

## Török Emőke, Biró Emese<sup>1</sup> Lelkésznök életpályája és karrierdöntései<sup>2</sup>

### Kivonat

*Tanulmányunkban azt vizsgáljuk, hogyan épül fel, hogyan konstruálódik meg Magyarországon a nők számára a lelkészi életpályája. A lelkészpályáját meghatározó döntésekre fókuszálunk, illetve azokra a környezetük felől érkező vagy intézményi keretből adódó hatásokra (akár kényszerekre), amelyek ezeket a döntéseket formálják. A nők számára a lelkészi pályához még ma is sajátos nehézségek kapcsolódnak. Ezek részben beleilleszkednek a nők más pályákon is tapasztalható munkaerőpiaci hátrányaiba (horizontális szegregáció és üvegplafon, a hagyományos nemi szerepekből adódó elvárások, sztereotípiák és előítéletek), részben viszont a világi foglalkozásokhoz képest sajátos jellegzetességeket mutatnak. Bemutatjuk, hogy ezen feltételek mellett a lelkészpályát döntései lényegében három tipikus „karrierstratégiává” állnak össze. Mindhárom stratégia esetében jellemző, hogy a szakmai és magánéleti döntések elválaszthatatlanul összekapcsolódnak egymással.*

**Kulcsszavak:** lelkészpályák, lelkészi életpályák, magánéleti és karrierdöntések, nemi szerepek, szerepváltozások

### Abstract. Career Decisions and Strategies of Women in Protestant Ministry

*Special difficulties arise for women even today if they wish to pursue their career as Protestant ministers. These difficulties are partly the disadvantages experienced also by women in other professions – like horizontal segregation and glass ceiling, expectations based on traditional gender roles, stereotypes and prejudices, or even discrimination –, but partly they derive from peculiarities not characteristic of secular professions, which mostly have to do with expectations related to roles based on the conservative values and norms characteristic of religious environments as well as with the fact that conditions and expectations have been tailored to men traditionally in this profession. In spite of these difficulties more and more women are choosing the ministerial profession all over the world, including Hungary. Our study investigates how the ministerial profession is constructed for women. We have focused on the formative personal decisions made in the course of women's career as ministers as well as on those respective influences exercised by their personal environment and the religious institutions that had impact on their decisions. We have provided an overview of the career decisions made by female ministers along with criteria and difficulties related to the decisions. We drew the conclusion that the decisions outline three typical career strategies for female ministers. It is characteristic of all three career strategies that the decisions related to private life and the decisions related to the profession are very intertwined and interdependent. We argue that secular professions tend to be quite different from the ministerial profession in this respect. This study is based on our*

1 Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar. E-mail: torok.emoke@kre.hu, biro.emese@kre.hu.

2 A tanulmány a Vallásvariációk (2021. 11. 5–6., Szeged–Kolozsvár) konferencián elhangzott előadás bővített változata.

research („Nők a lelkészi pályán” NKFIH K-128313) in which we have analyzed 26 in-depth interviews with female ministers.

**Keywords:** clergywomen, ministerial career, personal and career decisions, gender roles, gendered expectations

### ***Cikkre való hivatkozás / How to cite this article***

Török Emőke, Biró Emese (2022). Lelkészsnők életpályája és karrierdöntései. *Erdélyi Társadalom*, 20(1), 39–53. <https://doi.org/10.17177/77171.266>

A tanulmány ingyenesen letölthető a CEEOL-ról: <https://www.ceeol.com/search/journal-detail?id=928> és a GESIS adatbázisából: <http://www.da-ra.de/dara/search?lang=en&mdlang=en>.

## BEVEZETÉS

Mára a legtöbbször számára természetes, hogy evangélikus, református, unitárius vagy egyéb protestáns felekezetű lelkészsnők állnak a szószéken. A teljesjogú női lelkészség az érintett egyházak többségében nagyjából fél évszázados múltra tekint vissza. Fél évszázad hosszú idő: ez alatt a lelkészsnők az egyházi működés egyre több területén és szintjén jelentek meg, vezetnek kisebb és nagyobb gyülekezeteket, szolgálnak intézményekben, sok országban magas vezetői pozíciókat is elértek. Mégis, a nők számára ma is sajátos nehézségek kapcsolódnak ehhez a pályához. Ezek részben beleilleszkednek általában a nők más pályákon is tapasztalható munkaerőpiaci hátrányaiba (horizontális szegregáció és üvegplafon, a hagyományos nemi szerepekből adódó elvárások, sztereotípiák és előítéletek vagy akár diszkrimináció), részben viszont a világi foglalkozásokhoz képest sajátos jellegzetességeket mutatnak (ezek forrásai leginkább a vallásos közegre jellemző konzervatívabb értékrendből következő szerepelvárások, valamint a férfiakra szabott körülmények és elvárások). A nehézségek ellenére világszerte – így Magyarországon is – folyamatosan egyre több nő dönt a lelkészi pálya mellett. Sok a női hallgató a teológiákon, a tendenciák sok országban azt mutatják, hogy a belátható jövőben többségbe is kerülhetnek a lelkészek között – vagy ez már meg is történt, mint Svédországban (Dellanna, 2020). Magyarországon az érintett felekezetekben átlagosan a lelkészek több mint harmada nő. Tanulmányunkban azt vizsgáljuk, hogyan épül fel, hogyan konstruálódik meg a nők számára a lelkészi életpályája. Ennek során a lelkészsnők pályáját meghatározó *döntésekre* fókuszálunk, illetve azokra a környezetük felől érkező vagy intézményi keretből adódó hatásokra (akár kényszerekre), amelyek ezeket a döntéseket formálják. A pályaválasztástól indulva tekintjük át a lelkészsnők életpályadöntéseit, az ezeket irányító szempontokat és nehézségeket. Ebből a koncepcióból adódik, hogy inkább az egész pályáivra fókuszálunk, és az egyes részmak esetében sokszor nem megyünk bele az egyébként izgalmas és fontos részletekbe. A végén bemutatjuk, hogy ezek a döntések lényegében három tipikus „karrierstratégiává” állnak össze, amelyek – mint látni fogjuk – nemcsak a lelkészi pályával, hanem azzal szoros összefüggésben egyben a *magánélettel* kapcsolatos stratégiák is.

