

Hoofdstuk 1

Persoonlijke gedragingen en strategieën in het licht van sociaal-economische veranderingen

Pierre Tap en Maria de Lourdes Vasconcelos

Hoofdstuk 1 van het boek Pierre Tap en Maria de Lourdes Vasconcelos (eds) *Précarité et vulnérabilité psychologique. Franco-Portuguese vergelijkingen. Toulouse, Frankrijk. Erès 247 blz.*

Hoe passen mensen zich aan in de huidige maatschappij, die voortdurend geconfronteerd wordt met onzekerheid en instabiliteit, economische en sociale veranderingen en dereguleringen? Hoe reageren zij op gebeurtenissen die hun dagelijks leven destabiliseren? Natuurlijk leven individuen niet in een isolement. Zijn of haar gedrag wordt meer of minder sterk bepaald door zijn of haar sociale situatie, met name zijn of haar beroepssituatie, economische middelen, overtuigingen, culturele banden en oriëntaties. Men mag echter de subjectieve aspecten van het gedrag, het belang van de voorstellingen en gevoelens op grond waarvan de persoon reageert (zichzelf aanvalt en verdedigt), zichzelf evalueert (eigenwaarde, waardering of afwaardering), zich oriënteert, communiceert, enz. niet minimaliseren.

Doelstellingen en structuur van het boek

De begrippen *precariteit* en *kwetsbaarheid*, die wij zullen moeten definiëren en preciseren, bieden het voorbeeld van interacties tussen extrinsieke factoren (*precariteit*: vermeende negatieve invloeden van buitenaf) en intrinsieke factoren (interne kwetsbaarheid als psychologisch gevolg van externe druk). Maar een dergelijke opvatting van het subject als slachtoffer van destabiliserende gebeurtenissen en op zijn minst passief, lijkt ons betwistbaar.

Wij gaan uit van de veronderstelling dat veel mensen, ook onderzoekers, een *ongewenstheidsvooroordeel* hebben. Dit vooroordeel bestaat erin dat er bijna automatisch van

wordt uitgegaan dat een persoon met lichamelijke, economische, sociale of culturele moeilijkheden noodzakelijkerwijs ook psychische moeilijkheden zal hebben.

Wij stellen dus voor deze hypothese in twijfel te trekken op basis van een theoretisch model van het functioneren van de persoon in situaties. Deze situaties zijn noodzakelijkerwijs sociaal, maar worden door de betrokkenen niet op dezelfde manier ervaren; zelfs wanneer zij de gebeurtenissen als verontrustend of extreem ervaren, ontwikkelen zij reacties, defensieve of offensieve, individuele of collectieve strategieën, die hen in staat stellen zich aan te passen, problemen op te lossen, hun identiteit of hun verlangen te doen gelden, hun stress te verminderen. In dit boek wordt getracht de psychologische effecten, zowel de negatieve als de positieve, van precariteit na te gaan, zowel aan de hand van eerder onderzoek en publicaties als door empirisch onderzoek. Het bestaat dus uit twee hoofddelen:

In het *eerste, theoretische, deel* zullen achtereenvolgens aan de orde komen

- De begrippen *precariteit* en *kwetsbaarheid* ;
- De geschiedenis van *onzekerheid in Portugal of Frankrijk*;
- De dynamiek van *integratie* en het belang van *sociale steun* ;
- De centrale rol van het *gevoel van eigenwaarde*;
- De diversiteit van *coping-strategieën* ;
- De invloed van *overtuigingen, waarden en projecten* op de oriëntatie van gedrag.

In het *tweede, empirische, deel* zullen wij de resultaten analyseren van een enquête die is gehouden onder 450 personen die in de regio's Toulouse (Frankrijk) en Coimbra (Portugal) zijn geraadpleegd en die al dan niet in een precaire situatie verkeren. Wij gaan uit van de hypothese dat *de manier van leven precariteit afhangt van de culturele context*. Maar het hangt ook af van meerdere sociale posities: bijvoorbeeld die in verband met geslacht, echtheid (getrouwd of niet), ouderschap (met of zonder kinderen), overtuigingen en overtuigingen, referentiewaarden, enz.

Wij zullen met name het effect analyseren van onzekerheid, in relatie tot de verschillende genoemde variabelen, op subjectieve voorstellingen van sociale integratie, op het niveau van zelfwaardering en op de subjectieve gezondheidsevaluatie, op de intensiteit van stress, op de strategieën die worden toegepast om met stress om te gaan (coping) en op de waardering van waarden.

Er zij op gewezen dat dit onderzoek in feite slechts een vooronderzoek is van een diepgaander onderzoek dat momenteel wordt verricht in het kader van de internationale activiteiten van het *Europees Centrum voor Onderzoek (Ceici) naar Gedrag en Instellingen*.

Commentaar op de persoon in moeilijke situaties

Het verleden en de recente geschiedenis van de mensheid staan bol van extreme situaties (oorlogen, natuurrampen, enz.) waarin mensen lijden of sterven, steden worden verwoest, regio's worden geteisterd, landen in rouw zijn. Maar dezelfde geschiedenis laat ons ook zien hoe groepen en individuen door solidariteit, beheersing en *doe-het-zelf-creativiteit* in staat zijn niet alleen te overleven, maar ook de meest dramatische en stressvolle gebeurtenissen het hoofd te bieden, in zichzelf de kracht te vinden om weer op eigen benen te staan en de kansen te weten te benutten die de meest verwoeste situaties nog bieden.

Tegenover deze prijzenswaardige gedragingen staan natuurlijk verwerpelijke houdingen die gebaseerd zijn op haat en minachting voor anderen, morele ongevoeligheid en het ontkennen van sociale of burgerlijke waarden zonder welke het gemeenschapsleven ondraaglijk wordt.

Zo gaan de mensen, belast met het beste en het slechtste of erdoor geleid; zo gaan ook de instellingen die zij oprichten, dank zij welke het sociale leven vorm en kleur krijgt, maar die ook, als men niet oppast, de burgers kunnen reduceren tot de rang van mecaniciens of sociale marionetten, ten voordele van enkelen.

Geconfronteerd met deze hartverscheurende paradoxen van het menselijk gedrag, hebben filosofieën, religies en de politiek in de loop van de geschiedenis getracht antwoorden te geven. Maar vandaag zijn de culturele referenties zelf verstrikt in de val van het sektarisme in geloofsovertuigingen en praktijken, in de spiraal van op identiteit gebaseerde wraak, die op zijn beurt voortkomt uit gevoelens van vernedering en machteloosheid en uit de ontkenning van individuele of collectieve waardigheid.

Dit boek heeft niet tot doel deze problemen in al hun complexiteit te behandelen. Maar spreken over sociaal-economische onzekerheid en de gevolgen daarvan voor de voorstellingen en het individuele gedrag, vooral als deze gevolgen negatief zijn voor de ontwikkeling van mensen gedurende hun hele leven (kwetsbaarheid en fragiliteit), betekent niet noodzakelijkerwijs dat de oorsprong van deze onzekerheid in relatie tot de onzekerheden van de arbeidsmarkt moet worden geanalyseerd, de strategieën van de werkgevers op alle niveaus (internationaal, nationaal, plaatselijk) ten aanzien van de financiële druk en de organisatorische en technische behoeften, die op hun beurt verschillend worden ervaren naar gelang van de plaats van de waarnemer in het industriële en commerciële organisatieschema of in de sociale en culturele hiërarchieën?

