

Οι επιδράσεις της εντατικοποίησης της εργασίας και του ελέγχου στην κατασκευή της επαγγελματικής ταυτότητας των πανεπιστημιακών

Ολίβια Κυριακίδου* - Λεωνίδας Μαρούδας**

Εισαγωγή

Οι περισσότερες έρευνες που εξετάζουν τις αλλαγές στην οργάνωση και στη διοίκηση της ανώτατης εκπαίδευσης των ευρωπαϊκών κρατών και ιδιαίτερα της Μεγάλης Βρετανίας αναφέρονται κατά κύριο λόγο στη ραγδαία αύξηση του φοιτητικού πληθυσμού, στην μείωση της χρηματοδότησης, στην αυξανόμενη εξειδίκευση και στην μεγαλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της αγοράς (βλ. ενδεικτικά, Birecree, 1988; Harvie, 2000; Parker & Jary, 1995; Prichard & Willmott, 1997; Slaughter & Leslie, 1997). Τα πανεπιστήμια επομένως κάτω από την πίεση ποικίλων και συχνά ανταγωνιστικών δυνάμεων, θεωρούνται ότι μεταμορφώνονται από φιλελεύθερα ιδρύματα με σχετική ανεξαρτησία από τις απαιτήσεις της αγοράς ή την κρατική παρέμβαση σε μοντέρνους δυναμικούς οργανισμούς που προσπαθούν να ανταποκριθούν όλο και περισσότερο στις απαιτήσεις των «πελατών» τους -φοιτητές, επιτροπές χρηματοδότησης και επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με αρκετές έρευνες για την ανώτατη εκπαίδευση, ότι οι αλλαγές στα πανεπιστήμια θεωρούνται ότι είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένες με ευρύτερες ιστορικές διαδικασίες κοινωνικών και θεσμικών αναδιαρθρώσεων (Scott, 1984; Halsey, 1992). Όμως, πεδίο έντονου προβληματισμού αποτελεί η ερμηνεία του τρόπου με τον οποίο συντελούνται στην πράξη αυτές οι μεταβολές, με συνέπεια την ανεπαρκή ανάλυση των αντιφάσεων, των αντιστάσεων και της τελικής μορφής αυτών των αλλαγών. Οι έννοιες που προκύπτουν από την εφαρμογή των πρακτικών της «Νέας Δημόσιας Διοίκησης» (Clarke & Newman, 1997) όπως ο «εκσυγχρονισμός», η «εξειδίκευση», η «επαγγελματοποίηση» και η «ορθολογική οργάνωση» των πανεπιστημίων χρησιμοποιούνται πλέον ευρέως για να περιγράψουν την δυναμική των αλλαγών στην οργάνωση της ανώτατης εκπαίδευσης. Επιπλέον, οι πρακτικές αυτές θεωρείται ότι οδηγούν σε μεταμόρφωση του χαρακτήρα της ανώτατης εκπαίδευσης και διαμορφώνουν έναν πανεπιστημιακό χώρο όπου εδραιώνεται η εμπορευματοποίηση (Enders, 2000, Halsey, 1992;

* Λέκτωρ Πανεπιστημίου Αιγαίου.

** Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Wilson, 1991), με εμφανή τα φαινόμενα του έντονου καταμερισμού της εργασίας (διαχωρισμός έρευνας - διδασκαλίας), της διαστρωμάτωσης του ακαδημαϊκού προσωπικού (Miller, 1995; Nixon, 1997; Willmott, 1995), της εντατικοποίησης της εργασίας (Barbour, 1995; Parker & Jary, 1995) καθώς και της υποβάθμισης του ακαδημαϊκού έργου που προσεγγίζει την αποειδίκευση (Wilson, 1991).

Η εδραίωση των αρχών και των πρακτικών της Νέας Δημόσιας Διοίκησης (ΝΔΔ) στην ανώτατη εκπαίδευση προϋποθέτει την προώθηση νέων επαγγελματικών ταυτοτήτων (Du Gay, 1996) καθώς και την μεταμόρφωση της υπάρχουσας ταυτότητας των ακαδημαϊκών, ούτως ώστε να ενσωματωθούν οι νέες αξίες, ο λόγος και οι πρακτικές της ΝΔΔ, με στόχο την παραγωγή των επιθυμητών αποτελεσμάτων, όπως για παράδειγμα η εντατικοποίηση της εργασίας. Θεωρείται όμως συχνά δεδομένο ότι μία τέτοια διαδικασία εσωτερίκευσης και πραγμάτωσης των νέων αξιών, καθώς και μεταμόρφωσης της ακαδημαϊκής ταυτότητας πραγματοποιείται απρόσκοπτα, καθώς και ότι οι ταυτότητες ενσωματώνουν κάθε φορά με τρόπο αντικειμενικό και γραμμικό τους διάφορους καθορισμούς και προσδιορισμούς. Στην προκειμένη περίπτωση προκύπτει το κατωτέρω ερώτημα: η αλλαγή του κυρίαρχου λόγου και των συνακόλουθων πρακτικών που εφαρμόζονται σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό / επαγγελματικό χώρο (π.χ. από «κοσμήτορες», «φοιτητές» και «πτυχία» σε «διευθυντές», «πελάτες» και «προϊόντα», Prichard & Willmott, 1997), σημαίνει *ipso facto* ότι ο προϋπάρχων λόγος και οι πρακτικές θα ανακατασκευαστούν αυτόματα έτσι ώστε να αντανakλούν τον νέο κυρίαρχο λόγο και τις νέες πρακτικές; Μια τέτοια παραδοχή θα απέδιδε αποκλειστική δύναμη επιβολής στις ομάδες που εκφέρουν τον κυρίαρχο λόγο και παθητικότητα σε αυτούς που τον υφίστανται – στη συγκεκριμένη περίπτωση στους ακαδημαϊκούς.

Αντιθέτως, θεωρούμε ότι η ακαδημαϊκή ταυτότητα είναι αμφιθυμική ως προς τη σχέση της με το νέο κυρίαρχο λόγο και τις συνακόλουθες πρακτικές του (αλλά ακόμη και ότι ο ίδιος ο λόγος της ΝΔΔ είναι αμφιθυμικός και γεμάτος αντιφάσεις) δεδομένου του ρόλου της ανθρώπινης δράσης και της ικανότητας των ατόμων να σκέφτονται, να αξιολογούν και να αμφισβητούν τους ηγεμονικούς καθορισμούς της ταυτότητάς τους (Williams, 1994). Σκοπός επομένως του παρόντος άρθρου είναι η διερεύνηση της διαλεκτικής σχέσης που υπάρχει ανάμεσα στον έλεγχο που επιδιώκεται από τους κοινωνικούς / επαγγελματικούς καθορισμούς και την αντίσταση των ατόμων. Αντί να επικαλεστούμε την παραδοσιακή διχοτόμηση ανάμεσα στις δομές και την ατομική δράση, θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο και οι δύο αυτές έννοιες εγγράφονται στις κοινωνικές ταυτότητες. Θεωρούμε ότι ο λόγος της ΝΔΔ χαρακτηρίζεται από

αντιφάσεις που υπονομεύουν ως ένα βαθμό την εσωτερική του συνοχή και ακολούθως το αίσθημα αμεροληψίας και σιγουριάς που θα μπορούσε να δημιουργήσει. Η προθυμία των ακαδημαϊκών να δεχθούν τους διευθυντικούς καθορισμούς της ταυτότητας τους είναι λοιπόν αμφίβολη εξαιτίας αυτών των αντιφάσεων, άρα η απόλυτη ταύτιση με την νέα ταυτότητα που προωθείται από την ρητορική και τις πρακτικές της ΝΔΔ, δεν είναι δεδομένη. Η μερική ταύτιση ακόμα και η μη ταύτιση με τους διευθυντικούς καθορισμούς είναι μια πιθανή όψη της διαμορφούμενης πραγματικότητας.

