به همه این موارد باید این واقعیت را افزود که بازی های جدید شرکتها بطور طبیعی مولد پست های هدف جدید است (نِدِوا و بودن، 2006، ص:279) که در این پست ها سعی می کنند پاسخ هایی ایجاد کنند همانطور که به راه خود ادامه می دهند. همانطور که ندوا و همکاران (2012) این مسئله را مورد قیاس قرار داده اند:

بطور قطع، تحصیلات عالی کمی شبیه مسابقات فرمول 1 است که در آن رقابتی ثابت و شدید وجود دارد تا قوانین پیچیده و ذهنی را تعریف کند که مسابقات توسط آنها اجرا می شوند زیرا پیروزی تا حدی در مورد ظرفیت است تا قوانینی را برای تکمیل نقاط قوت هر فرد بنویسند (ص:336).

رقابت یکی از چنین قلمروهایی است که در آن قوانین مربوطه و چگونگی کارکرد آن در بافت های دانشگاهی بطور مداوم در پروسه ای که توسط مدیریت و سیاست گذاران ایجاد شده اعمال می شود و همه با آن موافق هستند. پرسش مهمی که باید مطرح و به آن پاسخ داده شود این است: در تلاش به منظور ساخت نسخه های متعدد از دانشگاه های ارتقای برندِ به شدت رقابتی چه چیزی گم، حذف یا اصلاح شده که خوانندگان برتر سبک راک یا سوپراستارهای نمونه ای از آن هستند.

برت (1997) مباحث کاملی در مورد تاثیر سیاست رقابتی ارائه نمود که کارهای دانشگاهی را به جریان می اندازند. نقطه شروع وی، منطق سیاست زیرساختی است و اعتقاد ما بر باید بر این اساس باشد که قرار دادن دانشگاه ها در معرض فشار رقابتی، به روش های مختلفی موجب افزایش کارایی و بهره وری خواهد شد (ص:19). مدعی شده اند که این موارد فصیح ترین و از سوی دیگر مشکوک ترین موارد و فاقد پایه و اساس هستند. برت (1997) معتقد بود منطق سیاست رقابتی بطور کامل به دیدگاه خاصی از ذهنیت انسانی بستگی دارد؛ منظور خردمندی، افزایش فرصت و منافع شخصیِ لیبرالیسم بازار است (ص:19). این دیدگاهی ویران کننده برای مدیران جاه طلب دانشگاهی است اما رابطه اندکی با ماهیت کارهای علمی دارد. همانطور که برت (1997) عنوان کرد تلاش برای تحمیل این منطق بازاری، بالقوه خطرناک بوده و پیامدهای مخربی دارد:

*اکثر کارهای علمی به اشکال کاملاً مختلفی از ذهنیت انسان بستگی دارند. ارتقای کنونی مکانیسم های رقابت، شرایط روانی و اجتماعی را که برای وجوه خاصی از کارهای علمی ضروری هستند تهدید می کند. به شکلی خاص، توانایی برای کارهای مشترک و مبتنی بر همکاری به منظور تفکر خلاقانه و آموزش سخاوتمندانه را تهدید می کند (ص:19).*

براساس نظر برت (1997) رقابت نهادهای علمی، ذهنیت انسان را که زیربنای کارهای علمی هستند را به سه روش اساسی تهدید می کند: (1) قطع روابط دانشکده ای (2) اعتراض به شرایط روانی لازم برای کارهای خلاقانه (3) حمله به روابط مبتنی بر استعداد[[1]](#footnote-1) که در کانون بیشتر کارهای عملی قرار دارد به ویژه برای دانشجویان. هر یک از این موارد بطور خلاصه توضیح داده خواهند شد.