A tanulmány alapja egy mélyinterjú kutatás,<sup>3</sup> az eddigi eredmények 26 lelkész nőinterjú<sup>4</sup> elemzése alapján fogalmazódtak meg. Ezen kívül 2019-ben két fókuszcsoportban<sup>5</sup> beszélgettünk lelkészi pályára készülő egyetemi hallgatókkal, részben ennek az eredményeit is felhasználjuk az elemzésben.

## ELHÍVÁS – DÖNTÉS A LELKÉSZI PÁLYA MELLETT

Az első és legfontosabb döntés természetesen a pályaválasztásé. Ezt a döntést a lelkészi pálya esetében mind a férfiaknál, mind a nőknél elsődlegesen az Isten általi elhívás határozza meg; ez a lelkészi pálya melletti döntés legfőbb, meghatározó motivációja (Christopherson, 1994; Niemelä, 2011; Siba, 2020). Abban, hogy hogyan tapasztalják meg az elhívást és az hogyan formálódik személyes döntéssé, elkülöníthetők jellegzetes típusok. A lelkész nők egy része úgy érzi, hogy már „mindig is” erre a pályára készült: számukra már nagyon korán magától értetődő volt, hogy ez az ő útjuk. Vannak azonban olyanok is, akiknél a korábbi terveket egy jól megragadható időpontban írja felül az elhívás kinyilatkoztatása. Korábbi kutatások úgy találták, hogy ez bizonyos mértékig összefügghet a nemmel: a nők a férfiakhoz képest gyakrabban tudnak felidézni egy konkrét eseményt vagy pillanatot, amelyben az elhívást megtapasztalták (Zikmund és mtsai, 1998, idézi Cody-Rydzewski, 2006). Interjúalanyaink között is megjelent az a típus, akinek az elhívása egy konkrét élményhez kötődött:

*„Egy lap volt előttem, jelenésszerűség volt. Nem álom. Hanem ezt megélttem. Emlékszem a mai napig rá. Én írtam, hogy mit szeretnék. [...] és jött egy nagy kéz, és az egészet így áthúzta. És odaírta, hogy teológia.” (I20, 45<sup>6</sup>)*

Az is előfordul, hogy valaki csak kanyarokon és kitérőkön keresztül jut el a lelkészi pálya melletti döntésig. Sokaknak volt b tervük, esetleg el is végeztek valamilyen más képzést a teológia mellett. Előfordul az is, hogy valaki nehezen „adja meg magát” az elhívásnak. Ennek oka lehet az önbizalom hiánya, de akár az is, hogy erősen elkötelezve érzi magát egy másik (például a szülői család stratégiája által kijelölt) választás mellett. Ezek az erők az elhívás egyértelmű

3 A „Nők a lelkészi pályán” kutatást a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatja (NKFIH K-128313).

4 Az interjúk magyarországi lelkész nőekkel készültek. Interjúalanyaink mind gyülekezeti lelkészként dolgoznak.

5 „Lelkészi szerepek a teológushallgatók értelmezésében”, 2019. október. A két fókuszcsoportban a KRE HTK lelkész szakos hallgatói és hallgatónői külön vettek részt.

6 Hálásak vagyunk interjúalanyainknak, akik megosztották velünk gondolataikat, tapasztalataikat, érzéseiket. Anonimitásuk minél teljesebb körű védelmében úgy döntöttünk, hogy a lehető legkevesebb adatot közlünk róluk, így például azt sem, hogy mely felekezethez tartoznak. Ez alól kivételt képez az életkor, ami bizonyos esetekben fontos lehet az interjúrészekben megfogalmazódó tapasztalatok értelmezéséhez. Ezért az idézetek után zárójelben, az interjúk kódszáma után vesszővel elválasztva közöljük az interjúalanyok korát az interjú készítésekor. Az interjúk 2019 és 2021 között készültek.

megtapasztalása ellenére is késleltethetik a döntést; abban azonban szinte egységesek a beszámolók, hogy az isteni szándékot minden esetben olyan erősnek és egyértelműnek érezték, ami végül minden más körülményt vagy ezzel ellentétes szándékot jelentéktelenné tett.

*„És azt mondtam, hogy jól van, Uram, ha Te annyira akarsz, és szorongattott nagyon, mondom, akkor egy lapra tesszük föl a dolgot. Ha ez a Te akaratod, úgy, hogy a lelkésem alig akar ajánlást adni, mert ő is azt mondta, hogy esélyem nincs, szakközépiskolában végeztem.” (I20, 45)*

Bár az elhívás magától értetődően mindkét nem számára meghatározó fontosságú, a lelkészi pálya mellett döntő nők esetében korábbi kutatások szerint különös fontosságot adhat neki az, hogy helyenként még ma is kétségbe vonják a szerepüket ezen a pályán: az elhívás megtapasztalásából erőt meríthetnek, ez legitimálja számukra azt, hogy *nőként* lépnek erre a pályára (Niemelä, 2011). Ez az interjúkban is megfogalmazódott.

*„...egy ilyen belső, illetve hát külső elhívást is kaptam Istentől. Azt gondolom, hogy a sok-sok nehézség vagy esetleg a kudarcok dacára ez az, ami még így megtart a pályán, tehát nemcsak a nehézségeket kell látni, hanem az áldást is, azt, hogyha valamire elhívást kapott, akkor azon az úton kell haladnia.” (I13, 44)*

## IRÁNYOK ÉS VÁLASZTÁSOK A TEOLÓGIAI TANULMÁNYOK ALATT

Világszerte jellemző, hogy a női lelkészek a férfiakhoz képest ritkábban kerülnek a gyülekezetekbe, míg gyakrabban vannak jelen olyan specializált, nem gyülekezeti lelkészi foglalkozásokban, mint az iskola- vagy a börtönlelkész (Nesbitt, 1997; Chang, 2005; De Gasquet, 2010), miközben az intézményi lelkészi pozíciók a gyülekezeti lelkészéhez képest alacsonyabb presztízsű állásoknak számítanak. A lelkészi pályára is jellemző tehát a „marginalizáló integráció” (Wetterer, 1999), vagyis az a jelenség, hogy megszűnnek ugyan a nőket az egyes szakmákból kizáró szabályok vagy intézkedések, a szakmán belül viszont a kevésbé fontosnak, alacsonyabb rendűnek tartott, eseti vagy speciális feladatok felé terelik őket, ami a formális egyenjogúság mellett mind az anyagi és szimbolikus elismerés, mind a hatalmi viszonyok vonatkozásában egyenlőtlen helyzeteket teremt az adott szakmában dolgozó nők számára. Az ezzel kapcsolatos döntések egy része már a teológiai tanulmányok alatt megszületik, a teológák legalábbis orientálódnak intézményi vagy gyülekezeti irányba, vagy éppen a hitoktatói vagy lelkigondozói pálya irányába. Bár az interjúalanyaink mind (jelenleg is vagy életük meghatározó részében) gyülekezeti lelkészek voltak, az ő tapasztalataikban is megjelent ez a döntés, illetve az ezzel kapcsolatos mérlegelés. Sok lelkész nő maga is úgy gondolkodik, hogy nőként nem mindenkinek való a gyülekezeti lelkészség.

