

POLITIKAI VEZETÉS ÉS KOLLEKTÍV CSELEKVÉS

Boda Zsolt

(tudományos főmunkatárs, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont
Politikatudományi Intézet)

ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány azt a klasszikus kérdést veti fel, hogy miként működik a vezetés mechanizmusa és a kollektív cselekvés problémája felől értelmezi a problémát. Hogyan képes a vezető áthidalni a kollektív cselekvési problémákat alapvetően jellemző inkongruenciát az egyéni ösztönzők és a kollektív cél között? Az elemzés visszanyúl a leadership-irodalom klasszikus szerzőjéhez, J. M. Burns-höz, és az ő általa javasolt tranzakciós és transzformatív vezetői stílus fogalmait értelmezi a kollektív cselekvésről szóló politikatudományi eredmények tükrében. A tanulmány továbbá amellett érvel, hogy a morális vezetés burns-i koncepciója jól illeszkedik a legitimitás és intézményi bizalom, illetve a leadership-irodalom egyes újabb eredményeihez, és mint ilyen, érdemes a figyelmünkre. Általában ugyanis elmondható, hogy a vezetés mechanizmusának, működésének az elemzése a politikatudományban sokkal kisebb súlyt kap ahhoz képest, ahogyan a menedzsmenttudományban kezelik a kérdést.

Kulcsszavak: vezetés ■ kollektív cselekvés ■ tranzakciós vezetés ■ transzformatív vezetés ■ morális vezetés ■ bizalom

Jon Elster, a norvég társadalomtudós egyszer úgy fogalmazott, hogy „a politikatudomány annak vizsgálata, hogy milyen módokon lehet meghaladni a fogolydilemmát” (Elster, 1976: 248.). A közgazdasági Nobel-díjas Elinor Ostrom¹ hasonlóképpen azt írta egy helyütt, hogy „a politikatudomány központi témája a kollektív cselekvés elmélete” (Ostrom, 1998: 1.).

Mondhatjuk például, hogy a kollektív cselekvés létrehozása az állam létének legalapvetőbb legitimációja (Ostrom, *uo.*). Már Thomas Hobbes is amellett érvelt, hogy az állam legfontosabb funkciója, hogy a törvényességet biztosítsa: az egyéni, önző késztetéseket általános normákkal korlátozza, és így megteremtse a szerződések betartásának, és végső soron a szabályozott együttműködésnek a feltételeit. Ez pedig a klasszikus kollektív cselekvési problémák logikája mentén azt jelenti, hogy a rövid távú, egyéni haszonszerzésre való motiváció háttérbe szorul, és mód nyílik a kollektívának mint olyanak előnyösebb közös cselekvések megvalósítására, azaz a közjavak biztosítására.

Az állam és a politika ebben az összefüggésben tehát, ahogy Elster írta, a kollektív cselekvési probléma meghaladásaként értelmeződik, mint a legitim kényszer és a hierarchikus koordináció működtetője. Azonban elméleti és empirikus érvek is azt támasztják alá, hogy a hierarchikus koordináció nem tud hatékonyan működni. A racionális önérdék által motivált cselekvőket a hierarchikus koordináció a szankciók kivetésével és érvényesítésével tudja a normák betartására rávenni, ami azonban csak akkor működik, ha a központi ellenőrző tökéletes információval rendelkezik a cselekvők magatartásáról, és képes a hatékony szankcionálásra (Miller, 2003; Bianco–Bates, 1990). Ezek az ideális feltételek azonban a valóságban szinte soha nem teljesülnek, különösen nem olyan komplex és sokszereplős helyzetekben, mint amelyek a politika működését jellemzik. A tökéletes ellenőrző éppen olyan ideális feltétel, mint a tökéletes piac – módszertani posztulátumnak alkalmas, ám empirikus realitása kétséges.

Kiindulópontként tehát elfogadhatjuk azt, hogy (1) a kollektív cselekvési problémák áthatják a politika működését; és (2) a hierarchikus koordináció, mint a kollektív cselekvési problémák megoldásának egyik klasszikus eszköze valójában nem tud effektíven működni racionális cselekvőket feltételezve. Másfelől viszont hiába vannak ilyen kollektív cselekvési problémák, a valóságban ezek gyakran meg is oldódnak. Hogyan lehetséges ez a fenti elméleti problémák ellenére? Tökéletes ellenőrző hiányában csak úgy képzelhető el, ha feltesszük, hogy az ember sem tökéletesen racionális és önérdékkövető lény. Hogy korlátozott racionalitás jellemzi és az önérdéken túl egyéb, például morális szempontok is vezérlik.

Más szavakkal, a kollektív cselekvési problémák lehetséges elméleti megoldása az, ha lazítunk a racionális önérdékkövető cselekvési modell szigorú előfeltevésein és elfogadjuk, hogy létezhetnek a hierarchikus koordináción kívül egyéb eszközök e problémák kezelésére. Mindez nem jelent feltétlenül radikális szakítást a kollektív cselekvési problémák alapjául szolgáló elméleti feltevésekkel. Ostrom (1998) is azt javasolja, hogy az önérdékkövetés motívumát nem kell feladni, ám azt ki kell egészíteni más típusú motivációkkal. Érveim szerint a politikai cselekvések számos fajtájának a megértésére hasznos lehet a politikai közösség javát szem előtt tartó Homo politicus koncepciója, amit máshol már bemutattam (Boda, 2012). Azonban további kérdés, hogy melyek azok a mechanizmusok, amelyek játékba hozzák ezt a motivációt, és elősegítik, hogy más típusú megfontolások, ösztönzők szerepe hátrébb szoruljon.

Jelen írásban nem tárgyalom az Ostrom (1998) által is felvetett szempontokat, így a reciprocitás szerepét, amelynek elsősorban az egyének közötti együttműködés kialakításában van fontos szerepe. Kérdésem az, hogy az együttműködés általános pszichológiai vagy szociológiai magyarázatain túl van-e olyan mechanizmus, ami eredendően politikai, legalább abban az értelemben, hogy a politikára inkább jellemző, a politika működéséből inkább kö-

vetkezik. (Nem kizárva persze, hogy a politikában is működnek más, a kooperációt támogató mechanizmusok, illetve, hogy az itt bemutatottak is jelen vannak más társadalmi szituációkban is.) Itt a vezetés funkciójáról és működéséről lesz szó.

A vezetés a klasszikus racionális cselekvési modellekben nem jelenik meg, illetve csak mint a jutalmazás/szankcionálás ágense bukkan fel, vagyis a szerepe leginkább a hierarchikus koordináción belül, vagy ahhoz erősen hasonlító módon értelmezhető. Mint látjuk majd, a vezetés politikai értelme nem ez. A korlátozottan racionális és részben morális cselekvők világában ugyanis a vezetés látványosan képes működni: emberek csoportjai, sőt, tömegei képesek követni a vezetőt, és iránymutatása szerint, akár a saját közvetlen érdeküknek is ellentmondva cselekedni. Ebben a világban tehát a vezetés a kollektív cselekvési avagy együttműködési problémák megoldásának egy potenciálisan igen hatásos eszköze.