Κατά συνέπεια, θεωρούμε ότι δεν είναι εφικτό να εξηγήσουμε επαρκώς την αποτελεσματικότητα των νέων κανόνων και πρακτικών που εφαρμόζονται στην τριτοβάθμια δημόσια εκπαίδευση, χωρίς μία εμπειριστατωμένη σύλληψη και ανάλυση της επαγγελματικής ταυτότητας των πανεπιστημιακών. Μόνο μία τέτοιας μορφής ανάλυση μπορεί να μας διαφωτίσει ως προς τα όρια και την αποτελεσματικότητα της εισαγωγής των νέων μεθόδων και κανόνων εργασίας των ακαδημαϊκών, καθώς και της διοίκησης των πανεπιστημίων σε έναν μετασχηματιζόμενο δημόσιο τομέα.

Από τον «φιλντισένιο πύργο» στο McUniversity...

Το παραδοσιακό μοντέλο του πανεπιστημίου παρουσιάζεται ως η αυτόνομη και ανεξάρτητη συντεχνία των καθηγητών-ερευνητών, που ασχολούνται με την «αφιλοκερδή» και συχνά αμερόληπτη αναζήτηση της αλήθειας (Kogan, 1988). Οι αλλαγές όμως που συντελούνται τις δύο τελευταίες δεκαετίες στον ρόλο, στις δομές και στην διοίκηση της ανώτατης εκπαίδευσης θεωρούνται ότι αποτελούν μία βίαιη επίθεση του «Νέου Διευθυντισμού» στον «φιλντισένιο πύργο» (Barry et al., 2001).

Συνοπτικά, οι βασικές τάσεις μέσα στα πλαίσια των αρχών της Νέας Δημόσιας Διοίκησης, περιλαμβάνουν την αλλαγή στα κριτήρια χρηματοδότησης, κυρίως όσον αφορά την έρευνα, την ιδεολογική αμφισβήτηση του ρόλου και της λειτουργίας των πανεπιστημίων, καθώς και την μαζική διεύρυνση του πανεπιστημιακού τομέα, τόσο ως προς τον αριθμό των φοιτητών όσο και ως προς τον αριθμό των ανώτατων ιδρυμάτων, με την δημιουργία των νέων πανεπιστημίων και την ανωτατοποίηση των ιδρυμάτων τεχνολογικής εκπαίδευσης (Barry et al., 2001; Parker & Jary, 1995; Prichard & Willmott, 1997). Επιπλέον, ενισχύθηκε ο έλεγχος και η επίβλεψη των ανώτατων ιδρυμάτων και των ακαδημαϊκών με την θεσμοθέτηση μιας ευρείας γκάμας μέσων πειθάρχησης, όπως οι πίνακες κατάταξης των πανεπιστημίων, οι έλεγχοι

πιστοποίησης της ποιότητας της διδασκαλίας, οι ασκήσεις αξιολόγησης του ερευνητικού έργου, οι μέθοδοι διοίκησης και αξιολόγησης του προσωπικού.

Σύμφωνα με την ρητορική της ΝΔΔ, οι προτεινόμενες ριζικές μεταρρυθμίσεις ήταν αναγκαίες για τους ακόλουθους δύο λόγους:

- Πρώτον, οι θεσμικές αλλαγές θεωρήθηκαν ότι εισάγουν τους κανόνες της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της υπευθυνότητας σε μία αρχαϊκή και προνομιούχα αριστοκρατία και στους επονομαζόμενους φιλντισένιους πύργους της (Barry et al., 2001; Scott, 1989). Η κριτική της ανεκτικότητας που χαρακτήριζε την αντιμετώπιση του ακαδημαϊκού χώρου είχε φτάσει στο απόγειό της, καθώς όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Parker και Jary «η εικόνα των ακαδημαϊκών και των πανεπιστημίων δεν είναι πλέον αυτή μιας κοινότητας εκκεντρικών αλλά πολύτιμων και χαρισματικών διανοούμενων που προάγουν την έρευνα και την επιστήμη, αλλά μιας κοινότητας επαγγελματιών που προάγουν τα δικά τους συμφέροντα και αναπαράγουν τον επαρχιωτισμό και τα στεγανά των αντιλήψεών τους».
- Δεύτερον, η σχετική αποδέσμευση του ρόλου του κράτους από την χρηματοδότηση των πανεπιστημίων θεωρήθηκε ως το φυσικό επακόλουθο για την αντιμετώπιση ενός εκπαιδευτικού συστήματος που επιζητά διαρκώς νέους πόρους, χωρίς να λογοδοτεί για την χρήση τους.

Στη βάση των ανωτέρω ιδεολογικών παραδοχών η σταδιακή εφαρμογή των πρακτικών της ΝΔΔ, θεωρείται ότι έθεσαν υπό αμφισβήτηση τις βασικές αρχές του παραδοσιακού μοντέλου της ακαδημαϊκής ελευθερίας (Becher & Kogan, 1992; Parker & Jary, 1995; Prichard & Willmott, 1997) και ότι οδήγησαν στην μεταμόρφωση τόσο της δομής όσο και της κουλτούρας της ανώτατης εκπαίδευσης (Davies & Holloway, 1995), συμβάλλοντας στην εμπορευματοποίηση των πανεπιστημίων και στην δημιουργία ενός συστήματος που επικεντρώνεται στα προκαθορισμένα και ευκόλως μετρήσιμα αποτελέσματα, παρόμοιο με τις τείλορικές γραμμές παραγωγής.

Μετασηματίζονται οι ακαδημαϊκές υποκειμενικότητες / ταυτότητες;

Ένας από τους βασικούς στόχους της Νέας Δημόσιας Διοίκησης είναι η προώθηση νέων επαγγελματικών ταυτοτήτων, καθώς όπως επισημαίνει ο Du Gay (1996), η Νέα Δημόσια Διοίκηση είναι μια διαδικασία δημιουργίας νέας ταυτότητας. Έχει υποστηριχθεί ευρέως (βλ. ενδεικτικά, Dearlove, 1997; Parker & Jary, 1995; Slaughter & Leslie, 1997) ότι η εισαγωγή των νέων πρακτικών διοίκησης, τείνει να μεταβάλλει τη σημασία της έννοιας του ακαδημαϊκού

επαγγελματισμού, αυξάνοντας την εξουσία και την επιρροή της διοίκησης και μειώνοντας την επαγγελματική αυτονομία. Η επιβολή αυτής της διαδικασίας έχει σημαντικές συνέπειες για το κύρος και την ταυτότητα των ακαδημαϊκού επαγγέλματος (Halsey, 1992; Parker & Jary, 1995; Willmott, 1995; Prichard, 1996; Prichard & Willmott, 1997; Harvie, 2000), καθώς η επίδραση των ιδεολογικών αρχών και η εφαρμογή των διοικητικών πρακτικών της Νέας Δημόσιας Διοίκησης θεωρείται ότι οδηγεί σε μία σταδιακή αποεπαγγελματοποίηση των πανεπιστημιακών και σε μία βαθμιαία εντατικοποίηση της ακαδημαϊκής εργασίας (Wilson, 1991; Willmott, 1995; Dominelli & Hoogvelt, 1996).

Η εξασθένιση της συναδελφικότητας και της μέχρι τώρα επαγγελματικής ταυτότητας των πανεπιστημιακών (που οδηγούσε σε ταύτιση με τον επιστημονικό τους κλάδο και την πανεπιστημιακή τους μονάδα) αποτελούν επίσης παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση του καταμερισμού της ακαδημαϊκής εργασίας και στην έντονη διαστρωμάτωση του πανεπιστημιακού προσωπικού. Σύμφωνα με αρκετούς ερευνητές έχει δημιουργηθεί μία 'κατώτερη τάξη' που περιλαμβάνει εργαζόμενους - ερευνητές με προσωρινές και μερικής απασχόλησης συμβάσεις που τείνει να προστατεύει τους μόνιμα απασχολούμενους από τα αρνητικά αποτελέσματα της μαζικοποίησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Willmott, 1995), καθώς επίσης και ένας σαφής διαχωρισμός ανάμεσα στον πυρήνα και την περιφέρεια (Barrow, 1995), με την πρόσληψη μόνιμων - πυρήνα και συμβασιούχων - περιφέρεια, ο οποίος επιτρέπει στη διοίκηση των πανεπιστημίων να επιτυγχάνει 'μόνιμη ευελιξία' (Shumar, 1995: 94). Ο Miller (1995) υποστηρίζει ότι αυτοί οι έκτακτοι, προσωρινοί και μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές εμπειρίες από τους μόνιμους συναδέλφους τους. Όλοι οι ερευνητές συμφωνούν (π.χ. Barrow, 1995; Dearlove, 1997; Willmott, 1995; Wilson, 1991) ότι μια τέτοια μορφή δυϊσμού στην εσωτερική αγορά εργασίας έχει ήδη συντελεστεί εκτός από τον Νίχον (1997) που υποστηρίζει ότι υπάρχει μια πολλαπλή διαστρωμάτωση της ακαδημαϊκής εργασίας σε πολλές ξεχωριστές κατηγορίες, όπου η κάθε μία χαρακτηρίζεται από διαφορετικές μισθολογικές κλίμακες, συνθήκες εργασίας και αρχαιότητα, άρα και από διαφορετικό βαθμό επιρροής και εξουσίας.

