

KARDOS PÉTER

Csoportalapú érzelmek a gazdaságban

A főáramú közgazdaságtan individualista emberképét sokszor gazdagították vagy kérdőjelezték meg pszichológiai kutatások. A szerző először bemutatja a csoportalapú érzelmek pszichológiai elméletét, amely azt kutatja, hogy miért éreznek az emberek érzelmeket csoporttársaik tettei vagy pusztán csoporttagságuk miatt. Majd azt vizsgálja, hogy ez az elmélet miként bővítheti a gazdaságtudományokat, a döntéselméletet és az üzleti etikát. Az elmélet inspirálta kutatások új oldalról világitanak rá a főáramú közgazdaságtan individualista emberképének korlátaira.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: A12, A13.

A közgazdaságtan emberképe alapvetően individualista. A piaci szereplők egyedül döntenek, döntéseikben egyéni érdekeiket követik, sokszor a makrojelenségek is az egyéni döntések és cselekvések számtani összegei. A közgazdaságtan hagyományos emberképe, a *homo oeconomicus* diktálja ezt, amiben az individualista emberkép olyan negatív vonásokkal egészül ki, mint például a mások érdekeit figyelmen kívül hagyó profitmaximalizáló önérdékkövetés. A *homo oeconomicus* emberképet megkérdőjelezték már morális, pszichológiai és evolúciós alapon. Az alternatív emberleírások közt van a *homo sociologicus* (Hirsch–Michaels–Friedman [1990]), a *homo empathicus* (Rifkin [2010]), a *homo dictyous* (Christakis–Fowler [2009]) vagy a *homo reciprocans* (Bowles–Boyd–Fehr–Gintis [1997]). Az alternatív modellek megegyeznek abban, hogy mindegyik az ember társas természetét hangsúlyozza az individualizmussal szemben, és hogy az emberi döntéseket és viselkedést a másokhoz való kötődés befolyásolja.

A szociálpszichológia fő kérdése éppen az, hogy miként befolyásolja az egyének gondolkodását, érzelmeit és cselekedeteit a környezet – elsősorban a társas környezet. A szociálpszichológiai kutatások által nyert tudás ezért pontosíthatja a közgazdaságtan emberképét, javíthatja elméleteinek magyarázó erejét és előrejelző

* Jelen cikk részben a szerző PhD-dolgozatára épül. A szerző köszönetet mond Zsolnai Lászlónak, aki témavezetőként segítette a munkáját.

kéességét. Ennek megfelelően a pszichológiai ismeretek egy része ma már ismert a közgazdászok között, és beépült a közgazdasági elméletekbe és modellekbe (erről magyarul lásd például *Hámori* [2003]). A szociálpszichológia egyik újabb területe a csoportalapú érzelmek elmélete, amely azt vizsgálja, hogy mikor és miért élnek meg az emberek érzelmeket a velük egy csoportba tartozó társaik tettei miatt. A csoportalapú érzelmek elméleti és empirikus eredményeit a közgazdaságtan és az üzleti tudományok szempontjából tárgyaljuk.

A közgazdaságtani individualizmussal nehezen összeegyeztethető csoporttagsággal járó érzelmek kutatása hasznos hipotézisek felállításához vezethet, különösen az üzleti etika és vállalati felelősség terén. Példaként említhető a nagyvállalatok nemzetközi szinten elkövetett etikátlan viselkedése, ami miatt a vállalat anyaországának polgárai negatív érzelmeket élhetnek meg például büntudat és szégyen formájában. Ez az etikátlan viselkedés eddig számba nem vett költsége, amit az állampolgárok viselnek a vállalatok etikátlan viselkedése miatt.

Először bemutatjuk a csoportalapú érzelmek pszichológiai irodalmának fontosabb megállapításait és eredményeit, majd azt, hogy miként gazdagíthatja ez a tudás a gazdaságtudományokat és az üzleti etikát.

Az egyén mint csoporttag

A főáramú közgazdaságtantól eltérően a pszichológiai tudományok szerint az ember társas lény (*Aronson* [2008]). Az egyének nem pusztán az elérhető előnyök és hatékonyság miatt szerveződnek csoportokba, hanem mert ez a természetük. A törzsfjlődés során az emberek csoportban élve nevelték utódaikat, és küzdöttek meg a környezet viszontagságaival (*Caporaël–Brewer* [1995], *Boyd–Richerson* [1985], *Csányi* [1999]), ezért a csoportokhoz való tartozás vágya alapvető emberi motiváció (*Baumeister–Leary* [1995], *Fiske* [2004]). Az egyéni önképnek is fontos része a különböző csoportokhoz való tartozás (*Tajfel* [1978], *Tajfel–Turner* [1979]). Arra a kérdésre, hogy miként definiálnák és jellemeznék magukat, az emberek rendszerint csoportokat sorolnak fel, amelyekhez valamilyen módon kötődnek: biológiai és társadalmi nem, korcsoport, nemzetiség, vallás, iskola, szakma. Több csoport tagjaként is azonosíthatja magát valaki. Vannak egyénenként változó domináns identitások, és az adott helyzet is befolyásolja, hogy éppen melyik identitás aktíválódik erősebben.

Az emberek magukat és másokat is előszeretettel kategorizálják csoportok tagjaként. Ez a kategorizáció befolyásolja, hogy miként vélekednek másokról, de azt is, hogy mit gondolnak saját magukról (*Turner és szerzőtársai* [1987]). Ha ugyanis valakit egy csoport tagjaként észlelnek (és legtöbbször aktíválódik valamilyen társas kategória az egyének észlelésekor), akkor az adott csoporthoz kapcsolódó ismeretek és elvárások meghatározzák, hogy miként értelmezik az adott egyén viselkedését. Az egyén önértékelése, vágyai és attitűdjei is részben azon múlnak, hogy éppen melyik társadalmi csoporthoz való tartozása aktíválódik. Az egyén individuális döntései ezért sokszor tükröznek csoportok által megfogalmazott és követett értékeket.