Het is ook waar dat individuen en groepen die dezelfde gebeurtenissen meemaken er verschillende betekenissen aan kunnen geven en er dus verschillend op reageren. Deze betekenis kan het directe resultaat zijn van de geschiedenis van het individu, het bewuste product van waarden die de persoon zich heeft weten toe te eigenen of te reconstrueren. Het kan ook voortkomen uit de manier waarop de proefpersoon met de moeilijkheden van het dagelijkse leven heeft weten om te gaan, want het is waar dat de moeilijkheden, die zich van dag tot dag opstapelen, even negatieve, soms zelfs meer negatieve gevolgen kunnen hebben dan drama's die over het algemeen als groot worden beschouwd (het verlies van een geliefde, het verlies van vrijheid, het verlies van een baan, een echtscheiding...).

Maar *zin geven aan levensgebeurtenissen* betekent ook bewust worden van jezelf, van je *potentieel* (wat we kunnen doen, zeggen, overwinnen, doorstaan, uitdagen, enz.) maar ook van je *grenzen* (wat van ons afhangt en wat niet meer, wat van anderen of de context afhangt). Het gaat er dus ook om rekening te houden met de hulp die wij kunnen verwachten en ontvangen van andere mensen, van de groepen waartoe wij behoren en van sociale organisaties.

Deze zoektocht naar zingeving gaat gepaard met verschillende andere zoektochten, die bijzonder bepalend zijn voor de ontwikkeling van de persoon gedurende zijn hele leven:

- het zoeken naar *een persoonlijke identiteit*, gebaseerd op autonomie en verantwoordelijkheid, hetgeen de behoefte aan *continuïteit*, minimale interne *samenhang* en *positiviteit* impliceert (*gevoel van eigenwaarde, gevoel van eigenwaarde*);
- het streven naar *maatschappelijke erkenning* op basis van de onvervreemdbare rechten van ieder individu om als persoon te worden *beschouwd*: waardigheid, eerbiediging van het privé-leven, recht op arbeid, erkenning van bewezen diensten, toegekend vertrouwen, enz. Op die manier worden normatieve verwijzingen ingevoerd die verband houden met ethiek en recht. Deze referenties variëren in belang naar gelang van de cultuur, de sociaal-economische omgeving en het individu. Maar deze laatsten staan ook bloot aan druk die hun rechten inperkt: druk om *zich te conformeren*, om *deel te nemen door middel van invoeging en integratie*, om *zich te identificeren met het erbij horen* (familie-, nationale, religieuze, beroepstrots), om positieve gevoelens tegenover anderen te uiten (gehechtheid, vriendschap, liefde, erkenning als tegenprestatie, enz.)

Maar deze processen die van kindsbeen af werkzaam zijn, worden op volwassen leeftijd vaak complexer. "Als de identiteit en het verlangen van het kind sterk verbonden zijn met de geschiedenis van opeenvolgende identificaties, dan is de identiteit van de volwassene ongetwijfeld veel meer afhankelijk van de sociale middelen die hem ter beschikking staan om zijn verschil in conflicten te ondersteunen en, op dezelfde wijze, om uit identificaties te geraken.

De auteur van deze hypothese wijst in zijn werk over¹ "*Identity at Work*" (Sainsaulieu, 1977, 332) op het belang van de werksituatie voor de constructie, maar ook voor het in gevaar brengen van de geconstrueerde identiteit. In een tijd waarin precariteit nog niet aan de orde van de dag was, merkte hij reeds het belang op van de sociale context bij het ontstaan van de identiteitscrisis: "Laten we alleen opmerken hoezeer clinici ertoe gebracht worden na te denken over de kwetsbaarheid van de individuele identiteit voor de manipulaties die worden uitgeoefend op de sociale omgeving van het subject. Het verlies van identiteit ... zou een soort logische reactie van het subject zijn op een situatie van sociale machteloosheid. Niet in staat om zich te verdedigen tegen een te sterke druk, zou het subject ervoor kiezen om aan zichzelf te ontsnappen, om zijn identiteit te verlaten om een onhoudbare situatie te ontvluchten" (*op.cit.*, 314).

Opgemerkt zij dat het er in de jaren zeventig en tachtig vooral om ging aan te tonen dat de persoonlijke identiteit moest worden ondersteund door de beroepsidentiteit, maar dat deze laatste zich alleen kon ontwikkelen op voorwaarde dat zij positief werd geassocieerd met de machtsverhouding (bijvoorbeeld in het bedrijf). De toegang tot de identiteit zou het beheer vereisen van de conflicten die verband houden met de niet-erkenning van het subject door anderen in de intermenselijke betrekkingen (met name intra- of interprofessioneel) en met zijn onvermogen om zich te situeren in een dynamiek van *empowerment* (ontstaan van de macht van de persoon om te zijn, te zeggen, te doen, toegang tot autonomie, tot verantwoordelijkheid in zijn betrekkingen met de sociale macht, enz.)

Macht en empowerment in het dagelijks leven

Volgens Talcott Parsons (1951, 1966) is macht geen object; het is een van de media van de intermenselijke uitwisseling (min of meer bindend), het medium dat verbonden is met het

¹ Renaud Sainsaulieu, een socioloog die onlangs is overleden, heeft veel bijgedragen aan het begrip van de interactieprocessen tussen persoonlijkheid en werkgedrag in bedrijven. Wij willen hier hulde brengen aan hem, met name door te wijzen op zijn proefschrift: *L'identité au travail (Identiteit op het werk)*, gepubliceerd in 1977 maar sindsdien verschillende malen herwerkt, dat een "referentie" is geworden op het gebied van de arbeids- en organisatiepsychologie.

nastreven van doelen. De andere media die in de intermenselijke betrekkingen worden gebruikt zijn: geld (in verband met economische uitwisselingen), invloed (in verband met uitwisselingen door overreding ten gunste van integratieve assimilatie), en verbintenis (in verband met uitwisselingen op basis van cultureel potentieel).

Het begrip psychologische empowerment (Tap en Oubrayrie-Roussel, 2003), gebruikt in de context van management, wordt vaak gedefinieerd als het feit dat een persoon *in staat wordt gesteld* een bepaalde taak te volbrengen. Deze empowerment zou de betrokkene in staat stellen een gevoel van persoonlijke waarde te ontwikkelen, hem helpen de oorzaken van zijn machteloosheid of zwakheid te overwinnen, dynamiek door actie aan te moedigen en intrinsieke factoren te mobiliseren, met name zijn motivatie om te werken.

Maar empowerment verwijst ook naar de spontane neiging van mensen om controle over zichzelf en situaties te ervaren, een gevoel van eigenwaarde en zelfontplooiing.

