

Zoran Tomić¹

Krešo Glavač²

POLITIČKO VODSTVO / POLITICAL LEADERSHIP

SAŽETAK

Autori u radu istražuju fenomen političkoga vodstva kao jednog od segmenata šireg koncepta društvenog vodstva. Ukazuju na više definicija potvrđujući činjenicu da se vodstvo danas u suvremenoj literaturi različito definira. Za dublje razumijevanje teme ukazuje se na osnovne elemente i aktivnosti (posao) vodstva. Razumijevanje političkoga vodstva znači i razumijevanje utjecaja političke kulture. Ukazano je na ključnu razliku vodstva i upravljanja kao i specifičnosti predsjedničkoga vodstva. Političko vodstvo u užem kontekstu uvijek se razmatra preko izvora autoriteta i moći, te etike vodstva. Ovaj rad time daje osnove teorijskoga pristupa proučavanja političkog liderstva.

Ključne riječi: vodstvo, vođa, leadership, politika, menadžment, mediji, predsjednik, moć, etika, utjecaj, sljedbenici.

1. Uvod

Vodstvo je mudrost, poštenje, suosjećajnost, hrabrost, strogost... Svaki zapovjednik svjestan je ovih pet temeljnih odrednica. Onaj tko ih pojmi, pobjeđuje; onaj tko ih ne uspije pojmi gubi.

Sun Tzu, *Umijeće ratovanja*.

Političko vodstvo kao jedan od podsustava širega koncepta društvenog vodstva podrazumijeva usmjeravanje društvenih aktivnosti prema upravljanju općedruštvenim aktivnostima te obuhvaća analizu vjerovanja, vrijednosti, odnosa moći, etičkih normi, stavova i aktivnosti vođa

¹ University of Mostar, Mostar, zoran.tomic@sum.ba

² Embassy of the Republic of Croatia, glavac.kreso@gmail.com

i sljedbenika u određenome vremenskom kontekstu i okruženju (Lazić, 2016: 28). No da bi se dublje sagledala priroda političkoga vodstva, nužno je ukazati na širi koncept vodstva.

Vodstvo (*leadership*) jedan je od segmenata vođenja (*leading*) za koji su još bitna motivacija, interpersonalni procesi i komunikacija (Buble, 2006: 309). Pojam vodstva nije lako definirati (Reed, 1982). Postoje brojne definicije i pristupi vodstvu. Razlog takvome stanju je, kako ističu znanstvenici, nemogućnost određivanja precizne i egzaktno mjere za mjerenje uspješnosti vodstva. „Nije moguće odrediti najbolje vodstvo kojemu bi svi težili jer je nemoguće odrediti granice vodstva.“ (Sikavica, Bahtijarević-Šiber, Pološki Vokić, 2008: 467).

Za razliku od vodstva autori s područja menadžmenta znatno su bliže pojmu vođe koji se koristi u svim područjima života, pa se tako govori o državicima kao vođama, političarima, vojskovođama itd. Vođa je u središtu ili jezgri vodstva (Reed, 1982). Vođa (*leader*) najčešće se definira kao osoba koja utječe na ostale članove skupine, odnosno kao osoba koja u socijalnim situacijama pokreće, planira i organizira akcije i, tako postupajući, izaziva suradnju ostalih (Buble, 2006).

Kao što se vidi, vođe se razlikuju od onih koji to nisu po sposobnosti vođenja, odnosno po vodstvu koje ih definira od drugih ljudi koji su možda samo menadžeri, ali ne i sposobni i uspješni vođe (Sikavica i sur., 2008). Vođe se ne imenuju, niti se biraju, vođe se i ne postavljaju. Vođom se postaje ako osoba posjeduje vodstvene sposobnosti. Bez njih nema ni vođe (Sikavica i sur., 2008).

Vodstvo se povezuje s raznim karakteristikama i kvalitetama kao što su poniznost, nemilosrdnost, glamur, dužnost, zabava, integritet (Sinek, 2017) i dr. Takvi vođe mogu biti na visokim službenim pozicijama (predsjednik SAD-a), a i ne moraju imati formalnu poziciju ili moć (Marin Luther King). S druge strane, mnoštvo ljudi može ih smatrati jedinim vođama (Dalai Lama) ili pak priznatim vođama u malome timu (npr. nacionalni nogometni tim Brazila) (Gregory, Willis, 2013: 17-18).

Vođe stoje na čelu skupine, djeluju inspirirajuće i pomažu njezinim članovima u ostvarivanju ciljeva, aktivirajući u potpunosti njihove sposobnosti. Vođa je uvijek usmjeren prema budućnosti, oblikuje viziju te usmjerava članove skupine njezinu ostvarenju (Buble, 2006). Postavlja ciljeve, određuje prioritete i utvrđuje i održava standarde. Dakle, vođa je „osoba koja zauzima središnju ulogu ili poziciju dominacije i utjecaja u skupini.“ Dominacija, prestiž i utjecaj na grupne ciljeve smatraju se važnom ulogom vođe u ispunjavanju njegove odgovornosti (Reed, 1982: 12). Učinkovito vodstvo zahtijeva pridobivanje i posjedovanje povjerenja. Povjerenje je uvjerenost da vođa zaista misli ono što kaže (Drucker, 2005: 227-228). Povjerenje

se dijeli sa sljedbenicima. Levi Strauss, lider tekstilne industrije, isticao je: „Da bi ste stekli povjerenje, morate ga i dati“ (Arnold, 2010).

Pojam vodstva (*leadership*) treba razlikovati od vođenja (*leading*), a posebice od menadžmenta (*menagement*). Dok je menadžment usmjeren na ostvarivanje ciljeva organizacije pomoću drugih ljudi koji obavljaju operativne zadatke u funkciji ostvarivanja ciljeva organizacije, a vođenje je jedna od funkcija menadžmenta, dotle se vodstvo promatra kao interakcija među ljudima pa ga nema bez sljedbenika i sljedbeništva. Vodstvo i sljedbeništvo međusobno se prožimaju i samo u toj interakciji može biti riječi o vodstvu (Arnold, 2010).

