

DORNAI ERIKA

ELTE, Társadalomtudományi Kar, Társadalmi Kapcsolatok Intézete

ÚJ, INTEGRÁLT MEGKÖZELÍTÉS A SZOCIÁLIS HATALOM PSZICHOLÓGIAI JELLEMZÉSÉHEZ¹

A szociális hatalom vizsgálata már régóta foglalkoztatja a szociális viszonyok elemzésén munkálkodó kutatókat, azonban jellemzésében eléggé ellentmondásos kép alakult ki. Különösen a 30-as évek végén a társadalmi-politikai élet színterén megfigyelhető visszaélések következtében a hatalom egyértelműen negatív színezetet kapott, mint az emberi szabadság, a demokrácia ellentéte jelent meg az emberek gondolkodásában, és ezt tükrözte a kutatók ambivalens viszonyulása is ehhez a jelenséghez. Valójában számos vizsgálat ezt a kérdéskört fedte le, de jobbra kerülték a hatalom fogalmának használatát.

Nem került sor a hatalom átfogó elméletének megalkotására sem, mint erre Cartwright (1959) is utalt, aki kutatócsoportjával sokoldalú vizsgálatokkal igyekezett feltérképezni a szociális hatalom jelenségkörét szociálpszichológiai szempontból. A későbbi vizsgálatok csak részterületeket fedtek le, és az ismeretek rendezése továbbra is váratott magára. A jelen tanulmányban egy olyan integrált megközelítést mutatunk be, amely hasznos segítséget nyújthat a pszichológia legkülönbözőbb területein (pl. neveléslélektan, személyiséglélektan, gazdaság-pszichológia) a hatalom jelenségeinek értelmezésére, kutatására, a vizsgálatok hatókörének pontos meghatározására.

Rövid történeti áttekintés

A szociális hatalommal kapcsolatos kezdeti kutatások egyik fő vonulata a lewini mezőelméletből indult ki, a másik fő áramlat pedig a pszichoanalitikus megközelítésből táplálkozott. E két fontos kutatási irány párhuzamosan jelent meg a pszichológiai ku-

¹ A tanulmány a T 034445 nyilvántartási számú OTKA kutatási pályázat támogatásával készült.

tatások palettáján, és mindkettő olyan eredményekhez vezetett, amelyek mind a mai napig meghatározók ebben a témakörben.

A mezőelméleti megközelítés Lewin (1935) és követői, az előbb említett Cartwright és kutatócsoportja, köztük a hatalom témakörében jól ismert French és Raven (1959) nevéhez fűződik. A hatalmat különböző pszichológiai erők eredőjeként tekintették, melynek következtében egy személy befolyást tud gyakorolni a célszemély viselkedésére, gondolkodására, érzelmeire, szükségleteire stb. Ez a kutatási irányzat a jól definiált elméleti megközelítés talaján végzett vizsgálatai révén jelentős empirikus anyagot halmozott fel.

A hatalom korai vizsgálatainak másik fő vonulatát a pszichoanalitikus alapokra épülő megközelítések jelentik. Ezekben a kutatásokban nem találjuk meg a hatalom, illetve a tekintély pontos meghatározását, megkülönböztetését. A hatalom/tekintély mint az általános „rossz” jelenik meg bennük. Nem is annyira a tekintéllyel, hanem inkább a kényszerre, megfélemlítésre építő tekintély következményeivel, áldozataira gyakorolt hatásaival foglalkoznak. Úgy is tekinthetjük ezt a megközelítést, mint Whyte és Lippitt (1939) klasszikus kísérletének² kiterjesztését a családban megjelenő autokratikus nevelés hosszú távú következményeinek feltárására.

Ezeknek a kutatásoknak a sora Fromm német munkások körében 1929 és 1931 között végzett szociálpszichológiai vizsgálataival kezdődött. A szerző szerint a „tekintélyelvű-szadisztikus” személyiség típussal szemben kívánatos „radikális”, vagy „forradalmár-genitális” típus megalapozásában – amely már lerázott a tekintélyi viszonyoktól való minden függőséget – alapvető szerepet a családban szerzett kora gyermekkori tapasztalatok játszanak (Erős, 2001). Fromm kutatása a frankfurti iskola Amerikába menekült tagjai által végzett másik nagyszabású empirikus vizsgálat előzményének tekinthető, amelyben a tekintélyelvű személyiség meghatározóit igyekeztek feltárni (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson, Sanford, 1950). A tekintélyelvű, fasisztoid személyiség jellemzőinek feltárására kidolgozták az F-skálát, és munkájukkal megalapozták a kognitív stílus kutatásokat. Az általuk összeállított F-skála egyoldalúságát és erős tartalmi meghatározottságát Rockeach (1960) próbálta elensúlyozni a nyílt és zárt (dogmatikus) gondolkodásmód leírásával és mérésével (D-skála).

Az 1980-as, illetve a 90-es évek politikai-gazdasági átalakulásai nyomán újra megerősödött az érdeklődés a téma iránt. Altemeyer (1981) a szociális tanuláselméletből kiindulva egy újabb skálát állított össze a tekintélyelvűség mérésére, a *Jobb oldali tekintélyelvűség* skálát. Az újabb vizsgálatok is azt támasztották alá, hogy a tekintélyelvűség tekintetében magas értéket mutató személyek elsősorban kognitív stílusukban térnek el alacsony pontszámú társaiktól (Feather, Boeckmann, McKee, 2001).

² Lewin két tanítványa, Whyte és Lippitt (1939) iskolai környezetben vizsgálta az autokratikus, demokratikus, valamint laissez-faire vezetési stílus tanulóakra gyakorolt hatásait.

A szociális hatalom rendszer-szemléletű megközelítése

A későbbi vizsgálatok már nem fűzhetők fel ilyen egységes háttérre, ezért a hatalommal kapcsolatos egyre növekvő számú elméleti és empirikus kutatás mozaikszerű halmazának egységes képpé rendezéséhez átfogó megközelítésre van szükség. Ez segítséget nyújt a szociális hatalom jelenségekörének alapját alkotó jelenségek jelentésének tisztázásában, és beágyazódásuk nyomon követésében a különböző szinteken jellemezhető kapcsolati rendszerekbe. Sok elméleti és empirikus megközelítés eddig azért szigetelődött el egymástól, mivel sokszor más fogalmakkal írták le ugyanazt a jelenséget. Így például a hatalom és a tekintély, vagy az erőforrások és a hatalom szinonimaként szerepelt, továbbá a szociális hatalom jelenségeit más-más szinteken vizsgálták.