Empowerment impliceert dus twee manieren om te verwijzen naar de toegang tot macht. Het eerste wordt gewoon gelijkgesteld met *macht geven aan iemand*. Het tweede impliceert de veronderstelling dat *macht niet wordt gegeven maar wordt verkregen*, via conflicten, via machtsverhoudingen. In dit geval gaat het niet alleen om een empowerment van het onderwerp door leiders of deskundigen. Het subject is geneigd *zich de machtsmiddelen toe te eigenen*, gebaseerd op zijn eigen beweegredenen, en zich een houding en gedrag eigen te maken die niet alleen de vervulling van de taak vergemakkelijken, maar ook *een spanning van zelfverwerkelijking door de actualisering van een project*. Deze twee definities, de ene meer extern, de andere meer intern, zijn beide toelaatbaar op voorwaarde dat hun onderlinge structurering of oppositie wordt gespecificeerd.

Volgens sommige auteurs (Thomas en Velthouse, 1990 en Spreitzer, 1995, geciteerd door Tap en Oubrayrie-Roussel, 2003), wordt psychologische empowerment bevorderd door vier gevoelens:

1. een gevoel van zingeving, dat een zekere mate van overeenstemming inhoudt tussen persoonlijke overtuigingen en waarden enerzijds, en beroepsgedragingen en -doelstellingen anderzijds;
2. het gevoel van *self-efficacy* (of competentie), waarbij men, min of meer realistisch, gelooft in het bezit van de vaardigheden en bekwaamheden die nodig zijn om een taak uit te voeren of correct te voltooien (zie Bandura, 1982 en zijn notie van self-efficacy);
3. een ingeworteld gevoel van *zelfbeschikking*, samenhangend met de overtuiging dat het individu de nodige autonomie of voldoende controle heeft over de factoren die zijn of haar werkprestaties positief beïnvloeden; en
4. het *gevoel persoonlijk invloed te kunnen uitoefenen op de werkomgeving*, hetgeen een voortdurende controle impliceert over het geheel van het werk en de resultaten daarvan.

Aan deze vier gevoelens kan men *zelfvertrouwen* en *gevoel van eigenwaarde* toevoegen, zoals ook voorgesteld door Whetten et al.

Handelingsbekwaamheid en handelingsonbekwaamheid

Zoals we kunnen zien, is empowerment voornamelijk bestudeerd in de context van werksituaties, maar het lijkt mogelijk het gebruik ervan te verbreden. In juridische termen kan empowerment worden geassocieerd met het *vermogen om te genieten* (het vermogen om rechten te hebben die men kan genieten) en het *vermogen om uit te oefenen* (het vermogen om de verschillende rechten die men kan hebben alleen en door zichzelf uit te oefenen).

Maar het lijkt ons nuttig om empowerment in verband te brengen met zijn tegendeel: vervreemding die gevoelens van machteloosheid en vernedering veroorzaakt, de onderdrukking van zijn en handelen, de beperking van het zelf door ontneming (van vrijheid in het bijzonder), door verlies en invaliditeit. Juristen verwijzen naar het begrip *handelingsonbekwaamheid*, waarvan drie niveaus kunnen worden onderscheiden, die geleidelijk naar mondigheid toegaan:

1. *Vertegenwoordiging/voogdij* wordt gebruikt voor personen die handelingsonbekwaam zijn, hun rechten niet kunnen uitoefenen en niet in staat zijn deze zelf te beheren. Een derde persoon treedt op in hun plaats als voogd, deze "plaatsvervanger" beheert hun situatie. Er zij echter op gewezen dat in juridische termen *vertegenwoordiging - voogdij* - niet van toepassing is op "in wezen persoonlijke" beslissingen (huwelijk of arbeidsovereenkomst, het maken van een testament, echtscheiding);

2. *Bijstand/begeleiding* is een soepeler proces dat de betrokkene in staat stelt zelfstandig te handelen, op voorwaarde dat op het ogenblik van de handeling een "bekwaam" persoon aanwezig is om hem te helpen;

3. *Toestemming* verschilt van bijstand; het is het laatste niveau van handelingsonbekwaamheid vóór het ontstaan van mondigheid. Autorisatie hangt af van de ander. Het impliceert een voorafgaande instemming om alleen te handelen, zonder bijstand (bv. geëmancipeerde minderjarigen), d.w.z. zonder de voortdurende aanwezigheid van een voogd. Het feit om toestemming te moeten vragen kan echter slecht worden ervaren, en als vernederend worden ervaren, een bewijs van het ontstaan van de behoefte aan autonomie en de wens om verantwoordelijkheid te dragen. De macht hier is asymmetrisch, extern, het moet gezocht worden om te kunnen doen, zeggen, leven... Maar het zal intern worden: het zal ook moeten worden gevraagd in termen van "zich machtigen tot".

De machtiging is in zekere zin de verplichte passage in *de dynamiek van de machtsverschuivingen*, die ook drie opeenvolgende of parallelle procedures impliceert. Wij zien deze procedures toegepast in elke sociale organisatie (bedrijven, overheidsdiensten, gezinnen, enz.).

De machtsverschuiving.

De drie procedures specificeren geleidelijk hoe de overgang naar empowerment en verantwoordelijkheid plaatsvindt. Zij zijn: *delegatie*, *overdracht*, *herverdeling van macht*.

4. Door *delegatie* krijgt de persoon *de bevoegdheid* om een ander te vertegenwoordigen, op een gerichte en tijdelijke manier. De macht is hier dissymmetrisch, zij is extern en legt aan het subject een bemiddelingsfunctie op, die een tijdelijke overdracht van macht (of macht) impliceert. De delegatie van bevoegdheid bestaat hierin, dat het subject officieel of officieus door zijn superieuren kan worden belast met een verantwoordelijkheid die gewoonlijk op hen rust. Deze "delegatie" kan op verschillende manieren worden ervaren (trots of gevoel van uitbuiting, of gevoel van dienstbaarheid). Deze procedure houdt in dat men ervan uitgaat dat men erop vertrouwt dat de betrokkene in staat is de corresponderende verantwoordelijkheid te dragen. Maar dit vermogen kan ad hoc en herzienbaar zijn, aangezien het niet als voldoende stabiel of algemeen wordt beschouwd om buiten ad hoc en/of urgente situaties in aanmerking te worden genomen.

5. In *de overdracht van macht* kan zij worden opgevat als "iets dat moet worden doorgegeven" (het stokje doorgeven, opvolgen...), als een gereïficeerd object. Vaak is het moeilijk de macht over te dragen, omdat de opvolger ook als onvoldoende competent of bekwaam kan worden beschouwd. Transmissie heeft een vervangingsfunctie die een definitieve overdracht van vermogen inhoudt. De zender ontlaadt permanent een vermogen dat gekoppeld is aan een soort activiteit, een functie, een status, enz.

6. *De herverdeling van macht* wordt vaak genoemd in conflictsituaties waarin de machthebbers worden uitgedaagd. De basis eist dat de verantwoordelijkheden opnieuw worden bekeken en op een meer logische of egalitaire manier worden herverdeeld.

