

Persoonlijke ontwikkeling: het eeuwigdurend minderwaardigheidscomplex van de professional



Wim Bloemers is afgestudeerd psycholoog en filosoof. Hij is als docent Psychologie verbonden aan de Open Universiteit Nederland. Daarnaast publiceert hij op het gebied van personeelsselectie en is hij actief als freelance A&O-psycholoog. In 2003 promoveerde hij op HEIDI, een onderzoek naar slaagzакfactoren van eerstejaars psychologiestudenten aan de Open Universiteit Nederland.

Het hier weergegeven artikel is met toestemming overgenomen uit: Opleiding & Ontwikkeling, Tijdschrift voor Human Resource Development, December 2000.

Wat een heerlijk leventje is het hunne! Steeds maar dokteren en niets bereiken tenzij dat ze hun ziekten nog vermeederen en verergeren. Toch blijven ze maar hopen dot hun redding zal komen van elk nieuw middeltje dot de eerste de beste hun aanraadt. Plato. De Staat, IV, p.211, 1978.

Het thema persoonlijke ontwikkeling staat tegenwoordig hoog op de agenda van allerhande professionals. Hieronder vallen managers, maar ook opleiders en trainers. Regelmatig verschijnen er allerlei publicaties waarin een 'nieuwe' kijk op persoonlijke ontwikkeling, zingeving of spiritualiteit gegeven wordt. Daarmee wordt (impliciet) de suggestie gewekt dat deze thema's van belang zijn voor de ontwikkeling en het functioneren van deze professionals.

'Persoonlijke ontwikkeling' is daarmee de zoveelste poging ter legitimering en exploitatie van de zogenaamd bijzondere positie van professionals. Niet zozeer de inhoud van het thema, maar het voortdurend verschijnen van dit soort thema's is met name psychologisch interessant. De stellingname in deze bijdrage is dat de roep om persoonlijke ontwikkeling voor professionals achterhaald is, dat 'persoonlijke ontwikkeling' een vaag begrip is dat in de letterlijke betekenis niet te meten valt.

De professionele psychologie heeft met betrekking tot deze ontwikkeling mijns inziens alleen 'banaal'-empirische antwoorden, zoals persoonlijkheidseigenschappen (Big Five) en algemene intelligentie (*g*).

Ik zal de 'vluchtigheid' van het begrip persoonlijke ontwikkeling illustreren door twee willekeurige boeken over het thema 'persoonlijke ontwikkeling' kort te bespreken. Daarna zal ik laten zien dat de roep om dit thema niet nieuw is, maar dat het gespeeld heeft zolang er sprake is van machtsverschillen binnen de (werkende) samenleving. Vervolgens ga ik in op de vraag hoe dan we! tegen het begrip persoonlijke ontwikkeling kan worden aangekeken, op een manier die dit begrip een concrete en meetbare inhoud zou moeten geven.

Casuïstiek

Enige tijd geleden observeerden mijn vrouw en ik dat onze jongste dochter niet lekker in haar vel zat. Ze was weerspanning, en de felheid die op dat soort momenten uit haar betraande donkerbruine ogen sprak weerhield ons ervan conflicten te laten escaleren. Ze wilde niet langer naar school, want "wat heb ik er aan als ik weet dat Ter Ape! in Groningen" ligt? Ze was op zoek naar diepere, meer zinvolle waarheden. Wat die waarheden waren, daar kwamen we niet achter. We gingen naar een psycholoog van de schooladviesbegeleidingsdienst. Na een gesprek met onze dochter zei deze dat we de zaak rustig op zijn beloop moesten laten. Een kleine crisis in de ontwikkeling was heel normaal, zelfs goed om een doorbraak naar een nieuw fase te bewerkstelligen. We besloten deze raad ter harte te nemen en we stelden ons open op bij alle wezensvragen die onze kleine te berde bracht. Sterker nog, we besloten haar te stimuleren, we voerden socratische gesprekken en gaven zoveel mogelijk steun. Parallel aan deze gebeurtenissen liep een conflict op mijn werk, waarbij de discussies in het managementteam over welke koers we moesten varen soms de

spuigaten uitliepen. Mensen begonnen te huilen en liepen kwaad weg bij gebrek aan gehoor. Er dreigde een situatie van totale chaos.

