



DOI: 10.18427/iri-2017-0117

## **Kelet-magyarországi színésznők karrierpályája**

**Baluja Petra**

**Debreceni Egyetem**

Céлом megvizsgálni a vidéki színházművészetben leírható nemek szerinti különbségeket, elsősorban a színművésznők és színésznők munkahelyi, társadalmi és magánéleti jellemzőinek, a helyzetüket meghatározó családi és munkaerő-piaci tényezők feltárásával és leírásával. *Miért esett a választás éppen a színművésznők és színésznők vizsgálatára? Milyen ponton kapcsolódik össze a szociológia és színház két – első látásra egymástól szervesen elkülönülő – területe? Az elsősorban társadalomtörténeti és művészettörténeti vonatkozású szakirodalmi áttekintést követően kiderült, hogy a többnyire férfiak által uralt művészeti ágak közül az előadóművészethez – tehát például a színházművészethez és énekművészethez – engedték közel a női művészeket elsőként. Ez okkal történt meg, hiszen a nemükből adódóan jelenlétük fontossá vált (Schuller, 2013).*

Ennek ténye azonban, nem feltétlenül jelentett egyet azzal, hogy a színházművészetben aktívan szereplő nők és férfiak karrierépítéséhez egyenlő körülmények és lehetőségek kapcsolódtak. Léteznek a női karrierpályát vizsgáló kutatások, de ezek elsősorban a vállalkozó- és menedzsernők csoportjának specializáltságát írják le. A társadalmi nemek színházi vizsgálata kevésbé kutatott terület, azonban az 1960-as évek Amerikájában már voltak törekvések a nemek közötti eltérések megfogalmazására a feminista színházi csoportok részéről. Úgy gondolták, hogy a férfi szerzők és rendezők drámái alkalmatlanok arra, hogy a nőket foglalkoztató kérdéseket megfogalmazzák és reprezentálják. A feminista színházi csoportok két okkal támasztották alá az elképzelésüket: 1. pszichológiai ok: bizonyos témák felmerülésének igénye nagyobb valószínűséggel jut nőnek eszébe, illetve a nők szocializációja és tapasztalatai a férfiakhoz képest eltérőek.

Példát hozva a képzőművészetből, Frida Khalo festette meg elsőként a vetélés témáját. A 2. intézményes ok: *„Ez a másféle perspektíva nem nyer polgárjogot mindaddig, amíg csak férfiak számára hozzáférhető világkép (andocentrizmus) működik ki nem mondott normaként”* (Schuller, 2013). A képzőművészethez képest a színház speciális előjogokat biztosított a színpadra lépő színésznőknek, ám a dramatikus szövegek megírásánál és rendezésénél akadályokba ütköztek (Schuller, 2013). A feminista színházi csoportokon kívül az amerikai filmművészetben tettek kisebb kísérletet

arra, hogy a filmszerepek és a bérkülönbségek nemek közötti egyenlőtlenségeit prezentálják

Színház és szociológia kapcsolatának legelső vizsgálata az 1980-as évek Nyugat-Európájából származik. A színházzsociológia vizsgált tárgykörei között szerepel például a színház társadalmi típusainak ismertetése – nemzeti, női, etnikai –, színészek és színésznők munkaerő-piaci helyzetének, bérezésének, státuszának leírása, valamint színházpolitikai kérdésekről is beszél – társulati irányelvek, üzemeltetés, finanszírozás (Demcsák, 2005). A két terület metszéspontja első pillantásra jöllehet nem evidencia, azonban a színházzsociológia kiemelkedő képviselőinek gondolatai ezt határozottan megcáfolják. A színház képes visszatükrözni társadalmi folyamatokat és tanulságokkal szolgál. A színház nem csupán a nagy társadalmi egésszel és annak ideológiai vonatkozásaival kapcsolódik szorosán össze, hanem önmagában is egy élő, nyüzsgő, állandó mozgásban lévő mikrotársadalmat hoz létre a saját falain belül. A színművészeti pálya speciális tehetséget és folyamatos megmérettetést kíván alanyaitól. A színház nem a klasszikus szervezeti logika szerint működik, éppen ezért szereplői számára nem hagyományos karrierpályát eredményez (Demcsák, 2005).