*„Én egy erősebb karakterű nő voltam, és azért tudtam önálló gyülekezeti lelkészként szolgálni. De aki nem ennyire erős karakterű nő, annak a számára*

*ez szerintem egy túlzott kihívás. Vagy maximum beosztott lelkészként vagy egy ilyen részterületért felelősként helyezkedtek el vagy tudnak elhelyezkedni, vagy szívesebben, vagy közelebb áll hozzá, egy nőhöz.” (I8, 36)*

A teológák ezzel kapcsolatos döntéseit az egyetem alatt a társas környezetükből érkező hatások is befolyásolják: van olyan kegyességi irányzat (a reformátusok esetében a Biblia Szövetség), amely bibliai alapon vonja kétségbe a női lelkészséget, de nagyon sokszor szembesítik őket azzal a véleménnyel is, hogy a hagyományos női szerepek (anya, feleség) a *gyakorlatban* nem összeegyeztethetőek a gyülekezeti lelkészi munkával.

*„És akkor volt ilyen, amikor kettővel alattam való évfolyamot eggyel felettem lévő fiú elkezdte ott bántani, hogy jaj, majd gyereket szülsz, és akkor jönnek temetést intézni, és akkor ott fog bőgni a gyerek, és akkor mit csinálsz majd, a férjed meg munkában van. Meg ilyen. És akkor átiratkozott két kislány lelkésztől teológus szakra. Aminek nem sok értelme van. Nincs állás. Nem gondolom, hogy ez az Úrtól lett volna.” (I11, 45)*

Az egyetemi hallgatókra – ebben a kontextusban kicsit szokatlanul – használt „kislány” szó mintha önkéntelenül is arra utalna, hogy az ilyen típusú nyomásgyakorlás a gyengébb, egy másik lelkész nő fentebb már idézett szavaival kevésbé „erős karakterű” nőt találja meg, rájuk lehet hatással. Az ilyen hatásoknak is lehet némi szerepük abban, hogy a teológák egy része már a tanulmányai alatt úgy készül (és ezt mondjuk a tantárgyválasztásaiban vagy szakdolgozati témaválasztásában is érvényesíti), hogy a lelkigondozói vagy vallásánári munka felé orientálódik.

*„Hogy azt éreztem, hogy nagyon sok lány már úgy képviseli magát odabent, és úgy jár-ke, hogy ő vagy lelkészfeleség lesz, vagy hitoktató, vagy lelkigondozó. Tehát rettentő sok lányt láttam, aki a végén mindenképp pasztorálpszichológiából akarta írni a maga szakdolgozatát.” (I24, 35)*

A női lelkészhallgatók fókuszcsoportjában a beszélgetés során egyértelművé vált, hogy a ma lelkészi pályára készülő nőt is szembesíti a környezetük mind általában a női lelkészség megkérdőjelezésével, mind azzal a véleménnyel, hogy a lelkészi szerep és a női szerepek nem összeegyeztethetőek. Sőt, az utóbbi problémára a teológák jellemzően „megoldási javaslatot” is kapnak, mind egyetemi, mind egyetemen kívüli környezetükből: válasszanak lelkész férjet.

*„Én azt tudnám felhozni, amit én is hallottam legációban, a fejemhez vágják, és szándékosan használom ezt a szót, hogy a fejemhez vágják, hogy családanyaként a dolog nem működik, és hogy ezért kell a lelkész férj, mert gyerek mellett ezt nőként nem lehet csinálni.” (református teológák fókuszcsoport)*

Már az eddigiekből is látszik, hogy az ebben az időszakban meghozandó vagy meghozható döntések közül a lelkészi pályára készülő nők számára kiemelkedik egy stratégiai fontosságú döntés, amely lényegében egész pályájukra kihat, bár sajátos módon kizárólag magánéleti jelle-

gű: a párkeresés-párválasztás kérdése. Amikor egy lelkésznek készülő fiatal nő arról dönt, hogy egy másik lelkésszel vagy egy világi foglalkozású párral köti össze az életét, nemcsak magánéletének, hanem szakmai pályájának az alapvető kereteit is meghatározza. Korábbi magyar kutatók (Orisek, 1999; Huszár, 2011) azt mutatták, hogy a várható nehézségek miatt (is) a teológák közül sokan lelkész házaspár tagjaként képzeltek el és tervezték a jövőjüket, sőt többen úgy vélték, hogy a gyülekezeti lelkészség nem való egyedülálló nőnek. A lelkész férj a lelkész nő egy része számára a munka-magánélet egyensúly megteremtésének legmagátólértendőbb módja, sőt, mint az alábbi esetben, a lelkészi pályát egyáltalán lehetővé tevő feltétel.

*„El se tudom képzelni úgy a lelkészi munkámat, nem is szoktam ezen gondolkozni, hogyha a férjem nem lenne lelkész. És ez most nagyon rosszul hangzik vagy nagyon negatívan hangzik, de én sajnálni szoktam azokat a lelkész nőket, akiknek világi foglalkozású férjük van. [...] Mert ha betegek, ha kicsi gyerekek van, nem tudom, akkor nincs ott egy nagyon közel álló valaki, aki bármikor helyettesíteni tudja őket, mert mi folyamatosan tudjuk egymást, és helyettesítjük is folyamatosan. [...] ha nem úgy telnek majd a teológus éveim, hogy nekem van egy társam, akivel már negyedévben igazából eljegyezzük egymást és készülünk a közös életre, akkor lehet, hogy én nem is kértem volna a felszentelésemet, és nem lelkész lettem volna, hanem csak egy magyartanárrá, hittantanár vagy nem tudom.” (I6, 39)*

Ezzel együtt előfordul, hogy egy teológus tudatosan készül az önálló lelkészségre, és ezt akár a párválasztási döntésekbe is belekalkulálja, esetleg törekszik is arra, hogy ne lelkész hallgatótárssal kösse össze az életét.