Iz navedenoga jasno proizlazi da je vodstvo proces utjecanja na druge ljude tako da oni spremno teže ostvarivanju zajedničkih (skupnih) ciljeva. „Vodstvo se zasniva na prihvaćanju utjecaja od onih na koje se utječe, sposobnosti kreiranja vizije i inspiriranja i stvaranja entuzijazma i dragovoljnoga sudjelovanja u ostvarivanju ciljeva.“ (Poslovni rječnik, 1995: 671)

2. Definiranje vodstva

Kao što smo istaknuli, vodstvo se definira na različite načine, tj. različiti autori imaju različite pristupe i definicije. Pojedini autori ističu da to nije slučajno tako, jer vodstvo nije precizno i jasno određeno za razliku od funkcija menadžmenta. Dok je jasno kako su funkcije menadžmenta planiranje, organizacija, upravljanje ljudskim potencijalima i kontrola takve materijalizacije, funkcija kod vođenja nema. Ono se zapravo svodi na relaciju, na odnos vođe i suradnika, a kod vodstva je riječ o osobnostima vođe ili neke druge osobe koja ima sposobnosti vodstva, koje nije moguće jednoznačno i pojedinačno odrediti (Sikavica i sur, 2008: 469).

Unatoč brojnosti različitih shvaćanja vodstva, kao ključne sastavnice mogu se izdvojiti sljedeće: a) vodstvo je proces, b) vodstvo uključuje utjecaj, c) vodstvo se odvija u kontekstu grupe, d) vodstvo uključuje postizanje cilja. Temeljenu na navedenim sastavnicama, P. G. Northouse nudi definiciju vodstva kao „procesa u kojemu pojedinac utječe na grupu u svrhu postizanja zajedničkog cilja“ (Northouse, 2007: 3). Definicija vodstva kao *procesa* znači da vodstvo nije osobina ili obilježje unutar samoga vođe, nego transakcijski događaj koji se javlja između vođe i sljedbenika. *Proces* podrazumijeva da vođa utječe i da je pod utjecajem sljedbenika. Vodstvo uključuje *utjecaj* koji je u vezi s načinom na koji vođa djeluje na sljedbenike. Vodstvo se odvija u *skupinama*. Skupine su kontekst u kojima se odvija vodstvo. Ono uključuje utjecanje na skupinu pojedinaca koji imaju zajednički cilj. Tako vodstvo uključuje usmjerenost na *ciljeve*. To znači da je vodstvo usmjeravanje skupine pojedinaca prema postizanju nekoga zadatka ili svrhe. Vođe usmjeravaju svoju energiju prema pojedincima koji zajednički nastoje nešto postići (Northouse, 2007).

Vodstvo se, dalje, definira kao sposobnost utjecanja, inspiriranja i usmjerivanja pojedinaca ili skupina prema postizanju željenih ciljeva. Neki vide vodstvo kao umijeće ili proces utjecanja na ljude, tako da oni spremno i s entuzijazmom teže ostvarivanju skupnih ciljeva. Vodstvo je, kao što proizlazi iz rečenoga, dinamičan proces u skupini (Buble, 2006: 309).

The Concise Oxford English Dictionary definira vođu kao osobu koja vodi ili zapovijeda grupom, organizacijom ili zemljom. Voditi znači uzrokovati da (osoba ili životinja) idu uz nekoga tako što će ih netko vući sa sobom; pokazati (nekome) put do odredišta tako da im netko prethodi ili ih prati. Drugim riječima, i postavljanje ciljeva i motivacija važni su činitelji pojma vodstva. Drugi se jezici znatno razlikuju u značenju ekvivalentnih pojmova koji se mogu prevesti, ali su također usvojili engleski *leader* (lider) i *leadership* (liderstvo) u prošleme stoljeću. Pojam vodstvo/liderstvo nastao je početkom devetnaestoga stoljeća i odnosi se na dostojanstvo, službu ili položaj vođe/lidera, posebno političke stranke; sposobnost vođenja; poziciju grupe ljudi koji vode ili utječu na druge u danom kontekstu; samu grupu; postupak ili utjecaj potreban za usmjeravanje ili organizaciju napora u grupnom poduzetništvu (Masciulli, Molchanov, Knight, 2009).

U mnoštvu definicija treba izdvojiti i one koji vodstvo povezuju s utjecajem, umijećem ili procesom utjecanja na ljude, i to tako da oni nastoje sa zadovoljstvom ostvariti ciljeve. Međusobni utjecaj ostvaruje se preko komunikacijskoga procesa usmjerenog ostvarivanju ciljeva. Snaga osobnosti, određivanje smjera i moć motiviranja za pojedine su teoretičare ključni elementi vodstva (Sikavica i sur, 2008: 469-470).

Važno je napomenuti da je vojno zapovjedništvo bilo i ostaje standardno rječničko značenje vodstva/liderstva u *Oxford English Dictionary* i drugim engleskim rječnicima (Masciulli i sur, 2009). U vojsci zapovjednici pokazuju sljedbenicima put, ali nisu otvoreni za rasprave u kojima snaga boljega argumenta određuje tijek postupka. Njihova čvrsta moć zapovijedanja prisilnim provođenjem uvijek je u rezervi da vodi sljedbenike u smjeru koji su izabrali vođe.

Kada je riječ o cjelokupnoj definiciji političkoga vodstva, kulturni kontekst važan je za razumijevanje i definiciju.

Kao što je naglašeno, postoji više definicija vodstva. Teoretičari s područja društvenih znanosti i istraživači ipak se slažu da bi se sljedeći elementi trebali uzeti u obzir pri definiranju političkoga vodstva (Masciulli i sur, 2009): osobnost/*personality* i osobine vođe ili vođa, uključujući njezin ili njegov etički i kulturni karakter; osobine i etičko-kulturni karakter sljedbenika s kojima vođa stupa u interakciju; društveni ili organizacijski kontekst u kojemu dolazi do interakcije vođe-sljedbenika, opća kultura, politička kultura, politička klima, norme i institucije; program/agenda kolektivnih problema ili zadataka koji se suočavaju s vođama i

sljedbenicima u određenim povijesnim situacijama; priroda interpretativnoga rasuđivanja vođe, jer se situacije ne definiraju same, nego se moraju definirati uvidom lidera koje prihvaćaju sljedbenici; sredstvo, materijalno i nematerijalno, koje vođe koriste za postizanje svojih ciljeva i/ili ciljeva svojih sljedbenika;³ učinke ili rezultate vodstva.⁴

Političko vodstvo značajno se preklapa s višim razinama vojnog, pravnog, organizacijskog, religijskog i ideološkog vodstva, te je poseban dio *društvenog vodstva* općenito. Neki se znanstvenici usredotočuju na društveno vodstvo u cjelini i bave se političkim vodstvom kao dijelom među dijelovima. Društveno vodstvo i političko vodstvo⁵ ogledaju se u formalnim pozicijama i ponašanju. Znanstvenici koji naglašavaju da je političko vodstvo poseban dio društvenoga vodstva također potvrđuju da je vodstvo u vezi s moći: vođa je osoba koja je sposobna mijenjati tijek događaja (Masciulli i sur. 2009).