Tanulmányom tehát azt az alapvető kérdést veti fel (újra), hogy miként működik a vezetés mechanizmusa. Hogyan képes a vezető áthidalni a kollektív cselekvési problémákat alapvetően jellemző inkongruenciát az egyéni ösztönzők és a kollektív cél között? Elemzésemben visszanyúlok a leadership-irodalom klasszikus szerzőjéhez, J. M. Burns-höz, és az ő általa javasolt tranzakciós és transzformatív vezetői stílus fogalmait értelmezem a kollektív cselekvésről szóló politikatudományi eredmények tükrében. Amellett érvelek továbbá, hogy a morális vezetés burnsi koncepciója jól illeszkedik a legitimitás és intézményi bizalom, illetve a leadership-irodalom egyes újabb eredményeihez, és mint ilyen, érdemes a figyelmünkre. Általában ugyanis elmondható, hogy a vezetés mechanizmusának, működésének az elemzése a politikatudományban sokkal kisebb súlyt kap ahhoz képest, ahogyan mondjuk a menedzsment tudományban kezelik a kérdést. Tanulmányom erre a problémára is fel kívánja hívni a figyelmet, és további empirikus kutatások alapjait is igyekszik megvetni.

A VEZETÉS TITKA

A kollektív cselekvés olsoni elmélete alapján, racionális cselekvőket feltételezve a valódi kollektív cselekvési dilemmák maguktól nem oldódnak meg, sőt, a külső kényszerítés is csak szuboptimális eredményre vezethet. Ha azonban Ostrom (1998) nyomán korlátozottan racionális és morális megfontolások által is motivált cselekvőket feltételezünk, akkor az együttműködésnek van esélye, mert mozgósíthatók azok az ösztönzők, amelyek a kooperáció felé mutatnak. Hétköznapi belátásunk, hogy ezt a mozgósítást legegyszerűbben egy vezető (leader) tudja elvégezni – legyen szó klub, civil egyesület, egy párt megszervezéséről, működtetéséről; vagy éppen a nemzet mozgósításáról egy kollektív cél (például háborús erőfeszítés) érdekében. De pontosan hogyan? Miként le-

hetséges az, hogy egy ember szavát mások, akár sokezres tömegek kövessék; azonosuljanak az általa kijelölt célokkal, és elfogadják az utasításait?

A „miként lehetséges” kérdés két szinten is megválaszolható. Az egyik szinten a kérdés arra utal, hogy a kollektív cselekvési problémát a vezető működése hogyan érinti, és melyek azok a változók, amelyek révén az együttműködés felé tudja terelni az egyéneket. A másik, mondjuk úgy mélyebb szint, a vezetés mint olyan „titkát” keresi: hogyan képes a vezető hatni a kritikus változókra, miért fogadják ezt el tőle.

J. M. Burns nyomán szokás különbséget tenni a kényszerítés – avagy a pusztá hatalomgyakorlás – és a vezetés között (Burns, 1978: 19.). Abban nincsen semmi „titok”, ha valakinek hatalma van másokat kényszerrel, fenyegetéssel, büntetéssel, vagy akár jutalmazással rávenni bizonyos tevékenységek elvégzésére. Ezt nevezhetjük akár a vezetés kudarcának is (Haslam et al. 2011: 1.). Az igazi kérdés az, hogy miként jön létre a vezetés, mint sajátos viszony a vezető és a vezetettek között, amelyben a vezetettek is meg akarják tenni, amit a vezető akar. Burns úgy érvel, hogy a vezetésről akkor beszélhetünk, amikor a vezető rá tudja venni a vezetetteket, hogy *önmaguk és a vezető* motivációit (vágyait, szükségleteit, törekvéseit és elvárásait) kövessék (Burns, 1978: 19.). Vagyis a vezetés, szemben a pusztá hatalomgyakorlással, elválaszthatatlan a követők szükségleteitől és céljaitól. Vegyük észre, Burns azt feltételezi, hogy az emberek nem követik automatikusan a motivációikat, céljaikat, hanem szükség van a vezetőre annak érdekében, hogy ezeket közösen megvalósítsák. Azaz – bár ezt a fogalmat nem használja – Burns tulajdonképpen egy kollektív cselekvési problémát feltételez a vezetésre irányuló igény mögött.

Burns javaslata a kényszerítés és a vezetés közötti különbségtételre persze legitim és releváns, ugyanakkor a hierarchikus koordinációról adott elemzések fényében (vö. Miller, 2002) azt kell mondanunk, hogy a „pusztá hatalomgyakorlás” inkább a kivétel, mint a szabály, ugyanis egyszerűen nem tud elég hatékonyan működni. E szempontból megvilágító erejű Bianco és Bates a kollektív cselekvés problémájának a vezetés általi megoldását elemző, a formális modelleket alkalmazó tanulmánya (Bianco–Bates, 1990). Bár az elemzés a klasszikus racionális döntési modellből indul ki, amelyben az effektív vezetés csak az ellenőrzés és a szankcionálás mechanizmusain keresztül tudja érvényre juttatni a köz javát, a következtetés az, hogy a vezető nem csupán a kontroll és a büntetés eszközeivel kell rendelkezzen, hanem reputációval is. A cselekvés ugyanis mindig a jövőre vonatkozik, ezért a vezetetteknek hinniük kell abban, hogy az effektív vezetés eszközeivel a jövőben is tud és akar majd élni. A reputáció pedig, akárhogy is nézzük, egy sajátos viszony a vezető és a vezetettek között, amely túlmutat a nyers kényszerítésen.²

Kétségtelen ugyanakkor, hogy a jelentős mértékben a szankciók fenyegetésére alapozott vezetés elméletileg kevésbé izgalmas probléma, és tulajdonképp a hierarchikus koordináció kategóriája alá tartozik. A továbbiakban én

sem ezzel foglalkozom, hanem a Burns által említett komplex viszonytal. A kérdés továbbra is az, hogy a vezető és a vezetettek miként tudják összehangolni a szükségleteiket és céljaikat úgy, hogy abból közös cselekvés származzon. Burnstól származik a leadership-irodalomban azóta már klasszikussá vált distinkció a *tranzakciós* és a *transzformatív* vezetési stílus között, amely az összehangolás két alapvető útját mutatja meg (Burns, 1978).

A tranzakciós stílusú vezető autoritását onnan meríti, hogy képes olyat nyújtani a tagoknak, amire azoknak szükségük van. Egyfajta csere, „piaci tranzakció” jön létre a vezető és a vezetettek között, ami racionálisan, ti. a vezetettek önérdek-alapú motivációja alapján is érthetővé teszi a vezetés tényét. A tranzakció tárgya persze nem feltétlenül valamilyen anyagi erőforrás: politikai vagy pszichológiai előnyök is kicserélődhetnek, illetve ezek kombinációja is előfordulhat (pl. politikai előnyök pénzért). Tranzakciós vezetési stílusról beszélhetünk például egy vállalatnál akkor, ha a beosztott tudja: pontosan és színvonalasan elvégzett munkáját a főnöke korrekten honorálni fogja előléptetéssel, fizetésemeléssel, nyilvános elismeréssel. Ugyancsak ebbe a típusba sorolható az a politikai vezető, akit társai, pártja, szövetségesei azért támogatnak, mert arra számítanak, hogy hatalomhoz jutva kinevezésekkel, megrendelésekkel stb. ellentételezi a segítséget.