Deze vraag verwijst naar een poging om van een verticale relatie (hiërarchie/afhankelijkheid) over te gaan naar een horizontale relatie (netwerk/samenwerking). Het impliceert de betwisting van de oorsprong van de macht. *Conflictbeheersing* houdt in dat *onderhandeld wordt over* een

herverdeling van verantwoordelijkheden en voordelen. Onderhandeling impliceert de uitbreiding en verplaatsing van de machtsruimte.

Psychologische processen.

Empowerment houdt psychologische processen in waardoor de persoon het vermogen verwerft om zichzelf te versterken. Bij de constructie en het persoonlijk beheer van macht zijn dus drie processen betrokken: empowerment, toe-eigening van macht en potentiëring.

7. *Empowerment* is het proces waarbij de persoon vaardigheden verwerft en door anderen erkend wordt om te handelen. De proefpersoon wordt een volwaardig vakgenoot, maar wordt gemachtigd door een externe instantie die de verwerving van vaardigheden erkent. Dit verwijst naar de erkenning door anderen dat men in staat is te handelen en de erkenning van de kwalificatie om te handelen. Empowerment komt tussen in de transactie om de verwerving van een bekwaamheid te vergemakkelijken die zelf collectief zal worden erkend.

Er wordt van uitgegaan dat het standpunt van de proefpersoon wordt gerespecteerd door meerderen die erkennen dat hij in staat is de *middelen goed te gebruiken* en de *beperkingen te beheren*. Maar de term "*empowerment*" betekent in de eerste plaats dat men zijn eigen vaardigheden, bekwaamheden en competenties opbouwt en in de tweede plaats dat men sociaal erkend wordt als bezitter van diezelfde vaardigheden. De adolescent heeft deze erkenning nodig, als hij/zij het ziet als deel van een transactionele dynamiek. Zij zullen het betwisten als het gebeurt in een eenzijdige machtsbeperkende relatie (zie dimensies 1-3). Empowerment impliceert steun (initiërend, professioneel en persoonlijk) om de beginner in staat te stellen expert te worden, op zijn beurt een hulpbron te zijn en zijn autonomie te vergroten.

8. Het begrip "*empowerment*" is gebaseerd op een constructieve kijk op competenties. Het impliceert dat de persoon het leren van competenties als een integrerend deel van zijn/haar eigen

persoonlijke identiteit beschouwt. Het subject zal, afgezien van attributieve machtsaanspraken, geneigd zijn gebruik te maken van de mogelijkheden die de situatie biedt om, op basis van verschillende toe-eigeningen, zijn of haar eigen strategieën en tactieken op te bouwen. De toe-eigening van de macht is een manier om zowel de dynamiek van het subject in een socialisatiepositie (internalisering van een externe macht) te verklaren, maar het is ook een manier om de manier te analyseren waarop het subject in zijn of haar eigen hoedanigheid transformeert, wat een ander, extern was.

9. Potentiëring.

Potentiëring omvat het vorige proces, maar gaat verder dan dat. Toeëigening houdt rekening met de manier waarop competenties worden opgebouwd en bevordert daardoor empowerment, verantwoordelijkheid en besluitvorming. Maar de locus van de besluitvorming verschuift naar het interne niveau: besluitvormingsmodaliteiten, oriëntatie en onderhandeling, controle en self-efficacy, die de activering mogelijk maken van het vermogen om autorisatie te verlenen, zich uit te spreken, kritiek te leveren, het project van intentie naar realisatie te brengen. Vaardigheden worden een actief potentieel. Het is uit de aldus "aangesproken" hulpbronnen dat het subject beslist, zich oriënteert, onderhandelt, iets tot stand brengt, maar dan niet meer in een toestand van tegenafhankelijkheid. Om van intentie tot realisatie te komen, wordt het subject ertoe gebracht zijn of haar potentieel te beheren.

De potentiëring van competenties impliceert dus de macht om te doen en te zijn. Competenties verwijzen naar vaardigheden en kennis die de persoon in de loop van zijn of haar ontwikkeling opbouwt. In dit opzicht zijn zij niet alleen energetisch, maar ook cognitieve instrumenten, attitudes, ervaringen (gelukkig of ongelukkig) die als referentiepunt dienen, enz. De kapitalisatie van competenties stelt de betrokkene in staat zijn persoonlijke disposities te vergroten, waardoor hij mobieler of flexibeler kan zijn in zijn psychosociale aanpassing. De proefpersoon wordt ertoe gebracht zijn vaardigheden bij te schaven en te beheren en zelfs verborgen middelen te gebruiken

in moeilijke situaties die voorheen onbekend waren. Zijn of haar vermogen om terug te veren (*veerkracht*) en het hoofd boven water te *houden in geval* van moeilijkheden hangt dus samen met deze potentiëring van vaardigheden als hulpbronnen die op elk moment beschikbaar zijn. Maar het hangt ook af van het vermogen van het individu om zijn of haar sociale, gezins-, school- of werkervaringen te begrijpen en ze in de loop van zijn of haar leven met elkaar in verband te brengen.

Deze procedures en processen bepalen op de een of andere manier de rechten en plichten in verband met de ontwikkeling en sociale integratie van de persoon, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen, maar wordt geweigerd te discrimineren.

In deze transactionele machtstheorie zijn alle genoemde processen gelijktijdig of achtereenvolgens aan het werk, al naar gelang de onderhandelingsmodaliteiten. Dit houdt in dat macht niet alleen verband houdt met de actieve eigenschappen van de hoofdrolspelers, maar zich ook situeert in het tussengebied van relaties, interacties, bemiddeling en transactie. Macht wordt ook beheerd in een tijdshorizon (verankering, crises, nemen en verliezen, overgang, opleving, opstand). Als de betrokkene zich in een overgangsperiode bevindt, zal hij moeten leren omgaan met verandering en moeten experimenteren met "nieuwe manieren van doen en zijn". Zij zullen instabiliteit ervaren, onzekerheid over de positiviteit en de kracht van hun daden in de loop van de tijd. Het beheer van de overgang impliceert dus een heronderhandeling van de relatie met de tijd en veronderstelt een voldoende mate van anticipatie om de crisis te vermijden en een "continuïteit van het zelf" te verzekeren. Het is dan mogelijk dat het subject zijn gedrag in meer of mindere mate moet reorganiseren, of zelfs zijn levenswijze opnieuw moet samenstellen, vooral in zogenaamde extreme situaties (ziekte, verlies, onzekerheid). Deze anticipatie is derhalve gebaseerd op de mobilisatie van de (interne en externe) middelen waarover de betrokkene beschikt om de uitvoering van de voor de aanpassing noodzakelijke compenserende strategieën te vergemakkelijken.

Aanpassingsstrategieën

Personalisering is "*het proces waarbij het individu, vanaf zijn kindertijd, niet alleen deelneemt aan de opbouw van zijn eigen persoonlijkheid, in het complexe samenspel van meervoudige determinaties, maar gedurende zijn hele leven in staat is om datgene wat van hem gemaakt is in twijfel te trekken, dankzij zijn verworven vermogen tot onderscheid, begrip en autonomie*"².