Az erőforrások

A hatalom jelenségekörét három fő összetevő mentén írhatjuk le. Ezek: *az erőforrások, a hatalom és a tekintély*. A gyakorlatban ez a három komponens sokszor olyan szorosan összefonódik, hogy szétválasztásuk nehézséget okozhat. Az elméleti tisztázás érdekében azonban érdemes a szociális hatalom jelenségekörét e három összetevőre bontva elemezni, és a köztük lévő különbségeket, kapcsolatokat feltárni.

Az erőforrások a hatalom és a tekintély megalapozásában játszanak döntő szerepet. Ezek latens vagy jól megfigyelhető fizikai, mentális, szellemi képességeket jelentenek, amelyek képessé teszik a személyt, hogy hatást gyakoroljon másokra, illetve a környezetére. Valójában a hatóképességet, a tettekre való képességet alapozzák meg, így hatásuk különböző teljesítményekben nyilvánul meg. Ide tartoznak a különböző képességek, ismeretek, bizonyos személyiségjellemzők, motívumok, továbbá a birtokolt, szerzett javak (pl. pénz, diploma stb.). Ezek biztosítják a hatalom dinamikus jellegét.

A hatalom alapvető forrásainak feltárása French és Raven (1959) munkájával vette kezdetét, akik a hatalom alapjaiként a jutalmazó, büntető, legitim, szakértői és referens hatalmat különítették el. Később Raven ezt a rendszert tovább finomította, és az így létrejött kibővített modell már 11 alapvető forrást térképez fel: személyes jutalmazó hatalom, személytelen jutalmazó hatalom, személyes büntető hatalom, személytelen büntető hatalom, szakértői hatalom, információs hatalom, referens hatalom, pozícióból fakadó legitim hatalom, méltányosság normájából fakadó legitim hatalom, viszonyosság normájából adódó legitim hatalom, a függőségből fakadó legitimitás (Raven és mtsai, 1998). További szerzők más fontos forrásokat is feltártak és vizsgáltak: pl. kapcsolatokból származó hatalom (Hersey, Natemeyer, 1979), feladat-függőség (Crozier, 1964), anyagi javak birtoklása, hűség (Nyberg, 1981), megbízhatóság (Aguinis és mtsai, 1998), történetalkotás (Nyberg, 1981), érvelőképesség (Roach, 1995).

A kapcsolatok és a hatalom összefüggését több szempontból is vizsgálták. A különböző társadalmi csoportok, szervezetek egyik legfontosabb jellemzője a hierarchikus tagolódás. Megfigyelhető, hogy az alacsonyabb státuszba került emberek igyekeznek kitörni ebből a helyzetből, így arra motiváltak, hogy magasabb státuszú emberekkel keressék a kapcsolatot. Ezt a tendenciát kísérleti szinten különböző státuszhelyzetű csoportok közti kommunikáció vizsgálatával is sikerült kimutatni (Thibaut, 1950; Kelly, 1960). A kommunikáció ugyanis a kapcsolatteremtés eszköze. Mennyiségét tekintve a legtöbb kommunikáció a magasabb státuszú csoportok felé áramlik; a kommunikáció tartalmát tekintve az olyan előnytelen helyzetben levők, akik számára a kitörés lehetősége biztosított, kerülnek a kedvezőtlen információkat, ellenséges érzelmelek kifejezését a magasabb szinten levőkkel kapcsolatban. Az alárendelt személyek hajlamosabbak jobb színben látni a felettük hatalommal rendelkező személyeket (Fiske, Morling, 1996), továbbá hajlamosak túlbecsülni feletteseik irántuk tanúsított jóindulatát (Pepitone, 1960).

A hatalom, mint jelentésadás jelentőségére több szerző (pl. Smircich, Morgan, 1991; Tichy, Ulrich, 1991; Salancik, Pfeffer, 1991) is felhívta a figyelmet. Szerveződés előtt álló, vezető nélküli csoportokban azok a személyek tesznek szert számottevő hatalomra, és válnak nagy valószínűséggel a csoport vezetőjévé, akik képesek jelentésteli módon megszervezni a csoport életét, és ezt a többiek is elfogadják. Kiemelik a komplex környezeti feltételekből a csoport élete szempontjából fontos jelenségeket, és ezt az eredmények igazolják. Formális szervezetekben is nagy kihívás a vezetők előtt, hogy kialakítsák a megfelelő jelentések rendszerét. Ebben a folyamatban fontos szerepet játszik viselkedésük, a bevett, elfogadott nyelvhasználat, a különböző rituálék bevezetése, sztorik, mítoszok alkotása, valamint a szimbólumképzés. Ez vezet a szervezeti kultúra kialakulásához, ami rendkívül fontos szerepet tölt be a szervezetek életében. A viselkedéseknek egyfajta mintázatából áll, ami jelzi a szervezetet irányító értékek rendszerét. A Hewlett Packard cég vezetősége például sok időt fordított arra, hogy beszélgessen embereivel, így egy személyzetközpontú kultúra alakult ki. Egy másik jelentős számítógépes rendszerekkel foglalkozó cégnél, az IBM-nél a vevők kerültek a középpontba, így egy vevők iránt elkötelezett kultúra alakult ki (Tichy, Ulrich, 1991).

Az anyagi javak birtoklása több szempontból is kapcsolódik a hatalomhoz. Egyrészt jelzik a személy társadalmi hierarchiában elfoglalt helyét, ezáltal státusz-szimbólumként szerepelnek, másrészt a mások feletti kontroll eszközeiként szolgálhatnak (Dittmar, 1992). A státusz-szimbólumok 1. egyrészt kategorikus jelentőségűek, általuk azonosítható a tulajdonos szociális pozíciója; 2. expresszív jelentőségük abban jelenik meg, hogy kifejezik a személy életstílusát, értékrendjét; 3. ugyanakkor a hierarchia megerősítőként szolgálnak, mivel láthatóvá teszik a rétegződésbeli különbségeket, és ezáltal növelik a személy szociális fontosságát. Dittmar vizsgálatai szerint az alacsony szocioökonómiai státuszú emberek a tárgyaikat elsősorban instrumentális funkciójuk alapján választják meg, azokat részesítik előnyben, amelyek megkönnyítik mindennapi életüket, illetve felhasználhatják őket szabadidejük kitöl-

tésében. A magas szocioökonómiai státusszal rendelkező emberek viszont érték kifejező szempontok szerint választják meg az őket körülvevő tárgyakat. Azokat részesítik előnyben, amelyek egységességet hordoznak, esztétikai értékük van, illetve az én történetének kifejezői (ilyen lehet például egy antik karosszék, amit még az illető nagyapja használt).

