TANULMÁNYOK

BÁLINT RÓBERT ZOLTÁN,[1]
DEMETER SÁNDOR LORÁND,[2] KISS DÉNES[3]

Gyöngyfüzér?
Értékrendvizsgálat az unitárius lelkészek körében

https://doi.org/10.64468/KERMAGV.2026.1.01

Bevezető

Tanulmányunkban[4] a Magyar Unitárius Egyházban szolgáló lelkészek értékrendjét vizsgáljuk, különös tekintettel lelkészi tevékenységükre, valamint a lelkészközösséggel és a gyülekezettel való kapcsolatukra és működésükre. A szakmai identitás szorosan összefonódik azokkal az értékekkel, amelyek mentén egy szakmai csoport tagjai saját szerepüket, felelősségüket és társadalmi jelentőségüket értelmezik. A csoport értékrendjének elemzése ezért egyúttal annak megértésére tett kísérlet is, hogyan konstruálódik a „jó szakember" – jelen esetben a jó lelkész ideáltípusa. De mi is az az érték? Értékvesztésről, értékmegőrzésről, a társadalmi érték fogalma jelentésének kiüresedéséről a közbeszédben oly gyakran esik szó, különösen egyházi és politikai diskurzusokban. Mielőtt bele-

1 Bálint Róbert Zoltán (Csíkszereda, 1978) unitárius lelkész, szociológus, a Valláskutató Intézet munkatársa. Elérhetősége: balintro78@gmail.com

2 Demeter Sándor Lóránd (Székelyudvarhely, 1978), unitárius lelkész, közgazdász, a Kanthaka Népfőiskola elnöke. Elérhetősége: demeter.sandor.lorand@gmail.com

3 Kiss Dénes (Mezőfele, 1970) szociológus, a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Szociológia és Szociális Munka Karának docense, a Valláskutató Intézet munkatársa. Elérhetősége: denes.kiss@ubbcluj.ro

4 A tanulmány alapját képező kutatás a Kanthaka Népfőiskola megrendelésére készült, amely hivatalos udvarhelyszéki képviselője a Lakiteleki Népfőiskola Alapítványnak és tagja a Kárpát-medencei Népfőiskolai Hálózatnak. A kutatást Magyarország Kormányának Kulturális és Innovációs Minisztériuma támogatta.

vágnánk egy értékrendelemzésbe, érdemes központi fogalmunk jelentésének tisztázásával kezdenünk – nézzünk tehát néhány értékmeghatározási kísérletet.

„Az érték az egyénre, illetve egy csoportra jellemző, explicit vagy implicit módon meglévő elképzelés arról, hogy mi a kívánatos, amely befolyásolja a cselekvés lehetséges módjai, eszközei és céljai közötti választást."[5] „Azt állítani, hogy egy személy rendelkezik egy értékkel, annyit jelent, hogy tartós meggyőződése van arról, hogy egy adott cselekvési mód vagy létezési végállapot személyes és társadalmi szempontból előnyösebb, mint az alternatív cselekvési módok vagy létezési végállapotok."[6] „Az értékek olyan kívánatos célok, amelyek transzcendálják a konkrét, specifikus élethelyzeteket, és az emberi élet folyamán iránymutató elvekként működnek."[7] Az apróbb eltérések mellett közös ezekben a meghatározásokban az, hogy az értékek tartós meggyőződések arról, hogy mi a kívánatos és fontos az életben, valamint az is, hogy az értékek mindig emberi viszonyokhoz kapcsolódnak, valamilyen kollektivitáshoz, amely egyszerre az értékek forrása, és amelynek az értékek a fenntartói, pillérei. Értékrendjének alapjait az egyén a szocializáció során, a családban sajátítja el, de családja is egy tágabb csoport része: rendszerint egy területileg szerveződő közösséghez (faluhoz, szomszédsághoz), illetve egy társadalmi réteghez/osztályhoz tartozik. Ezt az induló, „örökölt" értékrendet tovább alakítják a különböző csoportok, amelyekhez tartozik, így a különböző szakmai, hobbi- és természetesen a vallási közösségek is. E hatások alól a lelkész sem kivétel. Értékrendjének alapjai a származási közegéből erednek, és az értékrend az évek során tovább alakul, bővül. Gyakorló lelkész számára értékrendje alakulását több, egymással összefonódó, ugyanakkor analitikusan elkülöníthető közösségi és intézményi keret határozza meg. Ezek közé tartozik egyrészt a lelkészek szakmai közössége, amely informális és félformális normákon, kollegiális kapcsolatokon és közös hivatásértelmezésen keresztül formálja a szakmai identitást, másrészt az egyház mint formális intézményi keret, amely jogi, szervezeti és adminisztratív elvárások révén szabályozza a lelkipásztori szolgálatot, valamint a tevékenység konkrét közegét jelentő gyülekezet, amely a mindennapi interakciók és visszajelzések

5 Clyde Kluckhohn, „Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification", in Talcott Parsons and Edward A. Shils (eds), *Toward a General Theory of Action* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1967), 388–433.

6 Milton Rokeach, *Beliefs, Attitudes, and Values. A Theory of Organization and Change* (San Francisco: Jossey-Bass, 1972), 5.

7 Shalom H. Schwartz, Wolfgang Bilsky, "Toward a Universal Psychological Structure of Human Values", *Journal of Personality and Social Psychology* 53. (1987), 550–562.; Shalom H. Schwartz, Wolfgang Bilsky, „Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: Extensions and Cross-Cultural Replications", *Journal of Personality and Social Psychology* 58. (1990): 878–891.

szintjén közvetlen módon hat a lelkészi munka értelmezésére. Nem kerülhető meg továbbá az egyéni értékrend alakulása tekintetében a lelkész és a transzcendens közötti viszony sem. Bár ez a tényező is nagymértékben a lelkészi közösség közvetítésével fejti ki értékrendre gyakorolt hatását, az istenkapcsolat mégis olyan tényező, amely tovább alakíthatja, individualizálhatja az egyes lelkészek értékrendjét.

Tanulmányunkban tehát a Magyar Unitárius Egyházban szolgáló lelkészek értékrendjének azt a sajátos részét vizsgáljuk, amely lelkészi tevékenységük alapját képezi, és amely a lelkészek közösségével, valamint a gyülekezetükkel való viszonyuk és tevékenységük alapjául szolgál. Elemzésünk leíró célú, amelyet helyenként kontextualizáló, hipotetikus értelmezések egészítenek ki, amelyek nem oksági magyarázatként, hanem értelmezési keretként szolgálnak. Ez a kutatásnak sem volt célja, így, ha akarnánk sem tehetnénk ezt meg. Az elemzés alapjául szolgáló adatok egy nyílt kérdésekből álló, kérdőíves kutatásból származnak. Ez tehát, bár az eszköz kérdőív volt, a nyitott kérdéseknek köszönhetően közelebb áll az interjúhoz, ugyanakkor az interjútól is lényegileg különbözik abban, hogy a válaszoló lelkészeknek nem volt beszélgetőtársuk, válaszaikat egy személytelen kérdőívben rögzítették, amely, a válaszok számára kihagyott hely szűkössége révén, tudatosan csak rövid válaszok megfogalmazását tette lehetővé. Az egyoldalas kérdőívet 115 lelkész kapta meg e-mailben, tehát gyakorlatilag az összes gyülekezetben szolgáló unitárius lelkipásztor, akik közül 52-en küldték vissza a kitöltött űrlapot. Bár a válaszadási arány az egyházkörök szintjén változó (lásd az 1. táblázatot), a válaszok területi és életkor szerinti szóródása nagymértékű, így ezt a lelkészek megközelítőleg feléből álló mintát a teljes unitárius lelkészi közösségre nézve reprezentatívnak tekinthetjük.

1. TÁBLÁZAT. A BEÉRKEZETT KÉRDŐÍVEK MEGOSZLÁSA AZ EGYHÁZKÖRÖK KÖZÖTT

Székelyudvarhelyi Egyházkör	9
Küküllői Egyházkör	2
Háromszék-felsőfehéri Egyházkör	3
Székelykeresztúri Egyházkör	20
Marosi Egyházkör	14
Kolozs-Tordai Egyházkör	1
Magyarországi Egyházkerület	3
Összesen	**52**

Elemzésünk első részében a lelkészi hivatás lényegéhez kapcsolódó, általános értékeket vizsgáljuk. Ezt követően a lelkészi tevékenységhez kapcsolódó, pragmatikusabb értékekre térünk át, majd a lelkipásztorok közösséghez kapcsolódó értékeit vesszük górcső alá. Végül a lelkész és gyülekezet kapcsolatának alapját képező értékeket vizsgáljuk meg.

Lelkészi értékek és hivatás. A szakmai identitás percepciója

A lelkészi hivatás a legrégebbi értelmiségi foglalkozások közé tartozik, amelyet rendszerezett szaktudás, szakmai-etikai normák, valamint autonóm döntéshozatal jellemez. Sajátossága, hogy a lelkészek szakértelme hagyományos forrásokon – teológiai és egyházi hagyományokon – alapul, gyakran nem anyagi haszon vagy társadalmi elismerés miatt választják, hanem vallási indíttatásból, működését pedig erősen befolyásolja a hívek elismerése és támogatása. A lelkészi szerep rendkívül összetett: a spirituális és tanítói feladatoktól az adminisztratív, szervezői, közösségépítői és menedzseri tevékenységekig terjed, ami gyakran szerepkonfliktusokhoz vezet, különösen protestáns kontextusban.[8] E szerepek sokféleségét több kutató is tipologizálta, rámutatva arra, hogy a különböző elvárások gyakran feszültségbe kerülnek egymással. A szerepkonfliktusok egyik fő forrása, hogy eltérő értelmezések léteznek arra vonatkozóan, mi tekinthető a lelkészi szolgálat elsődleges feladatának, különösen a protestáns egyházakban, ahol a tanítói, papi és prófétai önértelmezés gyakran ütközik a mindennapi gyakorlat adminisztratív és szervezői realitásaival.[9] „A protestáns lelkipásztor egy különleges lény: képzettsége és szerepe szerint tanító funkciója van. A szolgálatára nézve a papok közé tartozik. Teológiai önértelmezése szerint leginkább

8 Dean R. Hoge, „The Sociology of the Clergy", in Peter B. Clarke, *The Oxford Handbook of the Sociology of Religion* (Oxford: Oxford University Press, 2009), 353–372.; Bálint Róbert Zoltán, „Kísérlet a protestáns lelkészi szerepek konceptualizálására", *Erdélyi Társadalom* 21., 1. sz. (2023): 11–31.; Harold L. Wilensky, „Minden szakma hivatás?", *Korall* 42. (2010): 19–53.