Jól szemlélteti a jelenséget egy amerikai kísérlet. A Coloradói Egyetem diákjaitól megkérdezték, hogy mit szólnának ahhoz, ha az államon kívülről érkező diákok tandíját jelentősen megemelnék. A kísérleti manipuláció segítségével a diákok egyik felénél a diákidentitásukat hívták elő, a másik felénél a coloradói identitásukat. A csoportokra jellemző attitűdöknek megfelelően, akik diákként gondoltak magukra, azok jobban elleneztek a tandíj emelését, és dühösebbek voltak miatta, mint azok, akik coloradói lakosként gondoltak magukra (*Gordijn és szerzőtársai* [2006]).

Egy hasonló kísérletben amerikai diákokat kérdeztek, hogy miként vélekednek a muszlim lakosságról és a rendőrökről. Ha a diákidentitást aktiválták a kísérlet vezetői, akkor a diákok pozitívabban viszonyultak a muszlim lakossághoz és negatívabban a rendőrökhöz, míg ha az amerikai identitásukat hívták elő, akkor negatívabb véleményük volt a muszlim lakosságról és pozitívabb a rendőrökről (*Ray és szerzőtársai* [2008]). Mivel ezen érzelmek megélése azon múlik, hogy épp milyen csoport tagjaként gondol magára valaki, csoportalapú érzelmeknek (*group-based emotions*) nevezik őket (*Kuppens–Yzerbyt* [2012a]).

Csoportalapú érzelmek

A csoportalapú érzelmek tudományos vizsgálata nagyjából húsz évvel ezelőtt kezdődött. E. R. Smith volt az, aki a társas identitás (*Tajfel* [1978], *Tajfel–Turner* [1979]) és a társas kategorizáció (*Turner és szerzőtársai* [1987]) elméleteire építve, először vizsgálta meg szisztematikusan a csoportokhoz való tartozás érzelmekre gyakorolt hatását. Ezzel megalkotta a kezdetben csoportközi érzelmeknek nevezett elméletet és elindított egy termékeny kutatási programot (*Smith* [1993], [1999]).

Az egyén a számára releváns események miatt él meg érzelmeket. Mivel a csoporttagság az egyéni önkép része, a csoportot érintő események az egyén számára is fontosak lesznek, és az egyén érzelmeket él meg miattuk. Egy társadalmi identitás aktiválásakor az adott csoport szemszögéből értékelik az eseményeket (*Smith* [1993], *Kuppens–Yzerbyt* [2012a]). Ezért éreztek például európaiak több félelmet a 2001-es New York-i terrortámadás után, ha „nyugati”, mint ha „európai” identitásukat aktiválták. Nyugatiként jobban azonosultak az áldozatokkal, és hangsúlyosabb lett az elkövetők csoportjával való szembenállásuk – és mindez pusztán a társadalmi identitás rejtett manipulációjának a következménye (*Dumont és szerzőtársai* [2003]).

Hogy milyen mértékben éli meg valaki személyesen a csoporttal történeteket, és hogyan reagál rájuk, az függ a csoporttal való viszonyának, azonosulásának erősségétől és minőségétől is. A kollektív büntudat jelenségét kutató egyik kísérlet azt vizsgálta, hogy miként reagálnak holland állampolgárok, ha emlékeztetik őket a holland gyarmatosítók által Indonéziában elkövetett atrocitásokra (*Doosje és szerzőtársai* [1998]). A mai hollandok kollektív büntudatot éreztek országuk múltbéli cselekedetei miatt, és a büntudat nagysága előre jelezte az Indonéziának a múltbéli sérelmekért ma fizetendő jóvátétel nagyságát. Kivételt képeztek a nagyon erős nemzeti identitású

hollandok. A csoporthoz való nagyon erős kötődés a csoport hibátlanságába vetett hittel együtt sokszor vezet védekező reakcióhoz, a csoport által okozott sérelmek el nem ismeréséhez, az igazságérzet önfelmentő torzulásához (*Leidner és szerzőtársai* [2010], *Miron–Branscombe–Biernat* [2010], *Bandura* [1999]).

Alapvetően két pszichológiai mechanizmus felelős a csoportalapú érzelmekért. Egyrészt, a társadalmi identitás aktiválásakor az egyén a *csoporthoz tartozásából* értékeli eseményeket (*Smith* [1993]). *Kuppens–Yzerbyt* [2012b] női hallgatókat vont be kísérletébe egy belga egyetemen: amikor a résztvevők női identitását aktiválták, akkor a hallgatók az általános sztereotípiáknak megfelelően a muszlim lakosságot a testi épségükre és szabadságjogaikra leselkedő nagyobb veszélyként értékelték, mint amikor fiatal felnőtt identitásukat aktiválták, vagy nem aktiváltak semmilyen társadalmi identitást. Női identitásuk aktiválásakor több félelmet is éreztek a hallgatók. A veszély értékelése részben közvetítette az aktivált identitás hatását a nőként érzett nagyobb félelemre.

Másrészt, az emberek azért érzékelik csoporttagként az eseményeket, mert érzelmeikben *hasonulnak* annak a csoportnak az elképzelt érzelmi állapotához vagy reakciójához, amely csoportokhoz való tartozásukra éppen gondolnak. Például más érzelmi állapotról számolnak be, ha azt kérdezik tőlük, hogy mit éreznek mint egyének, mint amikor azt kérdezik tőlük, mit éreznek mint egyetemi hallgatók vagy mint valamelyik párt szimpatizánsai (*Smith–Seeger–Mackie* [2007]). Az egyén számára releváns csoport nem nyilvánvaló, akár rejtett aktiválása is csoportalapú érzelmek megéléséhez vezet. Elég ehhez egy a csoportot jelképező zászló vagy a csoporthoz kapcsolódó zenei motívum (*Seeger–Smith–Mackie* [2009]).

A csoporthoz való érzelmi hasonulás érzelm- és csoportspecifikus. Egy amerikai kísérletben a manipuláció részeként egy felmérést mutattak a résztvevőknek, amelyben gyengének vagy erősnek írták le az amerikaiak által átlagosan érzett haragot (*Moons és szerzőtársai* [2009]). Később a résztvevők a leírtakhoz hasonló erősségű haragról számoltak be, de csak akkor, ha amerikai identitásukat aktiválták. Ha társadalmi nemüket aktiválták, akkor nem befolyásolta őket a manipulált átlagos amerikai harag nagysága. A harag manipulációja nem befolyásolta az amerikaiként érzett más érzelmeket sem, csak a haragot. A csoport vélt érzelmi szintjének manipulációja még hetekkel később is befolyásolta az emberek csoporttagként megélt érzelmeit, és az ezen érzelmek által kiváltott tetteket (*Leonard és szerzőtársai* [2011]).

