

# De invloed van de referentiegroep op het self : aanzet tot een theoretisch model

**Citation for published version (APA):**

Houben, G. J. P. M., & Bruin, de, F. (1970). *De invloed van de referentiegroep op het self : aanzet tot een theoretisch model*. (TH Eindhoven. Vakgr. organisatiekunde : rapport; Vol. 18). Eindhoven University of Technology.

**Document status and date:**

Gepubliceerd: 01/01/1970

**Document Version:**

Uitgevers PDF, ook bekend als Version of Record

**Please check the document version of this publication:**

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

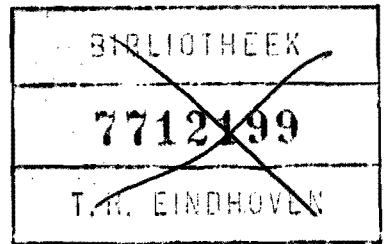
[www.tue.nl/taverne](http://www.tue.nl/taverne)

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[openaccess@tue.nl](mailto:openaccess@tue.nl)

providing details and we will investigate your claim.



DE INVLOED VAN DE REFERENTIEGROEP OP HET SELF  
aanzet tot een theoretisch model

G. Houben  
F. de Bruin

rapport no. 18  
juli 1970  
groep organisatieleer

<u>INHOUD</u>	pag.
<u>INLEIDING</u>	2
<u>I. HET FUNKTIONEREN VAN HET SELF</u>	4
<u>II. HET SELF ALS ROLTHEORETISCH BEGRIP</u>	6
II-a. Self als systeem van potentiële rollen	6
II-b. Self als gedragsregulerend mechanisme	7
1. Stabiliserend gedrag	7
2. Vernieuwend gedrag	8
<u>III. INVLOED VAN DE REFERENTIEGROEP OP HET SELF</u>	10
III-a. Gegevens uit de literatuur	10
III-b. Analyse op basis van het voorgaande	11
<u>IV. SLOTBESCHOUWING</u>	13
noten	14

GH/FdB/MvG

juli 1970.

## INLEIDING.

Deze studie gaat zich bezighouden met de invloed van de referentiegroep op het self.

De sociologen zijn begonnen met de studie van de referentiegroep toen bleek dat attitudes en gedrag van individuen die lid zijn van een bepaalde groep niet volledig door de groep worden bepaald. Ook was een aanleiding het feit, dat lid zijn van een groep geen voorwaarde bleek te zijn voor het beïnvloed worden door die groep.<sup>1)</sup>

Het beïnvloed worden door een groep ofwel de macht van de groep over het individu is een vorm van causaliteit; een van de bepalende factoren van menselijk gedrag.<sup>2)</sup>

Men spreekt van de invloed van O op P, wanneer gedrag van O een verandering tot gevolg heeft van de psychologische krachten op P; met andere woorden wanneer O de staat van P verandert<sup>3)</sup>. Heeft O het vermogen om P te beïnvloeden, dan zegt men dat O macht heeft over P.

Voor het begrijpen van het beïnvloedingsproces is het van belang om het gedrag van O te koppelen aan motivatieprocessen van P. Voorwaarden voor de beïnvloeding zijn:

- de groep moet potentiële invloed (macht) hebben op basis van het bezit of de controle over psychische of economische bronnen die voor P relevant zijn<sup>4)</sup>
- de voordelen moeten opwegen tegen de kosten<sup>5)</sup>.

De grootte van de beïnvloedingskracht is een functie van de motiefbasis van P (dit zijn de behoeften en waarden van P, gefundeerd in de kognitieve, motivationele en sociale structuur). Er bestaat een interactie tussen de motieven en waarden van P en van P's waarneming van zijn relaties met de groep.

Deze algemene benadering van het beïnvloedingsproces van D. Cartwright vormt de basis voor de hierna volgende studie. Deze stelt zich ten doel:

- een bijdrage te leveren aan de roltheorie en daardoor aan de organisatietheorie
- een basis te leggen voor een roltheoretische analyse van processen die van belang zijn voor de "planned change", ofwel aan de integrale benadering van de studie van het ontwerpen en verwerkelyken of het veranderen (reorganisatie) van organisatiestructuren.