9 Tomka Miklós, Révay Edit, „Papok, férfi szerzetesek, apácák", in *Társadalmi riport*, szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (Budapest: TÁRKI, 1998), 216–234.; Kamarás István, *Kis magyar „religio-gráfia"*: *Vallási jelenségek szociológiai megközelítésben* (Budapest: András Kiadó, 2003); Bálint Róbert Zoltán, „Kísérlet", in Uő, *i. m.* Manfred Josuttis, *A lelkész más: A jelenkori pasztorális teológia néhány szempontja* (Ford. P. András) (Kolozsvár: Exit Kiadó, 2017); Kató Szabolcs, Kiss Dénes, Bálint Róbert Zoltán, „»Minden hozzátartozik…« Kutatási jelentés a 21. századi erdélyi lelkipásztori szerepek felméréséről", *Református Szemle* 117., 4. sz. (2024): 367–392.

próféta szeretne lenni. De az idejének nagy hányadában valószínű, hogy adminisztrációs ügyintézéssel és közösségi szabadidő-szervezéssel foglalkozik."[10]

Az első nyílt kérdés elemzésének elméleti keretét Samuel W. Blizzard szerepmodellje adja, amelyben a „főszerep" a lelkészi hivatásképnek feleltethető meg. A hivatáskép a lelkész szakmai, erkölcsi és személyes önazonosságának dinamikus konstrukciója, amely a teológiai tradíciók, a közösségi és intézményi elvárások, valamint a személyes hit kölcsönhatásában formálódik.[11] Blizzard szerint a főszerep két referenciakeret mentén értelmezhető: *ideológiai (teológiai)* és *funkcionális*.[12] Megjegyezzük, hogy amit Blizzard főszerepként határoz meg, mi azt a hivatásképpel azonosítjuk.

Az *ideológiai* referenciakeret a lelkészi identitást elsősorban az egyházi tanításokhoz kapcsolja, és a lelkészt Isten szolgájaként, illetve az isteni üzenet közvetítőjeként értelmezi. Blizzard értelmezésében ez az ideológiai irányultság olyan eszmerendszer, amely a lelkész társadalmi szerepét és státuszát magyarázza és legitimálja. A felekezeti tanításhoz kötődő teológia így alapvető szerepet játszik a hivatással való azonosulásban, miközben a lelkész az egyház teológiai üzenetének képviselőjeként a világiak számára az intézményes vallásosság megjelenítőjévé válik.[13]

A *funkcionális* szerepmeghatározás a lelkészi identitást az aktuális helyzetekhez és konkrét feladatokhoz köti, így a lelkészt például lelkigondozóként, vallási vezetőként vagy értékközvetítőként írja le, és ebben a megközelítésben a hivatás gyakorlati működésén keresztül nyer értelmet. A funkcionális orientáció így a lelkészi szolgálat gyakorlati, míg az ideológiai orientáció annak elméleti meghatározását adja.[14]

A teológiai és a funkcionális referenciakeret nem zárja ki egymást, hanem a lelkészi főszerep meghatározásában együttesen is megjelenhet. Blizzard ennek alapján öt főszerep-kategóriát különített el: teológiai; teológiai és funkcionális; funkcionális; sem teológiai, sem funkcionális; valamint nem besorolható vagy

---

10 Siba Balázs, *Pasztorálteológia. A református lelkészi hivatás vizsgálata interjúk tükrében* (Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem– L'Harmattan Kiadó, 2020), 14. Az idézet eredeti forrása: Manfred Josuttis, *Der Pfarrer ist anders – Aspekte einer zeitgenössischen Pastoraltheologie* (München: Chr. Kaiser, 1983), 9.

11 Samuel W. Blizzard, *The Protestant Parish Minister: A Behavioral Science Interpretation* (New York: Society for the Scientific Study of Religion, 1985), 3. [Monograph Series for the Scientific Study of Religion 5]; Siba Balázs, *„Két világban otthon" – Gyakorlati pasztorálteológia. A református lelkészi hivatás vizsgálata interjúk tükrében* (habilitációs dolgozat, Debreceni Református Hittudományi Egyetem, 2016), 9 és 18. Online: https://derep-di.drhe.hu/5/1/Siba-dolgozat.pdf.

12 Samuel W. Blizzard, *The Protestant Parish Minister...* 3, 52–53.

13 Samuel W. Blizzard: *The Protestant Parish Minister...* 52.

14 Samuel W. Blizzard: *The Protestant Parish Minister...* 53.

nem válaszoló. Empirikus kutatásában a lelkészek mintegy háromnegyede valamely teológiai, funkcionális vagy vegyes kategóriába volt sorolható. A főszerepet függő változóként értelmezte, amelyet egyéni és intézményi tényezők egyaránt befolyásolnak. Eredményei szerint a szolgálati idő és a gyülekezet jellemzői összefüggnek a főszerep referenciakeretével: a pályájuk elején járó lelkészek inkább teológiai, míg a hosszabb ideje szolgálók inkább funkcionális módon határozzák meg hivatásukat.

1. Az unitárius lelkészek hivatásképe a kérdőíves felmérés tükrében

A kapott válaszokat a blizzardi referenciakeret mentén kategorizáltuk, és idézőjelben a lelkészektől kapott válaszokat közöljük. Ezeket egy olyan skálán vázoltuk fel, melynek pontjai: 1. teológiai-ideológiai, 2. mindkettő, de inkább teológiai-ideológiai, 3. mindkettő, de inkább funkcionális, 4. funkcionális referenciakeret.

I. Teológiai-ideológiai kategóriába azokat a válaszokat soroltuk, ahol a válaszadó a szolgálat lényegét erősen teológiai referenciakeret szerint határozta meg. **Kulcsfogalmak** a hivatás lényegével kapcsolatosan: Isten akaratának közvetítése, Isten akaratának felismerése, Isten akaratának cselekvése, az igazság, szeretet közvetítése, üdvösség, belső hit, erkölcsi tisztaság.

Az ebbe a kategóriába besorolható válaszok mutatják a legnagyobb gyakoriságot (15). Az itt található válaszok négy téma szerint csoportosíthatók:

Isten igazságának és országának hirdetése – a válaszadók számára a hivatás célja egy transzcendentális elhívás és küldetés beteljesítése „hirdetni Isten igazságát, jó és kellemetlen időkben, a szeretet forradalmát hirdetni" (2Tim 4,2).

Isten akaratának felismerése és követése – a hivatás nem öncélú szolgálat, a hivatás „bármit tesztek, tegyétek szívből, mintha az Úrnak és nem embernek tennétek" (Kol 3,23); „A rád bízott drága kincset őrizd meg…" (2Tim 1,14).

Isten és ember közti kapcsolat erősítésének fontossága – a lelkész Isten üzenetén keresztül az emberek lelki fejlődését is segíti, azaz híd, összekötő Isten és ember között: „hiszek a szeretet hatalmában".

Az isteni elhívás és felelősség tudata – a hivatás, az Istenhez igazodó életforma egy tudatos döntés, „mert nem a félelem lelkét adta nekünk Isten, hanem az erő, a szeretet és a józanság lelkét" (2Tim 1,7); „lelket meg ne oltsátok. A prófétálást meg ne vessétek…" (1Thessz 5, 16–19).

Az e kategóriába sorolt válaszok elsősorban az elhíváson keresztül határozzák meg a hivatásképet, transzcendens orientációjú hivatásfelfogás jellemzőit tükrözve.

II. Inkább teológiai-ideológiai keretbe azok a válaszok kerültek, amelyekben a lelkészi hivatáskép meghatározó eleme a teológiai megközelítés, azonban megjelenik a közösségi szolgálat fontossága is. **Kulcsfogalmak:** lelki egység, hitorientáció, erkölcsi útmutatás. Az ebbe a kategóriába besorolható válaszok az előzővel azonos gyakoriságot mutatnak (15). Az itt található válaszokat négy téma szerint csoportosítottuk:

Az isteni szeretet hatása a közösség építésére – a lelkészi hivatás megélése nemcsak a transzcendens meghatározottságból fakad, hanem – annak jellegéből, és azáltal meghatározva – az emberre is át kell terjedjen. „Szeresd az Urat, a te Istenedet teljes szívedből, teljes lelkedből és teljes elmédből. Ez az első és nagy parancsolat. A második pedig hasonlatos ehhez: Szeresd felebarátodat, mint magadat." (Mt 22, 37–38)

A lelki egység megteremtése – a hivatás része, hogy az elhívás részeként lelki közösséget teremtsen. Ennek indoklása azonban nem funkcionális, társadalmi meghatározottságú, hanem transzcendens. „Egymás terhét hordozzátok, és így töltsétek be Krisztus törvényét" (Gal 6,2); „gyülekezet egységbe fogása, Isten közelség egységes megtapasztalása, a téglák között malternak lenni".

A hit és élet értelmébe vetett bizalom kivetítése – a hivatás példamutató jelleggel bír, melynek ki kell vetülnie a közösségre is. „Hiszek a jóban, s abban, hogy munkámmal Istennek célja van."

Erkölcsi útmutatás az isteni kategória prizmáján – a hivatás, a transzcendens elhívás által közvetített érékrend továbbadását, a közösségben való lecsapódását is magán kell hordozza. „De mindent vizsgáljatok meg: a jót tartsátok meg, a gonosz minden fajtájától tartózkodjatok!" (1Thessz 5,21–22).

A lelkészi hivatást elsősorban a transzcendens elhivatottság határozza meg, ennek azonban át kell transzponáltatni a közösség szolgálatára is. Azaz az isteni szeretet közösségen belüli megélésének és megosztásának a felelőssége is a lelkészé. Az érvelés azonban nem társadalmi, funkcionális hátterű, hanem teológiai-ideológiai.