Personalisering houdt niet op bij de adolescentie. Het is, in de loop van de levensgeschiedenis van een persoon, het geheel van strategieën die hij of zij toepast om te overleven, om zichzelf sociaal te promoten, om zich als "persoon" te gedragen, en zo een route uit te stippelen die zijn of haar stempel draagt, in zijn of haar eigen ogen en in de ogen van anderen.

Personalisering is de coöperatieve verwoording van strategische zoektochten waarbij gevestigde stijlen ter discussie worden gesteld en een realiserende spanning herleeft. Deze zoektochten zijn veelvoudig: zoektocht naar macht en invloed, zoektocht naar controle en autonomie, zoektocht en hiërarchisering van waarden, zoektocht naar zin en betekenis.

De invoering van dit begrip is in zekere zin een kritiek op de klassieke opvattingen van de persoonlijkheid, die gebaseerd zijn op een statische opeenstapeling van kenmerken, factoren of typen. Het impliceert integendeel een dynamische opvatting van de persoon, een strategische opvatting. Elke *strategie* is tegelijk cognitief, affectief, conatief en sociaal. Het is georganiseerd in een *afgeronde interne logica*, maar het veronderstelt ook een *investeringsenergie* die betrokken is bij de besluitvormingsdynamiek, en de uitvoering *en inscenering* van doelstellingen, bij het *realiseren van gedrag*. Deze strategieën zijn altijd, tot op zekere hoogte, verbonden met reële of symbolische relaties met andere actoren.

Personaliseringsstrategieën zouden volgens ons bestaan uit het beheersen van de huidige situatie (coping-strategieën), het doen gelden of verdedigen van de eigen identiteit, zowel die van het

² Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Parijs, PUF

heden als die van het verleden (identiteitsstrategieën), het zoeken naar erkenning van een sociale positie (integratiestrategieën, positioneringsstrategieën en sociale verbintenissen) en het zich oriënteren op een toekomst, waarbij projectstrategieën een rol spelen.

Er kunnen vier groepen strategieën worden voorgesteld:

- *Identiteitsstrategieën* worden geassocieerd met een verleden dat verdedigd moet worden, en via dat verleden met een continuïteit die in stand gehouden moet worden. Het individu zal zijn of haar identiteit construeren door verandering te integreren in continuïteit. De functie van identiteitsstrategieën is in te werken op de zelfdefinitie, de mate van eigenwaarde te handhaven, te behouden of te vergroten, een "interne logica" aan te nemen waarmee het subject legitimeert, investeert en controleert. Deze strategieën zijn het resultaat van een individuele en/of collectieve constructie die tot uiting komt in een dagelijkse aanpassing aan de variaties en uitdagingen van de situaties en aan de doelstellingen en middelen van de subjecten (Camillieri e.a., 1990, 49). Zij zijn gebaseerd op de handhaving van een *continuïteit van het zelf in de tijd*, door de verdediging van de identiteit van het subject, in wat hij is geweest (verleden), in wat hij is (heden) en in wat hij wil zijn (toekomst), aangezien identiteit inderdaad verbonden is met het feit "hetzelfde te willen zijn", "zichzelf te willen blijven", en tegelijkertijd "zichzelf te willen worden". Wij kunnen "identificatie" (Tap, 1979) de paradoxale dynamiek noemen waardoor een persoon de neiging heeft om gelijktijdig en op een min of meer goed gearticuleerde of tegenstrijdige wijze, de drie volgende processen te beheersen:

* *identiteitsverankering* (hetzelfde zijn): datgene wat je verbindt met je *wortels*, *ongeacht* de aard van die gehechtheid en wortels, *in stand* houden en verdedigen door permanentie of althans door continuïteit (*conservatieve tijdelijke identiteiten*);

* *identiteitsbevestiging en -versterking* (zichzelf zijn): handhaven en verdedigen wat we vandaag onszelf zijn geworden. Dit beeld van het *huidige zelf* is natuurlijk opgebouwd uit meerdere eerdere identificaties, uit wat er van je is gemaakt (je cultuur, je familie, enz.). Maar het huidige

zelf heeft "vorm" gekregen (samenhang van subjectieve voorstellingen), "kleur" (subjectieve affecten, gevoelens van eigenwaarde, zelfwaardering) en "beweging" (dynamiek van gedrag); (*structurele identiteiten*);

* *het streven naar persoonlijke verandering* (zichzelf worden), gebaseerd op de veronderstelling dat wij onbevredigde wezens zijn, altijd op zoek naar volledigheid en onszelf overtreffen, voortdurend opnieuw gelanceerd (*vernieuwende tijdelijke identiteiten*).

In feite hebben deze drie processen een min of meer illusoir en idealistisch karakter, maar zij grijpen in verschillende mate in gedurende het leven. *Identificatie* blijkt dus het proces te zijn dat de persoon in staat stelt zin te geven aan zijn of haar leven, hetzij door met terugwerkende kracht een lineair verleden te construeren waarin elke breuk op de een of andere manier zou worden gereduceerd door verklaringen te rechtvaardigen, hetzij door absolute voorrang te geven aan de tegenwoordige tijd, waarbij de identiteit dan samensmelt met elk van de opeenvolgende momenten waarvan de emotioneel gekleurde verscheidenheid zou worden opgenomen in een versmolten maar vluchtige eenheid, als een vuurwerk.

