

Wyższy Instytut
Psychologii Stosowanej
Lizbona. Konferencja
wrzesień 2011 r.

Paradoksalna dynamika tożsamości osobistej i zawodowej.

Pierre Tap¹
Samuel Antunes²

Streszczenie.

Czym jest tożsamość osobista, a czym zawodowa? Jak konstruowana jest tożsamość zawodowa i jak ma się ona do tożsamości osobistej każdego uczestnika? Autorzy przedstawiają różnych autorów, którzy zajmowali się tymi kwestiami z perspektywy psychosocjologicznej i socjologicznej, opierając się na badaniach z zakresu psychologii rozwojowej (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier) w zakresie, w jakim tożsamość osobista jest konstruowana od dzieciństwa i okresu dojrzewania. Jednak tożsamość, bynajmniej nie utrwalaona w dorosłym życiu, podlega kryzysom, mutacjom i przemianom, dobrowolnym lub wymuszonym. Autorzy czerpią zatem od specjalistów z dziedziny ekonomii (Amartya Sen, John Rawls) i filozofii społecznej (Paul Ricoeur, Jean-Marc Ferry, Alan Montefiore, David Rasmussen, Axel Honneth), o ile praca i tożsamość zawodowa, w ich dynamice i kryzysach, nie mogą być rozumiane poza etyką zawodową i egzystencjalną, poza sposobem, w jaki aktorzy społeczni, zarówno jednostki, jak i grupy, nadają sens swojemu życiu, w pracy i poza nią. Wreszcie, autorzy rozwijają główne paradoksy, które przewijają się przez dynamikę rozwoju i ewolucji tych tożsamości, w społeczeństwie zaburzonym przez bezrobocie, stres i niepewność przyszłości.

Wprowadzenie. Od postępowania do tożsamości zawodowej.

Aby zrozumieć znaczenie tożsamości zawodowych i ich związek z dynamiką osobistą, należy je najpierw umieścić w kontekście *zachowań indywidualnych i zbiorowych*. Przez "zachowanie" rozumiemy złożoną intrapersonalną artykulację działań umysłowych i zachowań związanych z danym obszarem ludzkich praktyk charakteryzujących się interakcją między osobą, jej otoczeniem oraz środowiskiem fizycznym, społecznym i kulturowym. Ważne jest jednak, aby wyjaśnić to pojęcie.

Zachowanie jest często uważane za synonim zachowania. Konieczne jest jednak ich rozróżnienie. Pierre Janet nazwał pewne działania, pewne *szczególne formy* ludzkich

¹ Emerytowany profesor na Uniwersytecie w Tuluzie Le Mirail; profesor w Wyższym Instytucie Psychologii Stosowanej. Lizbona

² Psychoterapeuta i trener. Dyrektor wykonawczy Dave Morgan Consulting Company, Lizbona

zachowań (oczekiwanie, zachowania triumfu lub porażki itp.) *konduktami*. Zachowanie ma być "obiektywne", obserwowalne, natomiast postępowanie wprowadza niewidzialną dynamikę tegoż zachowania, czynności psychiczne i uczucia przed ich wyrażeniem.

W 1929³ roku Janet pisał: "Faktem psychologicznym jest postępowanie istoty żywej". Zachowanie (zewnętrznie postrzegalne ruchy, działania, słowa) jest z pewnością częścią faktu psychologicznego, ale obejmuje również dynamikę motywacyjną, intencję, świadomość i deliberację, które mają ważny wymiar wewnętrzny. Można powiedzieć, że *zachowanie to zorganizowany zespół czynności behawioralnych i psychicznych, kierowanych przez pragnienia, motywacje, wartości, których należy bronić i obrony, które należy uruchomić*. Tak więc przekonania i wierzenia, fantazje i sny, język wewnętrzny, uczucia miłości lub agresji, oceny psychiczne w działalności zawodowej są wszystkimi operacjami psychologicznymi, które umożliwiają artykułowanie reprezentacji i aktów, ciała i komunikacji społecznej. *Pojęcie postępowania odnosi się do hipotezy o zorganizowanym, uporządkowanym, jednolitym charakterze osoby*⁴. Zachowanie nie może być zredukowane do jego fizycznych lub społecznych aspektów. "Przez *zachowania* rozumiemy te, które są uzewnętrznione w działaniu, ale także te, które są uwewnętrznione w formie fantazji lub w formie intrasubiektywnych relacji między różnymi tendencjami aparatu psychicznego" (Widlöcher, 1973). Autorzy tacy jak Meyerson (1948) i Malrieu (2003) wykazali znaczenie emocji, uczuć i systemów wartości w powstawaniu i funkcjonowaniu społeczno-osobistych reprezentacji w dynamice zachowania. Pirandello w *Sześciu postaciach w poszukiwaniu autora* (1921) pisał: "Fakty są jak worki, jeśli są puste, nie wstają. Aby fakt mógł się ostać i mieć sens, należy najpierw uwzględnić motywy i uczucia, które go sprowokowały. *Postępowanie obejmuje wszystko, co pozwala osobie nadać znaczenie jej sytuacji, uprawomocnić własne zachowanie zgodnie z wartościami, których broni i projektami, które rozwija*."

³ Cytat z Pierre'a Janeta został już wykorzystany przez Dorona i Parota (1990), z *L'évolution psychologique de la personnalité* (1929). Paryż, Éditions Chahine, 1929. Reedycja tekstu: Paris: La Société Pierre Janet przy wsparciu CNRS, 1984, 327 s. (do pobrania).

⁴ Lagache definiuje zachowanie jako "zespół operacji materialnych i symbolicznych, dzięki którym organizm w danej sytuacji dąży do urzeczywistnienia swoich możliwości i zmniejszenia napięć, które zagrażają jego jedności i motywują go do działania. Wyrażenie "zbiór operacji" nie wyklucza żadnej reakcji lub odpowiedzi organizmu, a ponadto implikuje, że te reakcje lub odpowiedzi tworzą uporządkowaną całość" (1951, s. 310).



Dlatego ważne jest, aby powiązać kwestię tożsamości z zachowaniem się na polu zawodowym.

Mówienie o "profesjonalnym postępowaniu" oznacza wprowadzenie relacji między działaniem (zachowaniem) a byciem (świadomym, kompetentnym, emocjonalnym, itd.). Pojęcie "*tożsamości*", kojarzone na ogół z faktem "bycia"⁵, przywoływane w odniesieniu do wszystkich dziedzin ludzkiej aktywności, będzie odgrywało istotną rolę w postępowaniu zawodowym, w odniesieniu do różnych innych dziedzin czy obszarów aktywności, środowisk życia, przestrzeni zewnętrznych i wewnętrznych:

- Pole ciała: bycie "pięknym" lub bycie "brzydkim"; bycie "wysokim" lub bycie "niskim";
- Dziedzina żywności: bycie "otyłym" lub bycie "anorektykiem";
- Pole płciowe lub seksualne: bycie "mężczyzną" lub "kobietą"; bycie "hetero" lub "gejem";

Te trzy pierwsze pola mobilizują tożsamość ciała, tożsamość płciową i tożsamość seksualną. Należy zauważyć, że każdy typ aktywności zakładający kategoryzację zakłada budowę i ewolucję mniej lub bardziej złożonego systemu tożsamości, obejmującego osobę w jej

⁵ Jest od razu jasne, że *bycie* może być tylko abstrakcyjnie oddzielone od *robienia*, *poznawania*, *władzy* czy *stawania się*. Znamy klasyczną (1968) trylogię relacji między *wiedzą*, *know-how* i *bytem*. Ale ta trylogia ma tę wadę, że jest zbyt skoncentrowana na wiedzy. Może być ona ważnie wyartykułowana z tą inną, postmodernistyczną trylogią *władzy*, *daru znaczenia* i *wartości* oraz *stawania się*. Na przykład, jaki jest sens *know-how* (umiejętności), które byłoby odcięte od wszelkich osiągnięć (nie móc *zrobić*) lub które byłoby postrzegane jako nie do przyjęcia w kategoriach etycznych (znaczenie i wartość *robienia*)?

różnorodności i powiązaniach z wieloma dziedzinami. Definicje te mogą przybierać formę stereotypów i stygmatyzacji: dzieje się tak często w przypadku myślenia binarnego, przeciwstawiania sobie dwóch grup lub narodów, dwóch kategorii, dwóch cech. To właśnie widzimy w pewnych kategoryzacjach, w zależności od różnych dziedzin społecznych czy obszarów życia:

- Pole rodzinne: bycie rodzicem "fuzyjnym" (puszczającym) lub "kastrującym" (autokratą);
- Obszar akademicki lub zawodowy: bycie "uzdolnionym" lub "głębem", bycie "technikiem" lub "sprzedawcą", bycie robotnikiem lub operatorem (dwie tożsamości, które są oficjalnie mylone, ale które mogą powodować różnice w autoprezentacji lub reprezentacji innych).
- Pole czasu wolnego: które wprowadza wiele tożsamości związanych z konkretnymi praktykami: bycie wędkarzem, czytelnikiem, widzem, sportowcem.
- Dziedziny kultury, religii, polityki itd.

I moglibyśmy mnożyć kwalifikatory związane z różnymi działaniami lub różnymi środowiskami: społecznymi, kulturalnymi, sportowymi itd. Wszystkie te tożsamości mogą być zhierarchizowane, połączone lub przeciwstawione sobie, w celu stworzenia tożsamości osobistej lub ukierunkowania tożsamości zawodowej⁶. W pierwszym przybliżeniu możemy powiedzieć, że tożsamość z konieczności interweniuje, aby "zakwalifikować" osobę, grupę lub instytucję w odniesieniu do różnego rodzaju działań lub funkcji... ***Tożsamość jest zatem procesem kwalifikowania atrybucji, składającym się z reprezentacji i uczuć, które pozwalają osobie opisywać i oceniać siebie, ale także pozwalają innym opisywać i oceniać ją.*** Należy zauważyć, że ten opis ewaluacyjny może być pozytywny, negatywny lub neutralny, w zależności od jego autora lub celu. Tożsamość bezrobotnego, gospodyni domowej (lub mężczyzny), emeryta itp. jest na ogół mniej lub bardziej zdewaluowana w porównaniu z tożsamościami zawodowymi. Te ostatnie są jednak same w sobie mniej lub bardziej zhierarchizowane, zgodnie ze skalą wartościowania odpowiednich zawodów lub zgodnie z pochodzeniem społecznym lub kulturowym zainteresowanych podmiotów. Należy jednak zauważyć, że tak zdefiniowana tożsamość wpisuje się w dynamikę szerszych zachowań, którymi się kieruje, znajdując jednocześnie sens i powód do istnienia poprzez decyzje i "akty osobiste", jak ujmuje to Malrieu (2003).

Jak zaproponowała Marcia (1991), istnieją trzy aspekty tożsamości osobistej:

- *Subiektywne oblicze*: z wielością uczuć, w szczególności rzeczywistych lub domniemyanych uczuć jedności i ciągłości "ja", w odniesieniu do reprezentacji, obrazów i emocji z jednej strony oraz do zewnętrznych (fizycznych, społecznych, kulturowych) możliwości lub nacisków z drugiej;
- *Aspekt behawioralny*: obejmuje wszystkie nawyki wszelkiego rodzaju, postawy i motywacje, reakcje, które są zarówno obserwowalne, jak i przewidywalne;
- *Aspekt strukturalny*: obejmuje zdolność podmiotu do kontrolowania, organizowania, utrzymywania lub zmieniania całościowego funkcjonowania osobistego, w odniesieniu do

⁶ Na przykład, lepiej być wysokim, aby być koszykarzem, lepiej być niskim i lekkim, aby być dżokejem, ... itd., nie wspominając o stereotypach zawodowych dotyczących bardziej męskich lub kobiecych zawodów, ... itd.

różnych bieżących kontekstów, ale także w odniesieniu do historii osobistej i regulacji czasu.

Tożsamość osobista musi stale uwzględniać wielorakie tożsamości społeczne, zawodowe i kulturowe, które ją opisują i konstytuują. Co więcej, te wielorakie tożsamości, nawet jeśli są koordynowane przez tożsamość osobistą, stanowią jedynie część osobowości. Interweniuje one w odniesieniu do różnych zachowań osoby, w artykulacji pomiędzy systemami reprezentacji, przekonań, projektów i systemów działania⁷. Oczywiście między tożsamością osobistą a tożsamością zbiorową istnieją ścisłe i złożone powiązania. Na przykład, tożsamość osobista jest związana z *ukrytymi teoriami osobowości*⁸, kolektywnie konstruowanymi. Z drugiej strony, tożsamości zbiorowe są internalizowane i przyswajane przez jednostki poprzez wielokrotne doświadczenia związane z uczeniem się. Jednakże doświadczenia i historia życia prowadzą ludzi do przechodzenia przez kryzysy, przejścia i zmiany tożsamości. Tak jest w przypadku tożsamości zawodowych w odniesieniu do wyidealizowanych reprezentacji (opartych na wyobrażeniach lub na niezrealizowanych wartościach odniesienia) lub pragmatycznych reprezentacji (przeżywanych poprzez konkretne doświadczenia) oraz pożądanых lub zalecanych zachowań⁹. Dynamika tożsamości składa się z procesów, które są jednocześnie intrapersonalne (refleksje i działania jednostki), interpersonalne (dyskusje i działania z innymi ludźmi) i organizacyjne (rozważania na temat celów, kompetencji oczekiwanych przez organizację zawodową, wyświeclane lub domniemane obowiązki i prawa, zakazy, wymagania i porady).