Kérdés, hogy a tranzakciós vezetési stílus alkalmas-e arra, hogy kollektív cselekvési problémák megoldásához hozzájáruljon. Ebben a megközelítésben a tranzakció tárgya éppen az lehet, hogy az egyén adja a támogatását, a közreműködését, míg a vezető ezt azzal viszonozza, hogy gondoskodik a többiek együttműködéséről, és ezáltal a közjószág létrejöttéről. Mivel a tranzakciós vezetőnek sincsenek meg feltétlenül a kényszerítő eszközei, a sikere azon fog múlni, a vezetettek vajon elhiszik-e neki, hogy képes a többiek együttműködését is elnyerni. Ha elég sokan elhiszik ezt, akkor a kollektív cselekvés afféle önbeteljesülő logikával létrejön. Vagyis az Ostrom (1998) által emlegetett alapviszonyok, a reciprocitás, a reputáció és a bizalom működésén múlik a siker. Jegyezzük meg, hogy a klasszikus, olson-i racionális modellben a tranzakciós vezető nem járna sikerrel: hiába győzködi racionális érvekkel a közösség tagjait, hogy érdemes együttműködniük, ők ezt egyébként is tudják, mint ahogyan azt is, hogy ennek ellenére egyéni szinten a legésszerűbb, ha nem tesznek semmit. Ám korlátozottan racionális, és az együttműködésre hajlandó egyéneket feltételezve elképzelhető, hogy a tranzakciós stílusú vezető képes kooperációra sarkallni a közösség tagjait – pusztán a fellépése az együttműködés létrejöttének garanciájaként értelmeződik, és ez átbillentheti a „kapcsolót” az önző és a kooperatív motivációk között.

De hogyan tudja ezt megtenni a vezető? Finkel et al. (1989) úgy érvel, hogy a kollektív cselekvés előmozdításához a „kollektív racionalitást” kell mozgósítania, és ez alapvetően kétféle módon mehet végbe. Az egyik szerint az egyéni hozzájárulások jelentőségét kell hangsúlyozni, növelni. Ezzel az egyéni ön-

érdekkövető motivációkra hatunk, hiszen csökkentjük az egyéni cselekvés „holtteher veszteségét”, és közvetlen kapcsolatot teremtünk az egyéni cselekvés és a kollektív eredmény között. Bár ez a taktika tökéletes racionalitást feltételezve nem működne, a korlátozott racionalitás világában működőképes lehet. A másik eljárás szerint a részvétel kötelességét kell hangsúlyozni – vagyis a morális érveket kell bevetni. A tranzakciós vezetési stílusban elsősorban az első eljárás működik.

Így például a kollektív cselekvés nagyobb eséllyel jön létre, ha sikerül közvetlen kapcsolatot létrehozni az egyéni hozzájárulás és a közös siker között. Ennek egyik módja lehet, ha sikerül a szituációt átértelmezni, és a kollektív cselekvési problémát a „leggyengébb láncszem” problémává alakítani, amelyben mindenkire szükség van (Green–Shapiro, 1994: 77). A kollektív cselekvés, avagy más megfogalmazásban a közjavak létrehozása ugyanis többféleképpen történhet (vö. Severino és Tubiana, 2001). A környezeti minőség biztosítása például klasszikus kollektív cselekvési probléma: a közösség összesített erőfeszítésén múlik. De van olyan közjószág, amelynek a létezése, vagy a minősége egy esetleg néhány domináns „szolgáltatótól” függ. Az AIDS ellenszerét például elég, ha egy kutatóközpont előállítja (feltéve, hogy közjózágnak minősül, és ingyen eljut a betegekhez). Más közjavak minőségét a „leggyengébb láncszem” határozza meg: ilyen például a járványok elleni küzdelem. Hiába tesznek erőfeszítéseket az egyik országban arra, hogy megfékezzenek egy járványt, ha a szomszédos országban szabadon terjed.

Ha tehát a vezető meg tudja győzni a résztvevőket, hogy itt igazából egy „leggyengébb láncszem” problémáról van szó, és mindenkire szükség van, akkor az egyének átérezvén cselekvésük tétjét, nagyobb eséllyel járulnak hozzá a kollektív erőfeszítéshez – amelynek a sikere számukra is hasznot eredményez. Több kutatás kimutatta ugyanis, hogy egyes kollektív cselekvési helyzetekben, például a mozgalmakban résztvevők úgymond irracionálisan túlértékelik a saját szerepük jelentőségét (Finkel et al. 1989, Chong, 1991).³ Ha ezt az érzést tudja erősíteni, akkor a tranzakciós vezető tulajdonképp nem tesz mást, mint az egyéni hozzájárulás és a kollektív siker közötti értékülönbözetet csökkenti: míg a kollektív cselekvési problémában az egyéni hozzájárulás túl költségesnek tűnik az eredményhez képest (hiszen az ettől függetlenül vagy létrejön vagy nem), addig itt az egyéni árat mindenképp meg kell fizetni az eredményért, hiszen közvetlen kapcsolat van a kettő között.

Egy másik taktika lehet a probléma, illetve a siker általi személyes érintettséget hangsúlyozni, ugyanis az empirikus vizsgálatok szerint ez növeli a kollektív cselekvésben való részvétel esélyét (Green–Shapiro, 1994: 85.). Úgy tűnhet, hogy itt nincs másról szó, mint racionális önérdékkövetésről, ám jegyezzük meg, hogy ez a jelenség ellentmond az olsoni modellnek, hiszen az éppen azt állítja, hogy a racionális cselekvők az érintettség, és a kollektív cél (azaz a közjószág) által biztosított előnyök *ellenére* sem fognak részt venni a kollektív

cselekvésben. Ám a korlátozottan racionális cselekvők inkább hajlandóak részt venni a közös cselekvésben, ha az a személyes életüket, érdekeiket, értékeiket stb. érinti. Ha a személyes érintettséget hangsúlyozza, akkor a tranzakciós vezető ismét csak az egyéni hozzájárulás és a kollektív siker közötti értékkülönböt csökkentti.

Az előző két vezetői taktika az egyéni hozzájárulás „holtteher-veszteségét” csökkentette, ám érdemes lehet a siker költségét is csökkenteni, például úgy, hogy azt kézzelfoghatóvá, közelivé, elérhetővé teszi. A tiltakozó mozgalmakban például nagyobb valószínűséggel vesznek részt az emberek, ha a siker valószínűsége nő – például a tömeg nagysága elért egy kritikus méretet (Finkel et al. 1989). Racionális – ha nem is az olsoni értelemben – akkor tenni erőfeszítést vagy kockáztatni, amikor a siker esélye nagyobb, a kudarc – és az ezzel járó negatív következmények – pedig kisebbek. Chong (1991) szerint bármi is a motivációja a mozgalmakat kezdeményező „irracionális” kisebbségnek, a kritikus tömeg percepciója a helyzetet fogolydilemmából ún. biztosítási játékká alakítja, amelyben már érdemesebb részt venni, mint kimaradni belőle.

A tranzakciós vezetési stílus tehát a (korlátozottan) racionális megfontolásokra épít, és fellépésével, érveivel igyekszik garanciával szolgálni arra, hogy egyénileg érdemes részt venni a közös cselekvésben. Mondhatjuk, hogy a vezető manipulál, abban az értelemben, hogy a helyzetet igyekszik átértelmezni (vö. Körösenyi, 2009), ám ennek itt nincs morális felhangja, csupán a beavatkozás tényére utal.

