek, de kulturális normák által határozottak. A vizsgált színházak tekintetében a Szervezeti és működési szabályzat egyértelműen és pontosan rögzíti az összes dolgozó munkakörét, jogosultságait és kötelezettségeit, az alá-és fölérendeltségi viszonyrendszert, a döntési jogkör tényét és mértékét. Ebben az esetben erős szabályozottságról beszélünk. A *formalizáltság* a feladatok elvégzési módjának írásban történő szabályozását jelenti. Erős formalizáltság esetén a feladatok elvégzésének módja írásban rögzítettek. Gyenge formalizáltság esetén nincsenek előzetesen rögzített vagy kevés számú írásbeli szabályt alkottak meg. A vizsgált színházak dokumentumait elemezve egyértelműen látható, hogy erős formalizáltságról beszélünk. A szervezeti kultúra hierarchiáját tekintve kétféle hálózati formáról beszélhetünk: a fentről lefelé történő tervezésről, amelyben a felsővezetés határozza meg a szervezet és szervezeti egységek tervét, centralizáció. A lentől felfelé történő tervezésben decentralizáció érvényesül, ahol a felsővezetés és a szervezet autonóm egységei által alkotott részterveket fogadja és összegzi. A színházak esetében ahogy már szó volt a döntési jogkörökről, az alá-és fölérendeltségi viszonyrészerről, a fentről lefelé történő centralizált logika jut érvényre. A szervezeti kultúra részletesebb megismeréséhez szintén hozzátartozik, stratégiaalkotásban szereplő küldetés (misszió) és a jövőkép (vízió).

Misszió:

- *Mi a rendeltetése a szervezetnek?* – A dokumentumok alapján a színházak feladata, hogy a lokális közösség aktív kulturális szereplője legyen, magas színvonalú művészi produkciókat jelenítsen meg, melynek során a nemzeti identitást és értékeket őrző előadásokat is repertoárjukra tűzzenek. A gyermekelőadások célul tűzzék ki, hogy a tanítást és színházi életre nevelést kiemelten kezeljék.
- *Milyen politikai, társadalmi szerepet kíván betölteni?* – A vizsgált színházakkal szembeni elvárás, hogy elsősorban népszínházakként működjenek, széles néző

igényeket elégítsenek ki. A helyi önkormányzattal szoros viszonyban állnak, lévén ők a színházak alapítói és finanszírozói. Tanító, nevelő, szórakoztatási céloknak megfelelően.

- *Milyen viselkedési normákat kíván követni?* – Ezt a kérdést a vizsgált színházak eltérően kezelik. Egyesek megtartani kívánják az elért állapotot, nézőszámot, bevételt, klasszikus és kortárs színdarabok arányát. Másik viszont progresszív, nemzetközi kapcsolatok építésére, idegen nyelvű előadások szervezését tűzik ki célul. Tehát összességében a korábbi évadokhoz, színházi korszakokhoz képest valaki az addigi megszokott normákat követi, másik szembemegy ezekkel és újít.

Vízió:

- *Milyen jövőbeni állapotot akar elérni a szervezet?* – Erre a kérdésre az előző normakövető válasz releváns, tehát status quo és mérsékelt progresszió.

Összegzésképpen a vidéki, repertoárszínházak szervezeti kultúrájának megismerésére a dokumentumelemzés módszerét hívtam segítségül, így a színházak által nyilvánosan közzétett, hozzáférhető dokumentumokat tematizáltam. Ennek alapján egy stabil (statikus) szervezeti közegről van szó, ahol a struktúra és az irányítás erős hierarchizáltságon, alá-és fölérendeltségi viszonyokon alapszik. Strukturális jellemzőit tekintve alacsony fokban standardizált, tehát változatos és egyedi feladatmegoldásra nyílik lehetőség, azonban erősen szabályozott és formalizált keretek között történhet mindez. Missziójukat tekintve a lokális közösségbe integrált, aktív kulturális szereplőként kell létezniük, nemzeti értékek őrzése kiemelten fontos és elvárt. Ez az elvárás a színház érték- és normarendszerét erősen meghatározza. Vezetőik által megfogalmazott víziójuk azonban vegyes: meglévő értékeket őrző kevés újítást alkalmazó, illetve progresszív jövőképek. A szervezeti működésnek vannak gyengeségei, melyek abban rejlenek, hogy a túlzott szabályozottság és centralizáltság miatt lassan alkalmazkodnak a változásokhoz, mely gyenge innovációs képességeket eredményez, ez hatással lehet a művészi karrierpályákra, sikerre. A kölcsönös függelmi viszonyrendszerben alacsony mértékű az egyéni autonómia, mely a kreatív alkotómunkát visszavetheti. A művészi személyiség és a bürokratikus működés feszültségben állhat egymással. A változásokhoz való lassú alkalmazkodás, a gyenge innovációs képességek azt sejtetik, hogy a hagyományos nézeteket (nemi sztereotípiák megőrzése) és a színházi működés esetleges hibáit időről időre átörökítik.

*Miben tér el a vidéki színház szervezet más munkaszervezettől?*

A színházi struktúra és működés összetettségét igazolom még egy összehasonlító példával. Nem célokom mély szervezeti elemzés bemutatása, -hiszen az más típusú témaválasztást és módszertant igényelne-, csupán felületesen mutatok rá hasonlóságokra, eltérésekre. A következő összehasonlítás a vidéki kőszínházak szervezetét és egy másik társadalmi mezőt a vidéki egyetemek szervezetét veti össze. A vidéki kőszínházak szervezetét a társadalmon belüli intézményesített, erősen hierarchizált és bürokratikus metódusok alapján funkcionáló szubkultúrának nevezem. A vidéki egyetemek, felsőoktatási intézmények üzemét „szervezeti anarchiá”-nak, „fragmentált szubkultúrák”-nak, „állandósult érdekcsoportok egymás mellett élése”-nek, „lazán strukturált szervezetnek” nevezi a szakirodalom. Nincs tiszta hierarchia, státusz inkonzisztencia jellemző. Az akadémia szerkezeti leírásában nem említem a hazánkban kialakult folyamatokat, melyben a kutatói, oktatói, vezetési jogkör jelentősen módosult.

Öt összehasonlító szempontot veszek végig a két struktúra között.

#### 1. Szervezet mire jött létre? Mi a célja?

A vidéki kőszínház esetében a dokumentumok alapján a színház feladata, hogy a lokális közösség aktív kulturális szereplője legyen, magas színvonalú művészi produkciókat jelenítsen meg, melynek során a nemzeti identitást és értékeket őrző előadásokat is repertoárjukra tűzzenek. A gyermekelőadások célul tűzzék ki, hogy a tanítást és színházi életre nevelést kiemelten kezeljék. A vizsgált színházakkal szembeni elvárás, hogy elsősorban népszínházakként működjenek, széles néző igényeket elégítsenek ki. A helyi önkormányzattal szoros viszonyban állnak, lévén ők a színházak alapítói és finanszírozói. Tanító, nevelő, szórakoztatási céloknak megfeleljen. Status quo összekapcsolva a mérsékelt progresszivitással. A lokális kultúrára van hatása, a kultúra fogalmának szűkebb keretek közti értelmezése.

Ezzel szembe állítva az egyetem szervezete kultúraformáló intézmény, de a kultúra fogalmát a színházhoz mérten tágabb keretekben értelmezi. Az oktatás, képzések indítása, kutatás, sport, művészeti ösztöndíj, technológiai fejlesztések, nemzeti és egyetemes kultúra közvetítése kiemelt tevékenység. Status quo és progresszivitás összefonódása (Drótos-Kováts 2009). A színház esetében, tehát erősen hat a szervezeti működés arra, hogy a karrierben milyen lehetőségek nyílnak meg a művészek előtt. A költségvetés, a finanszírozó elvárásai mind hatnak a Parsons által már leírt alrendszerre. Ezen a ponton kerülhet konfliktusba egymással a külső, egységes kisugárzást mutató, s a belső, fragmentáltabb színházi szervezeti kultúra. Holland hatszögmodelljében leírt bürokratikus szervezeti kultúra és a művészi típus munkahellyel

szembeni aspirációi között is ambivalencia feszülhet. Mindezek befolyásolhatják a szervezeti és művészeti célok harmonikus megvalósulását.

## 2. Ki a fenntartójuk:

Az általam vizsgált vidéki kőszínházak esetében a helyi önkormányzat, állami tulajdonú. Az egyetemi szervezetek esetében az Emberi Erőforrások Minisztériuma (Drótos-Kováts 2009). Összességében tehát mindkét szervezeti forma állami fenntartású, jövedelmét ezektől az intézményektől kapja. A színház esetében ez befolyásolhatja az adott évad műsorpolitikáját s ezáltal szűkebb értelemben véve a színészek és színésznők karrierpályáját.

## 3. Szervezeti ábrájuk, struktúrájuk hogyan épül fel?

A vidéki kőszínház esetében klasszikus bürokratikus, erősen hierarchizált. Az egyetemhez képest kisebb méretű, centralizáltabb a munkamegosztásban, ebben az esetben a szervezeti kultúra erősebben hat a dolgozókra. A színész, színésznő szerepét: évadot igazgató, „megrendelő”, művészeti vezető, rendező határozza meg; színész a „végrehajtót” lehet pozicionálni. Antidemokratikus közeg. Az érdek- és értékkonfliktus a szervezetben: prózai színészek érdekei, értékei versus vezetői érdekek, értékek, adminisztratív szegmens értékei, érdekei ütközhetnek. A színészek „szubkultúrája” a többi szervezeti egységtől más belső normákkal, értékrenddel él, rendelkezik. A hierarchia erősebb, az egyes területek (pl. táncosok, zenészek, prózai színészek) fragmentáció gyengébb (a színész tanulja és ismeri a tánc, zene szakmai kifejezéseit, egy részét tanulja, ebben az esetben a művészi területek között nagyobb az átjárhatóság mint a tudományban). Holland személyiség hatszöge (művész belső igénye a munkaszervezettel szemben).

A színésznők és színészek pozicionálása a vidéki kőszínházi munkaszervezeti struktúrában belül a „színházművészetet végrehajtók”, vagy a színházi beszédben elhangzó „színházcsinálók” csoportjába sorolandók. A végrehajtó kifejezés jelöli, hogy a személy munkáját hierarchizált viszonyrendszer keretezi. A rangsorolásban felette áll a színház igazgatója, művészeti vezetője, főrendezője, rendezői. Ez egy formalizált külsődleges rangsorolás, de létezik a művészek közötti szubjektívebb jellegű, belső kollegiális sorolás. A színházi szervezet pozicionálásban fontos, hogy tudjuk a szóban forgó színház vidéki vagy fővárosi-e. Ez a színházi munkaszervezetek egymás közötti rangsorát állítja fel.

Az egyetemeken esetében alapvetően klasszikus bürokratikus, hierarchikus struktúra jellemző (függelmi viszonyok, feladatkörök világosan szabályban rögzítettek), de sokkal összetettebb, komplexebb struktúra a színházhoz mérve. A szervezeti egységek munkamegosztásában van

decentralizáció, autonómabbak az egységek, például a karok önálló, belső szabályzatai. Szakirodalmi meghatározása: „lazán strukturált rendszer” (loosely coupled system), „szervezeti anarchia”, „érdekcsoportok halmaza” „állandósult szubkultúrák”, sőt egyes megállapítások szerint az egyetemnek „nincs is igazi szervezeti kultúrája”, hanem individuális szervezeti szegmensek élnek egymás mellett. Az érdek-és értékkonfliktus a szervezetben: az akadémiai versus adminisztratív szegmensek között; két terület eltérő érdekei, értékrendjei, normái, magatartásformái, tehát a fragmentált szubkultúrák egymás mellett élése jellemző. (Drótos-Kováts 2009:70). Holland személyiség-hatszöge (tudós igénye – munkaszervezete iránt).

#### 4. Milyen célok, stratégiák mentén működnek?

A vidéki színházak esetében ez, tehát két részre oszlik: megrendelő víziói, művészi víziók ahol számos ellentmondás és konfliktus feszül egymásnak. Konkrétan a stratégiák, bevételek, jegyeladás, évadtervezetek halmazai, illetve a kreativitás, színész ösi szerepének: Thália papjai és papnői missziójának betöltése.

A felsőoktatásmenedzsment szerint Cohen és March *„A célbizonytalanság következménye, hogy az egyetemen a célok egyeztetése soha le nem záruló folyamat, azaz az egyetem célstruktúráját „[s]okkal inkább gondolatok laza gyűjteményeként lehet jellemezni, nem pedig koherens struktúráként; sokkal inkább feladatokon keresztül kerülnek a preferenciák a napvilágra, mintsem preferenciák alapján történne a feladatok végrehajtása”* (idézi Drótos-Kováts 2009:75).

A színházi munkavégzés kötöttebb, feszesebb. Az egyes színházi előadások, produkciók egy-egy munkafolyamatot jelölnek, melynek bemutatása, feszes próbarendje, zárása, eleje és vége van. A produkció, teljesítményelv a színházi munkavégzésben hangsúlyos. A munkavégzés irányított, szabályozott szempontok alapján történik. A célok, stratégiák minden színházi évad nyitásán elhangzik. Szerepelnek ebben a szakmai és művészi elvárások, a színház által nyújtott élmények a közönségnek s a színház tematikus, jövőbeni tervei (például női évad, férfi évad, korcsoportok évada, nemzetköziesítés, kortárs és klasszikus darabok arányának egységesítése stb.).

#### 5. Hogyan zajlik a döntéshozás, érdekérvényesítő erő megoszlása?

Ahogy tehát fentebb már említettem a színész mint végrehajtó, legtöbb esetben nem autonóm. A történelmi múltból „megörökölt” szervezeti kultúra határozza meg. Az igazgató, művészeti vezető, rendező mind felette állnak a hierarchiában. A sorrend nem módosítható. A

felsőoktatásmenedzsment szerint az egyetemi vezetőknek kevesebb eszköz van a kezükben arra nézvést, hogy az oktatók munkája felett kontrollt tartsanak. Az alaptevékenységet tekintve, a felelősség elosztódik.

A felsőoktatással foglalkozó vezetés-és szervezetkutatók állítják, hogy az egyetem más szervezettől eltérő tulajdonságokkal – ebből adódóan más típusú menedzsmenttel- rendelkezik. Karl E. Weick az oktatási intézményeket „laza kötődésű” (loosely coupled) rendszernek nevezte el. Ez azt jelenti, hogy a szervezeti elemek és folyamatok összekapcsolódása más szervezetekhez képest jóval lazább. Például a kitűzött célok és azok megvalósítását célzó tevékenységek elszakadhatnak egymástól. A felsőoktatásban, de az oktatás alacsonyabb szintjein is, az oktatókra és/vagy kutatókra jellemző a kettős függés: egyfelől tartoznak ahhoz az intézményhez, ahol dolgoznak másfelől ahhoz a diszciplínához vagy szakmai területhez, melynek művelői. A laza kötődésű szervezetek további eleme, hogy az oktatókat és kutatókat magas fokú szakmai önállóság, kreativitás és önálló döntéshozatal jellemzi, ezért közvetlen utasításokkal nem irányíthatók. Az ilyen típusú szervezet, tehát akkor tud megfelelően működni, ha autonóm szereplők közötti konszenzusok születnek (Halász 2007).

A Readings gondolata (idézi Drótos-Kováts 2009:79): *„Az alternatív szervezet-felfogás az egyetemre nem rendszerként, azaz egy adott céllal rendelkező szervezetként tekint, hanem olyan közösségként (mini-társadalomként), amely keretet ad a sokféle egyéni vagy kiscsoportos (például tanszéki) cél megvalósítására.”* A színházi szervezetben a színészek, színésznők érdekérvényesítő szerepe hierarchiában működik. Létezik egy objektív külső rangsor (igazgató, művészeti vezető, rendező, színész) és egy belső, szubjektív rangsor, mely tehetség, kapcsolati hálózat, egyéni szimpátiák láncolatából tevődik össze. A döntéshozatal szintén hierarchikus közegben történik.

A következő táblázat összegzi a fent leírtak alapján, hogy miben hasonlít és legfőképpen miben tér el a színházi szervezet más társadalmi munkaszervezetektől, jelen esetben az egyetem/akadémia szervezetétől.

SZEMPONTOK	VIDÉKI SZÍNHÁZI SZERVEZET	AKADÉMIAI SZERVEZET
Működést szabályozó jogi keretek dokumentációi	erősen hierarchizált, bürokratikus, alapítói és fenntartói a helyi önkormányzatok szabályozott műsorpolitikát, színházi repertoárt	kultúraformáló intézmény, de a tágabb keretekben értelmezi Emberi Erőforrások Minisztériuma
Szakmai tevékenységet leíró dokumentációk	alacsonyabb fokú standardizáltság erős szabályozottság erős formalizáltság, bürokratikus, hierarchikus	centralizált munkamegosztás klasszikus bürokratikus, hierarchikus struktúra decentralizáció, autonóm egységek, „lazán strukturált rendszer”
Misszió: Mi a rendeltetése a szervezetnek? Politikai, társadalmi szerepe? Viselkedési normákat?	lokális közösség aktív kulturális szereplője, művészi produkciókat, nemzeti identitást, tanítás, nevelés	„Célbizonytalanság”, projektek végtelensége
Vízió	normakövető válasz releváns, status quo és mérsékelt progresszivitás	Hagyományok és progresszió összekapcsolása, progresszió felértékelődése
Döntéshozás, érdekérvényesítő erő megoszlása?	a színész mint végrehajtó, részleges autonómia, „megöröklött” szervezeti kultúra és irányítás	autoritás megoszlása, státuszinkonzisztencia döntéshozási mechanizmusok komplexitása egyetemen nincsenek tiszta, világos hierarchiák

5. táblázat: A vidéki színház másik szervezettel összehasonlításban

(forrás: saját táblázat, 2019)

A következő táblázat összegzi, hogy a vizsgált színházak mennyire komplex intézmények. Megmutatja, hogy a színházi szervezeti működés és a művészi alkotómunka, olykor konfliktusban állnak egymással, ezért befolyásolhatja a színésznők és színészek siker és elégedettség, illetve karrier és teljesítmény definícióit.

Szint	Mikro	Mezo	Makro
Szervezeti forma	<i>Vidéki színház</i>	<i>Színházi alrendszer</i>	<i>Színházi mező</i>
	népszínházi elvárások	külső megjelenés, image	illúzió és habitus
	klasszikus drámairodalomi művek prioritása	finanszírozási nehézségek	kevés kortárs reflexió
	széleskörű nézői igények	külső kapcsolati hálózat	„férfias” működési folyamatok
	bürokratikus színházi struktúra	„megrendelői” igények	kettős normarendszer
Konfliktus	<i>női és férfi karrierkorlátok</i>	<i>művészi korlátok</i>	<i>(színész)női előnyök és hátrányok</i>

6. táblázat: A vidéki színház szerveződési szintjei

(forrás: saját táblázat, 2020)

### 3.4. Vidéki és fővárosi színházi lét kontrasztja

Budapesten 1930-ban koncentráldott az ország színházainak döntő aránya, a művészek száma is felülreprezentált volt: az 1970 színészből 1168 volt budapesti, 1936-ban már 1269 dolgozott ott. A fővárosi színész-lét több tekintetben előnyösebb volt, mint a vidéki színészet: fizetések magasabbak voltak, kiterjedt mozgásszabadságuk a színházak között, számos külön

pénzkereseti alternatíva volt elérhető (felolvasóest, ingázás, szereplések a Magyar Rádióban). Nehézsége, hogy a fővárosi színészek gyakran voltak túlterheltek, több színházban kaptak feladatot, kabarékban, mulatókban léptek fel. A színházegyesület megtiltotta számukra (szilveszter kivételével) az esténként három-négy fellépést. A vidéki társulatok esetében alacsonyabb gázsi volt és külön pénzkereseti lehetőség alig adódott. Előnye volt, hogy a turnék során a vidéki színházigazgatónak kötelessége volt gondoskodni szállásról, étkezésről, napidíjról, az állam 50%-os vasúti kedvezménnyel támogatta őket. A vidéki társulatok helyzetében rendkívül nagy különbségekkel találkoztak. A tagok létszáma alapján négy kategóriát osztottak fel: első-, másod-, harmad-, negyedrendű társulatok különböző művészi rangsorolás alá tartoztak. A vidéki színházak életét megnehezítette, hogy a társulataik bevétele folyamatosan csökkent: 1930-ban ötvenhétezer pengővel volt kevesebb, mint az 1928-1929-ban. Sok esetben a 100. pesti előadás bemutatását követően sem kezdhették el a darabot játszani vidéken (ekkor a színházigazgatók bojkottra is vállalkoztak, néhol sikerrel). A vidéki színészekre jóval kevesebb figyelem jutott a fővárosiakhoz képest. Az országos színházi lapok a budapesti bemutatókról fényképes tudósításokat, a vidéki előadásokról néhány soros hírt közöltek. 1930-ban rendelet született a vidéki színészet támogatására; növelték az előadások mennyiségét (ami túlterhelést, minőségi romlást eredményezett), meghirdették az év vidéki színész versenyét, aminek köszönhetően a győztesek bemutatkozhattak a fővárosban. Időszakos eredményekre jutottak ezekkel a kompenzációkkal, ám 1945-ig a fővárosi és vidéki színészek bére között továbbra is meghatározóak voltak az eltérések. Egy 1946-os rendelet szerint a budapesti színész bére 300 Ft, vidéken 250 Ft (negyedrendű társulatnál 150 Ft), melyhez 100 Ft ruhapénz járt (Pintér 2005).

Békés Ferenc és a Művelődéskutató Intézet vizsgálata A színésztársadalom helyzete Magyarországon 1980-ban címmel jelent meg. A témában azóta nem ismételték meg ezt az elemzést. Vizsgálati dimenziói a következők voltak: hazai színészek társadalom-demográfiai jellemzőinek meghatározása, iskolai és színházi életútjuk bemutatása, jövedelmi és vagyoni helyzetük feltárása, szakmai leterheltségük, presztízsük, kiszolgáltatottságuk mértékének felmérése. Továbbá elemezte a szakmai közvéleményt, színészek és színházak rangsorát, művészeti díjazásuk rendszerét, a színházi struktúrát, problémáit. A kutatást standardizált kérdőívvel kérdezőbiztosok rögzítették, akik a színészeket lakásukon vagy a színházban keresték meg. A kérdőíven 129 kérdés és 37 személyi adatlap szerepelt. Az akkori társulati listák 964 prózai színészt tartalmaztak, ezek közül 851 főt tudtak lekérdezni. A megkérdezett alanyok 10 vidéki és 11 fővárosi színháznál dolgoztak. Megállapítása szerint a színészek

társadalmi kifejezője és hordozója a társadalmi létnek és szellemnek, ugyanakkor jelentősen különböznek a hétköznapi társadalomtól. Ennek okát a színház eltérő szerkezetében látja. A színházi világ többszörösen hierarchikus például a vezető- és segédszínész egy társulatban, közös produkcióban dolgoznak, mégis rangkülönbség van kettejük között. Ezenkívül az előadások szereposztása, egy szerep sikeressége módosíthatja a sorrendet. A szigorú struktúrából következően, a színészközösségnek nagyobb igénye van a demokratikusabb légkör megteremtésére (Holland hatszög modellje által vázolt konfliktus). Vizsgálata eredményeiben közölte, hogy a színész nem a jobb fizetésért, hanem a számára megfelelő fejlődési lehetőségért, jobb társulatért vált színházat. A hierarchizált munkarend és demokratikus légkör iránti igény feszültségkeltő ellentmondás, amely a színész társulaton belüli érzékenységet, surlódásainak számát fokozza. A megkérdezett színésztársadalom döntő többsége (78%) kifejtette, hogy vannak előnyei annak, ha valaki vidéken színész például a fővároshoz viszonyítva a több és jobb szerepeket sorolták, a szakmájukban való elmélyülést, a kevésbé hajszás életmódot. A hátrányok között az anyagi problémákat, a kisebb ismertséget, beszűkülést, a szakmai centrumtól való szeparációt és magánéleti nehézségeket soroltak fel. A fővárosi színész-lét előnyei esetében igazolódtak a vidéki színész-lét hátrányai: a kedvezőbb anyagiak, a nagyobb népszerűség, többféle pénzkereseti lehetőség (rádió, tv, film), jobb szakemberekkel való együttműködés, jobb közönséget is említették. Hátrányai közé sorolták, hogy fárasztó és rohanó az életük, kevesebb a szereplehetőségük adódik a nagyobb konkurenciából következően, kevesebb ideje marad a színésznek a színházcsinálásra. A színészek általában véve anyagi feszültségben élnek, ideálképük a magas minőségű színházi műhelymunka, intenzívebb kontaktus a közönséggel, ugyanakkor gyakorlatban kényszereknek engedve mégis „mást csináltak”. Az interjúkban elmondják, hogy sok jó színész van vidéken társulatoknál is, de a szelekció igazságtalan, nem adott elég lehetőséget a vidéki színészeknek, hiszen a technikai nehézségek miatt kéznél voltak a pesti színészek. Az alanyok belső feszültsége a hivatástudatuk magas fokát tükrözi. A színészeket vezető hivatástudat, illetve teljesítményideál és az ezzel ellentétes színházi szervezeti gyakorlat kettőssége okán pályakorrekcióra hívta fel a figyelmet, például a vidéki színész-lét körülményeinek, anyagi feltételeinek javítására, a vidéki színész-lét presztízsének emelésére, könnyebb áramlási lehetőségek létrehozására a vidéki – fővárosi színházvilág között (például csereszereződésekkel, hosszabb időtartamú vendégjátékokkal). Békés kutatási eredményei alapján megfogalmazódott, hogy a nyolcvanas évekbeli cél tehát egy hazai, egységes színésztársadalom kialakítása volt. A színészek szakmai terheltsége függött a nemüktől és attól, hogy budapesti vagy vidéki társulat tagjai voltak-e. Békés vizsgálata szerint a budapesti férfi színészek esetében volt legnagyobb a terhelés, amely elsősorban kedvező

helyzetükből fakadt, hiszen rádióztak, tévéztek, filmeztek. Azonban a drámairodalom inkább férfi-centrikus világot mutatott, nagyobb igény volt a férfi szerepekre (Békés 1981).

P. Müller leírásával egyetértésben a vidéki kőszínházak gyakorta rugalmatlanul viszonyulnak a kőszínházon kívüli színházi törekvésekhez például alternatív/független csoportok és produkcióik előtt. A kőszínházak vezetőinek és tagjainak főbb érvei amellet, hogyan és miért maradjon fenn a közel hatvanéves színházi struktúra, azok voltak, hogy ez a struktúra olyan érték, amelyet meg kell őrizni, illetve felelőtlenség volna az állandó társulatokat egy-egy produkcióra szerveződő alkalmi csoportokkal felváltani, és kinyitni a színházépületet független, nem társulati keretek között szerveződő előadásoknak. A rendszerváltás után több mint 20 évvel a magyar színház továbbra is az állandó társulatok és a repertoárrendszer jelentik, mely a legköltségesebb színházi szerkezet, és amely figyelmen kívül hagyja kapitalista piacgazdaság jellemzőit. A repertoárrendszer nemcsak anyagi pazarlással jár (naponta díszletépítés és díszletbontás), hanem a repertoár nem engedi meg, hogy egy produkció egy hónap alatt három-négy-öt alkalomnál többször legyen műsoron. Ennek az a következménye, hogy mivel minden darabot csak néhányszor játszanak egy hónapban, ezért az sem bukás sem sikeres nem tud igazán lenni. Éveken keresztül a műsorrepertoáron tartják, mely hatalmas költségeket emészt fel, és azzal a látszattal teszik, mintha az adott előadásának évekig lenne stabil nézőközönsége. (P. Müller 2010). Nem beszélve azokról a napjainkban életbe lépő törvényi javaslatokról és módosításokról, melyek a színházak autonómiáját, forrásait csökkentik, sokszor ellehetetlenítve ezzel alapvető működésüket. Ezzel szintén a korábbi társadalomtörténeti korszakok problémáit konzerválják: a társadalom önreflexiója csökken, amiben a színháznak nagy szerepe van, növeli a színházban dolgozók egyébként is instabil helyzetét. Ez végső soron azt eredményezheti, hogy nem a színésznők és színészek közötti egyenlőtlenségek, strukturális merevségek rendszerszintű megoldása kerül előtérbe, hanem a szakma fennmaradása, az alapvető működés van veszélyeztetve, tehát a problémák megoldásai elévülhetnek.

A 2009-es adatok szerint hazánkban az alternatív és független színházak bevonása nélkül összesen 54 kőszínházi épület működött, melyből 21 budapesti és 33 vidéki (KSH 2009). 2016-os adatok szerint 179 önálló színházban 335 helyen folyt színházi tevékenység, melyből 28 tagintézményhez is tartozott. Budapesten 99, vidéken 71, községekben 9 színház működött (KSH 2016).

A hazai színháztörténeti kitekintés vázolta azokat a fő problémákat, melyek hatást gyakoroltak és gyakorolnak ma is a színésznők és színészek karrierpályájára és sikerére. A főbb problémák között volt a vidéki színész-lét fővárosihoz viszonyított hátrányai (persze előnyei is vannak), a

merev, erősen hierarchikus szervezeti struktúra és kultúra, valamint a szakma negatív társadalmi megítélése. Utóbbi a színésztársadalom tagjainak kiszolgáltatott helyzetét mozdította elő. Pozitívum, hogy adott korszak vezetése, olykor felismerte a hátrányok kompenzációjának igényét és bizonyos lépéseket is tettek a megoldás érdekében, azonban a jelentősebb problémák P. Müller szerint átörökítődtek a jelen helyzetre (2010).

## II. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

### 1. Alkalmazott kutatási módszerek

Az általam választott kutatási téma, tehát a színésznők és színészek egyenlőtlenségeinek leírása a vidéki kőszínházi munkaszervezetben, feltáratlan terület. Kevés szakirodalmi és empirikus kapaszkodó áll rendelkezésre. Nem beszélve arról, hogy számos színház a felkérés során elutasított, nem akartak a témában nyilatkozni, ugyanakkor akik fogadtak engem, azok rendkívül értékes segítséget nyújtottak az elemzéshez. A feltáráshoz bértáblát nem kaptam, nem fértem hozzá a pontos jövedelmi adataikhoz, és általános statisztikai kimutatást nem találtam a színészek helyzetére vonatkozóan. Külön drámairodalmi, színházesztétikai kutatást nem végeztem, mert egyrészt nem volt cél, másrészt a kompetenciámat is meghaladná. A teljesség igénye nélkül törekedtem arra, hogy kutatóként szociológiai nyelvezettel leírjam a vidéki kőszínházak színésznőinek helyzetét. Az alanyok szubjektív tapasztalásaiból, interjúk válaszaiból készült az empirikus feltárás, ezeket elfogadtam, ezekkel dolgoztam. Sok időt töltöttem a kutatási terepeken, lehetőségem nyílt belelátni a szervezeti felépítésbe, napi működésbe, próbafolyamatokba egyaránt, de gyakran hívtak meg a művészek előadásaikra is. Lehetőségem volt tehát arra, hogy a függöny előtti és mögötti helyzetbe egyszerre nyerjek betekintést.

A kutatási periódus alatt számos esemény történt a nemzetközi és hazai színházi és filmes életben. Ilyenek például a „meetoo” mozgalom, a hazai színházi jogkörök, források megvonására, átalakítására, a növekvő bizonytalanságokra, a színház szakmai tekintélyek vezető pozícióból elmozdításáról szóló hírek. Dolgozatomban nem térek ki rájuk részletesen, hiszen ez mélyebb rálátást és elemzést igényelne, ugyanakkor meg kell említeni, hiszen az interjúk rögzítéséhez kapcsolódó színházi klímát mindezek átjárták. Számos olyan problémás helyzet állt elő, melyek a színházak színpalák mögötti életéről

szóltak. Ezekről nem tisztem állást foglalni, ugyanakkor azt gondolom, hogy a színházi szakma zaklatottsága is jelzésértékű a társadalom számára. Léteznek kérdések, problémák, nem tisztázott helyzetek, melyek eddig nem kerültek előtérbe. A színházi élet is átpolitizált lett, a művészek akarata ellenére. A színházi társadalomban nagy mértékű a politikai megosztottság, széthúzás, feszült helyzet uralkodik. Hazánkban a gender és a színház témája is ellentmondásos, átpolitizált. A róluk szóló diskurzusokat ez a kettősséget jellemzi.

A kutatómódszertan fejezetben ismertetem a fő kutatási kérdéseket, az alkalmazott módszereket, az alanyokat, a helyszínt.

### 1.1. A kutatási kérdések

Az elemzésemnek három központi kutatási kérdése van:

1. Hogyan jelennek meg és milyen típusú nemi egyenlőtlenségek fedezhetők fel a vidéki kőszínházak munkaszervezetében dolgozó prózai színésznők és színészek között?

2. Mi befolyásolja a nemi alapú eltéréseket az életpályák, szereplehetőségek, karrierek között a vidéki kőszínházak munkaszervezetében?

3. Hogyan jelennek meg a nemi egyenlőtlenségek abban, ahogyan a színésznők és színészek definiálják a karrierjüket és sikereiket? Mikor és mitől elégedettek a sikereikkel és karrierjükkel?

A kutatás során célom, hogy ezekre választ adjak. A főbb fogalmak, amikkel dolgozom a társadalmi nem, nemi egyenlőtlenségek, munkaszervezet. Továbbá a szubjektív változók mint siker és karrier mindezt a vidéki kőszínházak szervezeti kultúrájának kontextusában elhelyezve. Ezekről a kifejezésekről részletesen a szakirodalmat feldolgozó fejezetben már szóltam.

### 1.2. Módszertan

Kétféle adatgyűjtési módszert alkalmaztam kutatásomban, egyfelől a dokumentumelemzést, másfelől a félig strukturált interjút. A színházak szervezeti működésének leírásához a forrást a publikusan elérhető szervezeti dokumentumokból nyertem (szervezeti és működési szabályzatok, alapító okiratok, szervezeti ábrák, online színházi felületük: honlap, facebook). Hólabda módszerrel készítettem félig strukturált interjúkat (melynek 4 fő dimenziója van) a vidéki színházakban. A színművésznők és színművészek ajánlották egymást. A színház intézménye zárt társadalom, ezért a mintavételt megelőzően a színházak művészeti vezetésével és igazgatójával vettem fel a kapcsolatot. Ők adtak engedélyt arra, hogy a színházakban dolgozó színészekkel és színésznőkkel félig strukturált, anonim interjúkat készíthessek. A vidéki

színházak igazgatói és művészeti titkárai készségesen, segítőkészen és érdeklődve fogadtak engem. Beszéltek a társulatnak a kutatási témám alapvető kérdéseiről s ettől kezdve számos interjúalany lekérdezésére nyílt lehetőségem. Érdekes, hogy több olyan művész is volt, akik kérték, hogy ők hadd beszélhessen a témáról, tehát mindenképpen alanyok szerettek volna lenni az elemzéshez.

A beszélgetések döntő többségét a színházakban rögzítettem (öltözőkben, színészbüfében, próbatermekben), néhány esetben a színészházban, az interjúalany otthonában, színházhoz közel eső étteremben. A színésznők és színészek nyitottak, készségesek, segítőkészek voltak minden alkalommal. 34 fővel készítettem anonim interjút, melyet diktafonnal rögzítettem, ebből 21 fő nő volt (színésznő, igazgató, dramaturg, sajtós) és 13 fő férfi (színész, igazgató, rendező). A férfiak kontrollcsoportként vettek részt az elemzésben. Az alanyokat bemutató táblázat a dolgozat mellékletében található. Az interjúk időtartama 1,5-2 órás volt átlagosan. A hangfájlokból szó szerinti átiratokat készítettem. Az alanyok nagyon nyitottak, érdeklődők voltak, bizalmukba fogadtak. Szakmai és emberi szempontból is izgalmas, értékes beszélgetések zajlottak. Az interjúk szövegeit a jelentés kondenzáció és a jelentés kategorizáció módszerével elemeztem (Kvale 1996; 2005).

### 1.3. A kutatás dimenziói

A félig strukturált interjút 4 dimenzióra fókuszáltam. Az *első dimenzióban* az interjúalanyok pályaszocializációját mértem fel. Ennek érdekében kérdeztem őket gyerekkorukról, pályaválasztásukról, szüleik választásukkal kapcsolatos támogatásáról, tehát hogy hogyan jutottak el a színészetig. Ennek mentén a színésznők, színészek demográfiai helyzetét, szüleik társadalmi státuszát, kulturális- és kapcsolati tőkéjét, színházhoz, művészetekhez való általános viszonyát, kapcsolódását sikerült összefoglalni. Az életpályakarrier felrajzolásához szükséges ismerni ezeket az indulási feltételeket. A *második dimenzióban* a jelenlegi családi életükről, családi állapotukról, baráti körükről kérdeztem még őket. Ez a dimenzió szervesen kapcsolódott az előzőhöz. Ebben cél volt megismerni az interjúalanyok aktuális párkapcsolati, családi státuszát. Jól láthatóvá vált többek között, hogy a válaszolók szakmabeliekkel és civil emberekkel milyen arányban létesítenek házasságot, partner- és baráti kapcsolatokat. Képet kaphatunk arról is, hogy mennyire zárt mező a színház, mennyire meghatározó társas kapcsolataik alakításában, hogy a színészet a foglalkozásuk. Mennyire határozza meg a napi

ritmusukat, a családi és munkahelyi területek egyeztetésének harmóniáját. Az első két dimenzió tehát az alanyok demográfiai, egyéni jellemzőit mérte fel.

Az interjú struktúra *harmadik dimenziója* a színészekkel, színésznőkkel, foglalkozásukkal szembeni társadalmi sztereotípiákat mérte fel. A nőkre és férfiakra használt sztereotípiákat és előítéleteket követően kirajzolódott, hogy a művészek szubjektív érzékelése szerint, milyen visszajelzéseket kapnak a szakmájukról. Ide kapcsolódik a dolgozat társadalmi nemre vonatkozó elemzési egysége.

Az interjúk *negyedik dimenziója* a színházat mint munkahelyet, valamint a sikert és a karriert kérdezte az interjúalanyoktól. Ennek az volt a célja, hogy felmérjem, miben tér el a színház mint munkahely más intézményektől, miben más, hogyan működik a vizsgálat kontextusa.

Ezen a ponton már előre jelzem, hogy az interjúkból levont válaszokat saját interpretációimban, fogalmi keretemben értelmezem, tehát teljes bizonyossággal nem tudom alátámasztani, igazolni, általánosítani, ugyanakkor a színházban élő és dolgozó interjúalanyok válaszait elfogadtam. Az általam használható és elérhető módszereknek természetesen vannak szükségszerűen bizonyos korlátai, például viszonylag szűkös minta áll rendelkezésre, nem reprezentatív, nincs önálló drámaelméleti alátámasztása. Nem folytattam önálló drámaelméleti- és történeti kutatásokat arra vonatkozóan sem, hogy milyen a drámairodalom felépítettsége. Kutatásomban megkérdeztem a színházi művészeket s szubjektív élményeiket használtam fel elemzésemben, hogy megkíséreljem leírni az egyenlőtlenségeket és felhívjam relevanciájukra, további kutatásukra a figyelmet.

#### 1.4. A kutatás helyszíne

A kutatási helyszínt Magyarország két, vidéki repertoárszínháza adta.<sup>6</sup> Vidéki színház fogalma alatt, a fővárosi színházvilágon kívül eső kőszínházi intézményeket értem. Kutatásomba nem vontam be az alternatív, független társulatokat, hanem a klasszikus, formálisan szabályozott kőszínházakra vonatkozik az elemzés. Ezek prózai és opera tagozattal rendelkező többtagozatos repertoárszínházak, melyek klasszikus és kortárs szerzők műveit, prózai, zenés darabokat, valamint táncműveket egyaránt bemutatnak. A színházi évadok produkciói három színpadon kerülnek műorra: nagyszínpad, kamaraszínpad, stúdiószínpad. A színházak repertoárjában felnőtt és ifjúsági művek egyaránt vannak. A vizsgált színházak költségvetési szervek,

---

<sup>6</sup> A személyiségi jogok védelmében és a színházi vezetők kérésére egyik színház pontos nevét, sem földrajzi helyzetét nem közlöm.

rendelkezésre álló forrásuk döntő többsége állami forrásból, helyi önkormányzattól származik, illetve az eladott jegyek, bérletek bevételeiből. „Népszínházként” működnek, a helyi közönség széleskörű igényét szolgálják ki.

A választásom azért esett a vidéki színházak elemzésére, mert úgy tapasztaltam, hogy méltatlanul kevés figyelmet kapnak a vidéki tehetségek, előadások a fővárosihoz viszonyítva. Szakmai szemszögből nézve, szintén méltatlanul keveset kutatott terület a vidéki színház. A briteknél kezdeményeztek színházi kutatásokat, ahol a nemek helyzetét vizsgálják, az egyenlőtlenségek forrásának a kőszínházi struktúra elavultságát tekintik. A fő szempontjaik saját értelmezésében is helyet kapnak. Itt kapcsolódik össze a színésznők egyenlőtlenségnek helyzete a színház szervezeti működésével, mely Nagy Beáta és Joan Acker már korábban kimutattak a nemi szervezeti elemzéseik keretében.

### 1.5. Mintavétel

A mintavételelem során legfőbb szempont az volt, hogy vidéki kőszínházban dolgozó prózai színésznőket és színésznőket kérdezzek meg, akiknek már legalább 1 évadnyi tapasztalata van az adott kőszínháznál és tagja a társulatnak, tehát az interjú készítése során vidéki kőszínház legyen az anyaszínháza. Legfőbb jellemzőiket táblázat foglalja össze (7. táblázat).