A két megközelítés (vagyis hogy a csoportalapú érzelmeket a csoporttal való érzelmi hasonulás vagy a csoport szempontjából történő értékelés okozza) közötti kapcsolat egyelőre nem tisztázott. Van, aki szerint az érzelmi hasonulásra alapuló vizsgálatok eredménye pusztán a nem megfelelően kiválasztott statisztikai alkalmazások mellékterméke (*Kuppens–Yzerbyt* [2011]). Bár az elméleti keret, amely a két mechanizmust egyszerre magyarázza, adott (*Smith* [1993]), a jövőben empirikusan is vizsgálni kellene a két mechanizmus együttes hatását és esetleges kölcsönhatását. A kutatások korai szakaszában a jelenség elnevezésében sem volt mindig megegyezés, és nem teljesen konzisztens, hogy a vizsgált érzelmek mikor szerepel az irodalomban csoportközi, csoportalapú, kollektív vagy csoportszintű érzelmeként. (Erről jó összefoglalót nyújt *Kuppens* [2011].)

Bár a leggyakoribb kísérleti eljárásokban a csoportalapú érzelmet az adott helyzetben manipuláció segítségével hívják elő, a csoport vélt érzelmi állapota és reakciója nem csak kísérleti manipuláció függvénye. A csoporttagoknak érzelmi elvárásai vannak a csoporttal szemben, és ehhez igazodnak (*Leonard és szerzőtársai* [2011]). Egy magyar kutatás azt vizsgálta, hogyan alakulnak ki a saját csoportra vonatkozó érzelmi sztereotípiák, és hogyan befolyásolják aztán ezek a sztereotípiák a tagok megélt érzelmeit (*László-Fülöp* [2011]). A kutatók azt találták, hogy a csoport történelme és a történelem kollektív emlékezeti reprezentációja stabil érzelmi mintázatok kialakulásához vezet. Ezek a csoportspecifikus érzelmi mintázatok hatnak az egyén csoportközi helyzetekben megélt érzelmeire. Mivel ezek az érzelmi mintázatok, érzelmi normák ismertek a csoporton belül, egységesen befolyásolják a tagok csoportalapú érzelmeit. A kutatás magyar vonatkozása, hogy a magyar történelmi események feletti negatív érzelmek előre jelezték a mai magyar emberek érzelmi reakcióit.

A csoportalapú érzelmek kutatása azért is fontos, mert ezek az érzelmek a kollektív akciók egyik fő kiváltói (*van Zomeren–Postmes–Spears* [2008]). Az egyén csoporttagként megélt, vagyis csoportalapú érzelmei pontosabban jelzik előre a csoportos akcióban való részvételi szándékot, mint az egyéni érzelmek (*Smith–Seeger–Mackie* [2007]). A csoportot ért sérelem által kiváltott harag például a másik csoport elleni akció egyik fontos előrejelzője csoportközi konfliktusokban (*Mackie–Devos–Smith* [2000]). A kollektív büntudat is az érzelmenek megfelelő kollektív akcióhoz vezet kártérítés és jóvátétel formájában (*Iyer–Leach–Crosby* [2003], *Branscombe–Doosje–McGarty* [2002]), a morális felháborodás pedig a csoport tetteinek és céljainak felülvizsgálatára sarkall (*Iyer–Schmader–Lickel* [2007]).

A csoportalapú érzelmek kutatása eddig főként csoportközi és társadalmi konfliktusokat vizsgált. A következőkben arról lesz szó, hogy miért fontos ezt a vizsgálatot az üzleti környezetre is kiterjeszteni, és hogy miként informálhatja a csoportalapú érzelmek pszichológiai elmélete a gazdaságtudományokat. Előljáróban annyit: az a tény, hogy mások tettei miatt az emberek közvetlen érintettség nélkül is érzelmeket élhetnek meg, és hogy érzelmi életük, attitűdjeik és döntéseik általában is csoportokhoz való tartozásuk, társadalmi identitásuk függvénye, nehezen egyeztethető össze a közgazdaságtan hagyományos, individualista emberképével.

Csoportalapú érzelmek a gazdaságban

Nézzük meg, hogy milyen módon hasznosíthatják a gazdaságtudományok a csoportalapú érzelmekről feltárt ismereteket! Először is, a közgazdaságtan emberképe individualista és racionális. E szerint az egyén saját hasznát maximalizálva ésszerűen és egyedül dönt. Tudjuk azonban, hogy mind az esetlegesen előhívott, mind a morális érzelmek befolyásolják az üzleti döntéseket (*Lerner–Small–Lowenstein* [2004], *Lerner–Li–Weber* [2013], *Lerner–Han–Keltner* [2007], *Kardos–Castano* [2012]). A csoportalapú érzelmek kutatásából azt is látjuk, hogy érzelmeket nemcsak a saját tetteink miatt élünk meg, hanem a velünk azonos csoportba tartozók tettei miatt

is. Nem kizárólag arról van szó, hogy mások érdekeit is figyelembe vesszük, hanem arról, hogy a valamilyen módon hozzánk köthető egyének és csoportok cselekedetei közvetlenül és automatikusan befolyásolják érzelmeinket és így döntéseinket is (Seger–Smith–Mackie [2009]).

Az érzelmek csoporton belüli terjedésének (érzelmi fertőzés) (Hatfield–Cacioppo–Rapson [1994]) üzleti környezetben is meghatározó következményeit eddig csak elvétve vizsgálták. Barsade [2002] például azt nézte meg, hogy miként terjed az érzelem és a hangulat munkacsoportokon belül, és hogy ennek milyen hatása van a csoporton belüli kooperációra és a csoport hatékonyságára. A résztvevők és a külső megfigyelők is úgy találták, hogy a csoport tagjaira átragadt a vezető érzelmi állapota, hangulata. Amennyiben ez az érzelmi állapot pozitív volt, akkor mindez a csoporton belüli nagyobb kooperációhoz és hatékonysághoz vezetett. Totterdel [2000] professzionális sportolónknál is azt találta, hogy a csapattársak érzelmi állapota még a csapatnak a bajnokságban mutatott teljesítményénél is jobban befolyásolta az egyes tagok hangulatát. A tagok érzelmi állapota a csapattársakéhoz közelített, és annál inkább, minél elkötelezettebb volt valaki a csapat iránt.