Op een avond zaten mijn vrouw en ik te praten over onze dochter to en we samen opeens de gelijkenis tussen de twee situaties ontdekten. We kwamen tot de conclusie dat dwang in dit soort situaties weinig oplevert. Blijkbaar is het beter om juist ruimte en veiligheid te bieden, zodat individuen in vrijheid en geborgenheid hun eigen koers kunnen leren uitzetten. Fouten zijn daar inherent aan, maar zonder fouten kun je niet leren, ook organisaties kunnen dat niet. Wij noemden deze aanpak dan ook niet 'foutenmanagement' maar 'spirituele ruimte bieden' om zo het persoonlijke in deze ontwikkelingsfase te accentueren. Juist het accepteren en stimuleren van deze spirituele ruimte, waarin individuen op zoek gaan naar en uitdrukking geven aan hun eigen weg, is essentieel voor een 'gezonde' ontwikkeling. Uiteindelijk is de band met onze dochter enorm verbeterd. Ze vertrouwt ons veel meer dan vroeger, ze is open en gaat weer met plezier naar school. Ze vatte dat zelf samen door te zeggen "Ter Apel is maar een heel klein stukje, maar soms moet je veel kleine stukjes doen voordat je heel ver komt...". Haar spirituele crisis leerde haar en ons te relativiseren en zo kon zij en konden wij ons levensgeluk weer oppakken. Binnen het managementteam zag ik iets soortgelijks. Mensen zoeken ruimte en erkenning voor hun meest persoonlijke ideeën. Ze willen erkend worden als een autonoom individu Door ze deze ruimte te geven, ze hierin te respecteren en ze te stimuleren ontstaat er uiteindelijk een diepere vertrouwensband, waardoor je er samen uiteindelijk sterker uitkomt. Dwang helpt niet, alles begint en eindigt bij het erkennen en respecteren van elkaars spirituele ruimte.

Met soortgelijke voorbeelden beginnen veel populaire managementboeken over persoonlijke ontwikkeling en effectiviteit in het bedrijfsleven. Het is de kracht van de casuïstiek die hier de (naïeve) lezer over de streep trekt. Het bovenaangehaalde voorbeeld is natuurlijk volkomen verzonnen (ik ben niet getrouwd en heb geen kinderen). Maar dat is niet van belang. De onzekere lezer wordt gepakt door goedkope retorica en verbeeldingskracht vanuit een besef dat er meer moet zijn. Wat dit meer is wordt echter nooit geëxpliciteerd maar blijft verborgen in cirkelredeneringen en bewijzen uit het ongerijmde.

Persoonlijke ontwikkeling volgens managementauteurs

In het boek *Human Dynamics* (1998) van Seagal & Horne, wordt in het eerste hoofdstuk een theoretisch werk gepresenteerd van een "nieuwe ontdekking" over het gedrag van mensen en hun ontwikkeling. Daarnaast gaat het om het inzicht in de verschillen tussen mensen en het belang van deze verschillen voor het functioneren van organisaties (p.17). Het 'nieuwe' bestaat daaruit dat de mens wordt geïponeerd als een wezen bestaande uit drie principes, te weten mentale, emotionele en fysieke principes. Drie maal drie is negen, dus een combinatie van bovenstaande leidt tot negen persoonlijkheidsdynamieken, iets wat de auteurs "ontdekt" hebben..

Er komen echter maar vijf persoonlijkheidsdynamieken regelmatig voor, dus de andere vier kunnen we vergeten. Zo gaat het nog een tijdje door. Wat opvalt is dat de auteurs steeds verwijzen naar zichzelf als autoriteit: "Zo hebben wij ontdekt dat...". Nergens wordt geëxpliciteerd wat voor onderzoek er gedaan is en onder welke condities. Weliswaar treft men achter in het boek een overzicht aan van verrichte onderzoeken binnen het Human Dynamics programma, maar er is geen publicatielijst. Als lezer is het dus een kwestie van gegrepen worden of denken 'wat een bullshit'. Het vaststellen dat wij bestaan uit een fysieke, een mentale en een emotionele component, is net zoals vaststellen dat de meeste mens en twee armen en twee benen hebben en ergens ook nog een hoofd. De rest is vanuit psychologisch perspectief gezien onbeargumenteerd geleuter. Treffend aan deze publicatie is de overeenkomst met het werk van bijvoorbeeld Maslow (zie verderop) getiteld *Motivatie en persoonlijkheid* (1976). Evenals bij Maslow wordt er een aantal mensen opgelepeld die de combinaties van de verschillende typen illustreren, een soort archetypen van de vijf meest voorkomende combinaties van fysiek-mentaal-emotioneel.