Interjúalanyaim nemi megoszlást tekintve 21 nő és 13 férfi volt köztük. Életkori megoszlásuk szerint 23-77 év közöttiek, tehát széleskörű életpályamodelleket (pályakezdők, tapasztaltak, családosak, egyedülállók, gyermektelenek, elváltak) ölelnek fel az interjújuk. Az interjúalanyok adatait (életkor, nem, családi állapot, iskolai végzettség, foglalkozás) az „alanyokat bemutató” táblázat tartalmazza (lásd. Függelék). Családi állapotukat tekintve 9 fő él párkapcsolatban; szakmabeli partnere (színész, színházi ember, énekes, zenész párkapcsolat és házasság terét összevonva) 18 főnek van, civil partnere (művészethez kapcsolódó munkát végez, polgári szakma párkapcsolatot és házasságot összevonva) 10 főnek. Házasságban 18 fő él. Egyedülálló 6 fő, de előző partnerkapcsolataikban civilek és szakmabeli színészek egyaránt voltak. partnerkapcsolataik jellemzően színházi emberekhez kötődtek. A megkérdezett párkapcsolatban és házasságban élő interjúalanyok döntő többségének szakmabeli vagy a színházi szakmához kapcsolódó partnere volt vagy van jelenleg, mely következhet a színházi munkavégzés speciális időstrukturálásától, illetve a kreatív egyének karakterétől.

Iskolai végzettségük megoszlása a következő: Felsőfokú színészképzésben: 16 fő végzett a Budapesti Színház-és Filmművészeti Egyetemen, 7 fő végzett a Kaposvári Művészeti

Karon, 5 fő végzett a Marosvásárhelyi Művészeti Egyetemen, 2 fő a Shakespeare Színművészeti Akadémián, 1 fő végzett a Regionális Színházművészetért Alapítványi Színiiskolában. Középfokú színészképzésben vett részt: 1 fő Gőr-Nagy Mária Színtanodában, 1 fő Keleti István Művészeti Iskolában. Színészképesítéssel nem rendelkező: 1 fő volt az alanyok között. A nem színészzel, de színházhoz kapcsolódó munkájukkal (dramaturg, sajtós) volt fontos megkérdezni, mert a színházi gyakorlati élet szerves részében dolgoznak dramaturgként, a színházi sajtó oldalán, mely még nagyobb rálátást biztosított a színésznők helyzetére, szervezeti működésre. A megkérdezettek döntő többsége a Budapesti Színművészeti Egyetemen, a Kaposvári Művészeti Karon és a Marosvásárhelyi Művészeti Egyetemen végzett, de van néhány középfokú végzettségű, illetve színészképesítéssel nem rendelkező, gyakorló színész is közöttük.

Interjúalany	Életkora	Neme	Családi állapota	Foglalkozása
1. sz. alany	37	nő	egyedülálló, nincs gyermek	Dramaturg
2. sz. alany	77	férfi	elvált, egy gyermek	Színművész
3. sz. alany	31	nő	párkapcsolat, nincs gyermek	Színésznő
4. sz. alany	31	nő	párkapcsolat, nincs gyermek	Színésznő
5. sz. alany	35	nő	párkapcsolat, egy gyermek	Színművésznő
6. sz. alany	57	férfi	házas, két gyermek	Színművész
7. sz. alany	49	férfi	házas, két gyermek	színházi rendező
8. sz. alany	34	férfi	házas, nincs gyermek	Színművész
9. sz. alany	56	férfi	házas, egy gyermek	Színművész
10. sz. alany	37	férfi	házas, három gyermek	Színész
11. sz. alany	33	nő	házas, nincs gyermek	Színművésznő
12. sz. alany	23	férfi	egyedülálló, nincs gyermek	Színművész
13. sz. alany	34	nő	házas, két gyermek	Színművésznő
14. sz. alany	31	férfi	egyedülálló, nincs gyermek	Színművész
15. sz. alany	61	nő	egyedülálló, egy gyermek	Színművésznő
16. sz. alany	43	nő	házas, nincs gyermek	Színművésznő
17. sz. alany	51	nő	párkapcsolat, 2 gyermek	Színművésznő
18. sz. alany	40	férfi	házas, egy gyermek	Színművész
19. sz. alany	26	nő	párkapcsolat, nincs gyermek	Színművésznő
20. sz. alany	37	férfi	házas, két gyermek	Színművész
21. sz. alany	29	nő	házas, nincs gyermek	Színésznő
22. sz. alany	37	férfi	házas, nincs gyermek	Színész
23. sz. alany	58	nő	házas, két gyermek	Színművésznő
24. sz. alany	26	férfi	párkapcsolat, nincs gyermek	Színművész
25. sz. alany	36	nő	párkapcsolat, egy gyermek	Színművésznő
26. sz. alany	28	nő	egyedülálló, nincs gyermek	Színésznő
27. sz. alany	47	nő	egyedülálló, nincs gyermek	Színésznő
28. sz. alany	29	nő	párkapcsolat, nincs gyermek	Színművésznő
29. sz. alany	41	nő	házas, 2 gyermek	Színművésznő

30. sz. alany	45	nő	házas, 2 gyermek	Bölcsész, újságíró
31. sz. alany	47	nő	házas, egy gyermek	Színművésznő
32. sz. alany	44	nő	házas, egy gyermek	Színésznő
33. sz. alany	43	férfi	házas, egy gyermek	Színművész
34. sz. alany	36	nő	párkapcsolat, nincs gyermek	Színművésznő

7. táblázat: Az interjúalanyok jellemzői (forrás: saját szerkesztés 2019)

A színházi gyakorlatban a színészkollégák nem tesznek különbséget a „színművész/színművésznő” és a „színész/színésznő” megszólítások között, egymásra és önmaguk definiálására váltogatva, következetlenül használják. A hivatalos gyakorlatban viszont, a felsőfokú színészképesítéssel rendelkezőket szólítják „színművésznek/színművésznőnek”, a középfokú vagy színészképesítéssel nem rendelkezőt „színésznek/színésznőnek”. Az iskolai végzettségük foka szerint megkülönböztetem a színművésznő (felsőfokú tanulmányok, primadonnához hasonló színházi pozíció), színésznő (középfokú vagy alafokú tanulmányok), színművészt (felsőfokú tanulmányok, vezető színész pozíció), színész (középfokú vagy alafokú tanulmányok). A napi munkafolyamatok során döntő részben tegeződnek egymással. Az előadás után a színészbüfében kapcsolati tőke növelésére van lehetőség, a szervezeti kultúrájuk meghatározó tere az a helyszín.

Kedvesen, nyitottan fogadtak engem és a kérdéseimet egyaránt. Személyes benyomásom az volt, hogy nagyon érdeklődők voltak miért éppen őket vizsgálom, de szívesen, lelkesen beszéltek önmagukról és a munkájukról. A további intenzív benyomásom az volt velük kapcsolatosan, hogy ezek az emberek kivétel nélkül mindannyian elhivatottak a munkájukban, az életvitelük és identitásuk fő mozgatórugója a színház. A családi munkamegosztásuk, időbeosztásuk, életritmusuk, gondolkodásuk a színház köré strukturálódik. Az interjúkat követően hólabda módszerrel egymást ajánlották, volt olyan is, aki önmagától jelentkezett, mert szeretett volna erről a témáról beszélgetni. Azontúl, hogy én meghatározó információkat és élményeket szereztem általuk, ők szinte minden esetben azt a visszajelzést adták, hogy ezek hiánypótló kérdések és nagyon hasznos beszélgetések voltak. Komfortosan érezték magukat s egyfajta ventillációként élték meg, mintha egy külső szolgáltató szakembere (szupervizor, színházi pszichológus) lettem volna.

*„Szeretni és szeretve lenni és úgy érezzük, hogy van rá szükség vagy megbecsülik. Mindenki akarja. A mi szakmánkban erre fokozottan szükség van. Mi állandóan ennek vagyunk kitéve, hogy megbecsülnek-e, hogyan látnak minket. Itt házon belül, kényes erről beszélni. Félretértésre adhat okot, mert én úgy gondolom, hogy nem vagyok megbecsülve és a felettesem*

*nem így gondolja. Külső szakembernek fenntartás nélkül lehetne erről beszélni. Nem jár rosszul, máshogy jut el egy ilyenhez a kommunikáció. Van, hogy ugye feszült vagy és eleve nem úgy közlöd, és külső ember kellene. De ilyen itt nincs, de tök jó lenne, ha lenne.” (16.sz. alany: 43 éves, nő)*

Elmondásuk alapján ilyen típusú kérdések mély tárgyalására, ilyen bizalmi légkörben nem gyakran nyílik lehetőségük, azonban igényelnék. Egyik alanyom azt is mondta az interjú végén: *„Nagyon gondolatébresztő volt ez a beszélgetés. Mi nem annyit beszélünk erről egymás közt: egy színésznő helyzetét a színházon, társadalmon belül, vagy a szülést. Kellene színházi közegben megbeszélni egymásról. Te most többet tudsz az egészeztől, kollégáimról, mint amit én tudok. Kellene egy szellemi közeg, ahol ezeket meg lehet beszélni.” (34.sz. alany: 36 éves, nő).*

### III. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A következő fejezet az interjúk részletekkel segít körvonalazni a válaszolók helyzetét, a vidéki színész-létről is információt közöl, illetve leírja a kőszínházi szervezethez fűződő színészi/színésznői attitűdöt Bourdieu mező elméletére alapozva (illúzió és habitus). Ezek megmutatják az interjúalanyok összetételét, származását, pályamotivációját. Azontúl látható lesz, hogy nagy mértékben befolyásoló a kőszínház földrajzi helyzete a színésznők és színészek karrierje és sikere szempontjából. Illetve a művészek színházhoz fűződő attitűdjének leírása is hasznos információval szolgál arról, hogy hogyan, miként definiálják a karrierjüket és sikerüket.

#### 1. Pályaszocializáció a színművészek körében

Az interjúalanyok hazánk 2 vidéki repertoárszínház társulatainak színművésznői és színművészei. A színművészek kontrollcsoportként vettek részt a kutatásban. Az interjúk alapján az első két dimenziót veszem sorra az interjúalanyok mélyebb bemutatásához. Gyerekkorukat, pályaszocializációjukat, szüleik támogatását, a színházhoz való eljutásukat, ehhez szükséges kulturális- és kapcsolati tőkét vagy ennek hiányára cél rámutatni. Annak alapján, hogy mikor kerültek kapcsolatba a színházzal, színészettel egy *korai színházi szocializációs csoportot (színészgyerekek)* és egy *késői színházi szocializációs csoportot (nem színészgyerekek)* hoztam létre.

- a) Korai szocializációs csoport: akiknek a szülei professzionális módon színészek vagy színházi emberek jellemzők

Ezen interjúalanyok esetén a család támogató a színművészeti pálya választása során, nincs gátló attitűd, korai pályafelismerés jellemző, ezért pályaválasztás nehézsége kisebb mértékű, mint a késői színházi szocializációs csoportnál. Kora gyerekkortól kezdve közel kerültek a művészetekhez, de konkrétan a színházhoz is. Színházba jártak, ott írták a leckéjüket. Jellemző volt a művészeti alapoktatás, középiskolai oktatás, művészeti területen zajló további tanulmányok. Testvéreik gyakran szintén színházi emberek lettek, közülük van valamilyen professzionális művészi tevékenységhez. Otthoni intellektuális közegre jellemző: zene, tánc, könyv, rádió, tévé, újságírás.

- *„Így egészen korán kiderült mivel is fogok foglalkozni. Már egészen kicsi koromtól a színházzal foglalkoztam.” (5.sz. alany: 35 éves, nő)*
- *„Ha a gyerek a szülei szakmáját akarja követni, az jó példa előtte, tehát jót jelent. Azt, hogy a képességeket mennyire lehet örökölni, hogy az ember ebbe mennyire tud vagy akar beleszólni...” (23.sz. alany: 58 éves, nő)*
- *„Kaszás Attilával írtam a matekleckémet. Iskolában nem értették miért kérnek nekem folyton kikérőt. Gyerekkorom egy része nagyon jó volt, a másik részére olyat is mondtak, hogy gyereknek nincs helye a színházban vagy azt, hogy én a kétes kalandok melegágyába születtem bele. Valahol különben igazuk is volt.” (26.sz. alany: 28 éves, nő)*

Családmmodelljeik leírásánál jellemző, hogy ahol mindkét szülő színész, nem jut elég idő gyereknevelésre:

- *„Az iskola meg a színészek neveltek fel, akikkel éjjel-nappal együtt voltam. Ez nem nevezhető nevelésnek, amit apáék alkalmaztak. Rengeteget dolgoztak, nem volt idő rájuk.” (26.sz. alany: 28 éves, nő)*

A szülők nevelési értékrendjére a sokféleség jellemző: nincs egyáltalán nevelés és vezérfonal vagy a hagyományosabb modellnek megfelelően az anyai melegség, és az apai szigor volt jelen.

- *„Édesapám nagyon konzervatív és férfias ember volt. A nőkhöz való viszonyát...tehát olyan példát mutatott nekem...ami ma nem mindennapos. Hölgyeket előre engedjük, udvariasak vagyunk. Édesanyám pedig abszolút vitte a női vonalat; mosott, főzött, takarított, gyerekekkel ő mozgott leginkább.” (24.sz. alany: 26 éves, férfi)*

- *„Anya óvónő volt, apa színész volt. Alapvető értékek mentén neveltek minket: légy jó, ne légy önző, segíts másoknak, higgy magadban, bontsd ki a tehetségedet és szabadságot. Hagyták, hogy megtaláljuk a magunk irányát és nekem ez a legkedvesebb.” (31.sz. alany: 47 éves, férfi)*
- *„Anya az a típusú nő, aki mindent megtett azért, hogy édesapámnak jó élete legyen. Úgyhogy a munkamegosztás úgy zajlik, hogy anya főz, takarít. Apa meg haktizik, műsorokat gyárt, gyermekműsorokat gyárt, rendez.” (26.sz. alany: 28 éves, nő)*

A családok társadalmi státuszát jellemzi, hogy a legalsó és legfelső társadalmi osztályok (családban előforduló pályák értelmiségi pályák, egyetemet, főiskolát végzettek, külön órákra tudták vinni a gyerekeiket) csoportjaiból származók az interjúalanyok.

- b) Késői szocializációs csoport:** azok a színművésznők és színművészek, akik szülei nem színészek (nem üzik professzióként a szakmát)

A pályaválasztás nehézsége megmutatkozott, a döntést ugyanis kamaszkorban, húszas éveikben hozták meg. Nem volt minden esetben egyértelmű a választásuk. Színházba kevesen és viszonylag későn jutottak el, amely meghatározó élmény volt a pályaválasztás szempontjából. Az otthoni intellektuális közegben nem volt a színészi pályára való felkészülési lehetőség. A nagyszülők esetében amatőr művészi ambíciók, szárnypróbálgatásokról mindenki be tud számolni. Alapvetően kerülőutakon jutottak el a pályaválasztásig.

- *„Véletlen folytán vagy nem is tudom van-e véletlen, kerültem ebbe bele gyerekszínészként. A színház gyerekszereplőt keresett, a tanárok engem ajánlottak. Onnan megindult. Azóta nem találtam ennél érdekesebbet.” (18.sz. alany: 40 éves, férfi)*
- *„Nem jártunk színházba, de mikor megláthattam azt gondoltam: óriások a lépéseik és jelentőségteljesek, én ezt akarom csinálni. Akkor találtam ki ezt a 'marhaságot'. Anyám mindenben támogató volt, apám akkor, mikor már volt némi eredmény” (10.sz. alany: 37 éves, férfi)*
- *„Tanulmányi versenyen azt nyertem, hogy elmehettem színházba. Onnantól nem akartam más lenni. Szüleimnek volt tehetsége a színészethez, de nem volt lehetőségük. Úgy érzem, én az ő életüket is viszem tovább ebben.” (15.sz. alany: 61 éves, nő)*

*„Nem egyenes úton jutottam el a színészetig. Egy kis iskolai darabban is benne voltam, nagyon élveztem, hogy figyelnek rám és érzelmeket tudok kiváltani. Ott éreztem, hogy sírjatok, nevessetek! Milyen jó! Előtte fogalmam sem volt mi az, hogy monológ. Apám azt mondta, nem fog menni” (11.sz. alany: 33 éves, nő)*

- *„24 éves voltam, mikor a Színműre kerültem. Előtte reál pályára állított a család és én ennek akartam megfelelni.” (13.sz. alany: 34 éves, nő)*
- *„Amikor azt mondtam színésznő leszek, apám azt mondta: na ennek úgylis vége lesz!” (29.sz. alany: 41 éves, nő)*
- *„Van bennem egy erős szabadságvágy, amit, ha nem élhetek meg, akkor nem érzem jól magam” (33.sz. alany: 43 éves, férfi)*

A szülők részéről többségben nem volt támogatói attitűd: bohóckodás, bohém élet, legyen rendes szakma a kezében, apák fenntartásait és ellenállását különösképpen kihangsúlyozták. Anyák támogatói attitűdje jobban érvényesült hozzájuk képest. A színészet mellett az orvos, állatorvos, tanító, tanár, régész, madarász, jótékonyági tevékenységek, kineziológia, holisztikus gyógyászat, zenélés jön szóba, ha nem a színészetet választják hivatásukként. Túlnyomó többségben valamilyen segítő szakmát választottak volna maguknak, mely emberekhez, természetel való kapcsolathoz áll legközelebb, vagy akár egy másik művészeti ághoz kapcsolódik. A színészi szakmát helyenként a pedagógusi szakmával is párhuzamba állították:

- *„A jó színész és pedagógus szakma alapja ugyanaz: kiáll egy nézőközönség elé, megszűri magán a valóságot és azt továbbadja.” (2.sz. alany: 77 éves, férfi)*

A színműs felvételi folyamata, sikeressége kapcsán jellemző volt, hogy a sokadik rostán kellett átesni, senkit nem vettek fel elsőre. Van, aki kételkedett magában és a választásában, van, aki szülei kérésének eleget tett és beadta jelentkezését más szakokra is, és volt olyan is, aki eltitkolta nem színműs, de sikeres felvételijét. Korábban többen, szülei nyomására reál tagozatos iskolában kezdték tanulmányaikat, onnan pályaelhagyás következett.

- *„Mikor erre a pályára léptem, nem örültek neki anyáék. Anya kicsit belelátott ebbe és tudta nem fenékgig tejfel a színészek élete. Az volt a kikötése, hogy legyen normális, prózai foglalkozásod és majd utána lehet menni bohóckodni. Tanítottam, mellette felvételiztem többször a Színműre. Én ekkor már a pálya közelében voltam, de nem mondtam el, úgy tudtam, hogy ez nem szerencsés.” (32.sz. alany: 44 éves, nő)*

- *„Beadtam a jelentkezésemet Pécsre magyar szakra, fel is vettek, de eltitkoltam és háromszor jelentkeztem a Színműre.” (15.sz. alany: 61 éves, nő)*
- *„Sorsok dőlnek el, kit vesznek fel, kit nem, milyen osztályba kerülsz. Ezen a színészi pályád is múlhat, nem mellesleg van 1000 jelentkező. Ötödjére vettek fel és közben kiderült, hogy tényleg akarom-e a színészetet.” (18.sz. alany: 40 éves, férfi)*
- *„Én azt éreztem, hogy engem apa fiúnak szeretett volna, apa falusi és náluk ez az értékrend megvan. Mindig volt egy ilyen küzdelem bennem, hogy ő elismerjen engem, apa reál beállítottságú és én ezen a pályán indultam el.” (13.sz. alany: 34 éves nő)*
- *„Sosem tanultam ezt, nem tudtam felkészülni. A sokadik fordulón felvilágosítottak, hogy milyen verseket és anyagokat vigyek.” (14.sz.alany: 31 éves, férfi)*
- *„Mikor ezt otthon előadtam, a szüleim teljesen fel voltak háborodva, nem is jártak színházba. Előítéleteik voltak. Mert a színésznők kurvák, a színészek alkoholisták, züllött életmódot folytatnak.” (29.sz.alany: 41 éves, nő)*

Ami a művészi foglalkozású rokon jelenlétére jellemző, hogy a szülők, de főleg a nagyszülők körében voltak művészi ambíciók, amatőr művészi próbálkozások. Művészetek iránti érdeklődés és igény mindenki felmenőinél jellemző volt.

- *„Színész nem volt a családban, érzékeny emberek viszont voltak. A nagyszülők elég szenvedélyesek az egyik oldalról. A másik oldalról finom, érzékeny emberek vannak, de ott kevésbé ösztönösek.” (4.sz.alany: 31 éves, nő)*
- *„Szüleim amatőr színészek voltak, színpadon ismerkedtek meg, de nem voltak hivatásos színészek. Édesapám jó színész lett volna, de nem volt rá lehetősége.” (15.sz.alany: 61 éves, férfi)*
- *„Anyukám az énekesi pályával kacérkodott, de miután mi megszülettünk, ebbéli álmait fel kellett adnia. Gyönyörű hangú ember, megtanította nekünk a dal szeretetét.” (31.sz.alany: 47 éves, nő)*
- *„Van egy nénikém, aki belsőépítész és nagyon tehetséges.” (32.sz.alany: 44 éves nő)*
- *„Édesanyám fényképész, nagyapám földalolnok volt a templomban. Vannak olyan családi történetek, hogy nagyapa jó amatőr színész volt, meghatotta a közönségét, mikor sebesült katonát játszott.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*

- *„Apukám művészlélek volt, pakoló munkás volt egy színházban, tehetséget láttak benne aztán statiszta lett” (28.sz.alany: 29 éves, nő)*
- *„Anyai ágról nagyapám verseket írt, volt kötete is, de nem volt ő költő. Dédnagyapa festett, nem művészi színvonalon. Nagyon jó képeket csinált, lehetett volna fotós. Édesanyám színésznő szeretett volna lenni, de az akkori párja nem engedte neki, mert azt gondolta, hogy egy színésznő könnyűvérű” (34.sz.alany: 36 éves nő)*
- *„Volt olyan felmenőm, aki parasztember volt, de fényképezett vagy igás lóval mozifilm vetítő gépet vonszolt faluról falura. Nagybátyám magas szinten volt amatőr színész. Apám fest, egy kimustrált malom a műterme. Anyám szeretett volna színészkedni: érzékeny, sérülékeny, agresszív, akaratos nő.” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*
- *„Ami a művészeti irányultságot illeti egyáltalán nem volt ilyen. Otthoni könyvtár is elenyésző volt, körülbelül egy százaléka annak, ami most nekem van. Nagyapám festett olajjal, akrillal. De dohánygyári munkás volt.” (33.sz.alany: 43 éves, férfi)*
- *„Komoly értelmiségi és polgári rétegbe tartoztak az én nagyszüleim, de nagyanyám az egy bohém volt. Nagyapám 3 nyelven beszélt.” (17.sz.alany: 51 éves, nő)*
- *„Nagyanyám mindig azt mondta, hogy őt el akarták vinni színésznőnek” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*

Ami a testvéri kapcsolataikat illeti nem mindenki esetében, de gyakori példa volt, hogy a testvér más művészeti ágban helyezkedett el.

- *„Tesóm jól rajzol, húgom bábszínész” (20.sz.alany: 37 éves, férfi)*
- *„Húgom grafikával foglalkozik, öcsém pedig zenész.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*

A családmodellek vegyes összképet mutattak a megkérdezettek esetében: volt egyszülős család, elvált szülők, meghalt szülők. Hányattatott gyerekkora 2 művésznak volt. A többiek a „klasszikus vagy hagyományos” családmódelben nőttek fel. Anya klasszikus női szerepeket, apa a klasszikusan férfiakhoz társított szerepeket gyakorolták, Munkamegosztásra, döntések, meghozatalára, nevelési elvekre is ez volt érvényes. Három alany jelentett kivételt, ők úgynevezett „fordított családmódel”-ben nőttek fel: anya erős egyéniség, munkája, karrierje fontos, apa kerül háttérbe, gyerekeket nevel (van, hogy nincs munkája, háttérbe szorítja művészi tevékenységét, hogy az anya szerepét pótolja).

- *„Anya pregnant, mindent kézbe tartó asszony.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*
- *„Nálunk tipikusan megfordult család a miénk: anyán volt a kalap, nem vette ki a részét a családi dolgokból, ezt apám meg nagyapám csinálta otthon.” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*

A családok társadalmi státuszában jellemző, hogy az alsó és felső társadalmi rétegből származtak:

- *„Parasztyerek vagyok.” (2.sz.alany: 77 éves, férfi)*
- *„Édesapám villanyszerelő” (12.sz.alany: 23 éves, férfi)*
- *„Anyák otthonában, hajléktalanotthonban is laktunk a 33 költözés alatt” (28.sz.alany: 29 éves, nő)*
- *„Édesanyám közgazdász, apa építészmérnök” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*
- *„Édesanyám magyar tanár, édesapám testnevelő tanár volt.” (29.sz.alany: 29 éves, nő)*

A két szocializációs csoport közötti különbség, hogy a nem professzióként színészzel foglalkozó szülők gyermekei pályaválasztása kanyargósabb, bizonytalanabb volt, a többség számára későbbi életkorra tehető, amikor lehetőség adódott kapcsolatba lépni a színház világával. A hagyományos családmoddal kialakító szülők elvárása, hogy „rendes” pályát válasszon magának az interjúalany, a színészet nem „igazi” szakma. A szülők esetén főként az apákat említik, hogy nagy ellenállások mutatkoztak esetükben: bizonyítással, teljesítménnyel, kézzel fogható eredmények felmutatása után váltak elfogadóbbá gyerekük pályaválasztása iránt.

A „színészgyerekek” családjában a pályaválasztás iránti támogatói attitűd alapvető. A színészgyerekek korán választották ezt a szakmát, a megfelelő művészetoktatási intézménybe kerültek. A nem színészgyerekek többsége a színműs felvételre felkészületlenül ment, néhányan kaptak előzetes segítséget. Sok rostán kiestek, kételkedtek magukban és a tehetségükben, a választásukban. A színészgyerekek rendelkeztek a pálya elkezdéséhez szükséges kulturális, kapcsolati munícióval, míg a nem színészgyerekek hátrányból indultak hozzájuk képest. Előbbi csoport kulturális és kapcsolati tőke előnye jellemző. Tudják mivel készülhetnek a felvételre, mintaként előttük van a színészzel járó életmód, melyben felnőttek, szocializálódtak, rálátásuk pontosabb, mint azoknak, akik kamaszkorukban láttak először színházi előadást. A nem színész gyerekeknek leginkább a felvételi során, a képzés alatt van lehetősége kiépíteni a színházi világban szükséges kulturális, kapcsolati, tudástőkét, mellyel a

színészgyerekek előnyösebb helyzetből indulva rendelkeznek. A színész gyerekek értelmiségi családból származtak, míg a nem színészgyerekek az alsó és felső társadalmi osztályok széles rétegéből. A színészgyerekek magabiztosabban nyilatkozták, hogy egyértelmű volt pályaválasztásuk, a nem színész gyerekek esetén több alkalommal hangzik el a „véletlen” kifejezés. Földrajzi értelmében vegyes a megoszlás: ki vidéki, ki urbánus közegből érkezett a szakmába.

Koncz gondolataival egyetértésben a kutatás során megkérdezett interjúalanyokat a gyermekkori családjukból hozott szocializációs mintákkal kétféleképpen lehet leírni. A társadalmi és kulturális tőkét a válaszadókon keresztül Bourdieu tőkeelméletével támasztom alá (Bourdieu 1997). Egyfelől van egy *korai színházi szocializációs csoport*, ahol a színésznők és színészek szülei vagy szorosabb társas közegében korai életkorban kapcsolatba kerültek a színházzal vagy más művészeti kifejezés formával. Nem beszélve arról a kapcsolati és kulturális tőkével, amellyel a szülei és a közvetlen környezetük rendelkezett. Korán beleláthattak a szakma ritmusába, értékeibe, attribútumaiba. Ezt a tőkét a pályaválasztásuk során evidensebben kezelték, mint azok a társaik, akiket a *késői színházi szocializációs csoportba* sorolok és nem rendelkeztek a fent említett kulturális és kapcsolati tőkével. A karrieraspirációra, pályaválasztásra ezek a szocializációs tapasztalások mind hatást gyakorolnak.

### 1.1. Az interjúalanyok a vidéki színészlét előnyeiről és hátrányairól

A vidéki és fővárosi színész számára más-más karrierpályák jelölődnek ki, eltérők a szakmai lehetőségeik, forrásaik, egzisztenciális helyzetük. Egy színház működése és az ott dolgozó művészek karrierje és sikere függ az intézmény földrajzi elhelyezkedésétől. Elemzésemben két kőszínház színészeit kérdeztem meg, ők adnak reflexiót az általuk megélt vidéki-színészlétről, fővárosi színházaknál szerzett tapasztalataikról, mindezek kontrasztjáról.

Vidéki színészlét előnyei:

*„Itt vidéken adott, hogy csak a színházzal foglalkozzam, nem viszi el más a figyelmet, mint Pesten. De a szakma figyelme mi ránk nulla, mindentől messze vagyunk, nem figyelnek ránk. Fájó dolog, hogy a kritikusok sem jönnek el, kevésszer játszunk el egy darabot, amit Pesten 600-szor játszanak el. Pesten már a színház is túlpolitizált. Pedig a színház volt az egyetlen menstvár, ott nem volt bal meg jobb oldal. Itt vidéken nem politizálunk a büfében.” (15.sz. alany: 61 éves, nő).*

Elmondja a vidéki színészlét szakmai előnyét, ami a lassúbb életritmusból, kisebb mértékű átpolitizáltságból adódik, ugyanakkor számos problematikus pontra irányítja rá a figyelmet. Ilyen például, hogy nem kapnak elég szakmai figyelmet a fővároshoz képest, így azt érezhetik munkájuk, tehetségük csak szűk körhöz jut el, pedig szélesebb körre is érdemesnek mutatkozna.

*„Vidéken több idő és alkalom van dolgozni, nem pénzhajhászás van. Nem nyúzzák szét a színészt szinkronnal satöbbi, persze ennek van hátránya, ugyanis a színészetből nem lehet megélni. Fizetéseink hagynak némi kivetnivalót maguk után. Fővárosi színészeknél próba kettőkor vége, rohannak máshova dolgozni. A vidéki élet, főleg, ha van párja, nyugodtabb alkotási folyamathoz lehet hozzájutni vidéken.” (6.sz. alany: 57 éves, férfi)*

A vidéki színházi lét nyugodtabb, az aktuális színházi produkcióra tud fókuszálni s a színészet és a család összhangja ebben a lassúbb ritmusú, könnyebben menedzselhető a fővárosi tempóhoz képest. Itt azonban bizonyos objektív, karrierelőnyöktől való megfosztottságra is rámutat, hogy hosszú távon jóval kevesebb a karrierépítési lehetősége.

Vidéki színészlét hátrányai:

*„Ami zavar és strukturális működés: nekem nagyon furcsa Pest után azt látni, hogy vidéken egy darabot kevésszer játszunk el 25-30-szor lemegy; ez pocsékolás. Megérdemelnék, hogy máshol is többen lássák.” (1.sz.alany: 37 éves, nő)*

A vidéki színház strukturális működésében egyik nehézség, hogy a tempósabb, széleskörű igényeket kielégíteni akaró repertoárnál fogva, nincs lehetőség „kijátszani” egy-egy darabot, mint Pesten. Tehát egy-egy darab csak rövid ideig látható, s ezt szakmai és anyagi szempontból is pazarlásnak éli meg.

*Vidéken egy színház van, nagyon ki kell sakkozni melyik színész mikor ér rá, mikor tud játszani, kevés a színész és nagyon sok dolgunk van. Nem veszik itt nagyon figyelembe az életpályát, hogy pl te, ha tegnap a kisnyulat játszottad holnap nézzük mi lehet ettől nagyobb. Nyilván próbálnak erre figyelni. Anyagilag egyáltalán nem vagyunk motiválni, színészt a szereppel lehet motiválni.” (26.sz.alany: 28 éves, nő )*

A vidéki színész karrierépítése korlátozott, a szakmai fejlődés, fejlesztés nem mindig tudatos vezetés részéről. Holott az elhivatott színészt elsősorban a szakmai fejlődésében lehet motiválni.

*„Itthon a kőszínháznak nincs szervezeti kultúrája, nincs mobilitása sem, marketing szemlélete pedig egyáltalán.” (7.sz.alany: 49 éves, férfi)*

A vidéki kőszínház nem jól működő szervezeti struktúrával rendelkezik, nem idomul a modern világ szemléletéhez, mely marketingszemlélet alkalmazását is feltételezi.

*„Kevés dolgot csináltak még, fővárosi színházban pályakezdők... tegyük össze egy vidéki színész életével...Alázat, energiabefektetés nagyon sok itt vidéken. De ők nem ismerik ezt, hogy mi zajlik itt. Nem tudja a szakmám, hogy itt mit csinálók és igazságtalan, hogy akik megkapták a közelében nincsenek ennek a teljesítménynek.” (28. sz. alany: 29 éves, nő)*

A szakmai díjak elnyeréséhez is előnyösebb pozícióban vannak a fővárosi színészek, a vidéki színész túlzottan távol esik ettől a hatalmi centrumtól.

*„Pesten jobban működik, tematikus színházak vannak, Ott külön vannak műfajilag lebontva és meg is engedhetik maguknak ezt. Itt a vidéki színház amilyen irányt vesz. A pesti társulat tájol. Van egy neves színész, kevés összegért és elmennek tájolni vele vidéki művelődési házakban. Vidéken nem feltétlenül van annyi mellékszél, lehetőség. Aki vidéken van, nem tud annyit utazni Pestre. Esetleg csinál egy magántársulatot. Van is ilyen, Leginkább a gyerekszínházak viszonylatában. Más a vidéki színészlét mint a pesti. Más a mozgástér. A színházhoz kell igazítani minden tevékenységedet, mert a színház leköt, és vannak közben szabadúszók. De van egy anyaszínháza, de nagyobb mozgástere van. Anyagi és karrierlehetősége van. Mi prózai színészek vagyunk. Prózai, musical és opera, tánc, balettek, ezek a pódiumműfajok nagyon eltérnek strukturálisan. Mi prózai színészek vagyunk.” (33. sz. alany: 43 éves, férfi)*

*„Előnyei nem nagyon vannak. Kikerül a körforgásból. Pest ilyen szempontból egy külön ország. Kiesünk a figyelem fókuszából. Megszűntek a kritikák is...Azelőtt volt egy film-színház kritikai lap, és fizettek a kritikusnak, hogy jöjjenek vidékre. Ha a színház ma nem szervezi meg hogy lejöjjön, akkor nem jön, mert drága. Kiesünk a figyelem fókuszából. Van egy pár, amire odafigyelnek, de ez egy általános tendencia.” (2. sz. alany: 77 éves, férfi)*

A helyi kritikaírás is jelentősen veszített presztízséből, minőségéből, amelyet a vidéki színészlét háttérbe szorulásával is magyaráz.

A kutatásom helyszínéül szolgáló vidéki színházakat jellemzi, hogy mérsékeltlen van jelen a művészi érdekképviselő, a vidéki és fővárosi színházak közötti interakció, összefogás nem eredményes, a szakmailag korrekt kritikai írás iránt megnövekedett az igény, de a helyi írások sajnos nem kielégítőek. A vidéki színészlét és a fővárosi színészlét kontrasztja látványos, az

interjúalanyok egyöntetűen ugyanazt mondják el róla. A vidéki színészi élet számos előnnyel jár mint például a színházi társulat családias jellege, mely fontos az (többnyire) introvertált színész személyiség kibontakozásához, jó műhelymunkák, erős kohézió, bizalmi kapcsolatok jellemzők a társulaton belül. Azonban számos problematikus pontra is rámutatnak, melyek az objektív karrierépítése szempontjából korlátozó hatásúak. Elmondásaik alapján nincs lehetőség szinkronra, filmezésre, az egzakt hozzáértő szakmai kritikaírás hiányzik, a színházi hatalmi centrumoktól teljesen távol esnek a vidéki színházak, nem kapnak kellő figyelmet; „vízfejűség, sznobéria” van a pesti és vidéki színházak összehasonlításában, régi struktúra, népszínházi profil egyszerre jelent előnyt és hátrányt. A színészek és színésznők többsége azért maradt vidéki színháznál, mert szeretik az ottani társulatot, szakmai munkát, a lassúbb életritmust, de adott esetben, ha vágytak volna fővárosi színházi karrierre a családjuk, lakóhelyük is maradásra készítette őket.

A szervezeti működés és nemek összefüggéseinek elemzése alapján jellemző, hogy a vidéki, kőszínházi szervezeti struktúra, mint minden más munkaszervezet saját, belső kultúrával, normarendszerrel rendelkezik. A kőszínházi szervezeti kultúra is befolyásolja a nemek közötti viszonyrendszert, az általa nyújtott karrierlehetőségeket. A vidéki színházak helyzetében '80-as évekbeli állapot, működés jellemző. P. Müller arról beszél, hogy a régi struktúra átörökítődött a jelen helyzetre is (2010). A szervezeti kultúra a történelmileg létrejött kőszínházi szokásrendszer szerint termelődik újra. Az igazgató és művészeti vezető többnyire a meglévő drámairodalmi alkotásokhoz nyúl, amikor kialakítja a műsorpolitikáját, de befolyásolja az alapító és finanszírozó intézmény elvárása is, valamint a vidéki városok értékrendszerének elvárásai. Ekkor releváns az importált kultúra kőszínházi jelentősége. A színházi szervezeti értékrendet jelentősen befolyásolják a történelmileg kialakult gyakorlatok, az igazgató, a művészeti vezető, a rendező és a színház más intézményekkel való interakciói is. A szervezeti felépítés alapvetően erősen hierarchikus, a középvezetői szinten több a nő, a magasabb pozíciókban férfi többlet jellemző. A szervezeten belüli kapcsolattípusok keverten jelennek meg, de alapvetően hierarchikus szerveződés jellemző: a munkafolyamat során a színész egyfajta végrehajtó, felette a hierarchiában a rendező, művészeti vezető, igazgató állnak, a kollégák rangsorában alapvetően a tehetség szerinti objektív és szubjektív elemeket is tartalmazó besorolás jellemző. *A színházi szervezeti kultúra kettős természetű:* a megrendelői oldalról nézve mint produktum számos irányból nehezedik rá elvárás (hogyan nézzen ki a városképben egy vidéki színház? lokális vezetés, finanszírozó intézmény, lokális társadalmi értékrend s az ebből következő előítéletek, sztereotípiák egy-egy darabban szemben, uralkodó

politikai értékrend). A művészek szemszögéből nézve azonban egy zárt szubkulturális szervezeti kultúra is jelen van benne, mely sajátos belső működéssel rendelkezik: szorosabb kollegiális viszonyok, azonnali visszajelzés egymás munkájáról, szaknyelv, szokások, színészbüfé, tegeződés alapvető a vizsgált színházakban, más szakmákhoz képest szorosabb emberi kapcsolatok jellemzők szakmai és magánéletben egyaránt. A színészházban többségük együtt lakik, közösen ünnepel.

A „méhkirálynő-szindróma” nem került elő a színésznőkkel készített interjúkban, mert jó kollegiális légkör uralkodik, azonban a színésznők-rendezőnők kapcsolatára vetítve alkalmazható a kifejezés. A kolléganők között a természetes versengés jelen van, de nem túlzó mértékű, inspirálónak érzik. A színésznők-rendezőnők kapcsolatának tárgyalására nem térek ki, a konklúziók megállapításához pontosabb információk szükségesek.

A megkérdezett színésznők és színészek elmondása alapján a Színművészeti főiskolán több nőt vesznek fel mint férfit,- rendező szakon vannak egyenlőtlenségek a férfiak javára, de a dolgozatnak nem feladata ezt tárgyalni, mert ez egy másik kutatást igényelne. A színházművészet igényli a nők jelenlétét a színpadon. Az általam vizsgált vidéki színházak társulatában a színésznők és színészek aránya közel azonos volt.

## 1.2. A színházi mező rétegei és összetevői: a színészség illúziója és színésznői habitusok

Becker művészeti világok leírása alapján, saját kutatásomra nézve azt tartom relevánsnak, hogy a művészek négy típusából a kőszínházban dolgozó színészeket, színésznőket mint beilleszkedett, integrált professzionális alkotóknak tekintsem. Kőszínházi intézményi keretek között munkaszerződéssel, világos szabályok szerint dolgoznak s döntő részben a szakmához kapcsolódó iskolai végzettségük (tapasztalatuk, gyakorlatuk, színházi közegben szerzett szocializációjuk mindenképpen) van.

Bourdieu leírásából a mező elméletet alkalmazom s vele együtt a habitust, mely a színészek, színésznők szakmai iránti elhivatottságát, szakmájuk szakralitásával való azonosulását, színházi iránti attitűdjeiket fejezi ki. Az illúzió a színházi mezőben lefektetett szabályok, normák, működési elvek elfogadását jelenti. Ez a fejezet bemutatja, hogy a megkérdezett interjúalanyok identitásukban mennyire azonosulnak a színházi mezőhöz tartozás illúziójával, hogyan határozzák meg az énjüket, vagyis a színházon kívül például a család, gyerekek, vagy más munkák mennyire képezik ennek részét. Továbbá habitusukban mennyire kötődnek a színházhoz, mennyiben lojálisak hozzá, mit számít az, ami a színházon kívül van. Az említett

mezőt pontosabban a mező rétegeit a következő kategóriák szerint csoportosítottam: színház mint család, színészi szakmára alkalmas személyiség, szakma szakrális jellege, színházi és színészi hierarchiák, színház társadalmi presztízse.

Színház mint család, otthon, templom:

*„A mi munkánk, azért más, mert rettenetesen egymásra vagyunk utalva, a nézőkkel is. Más típusú munkahelyen ilyen irányú intim odafigyelés nincs a kollégáddal szemben más munkában. Itt mély lelki összefonódásoknak kell megszületni: mélyen ismerni kell egymást, már intim módon, de nem a szexualitásra gondolok, hanem ez egy kitárulkozó szakma. Kitárulkozás, magadat kell kiforgatni, mert anélkül nem megy. Ha magát ismeri és magát odateszi, ez a munka akkor megy.” (5.sz.alany: 35 éves, nő)*

A színházi mező abban is eltér más civilnek nevezhető mezőktől, hogy a társulati kollegiális viszonyok sokkal szorosabbak, bizalmasabbak a más munkahelyen dolgozók eseteknél. Meg kell mutatniuk sebezhető oldalukat, így egymáshoz közelebb kerülnek.