A csoportalapú érzelmek azonban nem csak a közvetlen érzelmi fertőzéssel vannak összefüggésben: a csoporttagok érzelmi állapota a többi tag jelenléte nélkül is konvergál a tagok elképzelt érzelmeihez (Moons és szerzőtársai [2009]). A csoportalapú érzelmek fizikai kapcsolat nélkül, fizikai határoktól és korlátoktól függetlenül hatnak. Az érzelmi fertőzést vizsgáló esetek a csoportalapú érzelmeknek csak egyik alfaját jelentik: kollektív érzelmenek nevezzük, amikor a csoporttagok közvetlen jelenléte okozza a csoportalapú érzelmi hatást (Fischer–Manstead [2008]). A csoportalapú érzelmekben éppen az a legérdekesebb, hogy nincs szükség a fizikai jelenlétre, a csoporttal való azonosulás, közös társadalmi identitás is elégséges feltétele az érzelmek megélésének.

Ezek alapján a csoportalapú érzelmek elmélete segíthet jobban megérteni, hogy a vállalati kultúra, az arculat és az értékek miként befolyásolják az alkalmazottak viselkedését, hangulatát és döntéseit, és azt is, hogy miként hat a munkatársak és vállalati vezetők (helyes vagy helytelen) viselkedése a többi alkalmazott érzelmi reakcióján keresztül a vállalat működésére. Kevés kivételtől eltekintve a csoportalapú érzelmek kutatása eddig nem vizsgált ilyen és ehhez hasonló, üzleti élettel kapcsolatos, kérdéseket. Ennek oka, hogy az eddigi kutatások főleg csoportközi viszonyokra és nemzetközi konfliktusokra irányultak, és a nemzethez vagy társadalmi csoporthoz való tartozás érzelmi következményeit vizsgálták. Kíváncsi volna a kutatásokat kiterjeszteni az üzleti életre is, amikor is a vállalattal való azonosulás és a vállalathoz való kötődés érzelmi hatása a vizsgálat tárgya.

Fontos, hogy a csoportalapú érzelem nem pusztán a megfelelési vágy miatt kifelé mutatott érzelem, hanem valóban megélt érzelem. Moons és szerzőtársai [2009] negyedik tanulmánya egy olyan kísérletet mutat be, amelyben a résztvevők kockázatvállalási hajlandóságát mérték. A harag kockázatosabb viselkedéshez vezet (Lerner–Keltner [2001]). A kísérlet során a résztvevőket a minimális csoport-paradigmát használva *ad hoc*, jelentés nélküli csoportokba sorolták be, ahol a többi tagot nem ismerték. A résztvevők egyik felének azt mondták, hogy az ő csoportjukba tartozók általában hara-

gosabbak, a másik felének pedig azt, hogy az ő csoportjukba tartozók általában kevésbé haragosak. Akiknek azt mondták, hogy a csoportjukba tartozók általában haragosabbak, azok rendre a kockázatosabb megoldást választották a feladat elvégzésekor. A csoporttagság miatti érzelmet nemcsak mutatták a résztvevők, hanem meg is élték, mivel az befolyásolta kockázatvállalási hajlandóságukat és döntéseiket. *Rydell és szerzőtársai* [2008] is közvetett úton mutatta meg, hogy a csoporttagság miatt érzett düh fiziológiailag is tetten érhető izgalmi állapotot okoz, befolyásolva a kockázatvállalást és az információfeldolgozást. Ezek a kísérletek jól mutatják, hogy miként befolyásolhatják a vállalat érzelmi normái vagy a munkatársak vélt érzelmi állapota a dolgozók egyéni döntéseit.

Mikroszinten ez jelenthet például munkacsoportot, ahol a munkatársak, főként pedig a vezető érzelmi állapota befolyásolja, hogy a többiek mit éreznek. Ehhez még találkozniuk sem kell: a tagok érzelmeikben a többiek elképzelt, érzelmeihez hasonulnak, vagyis a csoportra jellemző érzelmi reakciókat követik. Ha a főnök általában jókedvű, még a jelenléte nélkül is derűsebbek lesznek a beosztottak. Ha az irodában türelmetlenség és idegesség a uralkodik, ehhez igazodnak majd az újonnan jövők is. Vállalati szinten a vállalati kultúra tükrözhet arrogáns, agresszív érzelmi állapotot, amihez az ott dolgozók akaratlanul is igazodnak. Ez az érzelmi igazodás annál erősebb és pontosabb, minél inkább motivált valaki, hogy a csoporthoz, jelen esetben a vállalathoz tartozónak érezze magát. Szélesebb körben értelmezve pedig más viselkedési formákat, működést és végső soron más társadalmat várhatunk, ha annak egyik fontos alrendszerében, a gazdaságban és üzleti életben az elvárt érzelmi norma az irigység, lenézés és könnyörtelenség, mint ahogy a szimpátia, tisztelet, bizalom és alázat. Érdemes volna empirikusan is megvizsgálni, hogy miként azonosíthatók és mérhetők a vállalati kultúra részeként az intézményre jellemző érzelmi normák, és hogy ezek az érzelmi normák miként befolyásolják az alkalmazottak érzelmeit, viselkedését és döntéseit a munkakörnyezetben és azon kívül.

A cselekvő szempontjából nézve is sok újat mondhat a csoportalapú érzelmek kutatása az üzleti tudományok – talán a leginkább az üzleti etika – számára. Két területet mutatunk be, ahol a csoportalapú érzelmek kutatása informálhatja az üzleti tudományokat, elsősorban az üzleti etikát.