I. Tożsamość: definicje i cechy charakterystyczne.

Uważamy, że aby posunąć się naprzód z wstępną definicją tożsamości, konieczne jest rozróżnienie pomiędzy "tożsamością" a "koncepcją siebie". Zdaniem R. L'Ecuyer¹⁰, pojęcia "tożsamość osobista" i "koncepcja siebie" przywołują i mierzą te same procesy i treści. Dla innych autorów, przeciwnie, powinny być one zróżnicowane. Na przykład, Honess i Yardley (1987) uważają, że koncepcja "tożsamości" daje pierwszeństwo procesom strukturalnym lub społecznym, aby wyjaśnić działanie jednostki, podczas gdy model "samoakceptacji" uważa jednostkę za agenta działania. Konieczne jest jednak uwzględnienie zarówno uwarunkowań strukturalnych i społecznych, jak i uwarunkowań osobistych.

⁷ W tym miejscu można odwołać się do *teorii systemów aktywności* zaproponowanej przez Curie i in. (CURIE, 2000)

⁸ Pojęcie *Implicit Theories of Personality* (IPP), zapożyczone od Brunera i Tagiuriego (1954), następnie przywołane w Europie przez LEYENS'a (1983) i BEAUVOIS'a (1984), weszło obecnie do powszechnego języka psychospołecznego. TIPs, rozwijane przez zdrowy rozsądek, są mentalnymi reprezentacjami innych (lub siebie) obejmującymi z góry ustaloną organizację cech osobowości dotyczących robienia (jeśli ktoś robi to, robi również tamto) lub bycia (jeśli ktoś jest taki, jest również taki). TIPs można uznać za "naiwną charakterologię" (Doron i Parot, 1991, s.684); BELLIER (2004) pokazuje znaczenie TIPs w indywidualnym i zbiorowym funkcjonowaniu w firmach, zarówno w ich związku z know-how, jak i z zarządzaniem sobą i tożsamością osób i grup, których dotyczą.

⁹ Zalecenia mogą być wyraźne (poprzez odniesienie do praw i przepisów) lub ukryte (reprezentacje, pozytywne lub negatywne stereotypy itp.).

¹⁰ René L'ECUYER jest francuskim autorem, który najlepiej zbadał ewolucję koncepcji siebie w ciągu życia, zaczynając od pytania "Kim jestem? Kim pan jest? Por. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

Naszym zdaniem, w przeciwieństwie do "koncepcji siebie", pojęcie "tożsamości" i jego przeciwieństwo, "inność", wiążą się z *procesami porównywania*. Tożsamość, termin wywodzący się z logiki, implikuje "identyczność" (absolutne podobieństwo) między dwoma obiektami lub między dwoma momentami tego samego obiektu: moja tożsamość jest tym, co pozwala mi "pozostać takim *samym* w czasie" (porównanie z samym sobą). Tożsamość między dwoma identycznymi bliźniakami oznacza, że są one całkowicie *identyczne* (porównanie z innymi). Ale ta pierwsza definicja (przez *idem*) przeciwstawia się tej, która definiuje tożsamość jako afirmację specyficznych cech obiektu docelowego (definicja przez *ipsity*¹¹): nie chodzi już o bycie tym samym, ale o *bycie sobą*.

Tożsamość można zatem zdefiniować jako system reprezentacji, uczuć, wiedzy i projektów, na podstawie których dana osoba postrzega i rozpoznaje samą siebie, ale także jest postrzegana i rozpoznawana przez innych. Umożliwia jednostce ustrukturalizowanie siebie "w konfrontacji z przedmiotami, sytuacjami i innymi osobami, jako jednostki wartościowej, różniącej się od innych, jednostki zaangażowanej w swoje środowiska życiowe i zdolnej, w trakcie ewolucji, do *uznania siebie za identyczną z samą sobą w czasie*" (MASSONNAT, PERRON, 1990, s. 10). Tożsamość osobista jest "związana ze świadomością, wiedzą, oceną i integracją własnego ja... Pozostaje ona w stałym związku z *kulturowymi systemami przekonań i wartości, z systemami postępowania i stylami życia*, a tym samym z wieloma tożsamościami zbiorowymi i różnymi formami *przynależności* grupowej, które są powiązane z tymi systemami i stylami" (TAP, 2005a, s. 278).

Według Henri LEHALLE'a (1995), ustanowienie tożsamości wprowadza trzy odrębne procesy: *opisowy (samoopis)*, *ewaluacyjny (samoocena)* i *integracyjny (spójność wewnętrzna)*. Według tego samego autora tożsamość pełni podwójną funkcję integracyjną: utrzymuje spójność i ciągłość, ale jednocześnie aktualizuje zdolność do konstruowania nowych form (morfogeneza). Hanna Malewska-Peyre i Pierre Tap (1991) uważają, że geneza tożsamości związana jest również z dwoma procesami integracyjnymi: integracją społeczną (interpersonalną i społeczno-kulturową) oraz integracją psychiczną (¹²intrapersonalną). Artykulacja tych dwóch procesów integracyjnych pozwala dziecku na socjalizację i personalizację¹³. Paul Ricoeur ukazał znaczenie *tożsamości narracyjnej*, która pozwala ludziom konstruować i wzmacniać swoją tożsamość osobistą lub zawodową poprzez opowiadanie swojej historii. Możemy zatem zrozumieć znaczenie historii życia, możliwość opowiedzenia siebie, bycia bohaterem, szczęśliwym lub nieszczęśliwym, własnej historii. Według Paula Ricoeura *tożsamość narracyjna* (artykułująca memetyzm - bycie tym samym - oraz ipsyczność - bycie sobą) pozwala na "narrację doświadczeń". Narracja nadaje tożsamości

¹¹ Paul RICOEUR porównał te dwa aspekty (idem/ipse) tożsamości i ich złożone interakcje w swojej książce *Soi-même comme un autre* (1990). Na temat ich zastosowania w psychologii społecznej, patrz TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

¹² Pojęcie *psychicznej integracji* zostało przywołane przez Bruno BETTELHEIMA (1943, przedruk w 1979) w odniesieniu do przeżycia w nazistowskich obozach koncentracyjnych (w których on sam był internowany przez prawie dwa lata). Ta integracja psychiczna była, według niego, decydującą cechą więźniów, którzy najlepiej opierali się okrutnym warunkom życia w obozach. Integracja ta była związana z siłą wewnętrznych przekonań i wierzeń, wartości, które były zakorzenione i znaczące dla jednostki.

¹³ Zob. również Pierre TAP, 1991.

osobowej historyczne *zakotwiczenie* i grubość, ukierunkowując etykę na *istotny ideał dobrego życia*".

Jednak, jak słusznie zauważa Philippe MALRIEU (2003), "relacje autobiograficzne nie są prostymi "historiami życia", w których podmiot opisuje przebieg swojego życia. Chodzi o formułowanie *pytań refleksyjnych*, w których pyta, co mógłby zrobić, a na podstawie oceny swoich doświadczeń i sytuacji siły lub słabości, w jakiej się znajduje, co mógłby zrobić. Tworzony jest mniej lub bardziej spójny *plan na przyszłość*" (*op. cit.*, s. 159).

Przeżywane konflikty prowadzą jednak aktora do "racjonalnego uzasadnienia roszczeń", a tym samym do skonstruowania *tożsamości argumentacyjnej i rekonstrukcyjnej*.

"Argumentacja angażuje *odpowiedzialność* podmiotów prawa, odbijając etykę w kierunku *proceduralnej idei sprawiedliwego społeczeństwa*". Taka koncepcja zobowiązuje do odejścia od "ideału materialnego" i przywołania kryzysu, mutacji i możliwej rekonstrukcji.¹⁴

Jean-Paul CODOL (1980) definiuje tożsamość w kategoriach trzech wymiarów: 1. ja jako unikalny obiekt (unikalność, poczucie różnicy); 2. spójność, stabilność i względna stałość ja (poczucie jedności i tożsamości z samym sobą); 3. poczucie własnej wartości (poczucie mocy, autonomii, samoocena). Według niego tożsamość to "uporządkowany zbiór znaczących informacji otrzymanych lub skonstruowanych przez jednostkę na swój temat. Jest to ostatecznie organizacja cech, właściwości, cech charakterystycznych [...], które jednostka przypisuje sobie." (*Op.cit.* s. 156). Cechy te są wynikiem poznawczej integracji informacji zewnętrznych, zgodnie z przynależnością społeczną danej osoby.

Paul Mussen (1980) przedstawia tożsamość jako "złożoną strukturę psychiczną, posiadającą zarówno cechy poznawcze, jak i afektywne, która obejmuje postrzeganie siebie przez jednostkę jako odrębnej, spójnej istoty, oddzielonej od innych, której zachowanie, potrzeby, motywacje i zainteresowania są w rozsądnym stopniu spójne" (*op. cit.*, s. 13).

Erik ERIKSON (1968) rozróżnia "*tożsamość osobistą*" i "*tożsamość ego*". Tożsamość osobista" obejmuje postrzeganie własnej *identyczności*, dynamikę ciągłości egzystencjalnej oraz przekonanie, że inni uznają tę identyczność i ciągłość. Tożsamość ego" jest raczej związana z *jakością ego tego istnienia*. Ale artykulacja pomiędzy tymi dwiema tożsamościami określa *styl indywidualności osoby*, która poprzez swoje własne cechy będzie nawiązywała autentyczne i znaczące relacje z innymi ludźmi. "Poszukiwanie tożsamości wiąże się z nadawaniem sensu życiu, relacjom z innymi, historii oraz osobistym lub zbiorowym aspiracjom" (TAP, 2005a, s. 305).

II. Tożsamość jako system kwalifikacji.

"Tożsamość osobista jest częścią artykulacji tożsamości zbiorowych, związanych z grupami przynależności, kategoriami odniesienia lub działaniami i statusem społecznym" (TAP, 1996).

¹⁴ Ferry, J.M. *L'éthique reconstructive*. Paryż, Cerf, 1996. str.7

Tożsamość osobista wyłania się zatem jako system strukturyzujący, który integruje wiele wymiarów.

W strukturyzację ¹⁵tożsamości osobistej zaangażowanych jest siedem wymiarów:

1. *Czasowy wymiar samowiedzy.* Poczucie tożsamości odnosi się do temporalnego wymiaru samowiedzy. Z poczucia "ciągłości" lub "quasi-trwałości" podmiot sytuuje się w czasie i przestrzeni, co umożliwia mu konstruowanie i organizowanie projektów. Wiemy, jak ważny jest czas w powstawaniu i stabilizowaniu się tożsamości zawodowej. Kandydat na każde stanowisko musi wykazać się swoimi umiejętnościami poprzez wieloletnie *doświadczenie*. Jednak poczucie tożsamości jest dziś kwestionowane przez konieczność dostosowania się do nowych warunków. Trzeba być elastycznym, zdolnym do zmian, kreatywnym, tzn. umieć kwestionować własne nawykowe sposoby bycia i działania.
2. *Poczucie jedności lub spójności.* Poczucie tożsamości jest związane z poczuciem jedności lub spójności jaźni. Uczucia te odnoszą się do idei reprezentacji, mniej lub bardziej stabilnej, mniej lub bardziej ustrukturyzowanej, którą jednostka posiada na swój temat. Ta perspektywa jedności i integracji budowana jest w kontrolowanym czasie i w perspektywie historycznej, osobistej historii jednostki. Kiedy osoba staje wobec zmian w swojej karierze zawodowej (bezrobocie, zmiany funkcji lub obszarów działania), może doświadczać tych zmian jako osobistego znaku niestabilności, jako dowodu utraty tożsamości, zwłaszcza jeśli poczucie skuteczności jest kwestionowane, wraz z utratą wewnętrznej spójności, poczuciem autodestrukcji, zdrady wartości postrzeganych jako *fundamenty ja*.
3. *System wielorakich tożsamości,* który stanowi tożsamość osobistą, czerpie swoje bogactwo z organizacji tej właśnie różnorodności. Różnorodność przywołuje wielość ról, które składają się na jedną, totalną osobę, ale także kilka *postaci* ¹⁶zintegrowanych w jednej osobie. Przyjęcie tych ról, zaangażowanie afiliacyjne i udział w projektach zbiorowych wzbogacają percepcję wewnętrznego "ja" (jego wartości i możliwości) oraz percepcję "ja" zewnętrznego ("Jaka jest moja wartość?

¹⁵ Por. TAP, 1980; 1988; 1991; 1996. Ewolucja definicji tożsamości, zmiany odnotowane w charakterze i miejscu wymiarów i cech tożsamości (cechy, systemy, strategie itp.) są znaczące dla poczynionego postępu. Większość autorów porzuca "substancjalistyczne" koncepcje tożsamości (trwałość, identyczność, jedność, ciągłość itp.) na rzecz koncepcji dynamicznych. Dlatego tak ważne wydają się nam pojęcia tożsamości i paradoksalnej dynamiki tożsamości. Jak powiedział Piaget, nie ma procesów bez struktur i struktur bez procesów. Innymi słowy, nie możemy zastąpić definicji struktury koncepcjami opartymi na zmianie, nie analizując, jak przekształcają się same struktury. Osoba może powiedzieć, że utraciła swoją tożsamość, że nie wie już, kim jest, a jednak mówiąc to, wykazuje wysiłek, by znaleźć spójność, znaczenie swoich strat i sposób na pogodzenie się z nimi lub podjęcie próby *restrukturyzacji*.

¹⁶ Pojęcie fazy "charakteru" zostało wspomniane przez Pierre'a Janeta (1929). Osobowość ludzka, zanim stanie się indywidualnym "ja", przechodzi przez fazę charakteru. W stosunku do innych lub do siebie samych jesteśmy postaciami (tzn. jednostkami posiadającymi specjalne uprawnienia, zdolnymi do odegrania określonej roli). W każdym z nas są prawie dwie postacie: postać na zewnątrz i postać wewnątrz (w domu)" (*op. cit.*, s. 178 i n.).