Ο Wilson (1991) επίσης υπογραμμίζει τη μεταβίβαση ενός μεγάλου όγκου διδακτικών και ερευνητικών έργων σε μη ακαδημαϊκό προσωπικό (συμβασιούχους διδάσκοντες ή/και ερευνητές, μεταπτυχιακούς φοιτητές), που ενέχει τον κίνδυνο της αποειδίκευσης. Επίσης ο Dearlove (1997) υποστηρίζει ότι η ακαδημαϊκή εργασία έχει απομακρυνθεί από τα παλιότερα μοντέλα αυτόνομης δεξιοτεχνίας και μετασχηματίζεται σε μοντέλα που καθορίζονται από εξωτερικές απαιτήσεις, ενώ

ταυτόχρονα εντατικοποιείται η εργασία με την εντατικοποίηση των πιέσεων στους ακαδημαϊκούς για αύξηση των διδακτικών τους ωρών και της ερευνητικής τους 'παραγωγής', η οποία προσδιορίζεται κυρίως με ποσοτικά και όχι ποιοτικά κριτήρια (Harvie, 2000; Slaughter and Leslie, 1999). Σύμφωνα με τους Parker & Jary, 1995: 321, «...βλέπουμε μία μετακίνηση από μία ελίτ εξειδίκευση που βασιζόταν σε ισχυρό επαγγελματικό έλεγχο, σε μία 'φορντικού' τύπου οργάνωση μαζικής παραγωγής...καθώς φαίνεται ότι η συγκρισιμότητα και η τυποποίηση (των ιδρυμάτων, των διευθυντών, των ακαδημαϊκών και των φοιτητών) αποτελούν πλέον βασικές αξίες και επιδιώξεις των ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης.

Βεβαίως, η επίδραση των μεταρρυθμίσεων αυτών στις επαγγελματικές ταυτότητες δεν μπορεί να ερμηνευτεί ανεξάρτητα από το κάθε συγκεκριμένο πλαίσιο εφαρμογής τους (Halford & Leonard, 1999). Η πεποίθηση ότι είναι πλέον ηγεμονικός ο ιδεολογικός λόγος και οι διοικητικές πρακτικές που προωθεί η Νέα Δημόσια Διοίκηση (Clarke & Newman, 1997), αδυνατεί να αναγνωρίσει το γεγονός ότι η πρακτική τους πραγμάτωση και οι σημασίες που τους αποδίδονται σε τοπικό επίπεδο δεν είναι πλήρως προκαθορισμένες (Goode & Bagilhole, 1998; Barry et al., 2001). Αναφορικά με αυτή την προβληματική, ο Dearlove (1997: 65) υποστηρίζει ότι η διαδικασία της αποεπαγγελματοποίησης δεν είναι η ίδια για όλους τους εργαζόμενους, ειδικότερα σε ό,τι αφορά την έρευνα, όπου λόγω της φύσης της εργασίας τους, οι ακαδημαϊκοί αντιστέκονται στην απόλυτη ταύτιση τους με τις επιταγές της Νέας Δημόσιας Διοίκησης. Επιπλέον, ενώ δέχεται ότι η διδασκαλία έχει μετατραπεί από μία «προ-φορντική διαδικασία δεξιοτεχνίας σε μία φορντικού τύπου οργάνωση μαζικής παραγωγής» (Dearlove, 1997: 68), ισχυρίζεται ότι η αδυναμία των φορέων της Νέας Δημόσιας Διοίκησης να ελέγχουν ουσιαστικά και ταυτόχρονα να εμπλέκονται στη διεξαγωγή της ερευνητικής εργασίας, σημαίνει ότι η έρευνα συνεχίζει να εμπεριέχει στοιχεία δεξιοτεχνίας.

Αν και δεν θα πρέπει να υποβαθμίζεται η ισχύς και η σπουδαιότητα των νέων εργασιακών σχέσεων που επιχειρείται να επιβληθούν, εντούτοις θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις από μόνες τους δεν εξηγούν την δέσμευση ή τη συμμόρφωση των εργαζομένων¹ με τις νέες αξίες και πρακτικές που συνθέτουν την εργασία τους. Βέβαια, οι εργασιακές σχέσεις στο πανεπιστήμιο, καθώς και οι γενικότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας,

¹ Ο Willmott (1995) υποστηρίζει ότι όπως ακριβώς συμβαίνει και με άλλες εργασιακές ομάδες, η σχετική δυσκολία των πανεπιστημιακών να βρουν εργασία σε άλλους τομείς, τους κάνει ευάλωτους ως στόχους παρόμοιων 'μεταρρυθμίσεων'. Επιπλέον, ο 'επαγγελματισμός' τους, περιορίζει την δυνατότητα που έχουν για άμεσες απεργιακές κινητοποιήσεις.

δημιουργούν την βάση πάνω στην οποία εγγράφονται και προσδιορίζονται οι επαγγελματικές ταυτότητες των πανεπιστημιακών. Χωρίς αμφιβολία, τα εργασιακά συμβόλαια έχουν αλλάξει, οι συνθήκες εργασίας έχουν χειροτερεύσει και οι νέες εντατικοποιημένες μορφές διοίκησης γίνονται πραγματικότητα. Όμως μπορούμε να ισχυριστούμε ότι είναι εφικτή η απλή και αδιαμφισβήτητη αποδοχή και εσωτερίκευση των νέων πρακτικών από το σύνολο των εργαζομένων; Με άλλα λόγια, μπορούμε να περιμένουμε ότι η αύξηση του διευθυντικού ελέγχου και η μείωση της ακαδημαϊκής επαγγελματικής αυτονομίας, θα έχει σαν αποτέλεσμα την απρόσκοπτη δημιουργία νέων μορφών και την τροποποίηση της επαγγελματικής ταυτότητας των πανεπιστημιακών;

Μια καταφατική απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα, προϋποθέτει ως δεδομένη την προνομιακή θέση της δομής και την επιβολή της πάνω στην ατομική δράση, κατά συνέπεια δεν λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές αντιδράσεις των ακαδημαϊκών στις νέες διοικητικές πρακτικές και στις οργανωσιακές αλλαγές που απαιτούν την αναδιαμόρφωση της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Αντιθέτως, θεωρούμε απαραίτητο να ληφθεί υπόψη η ενεργητική συμμετοχή και δράση των ατόμων στην διαδικασία οργανωσιακής αναδιάρθρωσης, καθώς και να κατανοήσουμε τους τρόπους με τους οποίους τα άτομα ταυτίζονται, διαμορφώνουν ή αντιστέκονται στις αλλαγές που τα επηρεάζουν².