Nyberg (1981) a bizalmon, hűségen és kölcsönösségen alapuló szeretetet a hatalom egyik leghatékonyabb alapjaként jellemzi, eltérően a közfelfogástól. Nyberg rámutat, hogy a szeretetre épülő kapcsolatban is megvan a hatalmi viszonylat minden fontos eleme, legalább két ember, akik egy közös cél érdekében összefognak. Továbbá tudatos, szándékos egyetértés alakul ki a felek között a tervek és az együttműködés formáinak tekintetében, ami ezt a viszonyt a leghatékonyabb hatalmi formává teszi. A felek rendelkeznek minden releváns információval, kiegyensúlyozott a bizalmuk egymás iránt, így erő kifejtésük nem ennek elérésére, hanem a közös cél kivitelezésére fordítható. Ez biztosítja a hatékonyságot. French (1960) a vonzerőnek fontos szerepet tulajdonít a csoportok hatalmi dinamikájának megértésében. Szerinte a csoport szociometriai struktúrája hatalmi struktúrába konvertálható, egyszerűen a nyílak irányát kell megváltoztatni. Ugyanis egy személy másokra gyakorolt befolyását nagymértékben meghatározza vonzerője. A vonzerő mentén szerveződő kapcsolatok a csoport kohézióját írják le. Nagyobb kohéziójú csoportokban hamarabb kialakul a közös álláspont, a csoport-standard. A kohézió növekedése a csoport-standard erősödését vonja maga után.

Az erőforrásokkal kapcsolatban összegzésül elmondhatjuk, hogy két nagy csoportba sorolhatók:

1. A szervezetek tagjaiknak *strukturális*, vagy *pozícióból fakadó erőforrásokat* biztosítanak. Ide sorolható többek között a jutalmazó, büntető hatalom, a feladatfüggettség.

2. A hatalom *személyes forrásokból* eredő formái például a szakértői, valamint a referens hatalom.

A hatalom mint fölérendeltség

A különböző erőforrásokra hatalom és/vagy tekintély is épülhet. Ahhoz, hogy hatalomról beszélhessünk, két fontos szempont egyidejű teljesülésére van szükség. A hatalom egyrészt *fölérendeltség*, azaz egy hierarchikus tagolódásban elfoglalt felsőbb pozíció, másrészt *jogosultság* mások vezetésére, dolgok meghatározására.

Amikor hatalomról beszélünk, a társadalmat minden szinten jellemző hierarchikus tagolódásra utalunk. A hierarchiák különböző erőforrások mentén alakulnak ki, amelyek értéket képviselnek az adott közösségben, és fő jellemzőik közé tartozik, hogy beszélhetünk formális, informális, valamint rigid és rugalmas hierarchikus struktúrákról. A formális hierarchiák a szervezetekben definiált szerepeknek megfelelően alakulnak ki. Informális hierarchiák a legkülönbözőbb jellemzők mentén jö-

hetnek létre (pl. testméret, testi erő, birtokolt javak, tudás, ügyesség, szépség stb.). A szervezetek hatékony működése érdekében érdemes figyelembe venni az informális hierarchiák megjelenését, és lehetőség szerint kezelni hatásaikat, ugyanis az ezekben magasabb pozíciót elfoglaló személy ütközhet céljait, személyekre gyakorolt befolyását tekintve a formális hierarchia céljaival, rendeltetésével.

A hierarchiák különböznek egymástól rigiditás tekintetében. Míg az erős rigiditással jellemezhető szervezetekben a döntések meghozatala, a munkamegosztás megszervezése, a feladatvégzés ellenőrzése is a felettesek kezében összpontosul, addig a rugalmasabb működésű szervezetekben kiterjedtebb a hatalom megosztása. Kompetencia, érdekeltség alapján a különböző részlegek felelősek a végrehajtás különböző mozzanataiért. Az erősen centralizált, *mechanisztikus szerveződés* elsősorban a rutin jellegű feladatok megoldásában működőképes, míg változó problémák kezelésében, kreativitást igénylő feladatok megoldásában rugalmasabb, *organikus struktúra* bizonyult megfelelőbbnek (Burns, Stalker, 1961).

A személyeknek a különböző hierarchikus szervezésekben elfoglalt pozíciói a hatalmi viszonyok *strukturális jellemzőit* képviselik.

A hatalom mint jogosultság

A hatalmat a legtöbb szociálpszichológiai meghatározás vagy az erőforrások mentén írja le (pl. a szervezetpszichológiai definíciók), vagy a strukturális jellemzőkre összpontosít (pl. a pszicholingvisztikai megközelítésekben használt definíciók). Figyelman kívül hagyják a hatalom további fontos összetevőjét, a *jogosultság* kérdését. Pedig hatalomról, legitim hatalomgyakorlásról csak a csoportnormák, illetve törvények által meghatározott feltételek között beszélhetünk. Egy ember, vagy csoport hatalma sem abszolút érvényű, bizonyos feltételek és keretek között működhet. Ha a hatalom túlép ezeken a határokon, már a hatalommal való visszaélés esetével állunk szemben.

French és Raven (1959) az erőforrások között tüntette fel a hatalomnak ezt a fontos jellemzőjét, pedig nem elsősorban a hatóképességet jellemzi, hanem azt, hogy milyen keretek között jogosult a hatalom gyakorlása. A legitimitás határait a különböző kisebb-nagyobb társadalmi csoportosulásokban rögzítetik erkölcsi normák, szokások, tradíciók, munkaköri leírások, vagy a törvényi szabályozás. Egy további fontos lehetőség a hatalom működésének szabályozásában az ún. pszichológiai egyezség, amely az együttműködésre szerződő felek között jelenik meg. Mind az egyénnek, mind a szervezetnek vannak elvárásai a másikkal szemben, amelyek nemcsak a végzendő munkára, és az érte kapott juttatásokra terjednek ki, hanem a jogokra, kiváltságokra, kötelezettségekre, személyes szükségletek, társas igények figyelembevételére is (Schein, 1978).

Egy hatékony vezető tudatában van a sikeres működés érdekében rá bízott hatalom feltételeivel, számol az előbbieken felsorolt fontos szempontokkal, és ezekhez igazítja tevékenységeit, döntéseit. Ezáltal az alárendeltek nagyobb valószínűséggel

fogadják el; a pszichológia nyelvén jelentős mértékű *idioszinkratikus hitelt* halmoz fel (Hollander, 1970). Ebből a szempontból más helyzetben van egy kinevezett, illetve egy választott vezető. Az előbbinek nagyobb erőfeszítéseket kell tennie hatalmának elismertetésére, és ebben a folyamatban rendkívül fontos, hogy a hatalom *személyes forrásaira* is jelentős mértékben tudjon támaszkodni.

Mint láthatjuk a legitimitás lényeges szempont a hatalom proszociális és destruktív formáinak elkülönítésében is. Ebben mind a hatalomban levők, mind az alárendeltek felelőssége hangsúlyos. A legitimitás kérdésével több szerző is foglalkozott, de ezt nem tekintették hatalom-meghatározásuk szerves részének.