Opvallend is ook nog dat het boek een folder bevat over een conferentie: de lezer kan na lezing gelijkgestemden ontmoeten voor een paar duizend gulden (ex. BTW). Wat levert dit boek ons op aan waardevolle, dus (empirisch) beargumenteerde inzichten? Niets.

Gaan we naar de tweede publicatie, die van 1. van der Burg, getiteld: *Doe waar je goed in bent* (1999). De subtitel luidt: menselijke kwaliteit in organisaties.

Van der Burg maakt het zo mogelijk nog bonter dan de adepten van Human Dynamics. Volgens hem bestaan er in ons vijf te onderscheiden, met elkaar samenhangende lagen (...) die onze persoonlijkheid en de daarmee samenhangende mogelijkheden en beperkingen bepalen (p. 11). Het gaat om de volgende lagen: de laag van de aard; de laag van de aanleg; een tussenlaag; de laag van de ontvankelijkheden of vermogens en de motievenlaag. Via de paard en ruitersmetafoor moeten deze lagen inzichtelijk worden, een metafoor die dankzij een ervaring met de dochter van de schrijver naar voren is gekomen. Ook het bit, het zadel en de beugels worden er nog bijgesleept, en het klopt allemaal! De auteur gaat nog verder en poneert een Ik, een astraallichaam, een ziel, een ether lichaam en een fysiek lichaam. Dit alles, gekoppeld aan het ware, het goede en het schone, moet ons verder helpen en te doen en waar we goed in zijn, de ontwikkeling van talent en karakter. Gelukkig geeft de auteur een (beperkt) literatuuroverzicht, waarin met name een

aantal esoterische auteurs opvalt (Jung, Ouspensky). Ook hier is een leaflet voor een workshop aanwezig, slechts f 595,- ex. btw.

Wat is er opvallend aan beide publicaties? Er worden triviale algemene waarheden verkondigd (lichaam-ziel-geest) of er worden klakkeloos semi-esoterische wijsheden geponeerd (astraallichaam). Vervolgens worden deze waarheden en/of wijsheden via zelf uitgevonden of van anderen geleende begrippen omgezet in een soort privé-theorie. Alles wordt geïllustreerd met casuïstiek uit eigen keuken. Er wordt dus niets onderzocht op een dusdanige manier dat ook maar enige controle door de lezer mogelijk is. Geen van de auteurs wekt ook maar de schijn dat hij of zij ooit een fatsoenlijk wetenschappelijk (empirisch) verantwoord werk over menselijke persoonlijkheid/ontwikkeling gelezen heeft. Sterker nog, dit soort werk schijnt juist *taboe* te zijn. Hoe meer persoonlijke ervaringen, hoe beter. Hoe meer esoterie, hoe beter. Beide boeken wekken bij mij sterk de indruk dat het hier gaat om auteurs die zelf een probleem hebben ervaren in hun leven, die daarover zijn gaan nadenken, die vervolgens allerlei privé-theorieën formuleren (zonder te beseffen dat daar al honderden zo niet duizenden jaren ook door anderen op meer systematische wijze over is nagedacht) en die denken dat hun uitgewerkte casuïstiek ook voor anderen interessant is, zelfs zo interessant dat mensen daar ook nog een hoop geld voor overhebben.

Van enig weldenkend mens mag je beter verwachten, maar in management en organisaties is blijkbaar alles mogelijk. Toen de wetenschapsfilosoof Feyereabend ooit zei van de wetenschap dat "Anything goes.. ." had hij beter de praktijk van zogenaamde professionals als voorbeeld kunnen kiezen. Als Van der Burg zegt dat je met statistiek alles kunt bewijzen, gaat hij rustig door met zijn esoterie, blijkbaar zonder te beseffen dat wat hij zelf doet nog een graadje erger is. Statistiek is tenminste nog controleerbaar op misvattingen zou ik zeggen.

Als beide boeken exemplarisch zijn voor wat de managementliteratuur ons te bieden heeft op het vlak van persoonlijke ontwikkeling, dan kan ik adepten alleen maar aanraden om eens een fatsoenlijk psychologieboek te lezen.