Het ligt in de bedoeling om via een dieper inzicht in de structuur van het self en in het waarnemings- en beoordelingsproces van de referentiegroep te komen tot een inzicht in het beïnvloedingsproces referentiegroep → self.

Hoewel de studie van het self in verband met de roltheorie de laatste tijd enigszins naar de achtergrond gedrongen is, (o.a. in verband met methodologische problemen<sup>6)</sup>) is het self noodzakelijk als integrerend begrip in een studie waarin men probeert individuele en sociaalkulturele analyseniveaus aan elkaar te koppelen<sup>7)</sup> (speciaal bij de studie van motivatieprocessen<sup>8)</sup>).

In de navolgende hoofdstukken zal een poging worden gedaan om te komen tot een dieper inzicht in het self. In hoofdstuk I zal op basis van de literatuur een inzicht worden gegeven in het functioneren van het self. In hoofdstuk II zal met behulp van algemene roltheoretische inzichten ernaar gestreefd worden dit inzicht verder te verdiepen. Het derde hoofdstuk zal zich concentreren op de invloed van de referentiegroep op het self; waarna een slotbeschouwing volgt.

## I. HET FUNCTIONEREN VAN HET SELF.

M. Sherif omschrijft het self als: "a developmental formation in the psychological make up of the individual" bestaande uit onderling met elkaar verbonden attitudes, die het individu ontwikkeld heeft in zijn relaties met zijn eigen lichaam, met zijn capaciteiten en met objecten, personen, groepen en waarden en doeleinden en die zijn relaties met voor hem concrete situaties en activiteiten bepaalt en regelt<sup>9)</sup>.

Het self bestaat uit een systeem van attitudes (of meerdere) en regelt gedrag. Deze gedragsregulatie houdt psychische processen in zoals: waarnemen, denken, zich herinneren, beslissingen nemen, leren en plannen.

Het self is een produkt van de interactie met de fysieke en sociale omgeving; van de vele rolrelaties waarin het individu funktioneert. Tijdens deze interactie ontstaat de zogenaamde selfidentity<sup>10)</sup>.

Veel activiteiten van het self zijn gericht op zijn eigen stabiliteit. P. Secord en C. Backman konstateren dat het individu ernaar streeft om een omgeving te creëren die kongruent is met zijn selfconcept en gedrag<sup>11)</sup>.

Het self zal:

- attitudes en gedrag van andere personen en van zichzelf verkeerd waarnemen en interpreteren
- selektief omgaan met personen die kongruente attitudes hebben of die kongruent gedrag ten aanzien van hem vertonen
- positief diegenen waarderen die kongruente attitudes of gedrag vertonen
- die aspecten van het self hoog waarderen die kongruent zijn met attitudes en gedrag van relevante personen
- kongruent gedrag opwekken bij anderen door zich op een bepaalde manier te presenteren of door de ander in een kongruente rol te drukken
- die aspecten van het self hoog waarderen die kongruent zijn met attitudes en gedrag van relevante andere personen
- kongruent gedrag opwekken bij anderen door zich op een bepaalde manier te presenteren of door de ander in een kongruente rol te drukken.
- affektieve-kognitieve consistentie in het self nastreven.

Sociale systemen werken hieraan mee doordat zij zorgen voor kongruente relaties en voor een kontinuering van de interactie hierin.

Behalve deze konserverende "dimensie" van het self (gericht op behoud van de interne stabiliteit) kent het self ook de progressieve dimensie die gericht is op verbetering van het functioneren op basis van zo objectief mogelijke informatie over de stimulussituatie (bv. creativiteit, problemsolving<sup>12</sup>). In termen van de cybernetica kan men de centrale processen die zich in het self manifesteren het beste omschrijven als: geheugen, regelen, enz. (filteren).

## II. SELF ALS ROLTHEORETISCH BEGRIP.

Volgens de in het vorig hoofdstuk naar voren gekomen omschrijving van M. Sherif omvat het self:

- een systeem van attitudes (meerdere systemen)<sup>13)</sup>
- een regelaar van relaties en gedrag.