*„A színház a második család, még nem volt gyerekem, az első volt. Ha munkahely és nem a családot a színház, akkor az nem tud olyan fokon működni... Olyan legyen, mintha hazajönne, nekem erre szükségem van, nem tudok olyan oldott lenni, ha egy társulatban nem érzem otthon magam. Számomra kell, hogy családelményem legyen a színházban, társulatban.” (29.sz.alany: 41 éves, nő)*

A színházhoz tartozást, alapvető habitust fejezi ki, melyben a színházi közösséget a családhoz hasonlítja. A színházat otthonának, családjának tekinti, „családelményt” érez általa.

*„Nekem családot is ad, akárki akármit mond. Ez is egy minitársadalom. Pontosan le van képezve benne egy egész társadalom, a páriáktól kezdve az uralkodó osztályig. Egy család is rendszer, jól működő rendszer. Ez egyszerre egy család és egy munkahely. Terápiás közeg is. Egy állandó terápia. Mókás, de emellett állandó gyakorlati terápiát is jelent.” (5.sz.alany: 35 éves, nő)*

A színház számukra egyfajta családot, családelményt nyújt. Azonkívül egy minitársadalom is, mely a globális társadalmi működést leképezi, de önsegítő, terápiás jellege is van, egyszerre tekintenek rá munkahelyként, családként, terápiás, segítő intézményként.

*„Társadalom nagyon primitív, tolerancia teljes hiánya, műveletlen, liberális értékek teljes mellőzésével... Rendtelenség, nincsenek határok. Ez, hogy ne így működjön egy mikroközösségben tudod megvalósítani: például ilyen egy színház. A színházban ősidők óta ugyanakkor vannak a próbák, egy ősi*

*tradíció szerint, ami biztonságot ad. Ez a kinti világban nyomokban sincs meg. Hülyeséghez ideológiát gyártanak. Na az a világvége.” (17.sz. alany: 51 éves, nő)*

A színház más mezőktől eltérően nem „csak” család, hanem egy speciális mikroközösség is, ahol az ősidők óta működő időbeosztás, tradíciók biztonságérzetet nyújtanak a színésznők, színészek számára. Ezeket a tradíciókat a színházi rendszer működéséhez szükséges határoknak, szabályoknak tekintik. Ez átfedésben van az illúzióval is, hiszen leírja azokat az alapvető normákat, melyek szerint a színház működik s melyeket a színészek természetesnek vesznek, elfogadnak.

A vidéki színházi társulat létet, a színházi mezőt családhoz hasonló munkaközösségként definiálják (családélmény, védőburok a külvilággal szemben), mert a munkakapcsolatban a bizalom, lelki közelség van, az oldottság nagyon fontos a kreatív, színpadi alkotófolyamathoz. Ehhez szükséges a színészek egymás közötti jó és bizalmas viszonya, mely mélyebb, mint az általában vett kollegiális viszonyokban. Látják, követik egymás szakmai nehézségeit, lelki vívódásait a próbafolyamat során, de még fizikailag is meg kell nyílniuk egymás előtt, ami a legtöbb szakmára ilyen mértékben nem jellemző. A színésznők és színészek a színházi szakma, a színészmesterség szempontjából azonos specialitásokat mondtak el. A kollégák érzelmi közelségben, intenzívebb fizikai kontaktusban vannak, mint más szakmák képviselői. A színészet nem „csupán” munka, melyet a munkaidő végével letesz, hanem létforma, életmód, hivatás, mely az egész életszervezésére hatást gyakorol. Az egyik interjúalany szerint a jó színész kilép a szerepéből az előadás végével, másik interjúalany szerint nincs a próbák közti én-idő „hanem én-idő mint karakter idő létezik”. Popper meglátása szerint (1979:57): „Így él nemcsak a gyermek, hanem az alkotó művész, a színész, a kreatív tudós, a sportoló, aki éjt nappallá téve dolgozik majd relaxál. A színész létformája ennek legplasztikusabb illusztrációja. Nagy ívű érzelmi-hangulati eufória próbán és színpadon, meg-megszakítva a közismert lötyögéssel, fecserézéssel, levezető semmittevéssel.”

Színészi szakmára alkalmas személyiség

*„Ez cigányélet mint Petőfi életében. Ha az igazgató úgy dönt, akkor mennem kell és nem tudom hova. De mégis ennek ellenére engem ez kárpótol. Nem akarok belefogni másba ez szerelem vagy gyávaság? Pszichológus kell hozzá, hogy megfejtse. Annyira szeretem, hogy nem foglalkoztat, sok mindent be kell nyelnünk. De persze ki ne szeretne jobban élni.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*

Ez kifejezi a színészek színházra irányuló habitusát és lojalitását. Alapvetően kiszámíthatatlan, kiszolgáltatott helyzetük van a szakmában. Ugyanakkor olyan mértékben elhivatottak és kötődnek a színházhoz és a játszás öröméhez, a katarzisz élményéhez, hogy nem tudnak lemondani róla vagy nem szívesen tennék meg azt, a realizált nehézségek ellenére sem.

*„A pályánk vonzza az extrémebb személyiségeket, de nem több itt az alkoholista, mint az orvosok között. Nem aberráltabb. Mi jobban szem előtt vagyunk és többet tudnak rólunk, vagyis tudni vélnek. Idegi munka ez és szellemi munka.” (15.sz.alany:61 éves, nő)*

Az extrémebb alkatú egyének vonzódnak a szakmai iránt, de ezt nem érdemes sztereotíp módon, fekete-fehérben értelmezni. Tisztában vannak azzal, hogy a színházi mezőhöz tartozás érzéséhez szorosan kapcsolódik a nyilvánosság, a publicitás. Ezzel a ténnyel együtt kell élnie annak, aki ezt a szakmát választja.

*„Ez az egyik olyan szakma, hogy itt a tulajdonságok, a nemek közötti dolgok összebonyolódnak, határaik elmosódnak. Sokszor itt olyan egy nő, mint egy férfi és vannak itt nagyon érzékeny, érzelmes férfiak is. Összemosódnak, összebonyolódnak a tulajdonságok.” (34.sz.alany: 37 éves, nő)*

A színésznők, színészek tisztában vannak azzal, hogy nem ritka a klasszikusnak tekintett nemi jegyek keveredése, hangsúlyok eltolódása (feminin férfiak és maszkulin nők) a szakmájukban. A színházi közegben tisztában vannak azzal, hogy ez a legtöbb civil szakma esetében nem ennyire hangsúlyozott.

*„Előnyös vagy karakteres külső kell, Pontosan, jól dolgozik. Aki az átlagon túlmutató.” (33.sz.alany: 43 éves, nő)*

*„Fizimiska. És nem muszáj, hogy mindig szép legyen vagy szabályos. Legyen benne valami, nem nagyon extrovertált, hanem lehet egyszerű, normális, de néha így megvillan.” (27.sz.alany:47 éves, nő)*

*„Szerintem ebben a szakmában tulajdonságok: bátornak, csibésznek, érzékenynek kell lenni, Kétpólusúnak. Kitartónak. Nem baj, ha valaki szép, jó hangú, orgánumú, de az önazonosság viszi el a prímet. Legyen benne egy közlésvágy, én gyerekkorom óta mondani akarok valamit, csak nem tudom mit. Egyfolytában közölni akartam akkor is, ha nem volt mit.” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*

A színészek attitűdjéhez hozzátartozik az is, hogy tisztában vannak a külső szépség fontosságával, annak erőteljes elvárásával, a testi esztétikum szokatlan felértékelődésével. A

szakmájukban sokan szépek, esztétikai megjelenésük előnyös, átlagostól valamilyen módon eltérő. Ennél a szakmánál hatalmas előnyt jelent, ha valaki szép, különleges. A belső tulajdonságok között szükséges egy erős önkifejezési vágy, az érzékenység, befelé fordulás és az extrovertáltság keveréke is elengedhetetlen. Komplex tulajdonságokat és szép, fiatal külsőt igényel (utóbbit főként a nőktől), mely a civil szakmákra ritkán jellemző ilyen mértékben.

*„Érzékenység kell, hogy bizonyos emberi problémákra személyekre, történésekre nagy általánosságban érzékenyek vagyunk. Jobban megérint minket a dolog. Jól hangzik, hogy valaki színész, de ebben tök kemény munka van. Van egy rossz napod, rossz történet veled és este héttől komédiát játszol. Ezek nagyon kemény helyzetek. Akarat, félre kell ezeket tenni a színházért. Tudathasadás is valahol, mert csak 2 órára teszed félre. Erre való képesség is kell. A színvonal kell, hogy minden nap megmaradjon, hogy fel tudod-e adott esetben magadat áldozni a nagyobb cél érdekében. Ez legerősebb dolog, amivel színészként találkoztam.”*  
(19.sz.alany: 26 éves, nő)

Munkájuk, teljesítményük folytonos nyilvánosságot kap, minden előadás során „jó formában kell lenni”, mindegy milyen jellegű magánproblémával küzdenek, „egy profi ezt a kulisszák mögött hagyja”, a közönség ebből nem tapasztalhat meg semmit.

Minden válaszadó azonos jellemzőket mondott el a szakmai alkalmasság tekintetében: a nemeket nem különböztették meg, hanem univerzális emberi tulajdonságokat soroltak fel, vagyis az önanalízisre nyitott, alkatilag fogékony személy, aki inkább introvertált mint extrovertált (a szerep mögé bújik, így könnyebben mutatja meg magát). Önkifejezési vágya van, empátikus, környezetét megfigyelő, érzékeny. Nyitott más művészeti ágak iránt is. A szépség, a hangsúlyos vagy érdekes külső is előny ebben a szakmában. A színházi pályára eső választás és a színházi karrier függ ezektől a belső tulajdonságoktól, habitusoktól és a külső adottságok is fontosabbak, erőteljesebb elvárások mint más szakmában. A színészmesterség éppen ezért átlagon felül érzékeny az életkori változásokra, a testi, fizikai állapotok módosulására, mely főként a színésznők, de a színészek karrierjét is befolyásolja.

Színházi szakma szakrális jellege:

*„Próba-folyamat alatt borzasztó sok dolog kiderül: hatalmas felismerések, kudarcok, nagy szerelmek, extrém érzelmek váltódnak ki, sötét indulatok, gyűlöletek. Ez egy nagyon erős idegi történet. Test is igénybe van véve. Biztosan mások is mondták, hogy az ember mikor felmegy a színpadra és valami földöntúli erő hatására nem vagy éhes, nem kell pisilni, nem érzel fájdalmat, nem érzed a testi igénybevételt. Ilyenkor nagy a sérülés veszélye is. Három órán át*

*nem bírónál ennyit trappolni a lépcsőházban, itt más valami van, ha megy az előadás. Az igénybevételt nem veszed észre csak utána. Az előadás után van egy nagy felfokozottság, azt kell levezetni: inni egy pohár bort, beszélgetni.” (5.sz.alany: 35 éves nő)*

*„Egy kicsit ilyen gyakorlati pszichológia. A régiek tudták, hogy szakrális építményeket hoztak létre, ilyen a teátrum is, a színház.” (11. sz.alany: 33 éves nő)*

*„Nekem ez az élvezet része, hogy amit nem tehetek meg a valóságban, vagy csak részben. Koncentrált szituáció, ez egy esszenciája egy életnek. Jó belebújni és kilépni belőle.” (7.sz.alany: 49 éves, férfi)*

*„A mi szakmánk a pillanat művészete.” (16.sz.alany: 43 éves, nő)*

A színészek, színésznők habitusához szorosan kapcsolódik a színházi szakma szakralitása, ősi eredete. Munkájuk eredeti, gyógyító célját hangsúlyozzák. A pillanatnyiség fogalmával azt fejezi ki, hogy egyik este sem ugyanaz az előadás, tehát maga a színész és a közönség is mindig egy egyedi előadást láthatnak, ami akkor és ott történik meg, soha máskor.

*„Színház azért érdekes, hogy a szabályokat eldobálja, miután persze megtanulta. Olyat is lehet benne csinálni, ami senkinek nem tetszik, mert közben meg abban van a fejlődés.” (12.sz.alany: 23 éves, férfi)*

A színházi szakma olyan tevékenységet jelent, melyben a civil társadalom normalitását felül lehet írni védett keretek között. Ez a gondolat szintén átfedést mutat az illúzió fogalmával, ugyanis a színház ősi működését a színészek identitásuk, habitusuk részévé teszik, ugyanakkor a szabályok megtanulásának és átalakításának tényezője az az alapvető normákra, racionális működési elvekre is vonatkozik, így ezt illúzió formájában is magukra öltik.

*„A színház egy sűrített tér és egy sűrített idő. Ami igaz, ez a színház. Évente eszembe jut, hogy mi is az én munkám? Azon gondolkozzam, hogy mi jobb: ha itt csattan el egy csók vagy ha ott? ha ezt mondom a közönség itt fog röhögni és stb. Egy óvodás foglalkozáson vagyok életem végéig és ezért kapok pénzt. És ez csodás. Az a munkám, hogy játsszak, ahogy a gyerek teszi. Mert a gyerek sem viccel mikor játszik, ő komolyan elhiszi azt, hogy ő Dart Véder meg Csillámpóni. Ezt is jelenti nekem.” (5.sz.alany: 35 éves, nő)*

Identitásának hangsúlyos eleme az átszellemült állapot folyamatos megélése.

*„Sűrítetten az egész életet tudja felmutatni egy-egy este, alakítás, összességében az egész. Kiadja az életet. Minek még egy élet, ha már van kint is egy? Azt nem tudom. Egyszerre kreatív, jó értelemben vett kulimunka, szolgálatnak is nevezhetném, ha nagyképű lennék.”*  
(16.sz.alany:43 éves, nő)

A színészi játék olykor, az élet történéseit mikroszinten képezi le, olyan kreatív munka, mely szolgálatot jelent a színész részéről. A színházon belüli és kívüli életet elkülöníti egymástól. A színházi munkát, a privát élettel egyenértékűnek tekinti: két párhuzamos élet, melyek sok ponton összekapcsolódnak. A színházi élet, a privát élettől elkülönül, önálló identitásként van jelen.

*„Ez egy mesterség. Mi színészek papok vagyunk. Thália papjai, az Isten a Thália papjainak Egy.”* (6.sz.alany: 57 éves, férfi)

A színházhoz kötődő személyes identitást fejezi ki. Mesterségnek írja le, mely ősi eredetére utal, s a „Thália papjai” kifejezéssel definiálja a habitusukat, identitásukat.

*„Jó lenne lánggá válni, hogy csak adhass.”* (31.sz.alany: 47 éves, nő)

*„A színház eredeti célja, hogy őszinte, emberi érzésekről, másoknak hitet adni az élethez. Tükröt mutasson.”* (8.sz.alany:34 éves, férfi)

A színészek, színésznők munkájukat hivatásként, szolgálatként élik meg, amivel a színház eredeti szerepét töltik be. Erős hivatástudatuk habitusuk fontos elemét jelenti.

*„Az ember megtisztul egy próbafolyamat során. Mit értettem meg a világról, Istenről, helyzetekről. És ott a közönséggel való találkozás, legyen az felnőtt vagy gyerek. És amikor jönnek utána visszajeleznek, hogy sírt és megtisztult, na ez a szociális munka, én akkor este szociális munkát végeztem.”* (28.sz.alany: 29 éves, nő)

A színházi játék számára is terápiát jelent, lelki megtisztulást, vallásos állapotot a katarzis által. A közönségre gyakorolt mentális hatása miatt, önmagát a segítő szakma képviselőjeként is tudja definiálni. Identitásuknak kiemelten fontos része a színészi lét, a színészi munka, és az erős hivatástudat jellemzi az alapvető habitusukat.

*Régen a színház elég szakrális dolog volt, egy templom volt. Ott elkezdte füttyüreszni, ott elég keményen lebasztak, hogy templomban vagy ne füttyüressz! Nagyon kemény alázatot tanultunk. Meg kellett tanulnunk, hogy működünk.”* (8.sz.alany: 34 éves, férfi)

A színházi szakralitás ma is érvényes voltára hívja fel a figyelmet az alany, s ez az eszmény elvárja a színészekről az alázatos munkát is. A színház nem „csak” család, otthon, hanem szakrális tér is számukra.

Színházi és színészi hierarchiák:

*„Hierarchia van a színházban, mindig is hangoztatja. Nem demokratikus intézmény, egy közösségi műfaj, nem lehet, hogy 120 felé szakadjunk, egy szekeret kell húzni. A produkciót ez tartja egészben, nem lehet százféle vélemény szerint menni. Ettől a munka lehet persze demokratikus. (1.sz.alany: 37 éves, nő)*

*„Színházban nincs helye a demokráciának, ezt kijelenthetem.”(6.sz.alany: 57 éves, férfi)*

A mező illúziójához hozzátartozik az, hogy tudják nem demokratikus a színház mint intézmény, de ezt természetesnek tekintik, hiszen lényeges a csapatmunka, melyet a közös cél érdekében szerveznek rendszerbe.

*„Kell és jó, ha van. De mindenki ember, tehát az emberség az nagyon fontos ebben a hierarchiában. Egy darabért mindenki dolgozik, a maga helyén. Legideálisabban, ha ebben a rendszerben mindenki tudja a helyét.”(23. sz.alany: 58 éves, nő)*

A színházban működő hierarchia természetes és szükséges a munkához és ahhoz, hogy mindenki tudja a helyét a struktúrájában. Azzal, hogy tisztában vannak ezekkel a tényekkel elfogadják és belső normává is teszik a közsínház hierarchizáltságára vonatkozó szabályszerűségeket.

*„Verseny? Hierarchia? Nem hiszek a színházban, mint demokratikus intézményben. Magyarul van egy vezetője a színháznak, kell legyen. Van egy művészeti vezetője, főrendezője. Ez egy olyan erős csapat, akiknek vinniük kell a hátukon, mutatják az irányokat. Mi ebben részt veszünk. ezt most borul. A színésznek tudnia kell meddig terjed a hatásköre. A színész olyan, mint egy civil ember, semmivel sem több mint azok, akik ezt az egészet látják. Egy színház vezetésre nem lehet felkészülni, sok buktató, nem várt helyzet. Legnehezebb dolog színházat vezetni szerintem. Én nem is szeretnék. Amíg én színész vagyok, nem feltétlen várnak szerepek, hanem hinnem kell a vezetőkben, hogy ők velem gondolkodnak, de a színész egy végrehajtó marad. Végrehajtani, amit a rendező és az igazgató leoszt neki. Ez az én dolgom. Puffogok néha én is, miért pont ez. De emberek vagyunk.” (17.sz.alany: 51 éves, nő)*

A vidéki színházi működés antidemokratikus és ez természetes velejárója. A színész elsősorban mint végrehajtó van jelen a vezetőjében, a rendezőjében bízni kell és alázattal játszani a

szerepet, amit ráosztanak. Ez az antidemokratikus vezetés, illetve a művészi kreativitás, szakmai fejlődés iránti igény, olykor konfliktusba kerülhetnek egymással. Amikor a színészek az illúziót magukra öltik, tisztában vannak azzal, hogy ez a feszültség is része a színházi mezőhöz tartozásuknak.

*„Az jó lenne, ha a színház demokratikusabb lenne, ha mondjuk a színész beleszólhatna abba, hogy milyen rendezőt hívjon meg a művészeti vezető.” (18.sz.alany: 40 éves, férfi)*

*„Van hierarchia társulaton belül, saját belső kialakítás, függhet tehetségtől, kapcsolatoktól. Attól függ, honnan nézzük: színészek között objektívebb hierarchizáltság van, mint abban, ahogy a vezetők látják az adott társulatot. Versengés ellenkező neműeknél van legkevésbé, azonos neműek között van versengés. (13.sz.alany: 34 éves, nő)*

Az illúzióhoz hozzátartozik a színházi hierarchizáltságon túl, a színészek egymás közötti rangsora is. Ennek is a tudatában vannak, de kialakulását nem látják világosan. Egy objektívebb, külső színházra vonatkozó (vezetőség, szakmai visszajelzések, díjak alapján megítélt) és egy szubjektívebb, belső, színészekre vonatkozó (tisztelet, pályatapasztalat, tehetség, kemény munka, tartós karrier alapú pozicionálás) rangsor működik. A hierarchiák velejárója a versengés is.

*„Színészi hierarchia gondolom, hogy van. Nem tudom, hogy működik, nem figyelek erre, vagy nem tudom. Szeretem a többieket és boldog vagyok tőle. Nekem sok nehéz tapasztalásom volt a pályámon. Sok ideje vagyok a szakmában és mérhetetlen hálával tölt el, hogy egy társulat a tagja lehetek.” (31.sz.alany: 47 éves nő)*

*„A versengés alapvetően jó is lehet. Mert nem lehet ugyanott egy most kezdő színész, mint az, aki sok évet volt benne előtte és letett sok dolgot az asztalra. A világ sokat változott azóta. Hát már anno mikor én kezdtem, akkor is más volt, de még voltak szabályok arra vonatkozóan ki, hogy viselkedjen kívül és mit enged meg magának és ki mit gondol magáról egy színházban. Én ezt ma már nem látom annyira. Hierarchia az kell legyen, az érték a tapasztalat határozza meg. Ez kell legyen egy színházban.” (27.sz.alany: 47 éves, nő)*

Nem csupán a színházi hierarchia szükséges a közös cél eléréséhez, hanem a színészek közötti objektíven alakuló rangsor is. Ez tehetség, tapasztalat, kemény munkával, egyéni érdemek alapján felépített karrierrel párosul. Ez az interjúalany is a versengés egészséges oldalára utal, mely ösztönző hatással lehet egy fejlődni kívánó művészre.

*„Van, mindenképpen, releváns a kérdés. De nagyon összetett, nehéz válaszolni rá ugyanis. Sajnos nem igazságos. Nem tudom megmondani mi alapján dől el: az alap, hogy az idősebb színészekkel máshogy beszélünk, alázat, tisztelet, befogadás. Ha nem vagyok alázatos, kivet magából a közeg. Úgy nem lehet együtt dolgozni, az utálatos. Ez egy alaphelyzet. De az, hogy ki milyen, hogy kap szerepet ez sosem igazságos. Nem igaz, hogy ha tehetséges vagy, akkor te játszod azt. Itt is elválík egymástól nagyon a vidék és Budapest.” (26.sz.alany: 28 éves, nő)*

A vidéki színészek közötti hierarchiában elvárás lehet, hogy minden társulati tag elsajátítsa az alázatot s ennek megfelelően gyakorolja a hivatását. Aki ezt a szakmát választja és fejlődni akar benne jól teszi, ha ezeket a szabályszerűségeket (mely olykor kimondott, olykor íratlan jellegű) belső normává is teszi, s így ölti magára a színházi mezőhöz tartozás illúzióját.

*„Van, ez éppen aktuális vezetőtől függ, hogy éppen ő kit szeret és kit helyez előre az ő piramisába.” (18.sz.alany: 40 éves, férfi)*

A színészek közötti rangsort egyértelműen a vezető és annak választásai alakítják. Ő itt elsősorban az objektívebb rangsor alakítására helyezi a fókuszot.

*„Azon a véleményen vagyok, hogy ami jól működik azon nem biztos, hogy változtatni kell, hogy változik a világ. A színház áll mióta a világ is van. Ez kellene, hogy legyen. Az másik kérdés, hogy ezzel visszaélni nem szabad és túlbecsülni nem szabad. Van vezető színész és van kezdő színész. A vezető már mondhat valamit, kezdő még nem. Rossz szó, hogy teljesítményalapú: de végülis igen, mert letett valamit az asztalra. Bizonyos értelemben jó dolog, hogy ha van. Új generációk ezt nem értik. Ezek íratlan szabályok.” (24.sz.alany: 26 éves, férfi)*

A természetesen jelenlevő színházi és színészek közötti hierarchizáltságról beszél, melyet elsősorban tisztelet és teljesítmény alapúnak tekint.

Színésznők és színészek szerint kétféle hierarchia van a vidéki kőszínházban, egyfelől színházi, szervezeti hierarchia: a munkafolyamatban kinek, hol van a helye szerepe: igazgató, művészeti vezető, rendező, színész, színésznő mint alkalmazott. A kreatív folyamatban a színész és színésznő mint „végrehajtó” van jelen. A másik hierarchia típus a szakmai, színészek közötti hierarchia, vagyis rangsor egymás között. Életkor, élettapasztalat alapján, tiszteleten alapuló viszonyrendszer. Az említett hierarchiák kialakulása azonban sosem vegytiszta, sokkal szubjektívebb folyamatról van szó. Egyik interjúalany használja rá az „amőba” szót, mely a folyamatos alakulást, a megfoghatatlan formát szimbolizálhatja.

A megkérdezettek döntő többsége mondta azt, hogy a színház antidemokratikusan működőképes, olyan csapatmunka, melyben mindenkinek átlátható helye, rögzített szerepe van. Klasszikus, bürokratikus szabályokban rögzített minden. A feladatkörök, a színház státusza, mely a vidéki színházak döntő többségében nemzeti státuszt jelent, vagyis széles repertoárral kell rendelkezni: prózai, zenész, táncos, gyerek (a fővárosiakkal ellentétben, melyek tematizáltak). A színházi szervezet hierarchizáltságát alapvetőnek, szükségesnek tartják a csapatmunkához, akkor válik ez negatívvá, ha a hierarchiában magasabban levők visszaélnék a hatalmukkal és a színész, színésznőt (további színházi munkavállalót) tárgyasítják, sértegetik, nem tekintik autonóm egyénnek (például rendező, igazgató, idősebb színész a fiatal).

A versengés is releváns egy színházban, elsősorban az azonos neműek között tartják jellemzőnek. Negatív oldala, hogy a nők többen vannak a pályán és kevesebb szerep íródott rájuk. A versengés pozitív oldalára is felhívták a figyelmet, mely arra motiválja, hogy egyre jobb legyen a szakmájában. Az életpályamodell hiánya itt is megmutatkozik, hiszen nem átlátható, ki miért kapja az adott szerepet, nem fókuszálnak mindenki tekintetében a szakmai fejlődési ívekre, tehetsége, egyéni képességekre. A kőszínház erősen hierarchikus és bürokratikus működése az egyéni sikerre és karrierre nagy hatást gyakorol: a szerepek kiosztásában, a képességekre való odafigyelésben vagy annak hiányában. A férfiakra eleve jelentősebb és több szerep is osztható, mint a nőkre. Ezen a tényen nem változtatnak a színházak, hanem újratermelődnek ezek a megszokások, melyet generációkon át tovább örökítenek. A történelmi örökségű drámairodalom és a bürokratikus szervezeti működés következtében sérülhet a nemek indulási egyenlősége a karrierpályájukon. A vidéki szervezeti kultúra nehézkesen tud alkalmazkodni a globalizált viszonyokhoz, a változó nemi szerepekhez (marketing, menedzseri szemlélet).

Színház társadalmi presztízse:

*„A színház presztízse most rettenetes és zuhan. A presztízvesztése tetten érhető. A bulvár olyat emel ki, aki nem érdemli meg. Nem vagyunk mi példaképek, de művészi élményt kellene adni, nem semmitmondó gyereket nézzen a gyerek. A színház nem jut el mindenhova sajnos. Választható dolog lett. Olyan sorozatok vannak, melyekben nincs jellemábrázolás, nincs játék, csak sémák vannak.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*

A színházi mező illúziójához az is hozzátartozik, hogy tisztában van a színház modernkori presztízsz vesztesével. Úgy érzi a művészi élményt kevésbé értékeli, mint korábban s ez nem negatív jövőképet vetít előre.

*„Költészetnek, irodalomnak is esett az ázsója, szerintem belterjessé vált. Korábban a színház nagyon fontos volt. Azt kell mondjam, hogy a diktatúra kedvez a művészetnek. Arra kényszeríti a művészt, hogy elmondják a véleményüket a hatalommal szemben. Ez izgalmassá és vonzóvá teszi őket. És olyat hallott a színházba, amit máshol nem, mert volt egy kódrendszer, ami pontosan értett. Ma a színház bevonult a parlamentbe. Ami nagyon kétesértékű. Ha ma a színház próbálja a valóságot tükrözni, nem olyan fontos lett a színház és minden a könnyebb műfaj felé megy. Nem is tudom mikor lehet, hogy készült itthon egy jó magyar játékfilm.”*  
(2.sz.alany: 77 éves, férfi)

A kortárs színház presztízsvesztését abban is látja, hogy a színház világa átpolitizált lett. Már kevésbé tölti be azt a funkcióját, hogy „rendszerellenes” legyen, szócső legyen, ki merjen mondani dolgokat sajátos, szimbolikus kódrendszere alapján. Ma már a szórakoztatóbb, kevésbé fajsúlyos műfajokat kedveli a társadalom s ez is fokozza a drámai konfliktusra épülő színjátszás csökkenő értékét.

*„Átpolitizált színházi világban élünk. Aki ezt tagadja, az hazudik.”* (11.sz.alany: 33 éves, nő)

*„Igen, azelőtt nagyon fontos emberek voltak a színészek. A színész rangját korábban az a színház adta meg, amit csináltunk. A színház, ha erős mondanivalója van, akkor fontos funkciót tölt be. Én még szerencsésnek is mondhatom magam ehhez a helyzethez képest.”* (17.sz.alany: 51 éves, nő)

A művészek rangját az adott színház is biztosítja, s ez manapság már nem minden esetben állítható teljes bizonyossággal.

A média negatív szerepe és hatása, valamint a szakma átpolitizáltsága jelen van a kőszínházban is. Az érdekek, átpolitizáltság, a szakmai presztízsvesztés, a társadalmi értékvesztés következtében a színész a színházban nem tudja teljes mértékben megélni a színészet elsődleges, szakrális célját. A színház társadalmi szerepének, jelentőségének csökkenése, a nézők nyitottsága, befogadókészségének korlátozódása, befolyásolja a művészek karrierjét: milyen műsorpolitikát folytathat a színház, a kihirdetett évadokban milyen szereplehetőségek nyitottak a számukra, miben mutathatják meg tehetségüket, mi az, ami korlátozza azt. A díjakban, érdemekben, külső visszajelzésekben nem bíznak meg az átpolitizáltságuk miatt, így nem kapnak biztonságos szakmai értékelést, mely karrierjüket, sikerüket tovább lendítené. A média szerepe a napi sorozatokon keresztül rossz képet fest a színészekről, celebeket mutat művészi érték helyett, a szakma megítélése általános, felszínes marad.

*Hogyan is lehet leírni a vidéki kőszínházi mezőben a színésznők, színészek habitusát és a színházi mezőhöz tartozás illúzióját?*

A habitusuk meghatározásában lényeges kulcsszavak a következők: színház mint család, otthon és templom, publicitás; nyilvánosság, a test mint esztétikai eszköz, színházi játék mint szolgálat, hivatás, szakrális, ősi mesterség. A bourdieu-i habitus a színésznő és színész elhivatottságában, játék iránti szenvedélyében jelenik meg. A színházra és a társulatra, mint családra, szakrális térre tekintenek. A színház iránti szenvedélyes attitűdön túl, az illúzióban vannak racionalizált elemek is, melynek tudatában vannak, természetes normaként tekintenek rá és fogadják azt el. Az illúzióhoz kapcsolt kulcsszavak a következők: a kettős hierarchia, a színész mint végrehajtó, aláztos munkavégzés, szabályok szerinti munkavégzés, a jótékony verseny elfogadása. Tisztában vannak a színház antidemokratikus működésével és ezt nem kérdőjelezi meg. Ez helyenként ellentétbe kerül a művészi kreativitással, ugyanakkor kiemelik, hogy egy ekkora méretű csapatmunkában szükségesek szabályok és vezetők (például adott darab rendezője, aki összefogja, egy irányba tereli a sokféle művészi elképzelést, mentalitást, személyiséget). A színházi próbák ősidők óta változatlanok. A színházi büfézés, az előadások utáni beszélgetés, levezetés, a szoros, bizalmas kollegiális kapcsolatok, a két próba közötti „kikapcsolás” nehezítettsége, a bemutatókat megelőző idegfeszültségek, nagy érzelmi amplitudók, a szöveg tanulás egyéni módszere, az egymás és közönség előtti lelki „mezítelenség”, a szakmabeliek egymás iránti megértése, mind a színházi mezőhöz tartozás illúzióját jelentik és biztosítják a színész, színésznő számára egyaránt.

Kettősséget fedezhető fel a színházi mezőben: a színészek habitusát, olyan attitűdök uralják, melyek absztraktak, racionalizálható keretekbe nem foghatók. Az illúziójuk azonban számos olyan racionális elemet is tartalmaz, mely némely ponton a hivatástudatukkal szembemegy, ahol feszültség keletkezhet; ilyenek például az anyagi dilemmák, a kedvezőtlen anyagi presztízs, melynek tudatában is szenvedéllyel szeretik azt, amit csinálnak. Ugyan tisztában vannak vele és elfogadják a színházi munka hierarchizáltságát, tehát, hogy szükséges a vezető, művészeti vezető, rendező, mégis az alkotás folyamatában, a darabok, szerepek megválasztásában, műsorpolitika alakításában olykor nagyobb szabadságot igényelnének. Újabb típusú konfliktust is említene, amely a színház globális presztízsvesztésére utal, de ennek tudatában is azon dolgoznak, hogy a színház betöltse eredeti hivatását. A konfliktusos helyzet közepette válik a színházi mező világában „valakivé”, vagyis színésznővé és színésszé. *„Nehéz vagy lehetetlen a polgári létformába való beilleszkedés. A színésznek nem sikerül.*

*Jelentős tényezője ez a színházi világ sajátos légköre, szubkultúrája kialakulásának” (Popper 1979:57).*

Az alábbi táblázat a színházi mezőt egy másik társadalmi mezővel hasonlítja össze. Ennek célja, főbb szempontokon keresztül bemutatassa, miben tér el egy civil mezőtől a színházi. Teljes képet nem tudok adni a színházról sem, de céloom felhívni a figyelmet olyan sajátosságokra, melyek más társadalmi mezőkre nem érvényesek. A táblázatban az általam meghatározott elemzési dimenziók alapján következnek a színházi mező specifikumai; ezek a karrier-siker, társadalmi nem, szervezeti kultúra, strukturális felépítettség dimenziói.

A színésznők és tudós nők közötti összehasonlításból kiderül, hogy milyen alapvető különbségek állnak fent a két szervezet között. Az akadémiai szervezetben a női kutatók helyén férfiakat is lehet alkalmazni („behelyettesíthetőség”), mely komoly versenyhelyzetet idéz elő. Napjaink színházaiban a női szerepeket nők játsszák el, a nők jelenléte megkérdőjelezhetetlen. Az akadémiai karrierpályát az intézményesült címekkel (tanársegéd, adjunktus, docens, professzor) történő előrelépések jelentik. A színésznők (és színészek) státusza folyamatosan változik a repertoár függvényében, hogy mennyit játszik és milyen szerepeket osztanak rá. Az akadémiai világban a fiatal tudós nők még tanulnak, kutatási asszisztensek idősebb kollégáik mellett, ezzel szemben a színésznők fiatal korukban „robbanthatnak”, játszhatják el a rájuk írt szerepeket, melyeknél kimondottan elvárás a fiatalság, a test szépsége, a szexus, az esztétikus megjelenés. Az akadémiai karrierben az „ideális” életkor a középkor, mert a sikerek és karrierök ebben az életszakaszban alapozódnak meg (jelentősebb tudományos sikerek beérése). Ezzel ellentétben a színésznők karrierpályáján a legkritikusabb időszak a középkor, kevesebb a rájuk írt szerep, így a színházon kívüli tevékenységek utáni keresés élénkebbé válik.

ELEMZÉSI DIMENZIÓK	SZÍNHÁZI MEZŐ (színésznője)	AKADÉMIAI MEZŐ (tudós nője)
SIKER-KARRIER SZUBJEKTÍV VÁLTOZÓI	Karrier-siker fogalom külső (objektív, elégedettség), belső (szubjektív, boldogság) karrierakadály: váltókor (drámairodalom), anyává válás és visszatérés a színpadra. Kieshetnek szerepekből, évadokból, testük és esztétikai megjelenésük megváltozik	megfelelő tudományos fokozat, publikáció, rangok, munka-család összeegyeztetése. Karriert definiálják, de nem bátran, Karrierakadály: munkacsalád összeegyeztetése. Siker nem említett. Tudós nő karrierje. Anyává válás; Intellektus, férfivilág, maszkulin pályakép
TÁRSADALMI NEM	Nők: Esztétikai és fizikai megjelenésük, életkoruk, anyaságuk, kríziseik előtérben, folyton reflektorfényben. Mindkét nem: Sztereotípiák a testük megjelenésének, szakmájuknak szólnak.	Intellektusuk felértékelődik, külső jegyeik másodlagosak. Az intellektust a férfiakkal kapcsolják össze. Sztereotípiák ennek szólnak.
SZERVEZETI KULTÚRA, MEZŐ SAJÁTOSSÁGA	Parsons AGIL-sémája alapján: Egységes külső rendszer, fragmentált belső alrendszer, karrier egyenlőtlenségek  Bourdieu mezője alapján: színházi szakmai tudás, elhivatottság mint bourdeu-i habitus, díjak, elismerések, speciális munkarend, színházi drámai konfliktus, működésbeli konfliktusok, művész és szervezet konfliktusa, ez mind adja a színházi mező bourdeu-i illúziója	Fragmentált, lazán kapcsolódó szervezeti kultúra, decentralizáció  Publikációk, tudományos fokozatok megszerzése, kitüntetések, díjak, szakok hierarchizáltása, piacképessége adja az akadémiai mező illúzióját, amiben a tudományos, értelmiségi mezőhöz tartozás habitusát, attitűdjét a fent leírtak adják

8. táblázat: Elemzési dimenziók a mezők tükrében

(forrás: saját táblázat, 2019)

Az általam vizsgált színházi mező abban hasonlatos számos más társadalmi mezőhöz, hogy önkormányzati alapítású és finanszírozású, közalkalmazotti bértábla szerinti bért kapnak a színészek, színésznők, valamint alapvető szervezeti működését áthatja a klasszikus bürokrácia. E tényezők által kapcsolódik a színház mezője az általános társadalmi és normarendszerek világába. Ezenfelül számos más dologban tér el a színházi mező más társadalmi mezők intézményi- és normarendszerétől. Ide sorolható az eltérő időbeosztás a munkarendben (10-14 óra és 18-22 óra), azonnali visszajelzést kapnak, hiszen munkájukat nyilvánosság elé tárják, ahol az esztétikus, „átlagon túlmutató” fiatalos külső rendkívül fontos. A főtevékenységük a színház, de mellette időbeosztásukhoz, próbarendjükhöz mérten taníthatnak művészeti iskolában, más művészeti ágban is dolgozhatnak (zenészek, írnak, festenek, fotóznak, más társulatokban vendégszereplés, de az anyaszínházi kötelességeik az elsődlegesek), nem ritka, hogy szociális, karitatív tevékenységekben vesznek részt, de az alkotás, az önsegítés mindig elsődleges a választott tevékenységekben. Lélekkel és idegrendszerrel dolgozik kiemelten. A színészkollégák, kolléganők gyakran egy helyen laknak a színészházban. A színésznők, színészek közötti lazább határok a verbális és non-verbális kommunikáció terén egyaránt megnyilvánulnak, mely egy civil foglalkozású számára félreértésre ad okot vagy sztereotípiákat generálhat.

A már korábbi fejezetekben kifejtett Parsons-i séma elemei is relevánsak a kőszínház működésére: egységes külső rendszer, fragmentált belső alrendszer jellemzi, mely ambivalenciákat eredményez. A színházi mező alapvető működésmódja a konfliktus jelenléte, ami a drámai konfliktust is lefedi, de a belső működési konfliktusokat, hierarchiákat, a színésznő-nő konfliktusait, a vidékiség-fővárosi színészlét konfliktusait egyaránt.

A színház teljesítményelvű, hierarchikus, sikerorientált, ambíciózus világot elsődlegesen „hímneműnek” lehetne tekinteni. Férfi minőséghez társított attribútumokkal is bír s ezen elvárásokat mindkét nem felé kommunikálja. A színházi mezőnek tehát van egyfajta „férfias” jellege, mely az egyéni habitusok, illúziók és személyes identitások kialakítására nézve nagy hatóerővel bír. Ez a színészek számára előnyt, a színésznők számára bizonyos hátrányokat generál. A színházi mezőben a színésznőnek egyszerre kell férfias normáknak és elvárásoknak megfelelniük s közben színpadi megjelenésükben ők kell megjelenítsék az „abszolút nőt”. A színházi mező és a színésznő személyes habitusában emiatt konfliktus van.

#### IV. A SZÍNÉSZNŐ SZÍNHÁZI ÉS AZON KÍVÜLI SZEREPEI

A színésznők és színészek közötti egyenlőtlenséget a vidéki színházi mező mikroszintjein keresem, mert feltételezem, hogy a nemek közötti különbség konkrét közegben jön létre. Ennek egyik eszköze Deaton és Kahnemann elméleteire alapozva, a siker és karrier szubjektív változóinak bevezetése volt. Azzal, hogy a színésznők és színészek elmesélik a sikerről és karrierről alkotott képüket (milyen attitűddel viszonyulnak ezekhez a fogalmakhoz, mikor van sikerük és mitől) feltételezem, hogy leírhatóvá válnak az egyenlőtlenségek, melyek döntő részben a színházi mező meghatározottságaiból erednek.

A színészekről és színésznőkről alkotott általános társadalmi vélekedés szerint, a színházművészeti szakma az exhibicionizmusról, a folytonos rivaldafényről szól. A művészek magánéletére is kivetítik a szereplés, taps iránti vágyat. Azonban a megkérdezett alanyok jóval árnyaltabban gondolkodnak erről a kérdéstről. A siker és karrier szubjektív változói egészen más kontextusba kerülnek.

Ebben a részben szeretném felhívni a figyelmet arra is, hogy az interjúalanyok válaszai sokban visszautalnak a nemek és étellel való elégedettségének kapcsolatára, azok makroszinten mért megállapításaira. Látszanak azok a dimenziók (munka, hivatás, anyagiak, kapcsolati elégedettség, család), melyek a színésznők és színészek szubjektív jól-létére hatást tudnak gyakorolni.