Persoonlijke ontwikkeling: de psychologische lijn

Binnen de psychologie is het vooral Maslow (1907-1970) geweest die met zijn motivatietheorie geprobeerd heeft een beeld te schetsen van de menselijke ontwikkelingsmogelijkheden. Iedereen kent de piramide van Maslow, waarin mensen van een basaal fysiologisch behoefteniveau uiteindelijk kunnen uitgroeien tot wat Maslow een 'selfactualizer' noemde: een mens die zijn diepste potentie gerealiseerd heeft en daarmee het summum aan persoonlijke ontwikkeling manifesteert. Of zoals de filosoof Nietzsche het al zei: "Werde was du bist": Veel van Maslows ideeën vinden we tegenwoordig terug in een populair begrip als *Flow*, iets wat door Maslow een piekervaring genoemd werd.

Leverde Maslow een in theoretisch opzicht bewonderenswaardig bouwwerk, waarin een afzet tegen het nogal rigide behaviorisme van Skinner en een afzet tegen de nadruk op pathologisch gedrag (Freud) te herkennen valt, in psychologische zin is er vooral kritiek op Maslows theorie van persoonlijke ontwikkeling geweest. In Nederland is die kritiek verwoord door onder andere Van Strien (1975) en Nijk (1985). Waar de kritiek in grote lijnen op neerkomt is dat Maslow persoonlijke ontwikkeling ziet als een biologisch gegeven, terwijl persoonlijke ontwikkeling veel meer een mentaal-cognitieve inhoud heeft: het is het individu dat via de reflectie een afstand schept tot zijn huidige bestaan, en van daaruit over zichzelf wil en kan leren. Zo bekeken is persoonlijke ontwikkeling vooral een luxeproduct: je moet er de tijd (het geld) voor hebben en je moet er de instelling voor hebben. Een meer reeel gevaar is het normatieve aspect van Maslows theorie: persoonlijk ontwikkelde mensen zouden beter zijn dan niet ontwikkelde mensen, deze laatste zijn ergens blijven steken, zijn deficient en neurotisch. Deze overgang van *sein* naar *sol/en* kent een wetenschappelijk taboe. Het is daar waar een open discussie over feiten overgaat in manipulatie op basis van macht. Het in de praktijk brengen van Maslows denkbeelden kan gemakkelijk afglijden naar een elitemaatschappij, waar de weinige zelf-ontplooiers (volgens Maslow zo'n 1 a 2%) het voor het zeggen hebben. Binnen de psychologie hebben Maslows ideeën dan ook nooit vaste grond onder de voeten gekregen, slechts in de jaren zestig zeventig was er een kleine opleving. Binnen met name managementkringen is het idee van persoonlijke/spirituele ontwikkeling echter dankbaar omarmd. Jaarlijks verschijnen er tientallen boeken over dit thema. Binnen het bedrijfsleven en bij de periferie hiervan opererende professionals heerst blijkbaar nadrukkelijk het idee dat er meer is dan de roep om productiecijfers. Dit idee is niet nieuw. Het komt voort uit een tendens om met name leidinggevendenden binnen en buiten organisaties te zien als bijzondere species. De wortels van dit idee zijn te vinden bij Plato (*De Staat*, 1978), die met zijn *archonten* het archetype creëerde van de moderne manager: de mens die zich door zogenaamde geestelijke gaven bij uitstek geschikt toont voor bestuurlijke, leidende werkzaamheden. Dit in tegenstelling tot de gewone werkende klasse, die vooral zou uitblinken door fysieke capaciteiten. In meer banale vorm werd deze opvatting in het begin van de twintigste eeuw uitgewerkt door Taylor met zijn *Scientific Management* (1917). Managers vormden voor Taylor de (midden)klasse van de wetenschappelijk rationeel denkenden, terwijl de lagere en hogere maatschappelijke klassen (arbeiders en fabriekseigenaren) gedreven werden door luiheid, onwetendheid en het najagen van decadentie en lust (Merkle; 1980). Ware (wetenschappelijk - rationele) verlichting kon alleen van de managers komen.

Ten tijde van de Human Relations beweging (Mayo, 1933) zien we de leidinggevende vooral als een soort sociaal-emotionele *coach* op de agenda komen te staan. Het is hier waar bijvoorbeeld de rol van de trainer en opleider nadrukkelijk geïncorporeerd wordt binnen de functie van managers. Opvallend is ook het doel van dit alles, namelijk het bewerkstelligen van productieverhoging. Niet zozeer leidinggeven, maar het coachen en (emotioneel) begeleiden van werknemers zou tot een hogere productiviteit leiden. Daarmee openbaart zich ook het daadwerkelijke doel van wat je de *emotiebenadering* in het werk kunt noemen: uiteindelijk gaat het om productiviteit.