*„Mert én nem hivatásos segítője akarok lenni egy lelkésznek, hanem én akarok lenni a lelkész, tehát tudatosan mindig ezt magamba sulykoltam, hogy én nem szeretnék lelkész férjet.” (I18, 43)*

Az ilyen jellegű megfontolások azt is jelzik, hogy a lelkésznek készülő nők tisztában vannak vele, hogy egy lelkészpár tagjaként legalábbis megvan rá az esély, hogy a hagyományos nemi és családi szerepeknek való megfelelés miatt a hagyományos nemi munkamegosztáshoz illeszkedő – és így a korábbi lelkészfeleség szerepéhez néha meglehetősen közel kerülő – pozícióba kerülhetnek nemcsak az otthoni, de a szakmai munkamegosztásban is (Offenberger, 2013). Ez sokak számára a személyes preferenciáikkal egybeeső perspektíva, mások számára azonban a saját ambícióik korlátjaként is megjelenhet.

## PÁLYAKEZDÉS, DÖNTÉSEK FIATAL LELKÉSZKÉNT

Az egyetem alatt megszületett – vagy éppen meg nem született – párválasztási döntések függvényében lelkészpár tagjaként vagy egyedül kell elindulni a lelkészi pályán. A lelkészpár tagjaként induló nők esetében egyik jellemző típus az, amikor a karrierdöntéseiket messzemenően – és

sokszor a hagyományos női szerepekhez illeszkedően, magától értetődően – a férjük döntéseihez vagy lehetőségeihez igazítják.

„Onnan kezdve már egybe gondolkodtunk [a] férjemmel. [...] Akkor már tudtam, hogy ő doktorálni akar, külföldre menni. Én is a szerint igazgattam a dolgaimat. És azt mindenáron közösen, együtt. [...] Ő az, akiben én magam is láttam, hogy neki kvázi jövője van az egyházban és mennie kell, egyre jobban erősödött bennem, hogy én a háttér szeretnék lenni.” (I20, 45)

Ennek az alkalmazkodásnak egy típusa az a döntés, amikor párként egy egylelkészes gyülekezetben vállalnak feladatot, ami különösen akkor lehet mindkét fél számára megfelelő megoldás, ha a pályakezdés időszaka egybeesik a családalapítás, a gyermekek születésének időszakával. Ugyanakkor – noha ez jellemzően nem jelenti azt, hogy a feleség egyáltalán ne végezne lelkészi munkát – ez a döntés erősen hathat abba a fentebb jelzett irányba, hogy a lelkészpár tagjaként élő lelkész nő a lelkész nő/lelkész feleség szerepéhez közelítő szerepbe kerülhet. Emellett ez a felállítás (mint az egyik idézetből is látszik) anyagilag is nehéz helyzetbe tudja hozni a lelkész családot.

„Egy lelkész státusz volt, oda is úgy mentünk, hogy én mentem mint lelkész feleség, de mégis, mint lelkész, az első két évben inkább csináltuk együtt, csak prédikálni nem, mert nekem az sok idő lett volna a hétvégéiben, és arra nem volt kapacitás.” (I14, 44)

„Nekem nem volt állásom, viszont annál több munkám [...] Hát ugyanolyan, teljes főállásban dolgoztam. És null bérért. Nagyon kevés pénzünk volt ott. Tehát voltak nehézségeink, mindamellet a szüleim támogattak bennünket.” (I23, 55)

Egyedülálló esetében más jellegűek a pályakezdés nehézségei. Bár a női lelkészséget ellenző irányzat (még ha kisebbségként is) jelen van, a nyílt diszkrimináció ritkán jelent meg interjúalanyaink tapasztalatában: az alábbi idézetben mégis egy ilyenre látunk példát.

„Majd aztán amikor [településnév]-ben másfél éve szolgáltam, és kimondtan éreztem a készletét, hogy most már saját gyülekezetbe alkalmas vagyok, akkor megkerestem egy esperest, hogy tudna-e adni gyülekezetet. És ő feketén-fehéren megmondta, hogy neked sosem. És megkérdeztem, hogy miért? S akkor azt mondta, hogy női lelkészeknek én nem adok gyülekezetet.” (I18, 43)

Külföldi kutatások azt mutatják, hogy a női lelkészek gyakrabban kerülnek kisebb, szegényebb, nehezebb helyzetben lévő gyülekezetekbe, és gyakrabban is maradnak ott (Sullins, 2000; McDuff, 2001; Hoegeman, 2017). Korábbi magyarországi lelkész kutatásokból is lehetett arra következtetni, hogy legalábbis létezik egy olyan tipikus lelkész női életpálya, amelyben a fiatal lelkész nő első kirendelése periferikus területekre, kisebb településekre szól (Siba, 2020). Egy jellemző mintázat, amikor az egyedülálló fiatal lelkész nő ezekre a kihívásokra úgy reagál, hogy

gyakorlatilag a magánélete teljes beáldozásával és óriási elkötelezettséggel veti bele magát a munkába, és esetleg megtart vagy éppen új életre kelt egy ilyen kis, pusztuló gyülekezetet.

*„Tehát hogy otthon nem várt senki, nem sírtak a gyerekek, meg nem kellett a férjemnek főzöm, úgyhogy ezért nagyon sok energiát meg időt tudtam beletenni abba, amit éppen csináltam a gyülekezetben: programokba, az emberekkel való foglalkozásba, a kapcsolatépítésbe, készülésbe, hogy amikor készültem a különböző igei alkalmakra, igehirdetésekre. De hogy ennek van egy hátulütője is, hogy így nem is lesz az embernek soha senkije, hogyha minden idejét és erejét csak a munkájába vagy a hivatásába öli bele.” (18, 36)*

Mint azt az előző idézetben megszólaló lelkész is megállapítja, ez a megfeszített munka annak az esélyét is csökkenti, hogy az egyedülálló pályakezdő lelkész párt találjon, miközben előfordulhat, hogy a gyülekezet erre irányuló „segítő” szándékával is meg kell küzdenie; így a szakmai sikerek magánéleti elakadásokkal is összekapcsolódhatnak.