## Vidéki színésznők siker és karrier definíciója

*„Szerintem ez is életkor kérdése. Kezdként azt gondolod, hogy filmek, karrier, Oscar-díj, amerikai karrier. Összes magyar díj, imádnak, egy lehetemért milliókat fizetnek, felismernek. De ez változik, amit 20 évesen gondoltam a sikerről, az most köszönőviszonyban sincs ezzel. Én ma már a belső fejlődést, a lelki nyugalmat nevezem sikernek.” (17.sz.alany: 51 éves, nő)*

A színésznő életkora meghatározza a pályáját, sikerét a színházi mezőben. Arra utalhat válaszával, mintha az életkor múlásával lenne magyarázható a kevesebb siker vagy a sikerről való eltérő gondolkodásmód. Természetes, ha a személyiség fejlődésével eltérően definiálja ezt, ugyanakkor itt tükröződhet a színésznői hátrány s ez a kijelentés kompenzációs magyarázatként is értelmezhető. Értékes információkat kaphatunk a szubjektív változók bevezetésével, melyek nem csupán az anyagi és jövedelmi helyzeten keresztül mérik meg az emberi elégedettséget, sikerérzeteket. Az objektíven mérhető faktorok közé sorolja a magas fizetést, a népszerűséget, a szubjektív faktorok felértékelődnek a gondolkodásában, melyet az életkor előrehaladásával magyaráz.

*„Számomra a sikeresség az, ha elégedett vagyok azzal, amit csináltam, illetve a hozzám közel álló megmondó emberek elismerően. Ha egy munka alapján hívnak el dolgozni, az nekem sikeresség. Van egy másfajta siker, azt a celebekkel hozom össze: sokat keresek, írnak rólam az újságban, megismernek. A szakma elismerése fontos, a celebeket nem ismerik el annyira.” (13.sz.alany: 34 éves, nő)*

A sikeresség rokonítható fogalma lehet a belső elégedettség és a külső celebség, sikerhajhászás egyaránt. Kettéválasztja, elkülöníti egymástól a fogalmakat. Előbbit fontosnak tartja, utóbbinak negatív a kicsengése, művi fogalom. Felhívja a figyelmet, hogy a tartós, belső elégedettség a szakmában jobb, mint a celebség, mely mulandó s a szakma is alulértékeli. Az derül ki a válaszból, hogy az interjúalany számára a színházban objektíven, „gyorsan kimutatható” faktorok (gyorsan szerzett külső siker, celebség) leértékelődnek s helyébe a szubjektív faktorok, a tartós, hosszú munkával elért elégedettség értékelődik fel a saját értelmezésében. Csakúgy, mint Deaton és Kahnemann megállapításában.

*„A karrier azt jelenti, hogy kis kezdőből el tudsz jutni addig, hogy olyan szerepet játssz, hogy azt mondd magadnak, juj mit fogok én ezzel kezdeni. Az lenne a legjobb, ha azt éreznéd egy-egy feladatnál, hogy támogatnak benne. Díjak miatt dolgozni elég nagy botorság, olyan ez, mint a kiskutyának a jutifali. Bizonyos díjaknál ráadásul észrevehető a politikai vonal.” (11.sz.alany: 33 éves, nő)*

A karriert egy hosszú, kemény munkával bejárt útnak írja le, melyben szakmai és emberi fejlődésre van lehetőség. Ettől hangsúlyosan elválasztja a díjakkal, pillanatnyi siker során elért karriert. Ennek oka, hogy feltételezi a díjak, jutalmak átpolitizáltságát, melyek nem feltétlenül a valós szakmai minőséget jelzik vissza számukra. Tehát, számára ez nem opció, a tartós, munkával felépített szakmaiság érdekli. Itt magyarázza, hogy miért értékelődött le az objektív faktor: a színházi világ politikai megosztottságára utal, mely a díjazásokat érdekek szerint osztja s nem pedig érdemek szerint. Így ezzel szemben a szubjektív, tartós faktorok értékelődnek fel, a minőségi reflexiót innen várják: saját belső elégedettségüktől, mércéjüktől.

*„A mi szakmánk az a pillanat művészete. A siker is pillanatnyi, ha vége van, újra kell építened. Visszajelzés a taps, a kollégák is visszajeleznek. De a kritika az megzavarhatja a színészt, nem az ő igénye, hanem a város szellemi elitjéé, egy szakmai körnek fontos.” (21.sz.alany: 29 éves, nő)*

A szakmájukban megszerezhető siker „tartósságát” időbeliségét hívja fel a figyelmet: a kritikusoktól, a közönségtől, a kollégáktól való visszajelzést pozitívnak, de pillanatnyinak tartja és a hosszú távon felépített sikerben, valamint a folytonos megújulásban hisz. Ilyen szemszögből a kritikai visszajelzés sem meghatározó, mert pillanatnyi dolgokra vonatkozik s a szakmában nem ez lesz mérvadó hosszú távban mérve.

*„Siker, hogy én tudom egy próba-folyamat során mit szeretnék belerakni a karakterbe. Nem az én személyem fontos ebben, hanem az érzet, a hatás, hogy átmenjen. Odajöttek legutóbb civil emberek, hogy rá ez milyen hatással volt, megkönnyezte, áthatotta. Ez nekem óriási siker. De például szeretnék egy normális filmet is forgatni, népszerűségből, pénzből és körforgásból, ha több lenne, az jó lenne.” (34.sz.alany: 36 éves, nő)*

Különválasztja egymástól a belső szubjektív érzetet, melyet a hatásgyakorlással, a katarzissal jellemzi, valamint a külsődleges, gyorsabb sikert. Nem rejti véka alá azt, hogy mindkettőre szüksége van, de utóbbiból keveset kap és többre lenne igénye. Látható, hogy a színészi sikerhez kapcsolja a belső sikert, amely az előadás során generált hatással egyenértékű, de a külső karriert, népszerűséget is, mely másodlagos szerepű ugyan, de időnként jól esne számára.

*„Nehéz kérdés, mi is a siker, mert vannak olyan előadások, amik borítékolják, hogy közönségsiker és van egy másik jellegű darab, amin rengeteget dolgoztok, van egy vezérelve és az meg kevésbé.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*

A siker multidimenzionális fogalom, nehezen meghatározható. A színészek belső sikere és a külső például a közönség visszajelzése, nem mindig vannak egymással átfedésben, összefüggésben. Jóllehet, hogy ők szeretnek adott darabon dolgozni, jó szakmai fejlődést nyújt, külsődleges sikere nézői számokban, jegyeladásban, visszajelzésekben viszont nem mérhető. Itt a sikert az objektíven mérhető faktorok alapján határozza meg, s ebben az esetben az kiszámíthatatlan. Az okát nem tudja meghatározni, átláthatatlannak tűnik számára. A Parsons-féle jutalmazási leírást alapul véve látható, hogy a díjak, a külsődleges érdemek nincsenek átfedésben a színészek belső rangsoraival, sőt disszonánsak lehetnek egymással.

*„Ezt két csoportra osztanám: mese és felnőttdarabra. Mesedarabbal a jövő generációját nevelem. A kislányok és kislányok, ha felnőnek emlékeznek. Ez sikerélmény nekem. A felnőtt darabban úgy jön a visszajelzés, hogy taps, nevetés, figyelem, mert óhatatlanul is kinézünk a nézőtérre. Az atmoszférából érzi a színész, ha belép a színpadra.” (26.sz.alany: 28 éves, nő)*

A belső sikerérzetét két konkrétummal mondja el: a gyerekdarabokkal kapcsolatosan elhivatottság érzete van, melynek köszönhetően úgy érzi, hogy egy generációt nevel a színházcsinálással. A másik a felnőtteknek történő játék, melyben több objektíven érzékelhető sikerfaktort nevez meg. A hasznosságérzet rendkívül fontos számára, de ez a belső sikerélménnyel azonos, nem külső indikátorokkal. Az elhivatottság és hasznosságérzet visszanyúlik az előzőekben már leírt habitus fogalmához. A sikerét elsősorban belső érzésekkel, a színház iránti elhivatott habitussal írja le, az objektív siker szerepéről nem beszél.

*„Siker? órákban, teljesítményben a művészetet nem lehet mérni: láthatatlan mérő van mindenkiében. Az valahol siker, hogy jól végzem a munkámat. Elégedett vagyok, nincs hiányérzetem vagy nem olyan nagy. Nekem ez a siker.” (29.sz.alany: 41 éves, nő)*

Egyes szakirodalmi leírások összekapcsolják az objektív külső sikert a teljesítmény dimenzióval, holott a fogalom nem redukálható erre az egyetlen tényezőre. A színésznő véleménye szerint, a színészi alkotómunkát nem lehet a teljesítménnyel összekapcsolni. Ez utalhat arra is akár, hogy saját sikerét nehezen tudja megfogalmazni. A belső elégedettség esetében is felértékelődik, de a külsődleges sikerrel, karrierrel szemben kissé konfliktusos viszonya van, s azzal magyarázza, hogy a teljesítményfaktor nehezen egyeztethető a művészettel. A színésznők által definiált művészeti sikert elsősorban ő is a belső faktorokkal méri. Azzal magyarázza ennek felértékelődését, hogy a művészeti sikert eleve lehetetlen objektív faktorokkal megmérni, tehát ilyen szempontból nem is foglalkozik érdemben a külső sikerrel.

*„Az ember megtisztul egy próbafolyamat során. Mit értettem meg a világról, Istenről, helyzetekről. És ott a közönséggel való találkozás, legyen az felnőtt vagy gyerek. És amikor jönnek utána visszajeleznek, hogy sírt és megtisztult. Na ez a szociális munka, én akkor este szociális munkát végeztem. Most nagyon dühös vagyok ugyanakkor a szakmámra, mert két oldalra szakadt, mint a politika is. Tulajdonképpen a szakma nem szól másról csak a politikáról. Most csak a közönség visszajelzésére számíthatok, mert sem kritikusok, sem fesztiválok nem reálisak, így a sikert a közönségtől tudhatom meg.” (28.sz.alany: 29 éves, nő)*

Ehhez a belső elégedettséghez hozzátartozik a hatáskeltés, a nevelés, a katarzis átadása a közönség számára, a saját mentális fejlődés. Szintén utal a díjak, jutalmak átpolitizáltságára és ezáltal átláthatatlanságára. Számára sem jelent egyértelműen sikert az, ha díjat kap, mert nincs tisztában azzal, hogy mennyire hiteles döntés szakmai szemszögből nézve. Belső sikeréhez, elégedettségéhez az ad hozzá, ha a közönség visszajelzését érzékeli, mert őszintébbnek tartja.

*„Sikernek azt nevezem, ha fel tudok oldódni egy figurában, nem az számít mennyire tetszem. Egy feltétlen oldódás, egy hálaadás. Soha nem volt szerepálmom, amit kaptam feladatként, azt próbáltam elfogadóan teljes odaadással megbecsülni. Jó lenne jobb emberré válni, egyre önzetlenebbül, hogy csak adhass. Jó lenne lánggá változni, hogy csak adhass.” (32.sz.alany: 47 éves, nő)*

A tartós sikert helyezi előtérbe, ez az etalon számára is. Ez kapcsolatban van a kemény munkával, belső lelki fejlődéssel, szolgálattal, hivatástudattal. Visszatükrözi a korábban leírt színházi szakralitást, a színészek, színésznők erős hivatástudatát. Ez a tudat és hasznosságérzet kiemelkedően fontos a siker definíciójához számára. Az objektív, külsőségekkel teli karrierről, sikerről szót sem ejt.

*„Katarzist annak kell átélni, aki nézi. Folyik a könny az emberek arcán, így valami kinyílt a lelkükben. Ez nekem a siker. Tanulok valamit olyat a szerep és a színpad miatt, amit később megküzdési stratégiaként tudok majd használni. Ez is siker.” (13.sz.alany: 34 éves, nő)*

A belső elégedettséget, hivatástudatot, a színházművészeti szakralitást tükrözi vissza. A színházi munkáját úgy jellemzi, hogy tanul önmagáról, fontos megküzdési stratégiákat sajátít el általa, melyek a további sikerérzeteket növelik. Itt is a szubjektív faktorok felértékelődése látszik, az objektív mellőzésével.

*„A karrierre lehet mondani, hogy mindenkinek mást jelent, mindenki máshogy határozza meg. Nyilván benne van, hogy van egy kitűzött cél a munkájában, amit el szeretne érni és akkor*

*elmondhatja, hogy sikeres utat futott be. Én ettől a fogalomtól távol tartom magamat picit, mert engem sosem az mozgatott, hogy a külső számára érjek el karriert. Nekem ez a karrier fogalma ilyen külsődleges dolog, amit a társadalom fogalmaz meg, lehet, ami nekem karrier, az másnak nem az. Az együttműködésen alapuló létezést tartom fontosnak. Ami a sikert illeti mindenképpen fontos nekünk a visszajelzés, mert nem önmagunknak és önmagunkért csináljuk, amit csinálunk, hanem hogy hassunk azért, hogy mindenféle érzéseket ébresszünk azokban, akiknek csináljuk ezt. Belső iránytűn vagy mércén múlik, hogy én magamban ezt hova teszem. Kell az emberi és szakmai minőség is.” (23.sz.alany: 58 éves, nő)*

A karrier fogalmát művinek, külsődlegesnek, celebkedésnek érzi. Érzékelhető a színésznő karrier fogalommal szembeni konfliktusos attitűdje. A sikert tágabb, önazonosabb kifejezésként éli meg, benne van a tartós, kemény munka, a katarzis, belső iránytűhöz igazodás jelentősége. Kiemeli, hogy a siker számára emberi és szakmai minőségek összefonódásából adódik, amely a nők étellel való elégedettségében, tehát szubjektív jól-létében meghatározónak bizonyult a makroszintű felmérésekben is. A fogalmakkal kapcsolatos viszony rámutathat a színésznői hátrányokra: a karrier külsődleges fogalom, a sikerélménnyel számos ponton tud azonosulni. A karrier a vertikális, szakmai emelkedést feltételezi díjakkal kiegészülve, a sikerben több a szubjektív faktor, melybe a színházi karrieren, munkán kívül számos más, egyedi, emberi dolog is befelér.

*„A siker szót közelebb érzem magamhoz, mint a karriert. Bármilyen lehet a siker, amit az ember annak érez: jól sikerült előadás, lehet egy kicsi szerepben, amit szeret a közönség, felszabadító légkör, amiben éppen van. Saját és közös iker, jó élmény. Lehet, hogy hatalmas szerepet játszol, mégsem siker. Nem tudsz nagyot csinálni belőle. Karrier az azt gondolom, érzem, hogy egy nagyobb halmaz: vannak színészek, akik nagy karriert futnak be, de mit nevez annak? Népszerű vagyok egy sorozat által, ami megy a tévében? Vagy a színházba az én jó munkám és nevem miatt jönnek be? Nem tudom, hogy én magamat hova helyezem el. Vannak gondolom olyan kollégák, akiket az motivál, hogy nagy karriert fussanak be, ismertnek lenni, szerepálmokat megvalósítani. Én nagyon örülök mindenféle sikernek, lehet az egy pillanat, egy próba, egy évad. Sok minden megélek sikerként. Szakmabeli ember dicsérete és kritikája sokat ér, hiszen nem látod magadat kívülről, minden visszajelzés értékes.” (5.sz.alany: 35 éves, nő)*

A siker szóval azonosulni komfortosabb számára is, míg a karrier fogalom itt is konfliktusos, ellentmondásos. Szakmájukban a visszajelzések nagyon fontosak. Ezekből a válaszokból is arra lehet következtetni, hogy a szubjektív belső elégedettség felértékelődik a színésznők

definíciójában, a külsődleges, objektív faktorokkal való viszonyuk feszültséggel teli. Nem értéksemleges fogalom, hanem a szokásos, köznapi pejoratív gondolatok tapadnak hozzá.

*„Sikernek azt nevezem, ha van egy feladatom és azt, ha jól, tehát magam szempontjából jól meg tudtam csinálni. Plusz, ha kapok erről visszajelzést. Kapunk a rendezőtől, kollégáktól, nézők, aztán a kritikusoktól, ez a sorrend. A siker elképesztő jó érzés, 4 olyat tudok mondani, ami után éreztem. Utcán szólítottak le, megismertek a boltban. Díjat is kaptam, akkor hazamentem és annyira zavarba jöttem, hogy mi a bánatot is gondoljak most magamról? Pont elég volt ennyi visszajelzés.” (27.sz.alany: 47 éves, nő)*

A színésznő számára a siker a belső elégedettség és a külső visszajelzések kombinációját jelenti. Utóbbi érkezik a közönségtől, kollégáktól, kritikusoktól. Pályáján megtapasztalta a külsődleges sikert, amikor is díjakat kapott. Vágyott rá, azonban nem tudta jól kezelni, elhelyezni az életében, válasza tükrözi a külső sikerrel való ambivalens viszonyt. A kemény munkával megszerzett szakmai elismerést megfelelően kezelte, de a népszerűséget, a pillanatnyi sikert és a díjat már nehezebben tudja önmaga számára definiálni. Ez utal a színésznők karrierhátrányaira.

*„Ha jó szerepekkel találkozom össze, az már számomra egyfajta karrier, ha én ezt jól meg tudom csinálni. Ez nekem karrier belülről. A siker még belülről az, hogy átlépek a saját határait, folyton tolom kifelé és megyek valameddig. Ha meghatom a közönséget az az igazi siker. Kívülről az a karrier, ha a csapból folyik valaki vagy szem előtt van, ismertebb lesz. Valahol a kettő néha összetalálkozik. Lehet nekem nagy karrier egy vidéki színházban is, ha eljátszom Anna Kareninát nem pedig egy napi bugyuta sorozatban játszom. Én nyugodtan tudok tükörbe néz, hogy mélyebb művészi értéket adtam át, megcsináltam és sikerült.” (31.sz.alany: 47 éves, nő)*

Szintén elválasztja egymástól a belső karriert, mely elégedettséget, kemény munkát, fejlődést ad számára. A külső karriert a népszerűséggel, napi sorozatokkal, celebséggel, alacsony szakmai színvonallal kapcsolja össze. Megerősíti a fent elmondottakat: a szubjektív belső faktorok értékesebbek, mint a külsőségekkel mérhetők.

*„Ha egy másik embert tudok segíteni, az baromi nagy siker. Ugyanezt csináljuk színpadon is. Nem az érdekel, hogy a külvilág engem sikeresnek lát-e. Nyilván hozzátartozik ez is. A mi életünkben a flow érzés fontos, ha nincs akkor elkezdünk rosszul lenni. A karrier...azt tudom, hogy egy vidéki színház nem a világ...és azt is tudom mi a világ, de azt is tudom, hogy nekem így jó.” (11.sz.alany: 33 éves, nő)*

A belső sikerhez a segítő tevékenység, a hasznosságérzet, a flow érzés, a szubjektív jól-létéhez a másokról való gondoskodás is hozzátartozik. A külsődleges kariert a fővárosi színházban látja, a vidéki színházban erre kevés lehetőség nyílik.

*„Siker szerintem a boldogság, amely adódik a szeretetből, egészségből, családból. Lehet, hogy valaki 80 filmet forgat egy évben és mégsem boldog. A visszajelzés persze fontos a mi szakmánkban, amit kapunk egymástól, igazgatóktól, kollégáktól, nézőktől. Szakmai, kritikai írások itt nincsenek vagy nem tudjuk őket komolyan venni. Itt nincsenek kritikusok vagy önjelölt kritikusok vannak.” (4.sz.alany: 31 éves, nő)*

Ismét a belső elégedettségi faktorok kerülnek itt is előtérbe. Szubjektív jól-létének fontos dimenziója a család, a személyes kapcsolatok, de a hivatása is. Megemlíti ő is, hogy szakmájukban a visszajelzés alapvető, de a belső sikerben nem meghatározók a népszerűség vagy a kiugró szakmai lehetőségek. A színésznőknek a belső siker fontosabb a külsőnél, vagy másképpen fogalmazva, a külső sikereken kevésbé van részük és ezzel a témával ambivalens viszonyuk van. Az ilyen típusú magyarázatok kompenzációként értelmezhetők, hátrányaik elkendőzésére szolgálnak.

*„Olyan igazi siker? Most már az igazi sikert a gyerekeim által érem el. Régen a gyerek előtt, rengeteg sikerem volt. A siker elégedettség. Ha meg tudom őrizni a lelki nyugalمامat az számomra siker és a hosszú élet titka. Ezen a pályán hihetetlen stressznek vagyunk kitéve állandóan. Már csak azzal, hogy kilépsz a színpadra, jó-e a sminkem, ruhám, bakizom-e.” (29.sz.alany: 41 éves, nő)*

A belső siker itt is felértékelődik a szakmaival szemben. A válaszadó a szubjektív elégedettségének döntő részét a gyermekein, anyaságán keresztül definiálja. Itt is előkerül az életkor faktora, a fiatalkori és a jelenlegi sikerdefiníció kisebb konfliktusa. Említi a színházi mező elvárásaira (szépség, életkor, teljesítmény, fittség) visszavezethető nehézségeket és utal arra, hogy a magánéletben szerzett belső sikere, elégedettsége a napi munka stresszeinek oldására is kiterjeszhető. Így egységesebb sikerkép körvonalazódik számára.

*„Ebben a szakmában szerintem egy nő ugyanannyira lehet szerintem sikeres, mint egy férfi. Ez az egyik olyan szakma, hogy itt a tulajdonságok, a nemek közötti dolgok összebonyolódnak, határaik elmosódnak. Sokszor itt olyan egy nő, mint egy férfi és vannak itt nagyon érzékeny, érzelmes férfiak is. Összemosódnak, összebonyolódnak a tulajdonságok.” (34.sz.alany: 34 éves, nő)*

A szakmájukban egy nő és egy férfi egyformán lehetnek sikeresek s mindent azzal indokolja, ami annak sajátosságából adódik: a maszkulin, feminin jegyek a szokásoshoz képest más hangsúllyal vannak jelen a nőkben és a férfiakban. Az egyenlőségeket a szakmai elvárásokból, szakmára alkalmas személyiségtípusából következteti, nem a színházi mező ambivalens elvárási rendszeréből. A sikert itt is elsősorban belső tulajdonságokkal magyarázza, így kevésbé van tekintettel a külsőben megnyilvánuló esetleges eltérésekre. Rámutat a szubjektív elégedettségre úgy, hogy annak többnyire nincsenek jelentős nemi különbségei.

*„Érdekes módon, én tartom magamat kifejezetten sikeresnek, annak ellenére, hogy folyamatosan el vagyok kényeztetve, szerintem ez az én személyiségemből adódik. Aki sikeres annak szerintem szerencse is kell. Alkatához, habitusához, tehetségéhez éppen megfelelő helyzetbe kerül. Nekem meg kell tanulnom, hogy annak örüljek, ami van.” (25.sz.alany: 36 éves, nő)*

Visszaül a klasszikus nőkkel szembeni sztereotípiákra. Nincs sikere, s emiatt nem a külsődleges okokat hibáztatja elsősorban, hanem saját személyiségében keresi a magyarázatokat, illetve megnevezi a szerencse faktorát is, de ebben is absztraktabb jelenségre, nehéz körvonalazhatóságra utal. A „kompenzációs” szemszög megjelenik, amely a siker elmaradását a belső faktorokkal igyekszik magyarázni: személyiségjegyekkel, a szerencsével melyet nehezen lehet teljesen racionalizálni.

### *Vidéki színészek siker és karrier definíciója*

*„Megfigyeltem a pályám során, hogy nem mindig sikeres dolgokban van benne az ember. Nagyszerű a közös munka, lehet, hogy a közönségnek nem tetszik, de végeredményben összekovácsolja a társulatot. Én magam a sikert úgy fogalmazom meg, hogy ha elfelejtem a szót, hogy siker. Vannak olyan munkálatok, amikor ezt teljesen huszadrangú. Ha mi színészek szeretjük a darabot játszani, ha jó légkörben tudunk dolgozni, felkészülni és a közönség elé tálalni, az észrevétlenül siker. Színházi zsargonban a bukás nem foglalkoztat. Mindig félttem az olyan kollégáktól, akik vérremenően sikerorientáltak. A karriér? Én valami olyasmit gondolok, hogy ha három év alatt vannak olyan munkafázisaim amiben jó lenni, amiben jó lenni, az nagyon jó, de nem tudom ez kapcsolódik-e a karrierhez. Erről talán a fővárosi színészeket kellene megkérdezni, nekik ezt ott borzasztóan fontos.” (9.sz.alany: 56 éves, férfi)*

A színész is kettéválasztja a siker érzetét, melyhez hozzákapcsolja a jó kollegiális légkört, a jó színházi produkcióban való munkálkodást. Sőt a siker és karrier fogalmaitól egyaránt távol tarja magát vagy ezeken próbál felülemelkedni. Itt visszacseng az az állítás, mely szerint a

teljesítményben nem mérhető a színészi munka és siker, így a kudarc vagy bukás is más súllyal esik a latba. A karrierhez való viszony itt is konfliktusos, ehhez a fogalomhoz ő a fővárosi színészeket társítja, valamint egyfajta gögös munkamorált, amely a kisebb sikereket nem értékeli kellőképpen. A vidéki színészek karrierrel való konfliktusos viszonyának magyarázatát nem feltétlenül a személyiséggel vagy elvont fogalmakkal (mint a szerencse) jellemzik, hanem a főváros-vidék lehetőségeinek kontrasztjában.

*„Én az önadminisztrációhoz nem nagyon értek. Nekem sikerélményt ad például a tanítás. Tudom azt csinálni, hogy a gyerekek hisznek nekem és lesznek belőlük színészek, rendező, operatőrök.” (1.sz.alany: 77 éves, férfi)*

Itt a belső elégedettség kérdése válik hangsúlyossá, amely a drámatanítás által szerzett hivatástudatból ered. Az önadminisztráció kifejezése itt is a külsődlegesen elnyerhető érdemekre vonatkozik, s ennek tárgyalásától az interjúalany elzárkózik.

*„Van a kifele siker, amikor az ember demonstrálja, hogy ő ilyen meg olyan. Hamvas Béla ír erről jókat: sikerhajhászó út az hamis, csak akkor lehet olyan szintre eljutni, ha ezt el bírod engedni és nem okoz görcsöt, hogy nem én játszom valamelyik filmet. Minél többször érzem magam boldognak, annál többször érzem a sikert.” (12.sz.alany: 23 éves, férfi)*

A külső siker túlértékelése helytelen, helyette a belső boldogság, a személyiség fejlődése az igazi siker. A boldogság érzés gyakorisága tekinthető sikernek. Szubjektív siker itt is felértékelődik. A külsődleges siker negatív érzésekkel kapcsolódik össze, amely pillanatnyi állomását jelentheti a karriernek, de egy hosszú távra építkező művésznek hiba csupán erre figyelnie.

*„Siker az nyilván többlépcsős dolog. Elsősorban önmagammal való harcok legyőzés az siker. Éreztem már olyat, hogy ünnepeltek, pedig én azt éreztem, hogy ez nem az szóval ez érdekes kérdés. A karrier mennyire érdekel és mennyire szempont...fontos, hogy legyen, de ki adja például a díjat az megint érdekes. Ma már az a karrier, aki szerepelt filmben. Azt nem mondom, hogy nem érdekel a karrier, de ha nagyon érdekelne már nem itt lennék vidéken, hanem hajtánám a casting ügynökségeket. Itt is emberek élnek és megérdemlik, hogy jót kapjanak. Talán a legnagyobb siker, ha az ember tud boldog életet élni, mindegy, hogy mi van. Aki rendben van magával, az megoldja, az siker.” (8.sz.alany: 34 éves, férfi)*

A belső elégedettség, tartósság, a belső megküzdés jelentik a valós sikereket az ember életében. A belső elégedettség és a külső siker disszonáns viszonyban is lehetnek egymással. A szubjektivitás itt is felértékelődik, a karrierhátrányokat a vidékiséggel kapcsolja össze.

*„A siker az belülről nézve csak egy állomás. Szerintem úgy zajlik le az emberben, hogy hogyan tovább, hogy erre rászolgáljon az ember vagy teljesítsen még többet. Egy színész nem attól lesz jobb, ha nagyon sokat próbál. Sokat látunk a szakmában, aki sikeres pedig nem olyan tehetséges a szakma szerint. Mondjuk úgy, hogy helyezkedés vagy önmenedzsment kérdése? Piacorientáltság van, ki adja el legjobban önmagát.” (20.sz.alany: 37 éves, férfi)*

Felveti a külső siker és a valódi tehetség ellentmondását, tehát ebben a definícióban is a külső, gyors siker negatív kicsengésű, ahogy fentebb mindenkinél jellemző volt. Ez részben hasonlít a színésznők által adott válaszra, miszerint a művészi sikert nem egyszerű megmérni, azonban a férfiak az okát külsődleges tényezőkkel magyarázzák.

*„Sikeres lehetek önmagam, a közönség és a szakma számára. Önbizalom kérdése, hogy mi az, ami kielégíti az embert és még mire vágya. Fontos az, amit a közönségről látok. Szakmában meg már írtak rólam mindenfélét. Én jól élem meg a sikert, nagyon szeretem, de lehet függni tőle nagyon. Emeli a tétet, de szükségszerű a visszajelzés.” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*

Itt is megfogalmazódik a siker három iránya: a belső mérce, a közönség és a szakma visszajelzései. A siker komoly tényező a szakmájukban, függni is lehet tőle, tudatosan kell kezelniük. Motiválja, hogy többet teljesítsen, egyre nagyobb elvárásokat támaszt emiatt magával szemben. A színésznőknél egy alany említette azt a momentumot, amikor külső sikert élt meg, mert díjat kapott s ez zavarba hozta, nem tudja jól kezelni. A színész szintén ilyen élményről mesél, azonban itt tartalmában eltérő a válaszuk: tapasztalta többször, jól élte meg és ez többre sarkallja. Tehát az ő viszonya nem olyan ambivalens ezzel, mint az említett színésznőnek. Ezt is két irányból lehet megközelíteni: egyfelől, hogy lehet a siker megélésének személyiségbeli vonatkozása, másfelől az eltérő attitűdnek lehetnek nemi okai is, melynek háttérében a strukturális hátrányok, szocializációs örökségek állnak.

*„A sikerre vannak első körös válaszok: díjakat kap az ember, főszerepek sorát játssza el, filmeket forgat. Ezek összeadódnak, ezekben lehet mérni a sikert. Én kevésbé vagyok sikeres. Nem kapok díjat, nem forgatok, nem hívnak más színházak. Sokszor azt érzem, hogy mások nálam jobban érvényesülnek. Ha valaki nem jobb és mégis több lehetőséget kap vagy egyenlőtlen a küzdelem, az belső konfliktust okoz. Általában a színház vezetését okolom minden*

*helyzetben, mert azt gondolom, hogy övéké a döntési lehetőség ezer ügyben. És ha valaki előrébb tart kevesebb munkával.” (18.sz.alany: 40 éves, férfi)*

Ahogy a színésznők esetében, a színészek körében is volt egyetlen interjúalany, aki elmondta, hogy ő a sikerrel nincs jó viszonyban, nincs sikerélménye, azonban ő a vezetést okolja, mert hatással tudnak lenni az objektív rangsorokra. Ő is megerősíti, amit előtte már elmondtak, hogy a külsődleges siker nincs megfelelő arányban a tehetség mértékével, s ezt bosszantónak tartja. A színésznőknél szintén egy olyan válaszadó volt, akinek nem volt sikerélménye és ezt személyiségén belüli hiányosságokkal, vagy elvontabb fogalmakkal, mint például a szerencsével magyarázott. A színész esetében hasonló a helyzet, de a magyarázatban van eltérés: külsődleges okokkal magyarázza a sikerélménye elmaradását. Ebben a válaszban az is látszik, hogy szubjektív elégedettségét nagyban növelné, ha külső szakmai elismeréseket kaphatna.

*„Szerintem a férfiaknak könnyebb sikeresnek lenni, ott vannak a rajongó lányok például. Nőkért való rajongás másmilyen: nagyon nagy képességekkel kell rendelkeznie, hogy érte tudjanak rajongani a hölgyek is. Én szeretnék Oscar-díjas lenni, de tudom, hogy nem leszek. Nincs elég bátorságom és lehetőségem sem, hogy egy adag ruhával és édesanyám pogácsájával felszálljak itt egy repülőre Los Angelesbe. Nem ülök be casting cégekhez. De szeretnék, amit csak lehet szeretnék elérni.” (24.sz.alany: 26 éves, férfi)*

A színészek közül szintén egy interjúalany van, aki összeveti a női és férfi sikert, ő az ellenkezőjét látja, mint kolleginája. Válaszában előtérbe kerül a külsődleges siker, melyhez hozzákapcsolja a rajongást, a népszerűséget. Mindezt szerinte a férfiak könnyebben el tudják érni, mert a színház fogyasztói között több nő áll, mint férfi. A színésznőnek kiemelten, duplán kell teljesítenie, hogy a nők ugyanígy rajongjanak érte. A színésznők között szintén egyetlen alany volt, aki ilyen szempontból világította meg a kérdést, ő akkor személyiségbeli tulajdonságokkal érvelt, hogy a nemek közül bárkinek egyformán lehet sikere ezen a pályán.

A színésznők és színészek sikere, elégedettség érzése között fel lehet ismerni azokat a nem jelentős eltéréseket, melyek a korábbi makroadatokban megállapításra kerültek. A színésznők és színészek számára elégedettségük megfogalmazása során egyaránt fontos a hivatásuk, a munkájuk, ugyanakkor a kollegiális és családi kapcsolataik és az anyagi helyzetük is. A színésznők esetén azonban a kapcsolatoknak, az anyaságnak erőteljesebb nyomatékot adtak a válaszaikban, mint a férfiak. A férfiak többet beszéltek a materiális javakról, a pozíciókról, az egyéni vágyakról és elvárásokról (karrier, díjak, önmenedzselés, Oscar díj, népszerűség). A

színésznők és színészek legmagasabb szintű étellel való elégedettségében fontos tényező a munka, az anyagiak és az emberi, családi kapcsolatok, ugyanakkor a nőknél utóbbi kiemelten fontos, a férfiak erről kevesebbet kommunikálnak. Alapvetően sem a színésznők, sem a színészek nem fogalmaztak meg nagy mértékű elégedetlenséget, de utaltak az anyagi megbecsültség hiányára és az anyasági támogatások elégtelenségére. A színésznők és színészek összehasonlítása hasonlít arra, amit korábban a nemek és jólét összefüggéseit mutató adatok megállapítottak.

### *Siker-karrier mátrix*

A vidéki színésznők és színészek siker és karrier fogalmairól összegző táblázatokat készítettem. Ezekből látható, hogy nemekre bontva mitől és mikor lesznek elégedettek, sikeresek, mikor magas szintű a szubjektív jól-létük. Csoportosítottam a legfőbb fogalmakat, kifejezéseket, melyek a makroadatok dimenzióit árnyalni tudják, tehát a munka, anyagi javak, kapcsolati elégedettség dimenzióit kiegészíthetik más, egyéni szempontokkal is.

		Időbelisége	
		Pillanatnyi -	Tartós +
Iránya	Objektív (társadalmi jutalmak és büntetések)	külső siker/ sztárság	karrier/ teljesítmény
	Szubjektív (érzések, mentális állapotok)	boldogság	étellel való elégedettség

9. táblázat: Siker- és karriermátrix modellje

(forrás: Saját táblázat 2019)

A „mínusz” jelzés azt jelenti, hogy eléréshez a kudarc kockázata nem áll fenn vagy nem jelentős, a „plusz” jelzés viszont a kudarc, küzdelem magas kockázatát jelzi. A sikerélménnyel és a karrierrel kapcsolatos vélekedések iránya egyfelől lehet objektív, mely a korábbi elméleti részben már leírt a Parsons-i társadalmi jutalmazás-büntetés párosával van kapcsolatban, ahol „*A jutalom arányos a tágan értelmezett 'érdemmel'*” (Parsons 2010:32). A külső karrier „pillanatnyiságát” a celebségben, a gyorsan jött hírnévben, ismertségben, „felkapottságban” írták le az válaszadók. Ezt nevezem sikernek, melyben a kudarcral való megküzdésnek a kockázata alacsony vagy nincs. A külső karrier „tartósabb” állapotához a hosszú évek alatt, kemény munkával megszerzett díjak, szerepek, szakmai presztízs, megbecsültség köthető. Ez jelenti a karriert, melyben a kudarcral való találkozás és megküzdés jelentős mértékű. A szubjektív irány esetében, amely az érzéseket, mentális állapotokat jelzi van egyfelől belső pillanatnyi mentális állapot, ez lesz a boldogság, másfelől egy belső, tartós állapot, amely az

élettel való elégedettséget jelenti. A pillanatnyi boldogság állapotába az aktuális öröm vagy szomorúság érzetek tartoznak bele, míg az élettel való elégedettségbe a tartós pozitív mentális állapot.

Időbelisége			
Iránya		Pillanatnyi -	Tartós +
	Objektív	jó szakmai visszajelzés, kritika, interjú, életkor, díjak /  celebség, népszerűség, „csapból is ő folyik”	elnyert státusz, pozíció, szakmai tekintély, elismerés / szakmai minőség, értékesség, nézői szeretet
	Szubjektív	érzet, hatáskeltés, katarzis, feloldódás az aktuális szerepben, szenvedés hiánya	belső fejlődés, lelki nyugalom, nevelés, hasznosságérzet, elégedettség, boldogság, emberi minőség, határok átlépése, <i>flow</i> , anyaság, gyermekek, családi harmónia, szeretet kapcsolatok, megküzdési stratégiák

10. táblázat:

Színésznők siker- és karrier-asszociációi (forrás: Saját táblázat 2019)

A színésznők az „objektív-pillanatnyi” tipológiához számos fogalmat társítottak, melyek elsősorban a gyorsan, nem megérdemelten szerzett népszerűséget jelenti, a jutalmak átpolitizáltságával van kapcsolatban. Művi, külsődleges fogalomnak tartják, ettől a fogalomtól a legtöbb elhatárolódnak, de van, aki említi, hogy olykor szakmájuk részének kell tekinteni és tud jóleső is lenni, habár a kortárs politikai kettéosztottság okán bizonytalan a tartalma. Az „objektív-tartós” tipológiába számos olyan kifejezést véltem felfedezni, melyeknek súlya, jelentősége van: kemény munkával, hiteles szakmai visszajelzéssel, valódi elismeréssel társul és számukra beletartozik a közönséggel való jó légkör, viszony. A „szubjektív-pillanatnyi” tipológiához a színésznők azokat a fogalmakat társítják, melyek jóleső érzést nyújtanak egy-egy aktuális produkció során; legyen az a színészi játék által kifejtett hatás, katarzis, a szerepben való feloldódás. A „szubjektív-tartós” tipológiához nagyon intenzív fogalmi apparátust kapcsolnak. A belső lelki fejlődés, a kitartó önfejlesztés, a hasznosságérzet, lelki egyensúly elérése és megtartása, határátlépés, *flow*, anyaság. Minden olyan fogalom, amely a belső komfortérzethez társul. A nők számára kiemelten ez volt a csúcstartó tipológia, számukra a többi mellett ennek elérése a legfontosabb. A többitől sem határolódnak el, de megfigyelhető, hogy külsődleges karrierrel, tehát az objektív-pillanatnyi és az objektív-tartós tipológia tárgyalásakor is vannak ellentmondásos viszonyulások vagy olyan kijelentések, melyben

inkább ezek hiányában bizonyos kompenzációkra utalnak vissza. Itt visszacsatolok az életkor kérdésére, mely kiemelten fontos a színésznők karrierkrízisében, egyenlőtlenségében. A színésznők számára legfontosabb tipológia a korábban leírt új típusú karrierfogalommal rokonítható, melyben fontos a hasznosságérzet, az élethosszig tartó önfejlesztés, a lelki egyensúly felértékelődése.

		Időbelisége	
		Pillanatnyi -	Tartós +
Iránya	Objektív	Oscar díj, fővárosi színészlét, önmenedzselés, vérremenő sikerorientáció, érvényesülés, sikerhajhászás, politika, díjak	teljesítmény, szakmai elismerés
	Szubjektív	jó kollegiális légkör, aktuális darabot szeretik játszani	önmaga legyőzése, önbizalom, boldogság, rendben van magával, nevelés, tanítás, görcsöktől megszabadulás

11. táblázat: Színészek siker- és karrier- asszociációi

(forrás: Saját táblázat 2019)

A színészek az „objektív-pillanatnyi” tipológiához erőteljesebb, intenzívebb, kifejezőbb fogalmakat társítottak negatív kicsengéssel. Megfigyelhető, hogy a nőkkel közösen a díjak átpolitizáltságát, a gyorsan jött külsőségeket, népszerűséget ők is hozzá társítják, azonban kiegészítik azzal, amit a nők nem említenek; ez a fővárosi színészlétre történő utalás, ami több válaszadó estén is visszajön. Az önreklám, a „nyomulás”, az érvényesülés fogalmi ide kerültek. A férfiak jellemzően az életkor szempontját egyáltalán nem említik, ami visszacsatolás lehet a drámairodalmi örökségből és a szervezeti megrogzottségekből eredő bizonyos fokú szakmai előnyükre. Az „objektív-tartós” tipológiában ők is a kemény munkával elért szakmai minőséget értik, azonban kiegészítik a teljesítmény és önbizalom fogalmaival. A nők közül többen mondták, hogy a művészetet nem lehet teljesítményben mérni, a férfiak pedig kijelentik, hogy a tartós, objektív karrier teljesítményfüggő is. A „szubjektív-pillanatnyi” kategóriába a férfiak is ugyanazt sorolták, mint a nők; a jó kollegiális légkör éppúgy része, mint az aktuális produkción munkálkodás örömei. A „szubjektív-tartós” kategóriába is hasonlókat soroltak, itt van a boldogság elérésnek célja, a kemény mentális munka. Amit nem említenek az a család, vagy a gyermeknevelés tényezője. Mindegyik kategóriából a színészek számára is a legutóbbi a legfontosabb, de a siker és karrier definiálása esetükben sokkal

komfortosabb. A férfiak fogalmaiban fellelhetők a hagyományos karrierfogalom elemei, melyek a teljesítményt, az eredmények felmutatását helyezik előtérbe.