A tekintély

A hatalom jelenségkörének harmadik komponensében, a tekintélyben már a vezetettek viszonyulása tükröződik. A tekintély szubjektív természetű, az aszimmetrikus viszonyok észleléséből és értékeléséből származik (a vezetettek felismerik és elismerik a másik feljebbvalóságát), és meghatározza a viszonyulás jellegét. Tiszteletet, megbecsülést eredményezhet, amennyiben ezt valaki valamely közösségben bizonyos képességeivel, magatartásával, illetve eredményeivel megszerzi, vagy ez az interakció kezdeti szakaszában helyzeténél fogva megilleti. Ugyanakkor félelmet, rettegést is kiválthat, ha a másik fél a kényszer és a megfélemlítés eszközeivel él.

A tekintélynek van külső, illetve belső összetevője is (Schmidt, 1936). A külső összetevők közé tartozik többek között az intézményben elfoglalt pozíció, a birtokolt javak látványa. Beszélhetünk például tiszteletet parancsoló megjelenésről az öltözet, vagy egy elegáns autó látványa alapján, amelyek a személy szociális fontosságát is többé-kevésbé hitelesen jelzik. A tekintély belső összetevői az egyén személyiségéből fakadnak, olyan jellemzőkből, mint pl. a hitelesség, megbízhatóság, szolgálatkészség, kiemelkedő képességek, karizmatikus személyiség. Sok esetben a külső és belső összetevők közti inkongruenciára vezethető vissza a tekintély ellentmondásos megítélése. Sokan pozitívnak, sokan negatívnak értékelik. A negatív értékelésnek legtöbbször az az oka, ha a külsőségek mögött nincs meg a megfelelő tartalom. Például egy tanár esetében a diákokkal való első találkozáskor a tanárnak legitim hatalma, és ennek észleléséből fakadóan tekintélye van a diákok előtt. Ezt követi a megismerési, tesztelési szakasz, mikor a diákok megismerik a tanár személyiségét, tudását. Ilyenkor válik el, hogy a tanár pozícióból fakadó tekintélynek van-e belső alapja.

E két összetevőnek megfelelően a tekintély két alapvető típusát különböztethetjük meg: az episztemikus és deontikus tekintélyt (Bochenski, 1974). Az *episztemikus tekintély* az ismereteken, képességeken, ügyességen alapuló tekintélyt jelenti, azaz a tekintély személyes forrásokból táplálkozó formáját. Az episztemikus tekintély megjelenéséhez fontos a nagyobb kompetencia megléte, de ez csak akkor van hatással a be-

fogadórá, ha ennek tudatában van, felismeri és elismeri. Önmagában a nagyobb kompetencia tehát nem jelent tekintélyt.

A *deontikus tekintély* a feljebbvaló pozícióból származó tekintélyét jelenti, általában gyakorlati célok megvalósításával kapcsolódik össze. Ez a praktikus tekintély is csak akkor létezik, ha az alárendeltek elismerik vezetőjük irányításhoz való jogát, és követik útmutatásait (Barnard, 1938). A mechanikus engedelmesség morális kérdéseket vet fel. Fontos meggyőződni a tekintély megalapozottságáról, a kitűzött célok helyességéről.

A tekintély fogalmának fejlődésével foglalkozó kutatások is az általunk elemzett két fontos szempont (a jogosultság és az engedelmesség)³ szerint közelítenek a tekintély kérdéséhez (Smetana, 1995). Különböző életkorokban más-más személyeket tekintenek a gyermekek tekintélynek, és másképp látják a legitimitás határait is. A legitimitás tehát a tekintély meghatározásában is fontos szempont, de míg a hatalom esetében elsősorban objektív tényezők határozzák meg a hatalom kereteit (például – mint említettük – munkaköri leírások, szabályzatok), addig a tekintély szempontjából ez jórészt szubjektív megítélés tárgya, változhat egy adott kultúrán belül is személyenként, életkoronként, a tapasztalatok függvényében, a különböző szituációk követelményei alapján.

A hatalom dinamikája

A hatalom jelenségekörének e három alapvető összetevője, az erőforrás, a hatalom, és a tekintély szorosan összefügg egymással. A különböző erőforrások, azaz a megfelelő képességek, teljesítmények, javak megléte a hatalmat alátámasztják, működését igazolják. Ha ezek hiányában neveznek ki valakit hatalmi pozícióba, az vagy aláaknázza, vagy eltorzítja annak működését. A megfelelő képességek hiányában az illető személy a hatékonyság elérése érdekében nem tud indirekt eszközökre (pl. a szakértői, illetve a referens hatalomra) támaszkodni, így csak a direkt formák, a büntetés, parancsolás, vagy a manipulálás különböző stratégiái maradnak számára, ami viszont a hatalom hitelességét megkérdőjelezi a vezetettek előtt.

Mindazonáltal az erőforrások és a hatalom között nincs közvetlen kapcsolat. A különböző rangsorokban (informális hierarchiákban) elfoglalt első hely nem jogosít fel senkit automatikusan a mások feletti hatalom gyakorlására. Az erőforrások megléte mellett fontos a jogszerűség. A legális hatalomba jutáshoz szükség van a jogosultság meghatározására, és ennek megfelelően a megfelelő személy (vagy adott esetben kiscsoport) kinevezésére. Ha valaki pusztán kiemelkedő képességei miatt elkezd mások felett uralkodni, ez az illegális hatalomgyakorlás esete.

³ E kutatásokban a tekintély legitimitásának feltárására irányuló kérdés: Jogos-e, hogy a tekintélyes személy szabályt állítson fel az adott területen? A tekintélynek való engedelmességet feltáró kérdés: Köteles-e az ember engedelmeskedni ennek a szabálynak?

Az erőforrások mentén sokféle rangsor jöhet létre egy csoportban. Viszont az adott helyen érvényes normák, szabályok alapján szavaznak jogot valakinek, vagy valakiknek a hatalom gyakorlására. A tekintély a rangsorban elfoglalt pozíció következménye. Ezt a tagság észleli, és az adott szituáció által meghatározott módon viszonyul hozzá. Megjelenhet ez tisztelet, elismerés, vagy félelem formájában is.

A tekintély általában a hatalom következményeként jelenik meg. De bizonyos esetekben olyankor is kialakulhat, amikor a hatalom még nem jelenik meg. Valamely szempontból keletkezhet rangsor az emberek között, de a rangsorban feljebb elhelyezkedőnek nincs jogosultsága fölöttes helyzetét érvényesíteni. Egy ilyen helyzetben hatalomról nem beszélhetünk, de tekintély kialakulhat. Ugyanakkor a hatalom megléte és gyakorlása nem vezet automatikusan tekintély észleléséhez. A tekintély tehát szubjektív természetű, észlelését tapasztalatok, különböző forrásokból származó információk, a helyzet jellemző jegyei is meghatározzák.