III–IV. Inkább funkcionális (4) és funkcionális keretek (9) – ez esetben a lelkész hivatását inkább közösségszervezői referencián keresztül látja. A spirituális és teológiai dimenzió jelen van, ám a társadalmi, közösségi hangsúlyosabb. A lelkészi hivatás nemcsak teológiai elhivatás, hanem egy aktív gyakorlati szolgálat is. Célja az emberi lét jobbá tétele, az ember fejlődésének segítése, a közösség megtartása. A két kategória közötti különbség alig értelmezhető, és inkább a válaszok megfogalmazási módjában, nem annyira a tartalmi vonatkozásában van eltérés, ezért a kettőt együtt tárgyaljuk. A hivatás betöltése tehát leginkább a közösség támogatásán, vezetésén és megtartásán keresztül érvényesül. A lelkész tehát nemcsak „vallási specialista", hanem közösségépítő is.

Az ebbe a kategóriába sorolt válaszok gyakorisága viszonylag alacsony (4 + 9), a témák: a közösség lelki és szociális összetartása, a közösség megőrzése („vigyázni az értékeinkre és buzdítani, felrázni a népet-híveket alkalmas és alkalmatlan időkben egyaránt"), a hivatás gyakorlati megélése („igyekszem Isten hűséges munkatársa lenni itt a földön"), az ember fejlődésének elősegítése („Az ember fejlődő teremtmény. A lelkészi szolgálat segítse ezt"), a közösség formálóerejének kihangosítása („Hiszek Isten gondviselésében, a közösség erejében, az ember jóságában. Hiszem, hogy a közösségek csoportja megváltoztathatja a világot egy jobb irányba"), lelki támogatás („odafordulás, átkarolás, felemelés"; „láb, mely hangtalanul lépked, szem, mely mindig lát, fül mely hallja, ha fű rezdül, szív, mely megérzi más baját").

2. TÁBLÁZAT. A LELKÉSZI HIVATÁSKÉP REFERENCIAKERETEI

Fő kategória	Kategória rövid meghatározása	Kulcsfogalmak	Gyakoriság
Teológiai-ideológiai	A lelkész hivatását erősen teológiai referenciakeret szerint határozza meg	Isten akaratának közvetítése, Isten akaratának felismerése, igazság, szeretet, üdvösség, belső hit, erkölcsi tisztaság	15
Inkább teológiai-ideológiai	A hivatás teológiai meghatározottságú, de megjelenik a közösségi szolgálat fontossága is	Lelki egység, hitorientáció, erkölcsi útmutatás, isteni szeretet közösségi hatása	15
Inkább funkcionális	A lelkész hivatását inkább közösségszervezői referencián keresztül látja, de jelen van a spirituális és teológiai dimenzió	Közösségszervezés, közösség fenntartása, közösségi vezetés, társadalmi szerep	4
Funkcionális	A lelkészi hivatás gyakorlati szolgálatként jelenik meg, ahol a közösségi vezetés, a lelkigondozás és az emberek segítése a fő cél	Gyakorlati szolgálat, közösségi támogatás, lelki gondozás, az ember fejlődésének segítése	9

Amennyiben a nemi kategóriákon belül vizsgáljuk a kérdést, azt láthatjuk, hogy a nők a 2., azaz az „inkább teológiai-ideológiai" és a 3., „inkább funkcionális" referenciakeretben határozzák meg a lelkészi hivatást. Ezzel szemben a férfiak nagyobb arányban reprezentáltak az 1., „teológiai-ideológiai" kategóriában. Míg a funkcionális kategória referenciakeretébe csak a férfiak sorolhatóak be. A fentiek arra engednek következtetni, hogy a nők inkább a hivatás közösségben, gyakorlati szolgálatban való megélését preferálják. Azaz a hivatás megélése döntően nem elméleti, spirituális kérdés, hanem a mindennapi élet, a közösség vonatkozásában is megragadható számukra. A férfiak inkább a tradicionálisabb megközelítést választják, ami a szereppercepcióból is fakadhat. A férfiak számára elfogadottabbnak tűnhet, hogy vallási vezetőként, véleményformálóként (hitelvi és más) lépjenek fel.

A korcsoport szerinti megoszlás alapján vizsgálva az egyes kategóriákat azt láthatjuk, hogy az 1. korcsoport (25–35 év) esetében a teológiai-ideológiai, és az inkább teológiai-ideológiai referenciakeret dominál. Azaz a fiatalabb korosztályba tartozók inkább ideológiai referenciakeretet preferálnak a hivatásmeghatározásban. A 2. korcsoport (36–50 év) esetében a funkcionális és inkább funkcionális kategóriák adják a referenciakeretet. A 3. korcsoport (50–65 év) esetében a válaszok hasonlóságot mutatnak az 1. korcsoportéval. Az 1. és 2. korcsoport esetében kapott eredmények összhangban vannak a Blizzard által kapott következtetésekkel. A 3. korcsoportnál azonban eltéréseket tapasztalunk. Ennek magyarázata feltehetően abban rejlik, hogy ez utóbbi csoportba tartozók inkább a hagyományos teológiai értékek mentén fogják fel hivatásukat. Ezen csoport tagjainak egy része még az 1989-es rendszerváltás előtt kezdte a lelkészi szolgálatot, amikor a hivatás meghatározásának más keretei álltak a rendelkezésre. A másik rész szocializációját is nagyban meghatározta a társadalmi kontextus. A 2. csoport referenciakerete is értelmezhető mind a társadalmi lehetőségek, mind a tapasztalat logikája (lásd Blizzard) felől. Előbbi esetben a nevezett csoport tagjai olyan kontextusban kezdték meg a szolgálatukat, amikor az 1989-es változások után az egyházi intézményrendszer elkezdett kiépülni, és a gyülekezetszervezés, a közösségépítés és a társadalmi szerepvállalás felerősödött. A fentiek összhangban vannak azzal a feltételezéssel, hogy a hivatásképet nemcsak a teológiai látás, személyes elhivatottság, az intézményi elvárás, hanem a történelmi, társadalmi kontextus is meghatározza.

2. A lelkészi munka szükségletei

Ebben az alfejezetben azt vizsgáljuk meg, hogy mit tekintenek a lelkészek szükségesnek a minőségi és lelkiismeretes munkához. A lelkészeknek feltett kér-

dés így volt megfogalmazva: „lelkészi utamon a minőségi és eredményes szolgálat végzéséhez nélkülözhetetlen".

A kérdésre adott válaszok sokfélesége a lelkészi munka összetettségét tükrözi. A válaszokat hét kategóriába soroltuk, ezek egy része a lelkész személyes tulajdonságaival kapcsolatos, egy része pedig külső feltétel.

A lelkész belső tulajdonságai közül fő helyen **a lelkész hitének mélysége és elhivatottságának erőssége** áll. Ezt a meggyőződést olyan válaszok fejezik ki, mint: „hit és kitartás"; „hit, elfogadás, akarat, empátia, szeretet"; „erős hit és bizakodó pozitív hozzáállás"; „az Istenbe és szolgálatba vetett hit s a belső erő"; „hit a jó Istenben, önmagam – ahogy Isten teremtett – szeretete". Ezek a válaszok mind a hit fontosságát támasztják alá, az Istennel való kapcsolatét.

Erős hit és elhivatottság mellett azonban szükség van még három belső értékre: (1) lelki és érzelmi kiegyensúlyozottságra, (2) az emberekkel való együttműködéshez szükséges alapvető emberi erényekre, és nem utolsó sorban (3) a sajátos lelkészi szakmai kompetenciákra és a hivatással járó munka elvégzéséhez szükséges munkamorálra.

A válaszok egy második kategóriájában tehát a lelkészek a **lelki és érzelmi stabilitás** fontosságát hangsúlyozzák. A kiegyensúlyozott lelki élet a minél alaposabb önismeret révén valósulhat meg, és társulnia kell az érzelmi kiegyensúlyozottsággal is. Ez a lelkészkép olyan megfogalmazásokból rajzolódik ki, mint: „hitelesség, őszinteség, becsületesség, optimista hozzáállás"; „a felvállalt ügyszolgálat lélekkel való megtöltése"; „érzelmi kiegyensúlyozottság, hitgyakorlat, bizakodás, lelki-szellemi-anyagi stabilitás"; „bizalom, kiegyensúlyozottság, jó közösség"; „alázat, hit, humor, rugalmasság"; „megfelelő önismeret".

A szakmával szorosan összekapcsolódó hit, elhivatás és lelki stabilitás még nem elég a jól végzett lelkészi munkához, ehhez olyan általános érvényű emberi tulajdonságok is szükségesek, amelyek bármilyen emberi együttéléshez, együttműködéshez elengedhetetlenek. Olyan **általános emberi értékek és attitűdök,** mint: „szeretet, türelem, megértés, hívekre való odafigyelés"; „lelkesedés"; „jóság"; „hitelesség, megbízhatóság"; „önképzés, őszinte kapcsolat a hívekkel"; „önreflexió"; „közösség"; „közös értékrend a gyülekezetben".

A lelkész tehát mindenekelőtt emberi minőségében kell a hivatásra alkalmas legyen, amely ki kell egészüljön a kiemelkedő hittel, elhivatottsággal és lelki egyensúllyal – e tulajdonságok megléte mellett pedig a megfelelő **szakmai kompetencia és folyamatos felkészülés** is szükséges. Az élethosszig tartó tanulás gondolata fogalmazódik meg. A megfelelő minőségű és alaposságú képzettséget és felkészülést említik, az önképzés is ide tartozik, valamint a készülésben a pontosság, rendszeresség, következetesség: „rendszeres készülés, hívekkel való kapcsolattartás"; „a szellemi, lelki kompetencia és képességrendszer, valamint az

elhivatottság bizonyossága"; „pontosság, rendszeresség, alázat, folyamatos tanulás"; „tanulás, olvasás, bambulás, imádkozás, döntési szabadság"; „állandó önképzés, méltányos kapcsolatok a szolgatársakkal és a hívekkel".

Az eddigiekben tárgyalt feltételek lelki és személyiségjegyek. Megjelennek azonban lelkészek válaszaiban egészen más jellegű, általuk csak részben befolyásolható, „külső", azaz strukturális feltételek is.

Jó kapcsolatok – család, gyülekezet és egyház támogatása. E kategóriába a lelkészi munkához nélkülözhetetlen, a különböző szintű közösségi kapcsolatok tartoznak. A kapcsolatok három szintje jelenik meg, a gyülekezeti, a családi és az egyházi (esperesi, püspöki) kapcsolatok: „a kitartás, a hívekkel való egyetértés, a család és a közösség támogatása"; „családi háttér és támogatás, létbiztonság, plusz önképzés, olvasás, szabadidő, pihenés, segítőtársak a gyülekezet tagjai közül, sikerélmények, pozitív megerősítés"; „esperes, püspökség támogatása"; „idősebb, tapasztaltabb kolléga mentorként, segítőtársak és csapat, akikkel együtt lehet dolgozni".