Jak oceniam siebie w porównaniu z innymi?) Ryzyko tej różnorodności polega jednak na zredukowaniu "bytu" do tego, co posiada (do jego skumulowanych, policzalnych "właściwości"). W ujęciu zawodowym, podobnie jak w ujęciu kulturowym, różnorodność jawi się jako potrzeba akceptacji innych w ich odmienności (innych jako ludzi, a także innych działań, zawodów czy branż, które postrzegamy jako tyle *inności*). Często jednak, w przypadku tego samego aktora społecznego, istnieje potrzeba zarządzania kilkoma funkcjami lub działaniami jednocześnie, które mogą być sprzeczne i konfliktowe. Najbardziej znaczący przykład dotyczy koniecznej artykulacji pomiędzy tożsamością zawodową i rodzinną¹⁷. Te artykulacje w naturalny sposób wiążą się z regulacją zachowań i faz czasowych pomiędzy dwoma środowiskami.

4. *Asertywność poprzez pragnienie autonomii, potrzebę oddzielenia i uznania.* Dążenie do autonomii może być osiągnięte poprzez potrzebę afirmacji i uznania. Jednostka poszukuje autonomii, samoafirmacji, poprzez zróżnicowanie poznawcze i opozycję afektywną: jest to sposób na stwierdzenie, że jest się innym, wyjątkowym i niezależnym. Oczywiście, potrzeby samooceny, autonomii i uznania odgrywają ważną rolę w przywłaszczaniu i zarządzaniu tożsamością zawodową. Mogą one jednak stać w sprzeczności z funkcjonalnymi potrzebami pracy zbiorowej: efektywnością, dzieleniem się lub rywalizacją, identyfikacją z celami grupy lub firmy.
5. *Wyodrębnienie poprzez poczucie oryginalności.* Jednostka akcentuje swoją odmienność i poszukuje oryginalności (która może sięgać aż do dewiacji, przekraczania granic), a poprzez nią manifestuje swoje dążenie do pojedynczości. Wyjątkowość i oryginalność może być ważnym czynnikiem napędzającym kreatywność. Jednak zbiorowa definicja tożsamości zawodowej najczęściej formułowana jest w sposób normatywny: "*jaki powinien być lub robić ten, kto jest...*". Rzadko bierze się pod uwagę znaczenie motywacji i przestrzeni wolności, której potrzebuje profesjonalista, aby stworzyć coś nowego. Ale nie każda *pojedynczość - oryginalność* - jest koniecznie twórcza. Może to prowadzić do marginalizacji, a nawet wykluczenia zawodowego.
6. *Tożsamość jest zakorzeniona w działaniu i tworzeniu dzieł.* Tożsamość jest potwierdzana i umacniana poprzez działanie, zaangażowanie, branie odpowiedzialności i współdziałanie społeczne. Jednostka pragnie czuć się odpowiedzialna i być uznawana za odpowiedzialną przez innych. Ten związek między tożsamością, działaniem i odpowiedzialnością zawodową jest oczywiście ważny. Jak wykazała Carmel CAMILLERI (1990), konieczne jest rozróżnienie

¹⁷ Zbyt często tożsamość rodzinna lub zawodowa jest określana w liczbie pojedynczej. Jednak na polu zawodowym, podobnie jak w życiu rodzinnym, tożsamości są wielorakie. Istnieją zatem regulacje wewnątrzawodowe i regulacje wewnątrzrodzinne (osoby wobec siebie i wobec innych), do których dochodzą regulacje między tożsamościami (i działaniami) zawodowymi a tożsamościami (działaniami) rodzinnymi.

pomiędzy *tożsamością ontologiczną* (ogólna definicja siebie, poza sytuacjami) a *tożsamością pragmatyczną* (to, kim naprawdę jestem w działaniu, w konkretnych sytuacjach).

7. *Tożsamość jest ustalana jako wartość i poprzez wartości.* Nawet w trudnych sytuacjach jednostka potrzebuje być kochana, uznawana, podziwiana i akceptowana przez innych. Starają się dowartościować siebie, znaleźć swoją wartość w oczach innych i, z kolei, w swoich własnych oczach. Ten aspekt związany jest z potrzebą sukcesu, powodzenia w projektach, które podejmuje jako lider. *Poczucie sukcesu jest ściśle związane z poczuciem własnej wartości i potrzebą bycia uznanym za osobę posiadającą wartość i "przyszłość".* Ale to poczucie sukcesu zostanie skonfrontowane z normami, z definicjami kompetencji. Są one zatem powiązane z procesami *kwalifikacji* (lub *dyskwalifikacji*) opracowanymi przez socjologów, w szczególności przez Serge'a PAUGAMA (2002).

III. Tożsamość jako system *kategoryzacji*.

Teorie dotyczące kształtowania się tożsamości indywidualnej podkreślają znaczenie, jakie przypisuje się zbiorowemu włączeniu jednostek, zwłaszcza ich identyfikacji z grupą, do której należą (LORENZI-CIOLDI, 1988). Nadawanie ¹⁸tożsamości jest zbiorowym procesem atrybucji poznawczej i językowej polegającym na umieszczeniu osoby w jakiejś kategorii. Kategoryzacja jest mechanizmem wspólnym dla intraindywidualnych, interpersonalnych i integracyjnych procesów konstruowania tożsamości. To właśnie poprzez wykorzystanie schematów *typizacji* (BERGER, LUCKMAN, 1986), mniej lub bardziej stereotypowych, mniej lub bardziej napiętnowanych, oraz tego, co Erikson nazywa "spójną kombinacją fragmentarycznych identyfikacji" (ERIKSON, 1968, s. 53), jednostka konstruuje swoją własną tożsamość. "Te konkretne kategorie używane do identyfikacji innych i identyfikacji siebie są zmienne zarówno w zależności od przestrzeni społecznych, w których zachodzą interakcje, jak i od biograficznych i historycznych czasowości, w których rozgrywają się trajektorie (DUBAR, 2002, s. 114).

To prawda, że kategoryzacje te wpływają na proces konstruowania tożsamości, ale nie determinują go mechanicznie, ani nie utrwalają w sposób ostateczny (LAINING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). W kategoriach rozwojowych możemy zauważyć, że "identyfikacja kategorialna jest współczesna z ustanawianiem tożsamości społecznych. Opiera się ona na procesie, w którym dziecko ma tendencję do identyfikowania się z kategoriami lub grupami (przynależności lub odniesienia) oraz do przestrzegania wartości, norm i zasad tych kategorii lub grup. Identyfikacje te są ustanawiane w złożonej sieci "upodobnień" (akcentowanie podobieństw) i zróżnicowań (tożsamości płciowe,

¹⁸ Zauważ, że można dawać lub otrzymywać, brać lub prosić, zdobywać lub tracić tożsamość, tak jakby to było "posiadanie". Mam ciało, ale "jestem tym ciałem"; mam chorobę (mam raka), ale trudniej jest mi być moją chorobą (jestem rakiem). Tożsamość ta może być silna lub słaba, wrażliwa lub odporna, osobista lub zbiorowa. Tożsamość może być kwalifikacyjna (jak przymiotniki) lub kategoryczna (jak rzeczowniki pospolite lub właściwe).

etniczne, kulturowe, pokoleniowe, narodowe, zawodowe, stowarzyszeniowe, sportowe itp.) (TAP, 2005a, s. 313). Według Claude'a Dubara przestrzeń uznania tożsamości społecznej zależy bardzo ściśle od uznania lub nieuznania wiedzy, umiejętności i wyobrażeń o sobie, twardego rdzenia tożsamości konstruowanych na podstawie wymogów instytucjonalnych. Transakcja pomiędzy, z jednej strony, jednostkami, które pragną identyfikacji i uznania, a z drugiej strony, instytucjami oferującymi status, kategorie, urządzenia i różne formy uznania, może być konfliktowa.

IV. Tożsamość w integracyjnej dynamice systemowej (strategie i style personalizacji/socjalizacji).

Niektórzy autorzy (np. MALEWSKA-PEYRE, TAP, 1991; TAP, 2005a) uważają, że geneza tożsamości zależy od dwóch uzupełniających się procesów: integracji społecznej (interpersonalnej i socjokulturowej) oraz integracji psychicznej (intrapersonalnej). Artykulacja tych dwóch procesów integracyjnych pozwala osobie od dzieciństwa na *socjalizację i personalizację*. **Personalizacja** (termin lepszy od personalizacji, od dawna proponowany przez zespół z Tuluz¹⁹) integruje wszystkie strategie stosowane przez podmiot w celu socjalizacji, rozwoju i konstruowania własnego planu podróży. Artykułuje ona zespół procesów psychologicznych, które wspierają działania, poprzez które podmiot buduje siebie jako osobę.

Proces personifikacji, który przedstawiamy poniżej, obejmuje cztery rodzaje strategii:

1. *Strategie tożsamościowe* odnoszą się do przeszłości, której należy bronić, do zakotwiczenia w osobistej historii, w doświadczeniu (bycie usytuowanym w przestrzeni i czasie, pozostawanie sobą, posiadanie wartości). Edmond Mark Lipiansky przedstawia operacyjną definicję strategii tożsamościowych jako "procedury realizowane (świadomie lub nieświadomie) przez aktora (indywidualnego lub zbiorowego) w celu osiągnięcia jednego lub więcej celów (określonych explicite lub na poziomie nieświadomym), procedury rozwijane w funkcji sytuacji interakcyjnej, tj. w funkcji różnych determinacji (społeczno-historycznych, kulturowych, psychologicznych) tej sytuacji" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, s. 24).

2. *Strategie pozycjonowania społecznego i zaangażowania* odnoszą się do relacji między jednostką a grupą społeczną (posiadanie miejsca, bycie kochanym, uznanie). Pragnienie uczestnictwa w działaniach zbiorowych oraz poszukiwanie społecznego uznania i ról do odegrania w społeczeństwie, które dają jednostce miejsce i wartość w oczach innych, umożliwiają jej usytuowanie i umiejscowienie się w stosunku do innych w swojej grupie

¹⁹ Por. Tap, Roudès i Antunes (forthcoming, 2010), w których omawiamy ewolucję znaczenia "personalizacji", która jest obecnie terminem marketingowym. Personalizacja wielu urządzeń: "personalizacja pulpitu Vista" oznacza wolność wyboru konsumenta w zakresie organizacji pulpitu jego komputera: kolory, czcionki, dźwięki i obrazy itp. On może "dostosować prezentację do swoich potrzeb"! Oczywiście, personalizacja wsparcia dla osób w trudnej sytuacji zachowuje swoje znaczenie "rozwijania osoby, koncentrowania się na niej, a nie na urządzeniach". Dlatego lepiej jest mówić o procesie *personalizacji*, nawet jeśli pojawia się pytanie o odpowiedni czasownik.

(grupach) przynależności i odniesienia. Pojęcie przynależności można powiązać z pojęciem afiliacji (lub dezadaptacji), które w szczególny sposób rozwinął Robert CASTEL (1991).

3. *Strategie projektowe* odnoszą się do przyszłości, która ma być zarządzana i budowana. Cele, które mają zostać osiągnięte, są konkretyzowane poprzez środki, które mają zostać wdrożone. Jednostka ponownie uruchamia projekt siebie, aby uwolnić się od trudnych sytuacji w teraźniejszości.

4. *Strategie radzenia sobie* (adaptacja/coping) są wykorzystywane przez jednostkę do radzenia sobie i rozplątywania teraźniejszości, w którą jest ona uwikłana (koncentracja emocjonalna, skupianie się na problemie, poszukiwanie wsparcia społecznego). Radzenie sobie pozwala więc na przystosowanie się do trudnych sytuacji w teraźniejszości. Te tryby adaptacyjno-obronne stanowią, wraz z procesami ewaluacyjnymi, jeden z istotnych procesów określających stopień stresu w interakcji osoba-środowisko (SORDES, i inni, 1994; TAP, i inni, 1995; SORDES-ADER i inni, 1995; ESPARBES-PISTRE, i inni, 1996).

V. Style tożsamości.

Style lub strategie tożsamości są często wymieniane w literaturze (por. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). Pojęcie to zaproponował już E. Erikson. Porównał on strategie tożsamościowe do "stylów indywiduacji osoby" (1968/1972). Ważne jest jednak, aby rozróżniać style i strategie. Według TAP (2005b) pojęcie "stylu" związane jest z procesami skoordynowanej indywiduacji i różnicowania zachowań. Opisuje on wiele kategorii stylów:

- *Style poznawcze*, często przeciwstawiane stylom *afektywnym* (KOGAN, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987);
- *Style radzenia sobie* (COHEN, LAZARUS, 1973), które charakteryzują przewidywalność zachowań osoby zestresowanej w sytuacji trudnej. Pojęcie "*strategii radzenia sobie*", które jest coraz częściej używane (TAP i in., 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES i in., 1994), pozwala wyjść poza wkład koncepcji stylistycznych i wprowadzić nowy *model strategiczny*, który uwzględnia dynamikę procesów intrapersonalnych (poznawczą organizację strategii, wagę motywacji i mechanizmów emocjonalnych w podejmowaniu decyzji) w ich relacjach z ludźmi, kontekstami, sytuacjami i zdarzeniami;
- *Style życia* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) wskazują na opcje i wybory związane z określonym sposobem organizowania i ukierunkowywania życia;
- Pojęcie "*stylów motywacyjnych*" zostało wprowadzone przez Aptera (2001) jako część jego teorii *odwrócenia*. Teoria ta przeciwstawia się tradycyjnym teoriom ciągłości, równowagi i homeostatycznej regulacji i proponuje dialogiczną dynamikę, w której dwa sprzeczne procesy interweniują w sposób, który jest zarówno sprzeczny, jak i komplementarny ...

- Teoria *przepływu* zaproponowana przez Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991) jest bliska teorii stylów motywacyjnych. Podkreśla obecność i znaczenie procesu *autotelicznego* skupienia (samoorganizacji) w uprzywilejowanych momentach tworzenia, *przeżywanych* jako *optymalne doświadczenia* skupienia na sobie. Teoria ta opiera się na hipotezie o aktywnej obecności motywacji wewnętrznej lub intrinsic (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Jednocześnie jednak istnieją zewnętrzne naciski lub bodźce, które mogą uwypuklać, blokować lub ukierunkowywać wymiary zewnętrzne.