3. Elementi vodstva

Različitost u pristupu definiranja vodstva sa sobom povlači i različite poglede na to što su najbitniji elementi vodstva. Analizirajući brojne pristupe može se doći do tih ključnih elemenata vodstva. Jedan od njih svakako je *utjecaj*. On je po nekim autorima samo središte, tj. bit vodstva. To je poveznica koja spaja vođu i sljedbenike. Vođe posjeduju *moć*.

Tri su glavna izvora moći prema W. Chapmanu i S. L. O'Neilu: 1) moć uloge (koja se dobiva s pozicijom na kojoj se nalazi); 2) moć osobnosti (koju stvara osobnost pojedinca) te 3) moć znanja (izvedena iz znanja i posebnih vještina) (Chapman, O'Neil, 2003: 79).

Ključni su elementi vodstva: odnos vođa-suradnik, ciljevi i promjene ljudi.

Također treba dodati i specifičnost situacije u kojoj se vođa nalazi (Sikavica i sur., 2008: 471-472). Zatim je tu i *osobnost*. Samo snažna osobnost može proizvesti utjecaj.

Pišući o osobinama, vođa R. Michels ističe: dar govora, tjelesnu ljepotu, energiju, znamenitost i životnu dob. Prema njemu temelj je vodstva *govornička nadarenost*. „Nijedna masa se ne opire estetskoj i emotivnoj snazi govora.“ (Michels, 1990: 53). Loš govornik nikada ne dopijeva do najviših položaja. Pored govorničkih sposobnosti, Michels ističe *osobna svojstva* „pomoću kojih pojedinci krote mase“ i koja, dakle, treba smatrati tipičnim svojstvima vođa: snaga volje, nadmoćno znanje, uvjerljivost, snaga ideje, samouvjerenost, čvrsta vjera u sebe i dr (Michels, 1990: 57).

³ To su tehnike koje vođa koristi da bi mobilizirao potporu u ime njezine ili njegove agende i/ili da bi održao podršku ili položaj.

⁴ Bilo stvarne ili simbolične, dugotrajne ili prolazne.

⁵ Političko vodstvo definira se kao prilično jedinstven skup odnosa moći i utjecaja koji se ostvaruje na širokome rasponu nacionalnih i globalnih pitanja i s pozicije autoritativne nadmoći koja uključuje ideologije i etiku.

Većina vođa okruženi su sposobnim ljudima. Oni traže savjete od kompetentnih savjetnika. Zbog toga je odabir osoblja ključan za uspjeh vođe. Osoblje dobrog vođe postaje produžetak njegova imidža ili vodstvenoga stila (Chapman, O'Neil, 2003: 49).

Pojedini autori, poput L. R. Bittela, smatraju da pet snažnih sila utječu na želju muškaraca i žena da postanu lideri: 1) želja za ostvarivanjem; 2) želja za moći i vlašću; 3) želja za bogastvom i društvenim statusom; 4) želja za profesionalnim priznanjem i 5) potreba za zadovoljstvom i ispunjenjem (Bittel, 1997: 25-27).

Vođe su uspješni komunikatori, a kvaliteta komunikacije važna je za svakoga vođu. Posjedovanje važnih komunikacijskih vještina, tj. tehnika potrebna je za plasiranje njegovih poruka. Sposobnost slušanja smatra se ključnom komunikacijskom vještinom. Dobra komunikacija uključuje i razumijevanje ljudi kao i njihovu informiranost (Bittel, 197. 45-47). Prva stvar koju u vezi s vodstvom treba spomenuti jest *rad*, ono što su uvijek i iznova naglašavali najkarizmatičniji vođe, poput Julija Cezara ili generala MacArthura i feldmaršala Montgomeryja..., smatra P. Drucker. Temelj učinkovitoga vodstva, prema Druckeru, čini osmišljavanje zadatka postavljenoga određenoj organizaciji i njihovo jasno i očigledno definiranje i utvrđivanje. Vođa postavlja ciljeve, određuje prioritete, utvrđuje i održava standarde (Drucker, 2005: 227).

Uspješan vođa, smatrao je M. Weber, mora biti neovisan o ograničenjima okolnosti i mora se oslanjati na vlastitu psihološku snagu i snagu volje. „On poznaje samo unutarnju odluku i unutarnje ograničenje.“ (Overy, 2014: 103). Vođa mora nadmašiti sebične interese klase ili korporacije i treba mu povjeriti „odlučno“ djelovanje prema vlastitoj volji. U „Prirodi karizmatičke dominacije“ iz 1922. g. Weber tvrdi kako je jak narodni vođa izniknuo iz naroda – ali ne i njime zasjenjen, proizvod razdoblja krize... „Prirodni vođe u doba duhovne, tjelesne, gospodarske, moralne, religijske krize bili su oni... koji su bili posebno fizički i duhovno nadareni i koje su smatrali nadnaravnima (Overy, 2014: 103-104).

Psiholog Car Gustav Jung objavio je rad o razvitku osobnosti u kojemu tvrdi da glavno zanimanje naroda za nju potječe od povijesne činjenice „da velika djela u svjetskoj povijesti potječu od 'vodećih osoba' a nikada od inertne mase“ (Overy, 2014: 104).

4. Posao vodstva

Navedene definicije i elementi vodstva omogućuju nam osvrnuti se i na ključne aktivnosti ili posao vodstva. Kao što se moglo vidjeti, posao vodstva može se dimenzionirati međuljudskom i tehničkom dimenzijom. „Međuljudska dimenzija vodstva je primarna i ona u najvećoj mjeri određuje vodstvo.“ (Sikavica i sur., 2008: 473). S druge strane, pod tehničkom dimenzijom vodstva misli se na kvalitetu, učinkovitost i proizvodnost. Te su dvije dimenzije povezane.

Pojedini teoretičari pišu o ulogama u kojima se mogu naći, ili se nalaze vođe, pri čemu se mogu prepoznati tri njihove uloge: vođa kao dizajner, vođa kao upravitelj i vođa kao učitelj.

Kada smo kod uloge učenja, kako bi bio vođa, on mora prednjačiti u učenju (Overy, 2014: 473-474). M. Stevens u knjizi *Vrhunski menadžment* piše o prosvijećenome vodstvu i moći trajnoga učenja. On piše da lider (vođa) treba stalno učiti (Stevens, 2001: 63).