Αν δεχθούμε επομένως την επισήμανση του Du Gay (1996), ότι η Νέα Δημόσια Διοίκηση προωθεί ουσιαστικά ένα πρόγραμμα μετασχηματισμού των επαγγελματικών ταυτοτήτων, καθώς και τον ισχυρισμό ότι δεν έχει εποικίσει τα πανεπιστήμια με έναν νετερμινιστικό τρόπο, αναρωτιόμαστε που θα πρέπει να ανατρέξουμε, πέρα από τις νέες μορφές ελέγχου και πειθάρχησης των εργασιακών σχέσεων, για να κατανοήσουμε αυτόν το διεκδικούμενο χώρο. Ενώ οι νέες εργασιακές σχέσεις και οι μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας επιδρούν στον τρόπο με τον οποίο μετασχηματίζονται οι επαγγελματικοί χώροι, δεν εξηγούν επαρκώς τα όρια, τις ποικίλες αντιδράσεις και την αποτελεσματικότητα αυτών των μετασχηματισμών. Αυτό που απαιτείται είναι η κατανόηση του τρόπου και του βαθμού, που τέτοιες διαδικασίες μετασχηματισμού δύνανται να κατασκευάσουν και να ανακατασκευάσουν τις επαγγελματικές ταυτότητες («τι σημαίνει να είμαι ακαδημαϊκός») αυτών που καλούνται να εργαστούν σε αυτούς τους χώρους.

² Όπως γράφουν οι Hardy και Clegg, 1996: 633, «Οι εργασιακές σχέσεις οικονομικής κυριαρχίας και εξάρτησης αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία εγγράφονται οι οργανωσιακές πρακτικές, βέβαια με αρκετά σύνθετους τρόπους και πολλές αντιφάσεις... εξαιτίας αυτής της πολυπλοκότητας οι οργανισμοί υπόκεινται στην άσκηση ποικίλων και ανταγωνιστικών δυνάμεων, έτσι ώστε να αποτελούν αμφισβητούμενους και διεκδικήσιμους χώρους...».

Οι εργασιακές σχέσεις δεν εξηγούν επαρκώς τις διαφορές που παρουσιάζονται στην αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα αυτών των σχέσεων (Thompson & McHugh, 1990). Η αποδοτικότητα επιτυγχάνεται με την κινητοποίηση της ανθρώπινης υποκειμενικότητας (όταν για παράδειγμα ορίζουμε το ποιοι είμαστε με τον ίδιο τρόπο που μας ορίζουν οι εργασιακές μας σχέσεις), ούτως ώστε αντί οι εργασιακές σχέσεις να μας πειθαρχούν και να μας αναγκάζουν να πράττουμε σύμφωνα με τα «επιθυμητά σενάρια εργασίας» να φτάνουμε στο σημείο να «εσωτερικεύουμε και οικειοθελώς να πραγματώνουμε τα 'σωστά σενάρια'» (Thompson & McHugh, 1990: 321). Επομένως αυτό που αναζητούμε δεν είναι η γραμμικότητα ανάμεσα στις νέες εργασιακές σχέσεις (π.χ. αξιολόγηση) στα πανεπιστήμια και στους ακαδημαϊκούς, αλλά η αναζήτηση του τρόπου με τον οποίο πραγματοποιείται η εσωτερίκευση των σχέσεων αυτών.

Με βάση την προηγηθείσα ανάλυση, προκύπτουν δύο κρίσιμα ερωτήματα:

- Με ποιον ακριβώς τρόπο και σε ποιο βαθμό η λογική των νέων κάθε φορά εργασιακών σχέσεων ενσωματώνεται και εγγράφεται στον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε την πραγματικότητα και τον εαυτό μας, στις ιστορίες που λέμε ο ένας στον άλλον, στον τρόπο με τον οποίο δομούμε τη ζωή μας και το χαρακτήρα μας και στις μικρο-πρακτικές της ένδυσης, του χώρου και του περιβάλλοντος που οργανώνουν τη συμπεριφορά μας και τις σχέσεις μας με τους άλλους; (Marsden & Townley, 1996).
- Η ανθρώπινη υποκειμενικότητα ενσωματώνει απρόσκοπτα και χωρίς προβλήματα τις λογικές αυτές ή μέσα από αντίσταση, αμφισβήτηση και διαπραγμάτευση, η ενσωμάτωση πραγματοποιείται και εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους πολλαπλής αποτελεσματικότητας;

Πριν όμως προχωρήσουμε στην ανάλυση της σχέσης ανάμεσα στην ακαδημαϊκή ταυτότητα και στην πρακτική εφαρμογή και εσωτερίκευση της Νέας Δημόσιας Διοίκησης, χρειάζεται να ανατρέξουμε σε θεωρήσεις της ανθρώπινης υποκειμενικότητας και ταυτότητας, που θα μας επιτρέψουν να κατανοήσουμε μερικές από τις αντιθέσεις και τις δυσκολίες που εμφανίζονται στην πλήρη επιβολή της ΝΔΔ στα πανεπιστήμια. Θεωρούμε ότι οι μεταστρουκτουραλιστικές προσεγγίσεις της ταυτότητας, συμβάλλουν στην διερεύνηση της διαλεκτικής σχέσης ανάμεσα στον έλεγχο και την αντίσταση, χωρίς να χρειάζεται η επίκληση στην διχοτόμηση ανάμεσα στον δομικό καθορισμό και την ατομική / υποκειμενική δράση.

Ταυτότητα, Ακαδημαϊκός Χώρος και Χώρος για Δράση

Η έννοια της ταυτότητας

Οι μετα-στρουκτουραλιστικές θεωρήσεις αμφισβητούν τις ουσιολογικές ιδέες σχετικά με την υποκειμενικότητα και την κοινωνία -την πεποίθηση δηλαδή ότι υπάρχει μια έμφυτη και θετική αλήθεια στη βάση της ταυτότητάς μας και της κοινωνικής μας ύπαρξης. Οι μεταμοντέρνες θεωρίες του υποκειμένου και συγκεκριμένα αυτές που έχουν ενσωματωθεί στις θεωρίες της οργάνωσης (βλ. ενδεικτικά Daudi, 1986; Kilduff & Mehra, 1997; Knights & Willmott, 1989; Knights & Morgan, 1991), δίνουν έμφαση στην μεταβλητότητα και στη συμπτωματική φύση της ταυτότητας -στην πολλαπλότητα των τρόπων με τους οποίους γίνεται αντιληπτή και ακολούθως κατανοητή. Επομένως, οι θεωρήσεις αυτές απορρίπτουν τη σύλληψη της ταυτότητας ως σταθερής και αυτοδύναμης ολότητας (σε αντίθεση τόσο με τις υπαρξιακές και φαινομενολογικές όσο και με τις κοινωνικές και στρουκτουραλιστικές προσεγγίσεις) και τοποθετούν την δημιουργία της στη χρήση της γλώσσας.

Οι Laclau και Mouffe (1985: 108) υποστηρίζουν ότι «οι κοινωνικές πρακτικές αλλά και οι υποκειμενικές ταυτότητες νοηματοδοτούνται μέσα από τις γλωσσικές εκείνες πρακτικές και τους κοινωνικούς λόγους που καθιστούν κατανοητά τα κοινωνικά φαινόμενα». Ταυτόχρονα όμως, οι κοινωνικοί αυτοί λόγοι παράγουν και όχι μόνο νοηματοδοτούν τις προσωπικές ταυτότητες (π.χ. «ακαδημαϊκός», «γυναίκα», «μικροαστός») δημιουργώντας τις συνθήκες αλλά και τη μορφή της συνάρθρωσής τους (Laclau, 1990). Η συνάρθρωση βασίζεται στον ισχυρισμό ότι η σημασία οποιασδήποτε γλωσσικής κατηγορίας και ακολούθως πρακτικής και υποκειμενικής ταυτότητας υπερκαθορίζεται από ετερογενείς γλωσσικές πρακτικές. Επομένως δεν υπάρχει ένα και μοναδικό σύμπλεγμα γλωσσικών πρακτικών ή λόγων (discourse) που να καθορίζει εξολοκλήρου το τι σημαίνει μια συγκεκριμένη πρακτική ή ταυτότητα. Για παράδειγμα, η ταυτότητα «ακαδημαϊκός» αποτελεί μια συνάρθρωση πολλαπλών και ανταγωνιστικών λόγων (π.χ. ακαδημαϊκός σημαίνει ο ανεξάρτητος και αυτόνομος ερευνητής, αλλά και αυτός που επιδιώκει τη σύμπραξη με εξωτερικούς συνασπισμούς συμφερόντων και αξιολογείται με βάση ποσοτικά και εξωτερικά κριτήρια), που προσπαθούν κάθε φορά να κυριαρχήσουν στον καθορισμό του ατόμου κάτω από συγκεκριμένες συγκυρίες. Είναι αδύνατον επομένως, να συλλάβουμε την ταυτότητα ως μια δομημένη ολότητα καθώς δεν μπορεί ένας και μοναδικός λόγος να εξαντλήσει όλες τις σημασίες της ταυτότητας, για

παράδειγμα του ακαδημαϊκού -η ίδια η έννοια της ταυτότητας εμποτίζεται από την εταιρότητα των διαφορετικών και ανταγωνιστικών νοηματοδοτήσεων.