A *transzformatív* vezetői stílus ezzel szemben nem az érdekek, törekvések és célok racionális összehangolásán alapul, hanem azon, hogy a vezető képes megnyerni a vezetettek elköteleződését, és „a vezető és a vezetettek a motiváltság és a moralitás magasabb szintjére emelik egymást” (Burns, 1978: 20.). Bár itt is kölcsönös viszonyról van szó, kívülről mégis úgy tűnhet, hogy a vezető inspirálja, motiválja, feltüzeli, lelkesíti a követőit, akik az ügyel azonosulva sokszor saját korlátaikat is túllépve (vagy túllépni akarva) cselekednek a közös cél érdekében. Jegyezzük meg, hogy Burns szerint akár tranzakciós, akár transzformatív vezetési stílusról beszélünk, a lényeg maga a vezetés mechanizmusa, hiszen a cél lehet vallási, gazdasági, vagy – és számunkra ez az érdekes – politikai.

A transzformatív vezetési stílus több kérdést vet fel. Miért fogadják el az emberek egy vezető vízióit, miért azonosulnak vele, és vállalják az utasítások végrehajtásából származó kellemetlenségeket, költségeket? Mi a vezetettek motivációja? Talán mondani sem kell, hogy az olsoni modellben a transzformatív vezetés gyakorlatilag értelmezhetetlen. Esetleg a „szelektív ösztönzők” fogalmához köthető, amely ugye az együttműködés valamilyen társadalmi, morális jutalmazását, illetve az önző magatartás ugyanilyen szankcionálására utal. A szelektív ösztönzők azonban inkább társas, kollektív mechanizmusnak, a normák hatásának feleltethetők meg, és Olson a vezetés problémáját nem elemzi.

A vezetőkre vonatkozó irodalom egy része valamilyen rendkívüli tulajdonságot feltételez a vezetőkről, amely mintegy mágnesként vonzza a követőket, akik félretéve józan megfontolásaikat, irracionális, érzelmi okokból hallgatnak rá. Max Weber karizmáról beszél, valamilyen racionálisan nehezen megérthető és elemezhető jellemvonásról, amely olyan vonzerőt gyakorol a tömegekre, hogy a vezető hatása és irányítása alá kerülnek (Weber, 1987). De a vezetők rendkívüli tulajdonságai Burns művében is többször említetnek (Burns, 1978). A „nagy emberek” rendkívüli tulajdonságainak hangsúlyozását, és ehhez kapcsolódóan az életrajzok tanulmányozását vagy karakterrajzok, személyiségmodellek felállítását nevezik Alexander Haslam és szerzőtársai a vezetéspszichológia régi iskolájának (Haslam et al., 2011). Szerintük a vezetői karakter elemei vagy közhelyesen általánosak (pl. „intelligencia”), vagy igen vitathatóak: a társadalmi helyzetek sokféleségében számtalan vezetői karakter érvényesülhet. A vezetők karaktervonásait elemző empirikus tanulmányok eredményei jelentős szórást és magyarázat nélküli reziduumot mutatnak, arról nem beszélve, hogy nincs olyan tulajdonság, amiben a „minél több van belőle, annál jobb” elve érvényesülne. Például a vezetők általában intelligensebbek az átlagnál, de nem *sokkal* intelligensebbek (Haslam et al., 2011: 9).

A karizmatikus vezetők személyiségrajzának megbízhatatlanságát mutatja, hogy az egyes elemzések adott esetben ugyanarról a vezetőről jelentősen különböző leírást adnak; illetve, hogy a kívánatos vezetői képességeket is másban vélik megtalálni (Haslam et al., 2011). A „nagy emberekre” összpontosító megközelítés másik problémája, hogy gyakran oda lyukadnak ki, hogy a vezetés sajátos képesség, „művészet”, aminek az összetevőit nem lehet pontosan szétszálazni. Ha azonban csak ennyit mondunk, akkor ezzel megkerültük a problémát, és elismerjük, hogy a vezetés titka megfejthetetlen.

Egy némileg más magyarázat az illeszkedés (fit) tézise: adott társadalmi helyzetben, adott konfliktus, társadalmi preferenciák, szereplők stb. esetén éppen egy bizonyos vezető víziói, megoldási javaslata találkozik az emberek talán ki sem mondott igényeivel. A tézis annyiban különbözik a karizmára alapozott megközelítéstől, hogy a siker feltételét nem csupán a vezetőbe helyezi, hanem megosztja közte és a közeg között. Eszerint ha egy vezető sikertelen, lehet, hogy nem az ő személyes kvalitásaival van baj, csak a konkrét helyzethez nem passzolt a stílusa. (Érthető, ha a potenciális vezetők kedvelik ezt a megközelítést, hiszen leveszi a vállukról az esetleges kudarc terhét...) Ezzel azonban még nem kerültünk közelebb a vezetés titkához, ezért volt, aki megpróbálta a struktúra és a vezetési stílus azon kritikus jellemzőit számba venni, amelyek eldönthetik, hogy az illeszkedés létrejöhet-e (vö. Haslam–Platow, 2001: 1470.). Azonban a helyzetek sokfélesége lerázza magáról az ilyen kategorizálási kísérleteket: néhány esetre jól passzolnak, de sok másra nem. Az illeszkedés fogalma nem áll messze a vezető és a vezetettek közötti egymásrahatás, kölcsönösségi viszony gondolatától, amit Burns (1978) is hangsúlyozott,

ugyanakkor kétséges, hogy az illeszkedést az előre meghatározott statikus adottságok egymásra találásának kell-e tekinteni, vagy dinamikusabb viszonyt érdemes feltételezni; és hogy e dinamizmus fényében is valóban kimerítően meghatározhatóak-e azok a kritikus jellemzők, amelyek eldöntik az illeszkedés sikerességét. Burns inkább úgy írja le az illeszkedést, mint a vezető által kezdeményezett kreatív és dinamikus folyamatot, amelyben mintegy ráérez a potenciális követők tudattalan készletére, vágyaira (Burns, 1978: 40.). Ha ebben sikerrel jár, akkor vezetővé válhat. Akárhogy is, az illeszkedést csak utólag lehet megállapítani, a néhány kiválasztott változó alapján végzett előrejelzés relevanciája igen kétséges.