Zo gauw het individu een relatie ergens mee ervaart d.w.z. ergens door beïnvloedt wordt, ontstaat een attitude (houding). Onder een attitude wordt verstaan "certain regularities of an individual's feelings, thoughts and predispositions to act toward some aspects of his environment"<sup>14)</sup>. In het begrip kan men de volgende elementen onderscheiden:

- een attitude is een innerlijke toestand van een individu
- deze heeft een bepaalde tijdsduur
- deze heeft betrekking op iemand of iets die (dat) waargenomen wordt
- en kan tot bepaalde vormen van gedrag leiden<sup>15)</sup>.

Wij zouden het begrip attitude hier willen vertalen in potentiële rol, (of systeem van potentiële rollen) ingebouwd in het self (geheugen).

### II-a. Het self als systeem van potentiële rollen.

Rollen worden steeds gespeeld binnen een rolrelatie of binnen een set van rolrelaties, en zijn gericht op een of meer doeleinden. Als doeleinden die het self met het rollenspel nastreeft kan men vermelden: (zeer nauw met elkaar verweven)

- het handhaven of versterken van het self (→egorollen)
- het streven naar een optimaal aandeel in het problemsolvingsproces dat zich binnen de rolrelatie<sup>16)</sup> voordoet
- het handhaven of verbreken van de rolrelatie.

Deze doeleinden zijn bepalend voor de soort en de inhoud van de rollen die gespeeld worden. De basis ervan wordt gevormd door de motivatieprocessen die zich in het self afspelen (zie IIb.).



Veel theorieën binnen de sociale psychologie houden zich bezig met de organisatie van de attitudes<sup>17)</sup>. Het zou een thema apart zijn om deze in te passen in een model van het self. Het lijkt ons voldoende om uit te gaan van een model waarin geldt:

- bij elke relatie met objecten en referentiegroepen\*) horen een aantal potentiële rollen of rolsystemen, die in het geheugen opgeborgen zijn
- waarnemen betekent het relevant worden van bepaalde systemen van potentiële rollen, in verband met psychische behoeften die gewekt worden
- psychische noodzaak (behoeften) leidt tot het hervormen van oude of het vormen van nieuwe potentiële rollen die beter passen bij de situatie
- ook kan afhankelijk van de situatie overgegaan worden tot het kiezen van een andere referentiegroep.

Het self als regelaar bepaalt welke potentiële rollen geduld worden in het geheugen en welke rollen het individu gaat spelen.

#### II-b. Het self als gedragsregulerend mechanisme.

De situatie werkt motiverend. Ze doet bepaalde potentiële rollensystemen tot leven komen. Daarnaast wekt zij stabiliserend en vernieuwend gedrag op in het self.

##### 1. Stabiliserend gedrag.

E. Hilgard spreekt van "zelfbedrog terwille van evenwicht"<sup>18)</sup>. Informatie verkregen door de waarneming wordt kwalitatief en kwantitatief veranderd. Zo wordt bijvoorbeeld bij<sup>19)</sup>:

projectie: negatieve en positieve potentiële rollen roegevoegd aan het object, het individu of de referentiegroep. Feitelijk wordt hier informatie toegevoegd.

klassifikatie: object, individu of groep wordt ondergebracht in een andere categorie, (waarmee men zich identificeert) d.w.z. men verwacht andere rollen.

\*) Individuen hoeven hierbij niet vermeld te worden. Als A een relatie heeft met B, dan heeft A een relatie met referentiegroep AB.

kenmerken in versie: potentiële rollen van de ander worden opnieuw gerangschikt.

disjunctie: men "konstateert" dat het feitelijk rolgedrag van de ander verschilt van zijn egorol.

aperceptie: rolgedrag wordt niet waargenomen.

Interessant is te konstateren dat de filtering van informatie inhoudt een structuurverandering van het systeem van reeds aanwezige potentiële rollen. Stabilisering betekent verandering van de structuur.

## 2. Vernieuwend gedrag.

Dit is gedrag waarbij de structuur van het self verandert doordat er nieuwe potentiële rollen bijkomen, en de relaties tussen de aanwezige rollen veranderen op basis van "objektieve" interpretaties van het gedrag van de omgeving.