VI. Tożsamość: od systemu do procesu.

Jak już widzieliśmy, tożsamość osobista musi być odróżniona od osobowości. Tożsamość nie jest całością osoby, jakkolwiek by ją definiować. Jest to podsystem osobowości danej jednostki; podsystem pozostający w dynamicznej relacji z poznawczym i emocjonalnym wymiarem osoby. Osobowość natomiast składa się ze złożonej koordynacji wszystkich systemów bio-psycho-społecznych, na podstawie których osoba działa, reaguje, zastanawia się itd. Jako system reprezentacji, tożsamość może być ustrukturyzowana na różne sposoby, w zależności od teorii, których dotyczy. Z tego punktu widzenia brane są pod uwagę dwa poziomy analizy, często przeciwstawne, ale pozostające w ścisłej interakcji:

• Wewnętrzne cechy tożsamości :

Podejście fenomenologiczne (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) do relacji wewnątrz-jednostkowych (Ja-Ja) i między-jednostkowych (Ja-Inni) dowartościowuje procesy wewnętrznego konstruowania tożsamości i autoprezentacji oraz wprowadza znaczenie procesów opracowywania, zwłaszcza rolę osobistego doświadczenia, z pewnością w stałej i integracyjnej relacji z kontekstem społecznym i kulturowym oraz z materialnymi i symbolicznymi warunkami zawartymi w tym kontekście. DUBAR (2002) przedstawia proces biograficzny jako intra-osobisty proces konstruowania tożsamości, a P. Mussen (1980) podkreśla znaczenie konstruowania spójnej reprezentacji siebie przez samego siebie.

• Interrelacyjne cechy tożsamości.

Erik Erikson (1950) był pierwszym badaczem, który rozwinął analizę wymiaru inter-relacyjnego w konstruowaniu tożsamości osobistej i społecznej. Według Monique PINOL-DOURIEZ (1984) i Serge LÉBOVICI (1985) konstruowanie tożsamości jest również procesem poznawczych i emocjonalnych przekształceń, procesem rozwijanym podczas wczesnych interakcji niemowlęcia i dziecka. Dubar (2002) odrzuca rozróżnienie na tożsamość indywidualną i zbiorową i proponuje koncepcję tożsamości społecznej, która implikowałaby artykulację pomiędzy dwoma przejściami: jednym wewnętrznym, konstruowanym na podstawie interakcji jednostki z samą sobą, i drugim zewnętrznym, konstruowanym na podstawie interakcji jednostki z instytucjami, z którymi wchodzi w interakcje. Propozycja Dubara jest o tyle dyskusyjna, o ile autor ma tendencję do mylenia aspektów

indywidualnych/zbiorowych z treściami psychologicznymi i społecznymi²⁰. W rzeczywistości każda tożsamość, czy to indywidualna, czy zbiorowa, implikuje wymiary społeczno-kulturowe (wartości, funkcje, efekty znaczenia itp.), jak również psychologiczne procesy zawłaszczania (tłumaczenia behawioralne, wyobrażeniowe itp.). Tę wielowymiarowość można odnieść do wszystkich kategorii tożsamości (osobistej, zawodowej, płciowej, religijnej, narodowej, kontynentalnej itd.)

Z drugiej strony, zgadzamy się z hipotezą Dubara, gdy stwierdza on, że "tożsamość nie jest tym, co koniecznie pozostaje 'identyczne', ale wynikiem warunkowej 'identyfikacji'. Jest ona wynikiem podwójnej operacji językowej: "rozróżnienia i uogólnienia"; pierwsza z nich ma na celu określenie różnicy, tego, co czyni coś lub kogoś wyjątkowym, w stosunku do kogoś lub czegoś innego; w tym sensie tożsamość jest różnicą; druga operacja to ta, która ma na celu określenie punktu wspólnego dla klasy elementów, z których wszystkie są różne, tego samego innego; w tym ujęciu tożsamość jest wspólną przynależnością. Te dwie operacje leżą u podstaw paradoksu tożsamości: to, co unikalne, jest tym, co wspólne. Paradoks ten nie może być rozwiązany, jeśli nie weźmiemy pod uwagę elementu wspólnego dla obu operacji: identyfikacji z i przez drugiego. W tej perspektywie nie ma tożsamości bez inności. Tożsamości, podobnie jak inność, różnią się historycznie i zależą od kontekstu, w którym są definiowane" (DUBAR, 2000, s. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) odnoszą się do elementów składowych rdzenia struktury tożsamości. Definiują oni tożsamość jako polimorficzną, dynamiczną strukturę, której elementami składowymi są aspekty psychologiczne i społeczne w odniesieniu do sytuacji relacyjnej w danym momencie, agenta społecznego (jednostki lub grupy) jako aktora społecznego. To właśnie w interakcjach z otoczeniem i w podwójnym ruchu różnicowania i asymilacji konstruowana jest tożsamość. W tym procesie konieczne jest podkreślenie zarówno identyfikacji z innymi, jak i rozróżnienia, które się w stosunku do nich dokonuje.²¹

VII. Paradoksy tożsamości.

Tożsamość ma charakter paradoksalny, tzn. zawiera w sobie sprzeczne, a zarazem komplementarne i nierozłączne orientacje. Psychologia społeczna wyróżniła wiele przykładów dylematów ("dylemat więźnia"; dylematy moralne Kohlberga, 1987... itd.) i

²⁰ Rozróżnienie to prowadzi do założenia o istnieniu danych społecznych zintegrowanych z funkcjonowaniem indywidualnym (lub *indywidualnym zawłaszczaniem danych społecznych*) lub, odwrotnie, o istnieniu danych psychologicznych zintegrowanych z funkcjonowaniem zbiorowym (lub *zbiorowym zawłaszczaniem danych psychologicznych*).

²¹ Toczy się nieustanna dyskusja, czy tożsamość osobista jako system reprezentacji i uczuć zawiera "rdzeń", który zakwestionowany, zanegowany przez innych, wywołałby kryzys tożsamości, reakcje przemocy w obronie godności osobistej. Moglibyśmy w istocie przedstawić tożsamość jako cebulę (metaforyczną!), składającą się z wielu skórek, mniej lub bardziej głębokich. Jeśli cebula nie ma jądra, to ma "zarodek", który służy do przenoszenia i rozmnażania się... a krojenie go powoduje płacz! Hipoteza, że istotą tożsamości jest tożsamość wartości (w przeciwieństwie do tożsamości faktu), przywołana przez Camilleriego (1990a, s. 86), pozostaje otwarta na dyskusję.

paradoksalnych nakazów ("Zabronione jest zabranianie") lub *podwójnych ograniczeń* i *paradoksów pragmatycznych* (Palo Alto; Watzlawick, Bateson, ...).

W ramach ²²dynamiki tożsamości można wyróżnić sześć paradoksów:

- **Pierwszy paradoks tożsamości dotyczy komplementarnej i konfliktowej obecności podobieństw i różnic między obiektami (osobami) o wspólnej tożsamości.**

Tożsamość "jest konstruowana w konfrontacji samości i inności, podobieństwa i różnicy" (TAP, 1980b). Procesy społeczno-poznawcze (kategoryzacja, nadawanie znaczenia, legitymizacja), ułatwiają zarówno rozwój poznawczy, jak i socjalizację, które pozwalają również na artikulację różnicowania obiektów z różnicowaniem-asymilacją siebie i innych²³. Procesy te są możliwe, jeśli jednostka żyje we względnie stabilnym środowisku fizycznym i społecznym.

- **Drugi paradoks wynika z problematycznego związku między egocentryzmem (na sobie) a decentralizacją wobec innych.** Wiąże się to z faktem, że aby zbudować własną tożsamość, jednostka będzie musiała nauczyć się decentralizacji, wyjść ze swojego egocentryzmu (zgodnie z określeniem Piagetowskim), aby nawiązać wzajemne relacje z innymi.

Dziecko może nabyć własną tożsamość tylko wtedy, gdy zrezygnuje z egocentryzmu i nawiąże wzajemne relacje z innymi. Jest to również początek "ewolucji systemów relacji między jednostkami i wartości kulturowych" (TAP, 2005a: 279). Na przykład, konstruowanie tożsamości zawodowych wymaga restrukturyzacji sposobów interakcji pomiędzy Ja (tożsamość osobista), My (posiadający tę samą tożsamość zawodową) i Oni (wszyscy ci, którzy różnią się od nas). Ta restrukturyzacja może prowadzić do zaakcentowania *przynależności do zawodowego "my"* i do zamknięcia się w tym "my". Zmusza to do zmniejszania przeciwieństw między *mną a nami* i do akcentowania różnic między *nami a nimi*. W przypadku wysiłków zmierzających do otwarcia się, pojawi się tendencja do wyboru szerszego "my", prawdopodobnie obejmującego wcześniej zróżnicowane tożsamości i włączającego profesjonalistów, którzy byli inni niż my. Przykład polityczny: zróżnicowanie (z możliwą opozycją) między Francuzami i Niemcami jest redukowane przez ich identyfikację z tożsamością europejską. Przykład zawodowy: zróżnicowanie (z możliwą opozycją) pomiędzy kadrą kierowniczą i niekierowniczą lub pomiędzy sprzedawcami i technikami jest minimalizowane poprzez identyfikację z tożsamością korporacyjną.

- **Trzeci paradoks tożsamości dotyczy sprzecznych modalności pomiędzy procesem stałości a zarządzaniem zmianą.** Tożsamość osobista (*ja jestem ja*), jak i zbiorowa (*my jesteśmy my*) również implikują ideę ponadczasowej trwałości i bez odniesienia do zmiany w czasie życia. Jeśli jednak podmiot (*ja* lub *my*) zmienia się, to mimo to zachowuje poczucie, że pozostaje taki sam i sam w czasie (poczucie tożsamości czasowej i strukturalnej). To jest trzeci paradoks. Termin identyfikacja został zaproponowany dla określenia tej paradoksalnej konstrukcji tożsamości

²² W artykule "Tożsamość i wykluczenie" Tap zaproponował cztery paradoksy. Późniejsze dyskusje z różnymi słuchaczami czy badaczami skłaniają nas do dodania tutaj jeszcze dwóch paradoksów (zob. TAP, 2005c, nr 83, s. 53-78).

²³ J. P. CODOL, 1979, 1980, 1984; H. WALLON, 1963, 1976; R. ZAZZO, 1980; P. MALRIEU, 1967, 1980, 1996.

między trwałością a zmianą, między idealizacją a pragmatyczną reewaluacją obrazu siebie, w zależności od sytuacji i rozmówców (TAP, 1979).

W sensie zawodowym, tożsamość jest najsilniej naruszona, gdy osoba jest zmuszona do zmiany:

- Osoba musi znaleźć pierwszą pracę: musi szukać stanowiska odpowiadającego zdobytym umiejętnościom; budować tożsamość zawodową poprzez dostosowanie się do firmy, do prawdziwej pracy; poza samym zastosowaniem tego, czego się nauczyła, dostosować się do warunków pracy, do stosunków pracy; uświadomić sobie pozycję i wartość siebie i swojego zawodu w interaktywnym łańcuchu stanowisk i funkcji;
 - Osoba musi zmienić funkcję lub pracę: poprzez awans lub degradację, podwyższenie lub obniżenie rangi, w związku z przyjęciem wyzwań lub restrukturyzacją umiejętności, poprzez poszukiwanie nowych szkoleń;
 - Osoba jest bezrobotna; straciła pracę i szuka innej: kwestionowanie nabytych umiejętności i wątpliwości co do dotychczasowej orientacji zawodowej; trudności w radzeniu sobie ze spadkiem samooceny związanym z brakiem pracy; wysiłek włożony w zorganizowanie nowego, realistycznego projektu zawodowego, być może obejmującego nowe nabytki;
 - Osoba odchodzi na emeryturę i doświadcza tej zmiany w sposób pozytywny lub negatywny. Przejście na emeryturę może być zorganizowane jako zerwanie z dotychczasowym życiem zawodowym lub jako względna ciągłość, z reorganizacją podyktowaną utrzymaniem nagradzania i rezygnacją z dewaluacji.
- **Czwarty paradoks dotyczy zaproponowanej przez Carmel Camilleri (1990) opozycji między tożsamością ontologiczną a pragmatyczną²⁴.** Istnieje ciągły dystans między tym, czym myślimy, że jesteśmy (koncepcja ontologiczna), a tym, jacy jesteśmy w naszych codziennych praktykach (pragmatyczna odmiana naszej samoświadomości i odczuć dotyczących nas samych, kiedy podejmujemy decyzje i działamy). Tutaj odnajdujemy, przynajmniej częściowo, znaczenie i złożoność interakcji pomiędzy ja realnym i ja idealnym w dynamicznej teorii samoakceptacji przedstawionej przez Carla Rogersa (1951). Związek między tożsamością osobistą i zawodową jest zapośredniczony przez wyidealizowaną koncepcję sukcesu (w życiu lub tylko w pracy), przekazywaną przez konkretnych ludzi, z którymi można się identyfikować, ale od których podmiot zapożycza "stany docelowe" (wg Kelmana, 1958), projekty, style zachowania lub życia, sposoby myślenia lub działania. (zgodnie z wyrażeniem Kelmana, 1958),

²⁴ Opozycję tę podejmuje TAP (2005b) w kategoriach procesów ontologicznej idealizacji i pragmatycznej identyfikacji.

projekty, zachowania lub style życia, sposoby myślenia lub działania.