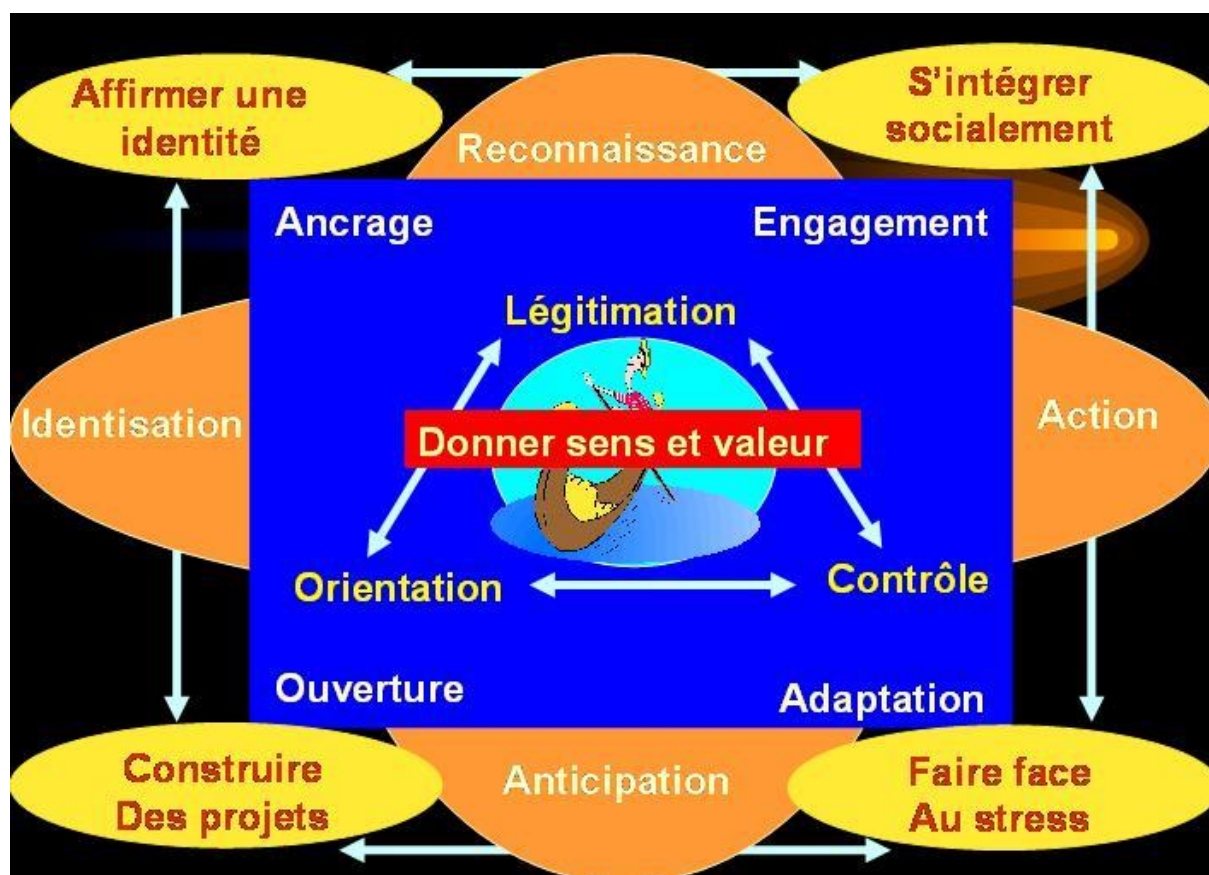
Identificatie kan dus ook worden omschreven als het proces waarmee het subject (of de groep) de paradox tussen de continuïteit van zijn wezen (identiteit) en de constatering of de behoefte aan zelftransformatie tracht te beheersen, naar gelang van de betekenis die wordt gegeven aan situaties, sociale gedragingen, projecten en aanpassingsprocessen (stressbeheersing). *Identificatie* stelt het subject in staat zichzelf voortdurend "gerust te stellen", om een veranderlijk zelfbeeld, een onstabiele sociale positie, veranderlijke projecten en vluchtige aanpassingsreacties onveranderlijk te maken, in schijn of in feite. De identificatie impliceert de toepassing van *identiteitsstrategieën* dank zij welke de persoon zich in de actie opbouwt (in een verhouding tevredenheid-tevredenheid, gevoel van persoonlijke waarde articulerend het zijn en het worden, het zijn in wording) door middel van meervoudige verdedigingen en heropstarten;

- *Sociale integratie en positioneringsstrategieën bestaan uit het vinden of uitvinden van een oplossing om een crisis of conflict op te lossen, door de verhouding van de gespeelde rollen te wijzigen en zich in nieuwe netwerken te begeven. De inzet en de betrokkenheid van het subject ten opzichte van anderen of in de als belangrijk ervaren en gevoelde situatie, is nodig om hem in staat te stellen een positie in te nemen, zich "op te stellen" als een enkelvoudig subject, met een rol te spelen en vast te houden, om zich te doen gelden, te kiezen, te evalueren en een plaats in te nemen te midden van anderen. De adolescent lijkt op de zijnen, maar hij onderscheidt zich van hen door zich tegen hen te verzetten om zich als persoon te vestigen (Wallon, 1941).*

- *Copingstrategieën stellen het subject in staat iets in de huidige situatie te beheersen of te trachten te beheersen, samen met de stress die dat veroorzaakt, om te kunnen handelen en/of zich aan te passen aan een nieuwe situatie en om zich te verdedigen tegen elke vorm van houvast of onderwerping. Coping is een stabiliserende factor die het subject in staat stelt zich psychosociaal te blijven aanpassen tijdens perioden van stress. Het subject ondergaat de situatie niet passief, maar probeert voortdurend zijn omgeving te wijzigen, op zoek naar omstandigheden die verenigbaar zijn tussen zijn verlangens en de mogelijkheden van de situatie.*

Bij zijn reacties houdt het subject rekening met zijn ervaringen uit het verleden, zijn leerproces, zijn vaardigheden, de herinnering aan zijn mislukkingen en successen, zijn vermogen tot zelfevaluatie en zijn vermogen om op de vraag te reageren. Zo kan hij ertoe gebracht worden vier soorten strategieën te hanteren wanneer hij met een moeilijke situatie wordt geconfronteerd: controle-, sociale steun-, terugtrekkings- en weigeringsstrategieën (Esparbès-Pistre, Sordes-Ader en Tap, 1996). Om de situatie het hoofd te bieden, om zich eraan aan te passen, mobiliseert het subject al zijn persoonlijke middelen, zijn mogelijkheden. Mobilisatie kan echter niet voldoende zijn. De proefpersoon zal dan een vermogen moeten ontwikkelen om te anticiperen en gebeurtenissen te voorzien, vaardigheden die hem in staat zullen stellen adequaat te handelen en te reageren op de nieuwe situatie.

Wat het subject ertoe brengt deze verschillende strategieën te articuleren, is de *betekenis die hij of zij geeft aan de situatie*, aan de context waarin hij of zij handelt, aan de relatie tussen zijn of haar eigen geschiedenis en aspiraties. Deze betekenis wordt niet herleid tot de elementen van begrip en betekenis. Het omvat de *manier waarop het subject zijn hiërarchie van waarden toepast op de noodzakelijkheden van de actie*, maar ook de manier waarop hij deze hiërarchie uiteindelijk transformeert, naar gelang van de gevolgen van de aanpassing voor zijn eigen evolutie.



- *Projectstrategieën* stellen mensen in staat hun projecten te verdedigen, uit een problematische situatie te geraken, een hiaat, een opening, een maas in de wet te vinden, zin te geven aan een route, conflicten te beheersen door te anticiperen op of te hopen op verandering via reële of denkbeeldige projecten, of via dromen. Zij vereisen dat de proefpersoon zijn capaciteiten en vaardigheden evalueert in verhouding tot de situatie en de te overwinnen hindernissen. De

verwezenlijking ervan berust op de legitimering van iemands aspiraties, op de rechtvaardiging van de middelen en de mogelijke wegen om de gestelde doelen en doelstellingen te bereiken, in samenhang met individuele en ook collectieve projecten (Tap en Oubrayrie, 1993, 1999).

Deze projectstrategieën zijn gebaseerd op een voorstelling van de geleefde situatie en de wens deze te reorganiseren en te transformeren om zich op de toekomst voor te bereiden.

De genoemde personaliseringsstrategieën zijn dus allemaal middelen tot zelfverdediging of zelfpromotie die het subject in staat stellen zich te personaliseren of zelfs te herpersonaliseren via de *zoektocht naar macht* (empowerment, beheersing van de omgeving en van zichzelf), de *zoektocht naar zin en betekenis*, de *zoektocht naar autonomie* (het opbouwen van een persoonlijke ruimte en het vinden van de eigen grenzen) en de *zoektocht naar zelfverwerkelijking* (verwezenlijken om zichzelf te verwezenlijken). Wij gaan ervan uit dat de actualisering van deze personaliseringsstrategieën meer specifiek is ingebed in een transactionele dynamiek en in machtsverhoudingen tussen gezins-, onderwijs-, "economische" en professionele actoren, binnen een burgerlijk en cultureel kader.