De dynamiek van de situatie leidt ertoe dat steeds meer nieuwe potentiële rollen gevormd moeten worden<sup>20)</sup>. Alleen in situaties volkomen identiek aan situaties die het individu in het verleden beleefd heeft, kan men rolgedrag verwachten, identiek aan het rolgedrag in het geheugen (aangenomen dat structuurveranderingen in dit geheugen deze potentiële rollen niet veranderd hebben).

Over het algemeen kan men een spanning verwachten tussen "gevraagde" en "aanwezige" rollen. Daarnaast kan de informatie vaag, onduidelijk, dubbelzinnig, innerlijk strijdig of overdadig zijn. Deze factoren kunnen leiden tot stress<sup>21)</sup>. Alle informatie betekent in principe een "eis tot herstructurering van het self".

Onder closed-mindedness verstaat M. Rokeach een persoonlijkheidstrekk die verband houdt met het (on)vermogen om nieuwe kennis-systemen te vormen<sup>22)</sup>. Speciaal die inzichten die strijdig zijn met de reeds aanwezige worden verworpen. Closed-mindedness gaat samen met:

- een relatief lage onderlinge verbondenheid tussen de verschillende kennisystemen
- een relatief grotere ontwikkeling van kennisystemen over objecten (subjekten) die positief gewaardeerd worden in vergelijking met kennis van negatief gewaardeerde
- de kennis is sterker afhankelijk van niet-relevante behoeften en van externe autoriteit.

Bovenvermelde stress kan leiden tot verdedigingsreacties en/of het vormen van nieuwe rollen.

Dit vormen van nieuwe rollen en het overgaan tot rolgedrag gaat gepaard met beslissingsmomenten.

Basis voor de beslissingen vormt de motivatie\*).

In de navolgende paragrafen zal gepoogd worden te komen tot een dieper inzicht in de factoren die van invloed zijn op de te nemen beslissingen.

\*) Het nemen van beslissingen leidt nog eens extra tot ver-  
vorming van informatie. Zelfbedrog wordt gebruikt om het  
beslissen te vergemakkelijken.

### III. INVLOED VAN DE REFERENTIEGROEP OP HET SELF.

De beïnvloeding van de referentiegroep veroorzaakt een verandering van de structuur van het self en kan tot (extern) rolgedrag leiden. De verandering van het self houdt in een verandering in beliefs, attitudes en skills met betrekking tot rolgedrag.

Sinds korte tijd maakt men studie van die factoren die de macht van de referentiegroep over het self bepalen. De algemene analyse van D. Cartwright van het beïnvloedingsproces leert ons dat het hiervoor nodig is om het gedrag van de referentiegroep in verband met motivatieprocessen in het self te brengen.

#### III-a. Gegevens uit de literatuur.

M. Cain<sup>24)</sup> merkt op, dat de machtige referentiegroep een meer centrale plaats inneemt in het self, terwijl de minder machtige een meer perifere positie heeft. Ook werkt hij in een breder skala van situaties.

Bovenvermelde sociaal-psycholoog vond in de literatuur, dat de macht van de referentiegroep evenredig is met:

- de mate waarin de referentiegroep centraal is in het self
- de mate waarin potentieel gedrag zichtbaar is
- de mate waarin potentieel gedrag horend bij een referentiegroep als legitiem wordt ervaren met betrekking tot de situatie
- de waarschijnlijkheid dat sankties toegepast zullen worden
- behoeften en trekken horend bij de persoonlijkheidsstructuur
- de mate waarin gedrag relevant is voor de referentiegroep zelf
- de mate van samenhang in het kluster van referentiegroepen.

N. Gross noemt als factoren die bepalend zijn voor de macht van de referentiegroep:

- de legitimiteit van de groep
- sankties<sup>25)</sup>.

De heterogene opsomming van M. Cain noemt primair factoren verband houdend met het geheugen van het self, en met verwachtingen ten aanzien van gedrag van de omgeving op vertoond rolgedrag (sankties o.a.).

III-b. Een analyse van het voorgaande.