A csoportalapú érzelmek megléte növeli azok körét, akiket egy egyén tettei érintenek, és emiatt kitér az egyéni tettekért viselt felelősség köre. Például a BP mexikói-öböli olajkatasztrófája a helyieken, az élővilágon és a vállalaton kívül az egyszerű brit állampolgárokat is sújtotta, amennyiben ők – és a tapasztalatok szerint voltak ilyenek – negatív érzelmeket éltek meg a velük azonosított vállalat által okozott kár miatt. Az etikátlan viselkedés az elszenvedett hátrányok miatt nemcsak a károsultakat érinti – vagy az elkövetőt a tettei miatt megélt saját büntudata miatt –, hanem az elkövetővel azonos társadalmi kategóriába sorolt emberek is rosszul érezhetik magukat a megélt csoportalapú büntudat és szégyen miatt.

Egy ország állampolgárai büntudatot érezhetnek kormányuk, hadseregük vagy egyszerű polgártársaik tettei miatt (*Doosje és szerzőtársai* [1998], *Iyer-Schmader-Lickel* [2007]). Ezért feltételezhetjük, hogy büntudatot érezhetnek a velük azonos

nemzeti hovatartozású vállalatok etikátlan viselkedése miatt is. Közgazdasági szóhasználatl ez a negatív érzelem az etikátlan vállalat okozta externális költség, amelyet egy harmadik fél, jelen esetben a vállalat anyaországának polgárai viselnek. A vállalattal azonos nemzeti hovatartozású állampolgárok érzelmi okok miatt is válhatnak érintettek. Az etikátlan vállalati viselkedés érzelmi költsége az ő lehetséges terhük.

Igaz, sokszor nehéz meghatározni egy vállalat nemzeti hovatartozását, sőt még azt is, hogy milyen kritériumok alapján lehet azt eldönteni. A telephely, a tulajdonosok nemzetisége vagy az adófizetés helye is lehet irányadó. Az itt vizsgált kérdés szempontjából mindez nem számít. Az a fontos, hogy az emberek milyen országgal azonosítják a vállalatot. Függetlenül a tulajdonosi szerkezettől, az adófizetéstől és a telephelytől, a legtöbben például az IKEA-t svédnek gondolják, és ez befolyásolja a vállalat termékeinek megítélését. Hasonlóan ahhoz, hogy hiába nem vallja magát valaki egy etnikai csoport tagjának, ha a környezete oda sorolja, akkor aszerint is néz majd rá, aszerint ítéli meg az illetőt. A kollektív büntudat megélésében is az számít, hogy az emberek az elkövető vállalatot a saját csoportjukból valónak hiszik-e, és nem az, hogy az valóban odatartozik-e.

Fontos megjegyezni, hogy a csoporttagok csoporttal való azonosulásának erőssége is befolyásolhatja, hogy milyen mértékben éreznek csoportalapú érzelmeket (*Smith–Seger–Mackie* [2007]). Leegyszerűsítve: gyengébb csoportidentitással kevesebb negatív érzelmet él meg valaki a csoporttal történt negatív események vagy a csoporttagok immorális tettei miatt. A viszony azonban nem ilyen egyszerű (*Szabó és szerzőtársai* [2011]). Egyrészt, nem minden érzelemre mutatható ki a fenti korreláció. A negatív csoportalapú érzelmelek megélését sokszor nem befolyásolja a csoporthoz haló tartozás erőssége (*Smith–Seger–Mackie* [2007]). Másrészt, többen érvelnek amellett, hogy a csoporthoz való viszony csak több dimenzióban értelmezhető pontosan (*Roccas–Klar–Leviatan* [2006], *Leach és szerzőtársai* [2008]), és nem a csoporthoz való tartozás erőssége, hanem a csoport dicsőítésének mértéke befolyásolja jobban a csoporttagok érzelmi reakcióját a csoport által elkövetett negatív cselekedetekre (*Leidner és szerzőtársai* [2010]). Harmadrészt a csoporthoz leginkább kötődő tagok sokszor kisebb büntudatot éreznek a csoport vagy a csoporttagok által elkövetett negatív cselekedetek miatt, mivel a kedvező csoportkép megőrzése érdekében bagatellizálják azokat (*Miron és szerzőtársai* [2010]). Mindenesetre annak a kérdésnek a vizsgálatakor, hogy miként befolyásolja egy vállalat etikátlan viselkedése az anyaország lakóinak érzelmeit, figyelembe kell venni a nemzethez való kötődés erősségét is.

A csoportalapú érzelmeknek kedvező üzleti etikai következménye is lehet. A csoport tervezett jövőbeli tetteinek elképzelt érzelmi következménye ugyanis morális önkontrollként működik. Ha az emberek azt gondolják, hogy csoportjuk viselkedése esetleg helytelen vagy ártalmas lesz, akkor azt is elképzelik, hogy ennek hatására majd kollektív szégyent fognak érezni. Ez az előre elképzelt kollektív szégyen viszszatarthatja a csoportot attól, hogy elkövesse a szégyent kiváltó viselkedést, mivel az egyes tagokat arra ösztönzi, hogy meggátolják a csoportot a helytelen viselkedés elkövetésében (*Shepherd–Spears–Manstead* [2013]).

Ehhez kapcsolódik a csoportalapú érzelmekből fakadó második fontos következmény az üzleti etika számára. Több pszichológiai elmélet is vizsgálja, hogy miként reagálnak az emberek arra, ha a csoportjuk egy tagja egyéni viselkedésével az egész csoport hírnevének árt. A korábban bemutatott kollektív büntudat pszichológiája azt vizsgálja, hogy miért és mikor éreznek az emberek büntudatot és szégyent olyan tettek miatt, amit nem ők maguk követnek el, hanem velük azonos csoportba sorolt emberek (*Doosje és szerzőtársai* [1998]). Egy másik elmélet, amelyet feketebárányhatásnak nevezhetünk (*Marques–Yzerbyt–Leyens* [1988]), azt a jelenséget vizsgálja, amikor egy elkövetőt a saját csoportja szigorúbban ítél el és büntet meg, mint a más csoportokhoz tartozók. Mindezt azért teszi, hogy az elkövetőt a csoportból szimbolikusan és sokszor ténylegesen is kizárva, a csoport jó hírnevét védje. A becsület pszichológiai kutatása azt vizsgálja, hogy miként bünteti a csoport azokat a tagokat, akik a csoport normáinak megszegésével szerintük mások előtt szégyent hoznak a csoportra (*Rodriguez Mosquera* [2013]).