## TOVÁBBI DÖNTÉSEK ÉS FORDULÓPONTOK A LEKÉSZI PÁLYÁN

A lelkésznek életpályáját (is) nyilvánvalóan számtalan kisebb-nagyobb szakmai és magánéleti döntés formálja. Az alábbiakban három olyan területet emelünk ki, ahol az interjúk tanúsága szerint az egymással szorosan összefonódó szakmai és magánéleti szempontok alapján meghozott döntések meghatározóak a lelkési pályafutásra nézve: a gyermekvállalást, a lelkészpárok esetében a lelkési feladatok megosztását, valamint a szűkebb értelemben vett „karrierdöntéseket”, vagyis a szakmai előrelépést jelentő és/vagy vezetői pozíciók felé való elmozdulást vagy annak mérlegelését.

### Gyermekvállalás

A gyermekvállalás minden család életében fontos döntés, és természetesen a világi pályákon is igaz, hogy a gyermekvállalási döntések másképp és nagyobb mértékben befolyásolják a nők szakmai életútját, mint a férfiakét. A lelkésznek esetében ezenfelül figyelembe kell venni azt a körülményt is, hogy egy, a nemi szerepek tekintetében a teljes társadalomhoz képest konzervatívabban gondolkodó közegben élnek,<sup>7</sup> és ehhez is illeszkedően a lelkészcsaládokban gyakori, hogy sok gyermeket vállalnak. A gyermekvállalás (vallásosságtól függetlenül) jellemzően hagyományos irányba tolja el a családi szerepmegosztást (Makay & Spéder, 2018), így a sokgyerekes lelkészcsaládokban a gyermekvállalás hosszú időre meghatározhatja egy lelkész pályáját és lehetőségeit. Ez még akkor is így van, ha a parókia bizonyos tekintetben „gyermekbarát környezet”: az otthon és a munkahely szoros térbeli összekapcsolódása előnyös lehet a feladatok összehangolásánál (Hildenbrand, 2013).

---

7 Az egyházas vallásosság és a nemi szerepek hagyományos felfogása közötti kapcsolatot magyarországi kutatások is megerősítették, vö. pl. Fényes & Pusztai, 2020.



„...nekem nehéz lenne elképzelni azt [...], hogy én teljes mértékben tudjak anya lenni és gyülekezetet vivő, pályázó, nem tudom én mi mindent csináló lelkipásztor. Sok.” (I20, 45)

Egy gyülekezetet önállóan vezető lelkész nő esetében ezen felül még sajátos szempontok is felmerülhetnek a gyermekvállaláskor: akár úgy is érezheti, hogy veszélybe kerül eddigi gyülekezetépítő munkája a kihagyás miatt, vagy választania kell a magánéleti preferenciái és a gyülekezet érdeke között.

„A gyerkőc három hónapos volt, amióta én újra aktívan dolgozom. [...] a gyülekezet legidősebb tagja vállalta fel magára, sajnos már nincs közöttünk, hogy elém állt, és közölte velem, hogy tiszteletes asszony, vagy visszajön és vezeti a gyülekezetet, vagy itt nem lesz gyülekezet. Ultimátumot állítottak elém.” (I15, 53)

Van még egy szempont a gyermekvállalással kapcsolatban: az anyagiak. Több lelkész nő említette, hogy az elmúlt évek pozitív irányú változásai ellenére a világi pályákhoz képest nagyobb anyagi kieséssel jár a gyermekvállalás (a református egyházban elsősorban a gyed hiánya miatt), ami miatt szélsőséges esetben akár a korábbi döntések felülvizsgálata is felmerülhet.

„...amikor én vállaltam ezt a pályát, én tudtam, hogy magamra milyen anyagi terheket vagy milyen anyagi kondíciókat vállalok, de a gyerekem, aki megszületett, azért ezt nem választotta. És odáig rendben van, hogy a magam bőrére vagyok nímánd, vagy kalandor, vagy elhívott, vagy akármi, de, hogy onnantól, hogy az embernek családja van, kétszer meggondolja.” (I24, 35)

Összességében tehát a gyermekvállalás a lelkészpár tagjaként élő lelkész nő esetében egy olyan tényező, amely nemcsak az otthoni, de a lelkészi munkamegosztást is a hagyományos irányba tolja el, az önálló lelkész nő esetében pedig a technikai-szervezési nehézségek mellett munka-magánélet feszültségeket is okozhat.

### **Munkamegosztás**

A lelkész házaspárok közötti szakmai munkamegosztásról szó volt már mind a pályakezdés, mind a gyermekvállalás kapcsán. A hagyományos lelkész család ideálképe még ma is hat: az otthoni mellett a lelkészi munka megosztása is gyakran alakul mintegy „természetesen”, különösebb „döntés” nélkül a hagyományos nemi szerepek mentén. Ez jellemzően gyermekmunkát, idősök, betegek látogatását és hitoktatást jelent az egyik, prédikálást és vezetési-szervezési-döntéshozatali jellegű feladatokat a másik oldalon. „Mint ahogy szerintem ez szokás máshol is.” – fűzte hozzá egy lelkész nő a náluk kialakult ilyen munkamegosztás leírásához. A gyülekezet vezetője szinte minden esetben a férj, felesége az ő beosztottja.

Ebben a hagyományos viszonyokhoz illeszkedő szerepmegosztásban a lelkész nő helyzete, szerepe az egyházban és a gyülekezetben egyértelmű, széles körben elfogadott, konfliktusmen-

tes. A háttérbe húzódó-segítő pozíció elfogadása a pálya későbbi szakaszában egy fontos motívációvá, tudatosan felvállalt szereppé is válhat.