A vezetés titka helyett tehát a vezető és a követők illeszkedésének a titkához jutunk? Bizonyos értelemben igen. Ennek a megfejtésére is vannak persze javaslatok. Egy érdekes és viszonylag sokat kutatott irány a kollektív identitás⁴ fogalmából indul ki, és azt állítja, hogy a vezetés hatékonyságát növeli, ha a vezető és a követők közös kollektív identitást vallanak, vagyis azonos közösséghez tartozónak vallják magukat, és ugyanazon más közösségeket utasítanak el (vö. Tyler, 1999; Haslam–Platow, 2001; Simon–Klandermans, 2001; Haslam et al., 2011). A kollektív identitás ugyanis alapvető pszichológiai funkciót tölt be: a valahová, valakikhez tartozás, és persze másoktól való különbözőség élményét. Ez növeli az egyéni biztonságérzetet, és a cselekvő vélt erejét („együtt többre jutunk!”), valamint tájékoztató, értelmezési pontokat kínál a társadalmi valóságban is (vö. Simon–Klandermans, 2001). A kollektív identitás megélése tehát fontos az egyén szintjén, és fontos a társadalom szintjén is, hiszen a társadalmi cselekvések egész sorát strukturálja – és ezzel a társadalomtudománynak is szembe kell néznie.⁵

Történelmi példák sora, például a nacionalizmus felfutása (vö. Anderson, 2006) mutatja, hogy a közösséghez való tartozás igénye és ígérete milyen elkötelező mozgósító erővel bír. De laboratóriumi kísérletekkel is bizonyították, hogy a csoportidentitást kifejező vezetőt inkább elfogadják a tagok, inkább hajlandóak követni az iránymutatását, mint az „objektív” tárgyilagos, vagyis a saját csoportja felé nem elfogult vezetőjét (Haslam–Platow, 2001). A kollektív identitás különösen erős mozgósító erővel bír, ha valamilyen konfliktushelyzet áll elő egy másik csoporttal. Simon és Klandermans (2001) az ilyen helyzeteket nevezik hatalmi harcnak, az ilyenkor megerősödő azonosságtudatot pedig átpolitizált kollektív identitásnak.⁶ Az átpolitizált kollektív identitás legfontosabb jellemzői a közös (materiális, szimbolikus, elvi stb.) sérelmek tudata, a közös ellenség képzelete (ami lehet egy másik csoport, a „rendszer” stb.), és nagyon gyakran a tágabb közösség meggyőzésére, a saját oldalra való állítására irányuló törekvések (Simon–Klandermans, 2001). Minden közösség része ugyanis tágabb közösségeknek, és az átpolitizált kollektív identitással rendelkező közösségek nem elégednek meg a saját azonosságtudatuk átélésének pszichológiai élményével, hanem – a szóban forgó konfliktus miatt – igyekez-

nek igazukról meggyőzni a magasabb társadalmi instanciákat, tágabb közösségeket.

A vezető és a vezetettek közös identitása tehát a vezetés alapja lehet, különösen konfliktus idején, és átpolitizált kollektív identitás esetében. De hogyan dől el, hogy melyik kollektív identitásnak vagyunk a része? A kollektív identitás az egyénihez hasonlóan nem egyszer és mindenkorra rögzített dolog, hiszen több közösségnek vagyunk, és lehetünk a része egyszerre. Konkrét társadalmi helyzetekben dől az el, hogy melyik identitásunk a legfontosabb az adott szituációban. Azzal is számot kell vetni, hogy az identitás a modern társadalom körülményei közepette egyre inkább egyéni választás kérdése – jóllehet a választás után már némi kényszerítő erővel rendelkezik, hiszen egy közösséghez való tartozásnak mindig vannak feltételei és következményei. A kollektív identitás stabilitásának a hiányát tekintetbe véve nem meglepő, hogy az identitást gyakran éppen a vezetők hozzák létre, vagy legalábbis erősítik meg, politizálják át.⁷ A sikeresen megkonstruált átpolitizált kollektív identitás igen nagy mozgósító erővel bír, és kollektív cselekvésre ösztönöz.

Ha a társadalomtudományok antropológiai modelljeire gondolunk (vö. Boda, 2012), akkor azt kell mondanunk, hogy a közös identitáson alapuló vezetés és kollektív cselekvés valamilyen pszichológiai, vagy szociológiai emberkép relevanciáját sugallja. Ez utóbbi annak a társadalmi embernek a modellje lehet, aki – akár saját választásából következően, akár a körülmények nyomásának engedve – a releváns közösség elvárásainak, szokásainak, normáinak mentén cselekszik. A politikai cselekvések megértéséhez természetesen szükséges lehet ilyen és ehhez hasonló pszichológiai motivációk, vagy társadalmi elvárások figyelembe vétele. Kérdés azonban, hogy a vezetés jelensége értelmezhető-e olyan politikai cselekvőket feltételezve, akik a közösség javát, a „kollektív racionalitást” is figyelembe veszik a saját önérdekük mellett – vagyis az Ostrom által javasolt korlátozottan racionális és korlátozottan morális (de azért morális) motivációk mentén hozzák meg döntéseiket.

MORÁLIS VEZETÉS

Korábban Finkel és szerzőtársait (1989) idézve azt mondtuk, hogy a közös cselekvést a kollektív racionalitás mozgósításával lehet kiváltani, amelyet pedig az egyéni hasznok hangsúlyozásával (avagy a költségek csökkentésével), illetve az együttműködésre irányuló morális kötelességre hivatkozva lehet elérni.

A „morális vezetés” Burns (1978) kifejezése. A transzformatív vezetési stílus szerinte akkor a legsikeresebb, ha képes „felemelni”, egy magasabb értékeket is magában foglaló vízióban egyesíteni és mozgósítani a vezetetteket. Ilyenkor az történik, hogy a vezetettek személyes értékei összesimulnak, összhangba kerülnek a közösség átfogóbb értékeivel, és ez komoly mozgósító erő-

vel bír. A transzformatív vezetői stílus inkább képes kialakítani a bizalom (a vezetőben és a közös célban való hit) légkörét, mint a tranzakciós stílus (Holtz–Harold, 2008). Bár a morális vezetés harmóniával kecsegteti a vezetetteket, mégis a konfliktusra is épít: Burns szerint akkor a legsikeresebb, ha az ellentmondó értékek és célok világában képes világos iránymutatást nyújtani, rendet teremteni, azon az áron persze, hogy miközben létrehoz egy víziót, háttérbe szorít, leértékel másokat. „Tehetséges vezető által mozgósítva, konfliktusok által kiélezve és megedzve, az értékek alapvető változások forrásai lehetnek” (Burns, 1978: 41.).⁸

A konfliktus azért is fontos, mert a jogos sérelmekre való hivatkozás morálisan legitimálja a közös célt – és persze szembe állít valamivel vagy valakivel. Az olsoni paradigmában a sérelmeknek önmagában nincsen mozgósító ereje, irrelevánsak a közös cselekvés szempontjából – ebből kiindulva Gordon Tullock klasszikus tanulmányában (1971) például a forradalmak paradoxonát elemezte. A morális cselekvők világában azonban a legitim sérelmeknek, az igazságtalanság érzetének fontos szerepe lehet a mozgósításban. A politikai tiltakozás valószínűségét növeli a magas normatív erővel bíró társadalmi értékek és az általános gyakorlat közötti feltűnő ellentét, valamint a rendszer sérülékenysége, illetve illegitimitásának kiéleződése (McAdam, 1996). A közelmúlt kelet-európai tiltakozásainak vizsgálata például azt mutatja, hogy a választási csalás vádja komoly mozgósító erővel bír (Tucker, 2007). A sérelmek, az igazságtalanság fogalma a legitimitás problematikája felé visz minket.

Burns felfogásában ugyanakkor a morális vezetés nem csupán azt jelenti, hogy a vezető az értékekre, a magasabb rendű célokra alapozva mozgósítja a vezetetteket, hanem azt is, hogy a vezető felelősséggel tartozik a vezetettek felé, és meg kell, hogy feleljen alapvető etikai normáknak: jót kell tudni állni az általa kínált vízióért, hitelesen kell képviselnie a céljait, programját, és elszámoltathatónak kell lennie a követettek felé (Burns, 1978: 4.).