A szociális hatalom működésének vizsgálati szintjei

További fontos szempont, hogy a szociális hatalom működése különböző szinteken vizsgálható. Egy szociálpszichológiai elemzés nem kezelheti úgy a hatalmat, mint egy személyeken kívül létező elvont fogalmat. A hatalom nem választható el az azt birtokló személytől. A hatalom gyakorlását meghatározzák *személyen belüli jellemzők* (képességek, attitűdök, motívumok, személyiségvonások stb.), illetve *személyen kívüli tényezők* is. Ez utóbbiakat érdemes szűkebb és tágabb perspektívából vizsgálni. A hatalom működése *interperszonális viszonyokban* valósul meg. Vezetők és vezetettek kölcsönösen befolyásolják egymás viselkedését, gondolkodását. Természetesen a vezetők befolyása érvényesül általában erőteljesebben, hiszen ez lényeges szempont a hatalom gyakorlóinak, és az alárendelteknek elkülönülésében. Az interperszonális viszonyok viszont legtöbbször nagyobb rendszerek részeként jelennek meg, intézményi keretekbe ágyazódnak. Tehát fontos a hatalom *rendszer-szemléletű* megközelítése.

Perszonális szint

A kezdeti vizsgálatok egyik fő iránya a pszichoanalitikus megközelítés, amely a tekintélyelvű személyiség jellemzőinek feltárására irányult, a *perszonális szintet* vette vizsgálat alá. Ezek a hatalommal kapcsolatos, személyiséget érintő vizsgálatok viszont nem elemezték a személyiség csoportfolyamatokban betöltött szerepét. Az erőteljes hatalom iránti szükségletet tulajdonképpen a hatalom pszichopatológiájaként jellemezték. McClelland (1975) motivációs vizsgálatai pontosították ezt az egyoldalú megközelítést. A hatalmi motiváció alacsony affiliációs szükséglettel és magas önkontrollal társulva megalapozza a hatékony vezetői viselkedést.

Ha valaki hatalmi pozícióba kerül, a hatalom birtoklása változásokat hozhat létre az illető viselkedésében, személyiségében is. Ez vezethet torzult önpercepcióhoz: a hatalomba került személy kezdi önmagát túlértékelni, a vezetetteket pedig lenézi, és ennek következtében kényszerítő eszközök alkalmazásához folyamodik (Raven, Kruglanski, 1970; Kipnis, 1976). Ez a folyamat azonban nem szükségszerű. Az önközpontúság, a saját célok előtérbe állítása vezet elsősorban ide (McClelland, 1975), viszont az önkontroll képessége, a felelősségvállalás a tettekért segít kikerülni a hatalom birtoklásának ezeket a csapdáit (Nyberg, 1981).

A hatalommal felruházott személy képviseli az általa vezetett szervezetet a nyilvánosság előtt (Northcraft, Neale, 1996), neki kell vállalnia a felelősséget a szervezet működéséért. Ez a tagok számára egyfajta biztonságot, védettséget jelent, és a vezetett szerepből származó pozitívum. Előfordul azonban, hogy a hatalmi szerepbe került személy (különösen, ha csak a személyes előnyeire, társas elfogadottságára, vagy saját kényelmére koncentrál, illetve ha elbizonytalanodik) igyekszik kibújni a terhet jelentő felelősség alól, és ez általában beszédében is jól tetten érhető, például állításainak forrásául más tekintélyt jelöl meg, vagy a körülmények, tények mögé rejtőzik (Síklaki, 1993).

A hatalom tehát jellegéből adódóan nagy próba elé állítja a hatalomba kerülők jellemét. A hatalom birtokosa ugyanis pozíciójából fakadóan olyan eszközökkel rendelkezik, és olyan lehetőségeket kap, amelyeket mind a szervezet, mind a saját érdekei maximalizálására is felhasználhat. A magasabb hatalmi szintekre kerülő emberek nagyobb autonómiát élveznek, kevésbé vannak kitéve az ellenőrzésnek, valamint munkaköri leírásuk kevésbé kötött, több szabadságot biztosít számukra. Így fennáll a veszélye az öncélú, illegális cselekedeteknek, amint ezt Mitchell és munkatársai (1998) több vizsgálatban is kimutatták. Ez a tendencia visszaszorítható a számonkérés fokozásával, és további szabályok bevezetésével. Mindez azonban nem jelent kielégítő megoldást, mivel ezeknek az intézkedéseknek számos más irányú visszacsapása figyelhető meg: csökken a kreativitás, az egymást támogató proszociális viselkedés, és a munkával való elégedettség.

A hatalom birtoklása azonban nem vezet szükségszerűen erkölcsi torzuláshoz, illetve nem teszi a személyt erkölcsi szempontból értékesebbé. A hatalom szerepét az jellemzi, hogy a különböző csoportokban funkcionális különbségekkel jár, eszköz és nem cél. Más a hatalomban levők feladatköre, és hozzájárulása a csoport tevékenységéhez. A hatalmat gyakorló személy jellemén múlik, milyen változásokat okoz ez a helyzet a személyiségében. Az erkölcsi konzervativizmus felfogásából kiindulva, mely szerint léteznek erkölcsi minőségek,⁴ szemben a posztmodern értékpluralizmussal, egy ember másokhoz viszonyított értékességének az az „*egyetlen általánosan elfogadható alapja, ha valaki erkölcsileg helyeselhetően viselkedik, azaz az érdem (szemben például a nem, a faj, a hatalom vagy az anyagi eszközök birtoklása által biztosított felsőbbrendűségekkel)*” (Vajda, 1999, 44. o.).

⁴ Eszerint erkölcsi kihágásról akkor beszélhetünk, ha valaki másnak fizikai, vagy pszichikai szinten kárt okoz, megsérti alapvető emberi jogait, megfosztja tulajdonától (Vajda, 1999).

Interperszonális szint

Az *interperszonális szintet* képviselő elméletek már a hatalmat személyközi viszonyokba ágyazódva kezelik, így a személyes jellemzőkön túl nagy hangsúlyt tesznek a személyek közötti interakciók jellemzésére, többek között a kommunikáció elemzésére (pl. Nyberg, 1981; Raven, 1993; Richmond, Roach 1992).

A hierarchiába rendeződés egyik fontos kifejezője és egyben eszköze a kommunikáció. A kommunikáció hatalmi viszonyokban betöltött szerepének vizsgálata a hatvanas években kezdődött, és azóta is nagy érdeklődésre tart számot.