Oddziaływałyby tu na siebie trzy procesy:

1. *Identyfikacja z osobą trzecią*: "Muszę się identyfikować z *kimś*, kto pozwala mi się rozwijać";
2. *Aktywna identyfikacja*: "Potrzebuję zewnętrznego *modelu działania*, z którym mogę się utożsamić lub wziąć go dla siebie" (Czy mam umiejętności? Jeśli ich nie mam, to czy mogę je zdobyć?)
3. *Idealizująca identyfikacja*: "Potrzebuję *ideału*, aby ukonstytuować siebie jako osobę totalną (globalna samorealizacja, związana z projektem życiowym, z kongruencją, z nadaniem sensu życiu)".

Te trzy procesy interweniują w sposób złożony w dynamikę, zarówno poznawczą, jak i społeczną, artykulacji między, z jednej strony, praktykami, działaniami, a z drugiej strony, systemami wartości, systemami antycypacji, znaczenia i legitymizacji, które tworzą dynamikę personalizacji.

- **Piąty paradoks dotyczy tożsamości, która może być kolejno jednowymiarowa i wielowymiarowa.** W zależności od kontekstu, chwili lub fazy doświadczenia, osoba może żyć z silnym poczuciem psychicznej jedności lub różnorodności. Ta jedność lub różnorodność może być doświadczana jako pozytywna lub negatywna. Jedność może być kojarzona ze spokojem lub z cierpieniem z powodu strat, które powoduje zjednoczenie. Różnorodność może być pozytywnym rezultatem otwarć i spotkań opartych na zrozumieniu tego, co wzbogaca inność. Ale może również prowadzić do "rozpadu" lub "upłynięcia" jaźni, utraty spójności, a nawet do poczucia nieistnienia.
- **Wreszcie szósty paradoks dotyczy złożonej artykulacji między identyfikacją (czasową i strukturalną zmiennością obrazu siebie) a identyfikacjami (z osobami, grupami, wartościami itd.).** Tożsamość jest konstruowana z wielu identyfikacji, ale jednocześnie podmiot wie, kim jest i kim jest drugi, nawet w sytuacji kryzysu tożsamości. "Identyfikacja byłaby zatem procesem, który umożliwia doświadczenie "wielości osób psychicznych" i to właśnie dzięki niej wzajemne związki między jednostkami a tłumem konstytuują się jako afektywna wspólnota" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, s.9).

VIII. Dynamika tożsamości w dzisiejszym świecie zawodowym.

Renaud SAINSAULIEU zwraca uwagę na znaczenie uniwersum stosunków pracy jako miejsca "zróżnicowanego konstytuowania się tożsamości indywidualnych" (1977, s. 335).

Według niego, doświadczenie kolektywu jako pola konfrontacji i walki, ale także jako pola spotkań, zwycięstw i porażek, ryzyka i odkryć w dostępie do autonomii, do osobistej władzy, obejmującej uznanie i samoafirmację, jest niezbędne dla rozróżnienia i przedstawienia siebie jako osoby, różnej i niepowtarzalnej. Innymi słowy, cechy, zarówno osobiste jak i zawodowe, będą się łączyć i artykułować ze sobą w relacjach zawodowych i pozazawodowych. Według SAINSAULIEU, "nie wystarczy zauważyć, że relacje w pracy mogą wpływać na głęboko zakorzenione mechanizmy osobowości, takie jak identyfikacja czy zdolność do różnicowania. Wciąż konieczna jest próba identyfikacji procesów, które wyjaśniają te zależności między

relacjami pracy socjalnej a jakością osoby" (*op. cit.*, s. 311). Według niego bezsilność społeczna prowadzi do utraty tożsamości (nie tylko zawodowej), a ponowne odnalezienie się w niej zależy od możliwości poradzenia sobie, w taki czy inny sposób, z konfliktami relacyjnymi lub organizacyjnymi (w pracy lub poza nią).

Często obserwuje się, że zachowania "robocze" są mylone z aktywnością "zawodową". Dzieci i młodzież uczą się jednak rozróżniać między zajęciami zawodowymi i pozazawodowymi, a rozróżnienie to będzie utrzymywać się przez całe życie (zajęcia w czasie wolnym, pasje, hobby itp.). Można zatem powiedzieć, że tożsamość i aktywność zawodowa będą oparte na doświadczeniach i teoriach implikowanych przez zachowania w pracy. Prawdą jest, że tożsamość osobista jest konstruowana we wczesnych latach i poprzez procesy socjalizacji pierwotnej (BERGER, LUCKMAN, 1966 lub tr.fr. 1986), ale ta konstrukcja zakłada przejęcie umiejętności i sukcesów w zachowaniu w pracy. Następnie praca, najpierw w szkole, a potem w pracy, będzie odgrywać decydującą rolę w kształtowaniu tożsamości ucznia, a następnie profesjonalisty. Struktura ta będzie podlegała wielu zmianom, w zależności od doświadczeń i planów zawodowych. Zostanie on scharakteryzowany jako ... "proces ewolucyjny [...] ukształtowany przez trajektorie zawodowe" (BOUQUET, 2006).

Nie pomijając znaczenia wkładu Sainsaulieu, proponujemy nowe odczytanie obecnej rzeczywistości społeczno-zawodowej i jej znaczenia dla konstruowania tożsamości zawodowej. Należy tu przypomnieć, że obecny kontekst gospodarczy i społeczny jest zdominowany przez poważny kryzys gospodarczy, który nieustannie wywołuje istotne przemiany w zarządzaniu organizacjami, w zarządzaniu miejscami pracy i na rynku pracy (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA *et alii*, 2004; ANTUNES, 2006):

Dominujący paradygmat charakteryzuje się innowacyjnością, ciągłymi zmianami i nieprzewidywalnością (z całą niepewnością, która nieuchronnie się z tym wiąże);

W systemie funkcjonowania obowiązujących spółek dominują : 1. Globalizacja gospodarki; 2. Rozszerzenie przepływu informacji; 3. Stały rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych; 4. Uelastycznienie środków produkcji i zarządzania pracą.

Z punktu widzenia idei możemy przywołać tę epokę jako "erę triumfu neoliberalnego", gdzie współczesna dynamika organizacji związana jest z: 1. wymogami elastyczności i konkurencyjności; 2. relokacjami; 3. łączeniem się firm; 4. *outsourcingiem*; 5.

Restrukturyzacja i redukcja zatrudnienia; 5. Niepewność zatrudnienia; 6.

Niestabilność/pewność pracy; 7. Potrzeba zarządzania niepewnością.

W tym nowym porządku gospodarczym mamy do czynienia z niebezpiecznym wzrostem bezrobocia w gospodarkach narodowych. Bezrobocie jest często związane z fuzjami wielkich międzynarodowych koncernów, zamykaniem fabryk, przenoszeniem fabryk i miejsc pracy do krajów, gdzie siła robocza jest tańsza (kraje wschodnie i azjatyckie) oraz redukcją zatrudnienia (m.in.²⁵. Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen, Hewlett-Packard). Przeżywamy obecnie najpoważniejszy kryzys gospodarczy w historii współczesnej. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) obecne bezrobocie dotyka milionów ludzi na całym świecie, co odpowiada jednej trzeciej

²⁵ Zob. *Visão*, nr 731 z dnia 8 marca 2007 r., s. 78 i nast.

całej globalnej siły roboczej. Według M. CHOSSUDOVSKY'EGO (2003), ten globalny kryzys jest bardziej niszczycielski niż Wielki Kryzys lat 30-tych. "Kryzys zatrudnienia to także subiektywny kryzys zatrudnienia, który prowadzi do tego, że coraz więcej osób odmawia wykonywania jakiejkolwiek pracy, nie chce się dopasować do żadnych warunków. Kryzys zatrudnienia jest przede wszystkim kryzysem jego treści, w masowej mutacji rzemiosł w kierunku zawodów, tych ostatnich w kierunku zawodów o konturach, które dziś trudno zidentyfikować" (BOUTINET, 1990, s. 116). Jeśli w latach 60. walka była uwarunkowana niesprawiedliwością społeczną, to dziś jest ona ukierunkowana na walkę z bezrobociem, z niepewnością zatrudnienia i z niestabilnością kariery zawodowej. Obecny konflikt jest przede wszystkim związany z niepewnością, z pojawieniem się wielu zagrożeń dotyczących miejsc pracy, a nawet przetrwania firm, zagrożeń słabo zdefiniowanych i nieznanych zarówno w swoich konturach, jak i w swoich przyczynach. Co tydzień jakaś międzynarodowa firma ogłasza ogólnoswiatową redukcję zatrudnienia lub przeniesienie fabryki z jednego kraju do drugiego. Zamiast "względnie stałego i nieruchomego wszechświata", wszechświata biurokratycznego i rozwarstwowionego (przywołanego trzydzieści lat temu przez R. Sainsaulieu, 1977), mamy dziś do czynienia z wszechświatem mało rozwarstwowionym, nieprzewidywalnym i podlegającym ciągłym mutacjom, w którym pracownicy zmuszeni są konkurować ze sobą o istniejące miejsca pracy.

W tym kontekście pojawia się zatem nowa reprezentacja pracy i samego siebie w pracy, związana z wyzwaniem zarządzania sobą: "Coraz częściej ludność pracująca i większość Pracowników Wiedzy będzie musiała zarządzać sobą ... I musi nauczyć się rozwijać siebie" (DRUCKER, 1999). W ten sposób tworzy się nowa perspektywa zawodowa;

- Pracownicy są konfrontowani z ramami opartymi na niepewności, na głębokich i nie dających spokoju zmianach. Równocześnie jednak firmy chcą inwestować w kapitał ludzki;
- Kontekst ten organizuje nową perspektywę kariery oraz nową reprezentację pracy i życia zawodowego (mobilność między firmami, mobilność w zakresie rodzaju pracy);
- Przejście od systemu, w którym firma faktycznie zarządzała karierami swoich najcenniejszych specjalistów, do systemu, w którym ci sami specjaliści przejmują odpowiedzialność za zarządzanie własnymi możliwościami zatrudnienia.

Prawdą jest, że obecnie bardzo niejednorodna grupa "personelu zawodowego i kierowniczego" pozostaje stosunkowo uprzywilejowana, nawet jeśli dotyka ją kilka rodzajów zjawisk, zarówno korzystnych, jak i niekorzystnych dla niej:

- Ich zwielokrotnienie, dzięki demokratyzacji edukacji, ale jednocześnie ich względna dewaluacja;
- Ich wykształcenie pozostawało bardzo ogólne (matematyka, fizyka, technika), a ich przydział do głównych funkcji, a nie do konkretnych zawodów;

- Ich mobilność pomiędzy głównymi funkcjami, w szczególności przygotowanie ich do pełnienia funkcji super liderów;
- Powstały, mimo wszystko, nowe dziedziny: zarządzanie zasobami ludzkimi, marketing, finanse;
- Wydłużenie łańcucha dowodzenia, który zamienia inżynierów w super techników, podlegających rozkazom z góry;
- Skrócenie czasu trwania kariery, poprzez zwolnienie osób po sześćdziesiątce;
- Mnożenie techników, którzy zubażają funkcję menedżerów i którzy sami uważają się za fachowców. Ich bardzo duży rynek pracy, dzięki dyplomom, umiejętnościom, sieciom kontaktów, zdolności do tworzenia własnych miejsc pracy (zwłaszcza w doradztwie), dzięki dobrym zarobkom, które pozwalają na kapitalizację, która może być zainwestowana we własne miejsca pracy. Nie zapobiega to jednak ich bezrobociu. Wreszcie, nawet jeśli personel zawodowy i kierowniczy traci pewne przywileje (miesięczne wynagrodzenie, płatny urlop), jego "tożsamość zawodowa" jest jednak mniej zagrożona niż tożsamość innych pracowników.

Wyzwanie, przed którym stają dziś pracownicy, menedżerowie, technicy i robotnicy, związane jest z koniecznością radzenia sobie z niepewnością i zmianami. W obliczu tej rzeczywistości muszą oni zmobilizować swoje zasoby osobiste, a jednocześnie pomnożyć środki pozwalające na odbudowę zanikających więzi społecznych i zawodowych oraz wykazać się solidarnością i kreatywnością, zwłaszcza pod presją kierownictwa, które koncentruje się wyłącznie na wynikach produkcyjnych.

W latach 60. tożsamość zawodowa miała bardzo silny wymiar kolektywny, dziś natomiast tendencja jest głęboko indywidualistyczna.²⁶ W tym kontekście nieprzewidywalności, pojęcie kompetencji staje się kluczowe dla przypisania sukcesu i rozwoju zawodowego. Być kompetentnym to być wykwalifikowanym i zdolnym do spełnienia wymagań wynikających z ograniczeń zawodowych. Odpowiedzialność za zarządzanie własną karierą i zapewnienie sobie możliwości zatrudnienia spadałyby wówczas na P&MS. To, co w przeszłości było wykonywane przez firmy, teraz powinno być wykonywane przez indywidualne P&MS. Niewątpliwie to właśnie mówią dziś firmy. Kryzys gospodarczy i finansowy oraz masowy wzrost bezrobocia wśród P&MS uniemożliwiają im jednak osiągnięcie tego "samozarządzania". W przypadku innych pracowników znamy trudności związane z uznawaniem kwalifikacji, niezależnie od ich poziomu. W ten sposób osłabia się zdolność do zarządzania własnymi możliwościami zatrudnienia.

²⁶ Chociaż P&MS "wynegocjowały" swój status zbiorowo, prawdą jest, że zawsze były bardzo indywidualistyczne, odrzucając "narzędzia" zarządzania personelem (na przykład system Hay). Z drugiej strony, to oni chcieli i stosowali politykę indywidualizacji wobec innych pracowników. Indywidualizm jako ideologia nie powinien być jednak mylony z procesem indywiduacji, który dotyczy wszystkich aktorów społecznych, oczywiście w odniesieniu do wydarzeń, sytuacji i presji wydajności w produkcji.