*„Most én nyilván ebben őt [a férjét] támogatom, meg törekedtem erre, tehát segítőtársnak lenni. Azért valahol ez is megvolt, hogy nem szálltam ki. Talán még egy idő után ez erősebben is benne volt, hogy ez a segítőtárs. Hogy tudod, hogy szüksége van neki is rá.” (I19, 53)*

Egy másik típus az, amikor a lelkészpár tudatosan törekszik arra, hogy valóban egyenlően osszák meg a lelkési feladatokat, és ezt a gyülekezet felé is megjelenítsék. Ez, az előzővel szemben nem alakul ki „magától”, jellemzően tudatos döntés és odafigyelés van mögötte. Mindazonáltal ezekben az esetekben is az esetek többségében (formálisan) a férfi a gyülekezetet vezető lelkész.

*„Hogyha valami megkeresés érkezik, akkor viszont aki találkozik a párral, a családdal, a gyászolókkal, ő viszi végig az alkalmat. Tehát valaki becsönget egy temetéssel, akkor akivel találkozik.” (I17, 48)*

*„Dehát ránk, a kettőnk kapcsolatára alapvetően jellemző az, hogy felváltva prédikálunk. [...] Egyik bibliaórát ő, a következőt én. Néztük, hogy ki temetett legutóbb. [...] a gyülekezet is látja, hogy két egyenértékű lelkész vagyunk.” (I22, 51)*

Az önálló (egyedül vagy világi foglalkozású párral élő) lelkésznek esetében a szakmai munkamegosztás természetesen ebben a formában nem merül fel. Velük korábbi kutatások szerint bizonyos értelemben a fordítottja fordulhat elő: a gyülekezetek (vagy akár saját maguk is) sokszor a lelkész és a lelkészné hagyományos feladatait is elvárják tőlük (Cody-Rydzewski, 2007; Sammet, 2013). A megfelelő munkamegosztás kialakítása ilyen esetekben inkább a munkatársak-segítők megtalálását és koordinálását jelenti.

### **Szakmai előrelépések**

Minden szakmai pályafutásban, minden „karrierben” fontos döntések a váltások, előrelépések kérdései. Világi és egyházi pályákra egyaránt igaz, hogy ebben a folyamatban nők és férfiak lehetőségei nem egyenlők, erre vonatkozó döntéseiket nem azonos feltételek és eltérő társadalmi megítélés mellett hozzák meg. A lelkési pálya esetében is számtalan kutatás támasztja alá, hogy a nők gyakran nehezebben jutnak megfelelő munkához vagy alacsonyabb státuszú munkát kapnak, és az egyházi hierarchiában felfelé haladva egyre kevésbé vannak jelen (Finlay, 1996; Charlton, 1997; Sullins, 2000; Chang, 2005; Hoegeman, 2017); a női karriereknek mintha egy „ólomüveg plafon”<sup>8</sup> állná útját (Purvis, 1995; Sullins, 2000).

---

8 Ez a fogalom az üvegplafonhoz hasonlóan a láthatatlan akadály leírására szolgál a női karrierekben, de felmerül az is, hogy az ólomüveg plafon „sima” üveg párjával szemben láthatóbb, és ettől talán nem függetlenül, nehezebben is áttörhető (Adams, 2007; De Gasquet, 2010).

A hagyományos kariernarratíva a folyamatos előrelépésről szól: a lelkészi pálya esetében ez a nagyobb gyülekezetek, magasabb tisztségek felé tett lépéseket jelenti. Ez a hagyományos kariernarratíva korábbi kutatások szerint gyakrabban jelenik meg férfi lelkészeknél (Nesbitt, 1997), míg a lelkésznők sokszor elutasítják, hogy lelkészi pályájukat ebben a keretben értelmezzék (Charlton, 2000). Ezt az elutasítást tapasztaltuk az interjúk során is. Nagyon ritka volt, hogy az előrelépés vagy egyáltalán a nagyobb presztízsű pozícióra való igény pozitív értelemben, felvállalt célként merült volna fel, mint ebben az interjúban:

*„Alkalmasnak tartottam volna magamat arra, hogy egy nagyobb gyülekezetbe kerüljek, viszont szembesültem azzal, hogy egy egyedülálló nőként nemcsak, hogy egy nagyobb gyülekezet nem fogadna, már eleve az esperesek se gondolnának rám úgy, mint akiben potenciált látnak. És akkor az egy elég válságos időszak volt, amikor ezzel így szembesültem. Aztán amikor [évszám]-ban merült fel először az iskolaátvétel itt [településnév]-ben, ez hát megmondom őszintén, ez egy igazi kitörési esélyt jelentett nekem. Mondjuk így, mint hogyha saját magam számára előteremténém azt a bizonyos ranglétrát, hogy azt mondhatom, hogy mégiscsak tudok feljebb lépni úgy, hogy ezt magamnak megteremttem.” (I18, 43)*

A lelkésznők általában erősen elutasítóak a magasabb, vezető tisztségekkel, illetve az erre való törekvással szemben. Az elutasítás indoklásának két jellemző típusa<sup>9</sup> van. Az első típust szemléltető alábbi két interjúrészletben nyilvánvalóan nagyon eltérő megfontolások húzódnak meg a hierarchiában való feljebb lépéstől való idegenkedés mögött, de közös bennük, hogy egyértelműen a munka tartalmával, jellegével kapcsolatos személyes preferenciákra hivatkoznak: személyesen nem találják vonzóknak a magasabb beosztással járó feladatokat.

*„Semmilyen különösebb célom nincs. Abszolút nem vágyom ilyen magasabb lépcsőfokokra. Nem az a típus vagyok. [...] Nem szeretnék vezető lenni, még csak igazgató lelkész sem. [Miért nem?] Mert attól tartok, hogy nagy, komoly döntéseket kell meghozni. Én így nagyon jól vagyok ebben a másodpercben.” (I6, 39)*

*„...nem szeretem a reprezentatív funkciókat, és szerintem az én pozíciónál feljebb a szabadságfok csökken, és a reprezentatív funkciók növekednek, amit én nem szeretek. Tehát hogy ebben a hierarchikus rendszerben, hogy én esperes legyek vagy püspök, azt nem kívánom karriercélnak, és nem is állnám meg jól a helyemet, mert nem vagyok elég diplomatikus.” (I2, 33)*

Az érvek másik típusa – hasonlóan ahhoz az érveléshez, amellyel találkoztunk már a gyülekezeti lelkészi pálya melletti döntés mérlegelésekor is – abból a feltételezésből indul ki, hogy

<sup>9</sup> Ebben az esetben különösen igaz, hogy ez az érvek típusaira és nem a személyek típusaira vonatkozik, a kétféle érvelés ugyanannál a személynél is megjelenhet.

férfiak és nők között olyan eredendő alkati különbségek lennének, amelyek a nőket a vezetői feladatokra a férfiaknál kevésbé alkalmassá tennék.