Az elkövető szemszögéből azonban egészen a közelmúltig nem vizsgálták ezt a jelenséget. Hogyan érez az elkövető amiatt, hogy egyéni tétével saját csoportjának – vállalatának, országának, családjának stb. – hírnevét is rontja? Az emberek büntudatot és szégyent éreznek, ha normát szegnek vagy másoknak kárt okoznak (*Tangney–Fischer* [1995], *Eisenberg* [2000]). Ezek a negatív érzelmek ezáltal segítenek fenntartani a normákat és a társas kapcsolati rendszereket (*Baumeister–Stillwell–Heatherton* [1994]). Olyan helyzetben azonban, amely előhívja a résztvevők társas identitását, illetve csoporttagságát, az elkövetőben tudatosulhat, hogy a tette miatt nemcsak őt fogják elítélni, hanem akár az ő csoportját is.

Több kísérlet is alátámasztja, hogy nemcsak viselkedésük közvetlen negatív következménye miatt éreznek büntudatot az emberek, hanem azért is, mert viselkedésük visszahat, rossz fényt vethet a csoportjukra (*Kardos–Castano* [2013]). Ezt nevezik visszaható vagy visszatükröződő büntudatnak (*reflective guilt*). Egy kísérletben például amerikaiak számoltak be arról, hogy mennyi büntudatot és szégyent éreznének, ha a járókelők előtt hangosan veszekednének az utcán. A kísérlet a veszekedés feltételezett körülményeit az egyik kísérleti csoport számára egy belföldi városba helyezte, a másik csoport számára egy külföldi városba. Akik a külföldi városban képzelték el az utcai veszekedést, azok több büntudatról számoltak be. A kondíció hatását a büntudatra az ország jó hírnevében okozott kár közvetítette. Ez a büntudat csoportalapú érzelem, mert a megélésének oka az egyén adott csoporthoz való tartozása.

Összefoglalás

Mit tanulhatnak a gazdasági és az üzleti tudományok a csoportalapú érzelmekből? Például azt, hogy nemcsak az egyéni, hanem a csoportalapú, csoporttagság révén megélt érzelmek is befolyásolhatják a piaci döntéseket és viselkedést. A csoporttagság következtében érzett harag például kockázatosabb egyéni döntésekhez vezet (*Rydell és szerzőtársai* [2008], *Moons és szerzőtársai* [2009]), különösen csoportközi helyzetekben (például tárgyalás a versenytárrsal).

Ha egy vállalati kultúra része az arrogáns, tapintatlan viselkedés vagy a haragvó türelmetlenség, akkor azt a dolgozó jó eséllyel követi. Annál inkább, minél fontosabb számára a céghez való tartozását kifejezni (*Moons és szerzőtársai* [2009]). Nem feltétlenül hasonulnak a személyiségjegyei is ennek megfelelően, de amikor a vállalat alkalmazottjaként cselekszik, akkor magára veheti a csoport érzelmeit. Hasonlóan, ha azt gondolják az alkalmazottak, hogy az ő vállalatuk figyelmes és gondoskodó, akkor ehhez alkalmazkodnak. Ez több, mint a csoportokon, üzleti teameken belüli érzelmi fertőzés (*Hatfield–Rapson–Cacciopo* [1993]). A csoportalapú érzelmek megjelenéséhez nincsen szükség közvetlen kapcsolatra, mondhatjuk, hogy határok nélkül terjednek.

Mindez nehezen egyeztethető össze a klasszikus közgazdaságtan individualista emberképével. Az ember társas lény. Ezt a társas létet teszi lehetővé és szolgálja többek között az emberi érzelmek társas funkciója (*Fisher–Manstead* [2008], *Niedenthal–Brauer* [2012]). Hajlamosak vagyunk automatikusan úgy érezni, mint a velünk egy csoportba soroltak, és könnyebben érezzük a hozzánk köthető emberek fájdalmát, örömét vagy dühét. A társadalmi identitás az egyik fontos kötelék, amely a csoportalapú érzelmeket kiváltja. Ennek alapján feltételezhető, hogy az etikátlanul viselkedő vállalatok miatt a vállalat anyaországának állampolgárai rosszul érzik magukat, szégyenkeznek. Ez a megélt csoportalapú érzelem nevezhető az etikátlan vállalati viselkedés lakosság által viselt költségének.

Egyes országok sok pénzt áldoznak arra, hogy sportolók jól szerepeljenek a nemzetközi versenyeken. A jó szereplés legfőbb haszna az ország polgárainak okozott öröm, büszkeség. Az állampolgárok pozitív érzelmeit úgy is lehet növelni, hogy a kormányok a nemzetközi szinten is szereplő vállalatok etikus viselkedését segítik. Kiváltképp, mivel az emberek szeretik magukat és csoportjukat etikusnak, sőt másoknál etikusabbnak gondolni: a moralitás az egyik legfontosabb dimenzió, amelynek mentén az emberek saját csoportjukat más csoportokkal összehasonlítják (*Leach–Ellemers–Barreto* [2007]).

A cselekvő, vagyis az üzleti szereplők szemszögéből is fontos hatása van a csoportalapú érzelmeknek. Ezek egyik fajtája a visszaható büntudat, ami visszatartó erőt, egyfajta plusz morális önkontrollt jelenthet. A cselekvő ekkor nemcsak saját magára és a cselekvés közvetlen érintettjeire van tekintettel, hanem arra is, hogy döntésének következményeként hogyan ítélik meg miatta a csoportot, amivel azonosítják. Az egyéni döntéshozónál ez jelentheti a vállalatot, amelyet ő képvisel, a vállalat szintjén pedig az országot, amivel a vállalatot rendszerint azonosítják.