Kutatásom mintavételének alapja a fővárosi (Budapest) és a vidéki – legfőként kelet-magyarországi – színházvilág működésének erős kontrasztjából indul ki. A fővárosi színházvilágban egymástól eltérő, saját profillal rendelkező színházak működnek. A vidéki nagyszínház – amely általában a megyeszékhely egyetlen színháza – gyakorlatilag népszínházként működik, széles igényeket kell kiszolgálnia, jóval kevesebb forrásból. A vidéki kőszínházak szűkös forrásaik döntő részét a helyi önkormányzatoktól kapják. Az egyébként sem klasszikus szervezeti logikai elven működő színházban, a vidékiek halmozottabb hátrányokkal kell megküzdjenek – például a színművésznők és színművészek számára is egyaránt korlátozottabb lehetőségek –, amely összességében valóban speciális karrierpályát eredményez, kiemelten a nők esetében. A vidéki színházban levő kevesebb szereplehetőség tőke és jövedelmi különbségeket is eredményez, amely fokozza az ellenkező nemek közötti, de az azonos nemek közötti versengést is. Ezenkívül a vidéki színházlét működéséről viszonylag kevés forrás ad átfogó értelmezési keretet (Színházak tevékenységei, 2009).

A vizsgált minta tehát a Kelet-Magyarországon működő kőszínházak társulatainak színművésznői, színésznői, illetve színművészei és színészei. Utóbbi csoport a kontrollcsoportot képezi majd. A vizsgálati módszereimet tekintve, kevert típusú kvalitatív és kvantitatív technikákat egyaránt alkalmazom. Az árnyaltabb, szubjektív meglátások feltárásához a félig strukturált interjú módszerét alkalmazom. Ehhez segítségül hívtam a Powell-féle összetett karriermodell értelmezést (Powell, 1993) és a Fagenson-féle Gender Organization System (GOS) meghatározását (Fagenson, 1990). A powell-i összetett karriermodell a következőt jelenti: *„A karrier alakulása csak egy összetett modellben értelmezhető, hiszen az egyéni, a szervezeti és a társadalmi tényezők egymással kölcsönhatásban állnak, és együttesen befolyásolják a karriermintát.”*

(Nagy, 2001:23) Az egyéni karrierattitűdökhöz sorolja a szocializációs tapasztalatokat, a karrieraspirációkat. A szervezeti tényezőknél tárgyalja a munka és család közötti egyensúlyozást, a munkahely szervezeti kontextusát. A társadalmi faktorokhoz kapcsolja a sztereotípiák és státusz fogalmait (Nagy, 2001).

A félig strukturált interjúvázzlat kérdései és elemzési dimenzió a fent bemutatott két modell alapvető logikai menetét követi. A színművésznői karrierpálya összetettségéhez tehát szükséges feltárni: a színházi sikeresség, presztízs definícióját és eléréshez szükséges faktorokat, a munka-család összehangolásának kérdését, nőket/színésznőket érintő előítéleteket, sztereotípiákat. A teljes elemzést pedig a vidéki színház szervezeti kontextusában kell értelmezni. Az interjúzás kvalitatív technikáján túl, alkalmazom még az átszűrődő hatás elméletéhez kapcsolódó kérdőívet is, amely a munka és család konfliktusát, illetve az alany étellel való elégedettségének kérdéskörét boncolja. A kérdőív részei a következők:

- a) konfliktus: munkából származó vagy családból származó konfliktus
- b) bevonódás: munkába vagy családba való bevonódás
- c) elégedettség: munkával és étellel való elégedettség (Makra, Farkas & Orosz, 2012).

Kutatásom legfőbb kérdései a következők:

1. *Hogyan jelenik meg a színművésznők/színésznők és színművészek/színészek közötti nemi egyenlőtlenség, ebben a speciális szervezeti közegben?*
2. *Vajon a tehetség és a siker tényezője, hogyan kapcsolódik össze a színművésznők/színésznők esetében?*
3. *A színpadi siker, milyen erőfeszítést igényel a nőktől?*
4. *Milyen további, speciális hátrányok adódnak számukra a vidéki színházművészeti létből?*

Célom megvizsgálni a kelet-magyarországi kőszínházakban dolgozó, alkotó színművésznők, színésznők, színművészek, színészek karrierpályáját. Eddig 16 fővel készült interjú: 13 színművésznővel és 3 színművésszel. Kirajzolódnak a főbb hangsúlyok, amelyek igazolják a kutatás relevanciáját.