De mensbeelden achter het Scientific Management en de Human Relations werden een tiental jaren later geleverd door McGregor (1957): theorie X en theorie Y. Maslow probeerde het mensbeeld achter theorie Y verantwoord uit te werken: iets waarin hij in psychologisch opzicht niet slaagde. Wat bleef was echter het idee dat er een bijzondere klasse van mensen is die als het ware van nature voorbestemd is voor het hogere, het spirituele, kortom voor persoonlijke ontwikkeling, en dat het datgene is wat hen onderscheidt van de (werkende) massa. De commercialisering van dit denkbeeld is nog steeds in volle gang, getuige het aantal publicaties en seminars over dit onderwerp.

‘Wat opvalt is de krampachtigheid om een beroepsgroep een eigen status te geven’.

Terugkijkend is er in de structuur van de verhouding tussen managers en werknemers weinig veranderd sinds het begin van de scheiding kapitaal-arbeid. Wat meedeinend op de golven van actueel maatschappelijke trends verandert is de *inhoud* van de legitimering die aan deze scheiding gegeven wordt (Bloemers, 1990). De slingerbeweging ziet er dan ongeveer als volgt uit:

Beroep op exclusieve mentale kwaliteiten (Plato), beroep op rationeel denkvermogen (Taylor), beroep op sociaal-psychologische vermogens (Mayo), zelfontplooiing (McGregor/Maslow), spiritueel begaafd/persoonlijke ontwikkeling (2000). De huidige legitimering van de positie van de professional luidt dan als volgt: het is _ langer het exclusieve beroep op rationele vermogens en/of sociaal-psychologische vermogens, maar de roep naar het spirituele, de persoonlijke ontwikkeling en zingeving van het bestaan, die kenmerkend is voor deze beroepsgroep. In feite zijn het nog steeds de ideeën van Maslow, maar dan in een postmodern jasje, ontdaan van alle hippieconnotaties uit de jaren zestig en doorgetrokken naar de zogenaamde kern van ons bestaan: spiritualiteit en persoonlijke ontwikkeling. Wat bij dit alles opvalt is de krampachtigheid om een beroepsgroep een eigen status te geven: er moet iets bijzonders aan deze beroepsgroep zijn, als kost het haar moeite om haar eigen bestaan te accepteren.

Een simpele metafoor met productiviteit dringt zich op: organisaties ontlenen vooral hun bestaansrecht aan een stijgende productie (winst). Zo ook professionals. Zij ontlenen hun bestaansrecht aan een bijzondere existentiële status die (juist daarom?) een continue upgradering behoeft: van rationeel begaafd wezen naar spiritueel begaafd. Gevolg: men loopt als nitwits achter een immer toenemende stroom goeroes aan, waarbij men hoopt op zoiets als persoonlijke verlichting. Want dit laatste is zo ongeveer het wondermiddel waarop iedereen zit te wachten, en wat een einde zal maken aan alle persoonlijke en maatschappelijke ongemakken. Bestaat zo'n wondermiddel? En zo ja, kan het zinvol onderzocht/gemeten worden?

Het meten van persoonlijke ontwikkeling

Dat de mens zich ontwikkelt, een combinatie van rijping en leren, zal iedereen duidelijk zijn. Wat in het circuit van professionals onder persoonlijke ontwikkeling verstaan wordt, gaat echter veel verder, het is hier vooral een spiritueel iets, een zoektocht naar zin, om zo een diepere levensinhoud te geven aan het eigen bestaan en aan het bestaan van anderen. Managers, opleiders en trainers zijn het die met hun 'mentale kracht' voor inzicht en vernieuwing zorgen. Als zodanig claimen zij een eigen plek, een eigen spirituele plek die het alledaagse ver achter zich laat. Om een begrip te kunnen meten moet het eerst goed (operationaliseerbaar) gedefinieerd worden. Maar wat zouden we kunnen verstaan onder *persoonlijke ontwikkeling* in meetbare zin? De mens wordt als persoon in de Arbeids- en Organisatie (A&O) Psychologie onderscheiden naar cognitieve capaciteiten (intelligentie) en persoonlijkheid. Hiermee samenhangend is een aantal secundaire onderzoeksonderwerpen te construeren, zoals kennis, vaardigheden (tezamen op populair niveau ook wel *competenties* genoemd) en eventueel motivatie. In de A&O Psychologie spreekt men tegenwoordig ook wel van KSAOs: Knowledge, Skills, Ability's en andere karakteristieken.