		Időbelisége	
		Pillanatnyi -	Tartós +
Iránya	Objektív	„celebritás” „celeb”	„színész-óriás” „színésznő-óriás”
	Szubjektív	„tragika- komika” „a bohém”	„élet hőse” „élet hősnője”

12. táblázat: Színésznők és színészek-tipológia/habitus az asszociációk alapján (forrás: Saját táblázat 2019)

Ebben a táblázatban a nők és férfiak definíciói alapján egy-egy színészi típust jelölök, melyek a kategóriák legfőbb attribútumait összegzik.

- Objektív+Pillanatnyi sikert birtokló színész tipológia = „celeb”, „celebritás”
- Objektív+Tartós karrierrel rendelkező művész = „színész és színésznő óriás”
- Szubjektív+Pillanatnyi boldogságot átélő színésznő, színész = „tragika-komika”, a „bohém”
- Szubjektív+Tartós étellel való elégedettségre törekvő színésznő, színész = az élet hőse, hősnője

Az interjúalanyok legfőbb törekvése és elégedettsége abból származik, ha a színész-tipológia alapján az „élet hősei” és az „élet hősnői” lehetnek. Ugyanakkor egyértelműen vágyanak a „színész és színésznő óriás” szerepkörére is. A „tragika-komika” és „a bohém” szerepköreit megélik aktuális örömeikben, érzelmi hullámzásaikban. A „celebség”, a „celebritás” negatív konnotációjú szerepkör, kevesen vágyódnak utána, szakmai hiteltelenséget kapcsolnak hozzá. Ezt a celeb-jelenséget Lasch leírása is alátámasztja:

*„Egy olyan társadalomban, amelyekben a sikervágy mögül kiszivattyúztak minden önmagán túlmutató tartalmat, kizárólag a mások teljesítménye lehet a saját teljesítmény mércéje. Nem dicsőségre vágyunk, hanem a hírnév csillogására, izgalmára. Társadalmunkban a sikert a nyilvánosság iktatja törvénybe.” (Lasch 1996: 102.,103).*

### *A definícióik azonosságai és eltérései*

Mindkét nem három irányból közelít meg a sikert: belső mérce, szakma, közönség. Továbbá mindkét nem esetében Deaton és Kahnemann állítása megállja a helyét, miszerint az elégedettséget érdemes a szubjektív változók kapcsán megvizsgálni, mert árnyaltabb képet kaphatunk általa, mintha csupán objektív változók vizsgálatára szűkítenénk. A színésznők és a

színészek döntő többségének válasza alapján a szubjektív elégedettség felértékelődése figyelhető meg. Ami a színésznők és színészek számára egyaránt imponáló és végcél: a színésznő/színész óriás, és az élet hősnője/élet hőse tipológia elérése.

*Miben térnek el a kategóriák közötti kapcsolatok a színésznők és a színészek között?*

A színésznők és a színészek válaszaiban megjelennek bizonyos a külsődleges sikerélménnyel szemben megfogalmazott „kompenzációs” magyarázatok, azonban ezek iránya eltérő. Mindkét nemnek van konfliktusa, ellenérzése a külsődleges karrier fogalmával. Többnyire a hétköznapi szóhasználatra jellemző, negatív kicsengésű értékekkel ruházzák fel. A színésznők közül kimondják néhányan azt, hogy a siker fogalommal könnyebben tudnak azonosulni, mint a karrierrel, melyet művinek érznek, negatívan értelmezik. Feltételezhetően az lehet az oka, hogy karrierhátrányt szenvednek el s ennek kompenzálására a szubjektíven definiált sikerrel erősebben tudnak azonosulni. A szubjektív elemek közé tartozik a színház iránti elhivatottságuk, a habitus, hasznosságérzet. Ezen felül arról is beszélnek, hogy a művészet objektíven nem mérhető, ezért a külsőből visszaérkező impulzusok, sikerek kevésbé fontosak. Az életkorral, öregedéssel a sikerérzeteik átalakulnak, a jellemfejlődéssel e fogalmak gyarapodnak vagy módosulnak. Azonban, ha a nemi sajátosságokat is figyelembe véve az látható, hogy a fiatalsághoz kapcsolják a külső siker vágyát, az érett korhoz a szubjektív faktorok felértékelődését. Erre ráerősít a színház jelenlegi, politikai kettéosztottsága, az érdemek osztásának átláthatatlansága, mely nem a szakmaiságról, tehetségről ad visszajelzést. A színésznők esetén felértékelődnek a belső elégedettséghez köthető sikerek, s ennél fogva a művészetük hatásfokát tartják legfontosabbnak. A többségük a külsődleges sikert negatívan értelmezik, ambivalens viszonyban vannak vele, nem tudnak vele mit kezdeni. A nők a férfiak válaszaikhoz képest a külső sikereik hiányát a személyiségükön belüli faktorokkal vagy absztraktabb fogalmakkal magyarázzák. A nők szemszögéből nézve az újszerű szervezeti karrierfogalommal párosíthatók a siker-karrier definícióik.

A férfiak a családot, életkort nem említik a két fogalom kapcsán. A férfiak nyíltabban, bátrabban beszélnek az objektív-pillanatnyi karierről is. Több színésznő is utal rá, hogy a külső karrier művi fogalmától inkább távol tartja magát, a siker számára megfoghatóbb. A férfiak közül is említik ezeket, ebben is van nemi hasonlóság, nem válik el éles kontraszttal, de ők nem mondják azt, hogy művinek érzik, tehát a külső karrierfogalommal a színészeknek kevésbé konfliktusos a viszonya, mint a színésznők esetében. A férfiak siker-karrier definíciója szorosabb kapcsolatban van a hagyományos fogalmakkal, munkaszervezettel, klasszikus szervezeti karrierfogalommal rokonítható. Ezt, illetve a külső siker hiányát a vidék-főváros

karrierlehetőségeinek eltéréseivel magyarázzák, valamint a színházi vezetés, piaci eladhatóság, fogyasztói társadalom érveivel. A nők belső okokkal, míg a férfiak kívülről érkező feltételekkel magyarázzák ezt.

A szubjektív változók bevezetésével látható, hogy vannak nemi eltérések a siker és karrier fogalmak tárgyalása kapcsán, melyek elsősorban a színésznők karrierhátrányaira engednek következtetni.

A színésznőknek és a színészeknek van lehetőségük, hogy sikerük legyen, hogy karriert építsenek, azonban a hangsúlyokat, akadályokat meghatározzák az örökségek, a színházi mező elvárásrendszere. Tehát abból a nézőpontból indulok ki, hogy a színésznők a szubjektív változók szemszögéből nézve, vagyis életlehetőségeikben, életükkel való elégedettségben, a pillanatnyi boldogság megélésében emancipáltak, a színész kollégáikkal egyenrangúan. Azonban a színházi mező férfias elvárásrendszerének való megfelelés szempontjából hátrányban vannak, így habitusaikban az tükröződik, hogy a színházon kívül is van élet számukra, sikereik azokról a területekről is származnak. Ez előnnyel és hátránnyal jár számukra: az előnyük az, ami Koncz leírásában a „kettős kötődésű” karrierű nők tipológiája során mond el, annyi különbséggel, hogy a két terület nem egyértelműen a család és munka között oszlik meg, hanem egy tágabb halmazt jelent: a színházon belüli életet és a színházon kívüli életet. Tehát a színésznők kettős típusú karrierjének előnye, hogy a színházi akadályokat a színházon kívüli területeken kedvtelésük megélésével egészítik ki (belső elégedettségüket). Hátrányuk, hogy a színházon belüli életben a férfias működési rendszernek nehezebben tudnak megfelelni s problémáik ebből adódnak.

A színésznőnek a lehetősége adott, de ahhoz, hogy egy férfihez hasonló sikeres karriert építsen, több akadállyal kell szembe néznie. A megkérdezettek válaszai alapján a színházi világban dolgozó színésznők és színészek siker- és karrieraspirációi közel azonosak a pályájuk kezdetén. Az életkorral, az elvárásrendszernek megfeleléssel módosulhatnak ezek a kezdeti elvárások, melyek jelzik a karrierakadályait. A nemek és az elégedettség fogalmai alapján a színésznők és színészek helyzete erősen hasonlít a makroadatok eredményeihez. Az egyéni megközelítésekkel kiegészítik, árnyalják a nők és férfiak elégedettségeinek dimenzióinak értelmezését. Nagy hangsúlyt kapnak a munkán, anyagi javakon, kapcsolatokon túl a színészi hivatáshoz kötődő elvárások, az egyéni önmegvalósítás, life-long learning dimenziói.

Kutatásomban a vidéki színházi intézményt, egy sajátságos színházi mezőként értelmezem. Olyan erőterként, amely alakíthatja, kijelölheti a színésznők és színészek aspirációit, a szereplehetőségeit, kényszereket és elvárásokat támaszt velük szemben.

## 1. (Színész)nő a színházban

### 1.1. A színésznői test színpadi megjelenése

Az empirikus elemzés jelen fejezete azt mutatja be, amely már az előző fejezetben előkerült: a színésznők és színészek nemi egyenlőtlenségei a vidéki kőszínházi mező mikroszintű viszonyaiban leírhatók a szubjektív változók segítségével. Emiatt a színésznői hátrányokat meg kell vizsgálni a színházon belül, a színházon kívül és a magánéletben egyaránt. Teljes képet nem tudok adni itt sem, viszont célom felhívni a figyelmet azokra az aktuális problémákra, melyeket regisztráltam kutatásom során. Jelen elemzési egység a színésznőre a színpadon látható nőre és a színházi karriert építő nőre tekint, a színházi mezőn belüli karriert ragadja meg. Egyrészt megnézem, hogy a színésznői test, alkat, megjelenés hogyan válhat egyenlőtlenségeket generáló faktorrá, másrészt megvizsgálom, melyek a színházi mezőn belüli női karrier (igazgatónő, rendezőnő, „első színésznő”, középvezető nő). Végül összegzem s megkísérlem felhívni a figyelmet arra, hogy mi lehet ezeknek az egyenlőtlenségeknek a forrása.

Azt állítom, hogy a színészmesterség átlagon felül érzékeny az életkori változásokra, a testi, fizikai állapotok módosulására, mely a színésznők és színészek karrierjét egyaránt befolyásolja. A színésznők drámairodalomból fakadó hátránya az életkor előrehaladtával növekszik, a férfiak pedig érett korukban játszhatnak igazán jelentős férfi szerepeket. Az anyaságot követő testi változások is érzékenyen érinthetik a színésznők addigi pályafutását. A kijelentések megalapozásához emelem be Christopher Lasch *Az önimádat társadalma* című könyvében leírt főbb nézeteit. Ezt követően interjú részletekkel célom bizonyítani ezek relevanciáját.

A külsőségek, a test fiatalsága, esztétikuma vagy az életkor növekedésével ezek elvesztése a színházi mezőben kardinális jelenség. Korábban leírt „férfias” jellegű elvárásrendszere ebben tetten érhető. Az életkor kérdése esetenként szorongatóvá válhat s a színésznők egyik hátrányát ebben meg lehet ragadni: napjainkban az öregedés kérdése, a testi szépség fakulása a színpadi siker és karrier szempontjából égetővé válhat. Az életkor, a szerepek és a természetes női igények (például anyává válás) ellentmondásban állnak egymással. Ilyen külsődleges elvárások mellett sok kérdés merül fel, például mikor érkezhetsz el a pont, amikor gyermeket vállal s egyben addig felépített munkája sem omlik össze. Kiemeli az interjúalany, hogy a szülést követően a

civil élettől eltérő munkahelyi környezetbe kell reintegrálódniuk, a színházi közegben az folytonos reflektorfénynek meg kell felelniük.

*„Az van, hogy a pályánk rettenetesen életkorfüggő bizonyos szempontból. Nem lehet Júliát játszani negyvenévesen. Nekem például az lenne a legnehezebb, hogy mikor van a pont, amikor azt gondolom, hogy nem veszítek semmit. Ez csúnya kifejezés, de hogy nem maradok le semmiről a családalapítás miatt. Biztos el kell jutni arra pontra, hogy leteszem. Kell a kompromisszum, főleg a terhesség alatt, meg az első 1-1,5 évben. De az is kétes érzés, hogy az ember nem egy irodába vágyik vissza miután szült, hanem egy másik közegbe. Kérdés, hogy mikor a legjobb, mi a társadalmilag elfogadott. Egy évad, ami reális, ami kimarad azoknál, akik színésznőként visszatérnek a szülés után a színházba.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*

*„Szülés után, hogy nézel ki? Borzalmasan. A legtöbb nő úgy néz ki. Jön a szülés utáni depresszió, meg folyik a tej, nem fésülködtem két napja, nem volt időm rá. Szoptatok, altatok, sétáltatok. Megbolondultam. Nekem igényem is volt arra, hogy visszajöjjen dolgozni, hogy kapjak levegőt. Mások nem tudom hogyan csinálják. Miért nincs olyan, hogy anyasági tanácsadó? Segítenének felkészíteni mi vár rád.” (29.sz.alany: 41 éves, nő)*

Az életkoron túl további hátrányt eredményez a drámairodalom öröksége, amely szintén az egymás közötti rivalizációt erősíti fel, illetve a szépséggel és az idő múlásával történő versenyfutást.

*„Ha csak a drámairodalmat nézzük, hogy 70-80%-ban a férfi színészeknek kedvező szerepek vannak. Évről évre gondban van azzal a színház, hogy a női társulati tagoknak hogyan osszon szerepet. Egyáltalán valakinek össze tudják kaparni az évi kettő kötelezőnek mondott produkciót. Van-e olyan szerep, korosztálynak megfelelő dolog. Főleg a férfiaknak kedvez az irodalom is. Nyilván van ellenpélda, ahol a nők is tudnak érvényesülni, vannak tök jó női szerepek, de azért mégiscsak a fiúknak több lehetőségük van. Azért megnézzük, hogy a fiúknak hány előadása van egy évadban, szóval jobban vannak foglalkoztatva ilyen szempontból.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*

A színházi közegben az öregedés előidézheti a siker és karrier hátrányát, az idősödő színésznők esetében. Itt található a drámairodalmi örökségek és narcisztikus társadalmi elvárások metszéspontjai.

*„Egy színházi ember egyszer azt mondta, hogy: az 'öregedő színésznők örüljenek, ha kiengedik őket a színpadra'. És akkor el kellett döntenem, hogy megbolondulok vagy kirángatom magam*

*ebből a helyzetből, ahova ez a mondat taszított. Ez rettentő sokat segített abban, hogy a szakmai nehézségeket leküzdjem. Teherbíróbb vagyok.” (31.sz.alany: 47 éves, nő)*

A téma kapcsán jön elő még a színésznő „váltókorai krízise”, de ez a társadalmi nárcisztikus attitűd megjelenik a nézői, „színházcsinálói” elvárásokban is. A színésznők szorongásai erősebbek lehetnek a színészek szorongásainál, hiszen ahogy mondták, a drámairodalom örökségeként éppen fordítva oszlanak meg a jelentős férfi szerepek az életkor tekintetében.

*„Igen, az öregedés. Engem ez most kezdett el foglalkoztatni láttam, hogy vannak 23 éves lányok is. Furcsa felismerés. Pillanatra megérezed, hogy erre ráfeszülsz, de aztán az ember önvizsgálatot tart és ezt elengedi. Nem tudom a férfiakat ez milyen módon foglalkoztatja. Az a színésznő, aki nem érzi magát öregnek, de már nem tud fiatal szerepeket eljátszani az, hogy tudja őt ez megölni...lélekben marcangolni. Fontos ugye az alkat kérdése is. Hogy ha elkezdek öregedni, milyen szerepek találhatnak meg. A kor kérdés nagyon fontos. Férfiaknál nem így jön ki, nekik akkor jönnek el az nagy szerepek. Van a váltókor, de nem mindenkinél egyszerre jön ez el. Fontos, hogy az ember tudja önazonosan látni magát. Rendezőtől függ, ki mit lát meg benned. Milyen az alkatod, mi tudsz eljátszani. Tehát mikor egy férfiről azt mondjuk, hogy ő ereje teljében van, ott egy nőnél mondjuk, hogy na mi lesz, meg hanyadik X...Ettől ki lehet borulni rendesen. (21.sz.alany: 29 éves, nő)*

*Nekünk jobban kell alkalmazkodnunk sztereotípiákhoz, amiket a színház megkövetel tőlünk: teszem azt például egy naiva alkat vékony, kék szemű, lágy leányzó. Egy Júlia alkat. Én nem vagyok az, én dajka típus vagyok. De mondjuk a főiskolán megmondják, hogy ne haragudj te nem naiva alkat vagy, nem vagy az túl kicsi a melled, túl nagy a melled...Fiúknak ezeknek az elvárásoknak nem annyira kell megfelelniük, rájuk több mindent lehet osztani.” (26.sz.alany: 28 éves, nő)*

A színésznőknek pontos színházi elvárásokhoz kell alkalmazkodniuk a küllemük alapján kapnak meg karakterszerepeket vagy sem. A drámairodalmi örökségből adódóan a férfi színészek feltehetően nagyobb mozgástérrel rendelkeznek, így őket ez kevésbé érinti a színésznőkhöz képest.

*„Van váltókor. Még nekem nem jött el az az idő, most vagyok 34 éves. Magammal kapcsolatban azt tapasztaltam, hogy karakterisztikus alkat vagyok, sokszor nem próbáltam ki magam a naiva szerepében, más az életpályám. Olyat játszottam, ahol koromban és az életemben éppen tartottam. Én nem vagyok bekegelyezve. A nagy naivák már a külsejük miatt nem tudják eljátszani, amit addig szoktak, azontúl lesznek az új naivák anyukái, nagynénii. Ha valakinek*

*ez törést okoz a lelkében, akkor nem gondolkodik jól erről. Sok jó szerep van.” (5.sz.alany: 35 éves, nő)*

Azt mondja, hogy a test szépségének elvesztése, az öregedés a naiva szerepkörhöz „szokott” színésznőket érinti leginkább. Azonban ő maga is elismeri azt a tényt, hogy a külső megjelenés meghatározza a karrierpályákat, az eljátszható szerepek jellegét. A színházi mező elvárásaiban, normarendszerében nagy erővel bír: az életkor, a testi megjelenés, a szépség. Ezek átalakulása, elvesztése radikális változásokat idézhet elő a karrierpályákon (a gyermek szülése, a lazább női izomzat, kötőszövetek életkori módosulásai).

*„Sokszor nincsenek kellőképpen nőként kezelve a színésznők. Amikor egy színésznő levetkőzik, mindig kukkolás van a takarásból... Vannak lányok, akik ezt könnyebben kezelik, vannak, akik viszont nem kezelik ezt jól. Kicsit azt érzem, hogy olyan nőnek nézik őket, akikkel bármit meg lehet tenni: fogdosni, hiszen ez a szakmája, hogy fogdossák. Sokszor kollégák is azt gondolják, hogy akkor ő könnyűvérű nő. Pedig nem azok. Sok színésznő ezt ki is kéri magának. Teljesen jogosan. Láttam ilyet, aki kikérte magának. Volt egy kolléga, aki megpaskolta a fenekét. Olyan kolléga, akikkel jóban vannak persze, csak hát azért ez nem normális, esetenként ez lehet normálisnak van kezelve, pedig nem az. A színpad az egy dolog, hogy ott ez megtörténik: egy csók, egy mellfogás, bármi. De az a színpad. Az az életnek egy teljesen másik oldala. Ami viszont a büfében van, az mégis csak egy más valóság és ott azok nem működnek. És nagyon sok ember ezt a kettőt olykor összetéveszti, de sajnós nézők is.” (24.sz.alany: 26 éves, férfi)*

A közgondolkodásban még mindig a szexust, a szabados nőt kapcsolják hozzá, melyekből valódi sztereotípiák keletkeznek mint például a tárgyiasításuk, a ledér nő címkéje.

Többek között a színésznői test színpadi megjelenésének témakörét is körbejárta egy budapesti színház 2017. októberétől indított beszélgetéssorozatában, amely a *Jó kérdés* címet viseli és amely fórumot nyitott napjaink releváns színházi problémáinak. A Magyar Színházi Társaság és a Színház című folyóirat együttműködésében jött létre. A beszélgetéseknek vannak színháztudományi, társadalompolitikai vonatkozásai, alanyai színházigazgatók, művészek, rendezők a fővárosból és vidékről egyaránt. Első alkalommal a következő kérdésekre keresték a választ: Van-e neme a színházi alkotónak? Mit ér és mit érhet el a nő a színházban? Mit tud (vagy nem tud) egy színésznő, rendezőnő, tervezőnő? Fontos-e, hogy nő? Létezik-e

üvegplafon? A beszélgetésből videó<sup>7</sup> felvétel és Proics Lilla által egy részletes tudósítás<sup>8</sup> is készült.

*„A színpadi reprezentációk abban az értelemben fontosak, hogy milyen látásmódok húzódnak meg mögötte. Ez mindenhol ugyanúgy van. Ha lehetne tiltani valamit, bármit a színházban, akkor szerintem ez lenne az: nem ér el vele semmit, csak belerak egy skatulyába, megerősít egy szerepkört. Jók a svéd meg brit példák, de azzal nem analóg a magyar helyzet. Nem tartom jónak, hogy véleményformáló pozícióból pedig ráerősítünk ezekre, a berögzült klisékre amúgy is. De nem hiszem, hogy a kollégáknál ez szándék.”* A drámairodalomból következő aránytalanságok, melyek a szerepek egyenlőtlenségeiben materializálódnak nehezen áthidalhatók. A szereprepertoár nemileg szimmetrikussá tétele lassú és költséges folyamat, erre irányuló releváns problémafelvetés az itthoni, színházi közegben nincs. Ennek következménye, hogy a szokásos minták elmélyülnek, konzerválódnak, megerősítik a nemekről alkotott tradicionális felfogást, közben mellette változnak a női és férfi szerepek a társadalomban: skatulyába szorítja a színésznőt és szereplehetőségeit, a külső megjelenése, fiatalsága, testi szépsége által. A beszélgetés moderátora idézte Néder Panni író gondolatát, aki a Németországban tapasztaltak alapján elmondta, hogy a hazai színházak női test ábrázolása skatulyába szorítók, nem innovatívak. *„Szerintem ez így van. A színházi hatás, az egy zsigeri menet, szoros összefüggésben intellektuális elemekkel. Hogyan hat egy színésznő? Akár mutatom a testét, akár nem, az egy szexuális esemény. A nézőtérrel neki egy sokkal bonyolultabb kapcsolata van. Más a német megközelítés. Inkább arról van szó, hogy egy országban máshogy van a viszonyulás a nemekhez. Másképp gondolják a színésznőt. Ez látszik meg az alkotásokban.”* Itt ismét előkerült, a színésznő-test-szexus hármaskör, és a válaszadóval egyetértésben elmondható, hogy ennek értékelése a nézői és színészi oldalról egyaránt kultúra, kontextus, társadalom függő tényezővé válik. A Crenshaw-i interszekcionalitás ebben az esetben is releváns.

Kutatásom során számos beszélgetésből kiderült, hogy a színpadi meztelenség, ha művészeti céllal esztétikusan, ízlésesen történik, az alapvető a színházi működésben, megvalósítási eszközökben. Azonban, ha ennek ellenében történik, akkor tárgyiasításként hat. Az alapvető színházi norma szerint az „esztétikai célú meztelenség” a nőiség szépségét, erejét hivatott

---

<sup>7</sup> Jó kérdés (2017): <https://www.youtube.com/watch?v=aHxj4FDJTHs> (letöltés dátuma: 2018.05.28.)

<sup>8</sup> Proics Csilla (2017): Hol a nő helye a színházban? <http://szinhaz.net/2017/10/12/jo-kerdes-hol-a-no-helye-a-szinhazban/>

bemutatni. Ezzel szemben a „tárgyasítás célú meztelenség” patriarchikus, aszimmetrikus konnotációt jelent.

## 1.2. Nők vezető pozícióban a színházban

A nemi egyenlőtlenségek elemzésének másik fontos aspektusát jelentik a karrierakadályok mint például az üvegplafon, labirintus, méhkirálynő-szindróma leírása. A színházi mezőn belüli karrier elemzése leginkább a női vezetőkkel vagy magas pozíciójú nőkkel kapcsolatosan, például a színiigazgatóval, rendezőnővel, első színésznővel kapcsolatban releváns. Teljes képet nem tudok adni, de a jelenségeket célozva körvonalazni. Érzékeltetni szeretném, hogy ugyan mára már a színésznőknek van lehetőségük arra, hogy férfiakkal azonos magas pozíciókat, karriercsúcsokat érjenek el, mégis neheztelt pályán sikerül oda eljutniuk és fenntartaniuk azt.

*„Ez nagyon kettős. Ha azt nézem, hogy azokat a női vezetőket, akiket ismerek, ők a teljes véglet: az egyik szenzációsan vezeti ezt a dolgot és érzékenyen. Megérzések mentén, persze mégis tudatosan. Aztán van olyan vezető, aki meg egy ultra brutál, aki egy diktátor. Nem csak férfias vezető, hanem annál durvább. Semmi másról nem szólhat a színház kizárólag róla. Csakis kizárólag róla. Egyébként azt gondolom, hogy férfi irányítású világban élünk, közben nem lehet nem látni, hogy sok nő kritikus helyzetekben sokkal teherbíróbbak a férfiaknál. Fizikálisan is, de pszichésen mindenképpen. Én így látom. Minden úgymond férfias tulajdonságot bevetnek, ravaszak, rafináltak okosak. Rendkívül tud manipulálni, minden eszközzel él. Valahol lenyűgöző, ha valahol ilyen módon tudja érvényesíteni az akaratát. De ennek nem kevés áldozata van. Itt ebben a színházban nincs megkülönböztetés, itt szóba sem jön. (31.sz.alany: 47 éves, nő)*

Kettéosztja a nőies jellemzőkkel és a férfias jellemzőkkel vezető nőket. Előbbivel jó tapasztalatai vannak a közös munkában, utóbbival sokkal kevésbé. A „férfias” női vezetést kártékonynak is tartja. Itt felfedezhető az úgynevezett „méhkirálynő-szindróma”, ugyanis a férfiasan vezető nők a hierarchiában alattuk álló nőkkel rosszul bánhatnak.

*„Ha nő vezet, az számomra nem annyira klassz. Egy férfinak is van nőies oldala és kell, hogy legyen. Az én szakmám is egy magamutogató, feminin szakma. Van egyfajta értékválság, érték elmozdulás. Nincs a világ a helyén egy picit.” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*

A női színházvezetőt nem tartja ideálisnak. Azzal indokolja válaszát, hogy szakmai/művészeti eszközeikben is keverednek a feminin és maszkulin jegyek, ugyanakkor a színházi struktúrában, hierarchiában a tradicionális építkezést tekinti jobbnak.

*„Vannak jó női rendezők, de kevés. Hogyan lehet elrendezni, hogy egy jó női rendező kerekedjen felül egy egoista férfi színészen? A nők nem nagyon kapnak ám ebben a szakmában olyan lehetőséget, mint a férfiak. Egy gyengébb színész is hamarabb lesz ott...rendező szakra sem vesznek fel fele-fele arányban férfit és nőt.” (28.sz.alany: 29 éves, nő)*

A női vezetők közül a rendezőnők kerülnek előtérbe az interjúalany válaszában. Úgy ítéli meg, hogy a rendezőnők a felvételin és későbbi munkájuk során is akadályba ütköznek, mert a szakma által támasztott „férfias” normarendszernek nehezen tudnak megfelelni. Ő is a drámairodalmi örökségtől kezdi ezeket a hátrányokat magyarázni. Elmondja, hogy a nőknek kevesebb esély, lehetőség adódik, mint a férfiaknak: rendezőnőként, színésznőként egyaránt.

*„Én nem nagyon dolgoztam rendezőnőkkel. Van, hogy néha kijön az, hogy te nő vagy, én kicsi törékeny nő vagyok. Abból is éreztem már olyat, hogy kis vékony nő vagyok, hogy mennyire vesznek komolyan.” (16.sz.alany: 43 éves, nő)*

*Vannak rendezők, akik nem adnak annyit a női véleményre, praktikákhoz kell folyamodnod, hogy meghallgasson. (13.sz.alany: 34 éves, nő)*

A színházi hierarchiában magas posztot jelent az, ha valaki rendező vagy rendezőnő. Olyan döntési pozícióban van, amiben kevesen a színházban (igazgató alatti szintet jelképezi), a színésznők döntési jogköre csekély mértékű hozzájuk képest.

A következő gondolatok nem saját kutatási alanyaimtól származnak, hanem a *Jó kérdés: hol a nő helye a színházban?*<sup>9</sup> című beszélgetéssorozat színházzsokmájában alkotó vendégeitől.

*„Azt éreztem mindig is, de most csúnyát mondok, hogy érzékeltessem, tehát mindig minden lehetőségnél, amit kaptam azt éreztem, hogy ha nem kurva jó akkor kurva szar. Sokszor azt látom, hogy fiatal férfi rendezők esetében csírákat kell mutatni, hogy esetleg majd, az ötödik előadásnál beérni valamire, türelemmel állnak hozzá. Egyetemen is éreztem ezt néhány pillanatban, illetve fiatal pályakezdő férfiak esetében is. Nekem muszáj volt, hogy minden munkának, vizsgának nagyon kellett sikerülnie. Muszáj akkorát szólnia. Van egy ilyen kicsi türelmetlenség az emberrel, könnyebben félreteszik, hogy kipróbáltuk és oké.”*

A beszélgetés során egy rendezőnő mutatja be, hogy a férfiasként jellemzett rendezői pályára vágyó nők helyzete nehezített. Már a főiskolai felvételinél, a vizsgafeladatoknál némi hátrány

---

<sup>9</sup> Jó kérdés (2017): <https://www.youtube.com/watch?v=aHxj4FDJTHs> (letöltés dátuma: 2018.05.28.)

<sup>9</sup> Proics Csilla (2017): Hol a nő helye a színházban? <http://szinhaz.net/2017/10/12/jo-kerdes-hol-a-no-helye-a-szinhazban/>

érzékkel. Tartják magukat azok a sztereotípiák, amik a női vezetőkkel kapcsolatosak: nem elég racionálisak, érzelmi síkon hoznak meg döntést, nem erőskezűek. Előjön a színházcsináló nők esetében a kettős elvárásrendszer: egyszerre legyen nőies és erős, férfias vezető. Valójában a patriarchális társadalom még mindig nem tudja, hogyan kezelje az emancipált nő kérdését.

A másik alany reflexiójában a biológiai nemek társadalmi szerepekre ható értelmezésével válaszolt, szintén rendezői példát hozva ezzel:

*„Évszázadokra kell visszaneézni. Nem igaz, hogy egy nő nem képes komplex gondolkodásra. Mit mondjak az Enyediről? Abszolút nő, de tökéletes rendező. Itt reflexek vannak szerintem.”* Ezzel a gondolatkörrel már érintették is a nature kontra nurture, tehát a társadalmi nem és biológiai nem dilemmáját. A válaszból kiderül, hogy a biológiai nemhez társított szerepkörök és attribútumok mint például, hogy a nő a gyengébbik nem, egy részében társadalmi konstrukcióként, reflexként, örökségként van jelen. Gondolatát tovább folytatta: *„Egy női rendezővel kapcsolatban több előítéletet, kajánságot, hát mögötti összenézést, bizalmatlanságot kell leküzdeni, mint egy férfinak. Ez egyszerűen így van. Le kell küzdeni ilyeneket egy lánynak. Fene tudja, itthon egészen más erről beszélgetni. Hogy nem tudom honnan jön, történelmi dolog ez, de egészen biztosan változik. Városi, liberális értelmiségekben gyorsan, minél kevésbé liberális az értelmiség annál lassabban.”*

*„Ez egy férfias szakma, de ez sokkal inkább egy szakmai kérdés. Ennek ilyen nemi leosztása nincs. A probléma sokrétű, már korábban bejön a képbe, hogy a nők el sem jutnak odáig, jön az üvegfal. A kőszínház, mint intézmény egy kifejezetten hierarchikus dolog.”*

A kőszínházi hierarchia, történelmileg öröklött működése elsősorban férfiasnak nevezhető normarendszert állít a színházban vezető pozícióban lévő nőkkel szemben is, ez a nők színházi üvegplafonját eredményezheti.

A következő, már saját kutatásom interjúalánya a fentebb elhangzott „reflexeket” támasztja alá a nemi sztereotípiák szemszögéből:

*„Nők gyengék, a férfiak erősek, az is sztereotípiá, hogy érzelempontú döntéseket hoznak. Ezzel egy kicsit egyetértek. Tapasztaltam már, hogy vezető beosztásban kicsit érzelmi alapon döntenek. Pedig a nők racionálisabban döntenek tünnek nekem. Házasságot, pályájukat határozottabban képzelik. Lányok tudják mi lesz 10 év múlva, távolbalátóbb gondolkodást mutatnak. Fiúk ezeket nem tudják. Lányok okosabbak, ügyesebbek, fiúk hanyagabbak. De ezzel például egyetértek, hogy bizonyos helyzetekben, ha az a nő nőként gondolkodik és egy férfi*

*férfias típusú aggyal rendelkezik, akkor egy döntési helyzetben inkább egy férfi döntését tudom elfogadni. A nőét akkor tudom elfogadni, ha praktikus, racionális elvek alapján jön létre. De ez is személyfüggő.” (33.sz.alany: 43 éves, férfi)*

Ez az interjúalany a nature vs. nurture vitára világít rá. Nem hagyhatók figyelmen kívül a biológiai adottságok, ugyanakkor nem mindent magyarázhatunk ennek segítségével. A női vezetőkkel szembeni ellentétes elvárásokat jól érzékelteti az alany gondolata. Egyszerre legyen férfiasan racionális, közben mégis természetesen nőies nő. A férfias normarendszerű színházi mező is ezeket az ambivalens elvárásokat támasztja a női vezetővel szemben.

A következő válaszadó már kitér az első színésznő magas pozíciójára, mely szintén a színházi hierarchiában történő vertikális emelkedést jelképezi.

*„Én mikor stúdiós voltam a Madách Színházban, és a büfében ott ült a Psota Irén, akkor nem nagyon mertünk bemenni, az asztalához nem mertünk leülni. Mi tiszteletből tettük ezt. Ezen lehet vitatkozni jó vagy nem jó. Nekünk a mérhetetlen tiszteletből következett.” (16.sz.alany: 43 éves, nő)*

Az első színésznő magas pozícióját, megbecsült színháztársadalmi rangját jelzi. Valóban van egy színésznőnek esélye arra, hogy olyan nagy ívű karriert fusson be, mint férfitársa. Az első színésznő a „la prima donna” kifejezése is erre utal. Az interjúalanyok állítása szerint ez a típusú rangsorolás ma már kevésbé hangsúlyos, legalábbis a vidéki színházi mező tekintetében, ami részben jó, részben viszont a presztízscsökkenésre utalhat.

A színésznő vezetői vagy véleményformálói szerepének nehezítettségét a következő interjúalany fejezi ki:

*„Eszembe jutott egy osztálytársnőm, aki néhány előadásban játszott aztán otthagya a terepet. Ő például egy szikrázóan intelligens nő és ezt nehéz elviselni férfi rendezőként, hogy a nő ott van és leiskoláz téged. Ezt kevés férfi hiúság tudja befogadni. Lehet furcsa, ami mondok, de egy színésznőnek, ha a színpadon van, az agyát kint kell hagynia, és nem a sztereotípiák miatt, vagyis de amiatt is. Hogy a férfi rendező az isten és el tudjam fogadni, azt, amit ő mond és akar. Ebben bábuként kell részt vennem, még akkor is, ha én is hozzáteszek, de akkor is az érvényesüljön, amit ő akar.” (25.sz.alany: 36 éves nő)*

A színházi sztereotípiák kapcsán a válaszoló felhívja a figyelmet arra, hogy ma is élő probléma, ha egy színésznő intelligens és felvonná a versenyt adott esetben egy hierarchiában felette álló férfi rendezővel. El kell fogadja javaslatait, a koncepcióit. Fentebb írtam már erről, miszerint a

legtöbb színész és színésznő az ilyen típusú hierarchizált munkamegosztásra természetes velejáróként gondol. Azonban ez az alany ad neki egy plusz, nemileg specifikus színezetet. Úgy érzi, hogy a színésznővel szemben elvárás, hogy végrehajtó legyen, ne ossza meg feltétlenül saját gondolatait.

*„Pont tudom, hogy kevesebb pénzt kapok, mint az, aki ugyanilyen körülmények között van, később jött és fiú. Ezt szóvá tettem, próbálják megoldani. De nem vagyok feminista. Nem véletlenül alakultak ki szerintem ezek a szerepek: a férfiaknak máshogy működik az agyuk, valamihez jobban értenek, nem vagyunk egyformák, ez az egyenjogúság...Biztosan vannak egyenlőtlenségek, de engem nem zavar. (3.sz.alany: 31 éves, nő)*

A sztereotípiák kapcsán említi a nemek közötti egyenlőtlen bért. Ezt tapasztalta, ugyanakkor az emiatti asszertív fellépést, vagy a feminista jelzöt, még mindig megbélyegzőnek érzi és elzárkózik ettől a fogalomtól. Ebben az esetben is előjön a nature vs. nurture dilemmája. Egyik oldalt sem kell abszolútizálni és egyik oldalt sem szabad figyelmen kívül hagyni.

*„Ha az ember döntő helyzetbe női kollégát tesz, otthon azért nagyon nagy a közegellenállás. Ott azért nagyot kell változtatni, úgy a legegyszerűbb átvinni...ami agyrém...Középvezetőként kell a nőket elindítani és van náluk egy felsővezető. Olyan nehézségekkel állnak szemben a nők, hogy nem is gondolják. Saját férfi egójukat és frusztrációjuk kijön itt. Nem tudja kezelni, hogy egy nő jobban tudja náluk a dolgokat.” (7.sz.alany: 49 éves, férfi)*

Elmondja, hogy a színházi struktúrán nehéz átvinni azt, ha egy nőt vezető pozícióba akarnak juttatni. Az a taktika, hogy első körben középvezetőként indítják el s onnan lép később felső pozícióba.

*„Sajnos vannak sztereotípiák és hiába gondolnád, hogy színház, itt is van. Vannak ilyen frontális helyzetek, azokat szeretem, hogy a kolléga egyenrangúnak tekint engem. De van olyan konzervatív kolléga, akinek probléma, te maradj nő és ne dumálj. Ez ilyen hozott dolog, de vannak rá ellenpéldák, akár ugyanannál az embernél is, hogy belátja nekem volt igazam. A színésznők megítélése, nem jó a társadalomban. Minden színésznő kurva. Van egy ilyen háló, amiben a színházban vagyunk és lazábbak az átjárások. A mi szakmánkban sok az adrenalin, felhevült érzelmi szituáció és így nyitottabbá válunk egymásra, kinyílnak a csakrák, így könnyebben jön rajta be valaki. Feltehetően ezért is lehet ilyen megítélése a színészeknek. Nem gondolom, hogy lazább erkölcsű dolog lenne, de nagyobbak az átjárások, ítélkezni pedig könnyű, nagyon könnyű.” (25.sz.alany: 36 éves, nő)*

Tapasztalta a színházi közegben a kollégák közötti sztereotípiákat. A tipikusnak nevezhető előítéletek a nő alárendelt szerepének, alacsony intelligenciájának szólnak. A válaszadó azt is elmondja, hogy a társadalom számára a színésznő képe, a színészi foglalkozás azért lehet ilyen megjegyzések tárgya napjainkban is, mert nem ismerik, nem látják át világosan a munkájukat, amely speciálisabb egy civil munkakörnél. Az érzelmi felfokozottság, a magas fokú bizalom a kollegiális viszonyokban mind a részei, amit a kinti világ határátlépésként definiál.

*„Én azon voltam mindig, hogy a szüleimnek bebizonyítsam, hogy az én szakmám jó és zülleni bármilyen területen lehet. Élethelyzet és emberfüggő. Én olyan karakter vagyok, hogy ha valaki szexista kifejezést használ én annak behúzó. Nem tűröm el. Ritkán hallok hímsovinisztákat, de ha igen igyekszem betörni a fejükben élő ködképet. Az ilyen embereket nagyon sajnálom, mert beszűkült világban élnek. A férfias férfiakat szeretem, a beszűkült agyúakat nem.” (29.sz.alany: 41 éves, nő)*

A szakmájával kapcsolatos sztereotípiákat a szülein keresztül tapasztalta, mikor erre a pályára lépett és szándéka volt, hogy az előítéleteket megcáfolja. Azok a kifejezések, melyeket a színésznőkhöz vagy adott esetben a színészekhez társítanak, nem szakmai, hanem egyénfüggő tényezők. Szerinte a szűk látásmódból, a megértés hiányából fakad a sztereotípia.

*„Színészként.... kaptam egyszer azt, hogy 'színész vagy, neked könnyű!' Szóval, hogy ez a szakma kicsit még mindig cirkuszra emlékezteti az embereket. Ahol a színészek a porondmesternek bukfencet vetnek. Tulajdonképpen ennyi, ez nem egy komoly foglalkozás. Erdélyben ez különösen így van. Nagyon furák a helyzetek, mert ott a színpadi színészet az egy bohóciskolának felel meg. Az egy hobbidolognak van nézve. Azért is jelentkeznek ott a kinti egyetemen kevesen, mert ez az általános vélekedés. Járnak színházba, de a saját gyerekeiket nem adná be az iskolába színésznek. És ami érdekes, hogy a tévé az teljesen más. Tehát, hogy ha a színpadon játszik egy Júliát, az egy dolog. De ha a Barátok köztbe ápolónő, arra összehívják a rokonokat, a mi gyerekünkt a tévében szerepel.” (24.sz.alany: 26 éves, férfi)*

Tapasztalta a foglalkozására vonatkozó sztereotípiákat, mely szerint ez játék, bohóckodás, nem komoly szakma. Szakadékot vél felfedezni aközött, hogy a társadalom kit tekint valódi színésznek: egy színházban dolgozó egyént vagy egy napi sorozatban megjelenőt (előfordul, hogy nem rendelkezik színészi végzettséggel, színházi tapasztalattal). Az előítéletek, megállapítások szintén a szakmájuk ismeretlenségéből, meg nem értettségéből fakadnak.