Wanneer men uitgaat van de rolrelatie AB, dan kan men deze als referentiegroep (AB) voor A zien. Welke rollen zal A nu gaan spelen onder invloed van groep AB. Om de analyse te vereenvoudigen, nemen we aan:

- de omgeving oefent geen invloed uit op de relatie AB
- A speelt alleen rollen potentieel aanwezig in het self.

omschrijving:

- $x_{ABi}$  : egorollen opgeslagen in het self van A
- $y_{BAj}$  : rollen gespeeld door B (= rollen gespeeld door A, zie basis vooronderstellingen)
- p : kans dat gedrag juist waargenomen wordt
- $B(y_{BAj})$  : beloning die A ervaart op basis van rollenspel van B
- $K(x_{ABi})$  : kosten die het rollenspel van A vergt.

Er geldt: de kosten die het spelen van bepaalde rol met zich meebrengt moeten kleiner zijn, dan de baten die van het rolgedrag van de ander verwacht wordt.

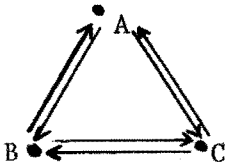
$$\rightarrow K(x_{ABi}) < (B y_{BAj})$$

$$\rightarrow K \left( \sum_{i=b}^n x_{ABi} + \sum_{b+1}^n x_{ABi} \right) < B \left( \sum_{j=c}^m y_{BAj} + \sum_{c+1}^m p(y_{BAj}) \right)$$

Dreigt de balans ongunstig te worden dan stuurt men bij. Door middel van cuemanagement <sup>26)</sup> probeert men ander rolgedrag bij de ander op te wekken. Lukt dit niet dan openbaart zich strain (rolconflict). Bij herhaald falen kan een terugvallen op primitieve stuurmechanismen plaatsvinden. Dit kan leiden tot een verbreken van de rolrelatie.

Bestaat de mogelijkheid dat tijdens de rolinteractie AB andere referentiegroepen mee gaan spelen dan is een complexere rolkeuze mogelijk.

Bij een model van de rolkeuze bij beïnvloeding door de referentiegroep ABC kan men een belangrijke toename in complexiteit van de keuzesituatie waarnemen.



A ontvangt

$$y_{BAi}^{\rightarrow} ; y_{CAj}^{\rightarrow} ; y_{CBk}^{\rightarrow} \text{ en } y_{CB1}^{\rightarrow}$$

Ook de rollen  $y_{CBk}^{\rightarrow}$  en  $y_{BC1}^{\rightarrow}$  kunnen voor A belonend werken.

De vergelijking waar A zijn rolkeuze op baseert, luidt nu:

$$K(\Sigma x_{ABi}^{\rightarrow} + \Sigma x_{ACj}^{\rightarrow}) < B (\Sigma p(y_{BA}^{\rightarrow}) + \Sigma p(y_{CA}^{\rightarrow}) + \Sigma p(y_{CB}^{\rightarrow}) + \Sigma p(y_{BC}^{\rightarrow}))$$

In onze beschouwing werd niet gesproken over het creëren van nieuwe rollen (slechts over de keuze van rollen uit het self). Als factoren die het vormen van nieuwe rollen bevorderen, kan men noemen:

- stress ten gevolge van een diskrepantie tussen door de situatie "gevraagde" rollen en aanwezige rollen
- strain ten gevolge van het ontvangen van vage, onduidelijke, dubbelzinnige, intern strijdige of overdadige informatie uit de situatie<sup>27)</sup>
- een relatief kleine mate van identifikatie met de referentiegroep (sterkte van de identifikatie is omgekeerd evenredig met de creativiteit). Dit ligt voor die gevallen waarin de referentiegroep anders creatief gedrag waardeert<sup>28)</sup>
- een structuur van het self die gekenmerkt wordt door open-mindedness.

#### IV. SLOTBESCHOUWING.

De wijsgerig antropoloog A. Gehlen gebruikt bij zijn verklaring van het institutionaliseringsverschijnsel het begrip "ontlasting" als sleutelbegrip. De mens gebruikt gedragspatronen hem aangereikt door de referentiegroepen omdat hij als beperkt wezen moet streven naar: "tätige Umarbeitung des Überraschungsfeldes in eine Verfügbare und in verdichteten Andeutungen übersehbaren welt".

Menselijk leven is alleen mogelijk op voorwaarde van de ontlasting, die van de druk van het direkt gegevene en tegenwoordige bevrijdt<sup>29)</sup>.

De mens is binnen de vele rolrelaties met objecten en subjecten uit zijn omgeving in problemsolvingsprocessen gewikkeld. Centraal staat binnen deze processen zijn zelfhandhaving en zijn zelfwaardering.