Mindezt tekinthetjük normatív előírásoknak, moralizálásnak; azonban figyelemre méltó, hogy elméleti, kísérleti és empirikus eredmények azt jelzik, hogy a „morális vezetés” egyszersmind effektív vezetés is, illetve megfordítva, a morális legitimitációját veszített vezetés megszűnik effektívvé válni. Az effektivitás és a moralitás között a közvetítő változó a legitimitás koncepciója.

A vezetőnek például értelemszerűen a csoport normáit és értékeit kell képviselnie ahhoz, hogy elfogadják; erősíti a legitimitációját, ha a csoport választotta, vagy legalább volt beleszólása a kinevezésébe; és ha a vezető leváltható, lecserélhető (Van Vugt–De Cremer, 1999: 588.). A méltányos, fair, korrekt eljárások általában véve növelik a vezető legitimitását, ami mérhető például azzal, hogy inkább hajlandóak elfogadni tőle a bírálatot, vagy a negatív következménnyel járó döntéseket (Kramer, 1999; Holtz–Harold, 2008). Levi és szerzőtársai (2009) szerint a politikai vezető hitelessége a legitimitásának alapvető forrása. A hitelesség nemcsak azt jelenti, hogy alapvető morális normáknak

felel meg a viselkedése, hanem azt is, hogy a motivációja a köz javának előmozdítása. A vezetők motivációja persze nehezen kifürkészhető, azonban az emberek mégis kísérletet tesznek erre, és ha úgy látják, hogy a vezető a saját hasznát nézi, akkor legitimitása, elfogadottsága csökken. Mindezek az alapvető elvárások persze a tranzakciós vezetőre is vonatkoznak, ám különösen élesen merülnek fel azon transzformatív vezetővel kapcsolatban, aki eleve a magasabb értékek nevében mozgósít.

Tyler (2012) szerint az ún. szociális motivációk a társadalmi együttműködés alapvető, és az önérdék-központú, ún. instrumentális motivációknál (a szankcióktól való félelemnél, és a saját haszon keresésénél) fontosabb feltételei. A szociális motivációk között nála is szerepelt az identitás, amelyről fentebb szóltunk. De figyelemre méltó, hogy Tyler újra és újra hangsúlyozza az értékek, elvek szerepét, amely önálló kategóriaként is felbukkan, ám a vezetés kapcsán külön is említetik. Eszerint a hitelesség alapú bizalom (eredetiben: motive based trust) arra vonatkozik, hogy a vezető szándékai, motivációi morálisan védhetőek, legitimek. Tyler elméletéhez hasonlóan a különböző tanulmányok általában két mozzanatot emelnek ki a vezetői legitimitás morális alapjait illetően. Az egyik az eljárási méltányosság elveinek fontossága: ilyen például a demokratikus legitimitás (a csoport általi megválasztás), az elszámoltathatóság (leválthatóság), a részrehabilitáció nélküli, fair döntésekre való képesség, de a vezető hiteles (etikailag nem kifogásolható, a normáknak megfelelő) viselkedése is. A másik pedig egy szubsztantív elv: a vezetőnek tartalmi értelemben is a (valahogyan meghatározott, elfogadott, elfogadtatott) a közjót, a közösség érdekét kell szolgálnia, képviselnie.

A kétféle megfontolás között Smith és szerzőtársai (2007) figyelemre méltó kapcsolatot tételeznek fel. Az eljárási méltányosság elveinek a fontosságát ugyanis számos empirikus tanulmány leszögezi, ám magyarázattal nem szolgálnak a jelenségre. Smith és szerzőtársainak a feltevése az, hogy az eljárások iránti érzékenységet a vezetés evolúciós elméletében kell keresni. Az emberi csoportoknak szüksége van az együttműködésre, a tevékenységek koordinációjára, és ez megteremti az igényt a vezetésre. Igen ám, csak hogy nem akármilyen vezetés a hasznos, hanem csak a *jó* vezetés. A jó vezetőknek megfelelő képességekkel kell rendelkezniük, de ezt viszonylag könnyű tesztelni – nehezebb bebizonyosodni a jó vezetés másik attribútumáról, ami nem más, mint a közösségi célok hiteles képviselete, azonosulás a csoportérdekkel. Smith és munkatársai (2007) szerint a nem eredmény típusú (nonoutcome) változókkal, így a procedurális elvekkel, valamint a vezető motivációjával kapcsolatos érzékenység abból a törekvésből fakad, hogy a csoporttagok igyekeznek meggyőződni a potenciális vezető morális alkalmasságáról. Vajon önmagáért akarja-e a hatalmat, vagy azért, hogy valóban előmozdítsa a közösség javát?⁹

Ez azt is jelenti, hogy a vezetőkkel kapcsolatban a bizalom és a bizalmatlanság finom egyensúlyán alapuló vegyes stratégia a legcélravezetőbb. Bár a

bizalom jelentősége nagy az együttműködés létrehozása és fenntartása szempontjából, a kritikátlan, túlzott bizalom káros lehet, hiszen vaknak bizonyulhat a hatalmi túlkapásokkal szemben. A demokráciát szokás is mint a bizalmatlanságot intézményesítő politikai rendszert jellemezni – ahol azonban a bizalmatlanság paradox módon éppen a bizalom létrejöttét szolgálja (den Hollander, 2004). A vezetők tehát létrehozhatják a bizalom légkörét, és ezzel a vezetésük hatékonyságát növelhetik, azonban számítaniuk kell arra, hogy a vezetettek kritikusan, vagy gyanakvással tekintenek rájuk, és érzékenyen reagálnak a köz java, vagy a méltányos eljárás elvei ellen irányuló vélt vagy valós akcióikra.

Jegyezzük meg, hogy az itt ismertetett kutatási eredmények jó része általános pszichológiai kísérletekből, vagy üzleti kontextusból származik, ahol régóta komoly figyelem irányul a vezetés problematikájára. A politikatudomány sokkal kevesebb figyelmet fordított a vezetés jelenségére, az okainak, feltételeinek, mechanizmusainak vizsgálatára. Itt még mindig igaz az, amit Burns több mint harminc évvel ezelőtt írt: míg a vezetés problémája korábban a politikai gondolkodás fókuszában állt, a modern politológiában háttérbe szorult az intézményi mechanizmusok tanulmányozásának a javára, illetve a vezetés és a „követés” összekeverése miatt. Ez utóbbi megközelítés azt feltételezi, hogy a vezetők voltaképp nem tesznek mást, mint megfelelnek a létező, adott társadalmi elvárásoknak, mintegy azok ágenseiként cselekszenek (Burns, 1978: 3.). Bár a politikai kommunikációs tanulmányokban a perszonalizáció jelensége komoly figyelmet kap (vö. Karvonen, 2010), és a kampányirodalom is figyelmet fordít a pártvezetés szerepére, a vezetés problematikája mégis igazán jelen a politikatudományban. A jelenség megértése, konceptualizálása, modellezése elmaradt – bár a politikaelméletben legalább megtörtént a vizsgatérése (vö. Körösi, 2005; Pakulski–Körösi, 2012). Külön érdekes kérdés, hogy mi a kapcsolat a vezetők magatartása és a politikai intézmények, politikai rendszer között. Bowler és Karp (2004) szerint például a politikusokkal kapcsolatos hitelességi és morális botrányok hozzájárulnak a demokratikus intézményrendszer válságához, csökkenő legitimitásához. Az itt bemutatott megfontolások alapján érdemes lenne további empirikus kutatásokban vizsgálni például a „morális vezetés” alapjait és működését, valamint a vezetés konstitutív, és néha destruktív szerepét a politikai folyamatokban.