Με άλλα λόγια, οι Laclau και Mouffe (1985) ισχυρίζονται ότι εξαιτίας της υπονομευτικής δύναμης των αντιφατικών λόγων και της αδυναμίας ενός και μοναδικού λόγου να ορίσει αποκλειστικά την ταυτότητα, η ταυτότητα είναι υπερκαθορισμένη κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αποτρέπεται ο πλήρης συμβολικός καθορισμός της. Όπως εξηγεί ο Laclau (1990: 90) «κάθε σύστημα δομών έχει όρια καθώς υπάρχει πάντα ένα πλεόνασμα νοημάτων που δεν μπορεί να υποτάξει». Κατά συνέπεια, η ταυτότητα ενός στοιχείου (υποκειμένου ή πρακτικής) μέσα σε ένα σύστημα δεν είναι σταθερή, επειδή το πλεόνασμα νοημάτων απειλεί την αυτοτέλεια του συστήματος. Ως αποτέλεσμα, η ταυτότητα είναι υπερκαθορισμένη και ο πολλαπλός αυτός καθορισμός συνεπάγεται την υπονόμηση του κάθε λόγου εισάγοντας αντιθέσεις στην καρδιά του συστήματος και ειδικότερα της συνάρθρωσης. Τα όρια του κάθε λόγου και οι αντιθέσεις που δημιουργούνται σύμφωνα με το Laclau και τους συνεργάτες του, δίνουν στο άτομο την ελευθερία του και δημιουργούν χώρο για δράση (Laclau & Mouffe, 1985; Laclau, 1990). Ο Daudi (1986: 124) εισήγαγε τον όρο «χώρος για δράση» για να εκφράσει την προσπάθεια του ατόμου για ελευθερία, αυτονομία και προσωπικό ενδιαφέρον. Αυτή η προσπάθεια υποδηλώνει μια συνειδητή απόφαση του ατόμου να είναι το υποκείμενο που αποφασίζει και όχι το αντικείμενο πάνω στο οποίο εγγράφονται οι αποφάσεις των άλλων.

Η ελευθερία του ατόμου όμως δεν είναι απόλυτη, καθώς ο χώρος για δράση είναι προδιαγεγραμμένος σε κάθε συγκυρία. Κατά συνέπεια ο Daudi (1986: 204) ισχυρίζεται ότι η δυνατότητα του ατόμου για δράση οφείλεται στην αδυναμία του πλήρους καθορισμού και σημασιοδότησης της παρούσας εμπειρίας. Σύμφωνα με τους Laclau και Mouffe (1985), αυτή η έλλειψη καθορισμού οφείλεται στο πλεόνασμα νοημάτων, που «μετατοπίζει» την ταυτότητα του ατόμου και αυτή η αδυναμία του πλήρους καθορισμού σταθερών και αυτοδύναμων ταυτοτήτων οδηγεί στη δημιουργία χώρου για επιλογή και δράση. Ταυτόχρονα όμως ισχυρίζονται ότι η υιοθέτηση εναλλακτικών λόγων καθορίζεται από το πλεόνασμα νοημάτων, που προκάλεσε αρχικά αυτή τη δομική μετατόπιση.

Σύμφωνα με την παραπάνω ανάλυση, θεωρούμε ότι η μετα-στρουκτουραλιστική ερμηνεία της ανθρώπινης ελευθερίας μας επιτρέπει να κατανοήσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι ακαδημαϊκοί σκέφτονται, αξιολογούν και αμφισβητούν τους ηγεμονικούς καθορισμούς της ταυτότητάς τους. Είναι σαφές επομένως ότι η πλήρης ενσωμάτωση του λόγου της ΝΔΔ (ως

ηγεμονικού καθορισμού) στις ταυτότητες των ακαδημαϊκών είναι αδύνατη καθώς θα προϋπέθετε ότι ο λόγος της ΝΔΔ αποτελεί μία δομημένη ολότητα, ένα λόγο που καθορίζει τις ταυτότητες αγνοώντας την ύπαρξη και την δύναμη εναλλακτικών και ανταγωνιστικών κοινωνικών λόγων.

Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να προσδιορίσουμε τους κοινωνικούς λόγους που συμβάλλουν στη διαμόρφωση και συνάρθρωση των ακαδημαϊκών ταυτοτήτων.

Ακαδημαϊκός Χώρος

Η υιοθέτηση μιας μετα-στρουκτουραλιστικής θεώρησης, μας οδηγεί να αντιληφθούμε ότι ο ακαδημαϊκός χώρος δεν έχει μια σταθερή και μονοδιάστατη ταυτότητα και γίνεται καλύτερα κατανοητός ως ένα πεδίο ανταγωνιστικών κοινωνικών λόγων. Κάθε λόγος είναι «πραγματικός» στον βαθμό που συμμετέχει στην ανάπτυξη, την πραγμάτωση και την αναπαραγωγή κοινωνικών πρακτικών (Kilduff & Mehra, 1997). Όπως υποστηρίχθηκε όμως και παραπάνω, κανένας λόγος δεν μπορεί να καθορίσει εξολοκλήρου το τι σημαίνει μία συγκεκριμένη γλωσσική κατηγορία / ταυτότητα και κατά συνέπεια, κανένας λόγος δεν μπορεί να εξαντλήσει τη νοηματοδότηση οποιασδήποτε κοινωνικής πρακτικής εξαιτίας του πλεονάσματος νοημάτων (Laclau & Mouffe, 1985). Αυτό το πλεόνασμα νοημάτων μπορεί να υπονομεύσει ή να ενισχύσει τη δύναμη συγκεκριμένων λόγων στην παραγωγή και διατήρηση της ταυτότητας.

Στο σημείο αυτό θεωρούμε αναγκαίο να αναφερθούμε στους κοινωνικούς λόγους που χαρακτηρίζουν τον ακαδημαϊκό χώρο ως γλωσσικές πρακτικές, που παράγουν και διαμορφώνουν την επαγγελματική ταυτότητα των ακαδημαϊκών, τον παραδοσιακό ακαδημαϊκό λόγο και το λόγο της ΝΔΔ. Πρέπει να τονίσουμε ότι αυτοί οι λόγοι δεν είναι αυτόνομοι καθώς προσδιορίζονται από την αδυναμία τους να νοηματοδοτήσουν εξολοκλήρου μια συγκεκριμένη κοινωνική πρακτική ή ρόλο (Kilduff, 1993). Αυτοί οι λόγοι όμως συχνά λειτουργούν σε συνδυασμό, υπερκαθορίζοντας τις κοινωνικές ταυτότητες, τις προσδοκίες και τις πρακτικές της σύγχρονης ακαδημαϊκής ζωής. Θα παρουσιάσουμε συνοπτικά τους κοινωνικούς αυτούς λόγους, πριν αναλύσουμε την αλληλεπίδρασή τους με τις ακαδημαϊκές ταυτότητες και τον βαθμό ταύτισης των εργαζομένων με αυτούς.