Pored navedenih uloga vodstva, u literaturi o menadžmentu mogu se naći i dodatne uloge, poput: instruktora, trenera i mentora, menadžera znanja, suučenika i model za učenje, arhitekta i dizajnera, koordinatora i zagovornika i prvaka procesa učenja (Sikavica i sur., 2008: 474).

5. Politika kao vodstvo

Političko vodstvo višedimenzionalni je fenomen, a poziv na vodstvo jedna je od osnovnih ideja našega vremena. *Leadership* je jedno od brojnih pitanja s kojima se bavi politička znanost jer je ono značajka svih vlada i vlasti. Slabo vodstvo pridonosi neuspjehu vlade, a snažno je vodstvo prijeko potrebno za uspješno vladanje. Mudro vodstvo dugoročno osigurava rezultate i prosperitet, a, s druge strane, „bezumno“ vodstvo može dovesti do teških posljedica i katastrofa (Masciulli i sur., 2009).

Političko vodstvo ili pojam *politika kao vodstvo* uveo je Lester Seligman ističući četiri bitna odnosa političkih vođa prema okruženju u kojem neposredno djeluju: „...odnos vođe prema liderskoj poziciji i način političkog djelovanja u specifičnom političkom okruženju; odnos između političkih vođa koji pripadaju srodnim ili različitim političkim orijentacijama unutar jednog društva; odnosi između političkih vođa i sljedbenika i odnosi političkih vođa prema apstinentima ili neopredjeljenima“ (Lazić, 2016: 28).

Jedan oblik vodstva imao je svoje snažne karakteristike do globalnih procesa u društvu. Globalizacija stvara zahtjev za novim oblicima međunarodnoga i nadnacionalnog vodstva. Može se reći da je riječ o paketu transnacionalnih tokova ljudi, proizvodnje, ulaganja, informacija, ideja i autoriteta. Time globalizacija podiže značaj vodstva međunarodnih organizacija, regionalnih skupina država i globalnih agencija.

Vodstvo je povijesno konkretan fenomen, to jest njegove strukture i metode mijenjaju se s vremenom. Kako bi utjecali na događaje i utjecali na ishode, vođe moraju biti spremni napustiti instrumente politike i ideje koje više ne djeluju u novome okruženju. Moraju biti sposobni prihvatiti nove i ponovno procijeniti stare, čak i neke ranije odbačene ideje i metode prilagođavanja okolinama ako okolnosti to zahtijevaju (Masciulli i sur., 2009).

...Ako mi date svoje povjerenje poštovat ću ga. Dajte mi mandat, iskoristit ću ga. Dajte mi priliku da vodim ovu zemlju i vodit ću je. ...Jedna od pouka koju sam naučio od Roosevelta i

Reagana bilo je da predsjednik mora voditi javnost, a ne kaskati za rezultatima anketa javnog mnijenja (Bush, 2013: 272).

Političko vodstvo podrazumijeva sljedbeništvo, kao i grupne zadatke koje treba ostvariti preko inovativne prilagodbe u određenoj situaciji i institucionalno-kulturnom kontekstu. Vodstvo – sljedbeništvo dio je društvene stvarnosti bilo koje skupine koja se suočava s okolinom, u kojoj se skupina mora neprestano prilagođavati i inovirati. Vođe utječu na stavove, uvjerenja, zahtjeve i potrebe svojih sljedbenika,⁶ a sljedbenici utječu na stil, kvalitete, uvjerenja i motivacije vođe, jer oboje transformiraju okolinu i refleksivno su transformirani vlastitim djelovanjem (Masciulli i sur., 2009).

Kakve god da postoje kontekstualne varijacije, odnos političko vodstvo-sljedbeništvo uvijek je društveni proces prilagodbe i inovacije, dakle, inovativna prilagodba okruženju ili kontekstu koji prkosi načinu života i vrijednostima grupe. U tom su kontekstu zadatci vođe (Masciulli i sur., 2009): interpretirati probleme; propisati ciljeve i načine/sredstva za njihovo rješavanje; propagirati osobne vizije kao rješenja ili barem kao odgovore na probleme; mobilizirati sljedbenike za implementiranje tih rješenja ili odgovora.

Sve veći broj političkih analitičara vidi vodstvo kao dinamičan, otvoren društveni sustav, koherentan proces, a ne samo nekoliko povremenih pojedinačnih postupaka: neku vrstu procesa koji na neki način pomažu ljudima da učine nešto ili uključuje neku vrstu odnosa među vođama i sljedbenicima u kojima se nešto događa ili završava.

6. Politička kultura

Teoretičari u proučavanju političkoga vodstva polaze od utjecaja političke kulture. Američki pak znanstvenici svjedoče o činjenici da Amerikanci nikada nisu bili skloni obožavanju pojedinaca, pogotovo ne onih iz političkoga života. Oni su ambivalentni u mišljenju o svojim političkim vođama i nepovjerljivi prema snažnom vodstvu u teoriji i u praksi. Čak je i George Washington bio kontroverzna figura u svoje vrijeme – postao je „polubog“ tek nakon smrti. Abraham Lincoln je također bio prisiljen čekati one koji ga nikad nisu vidjeli živoga da bi dobio priznanje; tek je u ovome stoljeću priznata njegova veličina (Kellerman, 1984: 3).

Kao što je vidljivo, postoji stalan otpor prema liderima i vodstvu, odnosno potreba ograničiti autoritet vođa. Taj otpor prožima nacionalnu tradiciju, običaje i ideale te utječe na karakter i oblik američke vlade. Stoga osnovni antiautoritarni pa čak i antivladin stav definira američku političku kulturu.

⁶ Vođa bira određeni smjer djelovanja, a zatim na neki način pomaže drugima da napreduju; ili, suptilnije, vođa ohrabruje vođene da izaberu smjer koji će grupa slijediti.

Izraz *politička kultura* odnosi se na one dugovječne i široko rasprostranjene ideje, navike, norme, simbole i prakse koje su politički relevantne, pogotovo u smislu u kojemu se odnose na legitimnu uporabu moći. Politička kultura svake nacije jest sustav jedinstven sam po sebi i oblikovan nacionalnom poviješću, razvojem i prenosi se međugeneracijski. Za američku političku kulturu, s obzirom na vodstvo, može se reći kako sadrži tri ključne karakteristike:

- 1) antagonizam prema vladinom autoritetu
- 2) ambivalentnost prema zakonom određenim vođama
- 3) nesigurnost po pitanju toga što čini učinkovito i ispravno upravljanje u javnom životu (Kellerman, 1984: 4).