Az első ilyen irányú kutatások a személyes névmások használatára irányultak. Ezek alkalmazása ugyanis jól jellemzi a beszélgető partnerek kapcsolatát. Brown és Gilman (1960) különböző kultúrákban folytatott vizsgálataik során megállapították, hogy ahol elkülönül a megszólítás formális, informális formája, ezek megválasztását egyetemesen két norma szabályozza: a *státusz-orientáció*, illetve a *szolidaritás normája*. A nem reciprok hatalmi szemantika megjelenését az jelzi, hogy a feljebbvaló tegezi az alárendeltek, míg az alacsonyabb státuszúak magázzák feletteseiket. A szolidaritás normája már szimmetrikus viszonyt takar, vagy kölcsönös tegezést, vagy kölcsönös magázást. Egyenlő státuszú, egymással szolidáris kapcsolatban levő személyek között a tegeződés jelenik meg, ha azonban a szolidaritás nem áll fenn, vagy a hatalmi szintek eltérők, a magázódás. A szolidaritás alapja lehet a hasonlóság (pl. közös sors, hasonló gondolkodás), a találkozások gyakorisága, egyenlő hatalmi szint, vagy az intimitás. A múlt századtól a szolidaritás szemantikája elsőbbséget nyert. Egyszerű, egyszemélyes rendszer működik, reciprok viszonyokkal. A statikus társadalmakban még mindig a nem reciprok hatalmi szemantika tartja magát. Nagyobb mobilitást lehetővé tevő társadalmakban igyekeznek kerülni a hatalmi viszonyok ilyen nyílt kifejezését. Ez utóbbiakban a kölcsönös tegeződés használatának tág, vagy szűk köre jellemezheti egy személy radikalizmusát, illetve konzervatív ideológiáját. Kifejezhet aktuális attitűdöket is. A megszokott norma megsértése haragot, eltávolodást, tiszteletlenséget jelezhet.

A hatalmi viszonyokat nemcsak a névmások használata jelzi, hanem a megszólítás más formái: címek, nevek, köszönések, igeragok, főnévragozás stb. Reményi (2000) magyar mintán vizsgálta a különböző normák érvényesülését. A hierarchia rigiditása tekintetében eltérő munkahelyi csoportokat (egyetemi tanszék, egy vállalati, illetve egy kórházi osztály) vizsgált. Az irreciprok megszólítási formák használatát mindhárom közösségben minimálisnak találta. A nagyobb rigiditással jellemezhető kórházi osztályon a hatalomfüggő változók (beosztásbeli, iskolázottságbeli különbségek) jelezték legmegbízhatóbban a magázódás megjelenését, míg a tanszéken más változóknak (nem, életkor) volt ebből a szempontból nagyobb szerepe. Egyébként a vizsgált tanszéken a tegeződő párok voltak többségben.

Brown és Levinson (1978) a megszólításokon túl az udvariasság más nyelvi kifejezéseit is bevonták rendszerükbe. Elemzésükben Goffman „homlokzat” fogalmához folyamodtak. Az interakcióban résztvevő felek kölcsönös érdeke, hogy egymás énképét (pozitív homlokzatovás), személyes cselekvési szabadságát (negatív homlokzatovás)

tiszteletben tartás, megoltalmazás. A hatalmi különbségek, a társadalmi távolság mértéke, illetve az adott cselekedet fenyegető jellegének kultúránkenti megítélése szabályozza a különböző nyelvi fordulatokat, melyeknek öt fő csoportját különítették el:

1. Vannak olyan üzenetek, amelyek orvoslás nélkül, azaz *udvariassági formulák* igénybevétele *nélkül* hangzanak el.

2. A *pozitív homlokzatóvást* a másik énképét megerősítő udvariassági fordulatok biztosítják.

3. A *negatív homlokzatóvás* eszközei pl. a különböző mentegetőző fordulatok lehetnek (pl. elnézést kérek a zavarásért...).

4. *Mikrofon mellett* a stratégia burkolt, közvetett megnyilvánulásokat tartalmaz.

5. Végül mikor a hatalmi különbség igen nagy, *eltekint az ember a megszólalástól*.

A hatalmi viszonyok nemcsak kifejezésre jutnak egy személy beszédében, hanem meg is erősítik ezeket. Fowler (1985) ezeket a nyelvi eszközöket többek között újságcikkek alapján elemzi. A következőkben csak néhány jellegzetes példát említünk meg a hatalom közvetítésében releváns nyelvi fordulatok közül.

A hatalom nyelvi kifejezésében fontos szerepe van a szókincsnek. Nagyobb tekintélyt közvetít például a szakkifejezések, idegen eredetű, elvont, összetett fogalmak használata. A felelősség bagatellizálására a hatalom birtokosai elvont kifejezések mögé bújhatnak. (Például: A körülmények követelték meg az adók emelését.) Hasonlóképpen a névszósítás, illetve a szenvedő szerkezet használata is elrejtheti a résztvevőket, és azok felelősségét. A szenvedő szerkezet lehetővé teszi a különböző sorrendi változatokat, ezáltal a címzett figyelme könnyen manipulálható.

Mindezek az eszközök nemcsak az írott szövegek jellemzői, hanem a beszédben is megjelennek. Továbbá a beszélgetésekben a koordinációs folyamatok sokat elárulnak a felek hatalmi viszonyairól. A domináns fél kezében van az új beszélő kijelölése, beszélgetésbeli szerepek meghatározása, a beszélgetés témájának kijelölése, a beszédperiódusok hosszának meghatározása. A dialektus jelzi a csoporttagságot, és ezáltal a beszélő státuszát. A hatalmi helyzetre utal a választékos stílus, a gyors, folyékony beszéd, valamint a beszéd intenzitását fokozó kifejezések megjelenése (pl. a nagyon, különösen, határozottan stb. szavak használata, imádom, gyűlölöm fordulatok alkalmazása) (Sik Hung Ng, Bradac, 1993).

A különböző vizsgálatokból viszont az is kiderült, hogy sokkal könnyebb a hatalom hiányát jelző stílus azonosítása, melynek jellemző jegyei a határozatlanság, bizonygatás, erősítés (pl. valóban szeretem...), eldöntendő kérdések túlsúlya, emelkedő hangleadás, hezitálás (pl. Én... ööö... szeretem...), mellébeszélés, kertelés (O'Barr, 1982).

Szervezeti szint

Szervezeti szinten a hatalom működése valójában a vezetés kérdését jelenti. A hatalom két fő aspektusa ebben az értelemben 1. valaminek a végrehajtására vonatkozó hatalom (power to), 2. illetve a mások feletti hatalom (power over). Amint a célok

megvalósítása emberi viszonyokba ágyazódva jelenik meg, a hatalomnak ez a két aspektusa szétválaszthatatlanul összefonódik, és ebben az esetben a hatalom birtokosa egyben vezető is. Ezért a hatalom szervezeti szintű vizsgálatával elsősorban a gazdaságpszichológiai elméletek – kontingencia elméletek (Fiedler, 1968; Salancik, Pfeffer, 1991), csereelmélet (Homans, 1958; Northcraft, Neale, 1996), a hatalommal való felruházás (empowerment) kutatások (pl. Maeroff, 1988) – foglalkoznak.⁵ Ebben a megközelítésben a pragmatikus szempontok, a hatalomgyakorlás gyakorlati következményei szerepelnek első helyen. A vezetés lényege ugyanis többek között, hogy egy csoportban az együttműködés, a hatékony, célirányos tevékenység megjelenését, fenntartását biztosítsa (Dornai, 2003).