“Als (denk)handeling of reflectie onttrekt het persoonlijke zich steeds aan alles wat er over gezegd is”.

Dit zijn met uitzondering van misschien kennis de primaire aandachtsgebieden zoals die in de wetenschappelijke A&O psychologie onderzocht worden. Waar moeten we nu *persoonlijke ontwikkeling* plaatsen? Is het misschien eenvoudigweg de optelsom van een score op alle elementen van KSAOs? Nee, dat loU te simpel zijn. Het 'persoonlijke' geheel is immers meer dan de som der delen. Het begrip *persoonlijke ontwikkeling* stelt een individu dat zich via de reflectie verhoudt tot al deze bovengenoemde aspecten. Juist in die verhouding openbaart het individu zich als een zelf, als een uniek persoon en wordt zoiets als persoonlijke ontwikkeling manifest. Daarmee komen we psychologisch op gevaarlijk terrein. Een klassieker op dit gebied is nog steeds het boek van Kouwer, *Het spel der persoonlijkheid* (1963). Kouwers conclusie is eenduidig: als (denk)handeling of reflectie onttrekt het persoonlijke of het 'zelf' zich steeds aan alles wat er over gezegd is. Als zodanig is het niet meetbaar. Het persoonlijke is juist de reflectie op alles wat er over de persoon gezegd is en het heeft om het zo te zeggen steeds het laatste woord.

De wetenschappelijke psychologie kan hier dus hoogstens de illusie van een werkelijk bestaand 'zelf' of een werkelijk bestaande 'spirituele kern' doorbreken. Want wat heeft zij te bieden aan concrete, meetbare aspecten van dit zelf of deze spirituele ontwikkeling? Niet het bewustzijn, hoogstens de afvalproducten van het bewustzijn. En dan gaat het om (opvattingen over) concrete gedragingen. De kern van het persoonsbegrip in de psychologie wordt vandaag de dag gevormd door de zogenaamde *Big Five* (Voor een overzicht, zie Van Dam, 1997). Daarin gaat het om vijf concreet observeerbare, lo goed als onafhankelijke gedragsdomeinen, te weten extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, stabiliteit en openheid/autonomie. Er zijn verschillende goed gevalideerde vragenlijsten om de Big Five in kaart te brengen (onder andere de NEO-PIR en de FFPI). Dat is andere koek dan spiritualiteit. Slechts de laatste dimensie van de Big Five, openheid/autonomie biedt hier enige soelaas. Daarin zit onder andere filosofische interesse, openstaan voor nieuwe zaken, gevoel voor esthetiek, aandacht voor gevoelens, ideeën en waarden en autonomie, dus zoiets als een eigen spoor trekken, plus enige algemene intelligentie. Professionals die hoog op openheid/autonomie scoren zitten goed wat betreft persoonlijke ontwikkeling. Tegelijkertijd heeft het bedrijfsleven echter niet zo veel aan ze, want vooral mensen die hoog scoren op het gebied van consciëntieusheid doen het over het algemeen goed in verschillende functies in het bedrijfsleven (Barrick & Mount, 1991). *Openheid* scoort wel goed als het gaat om het aanleren van kennis en vaardigheden bij een training of opleiding: men staat immers open voor (het leren van) nieuwe dingen. Uit meer recente onderzoeken (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999) komen voor de spiritueel begaafden echter nog wat hoopvolle geluiden: een hoge score op de dimensie *Openheid* correleert laag met het hebben/doen van conventioneel werk. En het als kind hebben van kennis omtrent de eigen persoonlijkheid en intelligentie (zeg maar zelfinzicht) is een vrij goede voorspeller voor het latere carrièresucces, gemeten volgens zowel subjectieve als objectieve maten.