A színművésznők beszéltek az őket érintő nemi sztereotípiákról, a következő alany (A1) gondolata ezt tükrözi: A (1): *„Nagyon idegesítő számomra ez a dolog. Civil emberekkel találkoztam, egy klubban. Mikor megtudták a fiúk, hogy színésznő vagyok, az egész arcberendezésében, gesztusában minden megváltozott: akkor te jól tudsz hazudni, hogy jutottál addig ameddig, szereposztó dívány.”* A soron következő mondat egy házas, gyermekes színésznőtől hangzott el: A (2): *„A család-munka egyeztetése, brutálisan nehéz. A színésznők estéi mindig foglaltak, emellett nagyon nehéz. Nem kerülünk haza ötkor-hatkor. Lelkileg így is megterhelő egy-két próbafolyamat. Gyereket nevelni ezzel a szakmával együtt nehéz.”* A próbafolyamat során tapasztalt rendezővel való közös munkáról is volt egy fontos mondat: A (3): *„Vannak rendezők, akik nem*

*adnak annyit a női véleményre, praktikákhoz kell folyamodnod, hogy meghallgasson. Úgy, ahogy egy férfivel megbeszéli az ötleteket, egy nővel másként bánik.*” Az interjúk során jött egy olyan vélemény is, amely egyfajta történelmi örökségként fogható fel; a nők oktatásba, illetve művészeti tevékenyégekre – például az írásba – történő későbbi bekapcsolódására utal: A (4): *„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. Meg ha azt nézzük, hogy a fiúknak hány előadása van egy évadban... azért a fiúk jobban vannak foglalkoztatva ilyen szempontból.*” Összességében az eddig elkészített interjúk jól tükrözik, hogy a színművésznőket érő társadalmi sztereotípiák, munkahelyi akadályok, illetve a munka-család egyensúlyozásából származó nehézségek hátrányosan érintik őket.

Vizsgálódásom során számos elmélettel dolgozom, most a legfontosabbakat emelem ki és mutatom be. A Powell-féle összetett karriermodell (Powell, 1993) és a Fagenson nevével fémjelzett Gender Organization System elmélet (Fagenson, 1990) már fentebb kifejtésre került. A karriermodelleken túllépve létfontosságú a nemek szervezeti kultúrájára vonatkozó elméletek alkalmazása is. Ennek leghíresebb képviselője, Joan Acker. A nemek és szervezetek kapcsolatának vizsgálata azért fontos, mert a nemi egyenlőtlenségek konkrét szervezeti kontextusban tetten érhetők. Joan Acker elméletében a következő öt pontot foglalta össze (Acker, 1990):

1. A munka nemek szerinti szegregációja, akár a fizetett és fizetetlen munka közötti megosztást is nézve, többek között szervezeti gyakorlatok eredményeként jön létre.
2. A jövedelmi és státuszegyenlőtlenségek is részben a szervezeti gyakorlatok révén jönnek létre.
3. A szervezetek olyan teret nyújtanak, ahol a nemekhez kapcsolódó, szélesan elterjedt kulturális képek létrejönnek és reprodukálódnak.
4. A nemi identitás, főleg a maszkulin identitás megteremtésében a szervezeti folyamatok és nyomások kitüntetett szerepet játszanak.
5. A nagy szervezetek demokratikusabbá és támogatóbbá tehetők.

A szervezeti kultúrák tehát nem semlegesek, hanem sajátos nemi elvárással rendelkeznek. Ezek az elvárások a szervezeti működés során lényegesen különböznek egymástól, mivel a feladatorientált szervezetek és csoportok működésében a 'nem' jelenti az egyik legjelentősebb státuszjellemzőt. A nem, az életkor, az etnikai háttér, a képzettség, a családi állapot, az anyaság, a fizikai attraktivitás mind-mind diffúz státuszjellemző tényezők. Az elvárások tehát nem csupán különböznek egymástól, hanem hatalmi viszonyokat is tükröznek.