Megfelelő munkakörülmények, jó időgazdálkodás. A lelkészi munkához a megfelelő munkakörülményekre is szükség van, amelyek a lelkész következetes, stratégikus időgazdálkodásával együtt teszik lehetővé a sikeres tevékenységet. A prédikációk kidolgozásához megfelelő mennyiségű alkotói időre is szükség van. Ennek az is előfeltétele, hogy az adminisztratív feladatokat hatékonyabban lehessen elvégezni: „minőségi idő a belső és külső felkészülésre, a lelki összhang, a békés munkavégzési körülmények, anyagi és megélhetési feltételek biztosítása"; „a megfelelő mennyiségű idő a szolgálatokra való készülésben, pl. az adminisztráció hatékonnyá tétele által"; „jó munkatársak, önképzés, olvasás, szabadidő-munkaidő egyensúlya, infrastruktúra; stratégia, előrelátás"; „igényemnek megfelelő környezet, helyiség".

Testi és mentális egészség. Ahhoz, hogy szolgálatát megfelelően és hosszú távon ki tudja fejteni, a lelkésznek az egészségére is oda kell figyelnie, a testire és a lelkire egyaránt: „testi–lelki–szellemi egészség, folyamatos imádkozás-elmélkedés"; „önképzés, visszajelzés a közösség részéről, harmonikus valódi élet"; „rend, egészség, énidő, önképzési lehetőségek, család-munkaidő egyensúlya".

3. TÁBLÁZAT. A LELKÉSZI MUNKA SZÜKSÉGLETEI

A lelkész hitének mélysége és elhivatottságának erőssége „Az Istenbe és szolgálatba vetett hit s a belső erő”	
Lelki és érzelmi stabilitás „Lelki egyensúly kialakítása és megtartása”	**Jó kapcsolatok – család, gyülekezet és egyház támogatása** „A kitartás, a hívekkel való egyetértés, a család és a közösség támogatása”
Általános emberi értékek és attitűdök „Szeretet, türelem, megértés, hívekre való odafigyelés”	**Megfelelő munkakörülmények, jó időgazdálkodás** „Jó munkatársak, önképzés, olvasás, szabadidő-munkaidő egyensúlya, infrastruktúra”
Szakmai kompetencia és folyamatos felkészülés „A szellemi, lelki kompetencia és képességrendszer, valamint az elhivatottság bizonyossága”	**Testi és mentális egészség** „Önképzés, visszajelzés a közösség részéről, harmonikus valódi élet”

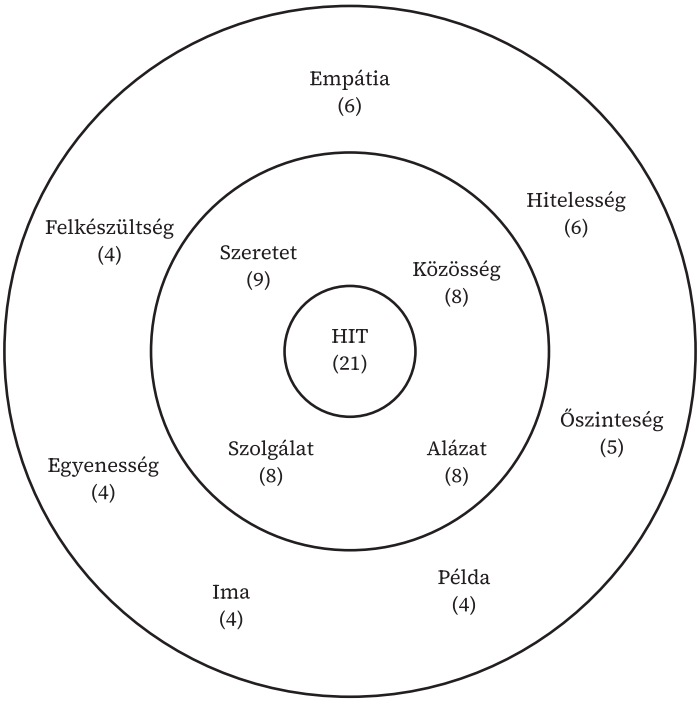
E hét toposz a férfi és nő lelkészek esetében nem egyforma gyakorisággal fordul elő. A férfiak gyakrabban említik a külső, strukturális feltételeket, az anyagi stabilitást és az infrastruktúrát, valamint a szervezeti támogatást (püspökség és esperes támogatását). Gyakrabban megjelennek náluk a tervezéssel, szervezettséggel kapcsolatos szempontok. Ezzel szemben a nőknél az önreflexió, az önértékelés és a személyes fejlődés hangsúlyosabban van jelen. A külső feltételeket illetően a nők esetében a család és a közösség támogatása tűnik fontosabbnak, a szervezettel szemben.

A lelkészi munkához nélkülözhetetlen feltételek tekintetében életkor szerint is vannak eltérések. A fiatalok elsősorban a hitelesség, az önismeret és az önképzés, a fejlődés, tanulás szükségességét helyezik első helyre. A középkorúak számára ezzel szemben nagyobb súllyal jelennek meg a tevékenység külső feltételei,

a stabilitás és a biztonság, utóbbi anyagi értelemben is, de a közösség támogatásának a biztonsága értelmében is. Az idősek esetében pedig felértékelődik a korral megszerezhető tapasztalat, a kiegyensúlyozottság, valamint a gyülekezet, a közösség általi megbecsülés.

3. A lelkészi szolgálat legfontosabb („sarkalatos") értékei

A kérdőív harmadik kérdése (*Melyek a lelkészi szolgálat legfontosabb/sarkalatos értékei?*), a lelkészek szolgálatát meghatározó értékrend központi mutatójára kérdezett rá. A kérdésre egyszavas, tehát lekerekített, letisztult, lényegre törő választ lehetett adni – az alábbi két táblázat ezek összesítését tartalmazza. A kérdésre majdnem mindenki válaszolt, összesen 140 válasz érkezett be, ezek kismértékű egységesítését követően 55 értékhez jutottunk. Ezek egy részét többen is említették, míg mások csak egyszer fordultak elő a válaszok között. A 3. táblázatban a leggyakrabban említett tizenkét érték látható, amelyek közül egyértelműen kiemelkedik a **hit**, amelyet a válaszadók majdnem fele, 21 lelkész említett. Ez tehát a lelkészi munka legfontosabb, kiemelkedő értéke. E központi értéket négy további „veszi körül", nyolc-kilenc említéssel, melyek egyrészt a lelkészi hivatás szolgálat jellegéhez kapcsolódnak (szolgálat, alázat), másrészt a közösségi jellegét hangsúlyozzák (közösség, szeretet). Ezek a központi fontosságúnak tekintett értékek tehát összhangban vannak mindazzal, amit a lelkészi munka nélkülözhetetlen feltételeiként fogalmaztak meg, és mint hagymahéj borulnak a központi magra. E képzeletbeli hagyma következő, második héját képező értékeket az eddig említett mutatóknak megfelelő általános emberi, morális tulajdonságok teszik ki: az empátia, a hitelesség és az őszinteség, egyenesség. Az alábbi ábrán ezt a hagymahéjszerkezetet próbáltuk vizualizálni.



1. ÁBRA. A LELKÉSZI SZOLGÁLAT KÖZPONTI ÉRTÉKEI

Ezek az értékek különböző formában a ritkábban említett értékek között is feltűnnek, ezek körében azonban megjelennek az eszközjellegű értékek is, mint a felkészültség, a tisztánlátás, a tapasztalat, a diplomácia. Az alábbi, 4. táblázatban a ritkán, azaz egy-két esetben említett értékeket írtuk le. Ezek, bár igen sokfélék, szintén kategorizálhatók, amint az alábbi táblázatból látható, (1) vallási, (2) erkölcsi és személyes, (3) közösségi, (4) szakmai, valamint (5) az életminőséghez kapcsolódó értékek csoportjába soroltuk be őket.

4. TÁBLÁZAT. RITKÁN EMLÍTETT KÖZPONTI ÉRTÉKEK KATEGORIZÁLÁSA

Vallási értékek: prédikálás, őrhelyen való jelenlét, Biblia, összekötő Isten és ember között, vallásgyakorlás, hivatástudat, lelkigondozás, kísérés, lelkiség **Erkölcsi és személyes értékek**: becsület, egyenesség, önbecsülés, önismeret, megbízhatóság, közvetlenség, emberség, következetesség, erkölcs, értékvezéreltség **Közösségi értékek**: kapcsolat, elfogadás, együttérzés, segítőkészség, jó szándék, kommunikáció, megbocsátás **Szakmai értékek**: elkötelezettség, tisztánlátás, tapasztalat, diplomácia, kompetenciák, autoritás (tekintély) **Életminőség értékei**: szabadság, érdeklődés, belső béke, életünnep, anyagi alap, hűség, időszerűség, változatosság, megerősítés, autonómia

4. Lelkészi munka legfontosabb értékei – a szolgálat eredményeivel kapcsolatos „büszkeség” tükrében

E kérdéssel, bár konkrétan a lelkész szolgálatához kapcsolódó büszkeség tárgyára kérdez rá, amennyiben ezt úgy értelmezzük, hogy büszkeség tárgya nem más, mint a siker tárgyiasulása, végső soron arra nyerünk rálátást, hogy miben látják a lelkészek a sikert. A kérdéssel tehát közvetve annak letapogatása vált lehetővé, hogy szolgálatuk eredményei közül mit tartanak igazán fontosnak. Ebben az értelemben a kérdésre kapott válaszok szintén a lelkészi szolgálat legfontosabb értékeinek a kifejezői.