Tot besluit

Een voorlopige conclusie luidt dat de harde realiteit van de psychologie en de praktijk van het bedrijfsleven weinig van doen hebben met spiritualiteit en/of persoonlijke ontwikkeling. Bovendien, dat was het manipulatieve van de Human Relations beweging, ging het niet om persoonlijke ontwikkeling, maar om productiviteitsverhoging. Een simpel werkvloergegeven als consciëntie heeft dan duidelijk een meerwaarde boven persoonlijke ontwikkeling. Gaan we nog even door op de harde productielijn, dan vinden we dat een nog betere voorspeller voor productiviteit wordt gevormd door *g*, oftewel *general intelligence* (Jensen, 1998). Uit zeer veel onderzoeken (Schmidt & Hunter, 1998) komt *g* steeds weer naar voren als de beste voorspeller voor arbeidsprestaties. Maar *g* of algemene intelligentie is een vrij banaal gegeven, het is behoorlijk erfelijk, dus er valt niet lo veel aan te sleutelen. Bovendien is het al helemaal niet spiritueel, het is hoogstens een alledaags vermogen om om te gaan met nieuwe, complexe situaties. De waarde van *g* moet dan ook niet overdreven worden, *g* is vooral de motor die nieuwe ontwikkelingen in gang zet. Met voldoende inzet en motivatie blijft de zaak redelijk in het gareel en op snelheid. Wat betreft het meten - en de waarde - van persoonlijke ontwikkeling is de uitkomst dus vrij teleurstellend. Fundamenteel valt er niets over te zeggen en willen we psychologisch in de buurt komen dan gaat het om een beetje *openheid* van de Big Five en een beetje *g*. That's it. De rest van het begrip persoonlijke of spirituele ontwikkeling bestaat bij de gratie van een soort repressieve tolerantie: het is de speelruimte die professionals opeisen en krijgen ter legitimering en handhaving van hun positie. En zolang de Big Five en *g* hun werk doen, mag er best wat heen en weer gepraat worden over spiritualiteit en persoonlijke ontwikkeling. Een beter bewijs van het autonome bewustzijn, of in moderne termen: het spirituele zelf, kan er niet geleverd worden. En misschien is het als *way of escape* wel datgene wat de druk van alledag draagbaar maakt. Maar laten we de inhoud van *spiritualiteitsmarketing* alstjeblieft niet al te serieus nemen. Er wordt al geld genoeg over de balk gesmeten.

Literatuur

- Barrick, M.R. & M.K. Mount (1991). The Big Five Personality dimensions and job performance: a meta analysis. *Personnel psychology*, 44, p. 1-26.

- Bloemers, W. (1990). *Managementtheorie, mensbeeld en wetenschappelijkheid*. Doctoraalscriptie, UVA, 1990.
- Burg, I. van der (1999). *Doe waar je goed in bent. Menselijke kwaliteit in organisaties*. Amsterdam, Addison Wesley.
- Dam, K. van (1997). Personeelsselectie: de betekenis van het vijffactormodel. In: van Dam, K. en WBloemers. *Individu, Arbeid & Organisatie*. Utrecht, De Tijdstroom.
- Jensen, A.R. (1998). *The g Factor. The science of Mental Ability*. Westport, Connecticut, Praeger.
- Judge, T.A., c.A. Higgins, c.J. Thoresen & M.R. Barrick, (1999). The Big Five Personality traits, general mental Ability, and Career Success across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52, 3, p.621-650.
- Kouwer, B.J. (1963). *Het spel der persoonlijkheid*. Utrecht, Bijleveld.
- Maslow, A.H. (1976). *Motivatie en persoonlijkheid*. Rotterdam, Lemniscaat.
- Mayo, E. (1933). *The Human problems of an industrial civilisation*. NY. MacMillan.
- McGregor, D (1957). *The human side of enterprise*. NY, McGraw Hill.
- Merkle, J. (1980). *Management and Ideology*. Berkeley, LA, University of California Press.
- Nijk, A.J. (1985). *De mythe van de zelfontplooiing*. Meppel, Boom.
- Plato (1978). *De staat. Verzamelde werken*. Baarn, AMBO.
- Schmidt, F.L. & J.E. Hunter (1998). The validity and utility of Selection Methods in personnel psychology: Practical and theoretical Implications of 85 Years of research Findings. *Psychological Bulletin*, 124,2, p. 262-274.
- Strien, P. van (1975). *Maslow's halve Humanisme*. RUG, Heymans Bulletin, 75-178EX.
- Seagal, S. & D. Horne (1998). *Human Dynamics. Samen leven, samen werken*. Schiedam, Scriptum Management.
- Taylor, F.W. (1917). *The principles of Scientific Management*. NY, Harper&Row.