**روابط حرفه ای دانشکده ای**: کارهای علمی زیادی هستند که در حیطه خدمت رسانی به اجتماع قرار می گیرند و این مسئله در بیرون از ترتیبات بار کاری است که بصورت رسمی تصریح شده و به هیچ وجه به فشارهای رقابتی (به شیوه ای مثبت) پاسخگو نیستند. در بین تعداد زیادی از چنین فعالیت هایی که متکی به اراده هستند، برت (1997) به داوری مقالات، علامت گذاری رساله ها، خدمت رسانی در قالب هئیت های حرفه ای، ویرایش ژورنال ها، سازمان دهی و حضور در کنفرانس ها اشاره کرد (ص:19). تلاش در جهت تزریق انگیزه های رقابتی به این فعالیت های موجب تخریب آنها خواهد شد. با توجه به اینکه دانشگاه ها هم اکنون مجبور هستند به لحاظ تعداد دانشجو، هزینه های پژوهشی و پرستیژ با هم رقابت کنند دانشگاهیان می توانند بخوبی این کار را بدون تلاش های اضافی در جهت پیوند دادن ارزش موقعیت نهادی به شبکه های غیررسمی و ترتیب آنها در جایی که عمل می کنند انجام دهند. برت (1997) مثالی از دانشگاه محل تحصیل خود، دانشگاه ملبورن ارائه کرد که در جستجوی به دست آوردن مزیت موقعیتی در گسترش هویت نهادی خود بود، از طریق تجارت بر روی دستاوردهای یکی از فارغ التحصیلان خود که جایزه ای معتبر را کسب کرده بود؛ برت عنوان کرد دستاوردهای یک فرد دانشگاهی با همکاری موسسه آموزشی حاصل شده و شاهدی بر ارزش موسسه است (ص:19). در این نمونه خاص، آنچه از نظر تبلیغات مربوطه پیرامون گیرنده جایزه معتبر پنهان مانده این واقعیت است که کاری که در ازای آن جایزه دریافت شده مبتنی بر رساله دکتری وی در دانشگاه موناش بوده است، که این دانشگاه رقیب دیگر دانشگاه دیگری در همان شهر است. برت از این مسئله به عنوان شاهدی از خشونت دانشگاهی نام برده که قصد نداشت تبلیغات رایگان به رقیب خود بدهد (ص:19). این مسئله در نوع رنجشی که ایجاد کرده بیشتر بازتاب داشته، برت که هنوز برای موسسه رقیب در همان شهر کار می کند تاکید دارد:

*نمی خواستم که دانشگاه ملبورن مرا به عنوان یکی از فارغ التحصیلان معرفی کند (وی دکترای خود را از آنجا دریافت کرد) زیرا تمایلی نداشتم در راهبردهای بازاریابی آنها حضور داشته باشم (ص:19).*

براین اساس، برت تاکید می کند هر بار متوجه شدم معاون رئیس دانشگاه یکی از ادعاهایش در مورد برتری جامع موسسه اش را بیان کرده این رنجش و دلخوری را حس کردم (ص:19).

نقطه گسترده تری که به این مسئله در اینجا اشاره دارد این است که اخلاق حرفه ای پنهان در هسته کارهای علمی وجود دارد که برای افرادی که بطور کامل ماهیت کار علمی را درک نکرده اند مشهود نخواهد بود و تمایل به فساد دارد، حتی اگر گاهی اوقات مورد پایداری قرار گیرد. مک فارلن (2007) این وجه از کار، تابعیت علمی گفته می شود و از بسیاری از جهات همان چیزی است که کارهای علمی را بطور پیوسته انجام داده است (ذکر شده در هاوِگال، 2015؛ ص:1). عدم مشاهده کار خدمت رسانی علمی باعث شد به شدت نسبت به آنچه مک فارلن (2012) در بافت فشارهای رقابتی، جداسازی[[2]](#footnote-2) نامیده حساس باشد (ص 51؛ 70-72). آنچه مک فارلن به عنوان جداسازی مورد اشاره قرار داده، روشی است که هر فرد دانشگاهی مجبور است انتخاب های منزجر کننده ای انجام دهد که دلیل آن فشارهایی است که برای مشارکت در فعالیت هایی اعمال شده که به لحاظ اقتصادی باعث می شود پاداش های به موسسه آنها برسد. همانطور که پاور (2014) به عنوان نمونه نشان داده، این مسئله در شکل پرسش علمی مطرح می شود: آیا می توانم یک شهروند دانشگاهی[[3]](#footnote-3) خوب باشم؟ (ص:2). مایکل پاور، استاد حسابداری در دانشکده اقتصاد لندن در مصاحبه خود با تایمز هایر اجیوکیشن[[4]](#footnote-4) مطالبی در مورد جهت گیری رقابتی کنونی که بر دانشگاهیان بریتانیا اعمال می شود عنوان کرد:

چنین افرادی برای من به عنوان کودکان تاچر[[5]](#footnote-5) توصیف شدند. مشاهدات من اینگونه است که اکثر افراد دانشگاهی خود را به عنوان تجار انحصاری می بینند که از فرانشیز دانشگاه برای توسعه شغلی که صرفاً از طریق پژوهش است، بهره می برند. بطور خلاصه، افزایش فردگرایی باعث شده آپارتمان ها خالی شوند. شکی نیست که در ذهن من، فرهنگ دانشگاهی به این شکل در حال تغییر است (برگرفته از هاورگال، 2015؛ بیست و نه ژانویه، ص:2).

پس مشابه روابط دانشکده ای حرفه ای که برت (1997) به آن اشاره کرده و مک فارلن (2007) به آن فعالیت های شهروندی دانشگاهی گفته، در مواجهه با کشمکش های فزاینده فشارهای رقابتی که به دانشگاه ها تحمیل می شوند، آنها به سرعت رها شده یا جدا شده اند (هاورگل، 2015).

**شرایط روانشناختی برای کارهای فکری خاص ضروری هستند**: این دومین تهدیدی است که توسط رقابت بر کارهای علمی اعمال شده، همانطور که توسط برت (1997) نیز شناسایی شده بود. حامیان رقابت، که به اعتقاد برت اکثر آنها مدیرانی هستند که بصورت علمی فکر نمی کنند و نمی نویسند، مدعی هستند رقابت، تلاشهای فکری را تحریک می کند (ص:20)؛ احتمالاً از طریق ایجاد کارهای علمی که سخت تر و بلند مدت تر هستند. به نظر می رسد آنچه سردسته تشویق کنندگان نمی تواند به آن دست یابد الهام ایده هایی است که باید در ابتدا ظاهر شود، و داشتن ایده های خود نیازمند مجموعه متفاوتی از شرایط برای آن رقابت است. همانطور که برت (1997) مدعی است، رقابت در اصل تفکر نیست و تفکر ایجاد نمی کند، اگرچه شاید اینگونه عمل کند، پس از این واقعیت که به عنوان محرک تکمیل یک مقاله یا نوشته در نظر گرفته شود (ص:20). کارهای علمی خلاقانه نیازمند اعتماد در سطوح مختلفی هستند: افراد دانشگاهی میتوانند قضاوت های حرفه ای در مورد آنچه ارزش دنبال کردن دارد ایجاد کنند، آنها تعمدا وقت را هدر نمیدهند، آنچه به عنوان مخارج تلاش ها ایجاد می شود، حتی اگر نتواند به یک کمک هزینه پژوهشی یا تضمین انتشار منجر شود، شکلی مهم و ارزشمند از یادگیری است نه چیزی که باید تحقیر و تنبیه شود. برت (1997) این مسئله را به عنوان فضای فرهنگی مورد اشاره قرار داده است (ص:20) که برای تولید محتوای خلاقانه ضروری است. همانطور که وی تعبیر کرده، این مسئله نیازمند فرم خاصی از ادراک است که در آن، فرد، اعتماد، امنیت، پذیرش، توقع حضور و توقع درک را می یابد (ص:20). به عبارت دیگر مردم به تنهایی خلق نمی کنند (ص:20). آنچه برت به آن ارجاع داده از نظر کیفی بسیار متفاوت از تیم های همکاری است که مجبور هستند وجود داشته باشند که دلیل آن شخصیت رقابتی است که نشان میدهد، تجمع ذهن ها به شیوه ای پر از کشمکش کار می کند و برای تولید پیامدهای بهتر مورد نیاز است. هیچ شواهدی وجود ندارد که از این گفته حمایت کند. برت (1997) با چنین تلاش هایی سعی داشت نشان دهد، هدف از دست رفته و چیزی وجود ندارد و در این شرایط چیزی وجود ندارد که بتواند موجب کار خلاقانه شود (ص:20). با این سناریوی بدبینانه در مورد مکانیسم های رقابتی جدید، آیا به تدریج احتمال روابط اعتماد و اهمیت متقابل که موجب کار خلاقانه می شوند حذف خواهند شد (ص:21).