Már az utilitarista John Stuart Mill is amellett érvelt, hogy az embert nem pusztán hasznok és érdekek vezérlik, hanem a szeretet is (*Pléh* [2012]). Valóban, az érzelmek, morális érzelmek és csoportalapú érzelmek is befolyásolják az egyéni döntéseket. De az érzelmek nemcsak a döntések mozgatói, hanem azok haszonban vagy veszteségben kifejezhető következményei is lehetnek. A csoportalapú érzelmek elmélete a mások érzelmei által is befolyásolt emberről szól. A hagyományos közgazdasági emberképtől ez eltér. Az eltérés vizsgálata lehetőséget kínál a közgazdaságtan hagyományos emberképére épülő elméletek pontosítására és gazdagíthatja az üzleti tudományokat.

Hivatkozások

- ARONSON, E. [2008]: A társas lény. A 10. kiadás 1. magyar kiadása. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- BANDURA, A. [1999]: Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 3. No. 193–209. o.
- BARSADE, S. [2002]: The Ripple Effect: Emotional Contagion and its Influence on Group Behavior. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 47. No. 4. 644–675. o.
- BAUMEISTER, R. F.–LEARY, M. R. [1995]: The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, Vol. 117. No. 3. 497–529. o.
- BAUMEISTER, R. F.–STILLWELL, A. M.–HEATHERTON, T. F. [1994]: Guilt: An interpersonal approach. *Psychological Bulletin*, Vol. 115. No. 2. 243–267. o.
- BOWLES, S.–BOYD, R.–FEHR, E.–GINTIS, H. [1997]: Homo Reciprocans: A Research Initiative on the Origins, Dimensions, and Policy Implications of Reciprocal Fairness. Kézirat, <http://www.umass.edu/preferen/gintis/homo.pdf>.
- BOYD, R.–RICHERSON, P. J. [1985]: Culture and the Evolutionary Process. University of Chicago Press, Chicago.
- BRANSCOMBE, N. R.–DOOSJE, B.–MCGARTY, C. [2002]: Antecedents and consequences of collective guilt. Megjelent: *Mackie, D. M.–Smith, E. R.* (szerk.): From prejudice to intergroup emotions: Differential reactions to social groups. Psychology Press, Philadelphia, PA, 49–66. o.
- CAPORAEL, L. R.–BREWER, M. B. [1995]: Hierarchical Evolutionary Theory: There Is an Alternative, and It's Not Creationism. *Psychological Inquiry*, Vol. 6. No. 1. 31–34. o.
- CHRISTAKIS, N. A.–FOWLER, J. H. [2009]: Connected: The Surprising Power of Our Social Networks and How They Shape Our Lives. Little, Brown and Company, New York.
- CSÁNYI VILMOS [1999]: Az emberi természet. Vince Kiadó, Budapest.
- DOOSJE, B.–BRANSCOMBE, N. R.–SPEARS, R.–MANSTEAD, A. S. R. [1998]: Guilty by association: When one's group has a negative history. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 75. No. 4. 872–886. o.
- DUMONT, M.–YZERBYT, V. Y.–WIGBOLDUS, D.–GORDIJN, E. H. [2003]: Social categorization and fear reactions to the September 11th terrorist attacks. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29. No. 12. 1509–1520. o.
- EISENBERG, N. [2000]. Emotion, regulation, and moral development. *Annual Review of Psychology*, 51. 665–697. o.
- FISCHER, A. H.–MANSTEAD, A. S. R. [2008]: Social functions of emotion. Megjelent: *Lewis, M.–Haviland, J.–Feldman Barrett, L.* (szerk.): Handbook of emotion. (3. kiadás.) Guilford, New York, 456–468. o.
- FISKE, S. T. [2004]: Social beings: A core motives approach to social psychology. New York: Wiley.
- GORDIJN, E. H.–YZERBYT, V.–WIGBOLDUS, D.–DUMONT, M. [2006]: Emotional reactions to harmful intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 36. No. 1. 15–30. o.
- HÁMORI BALÁZS [2003]: Érzelem-gazdaságtan. A közgazdasági elemzés kiterjesztése. Kossuth Kiadó, Budapest.
- HATFIELD, E.–CACIOPPO, J. T.–RAPSON, R. L. [1994]: Emotional contagion. Cambridge University Press, New York.

- HIRSCH, P.–MICHAELS, S.–FRIEDMAN, R. [1990]: Clean Models vs. Dirty Hands: Why Economics Is Different from Sociology. Megjelent: *Zukin, S.–DiMaggio, P.* (szerk.): Structures of Capital: The Social Organization of the Economy. Cambridge University Press, Cambridge–New York–Melbourne, 39–56. o.
- IYER, A.–LEACH, C. W.–CROSBY, F. J. [2003]: White guilt and racial compensation: The benefits and limits of self-focus. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29. No. 1. 117–129. o.
- IYER, A.–SCHMADER, T.–LICKEL, B. [2007]: Why individuals protest the perceived transgressions of their country: The role of anger, shame, and guilt. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 33. No. 4. 572–587. o.
- KARDOS PÉTER–CASTANO, E. [2012]: Money doesn't stink. Or Does it? The Effect of Immorally Acquiring Money on its Spending. *Current Psychology*, Vol. 31. No. 4. 381–385. o.
- KARDOS PÉTER–CASTANO, E. [2013]: Reflective Guilt: Damaging the Ingroup Image Increases Guilt. *Kézirat*.
- KUPPENS, T. [2011]: Feeling like a group member. Université catholique de Louvain, Kézirat, http://www.academia.edu/1019761/Feeling_like_a_group_member.
- KUPPENS, T.–YZERBYT, V. [2012a]: Group-Based Emotions: The Impact of Social Identity on Appraisals, Emotions, and Behaviors. *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 34. No. 1. 20–33. o.
- KUPPENS, T.–YZERBYT, V. [2012b]: I have emotions about my group but also because of my group. Poster presented at the 12th Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology, San Antonio, TX.
- LÁSZLÓ JÁNOS–FÜLÖP ÉVA [2011]: Nemzeti identitás és kollektív áldozati szerep. *Pszichológia*, 31. évf. 3. sz. 295–315. o.
- LEACH, C. W.–ELLEMERS, N.–BARRETO, M. [2007]: Group virtue: The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93. No. 2. 234–249. o.
- LEACH, C. W.–VAN ZOMEREN, M.–ZEBEL, S.–VLIEK, M.–PENNEKAMP, S. F.–DOOSJE, B.–OUWERKERK, J. P.–SPEARS, R. [2008]: Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 95. No. 1. 144–165. o.
- LEIDNER, B.–CASTANO, E.–ZAISER, E.–GINER-SOROLLA, R. [2010]: Ingroup glorification, moral disengagement, and justice in the context of collective violence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 36. No. 8. 1115–1129. o.
- LEONARD, D. J.–MOONS, W. G.–MACKIE, D. M.–SMITH, E. R. [2011]: We're mad as hell and we're not going to take it anymore: Anger self-stereotyping and collective action. *Group Processes and Intergroup Relations*, Vol. 14. No. 1. 99–111. o.
- LERNER, J. S.–HAN, S.–KELTNER, D. [2007]: Feelings and consumer decision making: Extending the appraisal-tendency framework. *Journal of Consumer Psychology*, Vol. 17. No. 4. 184–187. o.
- LERNER, J. S.–KELTNER, D. [2001]: Fear, anger, and risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81. No. 1. 146–159. o.
- LERNER, J. S.–LI, Y.–WEBER, E. U. [2012]: The Financial Cost of Sadness. *Psychological Science*, Vol. 24. No. 1. 72–79. o.
- LERNER, J. S.–SMALL, D. A.–LOEWENSTEIN, G. [2004]: Heart strings and purse strings: Carryover effects of emotions on economic decisions. *Psychological Science*, Vol. 15. No. 5. 337–341. o.