Ο παραδοσιακός ακαδημαϊκός λόγος που καθόριζε την κοινωνική οργάνωση και τον έλεγχο του πανεπιστημιακού χώρου (και ήταν ο ηγεμονικός λόγος ιδιαίτερα στις δεκαετίες του '60 και του '70) οργανώνει τις γλωσσολογικές κατηγορίες / ταυτότητες και τις συνακόλουθες πρακτικές γύρω από τις έννοιες της συλλογικής λήψης αποφάσεων και της αυτονομίας στην οργάνωση,

αλλά και στην παραγωγή και την αξιολόγηση του ακαδημαϊκού - ερευνητικού, διδακτικού και διοικητικού - έργου. Μέσα στο πλαίσιο αυτού του λόγου, οι «ακαδημαϊκοί» ορίζονται ως άτομα που ανήκουν σε κοινότητες γνώσης, ακολουθούν και ικανοποιούν τα εσωτερικά τους κίνητρα, τη λογική της προσωπικής τους αναζήτησης και της επιστημολογικής τους παράδοσης, τους κανόνες και τις πρακτικές του επιστημονικού τους κλάδου. Οι συνακόλουθες πρακτικές που απορρέουν από αυτό το λόγο αναφέρονται στη μονιμότητα της απασχόλησης (Harvie, 2000), στην εξάρτηση της επαγγελματικής ανέλιξης από τα εσωτερικά κίνητρα των ακαδημαϊκών, την αξιολόγηση των κανόνων του συστήματος, καθώς και την ενεργητική ανάπτυξη του κοινωνικού και διανοητικού τους κεφαλαίου. Επιπλέον, η φήμη των ακαδημαϊκών συνδέεται άμεσα με τη διδασκαλία, τη μετάδοση της βαθιάς γνώσης του επιστημονικού τους κλάδου και των αξιωμάτων του (μέσα από στενή και εντατική διδασκαλία και αυστηρά συστήματα αξιολόγησης), εντός ενός πλαισίου που βασίζεται και σε μια «κατασκευή» του φοιτητικού πληθυσμού ως συνόλου, που έχει εσωτερικά κίνητρα για μάθηση και προσωπική ανάπτυξη (Henkel, 2000).

Κατά συνέπεια, αυτός ο παραδοσιακός λόγος (που βεβαίως έχει τις δικές του αντιθέσεις), νοηματοδοτεί την ακαδημαϊκή ταυτότητα κυρίως με βάση την έννοια της αυτονομίας (Barry et al., 2001; Halsey, 1992; Willmott, 1995). Αυτό σημαίνει ότι οι ακαδημαϊκοί είναι ελεύθεροι να επιλέγουν το δικό τους ερευνητικό πρόγραμμα και να θέτουν τους δικούς τους στόχους και τις δικές τους προτεραιότητες. Η αυτονομία συνδέεται άμεσα με τις έννοιες της εξατομίκευσης, της αναγνώρισης στον επιστημονικό τους κλάδο και της σπουδαιότητας μιας αίσθησης διανοητικής συνέχειας και συνοχής στις ερευνητικές τους ατζέντες. Τέλος, η έννοια της αυτονομίας και της ακαδημαϊκής ελευθερίας έχει και μία συλλογική σημασία (Henkel, 2000), που αναφέρεται στον έλεγχο των επαγγελματικών καθηκόντων της έρευνας και της διδασκαλίας, κάτι που αποτελεί βασικό στοιχείο για την οικοδόμηση της ακαδημαϊκής ταυτότητας.

Η παραπάνω ανάλυση δεν συνεπάγεται βέβαια ότι η ακαδημαϊκή ταυτότητα περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο σε αυτό το σύνολο των συναφών αξιών για κάθε άτομο. Η ικανότητα του παραδοσιακού ακαδημαϊκού λόγου να νοηματοδοτήσει την ταυτότητα εξαρτάται από τη δύναμη των ανταγωνιστικών λόγων. Ο λόγος της ΝΔΔ νοηματοδοτεί τον πανεπιστημιακό χώρο όχι ως μία κοινότητα επιστημόνων, αλλά ως ένα χώρο του δημόσιου τομέα που προσφέρει τις υπηρεσίες του στην κοινωνία, καθώς επίσης και ως «εμπορική επιχείρηση». Αυτό στην ουσία σημαίνει ότι πρέπει δημόσια να λογοδοτεί στο κράτος, να αξιολογείται από αυτό ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών (έρευνα, διδασκαλία) που παρέχει και να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις πολλαπλών

εξωτερικών συνασπισμών συμφερόντων. Ο λόγος αυτός ορίζει την ακαδημαϊκή ταυτότητα με εξωτερικούς κανόνες, σαφή και ευκόλως μετρήσιμα κριτήρια αξιολόγησης, την ανταποδοτικότητα και την επιστημονική αρτιότητα (που σύμφωνα με τον λόγο της ΝΔΔ αναφέρεται στην παραγωγή ερευνητικού έργου, με βάση κυρίως ποσοτικά και όχι ποιοτικά κριτήρια, που σηματοδοτούν τη μείωση ή και την εξαφάνιση σε κάποιες περιπτώσεις του αυτοκαθορισμού και της αυτορρύθμισης της ακαδημαϊκής ερευνητικής εργασίας). Οι πρακτικές που απορρέουν από το πλαίσιο του λόγου την ΝΔΔ, οδηγούν τους ακαδημαϊκούς να ενδιαφέρονται για την δημιουργία δικτύων με εξωτερικούς συνασπισμούς συμφερόντων, ερευνητικές ομάδες, επιχειρήσεις, κ.λπ., να επικεντρώνονται στην εφαρμοσμένη έρευνα και να αποδεικνύουν την χρησιμότητα δικών τους ερευνητικών προγραμμάτων, να εισάγουν διοικητικά κριτήρια για την πιστοποίηση της ποιότητας στη διδασκαλία, να μην επικεντρώνονται στον επιστημονικό τους κλάδο αλλά να επιδιώκουν τη συμμετοχή τους σε δια-επιστημονικές ομάδες, να αναπροσαρμόζουν τις ερευνητικές τους ατζέντες για να εξασφαλίσουν την επιθυμητή χρηματοδότηση και να αξιολογούν την ερευνητική τους απόδοση και φήμη με βάση τα εξωγενώς επιβληθέντα κριτήρια.

Ο λόγος της ΝΔΔ γίνεται αντιληπτός ως ο ηγεμονικός λόγος του σημερινού πανεπιστημιακού χώρου, που προσπαθεί να καθορίσει συμβολικά και να αναδιαμορφώσει τις επαγγελματικές ταυτότητες των ακαδημαϊκών μέσω της ρύθμισης και της νοηματοδότησης των «τυπικών» ή «ορθών» πρακτικών και του περιορισμού του χώρου για αυτο-καθοριζόμενη δράση. Όμως ο λόγος της ΝΔΔ μπορεί να υπονομευτεί από τα ενδιαφέροντα εκείνων που δεν συμμετέχουν στον καθορισμό της «επίσημης» πανεπιστημιακής ταυτότητας, διότι καθορίζονται από εναλλακτικούς λόγους. Αν και ο λόγος της ΝΔΔ προσπαθεί να κυριαρχήσει στη νοηματοδότηση της ακαδημαϊκής ταυτότητας, ο στόχος αυτός δεν είναι πλήρως εφικτός δυνατός, διότι κανένας λόγος δεν μπορεί να απαλλαγεί από τους ανταγωνιστικούς λόγους. Παρόλα αυτά, ενώ η σημασία ενός συνόλου πρακτικών δεν μπορεί να καθοριστεί πλήρως και να σταθεροποιηθεί, ένας λόγος εμφανίζεται ως κυρίαρχος, όταν αυτός θέτει το βασικό πλαίσιο εντός του οποίου μπορούν να εκφραστούν έστω και ως αντιθετικοί οι άλλοι συναφείς κοινωνικοί λόγοι. Βέβαια, ο βαθμός με τον οποίο ο κυρίαρχος λόγος της ΝΔΔ θα διαπεράσει τις ακαδημαϊκές ταυτότητες θα εξαρτηθεί από τη σχετική ισχύ των ανταγωνιστικών λόγων, αλλά και από την εξάπλωσή του στο γενικότερο κοινωνικο-πολιτικό πεδίο.

