



DOI: 10.18427/iri-2017-0140

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 jóllehet 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 szorosan 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 élettal 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 élettal 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 tevékenyégeikbe –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, szélesen 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 tehetőek.

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.