Te karakteristike jednim značajnim dijelom proizlaze iz revolucionarnoga naslijeđa. Sama činjenica postojanja revolucionarnoga pokreta u Americi imala je transformirajući učinak na cijelo društvo.

7. Predsjedničko vodstvo (*leadership*)

Kao što je već istaknuto, i teoretičari vodstva prave razliku između vodstva i upravljanja (menadžmenta). Vođa je onaj koji ima utjecaj nad svojim sljedbenicima, a upravitelj je onaj koji sjedi na najvišoj poziciji institucije. Treba istaknuti kako upravitelj ne zadovoljava nužnu potrebu za „vođom“. Veliki vođe rade više od samoga zadovoljavanja onoga što njihova uloga zahtijeva – kao i veliki glumci, oni rekreiraju svoje uloge. Kako veliki glumci imaju običaj promijeniti drame u kojima glume (drame zbog kojih su njihove uloge stvorene), tako i veliki vođe često mijenjaju institucije koje su stvorile.

Kada je riječ o *leadershipu*, stručnu javnost zaokuplja analiza je li predsjednik/predsjedništvo ponajprije stvar osobnosti (vodstva) ili pozicije (upraviteljstva)? Do koje mjere predsjednik mora odgovoriti na određenu skupinu zahtjeva koje od njega traži uloga? Koliko njegova autoriteta dolazi iz njegove pozicije, a koliko iz njegovih osobnih izvora moći?

Rad C. Rossitera o američkome predsjedništvu opisuje poziciju predsjednika koja je sastavljena od deset različitih uloga (Rossiter, 1956): predsjednik kao voditelj države, izvršni vođa, vrhovni zapovjednik oružanih snaga, glavni diplomat, glavni zakonodavac, predsjednik stranke, glas naroda, zaštitnik mira, upravitelj blagostanja i svjetski vođa.

Razvrstane u šire skupine te uloge čine: predsjedništvo vanjskih poslova, predsjedništvo unutarnjih poslova i ekonomsko predsjedništvo.

Takve uloge po sebi nameću određene zahtjeve. Od naših predsjednika, piše B. Kellerman, očekujemo upuštanje u sljedeće vrste aktivnosti: upravljanje kriznim situacijama, simbolično vodstvo i vodstvo koje podiže moral, određivanje prioriteta i dizajn programa, regrutiranje,

stvaranje zakona i političkih koalicija, implementacija i evaluacija programa te opće nadgledanje.

U vezi s navedenim, logično je pitanje tko očekuje sve ovo. Odgovor bi mogao biti: svi mi – javnost, politička elita i, također, politički zainteresirane strane iz inozemstva. Od koga? Od predsjednika. Naši zahtjevi su ogromni. Zahtijevamo da se predsjednik iznova dokazuje i da bude „svi za svakoga“.

Da učini što? Da ispuni sve gore spomenute uloge. On mora biti stručnjak u svemu, od čistoga zraka do neutronskih bombi, mora imati unutarnju snagu donijeti ispravnu odluku u teškim situacijama. Mora imati viziju, ambiciju, energiju, pamet, mora biti lukav i čestit.

U kojim situacijama? U svim situacijama. Čovjek za sva vremena. Od raketnih kriza do uskršnjega ukrašavanja jaja. Od predsjednika se očekuje da ispuni sve vodeće uloge u svim vrstama aktivnosti (Kellerman, 1984: 13).

Kao što se vidi, politika je, pogotovo u Americi, stvar nošenja s mnoštvom konkurentskih zahtjeva. Odgovor na ključno pitanje „Tko očekuje?“ znatno je kompliciraniji nego što se na prvi pogled čini. Samo u rijetkim prilikama – obično međunarodnim krizama – postoji konsenzus, čak i među predsjednikovim sljedbenicima, o tome što se treba učiniti.

8. Izvor autoriteta

Sve uloge izvode svoju legitimnost iz nekoga izvora autoriteta. Predsjednička uloga svoju legitimnost crpi iz Ustava. U knjizi *The American Presidency* R. Pious tvrdi da je ključ razumijevanja predsjedničke moći u koncentriranju na ustavni autoritet koji predsjednik održava unilateralno preko različitih pravila ustavne građe i interpretacije. Pious tvrdi da se predsjednici *moraju* osloniti na svoje ustavne ovlasti jer nemaju drugoga izvora moći. Oni ne mogu dobiti izborni mandat, ne dobivaju kontrolu nad stranačkom mašinerijom, ne uspijevaju voditi svoje stranke, Kongres i naciju silom argumenta (Pious, 1979: 16).

Naglasak R. Piousa dosta se razlikuje od stava R. Neustadtova koji je iznio u knjizi *Presidential Power*. Neustadt tvrdi da predsjednik nema izbora nego se osloniti na svoje osobne resurse upravo zbog toga što mu Ustav daje tako *malo* moći. Ustavna konvencija iz 1787. g. trebala je stvoriti vladu „razdvojenih moći“, međutim, nije takvo što učinila. Zapravo, stvorila je vladu odvojenih institucija koje dijele moći. Prema R. Neustadtu, od tada ni Ustav ni ovlasti koje predsjedniku dodjeljuje Kongres ne uspostavljaju jasan autoritet. Izvori predsjednikove moći uglavnom su oni izvanformalni koje sam uspije skupiti (Neustadt, 1960: 33).

Ako se prihvati Neustadtov argument, barem u modificiranome obliku (tj. da je osobna moć esencijalna komponenta učinkovitog predsjedničkog vodstva), postavlja se pitanje što bi to

predsjednik trebao imati, ili što bi trebao biti, želi li skupiti osobnu moć koja mu je potrebna kako bi bio vođa.

Predsjednička moć i sposobnost uvjeravanja ovise o učinkovitom „cjenkanju“, smatra R. Neustadt. Vješt pregovarač uvjerava druge da je u njihovu najboljem interesu dopustiti da budu nagovoreni. Kako bi opetovano mogao to činiti, predsjednik mora imati: želju za moći, vještinu pridobivanja drugih da ga podrže, spremnost upustiti se u političku borbu s drugima i sposobnost privući pozornost na sebe i svoje ciljeve.

Ovo posljednje mora uključivati spremnost da marljivo radi kao svoj vlastiti menadžer za odnose s javnošću i svoj glavni političar (Kellerman, 1956: 15). Ono što se čini najvažnijim jest sposobnost vještoga bavljenja interpersonalnim aktivnostima (Kellerman, 1986).