E kérdésre is három rövid választ adhattak. Negyvenkét válaszadótól kaptunk legalább egy választ, összesen pedig 108-at. A válaszokat tematikusan öt fő kategóriába soroltuk. Az első kategóriát – összhangban a sarkalatos értékek központi értékével – olyan válaszok alkotják, amelyek a **hit és a hivatás** kulcsszavakhoz kapcsolhatók. Ezekkel tehát a lelkészek azt fejezik ki, hogy büszkék arra, hogy „Istent szolgálják, Isten igazságát és országát hirdetik”, büszkék hivatásuk betöltésére, specifikus unitárius hitükre, hitük gyakorlására és arra, hogy mások hitét is előmozdítják („gyerekek hitre nevelése, közösség előtti beszéd”). Az itt tárgyalt kategóriák között a válaszok kiegyensúlyozottan oszlanak meg, a kategóriák között tehát nem állítható fel valamilyen fontossági sorrend – tudva azonban, hogy a sarkalatos értékek körében a „hit” mennyire kiemelkedő helyet foglalt el, ezt a hit–hivatás kategóriát a sikerdimenzióban is a legfontosabbnak tekinthetjük.

A válaszok egy másik kategóriája azt fejezi ki, hogy a lelkészek az **emberi kapcsolatokkal és a gyülekezettel/közösséggel kapcsolatos sikereikre**, megva-

lósításaikra büszkék: a hívekkel kialakult bizalmi kapcsolataikra, arra, hogy számíthatnak a gyülekezet erejére, a közösségre, az hogy sikerült különböző foglalkozásokat megszervezni. Más szóval a működő emberi és közösségi kapcsolatok, a bizalom az az érték, amelynek megvalósítása a lelkészek „büszkeségének" alapját képezi.

A büszkeség tárgyában kifejeződő értékek következő két kategóriája a lelkészek személyéhez kötődik. Ezek egyike a lelkészi szolgálatban megtestesülő, megnyilvánuló **általános erkölcsi értékek**. E lelkészek válaszaikban alázatuk megőrzésére, egyenességükre, őszinteségükre, empátiájukra és segítőkészségükre büszkék. Bár ezek megfogalmazása néha személyközpontúan történik, úgy gondoljuk, hogy ezek helyes értelmezése az, hogy a lelkészi szolgálat büszkeségének tárgya ezeknek az erkölcsi értékeknek a munkájukban való megjelenítése, szolgálata, közösségi terjesztése. A lelkészek egy másik köre viszont büszkesége tárgyaként egyértelműen valamilyen **személyes tulajdonságát** emeli ki: kitartását a hivatása mellett (nem a hivatást), nyitottságát és készségét a tanulásra, fejlődésre, megújulási képességét, a sokféle kötöttség mellett a szabadsága megőrzését.

És végül a büszkeség tárgyában kifejeződő értékeknek **konkrét megvalósításokhoz** kapcsolódó köre is kirajzolódik, ahol előfordulnak materiális jellegű megvalósítások is (pl. új templom), de főleg szellemi-lelki jellegűek, mint az alkotás, gyerekek hitre nevelése, lelki élmény nyújtása.

Életkor szerint elemezve az e kérdésre kapott válaszokat, további érdekes meglátásokhoz jutunk. Így például kimutatható, hogy lelkész és közösség viszonya, e viszony értelmezése, a lelkész közösségi beágyazottságának módja az életkorral változik. A legfiatalabb lelkészek körében a hivatás, az unitarizmus hangsúlyosabban, sajátos identitáselemként jelenik meg – a közösségre való utalás pedig úgy, mint a hivatásnak való élés, a szolgálat megvalósulásának a lehetősége, ennek a terepe. Ebben az életkorban tehát ez adja a közösség igazi értékét („közösséget formálhatok"). A középkorúak csoportjában lelkész és közösség viszonyának más aspektusai kerülnek előtérbe: már nem a közösségben rejlő potenciál, hanem a közösség maga, annak milyensége, a lelkész munkájának a közösség minőségében való megtestesülése képezi az értéket: „jó a közösségünk"; „a szolgálatomnak volt eredménye"; „a hívekkel közösen tudunk szép eredményeket elérni". A harmadik, idős korosztályban pedig egy újabb hangsúlyeltolódást figyelhetünk meg, megfogalmazásaikban a közösséggel való viszonyukban a felelősségvállalásuk, vezetői szerepük tűnik fő értéknek: „képes vagyok motiválni az embereket"; „reménység"; „van vízióm".

Nem hagyható szó nélkül, hogy bár szerintünk a lelkészi szolgálat büszkeségének tárgyával a szolgálat sikerét jelző értékek fejeződnek ki, néhány válaszadó

ezt egyáltalán nem így értelmezte, a büszkeség kifejezéshez negatív jelentés társított, és erre hivatkozva a választ elutasította.

5. A lelkészek közösségének értékpillérei

A lelkész és gyülekezet, lelkész és közösség viszonya a lelkipásztori munkát meghatározó értékek egyik meghatározó területe. Hasonlóképpen fontos azonban a lelkészek közössége is, hisz a lelkipásztor innen kap szakmai támogatást, ez képezi szakmai identitásának, hivatása iránti elköteleződésének egyik forrását. A kutatás során két kérdés is a lelkészi közösség jó működésének feltételeit járta körül: *A lelkészi közösség jó működését segíti, ha érvényesül az, hogy: …*, valamint *Mire van szükség ahhoz, hogy a lelkészek között egység legyen?* E két kérdés kissé eltérő módon, de ugyanarra kérdez rá, hisz a lelkészek közötti egység nem egyéb, mint a megvalósult közösség. E két kérdés jelentéstartományának átfedése miatt az ezekre kapott válaszokat összevonva elemeztük. A kérdőív e kérdések esetében is rövid válaszokat tett lehetővé, egy-két szavas kifejezéseket. A válaszokat öt kategóriába csoportosítottuk.

Párbeszéd és nyitottság fontossága

A lelkészi közösség jó működésének egyik alapfeltételeként a lelkészek közötti jó kommunikáció szükségességét emelték ki. A lelkészek abban látják a közösségkénti működést, ha a köztük lévő párbeszéd nyitott. Párbeszéd csak akkor van, ha egymást meg is hallgatják, egymásra oda is figyelnek. Az őszinteség kiemelten fontos, többször is említett „érték" ebben a kontextusban. Említett feltételek: „jó kommunikáció"; „nyíltság"; „meghallgassuk egymást"; „őszinte párbeszéd"; „szabad véleménynyilvánítás"; „őszintén kommunikáljunk".

Egymással szembeni tisztelet és egymás elfogadása

A válaszokból kirajzolódó második markáns értékkategória az elfogadás és a kölcsönös tisztelet fogalmai köré csoportosul – „egymást tiszteljük". Az egymás kölcsönös elfogadása részben a másság elfogadásának szükségességére utal („különbözőségek elfogadása"), részben azonban a vetélkedés, viszálykodás elkerülésének a szükségességére. Az „egyenrangú kezelés; egyenlőség"; „mellérendeltség"; „nem vetélytársnak látjuk egymást"; „tisztességes választás"; „méltányos elismerés"; „egyenlő feltételek" megfogalmazások nyomasztónak tűnő hierarchiára és egészségtelen versengésre utalnak, amelynek feloldásában látják a helyzet jobbá tételének a kulcsát. Ez tehát összefügg az első kategóriában megfogalmazott őszinte párbeszéddel kapcsolatos értékkel.

Együttműködés és bizalom

Ugyancsak szorosan összefügg a kommunikáció iránti igénnyel a harmadik kategória, amelynek kulcsszavai az együttműködés és a bizalom. A lelkészek kö-

zösségkénti működése akkor valósul meg, ha érvényesül a bizalom, ha érvényesülnek a közös célok, ha számíthatnak egymásra, ha megvalósul egymás kölcsönös segítése. Ezek a fogalmak egyfajta láncolatként kapcsolódnak egymáshoz. Mindenekelőtt sok együttlétre van szükség („együtt töltött idő"), az együttlét, az ennek keretében zajló kommunikáció az alapja, forrása a kölcsönös bizalomnak („együtt gondolkodás"; „egymásra figyelés"; „megbízhatóság"). Az így születő bizalom lehet az az alap, amelyre tényleges együttműködések épülhetnek („közös célok; egymás kölcsönös segítése; számíthatunk egymásra; támogatjuk egymást; összefogás").

Hit és hivatástudat

A lelkészi közösséget összekötő kapocsként természetesen megjelenik a közös hit, hivatástudat, sőt a vallási alapelvek követése és a közös vallásgyakorlat is: „szolgáljuk a Biblia igazságát"; „hivatástudat és közös ima"; „közös lelki tapasztalat" is szükséges a lelkészi közösség erősségéhez. E hitbeli tényezők azonban az előzőekhez képest mintha kisebb súllyal jelennének meg a válaszok között, azaz a lelkészi tevékenység lényege kapcsán, vagy a lelkész és gyülekezet közötti viszonyban értelmezett lelkészi hatékonyság, minőségi munkavégzés kapcsán.

Strukturális és szervezeti tényezők

Végül, de nem utolsósorban a lelkészek közösségkénti működésének feltételeként a válaszok egy része szervezeti, strukturális tényezők szükségességére utal. E szerint a cél eléréséhez *jó vezetőkre* és következetes vezetésre is szükség van, egy szervezettebb egyházra és a szabályok jobb betartására. A válaszok fordított, negatív olvasatban mindezek vélt hiányára utalnak: a válaszadók valószínűleg a jelenlegi, implicite kritizált helyzet okait a nem megfelelő, következetlen vezetésben, egyházi szervezetlenségben látják. Ezt a negatív értelmezést erősítik a kritikát explicite is tartalmazó válaszok, mint például azok, amelyek a közösség megvalósulása feltételeként a „nepotizmus megszüntetését"; „tisztességes választásokat"; valódi „demokrácia" létét, a szabályok betartását fogalmazzák meg. Többször is megjelenik a lelkészi közösségre negatív hatást kifejtő tényezőként az alulfizetettség („tisztességes bérezés"), illetve az egyházi anyagi erőforrások elosztásával való elégedetlenség („egy igazságosabb fizetési rendszer").

Egy egészséges lelkészi közösség tehát az unitárius lelkészek szerint ezen az öt értékpilléren nyugszik. Ezek az értékek minden korosztály esetében jelen vannak, relatív súlyuk azonban az életkor függvényében eltérő. A párbeszéd és a nyitottság fontossága és igénye a fiatalokra és a középkorúakra jellemzőbb, az idősebbeknél e témakör kapcsán a türelem, az őszinteség és a megértés a hangsúlyosabb érték. Egymás elfogadása és a kölcsönös tisztelet a középkorúak és az idősebbek számára fontosabb. Az idősebbeknél a megfogalmazások a korral járó több élettapasztalatuk jobb elfogadása iránti igényt is kifejezik. A bizalom a kö-

zépkorúak számára a legfontosabb, a hit és hivatástudat az idősek szerint fontosabb feltétele a lelkészi közösségnek. Végül a strukturális és szervezeti tényezők ismét az időseknél és középkorúaknál dominánsak, így például a méltányos bérezés kérdése is esetükben fordul elő.