**روابط مبتنی بر استعداد**: این سومین وجهی است که برت به آن اشاره کرده و از طریق رقابت مورد تهدید واقع می شود. تمایزی که برت میان مجموعه ذاتی یا روابط مبتنی بر استعداد ایجاد کرده ذاتی هستند و از ماهیت یک فعالیت برگرفته می شوند که در این مورد، کارهای علمی در مقایسه با کارهایی که دارای مبنای تجاری، قراردادی یا تبادلی هستند در واقع دارای مبنای رقابتی می باشند. بگونه ای که برت آن را تعریف کرده، بخش اعظم کارهای علمی به هیچ وجه رابطه ای تبادلی نیست بلکه در اصل، مجموعه ای پیچیده از تقابل های اجتماعی است که وابسته به زمان و مکان هستند (ص:21). همانطور که تا اینجا دیدیم، افراد علمی کارهای زیادی را بصورت رایگان انجام میدهند و به این دلیل این کارها را انجام می دهند که سایر مردم نیز همان کارها را برای ما انجام میدهند (ص:21)؛ مانند بررسی رساله دکترا، مرور کمک هزینه پژوهشی، داوری یک مقاله ژورنالی، نوشتن ارجاع، بدون اینکه توقع کار متقابل یا بازگشت داشته باشند و این بخشی از یک مجموعه غیرقابل مشاهده از الزامات غیررسمی است که ماهیت منحصر به فرد کارهای علمی را تعریف می کنند. علت اینکار این است که ما خودمان را بخشی از یک شرکت دانشکده ای مشترک حس می کنیم (ص:21). در این مورد، انگیزه، ذاتی است زیرا بواسطه ماهیت رابطه ای که کار را شکل می دهد آن را به ارث برده ایم. زمانی که در درون مجموعه ای از نظم بازار کار می کنیم، انگیزه بیرونی است و بواسطه پاداش های واضح یا پاداش مالی یا برخی عکس العمل هایی که انتظار می رود صورت می گیرد. کل مفهوم استعداد در آنچه برت عنوان کرده وجود دارد، چیزی از روح و هویتِ مالکِ اصلی (ص:21)، که به واقع در کار تدریس رخ می دهد، ما به دانشجویان خود نه تنها دانش بلکه چیزی می دهیم که بصورت حذف نشدنی، نشانه هایی از خودمان را دارد (ص:21) و احتمال دارد پس از ما نیز ادامه داشته باشد. هیچ یک از اینها وجوهی نیستند که روابط مبادله تجاری یا رقابتی را به پیش ببرند.

بازار، کالا و روابط مبادله ای که زیربنای رقابت هستند به لحاظ پیامدهای سازمانی خود برای روابط مبتنی بر استعداد بسیار متفاوت می باشند (دیم، 1998، ص:54)، که متکی بر مفاهیم تابعیت حرفه ای و مهارت است. در این زمینه، تازمانی که از مزایای رقابت در میان دانشکده های یک دانشگاه و میان دانشگاه های مختلف حمایت شود، به روشنی بخشی از راهبردی کلی مدیریت گرایی[[6]](#footnote-6) است که آنچه ترو (1994) با عنوان مدیریت گرایی نرم و نه سخت معرفی کرده را می سازند. وی مدیریت گرایی نرم را به عنوان چیزی تعریف کرده که پیرامون ایده ارتقای کارایی موسسات موجود متمرکز شده اما در بافتی که هنوز تحصلات عالی را به عنوان فعالیتی مستقل قلمداد می کند که بواسطه هنجارها و سنت ها اجرا می شود، همراه با مدیریتی کارآمدتر و منطقی تر که وظایفی را اجرا می کند که توسط خود جامعه علمی تعریف شده اند (ص:11). رقابت در چنین نیروی کار علمی در دانشگاه ها به عنوان هنرنمایی نمایش داده می شود که بواسطه آن کارایی و بهره وری افزایش می یاید، در مورد جریان پول نقد دانشگاه ها زمانی که این مفهوم به منظور دنبال کردن و برنده شدن کمک هزینه های پژوهشی خارجی انجام می شود چیزی ذکر نشده است. انگیزه رقابتی به عنوان مقوله ای غیرمشکل ساز، عرفی و طبیعی نشان داده شده که به منظور اجرای کنترل اجتماعی قابل مشاهده بر دانشکده و روابط آنها با یکدیگر استفاده می شود، افرادی که کمک هزینه برنده می شوند به عنوان افراد علمی برتر در مقایسه با سایرین که این کمک هزینه را برنده نشده، رد کرده یا سهیم شده اند شناخته می شوند.