IX. System tożsamości zawodowych i procesy, które go organizują.

Tożsamość zawodowa, jako system, rozwija się poprzez wiele procesów:

- **Przynależność**, która zakłada dobrowolny akt zapisania się, przekłada się na proces dostępu do grupy społeczno-zawodowej poprzez więź społeczną i ułatwia powstanie i utrzymanie poczucia przynależności i uznania społecznego. Konstrukcja tożsamości, jako proces identyfikacji, jest procesem przynależności i relacji (DUBAR, 2002). Dla profesjonalisty, na przykład, rozwój tożsamości zawodowej oznacza przynależność i umacnianie członkostwa w grupie odniesienia, co wpływa na jego "intuicyjną wiedzę" (SAPIR, 1967), co prowadzi go do "rozpoczęcia myślenia z innymi" (HALBWACHS, 1950) i co sprzyja podzieleniu "wspólnego kodu symbolicznego, który leży u podstaw relacji między jej członkami" (PERCHERON, 1974, s. 32).
- **Reorganizacja zachowania jest** więc stale konieczna, co wiąże się z procesem przekształcania reprezentacji siebie jako profesjonalisty. Konstruowanie tożsamości zawodowej kadry kierowniczej wiąże się z rozwojem reprezentacji "świata zawodowego" i przyswajaniem "wartości różnych grup, z którymi wchodzi ona w relacje" (PERCHERON, 1974, s. 26). Ta reprezentacja i integracja wartości znajduje odzwierciedlenie w zachowaniach i wyborach zawodowych, związanych z "kategorią społeczno-zawodową".
- **Kwalifikacja** (nadawanie kwalifikacji i uznawanie kompetencji) łączy w sobie proces otrzymywania szkolenia, które umożliwia zdobycie kwalifikacji (nabywanie kompetencji), a także ocenę wartości własnych kompetencji i wartości własnej, która się z nimi wiąże. "Typowe konfiguracje tożsamościowe, w obszarze pracy, mogłyby abstrakcyjnie być związane z uprzywilejowanymi "momentami" idealnej biografii zawodowej: moment *konstrukcji* tożsamości tradycyjnie odpowiadający wstępnemu szkoleniu zawodowemu [...], moment *konsolidacji tożsamości* związany z wprowadzeniem i stopniowym zdobywaniem kwalifikacji w kanałach handlowych [...], moment *uznania* tożsamości opanowany przez dostęp do odpowiedzialności w kanałach firmowych [...], moment *starzenia się tożsamości* i stopniowego przechodzenia na emeryturę" (DUBAR, 2002, str. 238).

Tożsamość kwalifikacyjna jest również związana z wiedzą, która strukturalizuje tożsamość zawodową, ponieważ podstawą kwalifikacji jest wiedza, wiedza zdobyta poprzez szkolenie i doświadczenie. *Wiedza wyuczona* jest związana z wiedzą teoretyczną, informacjami technicznymi, wiedzą teoretyczną niezbędną do kształcenia zawodowego. *Wiedza skonstruowana* wynika z praktycznego zastosowania wiedzy poznanej i sprawdzonej w praktyce. *Wiedza zintegrowana*, obejmująca syntezę teorii, praktyki i osobistego opracowania doświadczeń, prowadzi do rozwoju kompetencji osobistych, tj. składników samowiedzy, które są aktualizowane w różnych praktykach, które od tego momentu stają się twórcze, a nie tylko powtarzalne.

Kompetencje stanowią podsystem, który można określić jako poprzeczny, zawsze obecny i pozostający w relacji z innymi podsystemami. Jest to element różnicujący i

waloryzujący tożsamość zawodową, ale ściśle związany z wyzwaniami zawodowymi i sytuacjami krytycznymi, przed którymi podmiot staje i z którymi musi się zmierzyć. "To właśnie poprzez kompetencje analizuje się obecnie aktywność zawodową, co czyni je instrumentem pomiaru efektywności ludzi w pracy, a także wpływa na sposób, w jaki jednostki przedstawiają swoje własne działania. [...] Kompetencja jest również nośnikiem głębokiej zmiany w stosunku do pracy. To właśnie w tym kontekście możemy mówić o "logice kompetencji", którą widzimy w działaniu, gdy łączy ocenę wyników, indywidualizację kryteriów mobilności i zwiększoną odpowiedzialność, i która chce w ten sposób zastąpić "logikę kwalifikacji", skoncentrowaną na uznaniu procesu nabytej wiedzy (szkolenie, dyplom, doświadczenie) i organizowaniu kryteriów klasyfikacji" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, str. 78).

- **Przejście**, jako proces zmiany i ewolucji, jest związane z nabyciem kompetencji społeczno-zawodowej grupy odniesienia, ale z potrzebą zarządzania fazami zmiany, kontrolowania sytuacji, stresu i postaw związanych z tymi fazami zmiany. Jest to proces, który powstaje w wyniku spotkania pomiędzy profesjonalistą (z jego/jej osobistą historią, ścieżką kształcenia i autoprezentacją) a rzeczywistością kontekstu społeczno-zawodowego, w którym jest on/ona powołany/a do interakcji z ludźmi, grupami, instytucjami, do promowania projektów, stawiania czoła wyzwaniom, ... itd.
- **Waloryzacja** odzwierciedla postrzegane poczucie kompetencji i osobiste uznanie własnej wartości (samoocena). Waloryzacja jest procesem obejmującym dwa wektory, które rozwijają się jednocześnie. Z jednej strony, formatywna i rozwojowa ścieżka kwalifikacji (kompetencji), z uznaniem (*dla siebie i innych*) wartości siebie i swojej wiedzy, w związku z przynależnością i poczuciem bycia zintegrowanym w ścieżce zawodowej (afiliacja). Z drugiej strony, strukturyzacja poczucia własnej wartości i wewnętrznej reprezentacji własnej wartości jako profesjonalisty, co przekłada się na zdolność do stawiania czoła wyzwaniom na drodze zawodowej (strategia *radzenia sobie*), zdolność do podejmowania ryzyka i reagowania z jakością i rygiorem na codzienne sytuacje zawodowe. Oczywiście, odniesienie do "wyzwań" może mieć konotację ideologiczną, gdy jest używane do uzasadnienia nieprzewidywalnych zdarzeń lub ryzykownych decyzji w firmie. Ma to jednak również związek ze strategią przekraczania siebie i dowartościowywania się w obliczu ryzyka, która rozwija się u dzieci i młodzieży, niezależnie od statusu społecznego rodziny, czy u sportowców w każdym wieku. W tej kwestii możemy zaobserwować istnienie trzech strategii obecnych w różnym stopniu, w zależności od okoliczności i sytuacji, w każdym z nas: *heroicznej strategii przekraczania samego siebie* (Z mężnym sercem nic nie jest niemożliwe!), *dramatycznej strategii determinizmów zewnętrznych*: społecznych i kulturowych (w zależności od mojego pochodzenia pewne drzwi zawsze będą dla mnie zamknięte) oraz *strategii*

możliwości Amartyi Sena²⁷, w której nasza wolność (zarówno pozytywna, jak i negatywna²⁸) jest artykułowana przez nasze zachowanie. Zdolność" Sena wiąże się z wolnością, jaką ma aktor, aby żyć tak, jak chce. Ważne są nie dobra, którymi dysponuje, ale sposób, w jaki te dobra pozwalają mu się *spełnić, zrealizować wybrany przez niego projekt życia*. Sen czerpie z *teorii wolności pozytywnej i negatywnej* zaproponowanej przez *Isaiaha Berlina* (1969) i przerobionej przez *Ronalda Dworkina* (1995). *Wolność pozytywna* reprezentuje to, co dana osoba, biorąc wszystko pod uwagę, jest w stanie osiągnąć, może osiągnąć, niezależnie od ograniczeń narzuconych przez innych, zwłaszcza instytucje. Tym, co interesuje Sena w wolności pozytywnej, są prawa i możliwość przekształcenia ich w realne zasoby. *Wolność negatywna* odpowiada jedynie, ale i to jest ważne (!), brakowi ograniczeń ze strony państwa, instytucji, grup czy innych ludzi. Tę (negatywną) wolność można utożsamiać z wolnością od niehumanitarnych warunków pracy lub alienujących warunków życia (indywidualnego lub zbiorowego).

X. Wymiary tożsamości zawodowej.

Tożsamość zawodowa, jak każdy system tożsamości, obejmuje trzy wymiary:

- **Tożsamość kwalifikowana**, która łączy w sobie kwalifikację i uznanie. Kwalifikacje są związane z nabywaniem kompetencji, ale także z uznaniem, że jest się w stanie²⁹. Uznanie jest związane z postrzeganiem kompetencji przez innych i przez samego siebie (samoocena). Tożsamość jest również powiązana z osobistą ścieżką rozwoju kompetencji, z trajektorią szkolenia i uznawania kompetencji oraz z całym przebiegiem kariery, który odzwierciedla uznanie przez organizację. Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy, a w szczególności młodszy, poważnie inwestują w ten wymiar swojej tożsamości zawodowej. Młody menedżer, z którym przeprowadzono wywiad, powiedział: "Na tym etapie, na początku mojej kariery, ważne jest dla mnie to, czego mogę się nauczyć, jeśli chodzi o nową wiedzę, nowe doświadczenia i związane z nimi wyzwania". Pomiedzy hipotezą zarabiania 1500€ miesięcznie wykonując pracę, która nie jest zbyt interesująca i nie stanowi dużego wyzwania z punktu widzenia nowej wiedzy, a hipotezą zarabiania 1000€ miesięcznie wykonując interesującą pracę, w której mogę się wiele nauczyć i zdobyć nową wiedzę i obowiązki, wolę drugą hipotezę. Rozwój nowych umiejętności, wraz z nową zintegrowaną wiedzą, jest postrzegany jako inwestycja sama w siebie, która podnosi i zwiększa kwalifikacje specjalisty oraz jego kapitał wiedzy.

²⁷ Sen, A. *Przemyslenie nierówności*. Paryż, Seuil, 1992. Sen, A. *Tożsamość i przemoc*, Paryż, O. Jacob, 2006. Biorąc pod uwagę sposób, w jaki Sen definiuje termin "capability", nie można go tłumaczyć ani jako zdolności, ani jako kompetencji. Podobnie jak Paul Ricoeur i inni tłumacze, tłumaczymy je zatem jako "możliwości".

²⁹ Ricoeur podjął teorię możliwości Amartyi Sena w P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, 2004. Używa on tego wyrażenia "uznania bycia zdolnym" (związanego ze "zdolnością").

- **Tożsamość kategorialna** integruje poczucie przynależności, posiadania zachowań, postaw lub reprezentacji zgodnych z tymi, które są oczekiwane w firmie lub przez grupę zawodową. Wiąże się z poczuciem przynależności do bardziej ogólnych kategorii (menedżerowie, itp.). Tożsamość zawodowa jest również związana z ideą kategorii przynależności (DUBAR, 2000) i często z kategorią społeczno-zawodową skonstruowaną przez INSEE. Kategoria agreguje cały zestaw typowych aspektów życia pewnej liczby jednostek, które mają ze sobą coś wspólnego, co Emile Durkheim nazwał "sposobami postępowania, odczuwania i sądzienia".
- **Tożsamość integracyjna** jest zarówno konstruktem poznawczym, jak i emocjonalnym, który łączy w sobie afiliację (proces, dzięki któremu dana osoba zapisuje się i uczestniczy w działaniach swojej grupy społeczno-zawodowej) oraz integrację (mechanizmy integracyjnego konstruowania i angażowania się w grupę społeczno-zawodową lub społeczną).

Wymiary te są ściśle związane z sukcesem społeczno-zawodowym, który z kolei wiąże się z oceną intra- i interpersonalną (samooceną) oraz mechanizmami obronnymi (mechanizmami obronnymi) i adaptacyjnymi (mechanizmami *radzenia sobie*).

XI. Tożsamość i modele sukcesu osobistego i zawodowego.

Każdy człowiek dąży do osiągnięcia tego, co jest dla niego ważne. Jednak nie wszystkie aspiracje są automatycznie realizowane. Proces, w którym dana osoba staje się kompetentna, jest związany z samooceną³⁰ i oceną zewnętrzną. Na podstawie *informacji zwrotnych* jednostka reaguje na sposób, w jaki inni ją oceniają i rewiduje własne oceny, a następnie identyfikuje swoje słabe i mocne strony. Słabości stają się mocnymi stronami, dzięki samorozwojowi, nauce i samokorygującym próbom i błędom. Sukces³¹ nie jest jednak związany wyłącznie z poczuciem kompetencji; wynika on z syntezy pomiędzy postrzeganą wartością (samooceną), postrzeganym wyzwaniem (złożonością) związanym z odpowiedzialnością (charakterem i złożonością zadań), umiejętnościami (wiedzą, know-how, umiejętnościami interpersonalnymi), *radzeniem sobie* i odpornością. Do tej syntezy dołącza się uznanie i praktyczne aspekty zarządzania własną karierą. Procesy te nie są jednak niezależne od kontekstu i warunków pracy, które mogą pogorszyć się do tego stopnia, że spowodują poważne problemy zdrowotne, a czasem nawet doprowadzą do samobójstwa.

Dubar (2000) uważa, że jednostka, także w swojej działalności zawodowej, identyfikuje się z wyidealizowanymi osobami lub postaciami (bohaterami, mędrkami itp.). W obecnym kontekście pojawia się pytanie: "z jakimi bohaterami, z jakimi modelami odniesienia identyfikują się różni profesjonaliści? Reprezentacja sukcesu i osiągnięć zawodowych jest indywidualną konstrukcją psychiczną z kolektywnymi wpływami i interakcjami. W tej

³⁰ Niektóre populacje, przy niewielkim przeszkoleniu, mają trudności z cofnięciem się o krok i dlatego nie są w stanie efektywnie wykorzystać swoich umiejętności samooceny.