Bepalend voor zijn gedrag zijn zijn behoeften en de mate waarin hij informatie uit zijn omgeving kan gebruiken.

In de studies over het beïnvloedingsproces komen we twee modelcomplexen tegen.

- die theorieën waarin het self gezien wordt als een black-box. De klemtoon ligt hier op kommunikatie en filtering van de kommunikatie.

- die theorieën waarin de referentiegroep gezien wordt als een black-box. Meestal wordt hier meer aandacht besteedt aan de structuur van het self.

In deze aanzet voor de konstruktie van een model van de referentiegroep→self relatie werd een middenweg gezocht.

Het lijkt ons dat een konsekwenster doordenken van dit proces aanleiding zal zijn tot een steeds sterkere formalisering.

noten:

- 1) H. Hijman: Reference Groups in: International Encyclopedia of the social sciences 1968. H.13, p. 353.
- 2) D. Cartwright: Influence, leadership and control in: J. March: Handbook of Organizations 1965, p. 3 v.v.
- 3) idem p. 31, 22.
- 4) idem p. 22.
- 5) idem p. 8.
- 6) Zie: M. Sader: Rollentheorie, in: C. Graumann e.a.: Handbook der Psychologie, dl. 7: Sozial-psychologie p. 215.
- 7) Zie M. Sherif: Self concept in: International Encyclopedia of the social sciences 1968, dl. 14 p. 156.
- 8) Idem p. 151, zie ook: O. Harvey and H. Schroder: Cognitive aspects of self and motivation in: O. Harvey ed: Motivation and social interaction, cognitive determinants 1963, p. 95 v.v.
- 9) M. Sherif op cit. p. 153.
- 10) Idem p. 151.
- 11) P. Secord and C. Backman: Social Psychology 1964, p. 596 v.v. in: P. Secord and C. Backman: Personality theory and the problem of stability and change in individual behavior: Psych.Review 68(1961) p. 21 v.v.
- 12) G. Houben: Rolltheorie en organisatietheorie dl. I: De Rolrelatie 1970, p. 49.
- 13) M. Sherif: Social Interaction 1967 p. 225.
- 14) P. Secord and C. Backmann (1964) p. 97.
- 15) J. van Doorn en C. Lammers: Moderne Sociologie 1964 p. 325.
- 16) G. Houben, op cit. p. 49.
- 17) Zie: P. Secord and C. Backman op cit. p. 110 v.v.
- 18) E. Hilgard: Human motives and the concept of the self in R. Lazarus and E. Opton Jr.: Personality 1967 p. 247 v.v.
- 19) Op basis van de definities van J. Ex in: M. Mulder: Mensen, Groepen, Organisaties 1963 dl. II p. 182.
- 20) H. Schroder and O. Harvey: Conceptual Organization and group-structure in: O. Harvey, op cit. p. 134 v.v.
- 21) Zie G. Houben, op cit.
- 22) M. Rokeach: The open and closed mind 1960 p. 55, 62, 63.
- 23) Zie: R. Merton: Social Theory and Social Structure 1957 p. 225 v.v. R. Turner: Roletaking, roletstandpoint and reference group behavior: in A.J.S. 61(1955/56) p. 316 v.v. B. Cohen: The process of choosing a referencegroup in:



J. Criswell, H. Solomon, P. Suppes eds: Mathematical methods in small group processes 1962.

M. Cain: Some suggested developments for role and reference group analysis in B.J.S. 19(1968) p. 191 v.v.

24) M. Cain, op cit. p. 191.

25) N. Gross, W. Mason and A. McEachern: Explorations in role analysis 1958 p. 281 v.v.

26) G. Houben: De roltheorie, voorbeeld van een integrale theorie 1969, p. 15 v.

27) G. Houben 1970, p. 10 v.v.

28) Zie ook: L. Coser: Some functions of deviant behavior and normative flexibility in: A.J.S. 68 (1962) p. 172 v.v.

29) Citaat volgens: R. Beerling: Wijsgerig Sociologische Verkenningen 1964 p. 184. Zie ook: A. Zijderveld: Institutenalisering 1966 p. 28 v.v.