- MACKIE, D. M.–DEVOS, T.–SMITH, E. R. [2000]: Intergroup emotions: Explaining offensive action tendencies in an intergroup context. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 17. No. 4. 602–616. o.
- MARQUES, J.–YZERBYT, V.–LEYENS, J.-PH. [1988]: The “Black Sheep Effect”: Extremity of Judgments toward Ingroup Members as a Function of Group Identification. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 18. No. 1. 1–16. o.
- MIRON, A. M.–BRANSCOMBE, N. R.–BIERNAT, M. R. [2010]: Motivated shifting of justice standards. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 36. No. 6. 768–779. o.
- MOONS, W. G.–LEONARD, D. J.–MACKIE, D. M.–SMITH, E. R. [2009]: I feel our pain: Antecedents and consequences of emotional self-stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. No. 4. 760–769. o.
- NIEDENTHAL, P. M.–BRAUER, M. [2012]: Social Functionality of Human Emotion. *Annual Review of Psychology*, 63. 259–285. o.
- PLÉH CSABA [2012]: A pozitív pszichológiai szemlélet előfutáiról. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67. évf. 1. sz. 13–18. o.
- RAY, D. G.–MACKIE, D. M.–RYDELL, R. J.–SMITH, E. R. [2008]: Changing categorization of self can change emotions about outgroups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44. No. 4. 1210–1213. o.
- RIFKIN, J. [2010]: *The Empathic Civilization. The Race to Global Consciousness in a World in Crisis*. Jeremy P. Tarcher Inc.
- ROCCAS, S.–KLAR, Y.–LIVIATAN, I. [2006]: The paradox of group-based guilt: Modes of national identification, conflict vehemence, and reactions to the ingroup’s moral violations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 91. No. 4. 698–711. o.
- RODRIGUEZ MOSQUERA, P. M. [2013]: In the Name of Honor. On Virtue, Reputation, and Violence. *Group Processes and Intergroup Relations*, 16. No. 3. 271–278. o.
- RYDELL, R. J.–MACKIE, D. M.–MAITNER, A. T.–CLAYPOOL, H. M.–RYAN, M. J.–SMITH, E. R. [2008]: Arousal, processing, and risk taking: Consequences of Intergroup Anger. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 34. No. 8. 1141–1152. o.
- SEGER, C. R.–SMITH, E. R.–MACKIE, D. M. [2009]: Subtle activation of a social categorization triggers group-level emotions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45. 460–467. o.
- SHEPHERD, L.–SPEARS, R.–MANSTEAD, A. S. R. [2013]: This will bring shame on our nation’: The role of anticipated group-based emotions on collective action. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 49. No. 1. 42–57. o.
- SMITH, E. R. [1993]: Social identity and social emotions: Toward new conceptualizations of prejudice. Megjelent: *Mackie, D. M.–Hamilton, D. L.* (szerk.): *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes in group perception*. Academic Press, San Diego, CA, 297–315. o.
- SMITH, E. R. [1999]: Affective and cognitive implications of a group becoming a part of the self: New models of prejudice and of the self-concept. Megjelent: *Abrams, D.–Hogg, M. A.* (szerk.): *Social identity and social cognition*. Blackwell, Malden, MA, 183–196. o.
- SMITH, E. R.–SEGER, C. R.–MACKIE, D. M. [2007]: Can emotions be truly group-level? Evidence regarding four conceptual criteria. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93. No. 3. 431–446. o.
- SZABÓ ZSOLT PÉTER–BANGA CSILLA–FÜLÖP ÉVA–LÁSZLÓ JÁNOS [2011]: A csoportalapú érzelmek kutatása a szociálpszichológiában. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 66. évf. 2. sz. 361–380. o.

- TAJFEL, H. (szerk.) [1978]: Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. Academic Press, London.
- TAJFEL, H.–TURNER, J. C. [1979]: An Integrative Theory of Intergroup Conflict. Megjelent: *Austin, W. G.–Worchel, S. (szerk.): The Social Psychology of Intergroup Relations*. Brooks-Cole, Monterey, CA, 33–47. o.
- TANGNEY, J. P.–FISCHER, K. W. [1995]: Self-conscious emotions. Guilford, New York.
- TOTTERDELL, P. [2000]: Catching moods and hitting runs: Mood linkage and subjective performance in professional sport teams. *Journal of Applied Psychology*, 85. No. 6. 848–859. o.
- TURNER, J. C.–HOGG, M. A.–OAKES, P. J.–REICHER, S. D.–WETHERELL, M. S. [1987]: Re-discovering the Social Group: A Self-Categorization Theory. Blackwell, Oxford, Egyesült Királyság.
- VAN ZOMEREN, M.–POSTMES, T.–SPEARS, R. [2008]: Toward an integrative Social Identity Model of Collective Action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134. 504–535. o.