ÖSSZEFOGLALÁS

A vezetés evidens megoldást kínál a kollektív cselekvési problémákra, hiszen a funkciója éppen az, hogy koordinálja, irányítsa a csoporttagokat. A vezetés meg kell különböztetnünk a pusztán a kényszerítésen alapuló irányítástól, hatalomgyakorlástól – ez utóbbi a valóságban igen ritkán fordul elő, és elméleti

szempontból is szuboptimális működést jelent. A vezetés azt jelenti, hogy a vezetettek önként teszik azt, amit a vezető mond, vagyis a vezető és a vezetettek céljai átfednek. Az effektív vezetés Burns klasszikus fogalompárosa szerint kétféleképpen jöhet létre: a tranzakciós vezetési stílus egyfajta cserekapcsolatot jelent a tagok és a vezető között, míg a transzformatív vezető képes lelkesíteni, közös víziót kínálni, így erőteljesen támaszkodik az értékekre. Elemzésemben a vezetői stílusokat a kollektív cselekvés szempontjából vizsgáltam. A tranzakciós vezetői stílusban a kollektív cselekvés nagyobb eséllyel jön létre, ha a vezető képes az egyéni költségek és a közös eredmények haszna közötti aspirációs rést csökkenteni azáltal, hogy közel hozza, elérhetővé teszi a sikert, vagy személyessé teszi a problémát, és hangsúlyozza az egyéni hozzájárulások kritikus voltát.

A transzformatív vezető ezzel szemben víziót nyújt, közös célt, ami értelmet ad az egyéni cselekvéseknek, és ezáltal inkább a belső motivációkat mozgósítja. Ennek egyik módja, hogy élményszerűvé, élvezhetővé teszi a cselekvést, lehetőséget ad a másokkal való közös cselekvés örömére, és a csoport-identitás, identitás átélésére. A kutatások azt mutatják, hogy a közös identitás megélése, védelmezése, kultiválása az egyik fontos forrása a vezetésnek. A transzformatív vezetés másik formája az, amelyet Burns nyomán morális vezetésnek nevezhetünk, és amely a magasabb rendű értékek mozgósító erejére alapoz. A nemzet érdeke, a haza, az igazságosság, a szabadság vagy az emberi méltóság nevében igen hatékonyan lehet ugyanis kollektív cselekvést kezdeményezni. A morális vezető tehát nem pragmatikus érveket kínál a vezetetteknek, mint a tranzakciós vezető, hanem az együttműködés erkölcsi alapjaira hivatkozik, morális nyomást helyez a vezetettekre.

A morális aspektusok nem csak a kollektív vízió kapcsán merülnek fel. A vezetők – legyenek akár tranzakciós, akár transzformatív stílusúak – effektivitása nagyban függ az elfogadottságuktól, legitimitásuktól, ami pedig személyes hitelességet, reputációt, és általánosabban bizalmat feltételez. A legitimitás és a bizalom feltétele viszont az, hogy a vezető működése megfeleljen az eljárási méltányosság általános elveinek, és tartalmilag a közösség javának előmozdítására irányuljon. A két morális mozzanat úgy függ össze, hogy feltehetjük: a tagok a vezető elkötelezettségét a közjó iránt azon mérik le, hogy mennyire tartja tiszteletben az eljárási, etikai elveket. Az eljárási méltányosságra, a bizalomra és a legitimitásra irányuló újabb kutatások eredményei megerősíteni látszanak Burns intuícióját a morális vezetés létéről és effektivitásáról. Ennek ellenére elmondható, hogy a politikatudomány nem szentel elegendő figyelmet a vezetés titkának a megfejtésére, és Burns kategóriáinak itt előadott elemzése kétségkívül további empirikus alátámasztást kíván.

JEGYZETEK

- ¹ Érdekesképp jegyezzük meg, hogy Ostrom általában politikatudósnek nevezi magát. Bár közgazdaságtani Nobel-díjat kapott, de tudjuk, hogy más társadalomtudományból nem adnak ilyen elismerést, így néha a szűk gazdasági területen túlmutató tudományos eredményeket is jutalmazták ezzel. Lásd például a döntéshozatal pszichológiájával foglalkozó, egyébként pszichológus, Daniel Kahnemann Nobel-díját. Ostrom munkássága a politikatudomány, a szociológia és a közgazdaságtan határterületein helyezhető el.
- ² Más összefüggésben, de Ostrom (1998) is a reputációt nevezte az együttműködést elősegítő egyik alapviszonynak.
- ³ Persze nem lehetetlen, hogy csak a cselekvés utólagos racionalizálásáról van szó: laboratóriumi kísérletek ugyanis azt találták, hogy az egyén saját kritikus hozzájárulásába vetett hit csak kis mértékben növeli az együttműködés esélyét (Green–Shapiro, 1994: 93).
- ⁴ A szakirodalom egy része a társadalmi identitás (social identity) fogalmát használja, egyetértek azonban Simon és Klandermans (2001) érvével, hogy szerencsésebb a kollektív identitás kifejezés, hiszen pl. az egyéni identitásnak is vannak társadalmi aspektusai.
- ⁵ Ez a komunitárius gondolkodók érve. Paul Ricoeur úgy fogalmaz, hogy „önkényesnek kell tekinteni a minden közösségi kapcsolaton kívül létező, ám jogokat hordozó alany bemutatását, és fenntartani a politikai dimenzió konstitutív jellegét éppen a cselekvő ember létének vonatkozásában” (Ricoeur, 2000). Taylor szerint a tudást az egyéni benyomásokból rekonstruáló, a modernitásra jellemző ismeretelméleti tradíció vezetett „rettenetes módon” a *mainstream* társadalomtudományok azon ontológiájához, amely kizárja a közösségit (*communal*), és a jelentést csak az egyén szempontjából értelmezi (Taylor, 1985: 40.). Etzioni (1988) a közgazdaságtan emberképével kapcsolatban fogalmazza ezt meg: az önérdékkövető és haszonmaximalizáló egyéni cselekvő felfogását szerinte a „személy a közösségben” (*I and We*) paradigmájával kell felváltani. És a sor folytatható. Vagyis az „atomizált”, az „individualizált”, a racionális döntésre vagy az univerzalizálható elvek megalkotására való képessége, esetleg egyéni preferenciái által jellemzett alany koncepciójával szemben a komunitárius megközelítés azt emeli ki, hogy személyről csak *identitással* rendelkező egyén esetében beszélhetünk. Az identitás viszont mindig partikuláris; ilyen vagy olyan történelemmel, hagyományokkal, nyelvvél, jelentéssel bíró társadalmi gyakorlatokkal rendelkező közösséget feltételez. Vö. Boda (2000).
- ⁶ Mivel minket a politika problémái érdekelnek, ezek a kategóriák különösen jól jönnek számunkra. Ugyanakkor jegyezzük meg, hogy Simon és Klandermans nem csupán a szó tartalmi értelmében politikai szituációkról beszél: bármilyen, a társadalmi csoportok között kialakuló, az erőforrásokért, a befolyásért folyó harcot hatalminak, az ilyenkor hangsúlyt kapó kollektív identitást pedig átpolitizáltak nevezik.
- ⁷ Egy hazai példa: a Fidesz által a kilencvenes évek közepén politikai használatba vont „polgár” fogalma, és a hozzá kapcsolódó igen sikeresnek tekinthető identitás, ami máig a hazai jobboldal önazonosságtudatának a forrása.
- ⁸ Például Anderson (2006) szerint a nacionalizmus erejét az biztosítja, hogy egy szekularizálódó korban afféle valláspótlékot kínál: kapcsolatot az egyén életén túlmutató instanciákkal, múlttal, hagyománnyal, jövővel. Ezek olyan értékek, amelyek az egyén múlandó életének is ma-