De interstructurering van mensen en instellingen

De analyse van personaliseringsstrategieën krijgt pas echt betekenis in de *interstructurering* tussen, enerzijds, subjecten en, anderzijds, sociaal-culturele contexten, situaties en ruimten. Welnu, dit begrip van interstructuratie houdt in dat wij analyseren hoe structuren (van subjecten en instellingen) zich ontwikkelen, op elkaar inwerken, conflicteren, in de tijd van een tijdperk, van een leven, van een onderhandeling, van een gedrag. (Baubion, Malrieu en Tap, 1987)

Laten we het voorbeeld nemen van de voortgezette opleiding voor volwassenen, met betrekking tot de motivatie van volwassenen om zich in te schrijven. Er kunnen drie structurele of temporele processen worden genoemd:

1. Het herstel

Waarom volgen volwassenen, lang na hun initiële opleiding, nog steeds opleidingen (hetzij als autodidact, hetzij in het kader van bij- en nascholing)? De eerste argumenten zijn gebaseerd op noodzaak (b.v. werkloosheid), op hun verlangen naar verandering of op hun behoefte aan professionele en/of sociale vooruitgang.

Maar voor een aantal van hen is het omdat een breuk, een conflict, een crisis, zowel intrapersoonlijk als interpersoonlijk, hen dwingt een nieuw zelfproject te ontwikkelen, een nieuwe manier om zich te oriënteren. Na een bepaalde periode kunnen zij opnieuw beginnen te trainen, om zichzelf te vinden, om te herstellen na een fase van onzekerheid of blokkering, om zichzelf te herdefiniëren, om hun identiteit te herkaderen door middel van beweging en passie, de zoektocht naar nieuwe kennis en nieuwe vaardigheden. Zelftraining is dus een persoonlijke strategie om uit een vervreemdende context te geraken, uit een onevenwichtige relatie, uit een leven dat te eentonig of te automatisch is en zijn zin verloren heeft, enz.

2. *Overgang en verandering*

De wens om aan een opleiding deel te nemen, doet zich vaak voor in fasen van *overgang of verandering*. U weet wat u verlaat, maar u verbindt zich tot een onzekere tijd, waarin u een deel van uw vertrouwen in uzelf of in anderen hebt verloren.

Er is sprake van overgang wanneer iemand op een bepaald moment in zijn leven lacunes vertoont, moeilijkheden ondervindt bij het bepalen van standpunten, overtuigingen en doelstellingen. Zij weten wat zij zijn geweest, wat zij willen worden, maar in de tussenliggende tijd weten zij niet hoe zij moeten verdedigen wat zij hebben verworven, terwijl zij tegelijkertijd de middelen moeten beheren om iets nieuws te verwerven.

3. *Controle*

Organiseren houdt coördinatie en controle in: controle over de situatie, controle over de tijd (je verleden en je aspiraties verwoorden in een tegenwoordige tijd), controle over jezelf. Onze identiteit is noodzakelijkerwijs meervoudig. Wij zijn met velen en toch dwingt actie, samen met

de blik van anderen en ons eigen verlangen naar samenhang, ons om onze "verstrooiing" te beperken, om te vechten tegen ondoorzichtigheid, maskering, het primaat van de *schijn* boven *het zijn*. Maar de controle blijft niet beperkt tot de axiologische aspecten van het gedrag. De persoon moet ook zijn of haar emoties en impulsen onder controle houden, ideeën, daden en woorden coördineren.

Persoonlijke strategieën in conflictsituaties

Binnen de dynamiek van *sociale integratie en marginaliteit* kunnen ook vier belangrijke strategieën worden beschreven³.

- De eerste zou een *verankeringsstrategie* (of een "Pantagruel"-strategie) kunnen worden genoemd, die gebaseerd is op het behoud van het gebied van oorsprong en op de exploitatie ervan, waardoor het vruchtbaar wordt. De persoon "volhardt in zijn wezen", brengt zichzelf in een positie van "langdurig nestelen", van zich nestelen in gewoonten uit een behoefte aan veiligheid;
- De tweede zou de *mobilisatiestrategie* (of "Jason"-strategie) zijn, gebaseerd op de obsessie voor een doel dat ten koste van alles moet worden bereikt, een soort gepolariseerd levensproject.
- De derde zou de *strategie van de overgang* zijn (of Penelope of Mozes, al naar gelang het geval, met de noodzaak hun verschillen te specificeren! Maar Odysseus zal terugkeren, terwijl Mozes het Beloofde Land niet tegelijk met zijn volk zal kunnen bereiken!). De overgang wordt symbolisch geassocieerd met de onvermijdelijke dood (van de ander of van zichzelf)⁴, maar in feite spoort ze aan om opnieuw te leven, om weerstand te bieden, om vooruit te gaan, ondanks de hindernissen die komen gaan.

³ Deze vier strategieën, op metaforische wijze voorgesteld, werden voorgesteld door P. Tap en M.C. Llorca.

⁴ De term "overgang" komt van het Latijnse "transire" dat "overgaan van leven naar dood" betekent. De eerste "overgang" werd dus geassocieerd met de overgang van het hiernamaals naar het hiernamaals: een vermeende overwinning op de radicale breuk van de dood en het bestaan van een nieuw leven. Elke overgang impliceert vandaag de hypothese van een poging om de breuk te vermijden, als het ware een overgang van leven naar leven.

- Ten slotte zou de vierde *strategie* de *zwervende of nomadische* (of Odysseus) *strategie* zijn, waarbij de persoon verondersteld wordt "heen en weer geslingerd" te worden door de gebeurtenissen (zoals Odysseus heen en weer geslingerd werd op zee), door sociale, politieke, professionele en biologische determinismen, maar die niettemin een route uitstippelt (van eiland naar eiland) waarbij verlangens, beslissingen en aanpassingsvermogen een rol spelen (Odysseus is het symbool van dit vermogen, ook al is hij schijnbaar de speelbal van conflicten tussen de goden, een manier om zijn besluiteloosheid, zijn innerlijk verzet tegen terugkeer te evoceren)⁵.

Van *identiteit op het werk* naar identiteit in de "werkloze" of "precaire arbeid".

De publicatie van het boek van Sainsaulieu over "*Identiteit op het werk*" in 1977 heeft een belangrijke invloed gehad op de voorstelling van de strategieën die de mensen, of het nu werknemers, technici of managers zijn, in hun gedrag op het werk toepassen. Zij toonde aan hoe de omstandigheden en de aard van het werk het ontstaan van stabiele en positieve beroepsidentiteiten konden vergemakkelijken of belemmeren. Maar ook bleek hoezeer de in een werksituatie ontwikkelde houding en strategieën ook kunnen afhangen van levensomstandigheden en persoonlijke attitudes buiten het werk (vrije tijd, gezinsleven, sociale verplichtingen, enz.).