A foglalkozási hierarchia releváns a színházban is. A színházi mezőn belüli karrierben léteznek olyan tényezők, melyek a nők számára nehézségeket okozhatnak (színházi üvegplafon, karrier

labirintus). A színházban a magas pozíciójú nők közé sorolom elsősorban (de egymás után következve csökkenő pozícióban vannak a ranglétrán): az igazgatónőt, rendezőnőt, első színésznőt, és mindez kiegészül a színház bármely más adminisztratív osztályán dolgozó középvezető nővel. A magas karrierpozíciók a nők számára is nyitottak és elérhetők, de nehezített pályán: egyrészt sztereotípiák, előítéletek övezik, melyek általában a nőkkel, női vezetőkkel, a színházi szakmával szembeni előítéletekből, rálátás hiányából fakadnak. Másfelől a színházi mező öröklött szervezeti struktúrája, gyakorlati mechanizmusai alapvetően férfias jellegűek és a női vezetőkkel szemben ambivalens elvárásrendszert támasztanak. Egyszerre legyen nőies nő és erőskezű vezető. Az interjú részletek alapján a női vezetők a Koncz-féle klasszikus besorolás alapján két típusra oszthatók: a férfias vezetőnők az erős munkaerőpiaci orientációjú karrier típusba, a nőiesebbnek, lágyabbnak leírt vezetőnők a kettős kötődésű típusba (alanyok elmondásaik szerint van családjuk, gyermekük). A férfiasabb vezetőnökhöz társul a méhkirálynő-szindróma is. Az interjúalanyok válaszából kiderült, hogy egy ilyen típusú nő kedvezőtlenül hathat kolléganői szakmai életére. A drámairodalmi hátrányok következtében alapvetően is jellemző lehet a színésznők közötti erős verseny (a színészekhez képest). A karrierépítésben, a vertikális szintű előrejutásban ez is hátráltató tényező lehet, ami labirintus alakzathoz válik hasonlónak. A nőies vezetést, melyhez az intuitív, lágyabb eszközöket csatolják a válaszolók többsége szimpatikusnak tartotta, együttműködésükkor pozitívak az élmények, sokkal inkább, mint a férfiasnak nevezett, agresszív, fegyelmező női vezetőkkel szemben. A nőies és férfias vezetés egyaránt lehet értékes, ha a személy hiteles és partnerként kezeli a keze alatt dolgozókat. Mindkét vezetési stílusnak vannak értékes vonásai, ezek felismerése és kommunikálása enyhíthetne a fennálló előítéleteken, javíthatna a gyakorlati mechanizmusokon így a karrierorientált nők, színésznők számára is olyan lehetőséget adna, melyben kevesebb a nehézség, amit le kell küzdeniük.

A színésznők színházon belüli karrierjében látható, hogy valóban adott arra a lehetőség, hogy színész kollégáikhoz hasonlóan karriercsúcsokat érjenek el vagy a színházi hierarchia egyre magasabb fokán jussanak döntéshozó szerepekhez. A társadalmi nem specifikus eltérések a magas pozíciókhoz, karrierhez eljutás pályavonalában mutatkoznak meg. Az új típusú egyenlőtlenségek terén, a színházi mező mikroszintű viszonyainak tekintetében valóban találhatók látványos differenciák. Becker *A kívülállók* című művét itt azért releváns megemlíteni egy gondolat erejéig, mert deviancia vizsgálatát nem az egyéni szemszögekből, hanem a társadalmi konstrukciók, struktúrák irányából közelítette meg. A színházi világra ezt kivetítve, hogy nem feltétlenül a színész, színésznő egyedi perspektívája lehet fontos a

vizsgálatban, hanem az is, hogy szerintük a társadalom mit gondol a színészcsoportról, színésznőről, erről a szakmáról. Milyen értékekkel ruházza fel, milyennek írja le (Becker 1974).

Az interjúalanyok válaszaiból, tapasztalataiból reflektáltak a velük szembeni társadalmi előítéletekre.

A köznapi nyelvhasználatban nem tekintik komoly hivatásnak, „bohóckodásnak” nevezik, a „színészkedés” kifejezése negatív kicsengésű. A színészcsoporthoz a könnyűvérűséget, ledérséget, a színészekhez a csapodárságot, szenvedélybetegségekre való hajlamot társítják. A vidéki színházi munkaszervezetből fakadó előnyök és hátrányok, az általa nyújtott karrierlehetőségek, a drámairodalom történelmi örökségei mind meghatározzák az interjúalanyok helyzetét. A megkérdezettek válaszaiból kiderül, hogy a tradicionális szerepekhez kötött nemi sztereotípiák hazánkban erősen tarják magukat. A megkérdezett színészcsoport döntő többsége saját példán keresztül vagy környezetében tapasztalta a nőekkel és színésznőkkel kapcsolatos nemi sztereotípiák jelenlétét. A megkérdezett színészcsoport másik része nem látja ennek létjogosultságát, nem érzékeli, nem tapasztalta, illetve pontosabban nem érezte ezt radikálisnak vagy annyira jelentős mértékűnek. A színészcsoporthoz kapcsolt előítéletek egyrészt a szexusról, a női test fókuszba kerüléséről szólnak, másrészt a színészcsoport gyenge értelmi képességeire vonatkoznak. A férfi színészekhez kötött sztereotípiák általában addiktív személyiségjegyekhez és a partnerek gyakori váltogatására vonatkoznak. A színházi szakma a nők és férfiak szakmára való alkalmasságának kiválasztására, illetve egy szerepre történő kijelölése esetén is tipizál vagy sztereotipizál (naiva alkat: vékony, világos szemű, lány női karakter Zefirreli filmje óta Júlia a naiva tipikus karaktere vagy a dada: robotstus, erős orgánumú női karakter).

A színészcsoport alakját a társadalomban speciálisnak tekintem. A színészcsoportot olyan „új típusú nőnek”, másszóval „sűritett nőnek”, „esszenciális nőnek” tekintem, aki már egészen korán a házasságon kívüli önálló karriert teremtett magának s számos esetben ugyanolyan karriert és önállóságot ért el, mint férfitársai. Éppen ezért gyakran volt és most is céltáblája a klasszikus társadalmi előítéleteknek, melyek ledérnek, kétes nőnek írták/írják le őket. A színészcsoport olyan dolgozó nő, aki a vidéki kőszínház munkaszervezetében foglalkoztatott. Ahogy az előző fejezetben már szóba került, a színházi mezőben „férfias” jellegű normarendszerben dolgoznak a színészcsoport és a színészek egyaránt. A becker-i „kívülállóság” kifejezése érvényes a színészcsoportra és színészekre egyaránt.

### 1.3. A „sűrített nő” hátrányai a színházban

Három olyan egymással szorosan összekapcsolódó hátrány következik, melyek a színházi mezőben a fentebb már leírt „sűrített nőt” érinti erőteljesen. Az egyik aspektus tehát az életkorral, a testi szépséggel és színházi elvárásokkal összekapcsolódó színésznői „váltókori” krízis, a másik a drámairoladalmi örökség, mely a színésznő karriert határozza meg, valamint a női vezetők közül szóba kerül a rendezőnő alakja, mely jelentős indikátor a nemi eltérések értelmezése terén a színházi struktúrában.

#### *A színésznő váltókori hátránya*

A színésznőket érintő váltókori hátrányról minden interjúalany beszélt. Jelenlévő, releváns problémát jelöl. A gyakorlatban azt jelenti, hogy a fiatal életkorú, illetve az idős, érett színésznők számára íródott szereplehetőségek vannak többségben s ez a középkorú, számos tapasztalattal, kiforrott jellemmel rendelkező színésznőket hátrányosan érinti. Az arra az életszakaszra vonatkozó szereplehetőségek megcsappanhatnak, kevés lehetőséget tudnak számukra ajánlani, főként akkor, ha alkatuknál, életkoruknál fogva nehezen tudnak más karakter szerepeknek megfelelni. Ez karrierkrízist idézhet elő a pályájukon. Képességüket, tehetségüket, addig megszerzett tapasztalataikat éppen abban a szakaszban tudnák leginkább kamatoztatni, az anyagi lehetőségeik köre is szűkülhet. A férfiak számára íródott szerepek fordított helyzetben vannak: a fiatal férfiszerepek kevésbé jelentősek, s ahogyan idősödnek, azzal arányosan növekednek szakmai lehetőségeik, kihívásaik is. Alapvetően tehát a kor-nem-szereplehetőségek összefonódása a színésznő váltókori krízisében mutatkozhat meg. A színésznők és színészek szereplehetőségeiben ezen a ponton keletkeznek nagy feszültségek. A színésznőknek konkrét karriertörést okozhatnak ezek az örökségek, míg a férfiak lehetőségei abban az életszakaszban inkább növekednek, jelentősebbé válnak. Ennek ténye társadalmi, színházi örökség, a színház működés kialakult elvárás – és normarendszere, melyre azonban nincs vagy legalábbis jelentős, strukturális kortárs válaszadás nem történik.

*„A drámairoladalm a férfiaknak jobban kedvez minden életkorban és helyzetben. Van Rómeó meg II. Richárd, középkorúaknak Hamlet vagy valamelyik Csehov. A lányoknak, egy nőnek sokkal nehezebb, érzékenyebb, horzsolhatóbb, több problémával kell megküzdeni, mint egy férfinak. Van egy életkor, nem a fiatal nőknek, 40 -60 között, amikor a színésznőknek nehéz szerepet választani és van egy idősebb, ami megint jobb. Ez nem attól függ csak, hogy az*

*igazgató vagy a rendező, hogy néz, hanem hogy a drámairodalom milyen szerepeket kínál.”*  
(1.sz.alany: 37 éves, nő)

*„Színházi környezetben alapvetően van egy ilyen problematika, hogy sokszor mondják a lányok, hogy férfi szerepek vannak inkább. Arányaiban sokkal több férfi szerepre van szükség egy darab kiosztásán, mint nőre. Eleve valahogy úgy íródnak a darabok. Katonák, hercegek, férfi szereplők. Meg elkezdtek egy nők is írni, igaz három férfira van írva. Ő ír hozzá egy darabot három nőre is. Jogok miatt majd csak a férfias darabot tudjuk eljátszani, majd ezt meg fogod nézni a Vigmoziban. Eleve szerepek és jó szerepek férfiakra vannak: Jágó, Otelló, Csongor. A színjátszás története, eleve férfiközpontú. Shakespeare, Molière. De a Tudós Nőkben is kifigurázza őket, hogy miért kell nekik okoskodni. Ő a női emancipáció ellen volt az biztos.”*  
(33.sz.alany: 43 éves, férfi)

A színésznők szakmai hátrányait, a karrierjükben felléphető kríziseket a drámairodalmi örökségből vezeti le. Felhívják a figyelmet a mindebből fakadó váltókorai krízisre, amely az idősebb színésznők számára kedvezőtlen időszak lehet a szereplehetőségek tekintetében. Itt is visszatér a Lasch leírása, mely szerint társadalmainkban egészségtelenül felértékelődött a külső szépség szerepe.

A fentebb már idézett *Jó kérdés kerekasztalbeszélgetés* során a vendégek szintén beszéltek e színésznői szerephátrányokból.

*„Azzal nem értek egyet, hogy a női szerepek a drámairodalomban csak valakihez kapcsolódó viszonyában értelmezhetők. Hiszen ott van Antigoné, Elektra, Arkagyina. Tehát ezek a női magánvalót is megmutatják, önálló entitásként. Persze jóval több a férfi szerep. Írott szerepek 70%-a férfi 30%-a nő, ebből is fiatal nő. Ő érdeklődésük, ő problémájuk van előtérben. De nem csak a Nóra van, mint nagy női szerep. És valóban kell egy különös érzék ehhez a szerzőben, hogy erre odafigyeljen.”* Igazolja a drámairodalmi aránytalanságokat és néhány jelentősebb női szerepre hívta fel a figyelmet. Ha valamelyik színésznő tapasztalja az ebből következő váltókorai szerepkrízist, akkor feltehetően a színházon kívüli karrierje, munkája bizonyos értelemben felértékelődik s kompenzálja a hátrányát, legalábbis önbecsülési vagy egzisztenciális szempontból nézve. A fenti interjúrészletekből látható, hogy számos színésznőnek van színházon kívüli tevékenysége is és elégedettséggel tölti el őket ennek ténye.

## *A drámaidadalom történelmi örökségei*

A váltókorai krízissel szorosan összefüggő, pontosabban annak forrása a drámaidadalmi örökség, mely a szereplehetőségek tekintetében különbséget tesz a színésznők és színészek lehetőségei között. Ez feltehetően még a hagyományos nemi egyenlőtlenségek periódusából eredeztethető, amikor is a drámai szöveget írók döntő többsége férfi volt s ezáltal a férfi szempontú hősök, főszereplők, társadalmi események kerültek a fókuszba. A nők tekintetében a saját elnyomásukkal, szerelmi kríziseikkel, magánéleti konfliktusaikkal kapcsolatos szerepek vannak döntő arányban. Ennek feloldására nincs kortárs társadalmi reflexió, holott a nemi szerepek változtak, más-más szerepkörökkel is kibővültek s a drámaidadalmi működés ehhez képest lemaradásban van, nem idomul a változásokhoz. A történelmileg öröklött drámaidadalmi hátrányok folytonosan újratermelődnek.

*„Ami volt még a nagyapám idejében, amit a női és a férfi akkor képviselt, az nemhogy borulni látszik, hanem valahogy szükségszerűen omlik össze. Más világ, más nőre és más férfire épül és nekünk alakulnunk kell, amifelé alakul a világ. Az élet más kihívás elé állít. Alapértékek maradjanak, melyek emberre nézve igazak nem férfira és nem nőre. Én embernek tartom magam. Ha az ember sztereotípiákban él, hogy mit kell egy nőnek és férfinak, az borulni fog, mert a világ nem ilyen már.” (31.sz.alany: 47 éves, nő)*

Napjaink társadalmában a nemi szerepek változása már tény. A hagyományos nemi szerepkörökben gondolkodás mára nem fenntartható s erre nyitottnak kellene lennie az egyéneknek és társadalmi struktúráknak, drámaidadalomnak egyaránt.

A férfi színészek szereplehetőségeit illetően társadalmi, politikai szempontból fontos karaktereket, hatalommal rendelkező, döntési helyzetben lévő, rendszereket megreformáló karakterek jellemzők. A női erőt megmutató karakterek kisebbségben vannak ehhez képest. Túlnyomó részben magánéleti problémáikat, vívódásaikat láthatjuk a színen:

*„A drámaidadalom úgy épül fel, hogy nagyon sok férfi és nagyon kevés női szerep van. A hősök általában férfiak, kevesebb hősnőnk van, kortárs és görög drámákat beleértve. Míg a férfiak komolyabb ügyekért harcolnak, addig a nők saját szenvedélyük, elnyomásuk ellen harcolnak. Hangsúly inkább a férfiak felé tolódik. Egy férfiak által uralt szakma ez is.” (28.sz.alany: 29 éves, nő)*

Az eljátszható férfi és női szerepek jelentőségében, súlyában vannak nagy eltérések. Utal a szintén történelmi örökségként fennmaradt színházi férfias elvárásrendszerre is, mely számos aszimmetrikus működési elvet átörökít.

A budapesti színházban elhangzott beszélgetéssorozat erre a témára is kitért. A meghívott színházcsinálók válaszaiból egyértelműen kiderült, hogy a klasszikus drámairodalom férficentrumú. A szövegek 70%-a (általuk meghatározott szám megközelítőleg) férfiakra íródott, a női szerepek elsősorban fiatal lányokra, amely a középkorú színművésznőkre krízisként hathat az egyéni és a vezető megoldási stratégiáktól függően. A színpadon ábrázolt színművésznők karakterei olykor sztereotípiák, „skatulyák” megerősítésével szolgálnak a néző számára. *„Azt gondoljuk, hogy a nagy női szerepekben a nők egy tragikus szerelmet élnek meg. Jó esetben ez legalább színészi kihívást jelent nekik... Másrészt tényleg az is van, hogy komolyan belekényszerítünk testszerepbe embereket, nem a meztelenségre mondom. Hanem semmit nem jelentően dekorációként vannak a színpadon, nincs különösebb jelentősége. Kifejezetten fájdalmas rész az idősebb színésznők helyzete. Ez különösen fájdalmas történet.”*

*„Nagyon kevesen nyúlunk ehhez a témához, itt tematikákról van szó vagy problematikák központba állításáról. Kevés írásmű születik erről, a dokumentumszínház lassan fejlődik, nem konvencionális színészi közegben. Vagy csinálsz te műhelymunkával, ahol az író is ott van, vagy dokumentum színházzal, ez kétszer annyi idő és pénz, ez meg nem oké. Ez lassan fejlődik, alacsony finanszírozással, kisebbet is lehet kihozni belőle. Nem elhagyható oka ez a lassúságnak. Nincs ilyen kortárs írás, ha lenne nagyon költséges. És marad a Babaház és Nóra. Kellene, hogy legyen. Találkoznia kellene a szándékoknak.”*

Nem minden vezető, rendező vagy kortárs drámairodalmat képviselő köteleződik el abban az irányban, hogy az újratermelő színésznői hátrányokat enyhítse vagy megváltoztassa. Egyfelől költséges, másfelől nem minden téren mutatkozik meg a kellő érzékenység.

### *A rendezői hátrány*

A rendezői hátrányokról már volt fentebb szó a színházban vezetői pozícióba került nők kapcsán. A rendezői hátrány jelentős nemi különbségeket fejez ki, annak ellenére is jelzem ezt, hogy teljes képet nem tudok adni s ennek a témának a mélyfúrása szétfeszíti a dolgozat elemzési kereteit. Azonban indiktároként rámutat a színház világában felismerhető egyik jelentős egyenlőtlenségre, mely a színházi foglalkozási hierarchiában való előrejutást nehezíti

meg. A kortárs viszonyok a reflektálatlansággal közvetetten termelik ezeket újra. A rendezőnőket a felvételinél nem egyenlő arányban veszik fel s maga egy kortárs rendezőnő jelentette ki egy budapesti színházi kerekasztal beszélgetés kapcsán, hogy érzékeli a kettős mércét, a férfias normarendszerből következő teljesítménykényszert. A rendezőnők közötti verseny is felerősödhet ezáltal, nem beszélve arról, hogy az ilyen magas pozícióba jutó nők, férfias normákkal azonosulva rosszul bánhatnak a velük együtt dolgozó színésznőkkel.

*„Kevesebb nőt vesznek fel a Színire, hiszen a drámairodalom nagyrésze férfiakra íródott, férfiszempontú darabok vannak, ebből születnek a drámák. Azért írt több férfi, mert a nő képes teremteni és a férfi nem feltétlenül, a férfinak keresni kell a módját, hogy létrehozzon. Ez a férfi kompenzálásból fakad, ketten hoznak létre, de mégis máshogy, a nőben ott az egész világmindenség, neki könnyen megy.” (12.sz.alany: 23 éves, férfi)*

Ezek az eltérések jelentősen újratermelődő egyenlőtlenségek indikátorai s a későbbi generációkra nézve sincs kedvező hatással, hiszen a férfi szempontú vezetés, drámaírás mellé szükség van a nőies szempontú vezetésre és látásmódra egyaránt a színházi mezőben is.

A színházi mezőben tehát a szubjektív változók bevezetésével, a színésznői és színészi szemszögeket is figyelembevéve leírhatók nemi különbségek. Amelyek azonban nem direktan működésből, hanem döntő részében társadalmi stigmákból, a nemekről való hagyományos skatulyákba szorító gondolkodásmódból, drámairodalmi örökségekből fakadnak. Nem kortárs problémákra vezethetők vissza, hanem a régmúlt működési elvekre. A kortárs színház és drámaírás újratermeli ezeket, reflexiók hiányában. A színésznő mint „sűrített nő”, ezeknek az egyszerre nőies és férfias társadalmi és színházi elvárásoknak igyekszik szimultán megfelelni, nehézségeit, hátrányait ezek okozzák. Ahogy fentebb írtam, a színházi mező és erőter kijelöli a szereplehetőségeket (beleértve a mező által diktált társadalmi szerepeket is) és mozgásteret a színésznők és a színészek számára egyaránt. Ugyanakkor a megkérdezett színésznők elmondásából arra következtettem, hogy habitusukat nem kizárólagosan a színházi munka szakralitása hatja át, hanem van „életük” a színház falain kívül is. Ezek mind karrier- és életcéljaik fontos területeit jelentik a színházi munka mellett. Ezt bizonyos értelemben véve „női előny”-nek tekintem, ugyanis lehetőségük van hátrányaik kompenzálására, más életterületről is sikerhez juthatnak. A társadalmilag legitim férfi szerepek ilyen szemszögből nézve szűkösebbek, habitusuk erősebben kötődik a színházi mezőhöz.

## 2. Színész, amikor a színház falain kívül is dolgozik

Ahogy az elméleti fejezetek során már előkerült Greenhaus gondolatával egyetértésben, a karrier a következőt jelenti: „*A karrier mindazoknak a munkatapasztalatoknak a teljes sora, amelyet az egyén felhalmoz életpályája alatt, továbbá ezeknek az eredményeknek a szubjektív interpretálása egyéni aspirációk, szükségletek, érzések formájában*” (idézi Koncz 2013:86).” A karriert tehát a színész esetében is, nem csupán a színházi mezőn belüli karrierként lehet értelmezni. A színházi mezőn kívüli karrierhez, a magánélet vagy civil élet azon aspektusai is hozzátartoznak, melyeket a következőkben sorra veszek: színész mint anya, színész barátságai, partnerkapcsolatai, a színházi mezőn kívüli munkavégzés és hétköznapi, szabadidős tevékenységek köre.

A színházi mezőn kívüli karrier részét képezi a más típusú, irányú munkavégzés is. Ebben az alfejezetben látható, hogy van-e élet a színházi karrieren kívül és ha igen, mit jelent az interjúalanyok számára. Mit ad ez a tevékenység nekik.

*„Programszervező vagyok 8 órában egy művelődési házban. Este megint próba. Sokat dolgozom, de élvezem. Jobban nyomasztana, ha nem lenne. Éjjel alszom 4 órát jó intenzíven, próbálok a gyerekekkel 3 szót váltani, de jól elfáradok. Szeretem, amit csinálok, szerencsésnek tartom magamat. Muszáj valami alkotó folyamatban részt venni, hogy ne bolonduljak meg.”*  
(17.sz.alany: 51 éves, nő)

Szereti, fontosnak tartja azt a munkát is, sőt igényli. A színházi és a színházon kívüli munka együttesen elégedettséggel tölti el.

*„Én hoztam létre alapítványt is, családomnak nem volt kerete zeneoktatásra, engem is alapítványok támogattak. Így középiskolába is eljuthattam olyan helyekre, ahol ebben segítettek.”*  
(31.sz.alany: 47 éves, nő)

A válaszadó karitatív tevékenységgel tölti ki a színházi mezőn kívüli karrierjét. Célja, hogy azoknak a tehetségeknek nyújtson aktív támogatást, akiknek nem adták a feltételeik. Ő többek között hasonló támogatásokkal jutott el a színészi pályáig.

*„Szelektálni is meg kell tanulni, bizonyos munkákra azt kellett mondani, hogy nem. Van a gyerek, a színészet és van a tanítás, ez a sorrend. Rugalmasnak kell lenni. Mert az élet felülír dolgokat. Karitatív tevékenységek közül is szelektálni kell, mivel tud azonosulni, azt kell választani. Meg kellett tanulnom nemet mondani bizonyos felkérésekre.”* (32.sz.alany: 44 éves, nő)

Számára a színházi mezőn kívüli karriert a gyermeke nevelése és a tanítás, pedagógiai munka adja. Ezek időnként kiegészülnek karitatív tevékenységekkel, de szelektál ezek között, hogy az idejét megfelelően menedzselni tudja. Az egyensúly érdekében olykor színházi felkéréseket is le kell mondania.

*„Létrehoztunk egy csapatot. Egy tanoda, akik hátrányos helyzetű roma gyerekekkel foglalkoznak és komoly szintű táncoktatást kapnak., Nagyon megszerettük őket, kapcsolatban maradtak.” (28.sz.alany: 29 éves, nő)*

*„Én is tanítok. Nekem is van rá igényem, hogy tanítsak (drámatanítás).” (31.sz.alany: 47 éves, nő)*

*„Én csak a színházzal foglalkozom, meg a zenekar van még.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*

*„Novelláim mindig szomorúak, abban adom ki a problémákat. Érdekes mert alaptól nem a szerepben szakadok szét a színpadon csak leírom, hogy ha fáj, szavakba öntöm a problémát, nem a színpadon szakadok szét, hanem az írásban. Nincs az írásra koncepcióm.” (19.sz.alany: 26 éves, színművésznő)*

A színészek körében is többen említették színház melletti tevékenységként a tanítást, a fotográfiát, a zenélést.

*„Nekem sikerélményt ad a tanítás. Az nagyon. Hálaistennek. Hogy azt tudom csinálni és a gyerekek hisznek nekem, ha nem hinnének nem csinálnám. Vannak belőlük színészek, operatőrök, rendezők.” (2.sz. alany: 77 éves, férfi)*

Ez az interjúalany a színház szakrális volta kapcsán mondta el, hogy az önkutatás, az ezzel való foglalatosság kitölti a színházon kívüli életét, útkeresését:

*„Én nagyon önkutató ember vagyok, engem a megvilágosodás érdekel már, a végső szabadság, színház mellett ez a másik dolog, ami végig elkísér. És a színház egy nagyon jó eszköz arra, hogy keresse önmagát, és ne kimozdítsa az embert a sztereotíp létezésből az automatizmustól. Ez képes változást okozni az emberben.” (8.sz.alany: 34 éves, férfi)*

A megkérdezettek körében a tanítás, a karitatív tevékenységek, más művészeti ágakkal történő foglalkozás, önkeresés, lelki fejlesztés nőknél és férfiaknál is fontos. Látható, hogy a „a színházon kívül is van élet”. Számos színésznő elmondásából érzékelhető, hogy ez a melléktevékenység örömmel és elégedettséggel tölti el őket, a munkahelyi hátrányaikból származó rossz érzéseket kompenzálni tudják.

### 3. Színésznő magánélete

A színésznő színházi munkáján kívüli karrierje a magánéleti vonatkozásokon keresztül is értelmezhető. Ebben kap helyet a színésznő anyai karrierje, a párkapcsolatai, barátságai és szabadidős tevékenységei.

#### 3.1. Színésznő „anyaszerepben”

A következő alegységben a női testben, lélekben legjelentősebb változást létrehozó jelenséggel, vagyis az anyasággal kapcsolatosan adtak választ az interjúalanyok. Elsőként a már anyává vált színésznők beszélnek a témáról, őt követik majd azok a színésznők, akik még nem váltak anyává vagy nem is tervezik, illetve a harmadik tematikus csoportot a színészek alkotják, akik apaként vagy kollégaként válaszoltak.

*„Én még emlékszem, hogy szoptató kismamaként jöttem vissza egy könnyed komédiára, majd jött az Antigoné, ami egy véres dráma. Sokan néztek akkor kolléganők közül, hogy ez bátor húzás. Az akkori igazgatóm azt javasolta, hogy ha azt akarom, hogy ne szakadjon meg a pálya, akkor erre próbát kell tenni és csinálni. Végül jól sikerült, vissza tudtam kapcsolódni. Aztán elszerződtem az egyik vidéki színházhoz a fővárosból, közben figyeltem a gyereket is, egy év volt a terv, hogy ki fog alakulni. Volt, amikor az előadás után úgy jöttem vissza a színházba autóval, hogy majdnem elaludtam, a gyerekem sírva hívott fel, illetve mondták az oviban is, hogy látszik már a gyereken, hogy az anyja 3 hónapja próbál és nem otthon van. Volt akkor még egy lehetőségem, ami még külföldön lett volna...nagyon fájó volt, de lemondtam, hogy nem. Mert választanom kellett a között, hogy a gyerek iskolakezdésénél ott legyek, pláne úgy, hogy az édesapja akkor éppen más színházhoz szerződött el, még messzebbre került tőlünk.”*  
(32.sz.alany: 47 éves, nő)

Bemutatja, hogy a teljesítményelvű színházi mezőben dilemmát okoz a színésznőknek, hogy ha anyává válnak, hogy tudnak reintegrálódni a színpadi munkába. Esetében a szülést követő relatíve gyors ütemű visszakapcsolódás tette lehetővé, hogy addig felépített szakmai karrierje ne törjön meg. Rámutat arra, hogy a munkába visszatérve, milyen nehézségeket rejtett magában az anyaság és a színésznői munka közötti egyensúlyozás. Egyfelől meg akart felelni anyai szerepének, másfelől a színésznői karrierje a sikeres reintegrációnak köszönhetően tovább épült, új kapuk nyíltak meg. Az interjúalany válaszából tükröződik: természetes, hogy anyaként ő az, aki a kisgyermek születését követő korai szakaszban a legtöbb időt tölti vele, ugyanakkor strukturális hátrányt teremt az, hogy a színésznő anyává válására még mindig nincs igazán tekintettel a színházi mező.

*„A család napi logisztikája nagyon nehéz....lehet ezt fokozni, nagyon – nagyon nehéz. Nincs kéznél segítség. Párom szülei már nem élnek. Időnként az én szüleim tudnak besegíteni. Én mindkét gyerekhez fogadtam már bébiszittert is. A GYED extrát, amit kapok azt erre költöm, valószínűleg ezért is találták ki. Muszáj dolgoznom, mert amikor az első gyerekem születése után megláttam a fizetésemet: 42.000 Ft, akkor dobtam egy hátast. Azt mondtam ez így nem fog menni. A párom fizetése sem magas, megőrizte a politikai hovatartozásmentességét, függetlenségét, nem lehet beskatulyázni. Később a gyermeket bölcsibe fogom adni. Attól is függ, hogyan alakul a következő évadom, az időbeosztásom. (29.sz.alany: 41 éves, nő)”*

Ha a színésznő anyává vált kérdés, hogy milyen lehetőségei vannak a két terület egyensúlyának elérésére: igénybe veheti a nagyszülők, rokonok, barátok segítségét időszakosan. Élhet a szociális és családtámogatási rendszer forrásaival, melyekkel jelen alany nem volt elégedett. Utóbbi arra sarkallta, hogy maga is újra keresőképessé váljon, szerepkonfliktusa nem oldódott meg. Ez a vélemény számos ponton képes megerősíteni azt, hogy sem a színházi mező, sem az aktuális szociális ellátórendszer nem tud igazán jó megoldásokkal szolgálni az anyává vált dolgozó (színész)nőnek.

*Vidéki színháznál vagyok, de a gyermekem és párom fővárosban vannak. Az elején úgy oldottuk meg, hogy itt is meg a fővárosban is járt oviba, tehát két oviba járt egyszerre. Akkor ment el, amikor nekem a legsűrűbb, az neki is rossz, mert anyát nem látja. Most már ő marad fővárosban, én meg hétfőtől szombatig itt vagyok. Ez most rettenetesen megviseli a gyermeket és ezáltal ez nekem sem könnyű. Nem szeretnék, nem tudok vidéken élni, de közben itt van egy társulat, akivel nagyon szeretek együtt dolgozni. Próbálok nem lelkiismeretfurdalással megélni azokat az időket, amikor nem vagyunk együtt.” (25.sz.alany: 36 éves, nő)*

A nehézségeket még inkább fokozza, ha a színésznő anyává vált és fővárosi kötődésű a párja, családja, gyermeke, de anyaszínháza vidéki.

A színésznő anyává válásának három problémaköre látható: egyfelől, az anyává válás majd a színpadra való visszatérés dilemmája, a karrier megszakítása. Másfelől, a színész szakmához tartozó természetes ingázás, földrajzi mobilitás (képes megújulni a művészi kreativitás, ha időnként színházat váltanak, több színházban/társulatban játszanak) ebből adódik, hogy a lakóhelye és az anyaszínháza, vagy ahol szívesen dolgozik nem esik egy helyre. Ez a családdal, gyerekekkel együtt nagyon nehéz logisztikai kihívásokat tár a művész elé. Mentálisan és fizikálisan is megterhelő. Harmadrészt: a színészi hivatás anyagi dilemmái is kirajzolódnak, melyről szinte minden interjúalany említést tesz. A nem ismert színészek megélhetése

nehezített, a hivatástudat és az anyagi presztízis feszültségekkel átszótt. Segítséget nyújthatnak a rokonok, óvodai vagy bölcsődei ellátórendszer, de alapvetően a színészi hivatás, a kialakult színházi gyakorlat nem veszi figyelembe a színésznők családi életének alakulását, a női szerepkör privát jellegét. Merev a struktúra, nem alkalmazkodik a változó munkaerőpiaci helyzetekhez, nem rugalmas a nők anyává válásának szemszögéből. Erre vonatkozóan nincs kidolgozott rendszere, megoldásai, rész megoldások vannak időszakosan. Adott esetben a próbarendjük módosítását kérhetik, miközben a társulat többi tagja hozzájuk alkalmazkodik. A karrier krízisnek, a karrier megtörésének nagy kockázata van. Történelmi örökség, átörökített merev struktúra generálja és termeli újra. Nincs színésznő életpályamodell, nincs a színház tekintettel a női szociális kérdésekre vagy az anyaság természetes voltára.

*Színésznő mint anya: női pályatársak szemszöge (akik még nem váltak anyává)*

*„Van egy kolléganőm, aki most szülte a második gyereket. Oly annyira családcentrikus, hogy neki a karrierje ment rá. Színésznőknek általában egy gyerekük van jellemzően. Ő maga nem teheti meg, hogy többször kiessen a szakmából. Én hozom otthonról ezt a klasszikus női mintát, a szakma meg férfias. Férfias szakma és nőies eszközökkel valósít meg.” (11.sz.alany: 33 éves, nő)*

Habár nem vált még anyává, kolléganői példáján keresztül látja a konfliktusos pontokat. A szakmából való „jó időben” történő ki majd visszalépésének dilemmáját. Ő meg is nevezi ennek a problémának az eredőjét: a színházi mező örökölt, férfias jellegében látja, mely közben nőies színpadi eszközökkel jelenít meg a művészetüket.

*„Aki itt van és ezt csinálja, azért csinálja, mert szívvel csinálja. Színészlakást nagyon kedvezményesen kapjuk meg, de gyereket vállalni így nem tudnánk, mert éhen lehet halni. Látok színészpárokat, akik meg tudják oldani a munka és család közötti egyensúlyozást, itt inkább az anyagi kérdés, ami probléma. Egy 20%-os béremeléstől már boldogok lennénk, nem nagy dolgokra gondolunk.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*

A szakmával kapcsolatos anyagi elégedetlenségre és az ebből következő bizonytalan gyermekvállalási kedvre hívja fel a figyelmet. Elmondja, hogy a család és munka közötti konfliktushoz az egzisztenciális nehézség nagyban hozzájárul.

*„Kollégák, akik ezt a logisztikát csinálják sok összetevője van. Mindenki megoldja, tehát működik. Látom, hogy nagyon nehéz, de mindenki megoldja valahogy: szülőkkal, barátokkal vagy behozza színházba a gyereket.” (34.sz.alany: 36 éves, nő)*

Vannak optimistábbnak tűnő válaszadók is, akik kívülről úgy tapasztalják, hogy valóban nehéz helyzetről van szó, azonban az esetek döntő többségében valamilyen módon kivitelezhető, megoldható.

*„Hát igen...anyukáknál látom, hogy egy-egy hosszabb próbafolyamat őket megviseli. Főleg, ha nem gördülékeny a folyamat és eltereli a figyelmet a gyereke hiányáról. Az öltözőbe szalad ki telefonálni vagy a gyerekekkel pötyög pár szót, vagy küldjenek neki róla képet. Van olyan is, hogy előadás után ül kocsiba és megy a gyerekekhez egy másik városba. Az a baj, hogy a mi szakmánkba anyává válás kérdése borzasztó nehéz.” (19.sz.alany: 26 éves, nő)*

*„Az, hogy gyereket hogyan lehet vállalni, el sem tudom képzelni egyelőre. Szombaton is dolgozunk, ebben a színházban néha vasárnap is. Napi két-három előadás per színész...ez a gyerekeknek sem jó. Ez nem minőségi idő, amit a gyerekekkel lehet tölteni. Azokból a fizetésekből, amik itt vannak, bébiszittert fizetni is nehéz. Ha nincs itt nagymama, megfizethetetlen és konfliktushelyzetet teremt. Ha fennáll a lehetőség, hogy anya és apa mindketten színészek ugyanannál a színháznál, és senki nem tud otthon lenni a gyerekekkel, az anyának is egy önmarcangoló dolog. Ez egy olyan szakma, hogy az ember 3-4 évet kimarad, az nem feltétlenül jó. Meg a gyerekekkel szembeni bánásmód...nem feltétlenül jó neki, ha a gyerekkorát a színházban tölti.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*

*„Nekünk még nincsenek gyerekek. Én azt látom, hogy a kollégák megoldják, de biztosan nem egyszerű. Az a gondolat egy színésznő életében, hogy akkor ő most kihagy valamit. Könnyű rásütni az emberre, hogy karrierista. Szerintem ez pedig jóval összetettebb. Az sem mindegy mikor jövök szülés után vissza, meddig maradok otthon. Ez egy tipródás egy színésznő életében. Meg attól kezdve, hogy anya, anya is akar maradni, de ugye a szakmáját is szereti. Hogyan hozza össze, az egy kőkemény logisztika.” (11.sz.alany: 33 éves, nő)*

E válaszadók megismétlik, hogy a színésznők anyává válásának kérdése kardinális, mind szakmai, mind magánéleti szempontokból. Benne van a logisztikai megoldás, a természetes és szociális támogatórendszer igénybevétele, a büntudat, a szakmából kilépés és reintegráció égető kérdései.

*„Mindketten játszanak, akkor az estéket 6 órától nem tudják a gyerekkel tölteni. Olvastam sok interjút, hogy felnőttek mesélték, gyerekként mennyire fájlalták azt, hogy kicsiként nem az anyukájuk tette őket aludni például.” (27.sz. alany: 47 éves, nő)*

Ez feltehetően az anyává vált színésznők mentálisan legégetőbb gondját jelenti: a büntudat, a gyermek egészséges mentális fejlődése kontra színházi munkavégzés időrendje (mely a szakma egyik specialitását jelenti: az esti előadások, bemutatók).

*„Vidéken, aki nem jár színházba, annak nagyon komoly előítéletei vannak: nekem a gyerekek oviba jár, érintkeztem a közösséggel, de nem voltak velem toleránsak. Sok anyuka, aki fél nyolcra a munkahelyre megy, meglát engem, a ki este tizenegyig dolgozom, nyilván nem az az első dolgom, hogy hatkor felkelek. Hanem hulla fáradtan beviszem a gyereket, rendbe szedem magam, szöveget átnézem és megyek be próbára. Mikor menni kell délután oviba érte és nekem gyerekelőadásom volt, épp letéptem magamról a csillámport, gyerekemnek mondom, hogy öltözzön fel gyorsabban, mert mennem kell vissza a színházba. Ezek felháborító mondatok azok számára, akik ezt nem ismerik. Sokan annyit látnak, hogy a színésznő felmegy este, sminkben a színpadra, hármat parádézik és akkor megtapsolják. Ahhoz, hogy létrejöjjön az előadás napi 8 órát dolgozunk, plusz még előadásunk is van közöttük. Ez egy teljes embert igénylő munkakör. Ebben a társadalomban, ami a színházon kívül van, az nem komfortos.” (5.sz.alany: 35 éves, nő)*

A speciális munkarendjükből fakadóan, a más civil munkában dolgozó anyukák nézték olykor rossz szemmel, hogy más ritmusban él és viszi óvodába a gyermekét. Úgy gondolja, hogy ezeknek a gyökere a meg nem értés, az intolerancia s főleg az, hogy kevésbé ismerik az ő munkáját, annak folyamatát és így keletkeznek az előítéleteik. A színésznőtől a kinti társadalom ugyanazt várja el, mint a többi anyától.

Összegzésképpen: a színésznő és anya szerepének konfliktusa tény és az elavult, merev szervezeti gyakorlatból következik, amely nincs tekintettel a globalizált világ változó nemi szerepeire, a dolgozó nőre, aki a „külső karrier” építése mellett vállalhatja azt is, hogy anyává lesz és mindkét szerepvágyának eleget tehet. Ennek a két szerepnek az összehangolására a színházi gyakorlatban is kevés jelentőségteljes megoldás van. A színház a színészt és színésznőt mint munkavállalót ismeri el, mint apát és anyát kevésbé veszi azonos súllyal a latba. Nem támogatja ezt a szerepkettőséget. A színésznők szülés előtti kilépésüket majd visszatérésüket (idejét, módját, megfelelő szerepét) nem alapozzák meg, nincs egy kiforrott modell, amelynek köszönhetően biztonságot érezhetnének. A karrierkrízis bekövetkeztére jó esély van akkor, ha

egy évadnál többet van távol a színésznő az anyaszínházától. Komoly választás elé kerül mert, ha anya lesz és ezt a szerepét maximálisan meg akarja élni, akkor a karrierjének vége is szakadhat, de megtörhet az addig felépített útvonala. Ha viszont a munkáját választja, akkor az anya-gyerek kapcsolat lehet terhelt, mely a gyermek fejlődése szempontjából negatív következményekkel járhat. Ha mindkét szerepnek eleget akar tenni, akkor a fent említett nehézségekkel kell szembenéznie.