Δεδομένου ότι κάθε κατάσταση έχει πολλαπλούς καθορισμούς, εξαιτίας της ποικιλίας των κοινωνικών λόγων, είναι αναμενόμενο ότι η καθημερινή πρακτική θα αναδείξει τον ανταγωνισμό

ανάμεσα σε αυτούς τους λόγους. Ο πανεπιστημιακός λόγος θα αναδείξει ανταγωνισμούς και αντιθέσεις που υπονομεύουν τη συνοχή και την αυτοδυναμία του, άρα θα αναληφθούν προσπάθειες από τους φορείς των αλλαγών για να καλυφθούν ή να αιτιολογηθούν αυτές οι αντιθέσεις. Η επιτυχία αυτών των προσπαθειών θα έχει συνέπειες για την ταύτιση των ακαδημαϊκών με τον λόγο της ΝΔΔ.

Ταύτιση και χώρος για δράση

Σύμφωνα με την προηγηθείσα ανάλυση ο πανεπιστημιακός χώρος αποτελεί ένα πεδίο ύπαρξης ανταγωνιστικών λόγων, όμως ο λόγος της ΝΔΔ εμφανίζεται πλέον ως ηγεμονικός. Στο παρών άρθρο, υποστηρίζουμε την ευμετάβλητη φύση και τα πολλαπλά και ανταγωνιστικά νοήματα που αποδίδονται σε κατηγορίες και έννοιες, όπως αυτή της ταυτότητας, σε ένα οντολογικό επίπεδο. Όμως αυτό που θεωρούμε ως πιο σημαντικό είναι η παραγωγή νοήματος σε τοπικό επίπεδο, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και αμφισβητούν τις διαδικασίες με τις οποίες συγκροτούνται οι ταυτότητές τους. Η αποδόμηση των ακαδημαϊκών ταυτοτήτων μας επιτρέπει να εξετάσουμε την πολλαπλότητα των υποκειμενικών εμπειριών, αποφεύγοντας την ένταξη των ακαδημαϊκών σε μια ομοιογενή ομάδα. Η επικέντρωση μας στο μικρο-επίπεδο δεν αγνοεί την επίδραση των μακρο-δομών κυριαρχίας, όμως ταυτόχρονα απομακρύνεται από μονοδιάστατες συλλήψεις αυτής της κυριαρχίας.

Ταυτόχρονα όμως δεχόμαστε ότι οι ακαδημαϊκές ταυτότητες αν και δεν είναι αμετάβλητες (καθώς συγκροτούνται και ανασυγκροτούνται μέσα από την αλληλεπίδραση πολλαπλών λόγων), είναι ισχυρές καθώς ενσωματώνουν τα νοήματα ενός κοινού πλαισίου πολλαπλών καθορισμών. Κατά συνέπεια, ενώ οι ταυτότητες δεν καθορίζουν απόλυτα το ατομικό υποκείμενο, το ρυθμίζουν και το διευθετούν. Οι διαφορές στις ακαδημαϊκές ταυτότητες συγκροτούνται στον λόγο και στις πρακτικές πειθάρχησης και ως άτομα (είτε το γνωρίζουμε είτε όχι) συμβάλλουμε σε αυτή τη διαδικασία με το να ταυτιζόμαστε με συγκεκριμένες υποκειμενικές θέσεις (Cassell, 1996). Με αυτό τον τρόπο σκεφτόμαστε τον εαυτό μας και αλληλεπιδρούμε με τους άλλους με τρόπο που αντανakλά τις κυρίαρχες ερμηνείες του τι θα πει να είσαι ακαδημαϊκός. Ο πανεπιστημιακός χώρος επομένως είναι χώρος κατασκευής ταυτοτήτων, αλλά και αμφισβήτησης και γίνεται αντιληπτός στο πλαίσιο επικράτησης του λόγου της ΝΔΔ, ως χώρος πειθαρχίας, ο οποίος όμως χαρακτηρίζεται από ένα πλήθος ανταγωνιστικών λόγων (Cassell, 1996).

Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε την έννοια της αντίστασης, η οποία ορίζεται ως το διαλεκτικό αντίθετο του ελέγχου. Σύμφωνα με τις μετα-στρουκτουραλιστικές θεωρήσεις η αντίσταση γίνεται κατανοητή ως η ικανότητα των ατόμων να χρησιμοποιούν εναλλακτικούς λόγους, που υπονομεύουν την ηγεμονική θέση του κυρίαρχου συστήματος των κοινωνικών ταυτοτήτων και αξιών (Laclau & Mouffe, 1985). Η υπονόμηση είναι εφικτή επειδή αυτοί οι εναλλακτικοί λόγοι παράγουν πλεόνασμα νοημάτων, το οποίο αποσταθεροποιεί την αυτονομία και την αυτοδυναμία του κυρίαρχου συστήματος. Θεωρούμε ότι το μοντέλο του Pecheux (1982) χρησιμεύει για να εξετάσουμε τη σχέση ανάμεσα στον ηγεμονικό λόγο και τους εναλλακτικούς λόγους. Το μοντέλο αυτό μας επιτρέπει να περιγράψουμε το βαθμό και τις μορφές ταύτισης των ακαδημαϊκών με τις ταυτότητες που παράγονται από τον ηγεμονικό λόγο της ΝΔΔ. Ο Pecheux (1982) βασίζεται στον ισχυρισμό ότι κάθε λόγος τοποθετεί τα άτομα σε συγκεκριμένες υποκειμενικές θέσεις δημιουργώντας την ταυτότητά τους και τις συνακόλουθες πιθανότητες για δράση και με τον τρόπο αυτό τοποθετεί τα άτομα μέσα στο σύστημα της ιεραρχίας που είναι συγκεκριμένο για τον κάθε λόγο.

Σύμφωνα επομένως με τον Pecheux (1982), η υποκειμενική τοποθέτηση του ατόμου σε σχέση με τον κυρίαρχο λόγο μπορεί να πάρει τις παρακάτω τρεις μορφές:

Α) «Ταύτιση», η οποία λαμβάνει χώρα όταν τα άτομα αποδέχονται τις ταυτότητες που παράγονται από τον κυρίαρχο λόγο, όταν ορίζουν δηλαδή τον εαυτό τους και τις σχέσεις τους με τους άλλους, με τους όρους του κυρίαρχου λόγου. Στο πλαίσιο του πανεπιστημιακού χώρου, η ταύτιση θα αναφερόταν στον βαθμό με τον οποίο τα άτομα υιοθετούν τους διευθυντικούς καθορισμούς και την αξιολόγηση των υποκειμενικών τους θέσεων, όπως αυτές προσδιορίζονται από τις νέες πρακτικές και πολιτικές. Σύμφωνα με τις μετα-στρουκτουραλιστικές προσεγγίσεις η ταύτιση συνεπάγεται τη σιωπηρή (ή ανεπιφύλακτη) άρνηση των αντιθέσεων που χαρακτηρίζουν τον λόγο της ΝΔΔ. Ταυτόχρονα, προϋποθέτει ότι τα άτομα δέχονται ότι η συμμετοχή τους σε άλλους κοινωνικούς λόγους δεν βρίσκεται σε σύγκρουση με τις υποκειμενικές τους θέσεις, όπως αυτές ορίζονται από τον λόγο της ΝΔΔ, ακόμη και όταν οι εναλλακτικοί λόγοι εμφανίζονται να είναι ασυμβίβαστοι με το Νέο Διευθυντισμό.

Επιπλέον, ταύτιση με τον λόγο της ΝΔΔ μπορούμε να περιμένουμε και από άτομα των οποίων ο επιστημονικός κλάδος προωθείται μέσα στα πλαίσια της πανεπιστημιοποίησης της κατάρτισης. Αυτά τα άτομα έχουν ήδη κατασκευάσει την ταυτότητά τους με βάση τις αρχές του

λόγου της ΝΔΔ και αρνιούνται τόσο τις αντιθέσεις του όσο και τις αντιθέσεις του εν γένει πανεπιστημιακού λόγου.