A nemek szerinti eltérésekre vonatkozóan is hasonlóképpen elmondható, hogy a szóban forgó értékek mindkét nemhez tartozó lelkészekre jellemzőek, azonban megfigyelhetők hangsúlybeli eltérések. Így például a kommunikáció mindkét nem esetében fontos érték, ám a nők jobban hangsúlyozzák az ehhez szükséges odafigyelést és empátiát, míg a férfiak inkább a kommunikáció feltételeinek a tisztázását, a korrektséget – adekvát módon jelöli ezt az irányultságot a *diplomatikusság* kifejezés. A tisztelet és egymás elfogadása kategóriában a nők számára inkább a másság elfogadása iránti igény a hangsúlyosabb. Az egyenlőség, egyenrangúság érvényesülése mindkét nem esetében megjelenik, de emellett a férfiaknál a hierarchia elfogadásának igényére utal a tisztelet érvényesítésének a szükségessége. Az együttműködés és bizalom értékkategóriában a nőknél inkább az egymás iránti bizalom tűnik fontosabbnak, a férfiaknál jobban megjelenik a szabálykövetés fontossága. A hit és hivatástudat kategóriában a nőkre spirituális irányultság jellemzőbb, míg a férfiak jobban hangsúlyozzák a fegyelem szükségességét a hitélet terén is. Végül a szervezeti értékek esetében a férfiak gyakrabban említik a bürokratikus működés feltételeit.

5. TÁBLÁZAT. NÉHÁNY PÉLDA A NEMEK KÖZÖTTI ELTÉRÉSEKET KIFEJEZŐ VÁLASZOKRA

	Nők	**Férfiak**
Párbeszéd és nyitottság	„empátiával közeledünk” „meghallgatás” „odafigyelés”	„nyílt kommunikáció” „őszinteség és diplomácia” „párbeszéd”
Tisztelet és egymás elfogadása	„egyenrangú kezelés” „különbözőségek elfogadása”	„tisztelet érvényesítése” „egyenlő elbírálás”
Együttműködés és bizalom	„számíthatunk egymásra” „megbecsülés” „közös cél”	„szabályok érvényesítése” „következetesség” „tisztesség”
Hit és hivatástudat	„lelkiség”; „közös ima”; „együttérzés”	„jézusi lelkület”; „belső fegyelem, önfegyelem”; „rend”
Strukturális és szervezeti tényezők	„tiszteletre és humorra van szükség”; „emberség”; „bizalom”	„tisztességes választás”; „egyházszeretet”; „méltányos bérezés”

6. A lelkészi közösség erősítésének gyakorlati lehetőségei

A kérdőív arra is kitért, hogy a lelkészek milyen gyakorlatibb jellegű feladatokkal, tennivalókkal látják megerősíthetőnek a lelkészek közösségét. A legtöbben valamilyen közös tevékenységet látnak fontosnak: közös programokat, közös műhelymunkát, találkozásokat, a kollégákkal való jó viszony ápolására alkalmas **(1) közös programok szervezését**, szakmai jellegű megbeszéléseket. Többen is hangsúlyozzák, hogy a formális, szakmai együttlétek mellett több kötetlen, informális találkozásra, beszélgetésre van szükség, *közösségi alkalmakra*. E tudatosan szervezett formális és informális együttlétek tartalmát illetően néhányan jelzik, hogy ezek biblikus témákra épülhetnének, ám a többség nem beszél explicit módon ezek tartalmáról, ami arra utal, hogy itt egyértelműen az alkalom a fontos, az együttlét, a kapcsolatok ezáltali elmélyítése: „együttléteken helyet adnék a szabad beszélgetéseknek, ahol elmondhatjuk sikerélményeinket és nehézségeinket".

A lelkészi közösség erősítésének másik kirajzolódó iránya a **(2) lelkészek közötti együttműködések gyakoribbá tétele**. Ez tehát nem szervezett közös program, hanem alkalmi együttműködés, ott és amikor a lelkészek kisebb számban találkoznak vagy találkozhatnak, és ezen alkalmak keretében egymás kölcsönös segítése. Az együttműködés céljaként, tartalmaként egyrészt a szakmai tapasztalatok, sajátos tudások, ismeretek említődnek („kompetencializing – segítenék olyan feladatok elvégzésében, amelyekben jártas vagyok, elvárnám, hogy mások segítsenek olyan feladatok elvégzésében, amelyek nehezemre esnek"), részben pedig a lelki téren történő kölcsönös segítségnyújtás („egymás lelkigondozása").

(3) Közös hiterősítő tevékenységek – e kategória jelentéstartománya közel esik az elsőéhez (együttlétek tudatos szervezése), amely részben szintén kiterjedt a közös hitéleti eseményekre. Itt azonban másról van szó, a megfogalmazásokban inkább a hitbéli elemekre esik a hangsúly, mintsem annak közösségi jellegére. A közösségteremtő erő a transzcendens, nem az együttlétből fakadó közösségi erő („több közös »gyógyító« istentiszteletet szerveznék"; „közös hitgyakorlat, lelkigyakorlaton való részvétel").

Egy következő véleménycsoport a **(4) szankciók és jutalmak igazságosabb rendszerében** látja a közösségerősítés lehetőségét. Ezek szerint az igazságosabb számonkérés, az azonos mérce, de egyáltalán valamilyen mérce erőteljesebb alkalmazása (például a „prédikációk értékelése"), másrészről pedig az elvégzett munka értékelése, az elismerés kihangsúlyozása, egyfajta „boldogságjutalmazás" lenne a célravezető.

(5) Szervezeti változtatások – e véleménycsoport szerint nem a lelkészeknek kell lépni, hanem a szervezeti struktúrát és annak működését kell megváltoztat-

ni ahhoz, hogy a lelkészek közötti viszonyok javuljanak. Ilyen strukturális beavatkozásként említik a fizetésrendszer megfelelő átalakítását (de ennek miként-jéről feltételezhetően nincs egységes álláspont), a szabályok szigorúbb betartását és betartatását.

(6) Önvizsgálat – a véleményeknek egy olyan csoportja is van, amelyek esetében a válaszadó nem valamilyen külső megoldásban, hanem a lelkészek belső megváltozásában látja a lelkészi közösség megerősítésének eszközét. Néhány esetben a válaszadó még radikálisabb, és önmagában azonosítja a változtatás eszközeit (pl. „őszinte maradok, empatikus szeretnék lenni, amikor csak lehet").

6. TÁBLÁZAT. A LELKÉSZI KÖZÖSSÉG ERŐSÍTÉSÉNEK LEHETŐSÉGÉVEL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYCSOPORTOK

Véleménycsoportok	Véleménycsoportba sorolható válaszok
Együttlétek tudatos szervezése	„közös program, közös műhelymunka, biblikus témák" „több közös lelki élmény, egymás megismerése" „rendszeres találkozásokon való részvétel – szakmai jellegű megbeszélések" „informális találkozók, több kötetlen beszélgetés" „gyakoribb találkozások, közös programok szervezése"
Együttműködés, kölcsönös segítség	„próbálnék csapatjátékos lenni, meghallgatni és tanulni lelkésztársainktól" „kompetencializing – segítenék olyan feladatok elvégzésében, amelyekben jártas vagyok" „egymás jobb megismerése, közös érdekeink figyelemmel tartása" „egymás lelkigondozása" „meghallgatni a másikat, néha a másik fejével, szívével gondolkodni"
Közös hiterősítő tevékenységek	„több közös »gyógyító« istentiszteletet szerveznék" „közös hitgyakorlat, lelkigyakorlaton való részvétel"
Szankciók és jutalmak igazságosabb rendszere	„»boldogságjutalmazás«, elismerés kihangsúlyozása" „következetes és igazságos számonkérés" „az »egyesek és kettesek« közti különbségek megszüntetése" „szigorúbb vezetés" „prédikációk értékelése"

Véleménycsoportok	Véleménycsoportba sorolható válaszok
Szervezeti változtatások	„a lelkészi fizetésrendszer érvénybe léptetése” „lélekszámtól független fizetés” „jogalkotás egyenessé tétele, kiskapuk megszüntetése” „törvényesség betartása” „pártoskodás megszüntetése”
Önvizsgálat	„felvállalnám a közös értékek megélését, gyakorlását” „tapasztalatok, ismeretek megosztása” „őszinte maradok, empatikus szeretnék lenni, amikor csak lehet”

7. A lelkész gyülekezet általi megítélésének kérdése

A lelkész tehát két közösség, a lelkészek közössége és a gyülekezete találkozási pontján fejti ki szolgálatát. Ideális esetben mindkettőnek szerves része, rosszabb esetben egyiknek sem. Előző fejezetünkben a lelkész és a lelkészek közössége közötti kapcsolatot elemeztük, itt viszont arra a kérdésre térünk át, hogy a lelkész és a gyülekezet kapcsolatában melyek azok az „értékek”, amelyek e viszonyt élővé, gyümölcsözővé tehetik. A feltett kérdés, *Mit tehetünk azért, hogy a közvélemény/gyülekezet pozitívan értékelje a lelkészi szolgálatunkat?,* gyakorlatias irányba próbálta terelni a lelkészek gondolatait, tehát amennyiben értékekként értelmezzük a válaszokat, értékeket próbálunk azonosítani ezekben, gyakorlati jellegűekre kell számítanunk. A kérdésre 51 válasz érkezett, amelyeket öt kategóriába csoportosítottunk. A kérdésre viszonylag hosszú mondatokban is lehetett válaszolni, így a lelkészek a korábbiaknál terjedelmesebb feleleteket adtak. Tartalmuk alapján ezeket 5 válaszcsoportba soroltuk, és mivel árnyaltabb, összetettebb megfogalmazásokról van szó, az egyes válaszokat teljes egészükben belefoglaltuk elemzésünkbe.