هیچ یک از این نکات برجسته مدیریت گرایی نرم نشان نمی دهند که مفهوم مدیریت گرایی سخت ترو (1994) ناپدید یا حذف شده، حتی اگر موجب تشدید چیزی شده باشد. براساس نظر ترو (1994)، مدیریت گرایی سخت هنوز غالب است، حداقل در زمینه دانشگاه ها در کشورهایی مانند استرالیا و بریتانیا، ترو معتقد است:

*مفهوم سخت، موجب ارتقای مدیریت نهادی و سیستمی در موقعیتی غالب در تحصیلات عالی میشود، این مورد از این استدلال حمایت می کند که تحصیلات عالی باید دوباره شکل دهی شده و بواسطه معرفی سیستم های مدیریت اصلاح شوند تا بتوانند نیروی تداومی باشند تا موجب پیشرفت ثابت در تحصیلات عالی شوند (ص:11).*

مدیریت گرایی سخت دارای دو مشخصه تعریف شده است: (I) حذف اعتماد به دانشگاه ها بواسطه دولت در جوامع علمی و ظرفیت آن به منظور ارزیابی حیاتی فعالیت های خود و ارتقای آنها (II) نیاز به یافتن یا خلق یک یک سود خالص که نقش صورت سود و زیان را برای کسب و کار تجاری ایفا می کند (ص:11).

همانند قبل، با توجه به حذف اعتماد، متوجه شدیم که مدیریت گرایی سخت، شکل تشکیلات بوروکراسی را به خود گرفته و بگونه ای فرمول بندی شده که دانشگاه ها را از بیرون سیستم هدایت و مدیریت کند (ترو، 1994؛ ص:11)؛ به عنوان مثال اشکالی از حسابرسی پیرامون REF, ERA و PBRF. مدیریت دانشگاه، به دلیل نقش خود، به این تقاضاهای بیرونی از طریق خلق بار کاری پاسخ می دهد که فرمول بندی شده اند تا نشان دهند بهره وری در سطوح مختلف علمی باید چگونه باشد، تعداد کمک هزینه های پژوهشی رقابتی، تعداد نشریات و انواع مجلات، تعداد دانشجویان پژوهشی که در بازه های زمانی خاص تکمیل می شوند و غیره را نیز مشخص می کند.

آنچه در ادامه بیان می کنیم نمونه ای از انحراف یا بصورت دقیقتر تغییر یک سازمان عمده است. تغییرات علمی، مجموعه ای از محققان خود سازمان ده، مستقل و منضبط هستند که در پژوهشی ناخواسته برای حقایق شرکت دارند، در جایگزینی این مفهوم با مفهوم دانشگاه مدیریت شده که قدرت در دستان مدیران غیرعلمی حرفه ای است، آنها نه علاقه ای دارند و نه تخصصی تا قضاوتی ارزشمند انجام دهند، و در غیاب هر نوع ادراکی از ماهیت ذاتی کار علمی، اصول کلی مدیریت را اعمال می کنند. آنها پاداش ها و جرایم را توزیع می کنند، به آنهایی که در رده های بالای ساختار دانشگاه هستند تعظیم می کنند و نسبت به پیشبرد برند و شهرت که توسط بازوی بازاریابی دانشگاه شکل می گیرد از خود تعهد نشان می دهند.

شرایطی که بطور دقیق توصیف کردم موقعیتی کامل برای شرایطی فراهم می کنند که می توانند خوانندگان راک یا سوپراستارهای علمی تحویل دهند. به راحتی می توان دید چگونه این مسئله مهندسی می شود. ترغیب در جهت پشبرد موقعیت نهادی و شهرت و نمادهای مربوط به بهره وری؛ کمک هزینه های پژوهشی، نشریات، تاثیرات و شاخص های نقل قول؛ به این معنا هستند که مدیران می توانند این افراد موفق و مطیع را برای بازاریابی و تصویر مدیریتی انتخاب کنند. مدیران علمی نسبت به محتوای پژوهش علمی ستاره های راک علاقه کمتری دارند و بیشتر علاقه مند هستند بدانند چگونه میتوان از افراد در مُد استفاده کرد و تصویری قابل فروش برای دانشگاه برحسب تصویر و برند ایجاد نمود. انحرافات اخلاقی زیادی در هدفی که ما در اینجا دنبال می کنیم وجود دارد.