³¹ Sukces jest oczywiście funkcją kontekstu gospodarczego i społecznego, a także kompetencji tych, którzy wyznaczają cele, często na podstawie arbitralnych kryteriów.

konstrukcji jednostka bierze pod uwagę swoje potrzeby, osobiste projekty, referencje edukacyjne, kwalifikacje i kulturę, w której rozwijała się jako osoba. Ta konstrukcja mentalna ma cechy ściśle związane z reprezentacją siebie jako profesjonalisty w konkretnym kontekście, w konkretnej rzeczywistości społecznej (firma, gospodarka, globalizacja, wymogi konkurencyjności, niestabilność lub niepewność zatrudnienia). Konieczność radzenia sobie z niepewnością i wymaganiami (funkcja, obowiązki) jest bezpośrednio związana z umiejętnościami, które podmiot już nabył lub które będzie musiał szybko rozwinąć.

Zaproponowanie modelu sukcesu osobistego i zawodowego może wydawać się wątpliwe i ryzykowne. Można ją krytykować za to, że jest częścią procesu idealizacji i normatywnej legitymizacji, który prawdopodobnie oddala aktora społecznego od rzeczywistych potrzeb działania. Można jednak wykazać, że ten proces idealizacji działa, w różnym stopniu, u wszystkich aktorów społecznych, opierając się na różnych systemach wartości i przekonań (religijnych, politycznych, filozoficznych itp.). Co więcej, proces ten wchodzi w interakcję z odwrotną dynamiką pragmatycznych realizacji. W życiu codziennym mamy do czynienia z ciągłym przepływem pomiędzy *idealizacją* praktyk a praktyką ideałów, poprzez projekty, marzenia, napięcie realizacji. Co więcej, aktor społeczny będzie stosował *zachowania adaptacyjne (bio-psycho-społeczne)*, które mogą doprowadzić go do zmiany zachowania, wartości odniesienia i reprezentacji, jaką tworzy o sobie w danej sytuacji. Ale te zachowania, które umożliwiają mu przyjęcie przepisanych i społecznie oczekiwanych tożsamości, napotkają na równie determinującą potrzebę wewnętrznego i zewnętrznego dowartościowania i uznania.

Te cztery procesy (*idealizacja, realizacja, adaptacja i uznanie*) odgrywają główną rolę w konstruowaniu i utrzymywaniu tożsamości zawodowej, a także tożsamości osobistej.

Wniosek

W chwili pisania tego tekstu, depesza AFP informuje nas, że "Sąd Ubezpieczeń Społecznych (TASS) w Nanterre skazał właśnie Renault za "niewybaczalną winę" w samobójstwie Antonia B, 39-letniego inżyniera komputerowego, który rzucił się z 5 piętra głównego budynku Technocentrum Renault w Guyancourt (Yvelines), 20 października 2006 r.". Jego rodzina uznała, że Renault nie wywiązało się ze swoich obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i że stres zawodowy, na który był narażony pracownik, bezpośrednio przyczynił się do jego czynu.

Pani B., wdowa po Antonim B. powiedziała: "To wielka ulga, to wielka satysfakcja po ponad trzech latach walki. Nareszcie sprawiedliwości stało się zadość dla mojego męża. Uznają to, co wycierpiał, co przeżył z powodu Renault. Mam nadzieję, że będzie to mocny sygnał dla wszystkich firm, które poświęcają wszystko na ołtarzu rentowności, a dla pracowników świadomość, że sprawiedliwość jest po ich stronie. Nie tylko te przypadki są nagłaśniane przez media, wszędzie są ludzie, którzy się załamują. To jest mocne przesłanie, które trzeba im powiedzieć: "podnieście głowy".

Ze swojej strony Rachel S., prawnik rodziny, powiedziała. "Mam nadzieję, że w końcu zaakceptuje się fakt, że ludzie powinni znaleźć się w centrum wszystkich decyzji. Oznacza to, że musimy przestać powoływać się na wrażliwość ludzi, aby wyjaśnić ich działania.

"W zależności od tego, czy jesteś potężny czy nieszczęśliwy, wyroki sądowe uczynią cię białym lub czarnym" - pisał La Fontaine w "Les animaux malades de la peste". Na szczęście nie zawsze jest to prawdą. Decyzja TASS jest uhonorowaniem sprawiedliwości, ale potwierdza również potrzebę odrzucenia niesprawiedliwości, niezależnie od tego, skąd ona pochodzi. Już Max GALLO powiedział w swojej powieści *L'oiseau des origines* (Paryż, Laffont, 1974): "To zawsze odmowa rodzi nas. Chciałem pójść dalej w odmowie, bo odkryłem, że jest to podbój siebie i drugiego" (1974). Alain TOURAINE również potwierdził znaczenie sprzeciwu, w ruchach społecznych i poprzez nie: "To gest odmowy, oporu, tworzy podmiot" (1993). Fakt, że tożsamość może zostać potwierdzona poprzez opozycję jest interesujący, przynajmniej o tyle, o ile aktor ma środki do kontrolowania swoich emocji i lęków, gdzie może przeżywać swoje konflikty bez niszczenia siebie, gdzie może nadać znaczenie swoim *roszczeniom* bez zataczania się w przemoc, co nie zawsze jest łatwe w sytuacjach skrajnego ograniczenia.

Odnajdujemy tu sposób, w jaki George H. MEAD (1934, tr.fr. 2006), ojciec konstruktywizmu symbolicznego, przywołuje opozycję między (spontanicznym) "ja" a "jaźniami" (konwencjonalnymi formami bliskimi tożsamościom społecznym): "W pewnych dziedzinach jednostka może dochodzić swoich praw. Niektóre prawa są uznawane w (określonych) granicach. Kiedy jednak napięcie staje się zbyt duże, granice te przestają być przestrzegane i jednostka dochodzi do głosu w sposób gwałtowny" (*op.cit.*, s. 269). Można tu dodać, że *przemoc* może być skierowana przeciwko innemu, ale także przeciwko samemu sobie. Oczywiście, może być wynikiem buntu przeciwko niesprawiedliwości, pogardzie, odmowie godności przez innych, itp. Ale może też wiązać się z poczuciem własnej wyższości, legitymizowanym przez przynależność do grupy rzekomo wyższej (rasizm, seksizm itp.). Ale kiedy to poczucie wyższości, to pragnienie afirmacji w grupie "znajduje funkcjonalny wyraz, staje się całkowicie uprawnione". Ta moc czyni nas skutecznymi. To jest to, co jest pożądane, aby móc się bronić w całej swojej oryginalności" (*op.cit.*, s. 267). Z kolei Axel HONNETH zgadza się z MEAD, gdy mówi o tym, że "potencjał indywidualności wyzwala się poprzez wzrost prawnie zagwarantowanych przestrzeni wolności" (*The struggle for recognition*, 2008, 102). Zauważmy na marginesie różnicę z tytułem ostatniej książki Paula RICOURA: *Parcours de la reconnaissance* (2004). Honneth opiera się na *teorii walki o uznanie Hegla* (*Fenomenologia ducha*, 1807, ostatnie tłumaczenie francuskie, 2006), podczas gdy Ricoeur rozwija wielorakie znaczenia *uznania*.

SAINSAULIEU³² opiera się również na heglowskiej dialektyce pana i niewolnika, aby zrozumieć i wyjaśnić dynamikę tożsamości robotników. Według Hegla to właśnie pragnienie przedmiotu jest początkiem dialektyki prowadzącej do rozpoznania jaźni. W trakcie tego ruchu pragnienia ku rzeczy podmiot napotyka konkurujące z nim pragnienie innego podmiotu. Dochodzi wtedy do "walki na śmierć i życie" między dwoma absolutnymi pragnieniami. Aby zostać uznanym, trzeba zapomnieć o własnym pragnieniu uznania, aby zaakceptować uznanie drugiego. Sainsaulieu wykorzystuje ten model, aby pokazać, że

³² W Sainsaulieu (1977) zob. cały rozdział 8 (Tożsamości zbiorowe i samorozpoznanie w miejscu pracy, s. 302-343), ale szczególnie jego "ponowne odczytanie heglowskiego schematu samorozpoznania", s. 319 i nast,

konstituowanie się tożsamości jednostki jest głęboko osadzone w relacjach społecznych (w tym zawodowych). To dzięki zwycięstwu w tej walce podmiot może zostać rozpoznany (i rozpoznać samego siebie), zdobywając środki władzy, które pozwalają mu uciec z alienujących pozycji. "Można by zatem rozwinąć całą socjologię władzy bycia sobą, aby lepiej zrozumieć społeczne uwarunkowania kształtowania się tożsamości" (1977, s.327). I odwrotnie, dla Paula Ricoeura ta potrzeba zmierzenia się z konfliktem, by go przezwyciężyć, jest zminimalizowana na rzecz relacji między działaniem, racjonalną zdolnością i wielokrotnymi rozpoznaniem. Według niego uznanie swojej tożsamości przez siebie lub przez innych może być badane w kategoriach drogi (językowej, filozoficznej lub psychologicznej). Proponuje on sekwencję różnych znaczeń uznania: od uznania *jako identyfikacji* (rozpoznaję coś lub kogoś, jego tożsamość) do uznania *jako wdzięczności* (bycie wdzięcznym za sposób, w jaki zostałem przyjęty, dawanie lub otrzymywanie wartości, etc.), poprzez *samopoznanie* (konstruowanie lub rekonstrukcja tożsamości, zawłaszczanie możliwości³³) i wzajemne uznanie *intersubiektywne* (miłość, prawo i szacunek społeczny)³⁴.

Głównym problemem jest jednak pomieszczenie indywiduacji³⁵ z indywidualizmem, które zostało odtworzone przez liberalny kapitalizm i które powoduje "zmęczenie sobą", jak to określił Alain EHRENBURG (1998), z depresją, która pojawia się w wyniku ograniczeń instytucjonalnych lub relacyjnych, jako efekt ogólnej presji na samorealizację (która stała się ideologią). Ten związek między zdrowiem zawodowym a granicami ideologii sukcesu można dostrzec na przykład w analizie książki Axela Honnetha³⁶ "Kapitalizm i samorealizacja: paradoksy indywiduacji". Za Simmelem (1983) podaje, że pojęcie indywiduacji odnosi się do czterech różnych zjawisk: 1. indywidualizacji dróg osobistych; 2. rosnącej izolacji aktorów (w społeczeństwie pogardy lub obojętności); 3. zwiększonej zdolności do refleksji; 4. Afirmacja większej autentyczności (2006, s.308).

Widzimy zatem, że indywiduacja, która zwykle wiąże się z subiektywizacją, z wyodrębnieniem jednostki i budową jej osobistej tożsamości, jest nieustannie podsycana przez sprzeczne identyfikacje, które są początkowo zakładane w sensie optymalizacji doświadczeń, ale które podmiot będzie musiał następnie porzucić, aby nadal czuć się sobą lub aby ponownie rozpocząć projekt, który zobowiązuje go do transformacji, aby stać się innym. W obecnej sytuacji kryzysowej, która prawdopodobnie będzie się przedłużać, nie możemy "zadowolić się manichejskim dyskursem, w którym 'źli' zrobią wszystko, by zmonopolizować bogactwo, a 'dobrzy' będą systematycznie pozbawiani; lub w którym 'leniwi, rozpustni złoczyńcy' dostaną tylko to, na co zasługują, a 'dzielni pracownicy' zostaną nagrodzeni za swoje wysiłki" (Vincent de GAULEJAC i Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, s.112). Dlatego ważne jest, aby nabrać dystansu do wygłaszania stygmatyzujących opinii.

³³ Rzeczywiście, Ricoeur czerpie z prac Amartyi Sena, tak jak my sami, biorąc pod uwagę teorię "możliwości".

³⁴ Ricoeur wyraźnie zapożycza tę trylogię od Honnetha (2004, s. 295).

³⁶ Honneth, 2006, s. 305 - 323.

Widzieliśmy, jak procesy tożsamościowe są nieustannie naruszane przez paradoksalne, ale konieczne sprzeczności, które kierują naszym sposobem życia.³⁷

Bibliografia.

- ALMEIDA, P., Rebelo, G., *A era da competência, um novo paradigma para a Gestão de Recursos Humanos e Direito do Trabalho* Lisboa, Editora RH, 2004,
- ANTOINE, J. *Valeurs de Société et Stratégies des Entreprises*, Paris, Presse Universitaire de France, 1996,
- ANTUNES, S., Personalidade e sucesso profissional, in *Emprego e Carreiras* suplemento do Semanário Expresso, Novembro, Lisboa, 2006, (p.8-9), 2006,
- BEAUVOIS Jean-Léon. *La Psychologie quotidienne*. Paryż, Presses Universitaires de France, 1984,
- BELLIER Suzanne *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*; Paris, Vuibert, 2004,
- BERGER Peter, LUCKMANN Thomas - *The Social Construction of Reality*; London, Doubleday, 1966; *La construction sociale de la réalité*; Paris, Méridiens Klincksieck, 1986,
- ,
- BERLIN, Isaiah *Four essays on liberty, 2nd ed.* London, Oxford University Press, 1969,
- BETTELHEIM, Bruno - "Indywidualne i masowe zachowania w sytuacjach ekstremalnych. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, pp.417-452,
- BETTELHEIM, Bruno - *Przeżyć*, Paryż, Laffont, 1979,
- BOUQUET Brigitte - "Tożsamość zawodowa"; w BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Dyrektorzy) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006,
- BOUTINET Jean-Pierre *L'anthropologie du projet*, Paris PUF, 1990,
- BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato Postrzeganie ludzi, w: G. Lindzey (red.), *Podręcznik psychologii społecznej*, t. 1, s. 2. 2, Cambridge, Addison Wesley, 1954. str. 634-654,
- CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle i VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 s. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui),
- CAMILLERI Carmel " Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie " w CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-

³⁷ Według Honnetha, w oparciu o Anthony'ego GIDDENS'a (1987), sprzeczność jest paradoksalna, gdy poprzez zamierzoną realizację intencji, prawdopodobieństwo realizacji tej intencji jest w rzeczywistości zmniejszone (2006, s. 286-287).

- PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 s. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui). 1990b, s. 85 - 110,
- CASTEL Robert - "De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation"; w DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; Paris, Editions Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Analyse et controverses*. Tuluza, Octares, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; w *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (por. w Internecie: <http://www.acelf.ca/revue>),
- CHOSSUDOVSKY M. - *A Globalização da Pobreza e a Nova Ordem Mundial*; Lisboa, Editorial Caminho, 2003,
- CLOUTIER Richard, GOSSELIN Pierre, TAP Pierre - *Psychologie de l'enfant* ; 2^e édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,
- CODOL Jean-Pierre - *Podobne i różne. Recherche sur la quête de la similitude et de la différence sociale* ; Aix-en-Provence, Université de Provence, 1979 (Thèse d'Etat),
- CODOL Jean-Pierre - " La quête de la similitude et de la différenciation sociale. Une approche cognitive du sentiment d'identité"; w TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, s. 162-181,
- CODOL Jean-Pierre - "Zróżnicowanie i niezróżnicowanie społeczne"; w TAJFEL H. (Dir.) - *The Social Dimension*; Cambridge/Paris, Cambridge University Press/Maison des Sciences de l'Homme, 1984,
- CRENNER Emmanuelle " Być na emeryturze: jaka tożsamość po pracy? *Économie et statistique*, n° 393 - 394, 2006, s. 41 - 60,
- DESROSIERES Alain, GOY A., THEVENOT Laurent - "L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles"; w *Économie et Statistique*, nr 152, luty 1983, str. 55-81,
- DORON Roland i PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, Paris, PUF, 1990,
- DRUCKER Peter - *Management Challenges for the 21st Century*; New York, Harper Collins Publishers Inc, 1999,
- DUBAR Claude - *La socialisation* ; Paris, Armand Colin, 1991 ; wyd. 2, 2002,
- DUBAR Claude - *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, PUF, 2000,
- DWORKIN, Ronald *Poważne traktowanie praw*. Paryż, PUF, 1995,

- EHRENBERG Alain - *La fatigue d'être soi, Dépression et Société* Paris, Odile Jacob, 1998,
- ERIKSON Erik H. - *Dzieciństwo i społeczeństwo*; York, Norton, 1950, (8) (tr.fr. *Enfance et société*, 1950 Neuchâtel, D & N.),
- ERIKSON Erik H., NASS Joseph (przeł.), LOUIS-COMBET Claude (przeł.) - *Adolescencja i kryzys: poszukiwanie tożsamości*; Paris, Flammarion, 1972, 348 s. (Coll. Champs, n° 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence i TAP Pierre - "Strategie personalizacji i przywłaszczania kompetencji w okresie dojrzewania: różnice między chłopcami i dziewczynami"; w LESCARRET O. LEONARDIS M. (de) (Eds.) - *Séparation des sexes et compétences*; Paris, L'Harmattan, 1996, s. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de i TABOADA-LEONETTI Isabel *La lutte des places; Insertion et désinsertion*, Paris, Ed. de l'Épi, 1994,
- GAULLIER Xavier "Emploi, retraites et cycles de vie. *Retraite et Société*, nr 37, Paryż, La Documentation Française, 2002, s. 166 - 207,
- GAULLIER Xavier *Le temps des retraites. Les mutations de la Société salariale*. Paryż, Seuil, 2003,
- GIDENS Antoni *Konstytucja społeczeństwa. Elementy teorii strukturyzacji*. Paryż, PUF, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1950,
- HEGEL Georg W.F. *Fenomenologia ducha* (wersja oryginalna, 1807) Paryż, Vrin (tłumaczenie B. Bourgeois), 2006,
- HONESS Terry M., YARDLEY, Krysia, *Self and Identity: Perspectives across the Lifespan*. Londyn i Nowy Jork, Routledge & Kegan Paul, 1987. (Patrz też Amazon Kindle Edition, 2007),
- HONNETH Axel *Społeczeństwo pogardy. W stronę nowej teorii krytycznej*. Paryż, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel " L'autonomie décentrée " w F. Gaillard, J. Poulain i R. Schusterman *La modernité en questions. Od Richarda Rorty'ego do Jürgena Habermasa*. Paryż, Cerf, 2006b,
- HONNETH Axel *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2008,
- HUTEAU Michel - *Poznanie i osobowość. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Paris, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Thesis),
- HUTEAU Michel. - *Les conceptions cognitives de la personnalité*; Paris, PUF, 1985,
- HUTEAU Michel - *Styl poznawczy a osobowość. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,

JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Kompletne sprawozdanie z wykładów wygłoszonych w 1929 roku w Collège de France według notatek stenograficznych poprawionych przez Mirona Espteina. Książka do pobrania! 1. wydanie: Paryż, Éditions Chahine, 1929. Reedycja tekstu: Paris: La Société Pierre Janet przy wsparciu CNRS, 1984, 327 s. ,

KELMAN, Herbert C. "Zgodność, identyfikacja i internalizacja: trzy procesy zmiany postawy". *Journal of Conflict Resolution*, 2, nr 1 (1958): 51-60,

KOGAN N *Cognitive Styles in Infancy and Early Childhood*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1976,

KOLB David A. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*; Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1984,

LAGACHE Daniel " La psychologie : conduite, personnalité, groupe " w Coll. *Somme de médecine contemporaine*. Paryż, Edition Médicale, 1951,

LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; w *Revue française de Psychanalyse*, 1985, tom 49, str. 1307-1329,

L'ECUYER René - *Le concept de soi* ; Paris, PUF, 1978,

L'ECUYER René - "Przemiany tożsamości personalnej w kontekście ewolucji pojęcia "ja" u dorosłych i starszych"; w: TAP Pierre (red.) - *Tożsamość indywidualna i personalizacja*; Tuluza, Privat, 1980, s. 53-60,

L'ECUYER René - "The development of self-concept through the life span" w LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Redaktorzy) - *Koncepcja siebie. Advances in theory and research*; Cambridge (Massachusetts), Ballinger, 1981, s. 200-218,

L'ECUYER René - *Le développement du concept de soi, de l'enfance a la vieillesse*; Montréal, Presses Universitaires de Montréal, 1994,

LEHALLE Henri - *Psychologie des adolescents* ; Paris, PUF, 1995,

LEYENS Jacques Philippe *Sommes-nous tous des psychologues ?* Bruksela, Mardaga, 1983,

LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Psychologia społeczna. L'ère de la cognition*, tome 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,

LIPIANSKY Edmond-Marc - " Identité subjective et interaction " ; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 173 - 211,

LIPIANSKY, Edmond-Marc, TABOADA-LEONETTI Isabelle, VASQUEZ Ana, "Introduction à la Problématique de l'identité"; in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY

- Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle and VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Discrimination between self and others and social categorisation"; in *Revue internationale de Psychologie sociale*, special issue *Dynamique personnelle et identités sociales*, Toulouse, Privat, 1988, n° 2, pp. 239 - 256,
- MALEWSKA-PEYRE Hanna, TAP Pierre (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* ; Paris, PUF, 1991,
- MALRIEU Philippe - *Les émotions et la personnalité de l'enfant* ; Paris, Vrin, 1967,
- MALRIEU Philippe - " Genèse des conduites d'identité " ; in Pierre TAP (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980 ; 2nd edition, 1986, pp. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - "Milieux sociaux et genèse de la personne"; w *Enfance*, specjalne wydanie *Hommages a René Zazzo*, 1996, nr 2, str. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Tuluza, Erès, 2003,
- MARCIA, James E. "Identity and Self-Development" In Richard Lerner, Anne Peterson, and Jeanne Brooks-Gunn eds. *Encyklopedia Adolescencji* (Vol. 1). Nowy Jork: Garland, 1991,
- MASSONNAT Jean, PERRON Jacques. - Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne" *Psychologie française*, 1990, volume 35, n° 1, pp. 7-15,
- MEAD Georges H. - *Umysł, jaźń i społeczeństwo z punktu widzenia behawiorysty społecznego*, (1° wydanie 1934); *Umysł, jaźń i społeczeństwo*. Paryż, PUF, Le lien social, 434 s., 2006,
- MONTEFIORE Alan "Tożsamość osobista i tożsamość kulturowa" w F. Gaillard, J. Poulain i R. Schusterman *La modernité en questions. Od Richarda Rorty'ego do Jürgena Habermasa*. Paryż, Cerf, 2006, s. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; w TAP Pierre (red.) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, s. 12-21,
- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; w BELLIER Suzanne (red.) - *Compétences en action*; Paris, Editions Liaisons, 2000,
- OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - " Identité personnelle et intelligence sociale. A propos de l'estime de soi sociale"; w *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Liège, 1991, nr 9-10, s. 63-76,
- PERCHERON Annie - *L'univers politique des enfants*; Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques/Armand Colin, 1974,

- PINOL-DOURIEZ Monique - *Bébé agi - bébé actif. Pojawienie się symbolu w ekonomii interakcyjnej*; Paryż, PUF, 1984,
- RAWLS John *Théorie de la Justice* Paris, Seuil, Points, 2009,
- RASMUSSEN David "Przemyślenia nad podmiotowością. Narracyjna tożsamość i jaźń" w F. Gaillard, J. Poulain i R. Schusterman *La modernité en questions. Od Richarda Rorty'ego do Jürgena Habermasa*. Paryż, Cerf, 2006, s. 253 -263,
- RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Trzy studia* Paryż, Stock/Gallimard, folio Essais, 2004,
- RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil Points Essais, 1990,
- ROGERS Carl Ransom - *The client-centered therapy*; Boston, Houghton Mifflin, 1951,
- SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail* ; Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977 ; wyd. 3,
- SEN Amartya, *Tożsamość i przemoc. Iluzja losu*. Paryż, Odile Jacob, 2006,
- SEN Amartya, *Rethinking Inequality* Paris, Seuil, 1992,
- SIMMEL Georg "Individualismus", w *Schriften zur Sociologie. Eine Auswahl*, Frankfurt, 1983, s. 267 - 274. (cytowany przez Honneth, 2004),
- SORDES Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre " Contrôle de soi et stratégies de développement : le coping en question ". *Psychologia i Edukacja (Francuskie Stowarzyszenie Psychologów Szkolnych)*, 16, 81-96. (Dostępny na [stronie www.pierretap.com](http://www.pierretap.com) dokument nr 112),
- TAP Pierre Relations interpersonnelles et genèse de l'identité *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (dostępny www.pierretap.com dokument nr 30),
- TAP Pierre (red.) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980a ; wyd. 2, 1986, 490 s. (Coll. Sciences de l'homme), (częściowo dostępny www.pierretap.com, dokument nr 34/34b),
- TAP Pierre (red.) - *Identités collectives et changements sociaux* ; Toulouse, Privat, 1980b ; wyd. 2, 1986, 490 s. (Coll. Sciences de l'homme). (Częściowo dostępny na stronie www.pierretap.com, dokument nr 35/35b),
- TAP Pierre - *La Société Pygmalion ? Intégration sociale et réalisation de la personne* ; Paris, Dunod, 1988, 263 s. (Coll. Organisation et sciences humaines). (częściowo dostępny www.pierretap.com dokument nr 80),

- TAP Pierre - "Personalizacja i konflikty tożsamości w okresie dojrzewania"; w *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacional*; Lizbona, Institut Piaget, nr 10, 1990, str. 77-84, (dostępny www.pierretap.com dokument nr 93),
- TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle"; w Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (red.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paryż, PUF, 1991, s. 49-73, (dostępny na stronie www.pierretap.com dokument nr 100),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsihan Hocine, Sordes-Ader Florence "Coping strategies and social desirability" Lisbon, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, vol IV, n° 15-16, pp. 165-173, 1995 (dostępny www.pierretap.com document n° 126),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Sordes-Ader Florence " Identité et stratégies de personnalisation " *Bulletin de Psychologie*, 428, L, str. 185 - 196, 1998 (dostępny www.pierretap.com dokument nr 166),
- TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamika stosunków rodzinnych a rozwój osobowy w okresie dojrzewania" w J.P.Pourtois i H. Desmet *Parent éducateur Paris*, PUF2000, s. 87 - 157,
- TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN, Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 10, (pp. 277- 298 + corrigés 265 - 268 + bibliografia). 2005a,
- TAP Pierre - " La construction de l'identité personnelle chez l'enfant " in Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN P., Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2° édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 11, pp. 299 - 322 + corrigés 468 - 470 + bibliographie. 2005b,
- TAP Pierre - "Tożsamość i wykluczenie"; w *Connexions*, nr 83, 2005c, s. 53-78,
- TAP Pierre - "Tożsamość"; w: Jean Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, s. 192 - 194.
Przedrukowany i poprawiony w Jean-Yves Barreyre i Brigitte Bouquet *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006, s. 293 - 295,
- TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - " Identité et stratégies de personnalisation " ; w *Bulletin de Psychologie*, tome 50, n° 428, 1997, s. 185-196. (Dostępny na stronie www.pierretap.com dokument nr 166),
- TAP Pierre, ROUDES Rolande, ANTUNES Samuel - "La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement" AFPA/INOIP, Lille (w przygotowaniu, 2010),
- VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Rozwój psychologiczny w wieku dojrzałym i starszym. Maturité et Sagesse*. Paryż, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 s., 1998,
- WALLON Henri - "Cele i metody psychologii" *Dzieciństwo*, 1-2, 1963, str. 5 - 71,
- WALLON Henri - "Psychologie et éducation de l'enfance" *Enfance*, n° spécial, 1976 pp. 3-433,

WITKIN H. A., GOODENOUGH D. R. - "Style poznawcze: istota i pochodzenie" *Zagadnienia Psychologiczne*, Monografia nr 51, 1981,

ZAZZO René - 1980 " Les dialectiques originelles de l'identité " in Pierre TAP (directeur) *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse, Privat, pp. 207 - 218.

=====