A legtöbb lelkész a **hitelességet és példamutatást** tartja olyan értéknek, amely megvalósulása esetén a gyülekezet pozitívan viszonyul a lelkészhez – az 51 lelkészből 16 e két kulcsszó köré csoportosítható választ fogalmazott meg. A válaszok többségében a hitelesség kifejezés szó szerint is megjelenik, a legtöbb esetben azonban ez kiegészül egyebekkel is, e kiegészítések révén árnyalódik a kép az örömteli élettel, a szeretettel, mintaértékű magánélettel (példamutatás), a példaértékű élettel (ami a példamutatás és a hitelesség keveréke). Egyszóval a lelkészek szerint a lelkész gyülekezet általi megítélésének első számú kulcsa a hitelessége. Az e kategóriába sorolt válaszok: „hitelesség, úgy élj, ahogy hirdeted, hogy a jézusi evangélium szerint élni érdemes”; „prédikációnk szerint,

örömmel élni"; „hiteles élet, őszinte és tiszta beszéd. Átlátható és pontos ügyvitel. Szeretet viszonyulás a gyülekezethez a közösséghez"; „mintaértékű családi-magánélet, megfelelő felkészült és »feladatát« teljesítő lelkész", „következetesség"; „hiteles szolgálat, elkötelezett szolgálatvégzés, előítéletmentesség"; „a hivatásban való elmélyülés, a lelkészi hivatásban való összhang megosztása, összhang a vállalt szereppel"; „legyünk tudatában hivatásunk értékének, azaz becsüljük meg önmagunkat. Legyünk következetesen önazonosak, azaz hitelesek"; „a lelkész is ember, jó és kevésbé jó tulajdonságokkal, ő is téved. A gyülekezet tagjai is. A lelkész éljen természetesen".

A válaszok egy következő csoportja **a lelkészi munka lelkiismeretes és tisztességes elvégzésének a fontosságát** helyezi előtérbe. Ezek a válaszok abban különböznek az előzőktől, hogy nem a lelkészi munka és a lelkész viselkedése közötti összhangot, viszonyt hangsúlyozzák, ahogy az a hitelesség esetén történt, hanem a lelkészi munka önmagában vett jellemzőit. A válaszok közül tízet véltünk e kategóriába sorolhatónak, ezekből idézünk: „lelkiismeretes szolgálat, a gyülekezet tagjai lássák, tapasztalják, hogy őszintén érdekelnek téged"; „végezzük tisztességesen munkánkat"; „folyamatos készülés, alázatos munkavégzés, beszéd és cselekedet közti összhang"; „egyszerűen végezni kell a szolgálatot Isten és ember előtti alázattal"; „megfelelő magatartást tanúsítani, a szolgálat emberközpontú legyen"; „alázattal elvégezni a szolgálatot, hitelesség! Én nem hiszek »a templomban pap vagyok, a mindennapokban hétköznapi ember« gondolatban".

A válaszok harmadik csoportja a lelkész megítélésére vonatkozóan a **lelkész és a gyülekezet közötti jó viszonyt** látja a legfontosabbnak. Ha ezt kissé sarkítva szembeállítjuk az előző két válaszcsoporttal, akkor azt mondhatnánk, hogy e válaszadók szerint a legfontosabb az, hogy a lelkész minél jobb kapcsolatban álljon a hívekkel, a kapcsolatok ápolását helyezze más feladatai elé, „hallgassuk meg és keressük fel az embereket, annak ellenére is, hogy sok a dolog", és más tevékenységei során is a kapcsolatok épségét részesítse előnyben: „nem szidjuk egymást, nem pletykálunk, nem alázunk meg senkit". A válaszokban a kapcsolatápoláshoz szükséges idő hiányát leginkább az adminisztratív-gazdasági jellegű feladatok túl nagy mennyiségéhez kötik, ezek csökkentése lenne a feltétele a lelkész jobb megítéléséhez szükséges közösségépítő tevékenységeknek. E válaszcsoportba tíz lelkész feleleteit soroltuk, ezek közül idézünk: „látogassunk családot, hallgassuk meg és keressük fel az embereket, annak ellenére is, hogy sok a dolog"; „közösségformáló tevékenységek"; „nyíltan kommunikálni a munkát, a hiányosságokat, jelen lenni"; „olykor legyünk odaadóbbak, türelmesebbek. Törekedjünk arra, hogy az adminisztratív dolgok ne vonják el a »lényegről« a figyelmet"; „tehermentesíteni kell a lelkészeket. Ha a pénz nem a lelkész felelőssége, kevesebb a

támadás"; „ne bíráljuk egymást a háta mögött, segítsük egymást lelkészként, s a gyülekezet fele nyílt kommunikáció, becsületesség, erkölcsös élet".

A válaszok negyedik csoportjába olyan válaszokat soroltunk, amelyeket, ha egy kulcsszóval szeretnénk megragadni, akkor az talán leginkább az **emberi minőség** lehetne. Zömmel olyan megfogalmazások alkotják ezt a kategóriát, amelyek a lelkészek általános erkölcsi tartására, személyes jellemvonásaira vonatkoznak. Számos megfogalmazás ezeket a tulajdonságokat a kapcsolatokban, azokra hivatkozva ragadja meg, de ettől még nem a kapcsolatok, hanem a lelkész vonásairól van szó. Hat válasz volt e kategóriába sorolható: „magatartásunkkal, viselkedésünkkel emberi mivoltunk megőrzése"; „türelmes, őszinte, határozott, önvizsgálattal egészséges önértékeléssel folytatott kommunikáció"; „nem bíráskodunk egymás munkája fölött rosszindulatúan, nem piszkálódunk egymás magánéletében"; „kitartó, átlátható, őszinte munka, egységes kép kialakítása, terv"; „megtesszük azt, ami tőlünk telik. Talán az állandó megfelelni akaráson kellene változtatni".

És végül, ha számbelileg kis mértékben is, egy olyan álláspont is megjelenik a kérdésre adott válaszokban, amely szerint a lelkész gyülekezet általi megítélése nem releváns szempont. A lelkészi „küldetéshez" való hűség, ragaszkodás fontosabb, mint a gyülekezet (netán a tágabb közvélemény) szimpátiájának kivívása. A lelkész értékelése nem a gyülekezetre, hanem a lelkészre saját magára, illetve lelkésztársaira, a lelkészi közösségre tartozik. Három válasz alkotja ezt a kategóriát: „semmit, nem a mi dolgunk. Nekünk van egy küldetésünk, és nem a közvélemény igényeit kell kielégítsük"; „ez-é a cél, vagy az, hogy jól végezzük a szolgálatot?"; „közvélemény és gyülekezet nem ugyanaz, a lelkészi szolgálat értékelése, a lelkészek saját szolgálatuk értékelésével kezdődik és egymás szolgálatainak az értékelésével folytatódik".

8. A lelkészi szolgálat minőségének ismérvei

Végül a lelkészi szolgálat egy általánosabb értékelési kísérletére került sor. A kérdőív utolsó kérdésével (*Mitől és mikor nevezhető minőséginek egy lelkész munkája?*), arról kellene képet kapnunk, hogy mit látnak a lelkészek jól végzett munkának. Tudjuk ugyanakkor, hogy a lelkészi szolgálat jellegéből fakadóan nehezen értékelhető (ahogy az egyik válaszadó írja, „a minőség értékelése relatív"), így eredményként, nem meglepő módon, nem konkrét ismérveket kaptunk, hanem meglehetősen általános szempontokat. A már eddig is használt tematikus kategóriaképzéssel a válaszok öt körét láttuk kirajzolódni. Minden kategóriához nagyjából hasonló számú, öt-hét választ soroltunk, ezeket ez esetben is felsoroljuk. A kategóriák tehát egyforma súlyúnak tűnnek.

Az egyik így kialakított kategóriába tartozó válaszok ez esetben is a **hitelesség, önazonosság** kulcsfogalmak köré rendeződnek. Eszerint tehát a lelkészek egy része úgy gondolja, a hitelesség, azaz a személy, a hivatás és a hirdetett evangélium közötti megfelelés megvalósulása a legfőbb jele annak, hogy egy lelkész jó munkát végez. Az e kategóriába sorolt válaszok: „ha a lelkész hivatása és személye összhangban van a hirdetett igazsággal"; „ha tisztességgel ellátja a szolgálatot, de ismeri a határokat és tud nemet mondani", „ha őszintén és hitelesen vezeti a gyülekezetet".

A második kulcsfogalom, amelyhez a válaszok egy következő része kapcsolható, az a **munka**. A helyzet sajátosságából adódóan ez a lelkész alapos felkészülését, professzionalizmusát jelenti, illetve a felkészülten és rendesen megtartott istentiszteleteket. Eszerint tehát a lelkészi szolgálat minőségét jelző egyik indikátor a következetes munka. A kategóriába sorolt válaszok: „profizmus"; „rendes, felkészült szolgálatok, magatartás, odaadás"; „ha a közösség érdekét nézve szolgál és cselekszik, ha továbbképzi magát, felkészült".

A harmadik minőségi szolgálatot jelző ismérv a lelkész tevékenységét átható **szeretet és elhivatottság**. Eszerint az a lelkész végez minőségi munkát, aki szeretettel és elhivatottan végzi azt. A kategóriába sorolt válaszok belső, tartalmi homogenitása nagymértékű, akik ezeket az értékeket állítják középpontba, gyakorlatilag nem keverik más szempontokkal: „ha becsülettel, odaadással, szeretettel végzi a lelkész a munkáját"; „ha a legtöbbet kihozza magából"; „ha nem csak azért végezzük, mert kötelező, hanem mert szeretjük".

A válaszok negyedik csoportja szerint az elvégzett munka minőségének legbiztosabb jele **a gyülekezet pozitív visszajelzése**. Azok, akik ezeket a válaszokat fogalmazzák meg, a visszajelzést szó szerint értik, vagyis a hívek elégedettek, visszajeleznek, véleményt fejtenek ki: „ha szeretik a hívei, és meg van elégedve vele a gyülekezet"; „a visszajelzések alapján lemérhető a lelkész munkája"; „ha híveinek és környezetének véleménye elégedett"; „amikor bírja a gyülekezete megbecsülését".

A válaszok utolsó kategóriáját olyanok alkotják, amelyek a lelkész, illetve a gyülekezet egészséges mentális állapotát látják a minőségileg elvégzett lelkipásztori munka utólagos indikátorának. Ez a kategória tulajdonképpen akár két alkategóriára is bontható, melyek közül az egyik a lelkész lelki egészségében látja megnyilvánulni a minőségi munkát **(lelkész mentális egészsége**), másik a **gyülekezet egészséges hangulatában**. Az ide tartozó válaszok: „ha [a lelkész] nem önsorsrontó", „ha [a lelkész] lelkileg elégedett", „felelősségteljes hozzáállás, legyen ideje az önképzésre és a testi, lelki egészségre"; „ha a közösségben lélektöltő, jó hangulatú élet folyik", „ha a szolgált közösségben egészséges a hangulat".