*„Szerintem a nőben több a lélek, az érzelem, több a lelkesedés és több a kis finomság, odafigyelés tényleg kis dolgokra is. A férfi meg sokkal, talán céltudatosabb, meg jobban halad előre, a nő meg elveszik a részletekben, de sokszor meg az kell, hogy ő elveszzen a részletekben mondjuk a lelkeszi munkában, vagy észrevegyen dolgokat emberekben, egy csoportban. A férfi meg inkább kell, hogy jobban vezessen, meg legyenek nagyon konkrét tervei, meg előremutató dolgok, amire nem biztos, hogy minden nő képes, vagy valami ilyesmi.” (I6, 39)*

Ez az elutasítás olyan erős norma, hogy akik mégis elvállalnak valamilyen pozíciót vagy tisztséget, azok úgy érzik, hogy magyarázkodniuk kell miatta, el kell távolítaniuk maguktól ezt a döntést, ahogyan ez ebből a két idézetből is látszik.

*„Ezt is úgy döntöttem el, hónapokig gondolkodtam rajta, hogy elvállaljam, és nemet mondtam először. És akkor megkeresett a püspök, hogy ne csináljam már, mégiscsak vállaljam, tehát engem meg kell győzni azért.” (I3, 29)*

*„Én nem pályáztam. [...] Én akkor olyan mélyen voltam, hogy... játéknak tekintettem, hogy jelöltek, és elfogadtam, de nem gondoltam, hogy ebből a játékból egy ilyen történet lesz.” (I5, 63)*

Amíg egy lelkész házaspár női tagja esetében gyakran magától értetődő és a környezet által elfogadott a férj karrierjéhez való alkalmazkodás, addig fordított esetben erre korántsem lehet számítani. Ahogy szó volt róla, a vallásos, egyházi közeg a nemi szerepekről a teljes társadalomhoz képest valamelyest hagyományosabban gondolkodik: egy domináns nő egy kapcsolatban (amely egyszerre házasság és munkakapcsolat is) ezekbe a normákba ütközik. Több interjúban megjelent az erre való tudatos reflektálás; az interjúrészletben szereplő esetben ez egy felajánlott pozíció visszautasítását eredményezte.

*„Vállalod? Mondtam, hogy [név], figyelj! Szerinted milyen hatással lenne a házasságomra az, ha én lennék a főnök? [...] A [férj neve]-nek ezt nehéz lenne feldolgozni. Vagy nem tudná. Vagy rámenne a kapcsolatunk.” (I22, 51)*

Az interjúk alapján elkülöníthető egy olyan karrierút is, ahol a lelkész nő, akik a gyülekezetben férjük beosztottjai vagy segítői, elkezdenek valamilyen (részben) más irányba elindulni, képezni magukat, például lelkigondozói és családterápiás területeken, és akár a gyülekezeti lelkészség mellett egy másik „kariert” is elindítani.

## ÖSSZEGZÉS: VÁLTOZATOK A NŐI LELKÉSZI PÁLYA FELÉPÍTÉSÉRE

A sokszor egybefonódó szakmai és magánéleti döntéseknek ez a sora – úgy látjuk – három jellemző stratégiává áll össze. Az első típus, amelyet „*alkalmazkodó*” stratégiának neveztünk el, lelkészpárok esetében lehet jellemző. Ebben az esetben a lelkész (és a lelkészcsalád) teljes mértékben belesimul a hagyományos szerepelvárásokba. Ilyenkor a lelkész karrierdöntéseiben kezdettől fogva lelkész férjéhez igazodik, munkájában az ő beosztottja. Közel kerülhet a lelkészfeleség támogató, háttérből segítő szerepéhez; a lelkészi munkát jellemzően úgy osztják meg, hogy inkább a hagyományosan nőiesnek tekintett – és jellemzően kisebb presztízszű – lelkészi feladatokat vállalja. Ez nagyon gyakran minden érintett számára kielégítő, a lelkészi munkán belül is a lelkész nők saját preferenciáival egybeeső és harmonikus működésmód, ezzel együtt volt olyan interjú is, ahol visszatekintve az ebben a felállásban eltöltött évtizedekre, elhangzott az a mondat, hogy „*És ma már visszagondolva, nem biztos, hogy megérte*”.

A második típusú stratégia szintén lelkészpárok esetében tapasztalható. Ilyenkor is többnyire formálisan a lelkészpár férfi tagja a vezető (vagy igazgató) lelkész, de tudatosan törekszenek a lelkészi feladatok ténylegesen egyenlő megosztására, és figyelnek arra, hogy ezt megjelenítsék a gyülekezet felé is. Ilyenkor szempontként megjelenik a saját vagy valóban közös karrier, és az ezt mérlegelő közös döntések. Ezt „*egyenrangú*” stratégiának neveztuk el.

A harmadik esetben egy ténylegesen önálló lelkészi pályáról van szó, amely a pálya egyes pontjain többé vagy kevésbé szembemehet a hagyományos szerepelvárásokkal, amiből természetesen a lelkészpárokétól eltérő nehézségek adódhatnak. Az ezt az „*önálló*” stratégiát választó lelkész nők egyedülállóként vagy világi férjjel végzik lelkészi munkájukat, ebből adódóan itt szükségképpen önálló karrierdöntések jellemzőek; ebben a típusban gyakori az önállóan gyülekezetet vezető lelkész, és előfordulnak – jellemzően vonakodva vállalt – további tisztségek vagy vezetői megbízások is.