Znanstvenik J. D. Barber implicitno se slaže s time tvrdeći da su najuspješniji predsjednici oni aktivno-pozitivnoga tipa;⁷ oni koji imaju relativno visoko samopouzdanje i koji su relativno uspješni u poistovjećivanju sa svojom okolinom.

Drugi znanstvenici traže „demokratski stil autoriteta“, koji može biti karakteriziran sljedećim osobinama: 1) Predsjednici bi trebali biti sposobni voditi rasprave s onima koji rade u njihovom neposrednom okruženju. 2) Predsjednici bi trebali demonstrirati „standardne političke vještine“, koje uključuju sposobnosti govora, uvjeravanja, manevriranja i „manipuliranja“; strukturiranja situacija i osiguravanja sporazuma kada su suočeni s problemom koji vodi potencijalnom problemu.

Ostali teoretičari tvrde isto, čak i kada izbjegavaju govoriti o osobnosti. Slijede prva dva načela koja su postavljena kao temelj za preporuke koje bi trebale ojačati predsjedništvo kao instrument učinkovitoga samoupravljanja, ali postavlja se pitanje jesu li oni uistinu odvojeni od predsjednikove osobnosti (Kellerman, 1984: 15). 1) Upravljanje predsjedništvom prvenstveno je stvar rada s drugima kako bi se postigao nacionalni cilj. 2) Dominantni pristup koji bi predsjednik trebao imati u radu s drugima jest odlika suradnje.

Ono što je zanimljivo kod svih ovih preporuka jest koliko toga imaju zajedničkoga. Većina stručnjaka koji proučavaju predsjedništvo vjeruju da ta pozicija dopušta, pa čak i potiče, vođe koji sami određuju svoju ulogu i koji se, kako bi bili učinkoviti, moraju donekle koristiti privatnim izvorima moći. Taj se resurs uglavnom sastoji od interpersonalne kompetencije. Postoji implicitna sugestija prema kojoj, kako bi bio direktivan vođa i ostvario barem dio svog programa, predsjednik mora biti sposoban vješto manevrirati u svijetu drugih ljudi. Mora biti sposoban koristiti se drugima za svoje svrhe (Kellerman, 1984: 16).

⁷ Aktivno-pozitivni tip (engl. *active-positive type*) – prema podjeli Jamesa Davida Barbera, jedan od tipova predsjednika. Ovaj tip odlikuje spremnost na djelovanje i visok optimizam. Primjeri aktivno-pozitivnih predsjednika: Roosevelt, Truman, Kennedy, Carter, Ford.

Kako bi se ovo slikovito prikazalo, možemo se vratiti na Rossiterove uloge. Od deset nabrojanih uloga, najmanje sedam implicira sposobnost slaganja s ljudima, njihovim upravljanjem, angažiranjem, impresioniranjem, uvjeravanjem i prikupljanjem: predsjednik kao šef države, izvršni vođa, glavni diplomat, glavni zakonodavac, predsjednik stranke, glas naroda i svjetski vođa.

Uistinu, upravljanje kriznim situacijama, simbolično vodstvo i ono koje gradi moral, regrutiranje, zakonodavstvo i izgradnja političkih koalicija, implementacija programa i evaluacija – sve zahtijeva vještinu izgradnje i održavanja dobrih osobnih odnosa s drugima.

U vezi s predsjedništvom, može se reći kako dijelovi koji imaju veze s upravljanjem za svoj glavni izvor moći imaju predsjednikov ustavom dodijeljeni autoritet. Međutim, oni dijelovi koji uključuju vodstvo, za svoj glavni izvor moći imaju predsjednikovu vještinu kao „interpersonalnoga glumca“ (Kellerman, 1984: 16).

Pojedini teoretičari navode kako je američka antiautoritarna politička kultura nesklona davanju povjerenja predsjedniku. Dok ga se često pretjerano kudi, rijetko ga se pretjerano hvali. Ovo je nazvano smanjivanjem ugleda odabranome simbolu. Osim u rijetkim prilikama, simbol je tu kako bi odradio posao pod nemilosrdnim kritičkim okom, a ne da ga se slijepo slijedi i obožava. Stoga, predsjednici koji su usmjereni na postizanje određenih ciljeva, trebali bi biti sposobni uvjeriti druge da ih slijede.

Kako bi se dalje proučila priroda predsjedničkoga vodstva, korisno je razmotriti domenu u kojoj se to vodstvo provodi, kao i one taktike vodstva koje će biti učinkovite u okolini koja pretpostavlja demokraciju i u kojoj postoji otpor prema vodstvu.

U toj domeni kombiniraju se tri elementa i stvaraju situaciju koja je iznimno teška za političko vodstvo (Kellerman, 1984: 17).

1. *Ideologija*. Egalitarna etika⁸ duboko je ukorijenjena u američkoj političkoj kulturi. Kao što Tocqueville primjećuje u SAD-u: „...U demokraciji ne postoji nikakva sklonost ljudi da prihvate jednoga od svojih kao vodiča i slijepo ga slijede; čovjek gotovo nikada nema povjerenja u mišljenje nekoga njemu jednakoga.“

2. *Politika*. Ameriku karakterizira multilateralni sukob i „nestabilni pluralizam“. Sve vrste sukoba izbijaju među i između klasa, stranaka, interesnih skupina itd.

3. *Struktura*. Sustav fragmentirane vlasti, zajedno s prevladavajućom političkom kulturom, stvara negostoljubivo ozračje, ako ne i neprijateljsko, za izvođenje političkoga vodstva.

⁸ Egalitarizam podrazumijeva da se prema svim osobama mora postupati jednako s aspekta prava i mogućnosti. Etika egalitarizma bavi se i „neznanjem“ na način da legitimizira jednakost prema onome šta pojedinci zaslužuju, a ne prema posebnim ambicijama pojedinaca ili privilegijama bilo koje kategorije građanstva. <http://www.magazinplus.eu>

U knjizi *Power and Leadership in Pluralist Systems* A. McFarland predlaže vođi da, ako želi voditi u situaciji multilateralnih sukoba, mora minimizirati te sukobe tako što će unaprijediti zajedničke interese (MacFarland, 1969: 177).

9. Izvor moći

Kojim se resursima vođe mogu koristiti u svome odnosu prema sljedbenicima? Socijalni su psiholozi identificirali tri različita izvora moći: 1) *instrumentalna*, 2) *autoritativna* i 3) *libidinalna*.