*Színésznő mint anya: férfi pályatársak szemszögéből*

*„Színésznők esetében speciális nehézség egyértelműen a családból fakad. Mikor terhes lesz egy nő a fókusza a máshova kerül. Annyira máshová teszi a fókuszt. Egy fantasztikus színésznő, aki elmegy szülni, mikor visszajön, már nem tudja ugyanazt a teljesítményt hozni, mint a szülés előtt. Rengeteg színésznőnél észrevettem. Gondolatban elterelődik egy munkamániás színésznőnél is. Minden mozdulatában ott van a gyermekére való figyelés. Ellanyhulnak, ha ezt lehet mondani. Szemtől szembe ezt úgy nem mondanám nekik, de észre lehet venni. Apáknál nem ezt látom. Látok olyat, hogy sok színésznek született gyermeke, és szerelmesek a gyerekeikbe. De itt a színházon belül mindig a nők azok, akik többet foglalkoznak a gyerekekkel, szülői értekezletre mennek, kaját csinálnak. A férfiak pedig tanácsolják hányszor kell orrszívózni a gyereket. Azért ők is tanácsot adjanak, de ők akkor sosincsenek otthon.”*  
(24.sz.alany: 26 éves, férfi)

A színésznő anyává válása nagy mértékben meghatározó a színházi karrierje szempontjából. Megosztja a figyelmét, előfordulhat, hogy művészi kifejezési eszközei is módosulnak/bővülnek. A színésznő anyává válásának negatív oldala kerül előtérbe, miszerint veszít a színésznői képességéből az a nő, aki anyává lesz. Azonban meg kell jegyezni, hogy nem feltétlenül az anyaság ténye hat rá ilyen módon, hanem a szerepkettségéből következő konfliktus megoldatlansága. Feltehetően nincs meg a kellő biztonságérzet, mert a két terület közötti egyensúlyozás komolyan próbára teheti mentálisan és fizikálisan is a színésznőt. Pozitív hozadékai lehetnek viszont az érettebb játék technika, az anyaság mentálisan sok pluszt ad a kreativitáshoz.

*„Én általában gondolom, hogy a 'női színészeknek' így aposztrofálom őket, ez a színházban egy közhely is, hogy egy darabban általában van 15 férfi és 2 nő. De ott az életkorral kapcsolatos dolgok is...Borzasztóan nehéz egy színésznőnek lenni, és mikor anyává válik pláne. És azt is el kell mondani, hogy nagyon bőséges a felhozatal. Elmegy egy kis anyuka gyesre, aki egy ünnepelt színésznő, formába van és gyakorlatilag 1-2 év múlva el is felejtetik őt. Vissza*

*kell kapaszkodni, újra abba a keréknyomba kell kerülni, amit ő elhagyott. Újra kell kezdeni a karrierépítést. Ebből lehet következtetni arra, hogy milyen nehéz a helyzetük. A férfiakról egy mondat, nekik jóval könnyebb. Nekik ilyen bajuk nincs, mindenkinek jut szerep, kicsi, nagy, piros, barna, zöld. Nőknél a verseny nagy, kevés szerep, kötőszövetek elég gyorsan változnak, nagyon összetett dolog, ha valaki ünnepezt helyzetbe érezhesse magát. Visszaélés is keserítheti az ő sorsukat, nagyon tetszik, hogy felvállalják, és gránit mogulok is bukhatnak el.” (6.sz.alany: 57 éves, férfi)*

Jelzi a drámairodalomból fakadó nők számára írt kevesebb, jelentősebb szerepet, mely az életkorukkal, szakmai tapasztalatukkal nem mindig arányos. Ezentúl említi, az anyává válás „megfelelő idejének” dilemmáját, hogy mikor lépjen ki a színházból és hogyan térjen majd vissza. Ez karrierjük egyik legnagyobb kockázata, egész addigi szakmai pályájuk megtörhet. Véleménye szerint a színésznők és színészek eltérő helyzetére lehet következtetni ebből a jelenségből. Említi a kutatás ideje alatt kirobbant „meetoo” botrányt is, mellyel arra utal, hogy testük, szépségük következtében adott esetben kiszolgáltatott helyzetbe kerülhetnek.

*„Egyébként meg hülye munkarendben dolgozunk, akinek kisgyereke van. Engem is érint férfiként mert nekem is van gyermekem. Akit ott hagyok fél hatkor mert jönnöm kell a színházba. De szerintem a nőket ez jobban érinti, mert nyilván családmódtól is függ, de talán jobban...sztereotípiá...én is jól elvagyok a fiammal, de talán az anyja jobban hiányzik neki egy ideig. Nem színházi specialitás, hanem a munkarend specialitása. Pincéernő is ilyen. Valahogy érzem, hogy nehezebb egy női színészsors. De igazából nem tudom miért. Olyat láttam, aki itt vezetősínésznő volt sok évig. Elment szülni és nem jött vissza. Máshová sem, Nem ment más színházba. Az a gyanúm, hogy nem hívták. Annyira nem volt jó, hogy átvészelve azt a tíz évet, és nem hívták a vissza a színházba.” (18.sz.alany: 40 éves, férfi)*

Utal a szakma speciális munkarendjére, mely ugyanakkor néhány más szakmánál is előjön, véleménye szerint hasonló nehézségeket generálva. A munkarendjük nem gyermekbarát s ez apaként számára is nehézséget, lelkipurdalást okoz. Ugyanakkor elmondja, hogy ezt nőként megélni valamivel még nehezebb lehet.

### 3.2. Emberi kapcsolatok: partnerkapcsolatok, barátságok

A megkérdezettek partnerkapcsolataira vonatkozó megállapítások következnek. Az interjúalanyok elmondásából kétféle csoportot jött létre: a művész párok és a vegyes párok.

Aki művészpár tagja: vagyis az színész/ színésznő, akinek szakmabeli vagy más művészeti ágazatban dolgozó párja/házastársa van.

Akik, a művészpárt előnynek érzik: elmondják, hogy ez elsősorban arra vonatkozik, hogy az azonos szakmában vagy területen dolgozó pár megérti az erős hivatástudatukat, a színházi munkából következő kiszámíthatatlan időbeosztásukat, de azt is, hogy egy civil számára szoros kollegiális viszonyok nem természetesek, míg nekik igen. Ebben tehát a megértés, a ventiláció, a szakmai kérdések közös megvitatása, az életritmus elfogadás mind kiemelten fontosak.

*„Nehezen létesítek kapcsolatot olyannal, aki nem szakmabeli. Ami az én életemet kitölti, az a színházhoz kötődik. Nekem ez nem munka, hivatásnak szokták mondani, de inkább életmód. Itt az életbeni és a színházon belüli fejlődés együtt halad. Az a nagyon jó a szakmabeli párral, hogy egy irányba haladtok. Van eleve, ami összekapcsol titeket. Civil és színész kapcsolatnak nem tudok előnyét mondani, mert szerintem nincs neki. A színházban lévő emberek között nem munkakapcsolat van csak, hanem szeretet kapcsolat. Én nő kollégákkal miért viszonyulok közel azonos szeretettel...szinte nekem családtagok. Ezeket nem érti meg egy civil, kitesztottság érzése van.” (12.sz.alany: 23 éves, férfi)*

*„Ez eléggé vegyes nekem: totál máshogy élünk, mint általában az emberek. Én 4-kor teszem le a lantot. Nehéz más közeghez kapcsolódni vagy rendszerességgel résztvenni benne, eléggé belterjes a szakma. Volt szakmabeli és nem szakmabeli párom is. Én mindig akkor éreztem magam rosszul egy kapcsolatban, ha nem kreatív dolgot csinált a párom. Én munka után hazamegyek, abban pörgök, az foglalkoztat. Alkotó ember legyen, nem kell, hogy színész legyen.” (27.sz.alany: 47 éves, férfi)*

*„Párom is színész. Az, hogy egy szakmában vagyunk, annak rengeteg előnye van és hátránya is. Nyilván sokkal több az előnye mint a hátránya gondolom én. Hiszen ő átlátja az én időbeosztásomat, hogy ez a pálya mennyire kiszámíthatatlan. Ha úgy néz ki több időt tölthetünk együtt, tervezzük, de közbejöhet bármi mert belekerülök egy próbafolyamatba és akkor nem látom másfél hónapig. Nyilván nem örülünk neki, de el tudja fogadni, mert látja, hogy ez nem az én döntésem.” (24.sz.alany: 26 éves, férfi)*

*„Én a színészkapcsolatnak elsősorban előnyeit érzem. Nem tudom mennyire értene meg engem egy tök más szakmában dolgozó ember. Akinek más az időbeosztása. A szüleim nem voltak képesek ezt felfogni.” (27.sz.alany: 47 éves, nő)*

*„Előny az egyértelmű. Tudja hogyan kezeljen, ismeri az időbeosztásomat. Picit lazább határokat mindketten ismerjük és nem pánikolunk olyan hamar.” (11.sz.alany: 33 éves, nő)*

Aki megnevezi a szakmabeli párral kapcsolatos nehézségeket: arra utal, hogy túlzottan kiszakadhatnak a civil létformából és belterjes lesz a kapcsolatuk. Nem tudnak hosszú távon előre tervezni, mert mindkettejük ritmusa, munkabeosztása hektikus. Benne lehet még ezen kívül a túlzott egoizmus és önmegvalósítás iránti vágy, mely hosszú távon összeférhetlenséget eredményez, de adott esetben ugyanabban a színházban dolgozók számára túl sok lehet az együtt töltött idő is.

*„Nagyon nehéz szakmabelivel élni, főleg, ha egy másik nővel áll a színpadon...sok helyzetben butaság, de rá tud menni a kapcsolat. Hogy minél jobb színésznő az illető, annál nehezebb elhinni, hogy nincs közöttük semmi. Nem szakmabelivel élni meg még nehezebb. Aki egyáltalán nem akarja megérteni, hogy neked a próba közti időt sem tudod minőségben vele tölteni, mert olyankor a színész nem létezik. Hiába vagyok jó színész, nem tudja felfogni, hogy ez színjáték.” (26.sz.alany: 28 éves, nő)*

*„Hátránya a színészkapcsolatnak, nem tudom, hogy ez csak a mi szakmánkra jellemző-e: a kiszámíthatatlanság mindenképpen hátrány, hacsak nem tud erényt kovácsolni belőle az ember. Nem tudunk hosszútávon előre tervezni, ami adott esetben borítja a család menetrendjét. Ehhez szoktam hozzá, a munkámnak rendelem alá az életemet és a párom is ilyen, ennek rendelődik alá az életünk. Lehet, hogy ez valakinek elviselhetetlen, nekem ez a természetes.” (16.sz.alany: 43 éves, nő)*

*„Előző párom színész volt. Férfi színészekkel nagyon nehéz. Hiúság és egoizmus kell ahhoz, hogy színészek legyenek, de magánemberként nagyon nehéz ezt elviselni. Saját magát is nehéz elbírnia: ki vagyok? hol vagyok? Folyamatos önelemzéssel dolgozunk, de odahaza nem ezt akarom magamnak. Egy civil embernek nehéz elfogadni, ahogy a színészek léteznek: egy próbafolyamat alatt az ember megnyitja magát, lehet sokkal jobban, mint otthon.” (25.sz.alany: 36 éves, nő)*

*„Ez egy ördögi kör, mert elég zárt a közösség. Színészpár esetében félszavakból is...tudjuk hogyan működik a rendszer, ki hogy viselkedik a színházban, neki ehhez milyen rituáléra van szüksége. Ebből a szempontból ideális, a másik szempontból nem jó, mert a kapcsolat belterjessé válik.” (9.sz.alany: 56 éves, férfi)*

*„Színészkapcsolatok esetében inkább hátrányok jutnak eszembe: ha mondjuk szeretnénk együtt más városban folytatni a pályánkat, nehéz hiszen egyszerre így párban nem valószínű, hogy leszerződhetnek, ha pedig egy színházban dolgozunk néha picit sok tud lenni, együtt kelünk, együtt játszunk, egy párt játszunk.” (8.sz.alany: 34 éves, férfi)*

*„Kevés színésznő választ civil párt egy életre. Egy férfinak nehéz elviselni, hogy a felesége éjjel nincs otthon, későn kel fel, mikor ő már megy dolgozni. Többet vagyunk a színházban, mint a családdal. Időbeliség és szervezeti munka okán általában a szakmából választanak, választunk. Megeszi a kapcsolatokat a mi életformánk. Tartós házasság és kapcsolat az ritka.” (15.sz.alany: 61 éves, nő)*

*„Talán lehet versengés. Ha az ember párja mondjuk 8 főszerepet játszik egy évadban és te meg három kicsit, az talán nem olyan kellemes érzés.” (8.sz.alany: 34 éves, férfi)*

#### *Konklúziók a művész párokkal kapcsolatosan*

A megkérdezettek döntő többsége egy másik színésznővel/színésszel alkot egy párt, kötött házasságot. Ha adott esetben a párja nem színész/színésznő, mindenképpen valamilyen művészi tevékenységgel foglalkozik: zenész, táncos, énekes. Legtöbben a kapcsolat előnyét hangsúlyozzák: éltmódjuk, alkotómunkájuk, időbeosztásuk megértése, elfogadása. Ebből következően a „habitusuk”, vagyis identitásuk részét képezi az is, hogy gyakorta választanak szakmabeli vagy művész párt. Ez egyébként a színházi mező zártságára is felhívja figyelmet, hiszen napjaik döntő többségét (vasárnap kivételével jogszabály szerint) a színházban töltik, tehát nagyobb valószínűséggel találnak párt ebből a közegekből. Hátrányokat is említenek például belterjes lesz a kapcsolat, zárt közeg, nem érintkeznek csak szakmabeli emberrel, a másik fél nem tart a földön realitás érzékével, hiúság, önzőség, excihicionizmus előjön mely a szakmához kell, de a magánéletben nehéz tolerálni ezeket a tulajdonságokat. Ideális szempont lehet, ha egy színháznál dolgoznak, de túl sok is lehet az együttlétből, viszont az életüket jobban tudják szervezni, kevésbé megy a kapcsolat rovására, mintha nem egy színházban dolgoznának. A színészet számukra nem csupán foglalkozás, hanem életmód, időbeosztásuk, családi menetrendjük egyértelműen foglalkozásuknak rendelődik alá. Habitusuk egyik leghangsúlyosabb eleme az, hogy ők a színház mezőjéhez tartoznak. Hogyan hat a szakmabeli pár ténye a karrierre és a sikerre? Elmondásuk alapján a szakmai problémák közös megvitatásában, őszinte visszajelzés szempontjából pozitív. Versengés lehet bizonyos mértékben, attól függően a pár melyik tagja kerül előtérbe, a szakma fókuszába (pl. főszerepek száma egy évadban, díjak, elismerések). A szakmabeli pár inspirálóan tud hatni a művészi

kreativitásra, ventillációs hatása is van, az egymás megértése által előreviheti a karriert. Ugyanakkor a magánéletben nem biztos, hogy jó párost alkotnak a kapcsolat belterjessége miatt, ami rendezetlen magánéletet idézhet elő.

Aki „vegyes” pár tagja: vagyis az a színésznő/színész, akinek civil foglalkozású párja/házastársa van

Akik a vegyes kapcsolat előnyösebb oldalát emelik ki elmondják, hogy jól eső érzés, hogy a civil pár felfrissülést hoz a színházi munka intenzitása közepette. Életritmusukat ugyan nehéz egyeztetni, de nem lehetetlen, közös logisztikai megoldásokkal kivitelezhető, élhetővé válik a hétköznapiakban.

*„Olyan a mi családunk munkabeosztása, hogy én is meg a feleségem is, intenzív és egész embert követelő munkát csinálunk. Napi 12 órára lenne lehetőség és szükség, hogy megcsináljuk a feladatainkat. Mikor a feleségem vezető beosztásba került, át kellett beszélni, hogy akkor én majd kevesebb munkát vállalok. Ez a realitásban nem ment, mert olyan munkák találtak meg, amiket nem szívesen utasítok vissza, mert örömteli és bevétel szempontjából is kell. A feleségemnek van egy otthonról hozott mintája, a házimunka oroszlanrészét ő végzi, de lehet velem beszélni, szól nekem mit kell csinálni. Próbálok kicsit javítani a rátán. Fel szoktam porszívózni, mosogatni, be-és kipakolok a mosogató gépből. Gyerek hurcolása az teljesen úgy van, ahogy az időbeosztásunk van, mindig attól függ. Tudatosan próbálok résztvenni a családi vérkeringésben.” (33.sz.alany: 43 éves, férfi)*

*„Most van párom, de nem művész, ő az első, aki nem művész és ezt nagyon élvezem. Előtte voltak színész párajaim, az előnye, hogy megértjük egymás szakmai dolgait, de egy idő után az ember arra vágyik, hogy normális, kiszámítható embere legyen. A szakmabeliekkel járni izgalmasabb, több a közös ismerős, plusz flash, hogy a közös ismerőseink előtt is együtt vagyunk. A civil kapcsolatnak az előnye, hogy az ember kicsit kiszakad ebből és normális éltet él. Esténként ér haza ő is, ebből nincs problémánk.” (4.sz.alany: 31 éves, nő)*

*„Az én párom nem szakmabeli, egy csodálatos nő, aki civil pályán működik. Ez nem befolyásolja a munkámat, talán jó értelemben igen, mert egy felfrissülést jelent. Nekem nagyon jó, hogy nem szakmabeli párom van. A szakmát és a családot összeegyeztetni rendkívül nehéz, reggel nyolctól este tízig dolgozik ő is és én is.” (9.sz.alany: 56 éves, férfi)*

A vegyes párkapcsolat nehézségeiről úgy számolnak be, hogy elsősorban a színész/színésznő karrierje köré koncentrálódik minden, ő élvez előnyt s a másik fél ambíciói rendre háttérbe

szorulhatnak. Ezenkívül a civil pár nem mindig érti a színház szakmai kérdéseket, nem tudják azokat megvitatni.

*„A sok szép mellett, amit adott nekem ez a kapcsolat...amikor megnősültem és gyerekeim lettek, nagyon megváltozott az életem. A feleségem civil, de vannak művészi vonásai. Ez egy állandó konfliktus közöttünk, hogy mikor jön ő? Mikor teljesedhet ki? Mikor tudja ezeket a dolgait megcsinálni, mert én csinálom a karriert. Képzőművészeti dolgokkal nagyon szívesen foglalkozna. A család és az otthon közötti egyensúlyozás az állandó feszültség, de nem alapvető. Mert különben nem tudnánk létezni. Akinek a keze alá dolgozik a család, az egyértelműen én vagyok. Az, hogy meg tudjam lépni a premiert, a próbafolyamatokat, az, hogy bent tudjam tölteni a színházban az életem felét. Amikor ezeknek vége van és én zuttyannék le és pihennék, akkor kezdődik a házimunka otthon, akkor kéne beállni.” (10.sz.alany: 37 éves, férfi)*

*„Párommal vannak néha konfliktusok. Néha, amit úgy érzem, hogy nem tudok elmagyarázni, ami a munkához kapcsolódik. Hiába próbálom lekottázni, hogy mi történik, neki ez egy idegen terület. Ő nem tud ebben tanácsot adni, s ez őt is zavarja, ebből adódik a konfliktus. Szeretném, ha nem lenne komplexusa ettől, mert kifejezetten jó meglátásai vannak, de gyakorlati tanácsot nem tud adni. Nálunk a munkamegosztás nem hagyományos. Neki nem derogál, hogy elmosogasson és nem elvárás, hogy délben ott legyen a forró leves az asztalon. Nem konzervatív elvárások vannak.” (25.sz.alany: 36 éves, nő)*

#### *Konklúziók a vegyes párokkal kapcsolatosan*

A megkérdezettek között nagyon alacsony számban, de vannak vegyes párok, melynek a színészek/színésznők elsősorban a pozitívumait emelik ki például kiszakadhatnak a színház zárt világából, hétköznapiabb, kiszámíthatóbb életvitelt nyernek ezáltal. Ahogy fogalmazznak „civilőbb” az élet. A munkamegosztás, család-munka közötti logisztika elsősorban a pár időbeosztásának függvényében alakul. A párok igyekeznek a házimunkát megosztani, de adott esetben aránytalanul a civil párra hárulhat ennek orozslánrésze. A civil pár is intenzíven, magas óraszámban dolgozik, nem ritka a színészhez hasonló késő esti hazaérkezés. A színésznők/színészek vegyes párja humán és reál területen egyaránt dolgozó személyeket jelent, iskolai végzettségükben, személyes érdeklődésükben találtak azonos metszéspontokat. A civil és színész fél esetén nem ritka, hogy a művész karrierje köré rendeződik a családi menetrend, a gyerekekkel kapcsolatos logisztikai feladatok: „keze alá dolgozik”, házimunka orozslánrésze a civilt érinti. Érdekesség, hogy a legtöbb civil párral rendelkező esetén a nő a civil.

Összességében a színésznők és színészek az esetek döntő többségében szakmabeli párt választanak, különleges esetekben párként egy színházban is kollégaként dolgoznak, vagy mindenképpen művészi tevékenységgel foglalkozó párjuk (táncos, koreográfus, zenész, rendező) van. Az interjúalanyok közül keveseknek van civil párjuk, a házimunkában az egyenlő elosztásra vonatkozóan az igény megfogalmazódik (részt venni a család vérkeringésében, „kellene besegíteni”), azonban a gyakorlatban nem mindig realizálódik – általában a színész/színésznő életritmusa, időbeosztása alá rendelődik a családi menetrend, a párok együtt töltött minőségi ideje. A vegyes pár esetében a civil tag segíti a színész/színésznő karrierjét, sikerét, kiteljesedését támogatja – a művész tag nem mond le szerepeket, premiereken, próbafolyamatokon részt tud venni.

### *Baráti kapcsolatok köre*

Jelen alegységben a barátságaik témája következik.

- *„Baráti kapcsolatok ápolására nem nagyon van idő, de azért az internet ilyen szempontból segít. Pesten vannak a barátaim, elsősorban szakmai kapcsolatok: osztálytársak, társulatokból, egy van a gyerekkorból.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*
- *„Barátokkal találkozni? Másról sem szól az életem. Dolgozunk együtt és sokat szervezek bulikat, itt a színházban nagyon jó a közösség. Barátaim vannak színházból, suliból, elég szerencsés vagyok, sok barátom van, akár gyerekkorból is.” (4.sz.alany: 31 éves, nő)*
- *„Kollégáim között sok barátom van, aztán sokan messzire kerültek, időnként telefonon. Vannak barátok a gimiből, velük évente egyszer tudok találkozni. Most kevesebb időm is jut rá. Valakivel 2-3 havonta beszélünk telefonon. Itt inkább a társulatból vannak, illetve kismama tornáról vannak barátaim.” (13.sz.alany: 34 éves, nő)*
- *„A színház szervezete valóban zárt. Mi magunk nem vagyunk zártak. Nincs alkalmunk meg időnk sem, társadalmi életet élni. Többet vagyunk a színházban, mint a családdal. Nekem korábbról is vannak barátságok, vannak szakmai barátságok. Sokat utazunk jövünk-megyünk.” (15.sz.alany: 61 éves, nő)*
- *„Sok barátom van, több, mint amit gondolok. Kiterjed a baráti köröm, gimnáziumi éveimből az osztállyommal összefárunk. Létfontosságúak ezek a mikroközösségek.” (17.sz.alany: 51 éves, nő)*
- *„Nagy barátaim nincsenek a környéken, éppen ők kerültek el messzire. Nagyon erős barátságom, akivel onnan folytatjuk, ahol abbahagytuk kevés van. Ritkán tudok*

*találkozni, egyikkel kifejezetten egyeztetünk telefonon, hogy ő mikor lesz ott azon a településen.” (20.sz.alany: 37 éves, férfi)*

- *„Mindig művészeti suliba jártam, így nekem onnan voltak barátaim. De mivel folyamatosan mentünk, volt idő barátkozni, de ebben a körben leginkább. Nagyon jó emberekkel ismerkedtem meg.” (24.sz.alany: 26 éves, férfi)*

A színházi világ meghatározó a barátságaik szempontjából, hiszen abban a közegben vannak a legtöbbet és viszonylagosan zárt mezőről beszélünk. Ennek ellenére ez kiegészül még teljesen természetes módon köttetett (iskolában, gyermekkorban, rokoni körből) barátságokkal. Ahogy az alany is mondja: *„a színház zárt, mi nem vagyunk azok” (15.sz. alany: 61 éves, nő)* Genderspecifikus eltéréseket itt nem véltem felfedezni. Egyformán fontosnak tartják ezeket a kötelekeket és mikroközösségeket. A kapcsolatok fenntartása a színházi zártság és munkarend következtében nehezített, de alapvetően kivitelezhető. A relaxáció, a ventilláció, a lelki feltöltődés számukra is nagyon fontos pontját jelentik az emberi, baráti kapcsolatok ápolása.

### *Szabadidős tevékenységek*

A megkérdezett interjúalanyok körében, ahogy a civil emberek esetén is, vannak olyan szabadidős tevékenységek, melyek a testi vagy a lelki egészség, netán a szépség megőrzésére szolgálnak vagy önképzéssel, folytonos tanulással kapcsolatosak. Ez is igaz mindkét nem esetében.

- *„Barátokkal, üdüléssel, tanulással töltöm az időt.” (17.sz.alany: 51 éves, nő)*
- *„Átlagos napon próbálunk, most például a gálára, reggel a mantra: futás. Én maratonista lettem ezelőtt 10 évvel.” (31.sz.alany: 47 éves, nő)*
- *„Most a színházban van egy kis jóga és azzal levezetjük a feszültséget. Hétfő reggel minden próba előtt nagyon korán és pénteken a próba után. Én könnyen ki tudok kapcsolni: olvasok, keresztrejtvény, nem vagyok egyedül van stabil kapcsolatom, akivel mindent meg tudok beszélni.” (3.sz.alany: 31 éves, nő)*
- *„Hozott ő egy olyan szabályt, hogy a vasárnap az a miénk, szokták is mondani a kollégák, hogy a 'szent vasárnap', kutya van, megyünk menhelyre, sétáltatjuk.” (21.sz.alany: 29 éves, nő)*

Összegezve a színházi mezőn kívüli a karrier egyes pontjait is érdemes volt megvizsgálni a társadalmi nem aspektusából. A színésznő anyává válása kardinális kérdés, a nők meg akarnak felelni a színházi mezőn kívüli anyai karrierjüknek is. A színházi mező struktúrája rugalmatlan

a színésznő anyává válására, számos nehézség, akadály ebből fakad. A színészek apai karrierjük kapcsán elmondták, hogy a speciális munkarendjüknek, a folytonos reflektorfényben létnek olykor vannak negatív velejárói, mert őket is kiszakítja a családból s ez számukra sem kellemes élmény. A színházon kívüli anyai és apai karrier egyaránt nagyon fontos mindkét nem számára. Azonban a színházi és szülői karrier feszültsége a színésznőknél jelentkezik intenzívebben a mező specializáltságából, a történelmileg öröklött mechanizmusokból.

A párkapcsolatok területén a vegyes és a művész pároknál egyaránt vannak kapcsolati előnyök és hátrányok: de jellemző, hogy utóbbiaknál a pár művész tagjának időbeosztása, karrierje köré szerveződik minden: például a találkozók, a család logisztikája is. Itt nemi specifikus hátrány abban az esetben azonosítható, ha például a pár másik tagjának is vannak karrierambíciói és adott esetben ez a művész tag munkája okán háttérbe szorulhat vagy adott esetben időben később kerül rá a sor, hogy terveit megvalósítsa.

A színházon kívüli munkavégzés is meghatározó része az egyéni karriernek, sikernek és elégedettségérzéseknek. Általában tanítást (dráma, színházzal kapcsolatos), más művészeti ágban végzett tevékenységet, szociális karitatív tevékenységet foglal magában mindkét nem esetében. A színésznők válaszaik alapján, a színházi tevékenység mellett nem sok idő jut melléktevékenységre, de ha mégis akkor az hasznosságérzéssel, elégedettséggel tölti el őket, nem melleleg színészi bérüket ilyen módon is ki tudják egészíteni. Azonkívül elmondták, hogy lényeges, hogy a színházon kívül más ingerek, hatások is ériék őket, mert ezek a későbbi alkotási folyamatban segíthetik, inspirálhatják őket. Ezek a tevékenységek tehát közvetten a színházi munkájukra is jó hatással lehetnek. Karrierjük fontos részének tekintik a színházon kívüli tevékenységeket.

A szabadidős tevékenységek pedig annyira jellemzők esetükben is, mint más munkát végző civilek esetén: a relaxáció, a feltöltődés, a barátokkal való találkozás, a ventiláció, a testi és lelki épség, szépség megőrzése ugyanolyan fontos tényezők az életükben. Utóbbi feltehetően még valamennyivel fontosabb is, hiszen a színházi normarendszerben alapvető elvárás. Ezen a téren nem nemi, hanem emberi specifikumok a meghatározók, hogy kinek mi a megfelelő formája az időtöltésnek.

#### 4. Színésznői előnyök és hátrányok emancipált egyenlege

A színésznői karrier előnye az, hogy a színházon kívüli kötődések miatt nem szűkülnek be élettereik, identitásukat nem kizárólag csak a színházon keresztül tudják definiálni, hanem ha karrierkrízisük van, lehetőségük nyílik ezek valamelyikébe megkapaszkodni. Itt érdemes

gondolni mentális és egzisztenciális „biztosítékokra”, melyek a színházi bizonytalanságokat kompenzálhatják számukra. Lehetőségük nyílik tehát némiképpen „magán-identitásokat” is létrehozni, melyek megmutatják, hogy a színházon kívül is van életük. Az előnyök közé sorolható a fentebb már leírt „sűrített nőiesség”, melyben a nőies és férfias minőségeiket is van lehetőségük megélni. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a színészi játékkal, a nőiességük kibontakoztatásával egy archaikus nőiség képére emlékeztetnek (ez félreértések, irigységek, társadalmi sztereotípiák melegágya), másfelől a férfias színházi mezőben modern, dolgozó nőként vannak jelen, akik számos esetben karriert tudnak csinálni első színésznőként, primadonnaként. Ebben a kettősségben történő egyensúlyozás, a több lábon állás eredménye, hogy az érzelmi ellenállásuk megnő, vagyis reziliensebbek lehetnek.

Hátránya a színházon belüli karrierben nyilvánul meg, ahol számos karrierakadállyal találkozunk, melyek ugyan nem kortárs gyökerűek, annak reflexióját mégis nélkülözik. Ide tartoznak a drámairolalmi nemi szerep aránytalanságok, melyek a színésznő váltókorai krízisét generálják. A színházi mező férfiasnak tekinthető normarendszere a nőktől is ennek a szisztémának való alárendelődést deklarálja, ebben a kontextusban válnak abszolútizálóvá a színésznő testi szépségének, életkorának szorongató kérdései. Koncz kifejezésére támaszkodva, a színházi mezőben is igaz az a kijelentés, hogy az ideális munkavállaló képébe a (színész)nő még mindig nem fér bele. A struktúra működése számára a színésznő absztraktabb fogalom és az ebből fakadó kérdésekre nem tud elég rugalmasan reagálni.

A vidéki kőszínházi mezőben a színészek és színésznők közötti új típusú egyenlőtlenségek kimutathatók a szubjektív változók használatával. A színésznők színházi mezőben szerzett előnyeinek és a hátrányainak végösszegéből írható le a sikerük, karrierjük. A színésznők a férfias normarendszerű színházi mezőben hátrányban vannak, így vágyaik, terveik nem is merülnek ki a színházhoz kötődő hivatástudatukban, habitusaikban. A színésznők színházhoz kapcsolódó habitusuk nagyobb halmazzal jelent, mint kollégáik esetében, számukra a siker definiálása a színházon belüli és a színházon kívüli tételek összevonásából következtethető. A színházon belüli karrierjük „tételeit” külön vizsgálva egyenlőtlenségek vannak, melyek a drámairolalomból, a váltókorai krízisből, a szerepek nemi aránytalanságából, a színházi struktúrából fakadnak. A színházi mező örökségeinek köszönhetően színházi karrierjüket az akadályok következtében ki kell egészíteniük a színházon kívüli karrierrel; más tevékenységekkel, és a magánélet pozitívumaival, hogy a szubjektív változóban mért elégedettségük meglegyen. Így azonosan emancipáltak a színészkollégákkal. A színésznők az általuk elmondott életlehetőségekben, az életükkel való elégedettségükben, a pillanatnyi boldogságuk szerint (bevezetett szubjektív változók), annak alapján egyenrangúak,

emancipáltak a színész kollégáikkal. Tehát a színésznői emancipáltság az számos más tétel mintegy „könyvelési egyenlegé”-nek végösszege. A sűrített nő helyzetének empirikus magyarázatához hozzátartozik a nemek és szubjektív jól-létük összefüggései. Hazai és nemzetközi eredmények is rámutatnak arra, hogy a nők és férfiak étellel való elégedettsége közel azonos mértékű, nem jelentősen ugyan, de a nők elégedettsége olykor valamivel magasabb arányú. Ennek magyarázatában nagy szerep jut annak, hogy a nők és férfiak közel azonos dimenziókkal mérik az elégedettségeiket, ilyen a munka, a személyes kapcsolatok, az anyagi javak, azonban a nők esetében kiugróan magas jelentőségű a személyes szféra. A színésznők színházi mezőben szerzett előnyeit és hátrányait a következő táblázat foglalja össze.

(SZÍNÉSZ)NŐI ELŐNYÖK A SZÍNHÁZI MEZŐBEN +	(SZÍNÉSZ)NŐI HÁTRÁNYOK A SZÍNHÁZI MEZŐBEN -
„magán-identitások” kialakítása	váltókor karrierkrízis
színházon belüli és színházon kívüli kötődések stabilitást nyújtanak (mentális, egzisztenciális)	drámairolalmi szerepek nemi aránytalanságai, kortárs reflexió hiánya
„sűrített nőiség” megélésének lehetősége	férfias normarendszer elvárásai
rezilienciájuk nő	életkor, szépség abszolutizációja

13. táblázat: Előnyök és hátrányok emancipált egyenlege (forrás: Saját táblázat, 2019)

## V. KONKLÚZIÓK

A dolgozat záró fejezetében célom, hogy összefoglaljam és kiemeljem az eredményeket. Kutatásomban 34 fővel, a vidéki kőszínházakban dolgozó, prózai színésznőkkel és színészekkel készítettem félig strukturált interjúkat. Drámairolalmi és- történeti ismereteimet a színházban élő és drámairolalommal dolgozó, interjúalanyaim véleményére alapoztam.

### 1. A színházi mező normarendszere

Becker művészeti világok elmélete alapján interjúalanyaimat beilleszkedett, integrált professzionális alkotóként értelmeztem. Bourdieu-tól a mező elméletet alkalmaztam és a habitus fogalmát, mely a színészek, színésznők szakmájuk iránti elhivatottságát, szakralitásával való azonosulását, színház iránti attitűdjeiket fejezi ki. Az illúzió a színházi mezőben lefektetett

szabályok, normák, működési elvek elfogadását jelenti esetükben. A habitusuk meghatározásában elmondták a színház mint család, otthon és templom, publicitás; nyilvánosság, a test mint esztétikai eszköz, színházi játék mint szolgálat, hivatás, szakrális, gyógyító tevékenység, ősi mesterség kifejezéseit. Tehát alapvetően a bourdieu-i habitus a színésznő és színész elhivatottságában, játék iránti szenvedélyében látható. Az illúziójuk racionális elemet is tartalmaz, mely a hivatástudatukkal ellentétes, ahol feszültség keletkezett. Ilyen például az anyagi dilemmák, a nem jó anyagi megbecsültség, melynek tudatában is szenvedéllyel szeretik azt, amit csinálnak.

Elemzésem alapján a színház mint mező férfias jellegűnek nevezhető. A színház teljesítményelvű, hierarchikus, sikerorientált, ambíciózus. Férfi minőséghez társított attribútumait, elvárásrendszerét mindkét nem felé kommunikálja, ez az egyéni habitusok, illúziók kialakításában nagy alakító erővel bír. A színházi mezőben a színésznőnek szimultán kell megfelelnie férfias normáknak és elvárásoknak s közben a színpadon szimbolizálja az abszolút nőt, alakjához a test szépségét, szexuális szabadságot kapcsolták. A színházi mező elvárásai és a színésznő habitusa között konfliktus van.

A férfias elvárásrendszert kiegészíti a történelmi örökségként fennmaradt andocentrikus drámairodalmi anyag, amely különbséget tesz a színésznő és a színész között kijelölve ezzel karrier és siker lehetőségeiket. A szerepek nemi aránytalansága jellemző, amely a középkorú színésznőknek, akik erejük teljében, sok tapasztalattal a hátuk mögött, akár anyaként (a nőiességet új minőségben is megélve, gazdagabbá téve) léteznek, megtörhet addig felépített szakmai pályájuk. Szorongatóvá válik az életkor, a szépség kérdése, a versenyhelyzetek kiéleződnek, ahogy azt Lasch narcisztikus társadalmi írásában is megfogalmazta. *„A férfiaknak és nőknek egyaránt vonzó megjelenéssel kell kitűnniük, egyszerre kell saját előadásuk színészeivé és műértőivé válniuk.”* (Lasch 1996:153).

A férfi szerepek tekintetében az életkor növekedésével egy gazdagabb, egységesebb építkezési ív látható. A színházi mező tehát a történelmi örökségként fennmaradt férfias normarendszerével és a drámairodalmi alkotásokkal egyértelműen kijelöli a színésznők és színészek siker- és karrieresélyeit.

## 2. A színházi mezőhöz kapcsolódó színésznői habitusok

A vidéki kőszínház világot különleges mezőként értelmezem, melyben a habitus a színésznők, színészek általános attitűdjével, szakma iránti elhivatottságukkal, önkifejezés utáni vágyukkal,

a színház iránti szakrális viszonyulásukkal azonos. A színházi mezőben találnak otthonra az alapvetően azonos habitussal rendelkező színésznők, színészek. A színházi mezőhöz tartozással a mező normáit elfogadják, vagyis Bourdieu kifejezését alkalmazva az illúziót magukra öltik (Bourdieu 2013).

A nemek különbségei a színésznők és színészek habitusában is megjelennek. Vannak kompenzációs magyarázatok arra vonatkozóan, hogy mi az oka a sikerélmény elmaradásának, hogyan tágul a siker fogalma a színésznők definícióiban. A színésznői habitus előnye az, hogy a színházon kívüli kötődések miatt nem szűkülnek be élettereik, identitásukat nem kizárólag csak a színházon keresztül tudják definiálni, hanem ha karrierkrízisük van, lehetőségük van egy másik életterben gondolkodni, tehát „magán-identitásokat” hoznak létre, melyek megmutatják, hogy a színházon kívül is van életük. Ezek mentális és egzisztenciális fékek vagy biztosítékok, melyek a színház kiszámíthatatlanságát kompenzálhatják. A magán-identitások részét képezik a színházon kívüli munkák, karitatív tevékenységek, tanítás, más művészeti tevékenység, de a magánélet, az anyaság, a baráti kapcsolatok, a mentális jóllét, a társadalmi hasznosság érzete is. A drámairódmalmi hátrányból és a mező férfias jellegéből következően eltérnek a habitusok a nemek tekintetében. A színésznői habitus tágabb halmazt képez, saját magán-identitásokkal és elégedettség érzésekkel kiegészítve. Jellemzi a több lábón állás. Koncz a klasszikus munkastratégiák közül a „kettős-kötődésű” pályájú nők esetében hasonló előnyökre hívja fel a figyelmet, ahol a karrierkrízis esetén vissza tudnak húzódni személyes terükbe, munkán kívüli életükbe. Míg a férfiaknak erősebb a színházon belül zajló élethez kötődő habitusuk, kevesebb a melléktevékenység, kevésbé több lábón állók, mivel a színházban több munka is jut nekik. A férfiak „Thália papságára” vonatkozó személyes identitása erősebb, kizárólagosabb, mint a nők esetében az megfigyelhető. A színésznők „sűrített nőiességük”-ben nőies és férfias minőségeiket is van lehetőségük megélni: színészi játékkal, a nőiességük kibontakoztatásával egy archaikus nőiség képét tükrözik vissza, közben a férfias színházi mezőben modern, dolgozó nőként vannak jelen, akik számos esetben karriert tudnak csinálni. Ebben a kettősségben érzelmi ellenállásuk megnő, reziliensebbek lehetnek. Az életkor előrehaladtával, váltókorai tapasztalatokkal (kevesebb objektív siker, kevesebb szereplehetőség) a színésznők mezőhöz kapcsolódása, habitusa formálódik, átalakul.

### 3. Színésznők és színészek siker és karrier értelmezései

Nehéz a siker multidimenzionális kifejezését mérni és definiálni, ezért segítségül hívtam Deaton és Kahnemann értelmezését. Ennek alapján bevezettem szubjektív változókat, mely a

siker és a karrier lett s a siker rokonítható fogalmaként értelmeztem az étellel való elégedettséget. Eltértem a pszichológiában használt teljesítmény elvtől is.

A válaszadók között a siker és karrier értelmezésben is jellemzők azonosságok, eltérések. A drámairodalmi örökség, a váltókor, a férfias, öröklött működési rendszer, váltókorai krízis, visszatükröződnek abban, hogy a nőnek kiemelten fontos a szubjektív-tartós siker. Másfelől, hogy a pillanatnyi sikerek definiálása kapcsán megnevezik az életkort, valamint a tartós elégedettséghez kapcsolják a lelki békét, a hasznosság érzetet, a nevelést, az anyaságot. A férfiak esetében ezek a színházon kívüli területek: család, életkor, váltókorai krízis nem jönnek elő hangsúlyozottan, ez arra utalhat, hogy ezek az örökségek az ő pályájukat vagy siker és karrier definíciójukat nem határozza meg, nem befolyásolja erősen. Több színész nő utal rá, hogy a külső karrier művi fogalmától inkább távol tartja magát, a siker számára megfoghatóbb. A férfiak közül is említik ezeket, ebben is van nemi hasonlóság, nem válik el éles kontraszttal, de ők nem mondják azt, hogy művinek érzik, tehát a külső karrierfogalommal a színészeknek kevésbé konfliktusos a viszonya, mint a színésznők esetében. Ezek az eltérő attitűdök visszavezethetők az örökségekre, az elvárás rendszerre, nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiákra, ezek alapján a színésznők és színészek siker és karrier definíciójára ezek hatással vannak. A színésznők sikerérzetüket azért tárgyalhatják kényelmesebben, komfortosabban, mert ott tudják karitatív tevékenységükkel, segítséssel, neveléssel, színházon kívüli tevékenységgel növelni saját önétékelésüket, saját hasznosságérzetüket, mely némiképpen kompenzálhatja a színházi munkában megragadható hátrányaikat. A karrier definiálása esetén az objektív tartós vonzó számukra, sok munkával és kudarccal épül fel. A színházi mező tehát a hozzátartozó színésznők és színészek siker és karrier fogalmát meghatározza, mindez kortárs reflexió hiányával párosul. Ami a színésznők és színészek számára egyaránt etalon, végcél: a színésznő/színész óriás, és az élet hősnője/élet hőse tipológia elérése. Ugyanakkor a férfiak nem zárkoznak el a pillanatnyi-objektív sikertől sem olyan élesen, nekik a karrier fogalommal komfortosabb attitűdjük van.