gasabb értéket adhatnak. Azt viszont mondani sem kell, hogy a nacionalizmus igen jó alapokat kínál a konfliktusok kialakítására is.

- ⁹ Smith és szerzőtársai (2007) szerint a vezetőkkel kapcsolatos eljárási érzékenység tevődött át az intézményekre is – ugyanis az intézményi bizalom és a legitimitás számára is fontosak a procedurális méltányosság elvei.

IRODALOM

- Anderson, Benedict (2006): *Elképzelt közösségek*. Budapest, L'Harmattan.
- Bianco, William T.–Robert H. Bates (1990): Cooperation by Design: Leadership, Structure, and Collective Dilemmas. *The American Political Science Review*, 84 (1), March, 133–147.
- Boda Zsolt (2000): A komunitárius elmélet: identitás, kultúra, értelmezés. In: Szabó Márton (szerk.): *Beszélő politika. A diszkurzív politikatudomány teoretikus környezete* (Budapest, Józsefvárosi Műhely), 138–161.
- Boda Zsolt (2012): Homo politicus, avagy egy politikai cselekvés és motivációelmélet vázlatja. *Politikatudományi Szemle*, 21(4), 53–79.
- Bowler, Shaun–Jeffrey A. Karp (2004): Politicians, scandals and trust in government. *Political Behavior*, 26 (3), September, 271–288.
- Burns, James MacGregor (1978): *Leadership*. New York, Harper and Row.
- Chong, Dennis (1991): *Collective Action and the Civil Rights Movement*. Chicago: University of Chicago Press.
- den Hollander, Jaap C. (2004): Trust, Distrust and Democratic Stability. In: Frank R. Ankersmit–Henk Te Velde (szerk.): *Trust: Cement of Democracy?* Leuven–Paris–Dudley, Peeters, 13–28.
- Etzioni, Amitai (1988): *The Moral Dimension: Toward A New Economics*. New York, The Free Press.
- Finkel, Steven E.–Edward N. Muller–Karl-Dieter Opp (1989): Personal Influence, Collective Rationality and Mass Political Action. *The American Political Science Review*, 83(3), 885–903.
- Green, Donald P.–Ian Shapiro (1994): *Pathologies of Rational Choice Theory. A Critique of Applications in Political Science*. New Haven–London, Yale University Press.
- Haslam, S. Alexander–Michael J. Platow (2001): The Link between Leadership and Followership: How Affirming Social Identity Translates Vision into Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1469–1479.
- Haslam, S. Alexander–Stephen Reicher–Michael J. Platow (2011): *The New Psychology of Leadership. Identity, Influence and Power*. New York–East Sussex, Psychology Press.
- Holtz, Brian C.–Crystal M. Harold (2008): When your boss says no! The effects of leadership style and trust on employee reactions to managerial explanations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 777–802.
- Karvonen, Lauri (2010): *The Personalization of Politics: A Study of Parliamentary Democracies* Colchester, ECPR Press.
- Körösényi András (2005): *Vezér és demokrácia*. Budapest, L'Harmattan Kiadó.
- Körösényi András (2009): Lehangelő tudomány vagy a politika művészete? Vezetés, manipuláció és demokrácia. *Politikatudományi Szemle*, 3. sz., 33–56.

- Kramer, R. M. (1999): Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50, 569–598.
- Levi, Margaret–Sacks, Audrey–Tyler, Tom (2009): Conceptualizing Legitimacy, Measuring Legitimizing Beliefs. *American Behavioral Scientist*, 53 (11), November, 354–375.
- McAdam, Doug (1996): Conceptual origins, current problems and future directions. In: Doug McAdam, John D. McCarthy, Mayer M. Zald (szerk.): *Comparative perspectives on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Miller, Gary J. (2002): *Menedzserdilemmák. A hierarchia politikai gazdaságtana*. Budapest, Aula.
- Olson, Mancur (1997): *A kollektív cselekvés logikája*. Budapest, Osiris.
- Ostrom, Elinor (1998): A Behavioral Approach to the Rational Choice Theory of Collective Action. *The American Political Science Review*, 92 (1), 1–22.
- Pakulski, Jan–Körösenyi András (2012): *Toward Leader Democracy*. London, Anthem Press.
- Ricoeur, Paul (2000): Politikai nyelv és retorika. In: Szabó Márton–Kiss Balázs–Boda Zsolt (szerk.): *Szövegváltozatok a politikára. Nyelv, szimbólum, retorika, diskurzus*. Budapest, Universitas–Tanönyvkiadó.
- Severino, Jean-Michel–Laurence Tubiana (2002): La question des biens publics globaux. In: Pierre Jacquet–Jean Pisani-Ferry–Laurence Tubiana (szerk.): *Gouvernance mondiale*. Paris, La Documentation Française, 349–373.
- Simon, Bernd–Bert Klandermans (2001): Politicized Collective Identity. A Social Psychological Analysis. *American Psychologist*, 56(4), 319–331.
- Smith, Kevin B.–Christipher W. Larimer–Levente Littvay–John R. Hibbing (2007): Evolutionary Theory and Political Leadership: Why Certain People Do Not Trust Decision Makers. *The Journal of Politics*, 69 (2), 285–299.
- Taylor, Charles (1985): *Human Agency and Language. Philosophical Papers II*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Tucker, Joshua A. (2007): Enough! Electoral Fraud, Collective Action Problems, and Post-Communist Colored Revolutions. *Perspectives on Politics*, 5 (3), 535–551.
- Tullock, Gordon (1971): The Paradox of Revolutions. *Public Choice*, 11, 88–98.
- Tyler, Tom R. (1999): Why people co-operate with organizations: An identity-based perspective. In: B. M. Staw–R. Sutton (szerk.): *Research in organizational behaviour*. Greenwich, JAI, 201–246.
- Tyler, Tom R. (2012): *Why People Cooperate. The Role of Social Motivations*. Princeton, Princeton University Press.
- Van Vugt, M.–D. De Cremer (1999): Leadership in social dilemmas: Social identification effects on collective actions in public goods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 587–599.
- van Winden, Frans (2002): Experimental Investigation of Collective Action. In: S.L. Winer–H. Shibata (szerk.): *Political Economy and Public Finance: The Role of Political Economy in the Theory and Practice of Public Economics*. Cheltenham, Edward Elgar, 178–196.