U terminima predsjedničke moći prva se odnosi na vođinu sposobnost dobiti suglasnost uz pomoć kazne (npr. tako što neće dodijeliti federalna sredstva) ili nagrade (dodjeljivanjem federalnih sredstava). Autoritativna se moć odnosi na vođinu sposobnost uvjeriti sljedbenike na temelju njegova legalnoga, moralnoga, intelektualnoga ili političkoga autoriteta. Stalan izvor autoriteta jest Ustav; promjenjivi izvori su informacije, stručnost te javna i stranačka potpora. Libidinalna moć omogućuje predsjedniku angažirati druge za svoj cilj te na osnovi njegove sposobnosti potaknuti u njima emocionalnu reakciju. Libidinalne reakcije sežu od jednostavne želje da se pomogne, preko divljenja i privrženosti pa sve do nezdrave pokornosti. Očito je, dakle, veća vjerojatnost kako će predsjednički utjecaj imati učinka time što više izvora moći predsjednik ima i što su ti izvori snažniji (Kellerman, 1984: 20-21).

Pet je glavnih vrsta/izvora moći prema radu *The bases of social power*, autora J. R. P. Frencha i B. Ravena (Lewicki, Saunders, Barry, 2009: 187-188): 1) *stručna moć* (proizlazi iz temeljne informiranosti o nekoj temi); 2) *nagradna moć* (mogućnost nagrađivanja drugih za obavljanje posla koji treba obaviti), 3) *prisilna moć* (proizlazi iz mogućnosti kažnjavanja drugih za neobavljanje posla), 4) *legitimna moć* (proizlazi iz položaja ili formalne titule), 5) *referentna moć* (proizlazi iz poštovanja temeljenih na osobinama poštenja, interpersonalnog stila i dr.)

Svi izvori moći mogu se koristiti u svrhu prinude. Oni mogu uzrokovati pokornost koja nije dragovoljna te rezultirati gubitkom slobodne volje. No izvori moći čine resurse za transakcijsko vodstvo i pomažu činiti predsjednički utjecaj u kontekstu američkoga „kreda“. U idealnoj situaciji, kada dođe do transakcijskoga vodstva, i vođa i sljedbenici su na dobitku. Postoji snažan naglasak na razmjeni povlastica umjesto na kazni (Kellerman, 1984: 21).

Kao što smo vidjeli, predsjedničko je vodstvo proces u kojemu sudjeluju barem dva sudionika. Prije nego što proces započne, na predsjednika je već utjecala njegova institucijska uloga te kratkoročni i dugoročni konteksti. No u konačnici će predsjednikova sposobnost da vodi, usmjerava i utječe, ovisiti o načinu na koji ga percipiraju njegovi sljedbenici. Ima li on interpersonalne vještine navesti političku elitu da misli kako on ima volju i vještinu odvesti ih

tamo gdje žele biti, dati im ono što žele i omogućiti im da se osjećaju onako kako žele? (Kellerman, 1984: 21).

Na kraju, predsjednik koji želi voditi, mora to učiniti u situaciji u kojoj postoje znatna ograničenja moći.⁹ Sviđalo se to nama ili ne, to se svodi na to da predsjednikova vještina u vodstvu ovisi o njegovoj vještini kao političkoga operatora.

10. Etika vodstva

Etička načela vodstva korisno je započeti definicijom etike. Etika ima korijen u grčkoj riječi *ethos*, koja znači „običaji“ „ponašanje“ ili „karakter“. Etika se bavi vrijednostima i pravilima koje pojedinac ili društvo smatra poželjnima ili prikladnima (Ciulla, 2004: 303). Također, etika se bavi vrlinama pojedinaca i njihovim motivima. Etika se odnosi na ono što vođe rade i tko su vođe. Bavi se prirodom ponašanja vođa i njihovim vrlinama (Northouse, 2007: 342) .

10.1. Dobro i loše vodstvo

Kao što je istaknuto, vodstvo je proces u kojemu vođa utječe na druge da bi ostvarili zajednički cilj. Pojam utjecaja u vodstvu zahtijeva da vođa ima utjecaj na živote onih koje vodi. Stvaranje promjena kod sljedbenika nosi sa sobom veliku odgovornost i etički teret te zahtijeva odnos dostojanstva i poštovanja. Poštovanje prema sljedbenicima zahtijeva da vođe budu osjetljivi na interese, potrebe i pitanja savjesti (Northouse, 2007: 346).

U raspravi o etičkim pitanjima nameću se dileme što je dobro vodstvo¹⁰ i kako se razlikuje od lošega vodstva? Znanstvenici smatraju da je to područje gdje se empirijska politička znanost susreće s normativnom političkom teorijom. *Dobro vodstvo* trebalo biti dobro i etički i instrumentalno. *Loše vodstvo* može se označiti kao takvo ako je moralno zlo, počiva na kršenju ljudskoga dostojanstva i prava (ili nekoj drugoj varijanti moralne orijentacije) ili se služi isključivo egoističnim hirovima i privatnim interesima vladara. Također može biti loše u smislu da je nedjelotvorno zbog, na primjer, nekompetentnosti, rigidnosti ili neumjerenosti u vođama ili sljedbenicima koji ometaju korištenje odgovarajućih sredstava za postizanje traženih ciljeva (Masciulli i sur., 2009).

U *učinkovitome vodstvu* vođa uspješno bira sredstva koja donose željene ciljeve. Ako su odabrana sredstva iznova osmišljena – umjesto da se jednostavno uzmu iz arsenala vremenski provjerenih rutinskih odgovora na tipične probleme, učinkovito vodstvo odgovara obrascu inovativne prilagodbe/adaptacije (Masciulli i sur., 2009).

⁹ Riječima Davida McClellanda, promatrač s druge planete mogao bi zaključiti da kao nacija pretjerano, skoro opsesivno, brinemo o zloupotrebi moći. Stoga, predsjednikov uspjeh kao direktivnoga vođe ovisi u velikoj mjeri o njegovim osobnim kapacitetima.

¹⁰ Neki teoretičari tvrde da je vodstvo po definiciji etički dobro. To je proces u kojemu pojedinac utječe na grupu pojedinaca da bi postigao zajednički cilj, ali bez korištenja prisile.