Összefoglalás, következtetések

Az Unitárius Lelkészek Országos Szövetsége által végzett kutatás célja az volt, hogy feltérképezze az unitárius lelkészek szolgálatát megalapozó értékek rendszerét. A kutatás eredményeként részletes képet sikerült felvázolni erről a sajátos közösségi értékrendszerről. Az unitárius lelkész szolgálatát három közösség metszéspontján fejti ki. A lelkész egyfelől része a lelkészi közösségnek, amely elvileg egész szakmai életútja során támaszként szolgál számára. Része ugyanakkor egy gyülekezetnek is, amelyben rendszerint családjával együtt mindennapjait éli, és amelybe azáltal integrálódik, hogy az élet számos területén sorsközösséget vállal velük. Harmadsorban pedig része az egyetemes egyházi szervezetnek, amelynek normatív szervezeti és doktrinális/transzcendesre vonatkozó elvárásai meghatározzák működésének terét. A vizsgálatunkban az értékek rendjén az utóbbit helyeztük szem elé. Az első két közösség, a lelkészeké és a gyülekezeté között nincs átfedés, csak egyetlen kapocs teremt hidat köztük, a lelkipásztor. Ugyanakkor e két közösség horizontális szerkezete mellett a lelkész harmadik viszonya vertikális, amely a transzcendenssel kapcsolja őt össze, és amely szintén támasza, a hivatásban való megerősítése forrása lehet. Ebben a viszonyrendszerben, e hármas metszéspontban kell hogy a lelkész megtalálja azt az egyensúlyt, amely lehetővé teszi szolgálata sikeres kifejtését, ami annál nehezebb, minél inkább divergálnak, széttartanak e három kötődésből fakadó elvárások. Ebben az igyekezetében egy rejtett erőforrás is segíti őt boldogulni: a lelkészi értékrend, amely egyfajta közös mentális struktúraként nyújt támaszt a mindennapi cselekedetekben.

Elemzésünk e hármas struktúrára és az ehhez kapcsolódó lelkészi értékrend gondolatára épült. Első részében arra a kérdésre kerestük a választ, hogy ebben a hármas szerkezetben hogyan határozza meg a lelkész önmaga számára a szerepét, hogy néz ki a lelkész hivatásképe. A lelkészi szerep értelmezése a függőleges dimenzióban valósul meg, amelynek egyik végpontján a transzcendens, másikon a gyülekezet található, a lelkész pedig egyféle közvetítő – a kérdés pedig az, hogy e közvetítő szerepét hogyan értelmezi, mit tekint tulajdonképpeni feladatának. Amint elemzésünk első részében felvázoltuk, a lehetséges önértelmezések egy olyan skálán helyezhetők el, amelynek egyik végpontján azok az értelmezések találhatók, amelyek a lelkészi hivatást elsősorban vagy kizárólag az isteni terv felől határozzák meg, amelynek tevékenységük gyakorlati megvalósulása teljes mértékben alárendelődik. Másik végpontján pedig azoknak a lelkészeknek az önértelmezései állnak, akik a gyülekezet felől kiindulva határozzák meg hivatásukat, a teológiai referenciakeretet a gyülekezeti valóságon keresztül építik be hivatásértelmezésükbe. A hivatásértelmezésükkel kapcsolatos kérdésre a lelké-

szek többsége bibliai idézettel válaszolt, ami már önmagában jelzi azt, ami a válaszok tartalomelemzésének eredményeként kirajzolódott, éspedig, hogy a lelkészek többsége hivatását erőteljesen teológiai referenciakeret szerint határozza meg, amely mellett másodlagosként jelenik meg a közösségi szolgálat fontossága. Az 52 válaszadó lelkész közül 30 e típusba volt besorolható. Mellettük a lelkészek egy kisebb része (13 fő) a lelkészi hivatást inkább olyan gyakorlati szolgálatként határozta meg, amelyben a közösségi vezetés, a lelkigondozás és az emberek segítése az elsődleges cél.

Az elemzés következő részében azt a kérdést vizsgáltuk, hogy a vázolt komplex viszonyrendszer keretében melyek azok a legfontosabb feltételek, amelyek között a lelkészek tevékenysége ideális módon végezhető. E szerint a lelkészi munkához a következőkre van szükség:

- a lelkész hitének mélysége és elhivatottságának erőssége,
- lelki és érzelmi stabilitás,
- jó kapcsolatok – család, gyülekezet és egyházi támogatása,
- általános emberi értékek és attitűdök,
- megfelelő munkakörülmények, jó időgazdálkodás.

A legfontosabb tehát a „függőleges kapcsolat" erőssége, és emellett a jó kapcsolat a gyülekezettel és az egyházzal. Utóbbiak megfelelnek a felvezetőnkben horizontális struktúrának nevezett tényezőnek, ám látványosan kiegészülnek az ezeknél szűkebb családdal, és magával a lelkésszel mint individuummal, személyiséggel.

A továbbiakban a lelkészi szolgálat ténylegesen központi értékeinek a feltérképezésére tértünk át. Ennek megragadását a kérdőív két kérdés segítségével tette lehetővé. Az első közvetlenül rákérdezett a lelkészi munka központi, sarkalatos értékeire, a második viszont közvetve kérdezett rá azokra, azáltal, hogy arra kérte a lelkészeket, írják le, mi az, amire „büszkék" munkájukból. A közvetlen kérdésre kapott válaszok elemzése során olyan kép rajzolódott ki, mely szerint a lelkészi munka alapjául szolgáló értékeket fontosságuk (említési gyakoriságuk) alapján koncentrikus körök rendszereként írhatjuk le, melyek központjában legfontosabb értékként a *hit* áll, amelyet első burokként a *szeretet, szolgálat, közösség* és *alázat* értékek vesznek körül, majd egy második körben az *empátia, hitelesség, felkészültség, őszinteség, példaértékűség, egyenesség* és az *ima* övez. Ezeket a gyakoribb értékeket a ritkábban említettek nagyobb felhője követi, amelyek lazább kötődéssel hat kategóriába voltak sorolhatók: a *vallási, erkölcsi és személyes, közösségi, szakmai* és az *életminőségi értékek*.

A lelkészi munka legfontosabb értékeinek közvetett vizsgálatával arra az eredményre jutottunk, hogy a lelkészek központi értékei a következő kulcsszavakkal írhatók le:

- hit és a hivatás,
- emberi kapcsolatokkal és a gyülekezettel/közösséggel kapcsolatos sikerek,
- általános erkölcsi értékek,
- személyes tulajdonságok,
- konkrét megvalósítások.

A lelkész hite tehát innen nézve is központi érték, a korábbiakban az első értékburokba sorolt fogalmak pedig ez esetben az emberi kapcsolatok és a gyülekezettel elért sikerek formájában konkretizálódnak – de ezáltal visszaigazolják azokat.

A központi értékek vizsgálatát követően a lelkészek közösségére fókuszáltunk. Ezzel kapcsolatban két kérdést vizsgáltunk, elsőként azt, hogy a lelkészek szerint e közösség milyen értékpillérekre épül, ezt követően pedig, hogy milyen gyakorlati lehetőségeit látják a lelkészi közösség erősítésének. A lelkészek közösségének értékpilléreiként a következőket azonosítottuk:

- párbeszéd és nyitottság,
- tisztelet és egymás elfogadása,
- együttműködés és bizalom,
- hit és hivatástudat,
- strukturális és szervezeti tényezők.

A lelkészi közösség erősítésének gyakorlati lehetőségeiként pedig a következőket:

- együttlétek tudatos szervezése,
- együttműködés, kölcsönös segítség,
- közös hiterősítő tevékenységek,
- szankciók és jutalmak, igazságosabb rendszer,
- szervezeti változtatások,
- önvizsgálat.

Egyrészt tehát kirajzolódik az ideális lelkészi közösség képe, amely a közösség tagjai közötti nyíltságra, párbeszédre, kölcsönös tiszteletre és bizalomra épül, és amely a résztvevők hite – és a megfelelő strukturális feltételek teljesülése – mellett lehetővé teszi a közösség létrejöttét, fennállását, másrészt a hiányosságokat is mutatja.

A lelkész és a gyülekezet viszonyát illetően a megkérdezettek úgy gondolják, ahhoz, hogy a gyülekezet pozitívan ítélje meg őket, a következők szükségesek:

- hitelesség és példamutatás,
- a lelkészi munka lelkiismeretes és tisztességes elvégzése,
- a lelkész és a gyülekezet közötti jó viszony,
- emberi minőség.

Elemzésünk egy általánosabb kérdés tárgyalásával, a lelkészi szolgálat minőségi ismérveinek vizsgálatával zárul. Ez jelentéstartalmát illetően nagymértékű átfedést mutat a lelkészi munka központi értékeinek kérdésével, de sokkal inkább a mindennapok viszonylatában ragadja meg azt. A kérdésre válaszoló lelkészek szerint a jól végzett munka a következőkben nyilvánul meg:

- hitelesség, önazonosság,
- munka (felkészültség, szakmai profizmus),
- szeretet és elhivatottság,
- a gyülekezet pozitív visszajelzése,
- a lelkész mentális egészsége és gyülekezet egészséges hangulata.

A hitelesség, önazonosság tehát nemcsak a lelkész külső, gyülekezet általi megítélésének a feltétele. Fontos azonban, hogy a minőségi munka külső szempontok szerint is megnyilvánul, a gyülekezet visszajelzéseiben, valamint a lelkész testi és mentális jóllétében.

Összességében a kutatás eredményei megerősítik, hogy a lelkészi értékrend egyszerre személyes, közösségi és intézményi jelenség. A „jó lelkész" ideáltípusa nem normatív előírásként, hanem empirikusan megragadható értékmintázatok összességeként rajzolódik ki, amelyek a különböző szerep- és élethelyzetekben eltérő hangsúlyokkal jelennek meg. A tanulmány leíró jellegéből fakadóan nem törekszik oksági magyarázatokra, ugyanakkor alapot kínál további, elméletileg mélyebb és módszertanilag differenciált vizsgálatok számára.