Összegzés

A szociális hatalom megértésében, mint láthattuk, fontos szempont az alapvető összetevőinek – az erőforrásoknak, a hatalomnak és a tekintélynek – a mibenlétét tisztázni, és működésüket egymásra épülő szintek mentén vizsgálni. Az eddigi kutatásokat e három szféra valamelyikén végezték, de nem vették figyelembe mindhárom szint fontosságát a hatalom működésének jellemzésében, így a különböző megfigyelések révén összegyűlt ismereteket, eredményeket nem tudták megfelelően integrálni. A bemutatott rendszer-szemléletű megközelítés lehetőséget ad arra, hogy a különböző kutatásokat a rendszer különböző szintjein elhelyezzük, és ezáltal a hatalom működéséről átfogó képet alakítsunk ki.

A szociálpszichológia az emberi kapcsolatokba ágyazottan vizsgálja a hatalom működését. Az alá-fölérendeltség, a másik személyre irányuló befolyásgyakorlás vegyes érzelmeket vált ki az emberek többségéből. Mindez azonban nem szoríthatja ki e terület vizsgálatát a pszichológiai kutatások köréből. Sőt minél jobban megismerjük ezt a jelenséget, ennek sokféle arcát, annál könnyebben tudjuk kezelni hatásait, sőt felismerni, háttérbe szorítani valóban létező negatív formáit.

A kézirat elfogadva: 2003. augusztus

⁵ Ezeknek az elméleteknek, illetve a különböző szintekkel kapcsolatos további jelentősebb kutatásoknak részletesebb ismertetése megtalálható a Pszichológia folyóirat egy korábbi számában: Dornai (2000).

Irodalom

- ADORNO, T. W., FRENKEL-BRUNSWIK, E., LEVINSON, D. J., SANFORD, N. R. (1950): *The Authoritarian Personality*. New York, Harper and Row.
- AGUNIS, H., SIMONSEN, M. M., PIERCE, C. A. (1998): Effects of Nonverbal Behavior on Perceptions of Power Bases. *The Journal of Social Psychology*, 138, 4, 455–469.
- ALTEMEYER, B. (1981): *Right-wing Authoritarianism*. Winnipeg, University of Manitoba Press.
- BARNARD, C. (1938): *The functions of the executive*. Cambridge, Harvard University Press.
- BOCHENSKI, J. M. (1974): *Was ist Autorität? Einführung in die Logik der Autorität*. Wien, Verlag Herder KG.
- BROWN, P., LEVINSON, S. (1978): Universals in language usage: Politeness phenomena, In: GOODY, E. (ed.) (1978): *Questions and Politeness, Strategies in Social Interaction*. Cambridge, Cambridge University Press, 56–232. Magyarul: Univerzálíák a nyelvhasználatban: az udvariasság jelenségei. In: SÍKLAKI István (szerk.) (1990), *A szóbeli befolyásolás alapjai*. Budapest, Tankönyvkiadó, 31–115.
- BROWN, R., GILMAN, A. (1960): The Pronouns of Power and Solidarity. In: SEBEOK, T. A. (ed.) (1960), *Style in Language*. Cambridge, MIT Press, 253–276. Magyarul: A hatalom és a szolidaritás névmásai. In: PAP Mihály, SZÉPE György (szerk.) (1975), *Társadalom és nyelv. Szociolingvisztikai írások*. Budapest, Gondolat, 359–389.
- BURNS, T., STALKER, G. M. (1961): *The management of innovation*. New York, Barnes and Noble.
- CARTWRIGHT, D. (1959): Power: a neglected variable in social psychology. In: CARTWRIGHT, D. (ed.) (1959), *Studies in Social Power*. Michigan, The University of Michigan, 1–14.
- CROZIER, M. (1964): *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago, University of Chicago Press.
- DITTMAR, H. (1992): *The Social Psychology of Material Possessions, To Have Is To Be*. New York, Harvester and Wheatsheaf.
- DORNAI Erika (2000): A hatalom koncepciója a különböző pszichológiai megközelítésekben. *Pszichológia*, 20, 3, 305–326.
- DORNAI Erika (2003): A vezető és a menedzselés. In: HUNYADY György, SZÉKELY Mózes (szerk.) (2003), *Gazdaságpszichológia*, Osiris Kiadó, 542–564.
- ERŐS Ferenc (2001): *Analitikus szociálpszichológia*, Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó.
- FEATHER, N. T., BOECKMANN, R. J., MCKEE, I. R. (2001): Reactions to an offense in relation to authoritarianism, knowledge about risk, and freedom of action. *European Journal of Social Psychology*, 31, 109–126.
- FIEDLER, F. E. (1968): Personality and situational determinants of leadership effectiveness. In: CARTWRIGHT, D; ZANDER, A. (eds.) *Group Dynamics*. 3rd Edition. New York, Harper and Row, 362–380. Magyarul: A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói. In: PATAKI Ferenc (szerk.) (1980): *Csoportlélektan*. 2. Bővített, átdolgozott kiadás. Budapest, Gondolat, 603–644.
- FISKE, S. T., MORLING, B. (1996): Stereotyping as a function of personal control motives and capacity constraints. The odd couple of power and anxiety. In:

- SORRENTINO, R. M; HIGGINS, E. T. (eds.), *Handbook of Motivation and Cognition. The Interpersonal Context, Vol. 3*. New York, The Guilford Press, 322–346.
- FOWLER, R. (1985): Hatalom. In: SÍKLAKI István (szerk.) (1990), *A szóbeli befolyásolás alapjai*. Budapest, Tankönyvkiadó, 196–217.
- FRENCH, J. R. P. Jr. (1960): A Formal Theory of Social Power. In: CARTWRIGHT, D; ZANDER, A. (eds.) (1960): *Group Dynamics. Research and Theory*. Second Edition. New York, Row, Peterson and Company, 727–743.
- FRENCH, J. R. P. Jr., RAVEN, B. (1959): The bases of social power. In: CARTWRIGHT, D. (ed.) (1959), *Studies in Social Power*. Michigan, The University of Michigan, 150–167.
- HERSEY, P., NATEMEYER, W. E. (1979): *Power Perception Profile*, Escondido, CA: Center for Leadership Studies.
- HOLLANDER, E. P., JULIAN, J. W. (1970): Studies in Leader Legitimacy, Influence and Innovation. In: BERKOWITZ, L. (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 5*. New York, Academic Press, 33–69.
- HOMANS, G. C. (1958): „Social Behavior as Exchange”. *American Journal of Sociology*, 63, 597–606.
- KELLY, H. H. (1960): Communication in experimentally created hierarchies. In: CARTWRIGHT, D; ZANDER, A. (eds.) (1960), *Group Dynamics. Research and Theory*. Second Edition. New York, Row, Peterson and Company, 781–799.
- KIPNIS, D. (1976): *The powerholders*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- LEWIN, K. (1935): *A dynamic theory of personality*. New York, McGraw Hill.
- MAEROFF, G. I. (1988): *The empowerment of teachers: Overcoming the crisis of confidence*. New York, Teachers College Press.
- MCCLELLAND, D. E. (1975): *Power: The inner experience*. New York, Irvington.
- MITCHELL, T. R., HOPPER, H., DANIELS, D., FALVY, J. G., FERRIS, G. R. (1998): Power, Accountability, and Inappropriate Actions. *Applied Psychology*, 47, 4, 497–517.
- NORTHCRAFT, G. B; NEALE, M. A. (1996): *Organizational Behavior. A Management Challenge*. USA, Orlando, Florida, The Dryden Press, Holt, Rinehart and Winston.
- NYBERG, D. (1981): *Power over Power*. London: Cornell University Press.
- O'BARR, W. M. (1982): *Linguistic evidence: Language, power, and strategy in the courtroom*. New York, Academic Press.
- PEPITONE, A. (1960): Motivational effects in social perception. *Human Relations*, 3, 57–76.
- RAVEN, B. H. (1993): The Bases of Power: Origins and Recent Developments. *Journal of Social Issues*, 49, 4, 227–251.
- RAVEN, B. H., KRUGLANSKI, A. W. (1970): Conflict and power. In: SWINGLE, P. G. (Ee.) (1970), *The structure of conflict*. New York, Academic Press, 69–109.
- RAVEN, B. H., SCHWARZWALD, J., KOSLOWSKY, M. (1998): Conceptualizing and Measuring a Power/Interaction Model of Interpersonal Influence. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 4, 307–332.
- REMÉNYI Andrea Ágnes (2000): Nyelvhasználat és hierarchia: munkahelyi csoportok megszólítási rendszerének diádikus elemzése. *Szociológiai Szemle*, 10, 3, 41–59.
- RICHMOND, V. P., ROACH, D. (1992): Power in the Classroom: Seminal Studies. In: RICHMOND, V. P., MCCROSKEY, J. C. (eds.), *Power in the Classroom: Communication, Control, and Concern*. London, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 47–65.

- ROACH, K. D. (1995): Teaching Assistant Argumentativeness: Effects on Affective Learning and Student Perceptions of Power Use. *Communication Education*, 44, 1, 16–29.
- ROCKEACH, M. (1960): *The Open and Closed Mind*. New York, Basic Books.
- SALANCIK, G. R., PFEFFER, J. (1991): Who gets power – and how they hold onto it: a strategic contingency model of power. In: KOLB, D. A., RUBIN, I. M., OSLAND, J. S. (eds.) (1991): *The Organizational Behavior Reader*. 5th Edition. New Jersey, Prentice-Hall International, INC., Englewood Cliffs, 442–459.
- SCHEIN, E. H. (1978): *Szervezéslélektan*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SCHMIDT Ferenc (1936): A tekintély pedagógiája. *Ranolder Híradó*, III, 1, 6–8.
- SIK HUNG NG, BRADAC, J. J. (1993): *Power in Language. Verbal Communication and Social Influence*. London, Sage Publications.
- SÍKLAKI István (1993): A beszélő felelőssége. *Pszichológia*, 13, 2, 165–204.
- SMETANA, J. G. (1995): Parenting Styles and Conceptions of Parental Authority during Adolescence. *Child Development*, 66, 299–316.
- SMIRCICH, L., MORGAN, G. (1991): Leadership: the management of meaning. In: KOLB, D. A., RUBIN, I. M., OSLAND, J. S. (eds.) (1991): *The Organizational Behavior Reader*. 5th Edition. New Jersey, Prentice-Hall International, INC., Englewood Cliffs, 460–476.
- THIBAUT, J. (1950): An experimental study of the cohesiveness of underprivileged groups. *Human Relations*, 3, 251–278.
- TICHY, N. M., ULRICH, D. O., (1991): The leadership challenge – A call for the transformational leader. In: KOLB, D. A., RUBIN, I. M., OSLAND, J. S. (eds.) (1991): *The Organizational Behavior Reader*. 5th Edition. New Jersey, Prentice-Hall International, INC. Englewood Cliffs, 1991, 430–441.
- VAJDA Zsuzsanna (1999): Az erkölcsi ítélet fejlődésének kutatása Piaget és Kohlberg után. *Magyar Pszichológiai Szemle*, LIV, 3, 339–356.
- WHYTE, R., LIPPITT, R. (1939/1960): Leader Behavior and Member Reaction in Three „Social Climates”. In: CARTWRIGHT, D., ZANDER, A. (eds.) (1960): *Group Dynamics*, New York, Row, Peterson and Comp. Magyarul: A vezető viselkedése és a tagság reakciója háromféle „társadalmi klímában”. In: PATAKI Ferenc (szerk.) (1969): *Csoportlélektan*. Budapest, Gondolat, 315–345.

New integrated approach to the psychological characterization of social power

In this study we use a comprehensive model which assists obtaining a coherent view of the numerous theoretical and empiric investigations concerning power. Its basic point is making clear what the occurrence of social power including its elements as sources of power, power and authority mean. In the next step we examine how these factors appear on the personal, interpersonal, organizational levels of social relations.

The sources of power ensure a dynamic character for power, which mean on the one part, those physical, mental and spiritual abilities that make a person capable to influence on others or on his/her environment. On the other part these sources of power are consisted of the possessed and acquired properties, which are external sources contrary to the personal sources mentioned above. Upon these sources of power both power and/or authority can be built, because various informal hierarchies can be emerged from the various social groups by these. Power can be present only when high position in a hierarchy goes with legitimacy. Authority is mostly subjective by nature, and it appears as the outcome of the evaluative perception of the higher position in the hierarchy. The attitude of subordinates toward powerholders is strongly determined by this.

For facilitating comprehension how power works, multilevel systematization is a useful method, because power in social relations is not an impersonal phenomenon. Functioning of power is determined by the personality structure, skills, attitudes, motives of the person in high position. Beyond this personal level it is important to take situational factors into account. On the interpersonal level effects of power is decisively realized in interactions. On the organizational level interpersonal relations are mostly embedded in an institutional sphere.