Složeno vodstvo može biti i učinkovito i etično, odnosno vođa uspješno bira sredstva koja će najvjerojatnije postići tražene ciljeve, ali također nastoji utjeloviti krajnje vrijednosti (jednakost, sloboda, pravda, ljudska prava, održivost okoline) i modalne vrijednosti (poštenje, pouzdanost, povjerljivost, pravednost) u tom procesu. Učinkovitost vodstva određena je stvarnim kratkoročnim i dugoročnim konzekvencama djelovanja vođa. Procjena djelotvornosti vođe može se revidirati u historiografijama, s obzirom na dugoročne posljedice (Masciulli i sur, 2009).

Zaključak

Zaključno razmatranje fenomena političkoga vodstva stavit ćemo u kontekst stalnoga pokušaja manipulacije. „Učitelji“, bilo politički, ekonomski ili drugi, ne tretiraju učenike prisilno niti instrumentalno, nego kao zajedničke tragače za istinom i uzajamnim ostvarenjem. Pomažu učenicima da definiraju moralne vrijednosti, ne nametanjem vlastitih moralnosti njima, nego postavljanjem situacija koje predstavljaju teške moralne izbore, a zatim potiču sukobe i rasprave. Oni nastoje pomoći učenicima da se podignu na viši stupanj moralnoga rasuđivanja, a time i na više razine principijelne prosudbe. Tijekom cijele nastave učitelji pružaju društveno i intelektualno okruženje u kojem učenici mogu učiti. Ništa od toga ne pogoduje „permisivnosti“ ili *laissez-faire* (nemiješanju) u kući ili učionici; umjesto toga, učenicima se pomaže da poštuju pravednost, pravičnost, poštenje, odgovornost i pravdu za koju govore. Niti je to osuđivanje važnosti poučavanja i učenja specifičnih vještina. Posjedovanje „tržišne“ vještine nije korisno samo za transakcije, nego je od vitalnoga značaja za samopoštovanje osobe, izvor samoostvarenja i sredstvo za život. To je baza moći koja, zajedno s drugim resursima moći, kao što su pravo glasa, govora i prosvjeda, osposobljava ljude da ulože svoju težinu u ekonomsku i političku arenu – i masovno, ako se mogu kombinirati s drugima (Burns, 2010: 449). Lideri moraju ponuditi moralno vodstvo. Oni mogu izraziti vrijednosti koje drže društvo zajedno. Najvažnije je da oni mogu zamisliti i artikulirati ciljeve koji podižu ljude iz njihovih sitnih preokupacija, nose ih iznad sukoba koji razdiru društvo i ujedinjuju ih u ostvarivanju ciljeva vrijednih njihovih najboljih napora.

Literatura

- Arnold, F.: *Management – Von den Besten Larnen*, Hanser, München, 2010.
- Bittel, L. R.: *Vodstvo – Stilovi i tehnike upravljanja*, Clio, Beograd, 1997.
- Baker, K. J.: *Leadership 101 – Twenty Solid Lessons in Leadership for the 21st Century*, Guild Press of India, Indianapolis.
- Buble, M.: *Osnove menadžmenta*, Sinergija, Zagreb, 2006.

Burns, J. M.: *Leadership*, Harpwrperennial, New York, 2010.

Bush, G. W.: *Trenuci odlučivanja*, Naklada Mate, ŽŠEM, Zagreb, 2013.

Chapman, W., O'Neil S. L.: *Vodstvo*, Mate, Zagreb, 2003.

Ciulla, J. B.: *Ethics and Leadership Effectiviness*, in: J. Antonakis, A. T. Cianciolo, R. J. Sternberg: *The Nature of Leadership*, Sage pub., Thousand Oaks, 2004.

Drucker, P.: *Najvažnije o menadžmentu*, MEP consult, Zagreb, 2005.

Gregory, A., Willis, P.: *Strategic Public Relations Leadership*, Routledge, London and New York, 2013.

Hollander, E. P.: *Leadership Dynamics*, New York, 1978.

Kellerman, B.: *The Political Presidency – Practice of Leadership*, Oxford University Press, New York, Oxford, 1984.

Lazić, T.: *Političko vođstvo*, Dobra knjiga, Sarajevo, 2016.

Lewicki, R. J., Saunders, D. M., Barry, B.: *Pregovaranje*, Mate, ZŠEM, Zagreb, 2009.

Sikavica, P., Bahtijarevi-Šiber, F., Pološki Vokić, N.: *Temelji menadžmenta*, Školska knjiga, Zagreb, 2008.

Masciulli, J., Molchanov, M. A., Knight, W. A.
https://www.academia.edu/Political_Leadership_in_Context, 1.7.2019.

McFarland, A. S.: *Power and Leadership in Pluralist Systems*, Stanford, 1969.

Michels, R.: *Sociologija partija u suvremenoj demokraciji*, Informator – FPN, Zagreb, 1990.,

Neustadt, R.: *Presidential Power*, Macmillan Pub. New York, 1960.

Northouse, P. G.: *Leadership – Theory and Practice*, Sage pub., Thousand Oaks, 2007.

Overy, R.: *Diktatori – Hitlerova Njemačka i Staljinova Rusija*, Ljevak, Zagreb, 2014.

Palmisano, D. J.: *On Leadership – Essentials Principles for Business, Politics and Personal Success*, Skyhorse Pub., New York.

Pious, R.: *The American Presidency*, New York, 1979.

Reed, H. W.: *The Dynamics of Leadership*, IPP, Denwille, 1982.

Rossiter, C.: *The American Presidency*, New York, 1956.

Sinek, S.: *Lideri jedu zadnji*, Kontrast, Beograd, 2017.

Stevens, M.: *Vrhunski menadžment*, Naklada Zadro, Zagreb, 2001.

Sun Tzu: *Umijeće ratovanja*, IV. Izdanje, Mozaik knjiga, Zagreb, 2009.

Tucker, R. C.: *Politics as Leadership*, University of Missouri Press, Columbia&London.

Vodstvo, u: Poslovni rječnik, Masmedia, Zagreb, 1995.
<https://www.academia.edu>
<http://www.magazinplus.eu>

POLITICAL LEADERSHIP

Abstract

The authors research the phenomenon of political leadership as one of the segments of the broader concept of social leadership. It is pointed to several definitions, confirming the fact that leadership is defined differently in contemporary literature today. For a deeper understanding of the topic, the basic elements and activities (work) of leadership are outlined. Understanding political leadership also means understanding the impact of political culture. The key difference between leadership and management, as well as the specifics of presidential leadership, is pointed out. In a narrow context, political leadership is always analysed through sources of authority and power, and ethics of leadership. This paper provides the basis for a theoretical approach to the study of political leadership.

Keywords: leadership, leader, politics, management, media, president, power, ethics, influence, followers.