مسئله عمیق تر و اصلی، همانطور که توسط بوراووی (2016) توصیف شده جهتی است که توسط اسپرالییست ها[[7]](#footnote-7) به دانشگاه ها دیکته می شود. اسپیرالیست ها افرادی غیرعلمی هستند، آنها از درون به بیرون می چرخند، پروژه های مهم ایجاد کرده و سپس با چرخش هایی رو به جلو و مترقی باعث می شوند دانشگاه ها به سمت پایین سقوط کنند (ص:941). آنها بطور کلی مدیران اجرایی شرکت ها هستند که دانش و تعهد اندکی نسبت به فرهنگ علمی دارند یا کارکنان داخلی خود دانشگاه ها هستند (ص:941). به اعتقاد بوراووی به نظر می رسد آنها درک می کنند چگونه باید از برند مراقبت کرد (ص:942).

حرکت به سوی همدلی دانشکده ای، وفاداری بهره وری ترامپ

براساس نظر دیوید وست (2016) دانشگاه مدیریتی دارای سه مشخصه تعریف شده است. اولا، عقاید سرسختانه ای دارد مبنی بر اینکه افراد دانشگاهی بطور کلی برای خودشان کار می کنند (ص:2) و این افراد گاهی اوقات سرمایه هستند پس باید به آنها انگیزه داد و آنها را کنترل کرد، اکثرا از طریق پاداش و انگیزه دهی های مشابه این کار انجام می شود (ص:3). دوماً روشی که به افراد علمی انگیزه می دهد میتواند اندازه گیری کند آنها بواسطه معیارهای مختلف چه عملکردی داشته اند و نتایج چنین اقداماتی را نمایش می دهند زیرا اینها شاخص های واضح از کیفیت، برتری و تاثیرگذاری هستند، این اصطلاحات بیشتر مبهم هستند تا بی معنی. در ساخت سلسله مراتب مجزا از موقعیت شهرت افراد، وست (2016) مدعی است صفحات گسترده، ابزارهای ضروری برای مدیریت گرایی جدید هستند، در نتیجه پیچیدگی های کیفی، تنوع بینش ها و اصالت و تفاوت های رشته ای میتوانند به جدولی از ارقام و اعداد کاهش پیدا کنند (ص:3). به نظر وست، جاذبه یِ داده های قابل سنجش این است که قضاوت ها میتوانند با همدیگر توزیع شوند و مدیران دیگر حس نمی کنند که لازم است بخوانند و سهی کنند کار سایر افراد را ارزیابی نمایند (ص:3).

مشخصه سوم دانشگاه مدیریتی و مشخصه های که تمایل دارم روی آن تمرکز کنم این است که چگونه روی پیامدها و معیارهای متمرکز شوم که به اتحاد فزاینده تصویر و شهرت ختم می شوند (وست، 2016، ص:4). تاثیر مستقیم، انکارناشدنی و به شدت توزیعی این پیچیدگی های فاحش و نابودی اهداف علمی و وسواس علمی فزاینده همراه با تصویر هستند تا محتوا (ص:4). لازم به ذکر است آنچه در ادامه ذکر می شود تلاش بیهوده در جهت حفظ و ایمن نگه داشتن سهم بازار، از دانشجویان، کمک هزینه های پژوهشی و خود موقعیت شهرت؛ است؛ از آنجا که تجارت دانشگاه ها عمدتا روی شهر طولانی مدت آنها ایجاد شده، دانشگاه های جدید از سطح پایین تری شروع می شوند...

1. Gift Relationship [↑](#footnote-ref-1)
2. Unbundling [↑](#footnote-ref-2)
3. Academic Citizenship [↑](#footnote-ref-3)
4. Times Higher Education [↑](#footnote-ref-4)
5. Thatcher’s Children [↑](#footnote-ref-5)
6. Managerialism [↑](#footnote-ref-6)
7. Spiralists [↑](#footnote-ref-7)