A „stratégia” kifejezés tudatos és szabad döntések láncolatának képét idézi fel, és természetesen valóban tudatos választásokról vagy legalábbis tudatosan elfogadott/ felvállalt helyzetekről van szó. Ugyanakkor érdemes hangsúlyozni, hogy a lelkészi pályán elinduló nők társadalmi környezetük részéről érzékelnek bizonyos nyomást az „*alkalmazkodónak*” nevezett stratégia irányába; ez az az út, amely felé mintegy „természetesen” terelgetik őket a normatív elvárások és a gyakorlati körülmények is, és amelybe így könnyű „belesodródni”. A másik két stratégiát választó vagy felvállaló lelkész nők ehhez képest, úgy tűnik, egy kicsit nagyobb ellenállás irányába indulnak el; különösen igaz ez az „*önálló*”-nak nevezett harmadik típusra. Végezetül fontos leszögezni azt is, hogy az így elkülönített stratégiák elemzési célú, tiszta típusok, tehát az egyes egyéni életpályákban ezek elemei keveredhetnek, vagy éppen valaki válthat is a típusok között életének és pályájának különböző szakaszaiban. Mindhárom stratégia esetében jellemző azonban a szakmai és magánéleti döntéseknek egy olyan szoros összekapcsolódása, kölcsönös függősége, sőt egybeesése, amelyre a világi foglalkozások alig kínálnak analógiát.

SZAKIRODALOM  
REFERENCES

- Adams, J. (2007). Stained Glass Makes the Ceiling Visible: Organizational Opposition to Women in Congregational Leadership. *Gender & Society*, 21(1), 80–105. <https://doi.org/10.1177/0891243206293773>
- Chang, P. M. Y. (2005). *Factors shaping clergy careers: a wakeup call for protestant denominations and pastors*. Duke Divinity School.
- Charlton, J. (1997). Clergywomen of the Pioneer Generation: A Longitudinal Study. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 599–613. <https://doi.org/10.2307/1387693>
- Charlton, J. (2000). Women and Clergywomen. *Sociology of Religion*, 61(4), 419–424. <https://doi.org/10.2307/3712525>
- Christopherson, R. W. (1994). Calling and Career in Christian Ministry. *Review of Religious Research*, 35(3), 219–237. <https://doi.org/10.2307/3511890>
- Cody-Rydzewski, S. (2006). Recognizing Gender Bias, Rejecting Feminism: A Qualitative Study Of Feminist Ideology And Practice Among Southern Clergywomen. *Sociological Focus*, 39(1), 37–53. <https://doi.org/10.1080/00380237.2006.10571276>
- Cody-Rydzewski, S. (2007). Married Clergy Women: How They Maintain Traditional Marriage Even as They Claim New Authority. *Review of Religious Research*, 48(3), 273–289.
- De Gasquet, B. (2010). The barrier and the stained-glass ceiling. Analyzing female careers in religious organizations. *Sociologie Du Travail*, 52(S1), e22–e39. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2010.06.002>
- Dellanna, A. (2020). Broad church: Is Sweden world's first nation to have more female priests than male? *euronews.com*. <https://www.euronews.com/2020/08/28/broad-church-is-sweden-world-s-first-nation-to-have-more-female-priests-than-male>
- Fényes, H., & Pusztai, G. (2020). Nemi szerepattitűdök és vallásosság a felsőoktatási hallgatók körében. *Szociológiai Szemle*, 30(3), 49–69. <https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2020.3.3>
- Finlay, B. (1996). Do Men and Women Have Different Goals for Ministry? Evidence from Seminarians. *Sociology of Religion*, 57(3), 311–318. <https://doi.org/10.2307/3712159>
- Hildenbrand, K. (2013). „... dass ich die treue Gehilfin meines lieben Mannes bin.“ Geschlechterkonstruktionen im Pfarrhaus. In Mantei, S., Sommer, R., & Wagner-Rau, U. (szerk.), *Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel: Irritationen, Analysen und Forschungsperspektiven* (115–134. o.). Kohlhammer.
- Hoegeman, C. (2017). Job Status of Women Head Clergy: Findings from the National Congregations Study, 1998, 2006, and 2012. *Religions*, 8(8), 154. <https://doi.org/10.3390/rel8080154>
- Huszár, Á. (2011). Református lelkésznők. In Huszár, Á. (szerk.), *A nő terei* (111–123. o.). L'Harmattan.
- Makay, Zs., & Spéder, Zs. (2018). Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. In Monostori, J., Öri, P., & Spéder, Zs. (szerk.), *Demográfiai portré 2018* (65–82. o.). KSH.
- McDuff, E. M. (2001). The Gender Paradox in Work Satisfaction and the Protestant Clergy. *Sociology of Religion*, 62(1), 1–21. <https://doi.org/10.2307/3712228>

- Nesbitt, P. D. (1997). *Feminization of the clergy in America: occupational and organizational perspectives*. Oxford University Press.
- Niemelä, K. (2011). Female Clergy as Agents of Religious Change? *Religions*, 2(3), 358–371. <https://doi.org/10.3390/rel2030358>
- Offenberger, U. (2013). Stellenteilende Ehepaare im Pfarrberuf. Empirische Befunde zum Verhältniss von Profession und Geschlecht. In Mantei, S., Sommer, R., & Wagner-Rau, U. (szerk.), *Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel: Irritationen, Analysen und Forschungsperspektiven* (201–216. o.). Kohlhammer.
- Orisek, A. (1999). Ének Debóráról. A Magyarországi Református Egyház lelkészneőinek helyzete. *Szociológiai Szemle*, (3), 96–109.
- Purvis, S. B. (1995). *The stained-glass ceiling: churches and their women pastors*. 1st ed. Westminster John Knox Press.
- Sammet, K. (2013). Pfarrberuf und Geschlechterverhältnis. Eine soziologische Perspektive auf die Situation in den deutschen Kirchen. In Mantei, S., Sommer, R., & Wagner-Rau, U. (szerk.), *Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel: Irritationen, Analysen und Forschungsperspektiven* (35–52. o.). Kohlhammer.
- Siba, B. (2020). *Pasztorálteológia – A református lelkészi hivatás vizsgálata interjúk tükrében*. L'Harmattan.
- Sullins, P. (2000). The Stained Glass Ceiling: Career Attainment for Women Clergy. *Sociology of Religion*, 61(3), 243–266. <https://doi.org/10.2307/3712578>
- Wetterer, A. (1999). Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In Neusel, A., & Wetterer, A. (szerk.), *Vielfältige Verschiedenheiten: Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf* (223–253. o.). Campus.
- Zikmund, B. B., Lummis, A. T., & Chang, P. M. Y. (1998). *Clergy Women. An Uphill Calling*. Westminster John Knox Press.