A színésznőnek és a színésznek van lehetősége, hogy sikere legyen, hogy karriert építsen, azonban a hangsúlyokat, akadályokat meghatározzák az örökségek, a színházi mező elvárásrendszere. A színésznőnek a lehetősége adott, de ahhoz, hogy egy férfihez hasonló sikeres karriert építsen, több akadállyal kell szembe néznie. Az interjú tapasztalataim szerint a színházi világban dolgozó színésznők és színészek siker- és karrieraspirációi közel azonosak a pályájuk kezdetén. Az életkorral, az elvárásrendszernek megfeleléssel módosulhatnak ezek a kezdeti elvárások, melyek jelzik a karrierakadályait.

Elemzésem keretei ugyan ennek a témának a mélyfűrésására nem terjednek ki, de feltételezésem szerint a színésznők és színészek esetében a feminintől eltérő munkaattitűdök előfordulása valószínűbb lehet, mint más, színháztól eltérő nemileg szegregált szakmákban. Mindkét nem képviselői erős munkaattitűddel rendelkeznek, magas szintű a hivatástudatuk, életük többi része a szakmaiságuk köré rendeződik és ahhoz igazodik. A színház jelenti életük, napjaik origóját. A „férfiashoz” és „nőieshez” biológiailag és társadalmilag társított attribútumok keverednek, más hangsúlyt kapnak, nem ritka tehát a színházban például az érzékeny, feminin férfi vagy a karakteres, maszkulin nő.

A Koncz-féle karriertipológia lényeges kiindulópont az általános női és férfi karrierpálya eltéréseinek értelmezésében. Azonban a mai viszonylatokra s főként az általam vizsgált kőszínházakra vetítve, nem használnék ilyen éles fogalompárokat. Az eddig leírtak alapján már kezdetben jelöltem, hogy a vidéki kőszínházak világában a férfi és női kérdés árnyaltabb jelleget kap s ez befolyásolja a mikroszintű interakciókat, a karriert, sikert egyaránt. Kutatásomra alkalmazva a fenti elméleteket a (színész)női és férfi(színész) karriertipológiák tekintetében jellemző, hogy a színházi viszonyok mikroszintjein kevésbé élesek a megnevezett kontrasztok. A színésznők és színészek karrierpályája közötti különbség több dologból adódhat. Egyfelől a drámairodalmi örökség, mely gyakorlatban azt jelenti, hogy sokkal több, jelentősebb férfi szerep van és kevesebb, jelentősebb nőkre íródott. Másfelől egy strukturális állandóság eredményezi, mely magába foglalja a kőszínházi bürokratizmust, merev hierarchikus működést. Folytatható a sor a vidéki színházlétből fakadó külsődleges karrierkorlátokkal, melyek adott esetben mindkét nemet hátrányosan érinthetik. Ezek mellett mindkét nem számára adottak a siker elérésének és karrierépítésének lehetőségei, azonban a színésznők pályáján több akadályt kell legyőzniük, melyhez a struktúra, a történelmi örökségek, az életpályamodell hiánya mind-mind hozzátartozik. A karrierben törést a színésznő anyává válása okozza, melyet Koncz is megjegyez sarkaltos pontként kutatásaiban, a család és munka területeinek összeegyeztetési nehézsége, szerepkonfliktusa, mely a színházi mezőben dolgozó színésznő esetén is releváns lehet. Itt hangsúlyozni kell, hogy nem a gyermek megléte és az anyává válás ténye okozza a problémát, hanem az adott szervezeti struktúra, társadalmi elvárásrendszer rugalmasságának függvényében alakul. A másik törést ahogy fentebb említettem, a drámairodalmi örökség generálja, mely az éppen kiforrott, tapasztalt színésznők karrierkrízisét - amit váltókori krízisnek neveznek- okozhatja. Kevés női szerep, férfiak pályájában ez fordítva van; az életkor előrehaladtával érkeznek meg a nagyobb, több, jelentősebb szerepek. Ennek a krízisnek a feloldása, a drámairodalom frissítése nehézkes, lassú és költséges folyamat.

Helyenként nem tarják relevánsnak sem a kérdéskört. A Koncz-féle tipológia alapján a gyermeket vállaló színésznők esetében a „kettős kötődésű” karriertípus írható le. Ez valós, jelentős, releváns kérdéseket vet fel az ebbe a tipológiába sorolható nők esetében. Azonban a színházi szervezeti kultúra, a színházművészeti foglalkozás specifikumai és a pályát választó extrémebb személyiségtípusok, férfias és nőies szerepkörök, tulajdonságok komplex karrierpályákat vázolnak fel, mondhatni mindenki esetén egyedieket. A korábbi elméletek tükrözik, hogy a férfiak és nők közötti szocializációs, pszichológiai, de még a biológiai tényezőknek is van jelentősége a karrier és siker megélésében, lehetőségekben. Koncz elméletével egyetértésben a kettős kötődésű karrierpályát választó színésznő örök dilemmája a két terület közötti egyensúlyozás. A színházban is az ideális munkavállaló képe az a dolgozó művész, aki lehetőleg nem szakítja meg a pályáját, vagy csak nagyon rövid időre teszi azt. A kettős kötődésű csoportba tartozó színésznők esetében alapvető, hogy a családi és munka feladatokat egyensúlyozni kell, megosztani a párjukkal (Sekaran and Hall), itt a karrierpályákban valóban tapasztalható aszinkronitás, főleg a civil-művész párok esetében. Nem jellemző, hogy a színésznőknek és színészeknek jelentősen eltérő karrieraspirációja lenne: mindegyikük szeretne belső és külső sikert is elérni. Eltérés a pályáivükben és szereplehetőségeikben vannak, melyek egyértelműen hatást gyakorolnak belső és külső sikerérzetükre. A strukturális problémák (kevés női szerep, váltókor, színházi szervezeti kultúra rugalmatlansága) termelődnek újra a színésznők és a színészek viszonyában, melyek elsősorban ezekre a külsődleges tényekre vezethetők vissza. Konczal egyetértve itt is igaz a kijelentés, hogy a női(színészek) és férfi(színészek) életpályaszakaszainak hangsúlyai eltérők. Az összes színésznőt érinti és érintheti a váltókoros krízis melynek során megtörhet karrierívük. A színházi sikerre vagy karrierre vágyó színésznő a színház falain belül nem lesz gyanús, de a társadalmi megítélésében még mindig „kétes” nő, aki elhanyagolja az anyaságot, nem erkölcsös nő, nem rendes munkát végez, tehát mindenképpen negatív jellemzők kapcsolódnak a foglalkozásához. Tehát ahogy Koncz mondja a karrier társadalmi értékelésében is vannak nemi specifikumok. A társadalom szempontjából a színésznőség eleve több konfliktussal is terhelt: nőiség és színésznőség, anyaság és színésznőség szerepfeszültségei. A társadalmi visszacsatolási rendszer még mindig nem erősíti meg, hogy (színész)nőként pozitívum karriert csinálni (Koncz 2016:30). A Koncz-féle megállapítással egyetértve a munkahelyi karrier előmozdításában és a dolgozó értékelésében hatalmas szerepe van az adott munkahely szervezeti kultúrájának, értékítéletének. A színésznők és a színészek karrierjében és sikerében tehát három nemspecifikum jelenik meg: 1. amikor egy színésznő anya lesz, 2. drámairodalom öröksége: váltókoros krízis az élete közepén jár, nagy tudást és szakmai tapasztaltot felhalmozott

színésznőknél (mely folyamat során kulturális és tudástőkékjük kihasználatlan marad), 3. vidéki kőszínház szervezeti struktúrája, kultúrája (a vidékiség mindkét nemre hat, de a struktúra és kultúra a nőknél okoz hátrányokat, férfiaknál is, de az kevésbé). A karrieraspirációkban nem láthatók nemek közötti szignifikáns eltéréseket, inkább egyéni, emberi tényezők itt a meghatározók s ebből következően egyéni karrierpályák alakulnak ki. A sikeres karrier nagyban függ a szervezeti kultúrától, tehát a munkahely normáitól, értékítéletétől, működésétől és a benne dolgozó egyén jelen esetben a színésznő, színész munkahellyel kapcsolati elvárásaitól, aspirációitól, ambícióitól (Koncz 2016).

A kőszínházi struktúra a globalizált világ kihívásaival, a bővülő nemi szerepkörrel, a siker komplex fogalmával nehezen boldogul (a színésznő mint dolgozó nő helyzetének rugalmasabb kezelése; intézményi szinten segíteni az anyai létezését, de a színészre mint apára is várnak nehézségek). Ezen felül, nincs meg a kellő interakció más vidéki és főként fővárosi színházakkal, a kortárs drámaírás pedig nem pótolja szövegekkel azokat a réseket, melyek a középkorú nőket ítéli karrierkrízisre, de feltételezhető, hogy a férfiak is kipróbálnák magukat új és más jellegű, klasszikustól eltérő szerepkörökben, hiszen az ő társadalmi szerepeik is bővültek vagy bizonyos hangsúlyok áthelyeződtek a korábbiakhoz képest. A férfi színészek is megélhetnek egyfajta karrierbeli „színészi” üvegplafont ezáltal. Ők olyan skatulyában lehetnek, aminek szélesebbek a keretei a női skatulyához képest. A színházi dokumentáció frissítése, fejlesztése túlzottan költséges és lassú folyamat. A színházi szervezeti struktúra nagy hatással van az egyéni sikerérzetre, a karrier lehetőségekre.

Össességében a kutatásom során bevezetett szubjektív változókkal feltárhatók a színházi mező mikroszintű viszonyaiban fennálló nemi egyenlőtlenségek. Ezek az egyenlőtlenségek elsősorban drámairodalmi örökségből, a szervezet férfias elvárásrendszeréből erednek, amelyek karrierakadályokat gördít a színésznők elé, ilyen például a színésznői váltókor jelensége. A kortársaknak abban van felelőssége, hogy reagálnak erre a helyzetre: a színházi dokumentáció fejlesztésével, az átalakuló nemi szerepeket figyelembevéve az új típusú egyenlőtlenségek megszüntetése érdekében.

## VI. ÖSSZEGZÉS

*„...a két nem viszonya, mint két szabadság, két transzcendencia viszonya a jelen körülmények között ellenséges, mindkettő a másikon való uralkodásra törekszik, ahelyett, hogy kölcsönösen elismernék egymás szabadságát, mint saját szabadságuk feltételét.”*

Dolgozatomban másodszer tér vissza Joó Mária filozófiai alapgondolata, mely saját kutatói szemlélettel azonos. Az a véleményem, hogy fontos megmutatni a ma fennálló, új típusú nemi egyenlőtlenségeket, de ezek megoldási eszközeit és gondolkodását a szimmetrikus viszonyokra törekedés kell vezesse. Így Hell Judit gondolata újra: *A nemek úgymond 'ősi harcának' nem az uralmi viszonyoknak mintegy 'helycserén' alapuló megfordítása vethet véget, hanem az aszimmetrikus relációknak az egyenjogúság, egyenlőség, igazságosság elvén alapuló szimmetrikussá tétele.*” (Hell 2006:102). Ha másként teszünk, az is egyfajta kimenet lehet, amit a válaszadó színésznő összegez: *„Nem kell elvesztenünk a nőiességünket és nem kell úgy élnünk, mint a férfiaknak. Ez botrány. Baromi jó, hogy te megállsz a magad lábán, de mikor azt mondd, hogy annyira jó lenne nőnek lenni...szóval gyenge fossá tesszük őket. Nem tud mit kezdeni vele, elfelejti, hogy ki kell nyitni az ajtót. Ne akarjunk mindent egyedül megoldani.*” (17.sz. alany: 51 éves, nő)

Az új típusú egyenlőtlenségek a vidéki kőszínházi mező mikroszintű viszonyaiban is fellelhetők. Ezek elemzésekor elválasztottam egymástól a színésznő színházon belüli karrierjét és a színházon kívüli életpályakarriert. Ahogy fentebb írtam, ez akkor vált fontossá, amikor realizáltam a színésznők és színészek színházi mezőhöz kötődő habitusában lévő eltéréseket. A színésznőnek vagy az általam „sűrített nőnek” számos hátránnyal kell szembenéznie a vidéki színházi mezőben. Az egyik a színésznő váltókorai hátránya, ami gyakorlatban azt jelenti, hogy a fiatal életkorú, illetve az idős, érett színésznők számára íródott szereplehetőségek vannak többségben s ez a középkorú, számos tapasztalattal rendelkező színésznőket hátrányosan érinti. Ez konkrét karrierkrízist idézhet elő a pályájukon. A férfiak számára íródott szerepek éppen fordított helyzetben vannak: a fiatal férfiszerepek kevésbé jelentősek, s ahogyan haladnak az életkorral azzal arányosan növekednek szakmai lehetőségeik, kihívásaik is. A színésznőknek karriertörést okozhatnak a drámairodalmi örökségek, míg a férfiak lehetőségei abban az életszakaszban inkább növekednek, jelentősebbé válnak. Ez az örökség kiegészül még a nemekről általános leírt sztereotípiák, melyek mindkét nemet, a színésznőket és a színészeket is egyaránt eléri.

A másik az ezzel szorosan összekapcsolódó, már leírt drámairodalmi örökség, mely nélkülözi a kortárs reflexiót s ennek hiányában konzerválódott állapotok jellemzők. Újratermelve a hátrányos helyzeteket, karrier nehézségeket, nélkülözve a modern megoldásokat, eszközöket. A harmadik hátrány, amit a brit színház kutatásokban (Tonic Advance, Purple Seven 2014) már felismertek, jeleztek a rendezőnőkre vonatkozik. Itt visszaköszön a Koncz és Nagy kutatásai

kapcsán említett vertikális munkaerő-piaci szegregációs jelenség, de az üvegplafon és a labirintus is. A rendezői hátrány jelentős nemi különbségeket fejez ki, erről teljes képet nem tudok adni és a téma mélyfúrása szétfeszíti a dolgozat elemzési kereteit, azonban indikátorként rámutat a színház mikroszintű világában felismerhető egyik jelentős egyenlőtlenségre, mely a foglalkozási hierarchiában való előrelépést nehezíti meg. A főiskolai felvételinél nem egyenlő arányban veszik fel őket s egy kortárs rendező jelentette ki azt a budapesti színházi kerekasztal beszélgetés kapcsán, hogy eddigi pályáján már érezte a kettős mércét, a férfias normarendszertől következő teljesítménykényszert. A rendezők közötti verseny is felerősödhet ezáltal, nem beszélve arról, hogy az ilyen magas pozícióba jutó nők, férfias normákkal azonosulva rosszul bánhatnak a hierarchiában alattaik dolgozó színésznőkkel (Queen-Bee szindróma).

Az egyenlőtlenségek jelen vannak a vidéki kőszínházak speciálisnak nevezhető mikroszintű világában. Feltételezhetően többnyire öröklött mechanizmusokból eredeztethetők, a kortárs működésnek ezek megváltoztatásában van kiemelt szerepe. Ezeknek sem radikális eszközökkel, hanem színháztársadalmi párbeszéddel lenne célszerű párosulnia, fel kellene ismerni az új típusú egyenlőtlenségek indikátorainak jelentőségét.

A kutatási kérdéseimre választ tudok adni: a szubjektív változók bevezetésével a vizsgált vidéki kőszínházi mezőben relevánsak a színésznők és színészek közötti nemi hátrányok. A mezőhöz kapcsolódó habitusuk, a siker és karrier definíciójuk közötti különbségek jelzik. A célom az volt, hogy a színház különleges világában rámutassak az egyenlőtlenségek jelenségére s azokra felhívjam a figyelmet, hogy az esetleges társadalmi párbeszédnek kiindulási pontot adhasson, melyeket remélhetőleg kortárs megoldási stratégiák követik majd.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

Barna Emília-Csányi Gergely-Gagyai Ágnes-Gerócs Tamás (2018): A rendszerváltozás utáni magyar feminista mozgalom globális történeti perspektívából. Replika 2018/3-4 241-262. o.

Balestra, Carlotta – Boarini, Romina – Tosetto, Elena (2018): What matters most to people? Evidence from OECD better life index users responses. Soc. Indic Res. 136:907-930. o.

Barabási Albert-László (2018): A képlet – A siker egyetemes törvényei. Libri Kiadó, Budapest.

Barbino, Gilda- Ibrahim, Fatimah- Frize, Monique- Kaldoudi, Eleni (2019): Solutions to Gender Balance in STEM Fields Through Support, Training, Education and Mentoring: Report of the International Women in Medical Physics and Biomedical Engineering Task Group. [https://www.researchgate.net/publication/331365111\\_Solutions\\_to\\_Gender\\_Balance\\_in\\_STEM\\_Fields\\_Through\\_Support\\_Training\\_Education\\_and\\_Mentoring\\_Report\\_of\\_the\\_International\\_Women\\_in\\_Medical\\_Physics\\_and\\_Biomedical\\_Engineering\\_Task\\_Group](https://www.researchgate.net/publication/331365111_Solutions_to_Gender_Balance_in_STEM_Fields_Through_Support_Training_Education_and_Mentoring_Report_of_the_International_Women_in_Medical_Physics_and_Biomedical_Engineering_Task_Group) (DOI: <https://doi.org/10.1007/s11948-019-00097-0>)

Beauvoir, Simone (1967): A második nem. Gondolat Kiadó, Budapest.

Becker, Howard S. (1974): A kívülállók. Tanulmányok a devianciaszociológiai probléma köréből. In: Andorka Rudolf - Buda Béla - Cseh Szombathy Béla (szerk.): A deviáns viselkedés szociológiája. Budapest, Gondolat Kiadó

Betlen Anna – Krizsán Andrea – Zentai Viola (2009): Partszélről a fősodorba. Gender mainstreaming kézikönyv. Clone Desing Kft. Budapest

Békés Ferenc (1981): A színésztársadalom helyzete Magyarországon 1980-ban. Kutatási zárójelentés. Művelődéskutató Intézet. Budapest.

Bodnár Éva– Kovács Zoltán – Sass Judit (2011): Munka- és szervezetszichológia.: [http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0003\\_10\\_Munka\\_szerv\\_pszych/adatok.html](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0003_10_Munka_szerv_pszych/adatok.html) (utolsó letöltés dátuma: 2018.03.31.)

Bóday Pál (1988): A vezetői előrejutás. Vezetéstudomány XIX. évfolyam 6. szám 12-19. o.

Bourdieu, Pierre (1997): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: A társadalmi rétegződés komponensei. (szerk.: Angelusz Róbert) Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest. 156-177.o.

Bourdieu, Pierre (2013): A művészeti szabályai. Az irodalmi mező genezise és struktúrája. Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, Budapest.

Budavári-Takács Ildikó (é.n.): „Ha így haladsz fiam, sokra fogod vinni!” A pedagógusok sikerrel kapcsolatos nézetei. In (Karlovitcz János Tibor-Torgyik Judit szerk.): Vzdělávání, Vyskum a metodologia. 377-386. o.

Csunderlik Péter (2017): Radikálisok, szabadgondolkodók, ateisták. A Galieli kör 1908-1919. Napvilág Könyvkiadó. Budapest.

Czibere Ibolya (2016): A Magyar Nemzeti Vidéki Hálózat szervezeti struktúrája és irányítási rendszere – az „MNVH-modell” In.: (Czibere Ibolya szerk. Vidéki innovációs és hálózatosodás. A Magyar Nemzeti Vidéki Hálózat első éve). Debreceni Egyetemi Kiadó, 49-60.o.

Czibere Ibolya (2014): „Az asszonyok történetének megírásáról elfeledkezett még a történelem is.” A nőtudomány útja az intézményesülésig. Metszetek 2014/3. szám. 18-32 o.

Deaton, Angus (2013): A nagy szökés. Egészség, gazdaság, és az egyenlőtlenségek eredete. Budapest. Corvina Kft. Kiadó.

Dienesné Kovács Erzsébet – Berde Csaba (2003): Vezetői tréningek. Campus Kiadó. Budapest

Drótos György-Kovács Gergely (2009): Felsőoktatás-menedzsment. Aula Kiadó. Budapest.

Duby, Georges (2000): Nő a középkorban. Corvina Kiadó, Budapest.

Esping -Andersen, Gosta – Sassen, Saskia (2005): Toward a new welfare state. Scientific Council For Government Policy. The Hague. WRR Lecture.

Esping-Andersen, Gosta (2006): Ismét a jó társadalom felé? Esély 2006/6. 3-27. o.

Farkas Zoltán (2018): A társadalmi rétegződés értelmezései. Statisztikai Szemle, 96. évfolyam 5. szám 468-488.o.

Ferge Zsuzsa (1997): És mi lesz, ha nem lesz? Tanulmányok az államról a 20. század végén. Budapest: Helikon/Koridor Kiadó.

Fényes Hajnalka (2010): A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolása? Debreceni Egyetem. Debrecen University Press. Debrecen.

Fried, Mindy (2016): Bringing theatre into the sociology classroom.

Gellér Katalin – Keserü Katalin (1994): A gödöllői művésztelep. Budapest: Corvina.

Gergely Éva – Hágen István Zsombor – Pierog Anita (2016): Munkaérték és karrierhorgony – egyetemisták körében végzett felmérés eredményei. Acta Carolus Robertus 6. évfolyam 2. szám 161 -177. o.

Gergely Éva – Dienesné Kovács Erzsébet (2011): Az emberierőforrás-menedzsment egyes területeinek rangsora a szervezetekben. Munkaügyi Szemle, 55. évfolyam II. szám 43.50. o.

Goffmann, Ervin (1981): A hétköznapi élet szociálpszichológiája. Budapest: Gondolat Kiadó

Hadas Miklós (2009): A maszkulinitás társadalmi konstrukciói és reprezentációi. Akadémiai értekezés.

[real-d.mtak.hu/342/1/Hadas.pdf](http://real-d.mtak.hu/342/1/Hadas.pdf) (utolsó letöltés dátuma: 2019.06.18).

Hadas Miklós (1995): Hadas Miklós beszélgetése Pierre Bourdieu-vel. Replika 13-14. szám 1994. június <http://www.bibl.u-szeged.hu/porta/szint/tarsad/szocio/bourdieu.hun> (utolsó letöltés dátuma: 2019.08.01.)

Halász Gábor (2007): Lisszabon és az egyetemek: az Európai Unió formálódó felsőoktatási politikája. In (Krézó Anita szerk.): Oktatás és képzés 2010 - Műhelybeszélgetések 2007. Oktatási és Kulturális Minisztérium. 170-210. o. (<http://www.oki.hu/halasz/download/Lisszabon%20és%20az%20egyetemek.mht>)(utolsó letöltés dátuma: 2018.03.15.)

Hell Judit (2006): Van-e feminista filozófia? Áron Kiadó. Budapest.

Heller Ágnes (1992): A nők vállalják a rizikót. Kritika 1992. évfolyam 9. szám 32-34. o.

Heltai Gyöngyi (2008): Bulvárszereposztás. Női szerep- és identitásmodellek a két világháború közötti operettben és színházi sajtóban, 1920-1938 között. Sic Itur Ad Astra 58. 233-268. o.

Heltai Gyöngyi (2014): Primadonna-paradigma. Blahától az „isten Zsazsáig és Carola Cecíliától a Honthy-féle Cecíliáig”. Metszetek. 2014/1. 82-116. o.

János- Szatmári Szabolcs (2007): Az érzékeny színház. A magyar színjátszás a 18-19- század fordulóján. Erdélyi Múzeum-Egyesület Kiadványa. Kolozsvár.

Jávori István – Rozgonyi Tamás (2007): A szervezetek és a munka világa. L'Harmattan Kiadó. Zsigmond Király Főiskola. Budapest.

Joó Mária (2015): Baloldali feminizmus: Nancy Fraser. Egy konferencia margójára. Társadalmi nemek tudománya interdiszciplináris folyóirat. 2015. 5.2. 115-127. o.

Joó Mária (2003): Simone de Beauvoir filozófiája és 'A második nem'. Pro Philosophia Füzetek 35. <http://minerva.elte.hu/joo/beauv4.htm> (utolsó letöltés dátuma: 2018.04.06.)

Kahneman, Daniel – Deaton, Angus (2010): High income improves evaluation of life but not emotional well-being. [https://www.researchgate.net/publication/46169956\\_High\\_Income\\_Improves\\_Evaluation\\_of\\_Life\\_But\\_Not\\_Emotional\\_Well-Being](https://www.researchgate.net/publication/46169956_High_Income_Improves_Evaluation_of_Life_But_Not_Emotional_Well-Being) (utolsó letöltés dátuma: 2019.05.02.)

Kappanyos Ilona (2013): Enyim leszen ő. A női olvasatról és a színházról. Elérhető: <http://szinhaz.net/2013/03/18/kappanyos-ilona-enyim-leszen-o/> (utolsó letöltés dátuma: 2020.11.24.)

Klaniczay Gábor (2015): Nők a középkorban. Rubicon 2015/8. 10-21. o.

Koncz Katalin (1996): A bővülő foglalkoztatás ára, a pályák elnőiesedése. Társadalmi Szemle, 8-9. szám 122-132.o.

Koncz Katalin (2002): Egyéni karrieraspirációk és egyéni karrier tervezés. Munkaügyi Szemle, 47. évfolyam 2003. 1. rész 3. szám 12-14. o. 2 rész 4 szám: 21-26.o.

Koncz Katalin (2005): Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In: (Palasik Mária-Sipos Balázs szerk.:) Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? Nőiszerepek változása a 20. századi Magyarországon. Napvilág Kiadó, Budapest.

Koncz Katalin (2008): Nők a munkaerő-piacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében. Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ. Budapest.

Koncz Katalin (2013): *Karriermenedzsment. Szemléletváltás igénye az emberi erőforrás menedzsment terén.* Budapesti Corvinus Egyetem. Budapest

Koncz Katalin (2016): A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio* 3. évfolyam 1. szám 30-38. o. <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/115/130> (utolsó letöltés dátuma: 2018.04.01.)

KSH (2018): *Nők és férfiak Magyarországon, 2017.* Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.

KSH (2009): *Statisztikai tükör, a színházak tevékenysége.* III. évfolyam 54. szám

KSH (2016): *Statisztikai tükör, a színpadi szórakoztatás.* Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.

Kvale, Steinar (1996): *Inter Views: An introduction to qualitative research interviewing.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Kvale, Steinar (2005): *Az interjú. Bevezetés a kvalitatív kutatás interjútechnikáiba.* Jászöveg Műhely Kiadó. Budapest.

Lagaert, Susan (2018): *Gender and cultural tastes.* <https://biblio.ugent.be/publication/8565906/file/8565908.pdf> (utolsó letöltés dátuma: 2020.01.16.)

Langer Katalin (2001): *Karriertervezés.* Telosz Kiadó, Budapest.

Lasch, Christopher (1996): *Az önimádat társadalma.* Európa Könyvkiadó. Budapest.

Long, Vicky-Kerbel, Lucy :(2014) *Tonic Advance Programme:* <http://www.tonictheatre-advance.co.uk> (utolsó letöltés dátuma: 2018.04.25.)

Magyar Színházi Társaság (2017): *Jó kérdés. Hol a nő helye a színházban?* <https://www.youtube.com/watch?v=aHxj4FDJTHs> (utolsó letöltés dátuma: 2018.05.27.)

Nagy Beáta (2001): *Női menedzserek.* Aula Kiadó. Budapest.

Nagy Beáta (2014): *Háttérben.* L'Harmattan Kiadó. Budapest.

Nagy Beáta (2014) Biológia vagy társadalom? Bevezető tanulmány a társadalmi nemek kérdésköréhez. Kultúra és közösség, 5 (4). 95-104.o.

Nagy Gabriella (2004): A hiány színháza: bevezetés a magyar színházi élet 1945 utáni állapotához. In (Imre Zoltán szerk.): Átvilágítás. A magyar színház európai kontextusban. Recepció és kreativitás. Áron Kiadó, Budapest.

OECD Better Life Index – Country Reports (2017):

<https://www.oecd.org/BLI2013-Country-Notes>

Ogilvie, S. – Kúpker, M. – Maegraith, J. (2015): A nők és a házimunka anyagi kultúrája a kora újkori Württembergben: a wildbergi inventáriumok tanulságai. Korall 60. 41-66.o.

Parsons, Talcott (2010): A társadalmi rétegződés elméletének átdolgozott analitikus megközelítése. In (Angelusz Róbert – Éber Márk – Gecser Ottó szerk.): Társadalmi rétegződés olvasókönyv. TÁMOP 2010-201. 23-50-o.

Pál Eszter (2004): Talcott Parsons: rendszerelmélet és organicizmus. In (Némedi D.–Szabari V. szerk.): Kötő-jelek. ELTE TÁTK Doktori Iskola, Budapest. 95–119.o.

Pintér Márta Zsuzsanna (2005): Színház és társadalom. A színészek társadalmi státusza. In (Gajdó Tamás szerk.): Magyar színháztörténet 1920-1949. Magyar Könyvklub. Budapest 1065-1124. o.

P. Müller Péter (2010): Változó és változatlan tényezők a magyar színház szerkezetében és társadalmi szerepében 1989 után. Jelenkor 53. évfolyam 6. szám 713.o.

Popper Péter: Színes pokol (1979): Magvető Kiadó. Budapest.

Proics Lilla (2017): Jó kérdés: Hol a nő helye a színházban? A Magyar Színházi Társaság és a Színház folyóirat beszélgetéssorozata, 1. rész: <http://szinhaz.net/2017/10/12/jo-kerdes-hol-a-no-helye-a-szinhazban/> (utolsó letöltés dátuma: 2018.05.27.)

Reinking, Anna – Martin, Barbara (2018): The gender gap in STEM fields: theories, movements, and ideas to engage girls in STEM.

[https://www.researchgate.net/publication/326409808\\_The\\_gender\\_gap\\_in\\_STEM\\_fields\\_Theories\\_movements\\_and\\_ideas\\_to\\_engage\\_girls\\_in\\_STEM](https://www.researchgate.net/publication/326409808_The_gender_gap_in_STEM_fields_Theories_movements_and_ideas_to_engage_girls_in_STEM) (DOI: <https://doi.org/10.7821/naer.2018.7.271>)

<https://thesocietypages.org/feminist/2016/02/02/bringing-theatre-into-the-sociology-classroom/> (utolsó letöltés dátuma: 2020.01.16.)

Riopel, Leslie (2019): Success versus Happiness. What is more important?: <https://positivepsychology.com/success-versus-happiness/>: (utolsó letöltés dátuma: 2019.09.24.)

Rost Andrea – Ádám Szilvia (2014): Női élethelyzetek. L'Harmattan Kiadó, Uránia Ismeretterjesztő Alapítvány. Budapest.

Schleicher Nóra (2012): Feminizmusok és demokráciák. Társadalmi nemek tudománya interdiszciplináris folyóirat 2012. 2.3. 64-82. o.

Schuller Gabriella (2013): Felforgató lehetőségek. <http://szinhaz.net/2013/03/18/schuller-gabriella-felforgato-lehetosegek/> (utolsó letöltés dátuma: 2018.05.04.) 13-16.o.

Sebestyén Zsuzsa (2016): Az interszekcionalitás elméleti megközelítései. Metszetek. Vol 5. (2016) No. 2. 108-126. o.

Sewell, Jan – Smout, Clare (2019): The Palgrave Handbook of the History of Women on Stage. <https://www.palgrave.com/gp/book/9783030238278> (utolsó letöltés dátuma: 2020.01.16.)

Somlai Péter – Némedi Dénes (1988): Talcott Parsons a társadalmi rendszerről. ELTE Szociológia Intézet és Továbbképző Központ. Szociológiai Füzetek. Budapest.

Stiglitz, Joseph E. – Amartya Sen, Amartya – Fitoussi, Jean-Paul (2009): A Bizottság jelentése a gazdasági teljesítmény és a társadalmi fejlődés méréséről. Statisztikai Szemle 88. évfolyam 3. szám 306-320.o.

Szapu Marianna (2015): Mi a nő? A biológiai és társadalmi nem megkülönböztetéséről. Phoneix Nyitrai Társulás, Pozsony- Nyitra.

Szécsi Noémi – Géra Eleonóra (2016): A budapesti úrinő magánélete 1860-1914. Európa Könyvkiadó. Budapest.

Szilágyi-Palkó Csaba (2016): Nadrágszerepek, nőimitátorok. In (Adorjáni Panna szerk.): Nő a színházban. Játéktér 2016/5.1. szám 44-49.o.

Tocqueville, Alexis De (1993): Az amerikai demokrácia. Európa Kiadó. Budapest.

Thomas, Jeanette (2017): Towards Gender Inclusive Representation in the Theatre: The Actor and the Spectator.

<https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5129&context=etd> (utolsó letöltés dátuma: 2020.01.16.)

Tumin, Melvin M. (2010): A rétegződés néhány elve: kritikai elemzés. In: (Angelusz Róbert – Éber Márk – Gecser Ottó szerk): Társadalmi rétegződés olvasókönyv. TÁMOP 2010-201. 56-62-o.

Váriné Szilágyi Ibolya – Solymosi Zsuzsanna (1999): A siker lélektana. Új Mandátum Könyvkiadó. Budapest.

Wald, Christina (2017): Introduction: Theatrical Performance, Gender Performativity, and the Drama of Performative Malady.

<https://www.palgrave.com/gp/book/9780230547124> (DOI: [https://doi.org/10.1057/9780230288614\\_1](https://doi.org/10.1057/9780230288614_1))

Wessely Anna (2012): A művészetszociológia-Kinek nem kell és miért? Kultúra és közösség IV. folyam III. évfolyam 2012/I-II. szám 65-72. o.

Wilhelm, Don B.: Palgrave Studies in Theatre and Performance History. <https://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-1-137-00061-3%2F1.pdf> (utolsó letöltés dátuma: 2020.01.16.)

Wyatt, Jean- George, Sheldon (2019): Reading Contemporary Black British and African American Women Writers.

<https://www.routledge.com/Reading-Contemporary-Black-British-and-African-American-Women-Writers/Wyatt-George/p/book/9780367189280> (DOI: <https://doi.org/10.1017/s0266464x00003353>)

Zolberg, Vera L. (2010): Születik-e a művész vagy azzá lesz? Korunk 3. évfolyam 5. szám 48-54. o.

Zombori Gyula (1997): A szociálpolitika alapfogalmai. Magánkiadás, Budapest.

Zörög Zoltán – Szűcs Csaba – Csernák József (2015): Diplomásokkal szemben támasztott munkaerő-piaci elvárások vizsgálata. In: Journal of Central European Green Innovation 3: (3) 185-206. o.

## A szerző tudományos közleményei

### A kutatási témához közvetlenül kapcsolódó publikációk

#### 2021

Baluja Petra (2021): Néhány szempont a jólét és a jól-lét gender aspektusához.  
Kultúra és Közösség "Közlésre elfogadva"

#### 2020

Baluja Petra (2020): „Társadalmunkban a sikert a nyilvánosság iktatja törvénybe”, avagy a vidéki színésznő siker-és karriermodellje. Metszetek. 9 (4), 84-104.o.

Baluja Petra (2020): A „sűrített nő”: A színésznők társadalmi helyzetének vizsgálata a vidéki kőszínházakban. socio.hu. 10 (4), 39-59.o.

#### 2019

Baluja Petra (2019): A színésznői karrier és siker mint szubjektív változók leírása a vidéki kőszínházak munkaszervezetében. In: (szerk.: Burkus Boglárka, Tinkó Máté) DOSZ Színház és néző: tanulmánykötet: a Doktoranduszok Országos Szövetsége Filozófia- és Irodalomtudományi Osztály közös konferenciájának tanulmánykötete. Irodalomtudományi Oszt., Budapest, 32-56. o.

#### 2017

Baluja Petra (2017): Kelet-magyarországi színésznők karrierpályája. In: (szerk.: Torgyik Judit) Válogatott tanulmányok a társadalomtudományok köréből. International Research Institute, Komárno, 261-271.o.

#### 2016

Baluja Petra - Czibere Ibolya - Takács Izolda (2016).: Női szempontok? A nők növekvő munkaerő-piaci jelenléte és hatása az amerikai családok életére az ezredfordulón. Metszetek. 5 (1), 3-15.o.

## Tartalmi kivonat

*Doktori értekezésem célkitűzése* választ adni arra, hogyan jelennek meg a nemi egyenlőtlenségek a vidéki kőszínházak munkaszervezetében, mi befolyásolja a nemi alapú eltéréseket a karrier, életpályák között, illetve hogyan definiálják a színésznők és színészek a karriert és a sikert. Elemzésem a nők és férfiak társadalmi egyenlőtlenségeinek, vagyis a gender egyik kérdéskörének értelmezéséhez kíván hozzájárulni, de mindezt a vidéki kőszínházi világ és a színésznők vizsgálatán keresztül teszi. A színésznők társadalmi helyzetét különlegesnek tekintem, hiszen a gender-probléma sajátosságait „sűrítetten”, vagy „esszenciálisan” jelenítik meg, ugyanis a színésznő személyisége, esztétikai szerepe, nyilvánosság előtti megjelenése és ambíciói gender kérdéseket összegeznek a társadalom számára. A (színész)nőség komplexitásának és ellentmondásainak összefüggésrendszerét röviden „sűrített nő” kifejezéssel illetem és kutatásom a társadalmi helyzetének és viszonyrendszerének elemzéséről szól.

A kőszínházak munkaszervezetében a színésznők és színészek közötti egyenlőtlenségeket mikroszinten vizsgálom szubjektív változók bevezetésével (siker és a karrier kulcsfogalmi), melyeket Deaton és Kahnemann elemzéseire alapozom. Ezenkívül főként Koncz Katalin karrierrel kapcsolatos, Nagy Beáta nemek és szervezetek leírásaira, Bourdieu mező elméletére, valamint a nemi sztereotípiákhoz kapcsolódva Christopher Lasch társadalmi nárcizmus és a test megjelenítése gondolatára támaszkodom.

Kétféle adatgyűjtési módszert alkalmaztam kutatásomban, egyfelől a dokumentumelemzést, másfelől a félig strukturált interjút. A színházak szervezeti működésének leírásához a forrást a publikusan elérhető szervezeti dokumentumokból nyertem.

A színésznői karrier előnye az, hogy a színházon kívüli kötődések miatt nem szűkülnek be élettereik, identitásukat nem kizárólag csak a színházon keresztül tudják definiálni, hanem ha karrierkrízisük van, lehetőségük nyílik ezek valamelyikébe megkapaszkodni (reziliencia, rugalmasság, színházon kívüli munka). Lehetőségük nyílik „magán-identitásokat” létrehozni, melyek megmutatják, hogy a színházon kívül is van életük. Hátrányuk a színházon belüli karrierben nyilvánul meg, ahol számos akadállyal találkoznak (drámairodalmi, váltókori, életkori, színházi mező patriarchális elvárásrendszere, női vezetők akadályai). Az előnyök és hátrányok összegzését a színésznő emancipált egyenlegének nevezem.

**Kulcsszavak:** *színésznők, vidék, nemi egyenlőtlenségek, siker, karrier*

## Abstract

*The aim of my doctoral thesis* is to answer how gender inequalities appear in the work organisation of provincial stone theatres, what influences gender differences in careers and life paths, and how actors and actresses define career and success. My analysis aims to contribute to the understanding of the social inequalities between women and men, i.e. to understand one of the issues of gender, but it does so through the study of the provincial stone theatre world and women actors. I consider the social situation of actresses as a special one, as they represent the specifics of the gender problem in a "condensed" or "essential" way, as the actress's personality, aesthetic role, public appearance and ambitions summarize gender issues for society. I will briefly refer to the context of the complexity and contradictions of (actress)womanhood as 'condensed woman' and my research is about the analysis of her social position and her relationship system.

I examine the inequalities between actresses and actors in the work organisation of the stone theatres at the micro level by introducing subjective variables (key concepts of success and career) based on the analyses of Deaton and Kahnemann. In addition, I draw mainly on Katalin Koncz's descriptions of careers, Beáta Nagy's descriptions of gender and organisations, Bourdieu's field theory and, in relation to gender stereotypes, Christopher Lasch's ideas of social narcissism and the representation of the body.

I applied two methods of data collection in my research, on the one hand documentary analysis and on the other hand semi-structured interviews. For the description of the theatres' organisational functioning, I drew my sources from publicly available organisational documents.

The advantage of a career as an actress is that they do not have a narrowing of their life space because of their attachments outside the theatre, they cannot define their identity solely through the theatre, but if they have a career crisis, they can cling to one of these (flexibility, resilience, working outside the theatre). They have the opportunity to create "private identities" that show they also have a life outside the theatre. Their disadvantage manifests itself in their careers within the theatre, where they face several obstacles (dramatic literature, changing ages, age, patriarchal system of expectations in the theatre field, obstacles of female leaders). I call the sum of advantages and disadvantages the emancipated balance of the actress.

**Keywords:** *actresses, provinces, gender inequalities, success, career*

## Köszönetnyilvánítás

Mindenekelőtt, köszönettel tartozom témavezetőmnek, *Dr. habil. Czibere Ibolyának* az általa nyújtott segítségért.

Szeretném megköszönni *Dr. habil. Krémer Balázs* és *Dr. Szekeres Melinda* segítségét és támogatását, akikhez bármikor fordulhattam a kérdéseimmel, illetve fontos szakmai visszajelzést adtak a készülő munkámról.

Köszönettel tartozom a *kutatási alanyaimnak* is, akik nyitottsággal és érdeklődéssel fogadták megkeresésemet, kérdéseimet, valamint válaszaikkal nagyban segítettek, hogy ez a doktori dolgozat elkészülhessen.

Nagy hálával tartozom néhai *Édesapámnak*, aki elsődleges szellemi partnerem volt kutató munkám kezdeteitől fogva. Köszönöm, hogy hitt bennem és támogatott mindenben.

Szeretném megköszönni barátnőm, *Papp Gréta* biztatását és türelmét, amivel hozzájárult ahhoz, hogy a nehezebb napokon túllépve újult erővel folytassam tovább a doktori dolgozat írását.