Randall Collins (Collins, 1981) a Státuszkultúrák termelése és a nők című tanulmányában leírja kétféle kultúra értelmezését: az 1. belülről létrehozott kultúrát, melyet az osztályhelyzet határoz meg és a gondolkodásmódot, viselkedésmódot foglalja magába. A 2. formálisan létrehozott kultúra, amely nem közvetlenül az osztályhierarchiából

levezetve, de rétegződést eredményez. A művészettel foglalkozó szakszervezeteket, a színházat, a múzeumokat, az iskolát sorolja ide. A tárgyalt fogalmak között világossá teszi, hogy az osztályhelyzet a szervezeti és hálózati hatalmi helyzettel egyenlő, amely erőforrást nyújt (anyagi, személyes kapcsolathálózati, szervezeti) a kulturális termelés eredményeinek hozzáféréshez. A státusztermelés ellenben, az alapvető szükségletek kielégítésén túl, a kulturális javakra szánt időbeli és anyagi ráfordítást jelenti. A nők helyzete a rétegződés rendszerében bonyolultnak bizonyul (Wessely, 2003).

Összességében jól látható, hogy az eddig kiemelt elméletek többsége a női karrierpálya vizsgálatához, és a szervezetek nemi rendjének feltáráshoz kapcsolódnak. Saját kutatásom során a kelet-magyarországi színművésznők/színésznők karrierpályáját célozom megvizsgálni a vidéki színházművészet szervezeti kontextusában értelmezve. A női karrierpályák vizsgálatát korábban a vállalkozó- és menedzsernők csoportjában végezték el, azonban a különböző művészeti ágakban tevékenykedő nőkre nem került eddig a főhangsúly. A színház és szociológia interdiszciplináris kapcsolatáról szóló kutatások, már az 1980-as évektől kezdve megjelentek a nyugat-európai területeken. A színházművészeti pálya speciális jellege és a színház szervezetének nem klasszikus elven történő működése az átlagostól eltérő karrierpályát eredményez. A siker, státusz presztízs kérdéskörei is különleges tartalommal telnek meg a kőszínház falain belül. A kutatás középpontjában álló fő szempontok között szerepel, hogy vajon a vidéki színházak szervezetében hogyan írhatók le a színművésznők/színésznők és színművészek/színészek közötti nem egyenlőtlenségek, hogyan kapcsolódik össze a színművésznők és színésznők életében a sikeresség és a tehetség tényezője, milyen különleges befektetést igényel a nőktől a színpadi siker elérése. A kutatásom során eddig 16 interjú készült el, melynek eddigi fő hangsúlyai jól mutatják, hogy a megkérdezett színművésznőket érintik bizonyos hátrányok. Találkoznak társadalmi sztereotípiákkal, munkahelyi akadályokkal és a munka-család területének összeegyeztetése sem könnyű ebben a speciális ritmussal működő szervezeti közegben. Az interjúk során 50 főt, a kelet-magyarországi színházművészetben dolgozó színművésznőt, színésznőt, színművészt és színészt kérdeztem meg. A férfiak a vizsgálatban kontrollcsoportként vannak jelen. A kutatás célja, hogy a korábban kifejtett legfőbb kutatási kérdéseket – a megfelelő szakirodalmi elméletek alkalmazásával és a megszerzett empirikus eredményekkel – képes legyen megválaszolni. Ezt követően pedig új kutatási kérdéseket és kutatási irányok megfogalmazás lesz a következő lépés.

## ***Irodalomjegyzék***

- Acker, Joan (1990). A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.
- Collins, Randall (1981). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. Academic Press, New York.
- Demcsák Katalin, Imre Zoltán-, &P. Müller Péter (2005). *Színház és szociológia határán*. Budapest: Kijárat Kiadó.
- Fagenson, Ellen A. (1990). At the heart of the women in management Research. Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases. *Journal of Business Ethics*, (9), 267-274.
- Makra Emese, Farkas Dávid, & Orosz Gábor (2012). A munka-család kérdőív magyar validálása és a munka-család konfliktusára ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67 (3), 491-518.
- Nagy Beáta (2001). *Női menedzserek*. Budapest: Aula.
- Powell, Gary N. (1993). *Women and Men in Management*. Sage Publications, London.
- Schuller Gabriella (2013). *Felforgató lehetőségek*.  
<http://szinhaz.net/2013/03/18/schuller-gabriella-felforgato-lehetosegek/>  
[2017.05.14.]
- Színházak tevékenysége (2009): *Statisztikai tükör*.  
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel30902.pdf> [2017.05.14.]
- Wessely Anna (2003). *A kultúra szociológiája*. Budapest: Osiris.