Boutinet (2000) heeft deze bijdrage in historische termen besproken: "Men kan zich afvragen of deze bijdrage van Sainsaulieu, met de langzame desorganisatie van de arbeid die zich in die tijd begon af te tekenen, niet *a contrario* een punt is waarop geen terugkeer mogelijk is, een punt waarop het beroep ophoudt een structurerend referentiepunt van de eerste orde te zijn; men zou dan de benadering van Sainsaulieu kunnen interpreteren door er het tegendeel in te zien van wat zij ons expliciet wil laten zien: In plaats van te zoeken naar geschikte manieren om de beroepsidentiteiten binnen organisaties meer samenhang te geven, gaat het erom kennis

⁵ Volgens de Grieken was de mens in staat om *metis*, sluwheid, praktische efficiëntie te gebruiken. En de sluwste van allemaal was Ulysses, die net zo veelzijdig was als de *halfbloed* zelf! (Vignaux, G. 2003 La ruse, intelligence pratique in *Sciences Humaines*,137,32-35)

te nemen van het einde van de beroepsidentiteiten in een postindustriële cultuur en dus van de onvermijdelijke terugtocht naar persoonlijke identiteiten en de broosheid daarvan: iedereen verlangt naar erkenning, maar weet nu dat deze erkenning niet meer in de eerste plaats via het werk kan worden verkregen, althans niet via het werk dat ons door de industriële samenleving is nagelaten. Maar Sainsaulieu had dit probleem reeds in 1980 aan de orde gesteld: "Aanzienlijke breuken verstoren verworven statussen, rollen die lange tijd zijn gespeeld, gedragsmodellen en waarden die geleidelijk deel zijn gaan uitmaken van onze gewoonten; het collectieve onbehagen van leidinggevendenden, min of meer gepensioneerde managers, jongeren zonder toekomst, gedegradeerde vakmensen en technici of robotachtige werknemers weerspiegelt het belang van deze breuken; niet het minst daarvan is zeker de dreiging van werkloosheid die komt als een "beloning" voor jaren van goede en trouwe dienst. *Oude beroepsidentiteiten worden verbrijzeld door nieuwe systemische realiteiten.* Kan het werk het dominerende universum van referentie blijven als het zich niet langer kan presenteren als de voornaamste plaats waar behoeften en capaciteiten elkaar ontmoeten? Momenteel lijken identiteitscrises niet meer zozeer verband te houden met bijzondere veranderingen in de interne structuren van ondernemingen, maar veeleer met een soort aanzienlijke kloof tussen de mens op het werk en de mens in de omringende samenleving. Voor een enkeling lijkt er samenhang te zijn bereikt, voor de meerderheid is er ontgoocheling, breuk en een diepe kloof tussen de beloften van de school, het gezin, de leiders en de instellingen die de waarden van de toekomst verkondigen en de realiteit van de initiatieven, de implicaties en de perspectieven van het werk"⁶. Maar Sainsaulieu weigert zich te beperken tot een stand van zaken en zich op te sluiten in een pessimistische positie. Hij neemt een voluntaristisch standpunt in ten aanzien van levenslang leren en culturele heropleving, waarbij het niet meer alleen gaat om beroepsidentiteiten maar om de identiteit van de persoon buiten of zonder werk, een persoon

⁶ Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

die zeker verzwakt is maar nog steeds op zoek is naar zin, autonomie, erkenning en vrijheid. Het is waar dat deze zoektocht kan worden geblokkeerd, vervreemd, onmogelijk gemaakt door externe beperkingen en door interne gevoelens van afkeuring en schuld, die gedeeltelijk verband houden met het gevoel niet door anderen en door instellingen te worden aanvaard.

Twintig jaar later zien we hoe sociaal-economische onzekerheid, al dan niet in combinatie met werkloosheid, de vraag doet rijzen naar de bronnen van persoonlijke valorisatie of devalorisatie, de effecten van identiteitsbevestiging of -crisis, en de nieuwe voorwaarden, of moeilijkheden, voor toegang tot sociale erkenning.

De auteurs van dit boek hebben getracht deze vragen te beantwoorden, vanuit historisch en theoretisch oogpunt, maar ook aan de hand van de concrete analyse van de antwoorden van meer dan 450 personen die in de regio's Toulouse (Frankrijk) en Coimbra (Portugal) zijn ondervraagd. Dit onderzoek, dat wordt uitgevoerd door het CEICI (Europees Centrum voor Onderzoek van Gedrag en Instellingen, Universiteit van Bissaya Barreto), zal dienen als een vooronderzoek voor breder Europees vergelijkend onderzoek.

Bibliografie

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanisme in menselijke agentschap. *American Psychologist*, 37, 122-147.

Baubion, A., Malrieu, P. & Tap, P. (1987)) L'interstructuration du sujet et des institutions, *Bulletin de psychologie* XL, 379, 435-447

Boutinet, J.P. (2000) *L'immaturité de la vie adulte*. Parijs, PUF

Camilleri, C., Kastersztejn, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A.(1990) *Stratégies identitaires*, Parijs, PUF

Esparbès, S., Sordes-Ader, F & Tap, P.(1996)

Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Parijs,PUF

Parsons T. (1966) *Samenlevingen. Een essay over hun vergelijkende evolutie*, NY, Prentice tr. Fr. Dunod, 1973

Parsons, T. (1951). *Het sociale systeem*. Glencoe, IL: Free Press.

Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au travail*. Parijs, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1e druk

Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychologische empowerment op de werkplek: Dimensies, meting, en validatie. *Academy of Management Journal*, 38, (5), 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (1996). Sociale structurele kenmerken van psychologische empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, (2), 483-504.

Tap P. (1989) Talcott Parsons: evolutionaire verandering en institutioneel individualisme in P. Malrieu (ed.) *Dynamiques sociales et changements personnels*, Toulouse, CNRS (Centre Régional de Publication), 45-80

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1993). Projecten en zelfrealisatie in de adolescentie. In S.N.E.S. (Eds), "*Projets d'avenir et Adolescence. Les enjeux personnels et sociaux*". Parijs: ADAPT, 15-43.

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1999) Personalizacao et dinamica relacional (personalisering en relationele dynamiek), in het Portugees en het Frans. *Pessoa como centro. Revista de estudos rogerianos. Lisboa. 1999-4, 41-84.*

Tap, P. & Oubrayrie, N: (2003) Transactionele dynamiek en machtsverhoudingen tussen adolescenten en ouders (kritische analyse van empowerment)

Tap, P. (1979) Inleiding in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*, Toulouse, Privat,

Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitieve elementen van empowerment: Een "interpretatief" model van intrinsieke taakmotivatie. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique in *Sciences Humaines*, 137, 32-35

Wallon, H. (1941). *L'évolution psychologique de l'enfant*. Parijs: Armand Colin (riet. 1997).

Whetten, D., Cameron, K. & Woods, M. (2000). *Ontwikkeling van managementvaardigheden voor Europa*. Harlow, Londen: Pearson Education-Printice Hall, 2ndEd.