Β) «Αδυναμία ταύτισης», η οποία σηματοδοτεί την απόρριψη των κυρίαρχων καθορισμών της ταυτότητας. Η «αδυναμία ταύτισης» λαμβάνει χώρα όταν το άτομο αντιλαμβάνεται τις αντιθέσεις των κοινωνικών λόγων (π.χ. «δεν ενδιαφέρομαι απλώς για την εξασφάλιση χρηματοδότησης από την αγορά» ή « δεν ενδιαφέρομαι μόνο για την πιστοποίηση της ποιότητας με βάση εξωτερικά / διοικητικά κριτήρια») και ο κυρίαρχος λόγος βιώνεται ως αδύναμος να το καθορίσει πλήρως. Ταυτόχρονα όμως τα άτομα δεν έχουν ισχυρές ταύτισεις με υποκειμενικές θέσεις που παράγονται από εναλλακτικούς λόγους, γεγονός που οδηγεί σε μία μορφή συνενοχής και συμμόρφωσης.

Σύμφωνα με τις μετα-στρουκτουραλιστικές θεωρήσεις, η «αδυναμία ταύτισης» καθορίζεται από μια αυξημένη ευαισθησία στις αντιθέσεις και τους ανταγωνισμούς που απειλούν την πλήρη κυριαρχία του ηγεμονικού λόγου. Η «αδυναμία ταύτισης» αναφέρεται στη συνειδητοποίηση των συγκεκριμένων στοιχείων και ενδιαφερόντων που χαρακτηρίζουν τον λόγο της ΝΔΔ (π.χ. σύνδεση της έρευνας με την αγορά, μείωση της χρηματοδότησης), τα οποία θεωρείται ότι απειλούν τα προσωπικά ενδιαφέροντα των ατόμων (π.χ. βασική έρευνα, ποιοτική ανώτατη εκπαίδευση, συλλογική λήψη αποφάσεων). Όταν αυτές οι αντιθέσεις γίνουν συνειδητές, αμφισβητούν την αυτονομία του λόγου της ΝΔΔ και θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ξεκάθαρη απόρριψη ορισμένων διαστάσεων των υποκειμενικών θέσεων που ορίζονται από αυτόν.

Η «αδυναμία ταύτισης» θα περιμέναμε να σχετίζεται άμεσα με τους ανταγωνιστικούς ορισμούς της ταυτότητας που παρέχει ο παραδοσιακός ακαδημαϊκός λόγος υπονομεύοντας τον λόγο της ΝΔΔ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα θα μπορούσε να αποτελέσει ο τρόπος με τον οποίο αρκετοί ακαδημαϊκοί αλλά και πανεπιστημιακά τμήματα αντιδρούν στους μηχανισμούς και τις ασκήσεις τυποποίησης της ποιότητας στο διδακτικό έργο. Οι περισσότεροι ισχυρίζονται ότι ο νέος ορισμός της ανώτατης εκπαίδευσης ως χώρου μεταβίβασης δεξιοτήτων και κατάρτισης διαφέρει σημαντικά από τον παραδοσιακό ορισμό της ανώτατης εκπαίδευσης, που βασιζόταν στην ανάπτυξη της διάνοησης σε σχέση με τον επιστημονικό κλάδο και στα ιδανικά της μετάδοσης της γνώσης και όχι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στη λειτουργική μεταχείριση της εκπαίδευσης. Θεωρούν βέβαια ότι πάντα συνέβαλαν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των φοιτητών τους, αλλά αυτός δεν ήταν ο βασικός τους σκοπός. Οι ακαδημαϊκοί αυτοί ανέπτυξαν στρατηγικές χειρισμού του συστήματος και ενώ συμμορφώνονταν εξωτερικά με τις επιταγές του λόγου της

ΝΔΔ, στην πράξη δεν αρνιόνταν τις αξίες του παραδοσιακού συστήματος και συνέχιζαν να τις ενσωματώνουν στην διδασκαλία τους.

Ως προς το ερευνητικό έργο, ένα μεγάλο μέρος των ακαδημαϊκών στην έρευνα της Henkel (2000) προσπάθησαν να προσαρμόσουν την ατζέντα του Νέου Διευθυντισμού -να είναι δηλαδή ευέλικτοι και «επιχειρηματικοί»- με τις δικές τους επιστημονικές αναζητήσεις. Αναζητούσαν λοιπόν χρηματοδότηση για εφαρμοσμένα ερευνητικά προγράμματα, που ταυτόχρονα όμως θα ικανοποιούσαν τις προτεραιότητες τους για βασική έρευνα και θα τους έδιναν κάποια συνέχεια στο ερευνητικό τους πρόγραμμα.

Γ) «Εναλλακτική ταύτιση», η οποία λαμβάνει χώρα όταν τα άτομα απορρίπτουν τους κυρίαρχους και στην προκειμένη περίπτωση, τους διευθυντικούς καθορισμούς της ταυτότητας και της πρακτικής τους, και επιλέγουν εναλλακτικούς καθορισμούς. Στην περίπτωση αυτή, οι υποκειμενικές θέσεις που εγγράφονται σε εναλλακτικούς λόγους καθορίζουν ξεκάθαρα τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα ερμηνεύουν τον πανεπιστημιακό χώρο και τις σχέσεις τους με αυτόν. Κατά συνέπεια, η «εναλλακτική ταύτιση» δεν αναφέρεται στη συνειδητή απόρριψη, όσο στην αντικατάσταση του λόγου της ΝΔΔ. Στον βαθμό που δεν εκδηλώνεται η σύγκρουση ανάμεσα στους εναλλακτικούς λόγους, είναι πιθανή η ειρηνική συνύπαρξη.

Σύμφωνα με τις μετα-στρουκτουραλιστικές θεωρήσεις, η «εναλλακτική ταύτιση» βάζει όρια στο ΝΔ λόγο γιατί η απουσία μιας γενικευμένης μορφής ταύτισης με τον κυρίαρχο λόγο δεν επιτρέπει την εμφάνιση και την αποδοχή κοινών πρακτικών οργάνωσης για να διαρθρώσουν τα επιμέρους στοιχεία σε ένα κατανοητό σύστημα.

Μια πιο προσεκτική ματιά όμως στην έννοια του γλωσσικού υπερκαθορισμού περιπλέκει την ανάλυσή μας, καθώς αυτό που εμφανίζεται αρχικά ως «εναλλακτική ταύτιση» μπορεί να εμφανιστεί αργότερα ως μια μακρινή μορφή ταύτισης. Η αιτία γι' αυτό είναι ότι οι εναλλακτικοί λόγοι, που υποστηρίζουν για παράδειγμα την αξία της έρευνας και της εκπαιδευτικής διαδικασίας, συμμετέχουν ενεργά στον καθορισμό του λόγου της ΝΔΔ δημιουργώντας ισχυρές σχέσεις συνάφειας.

Στην κατηγορία αυτή θα μπορούσαμε να εντάξουμε την περίπτωση κάποιων παραδοσιακών τμημάτων με ιδιαίτερα υψηλό στάτους που κατάφεραν να πείσουν το πανεπιστημιακό τους ίδρυμα να υιοθετήσει ένα σύστημα που τους επέτρεπε να διαμορφώνουν τη δομή των πτυχίων τους με ακριβώς τον ίδιο τρόπο όπως και παλιότερα (Henkel, 2000). Ακόμη και την περίπτωση κάποιων άλλων τμημάτων με ιδιαίτερα υψηλό κύρος που κατάφεραν να

διατηρήσουν την εικόνα της παραδοσιακής πανεπιστημιακής κοινότητας και την αυτονομία και αυτο-διοίκησή τους (Becher & Kogan, 1996). Επιπλέον είναι αναμενόμενο ότι η έννοια της «στρατηγικής έρευνας» δεν θα παίξει μεγάλο ρόλο στον επαναπροσδιορισμό της ταυτότητας των ακαδημαϊκών που ασχολούνται με την βασική έρευνα. Εξάλλου, οι αξίες, τα προγράμματα και οι πρακτικές των elite πανεπιστημίων έχουν ενσωματωθεί από τις επιτροπές χρηματοδότησης της έρευνας, επιτρέποντας την ταύτιση των ακαδημαϊκών αυτών ακόμη και με εναλλακτικούς λόγους, που όμως δεν αμφισβητούν την επέλαση του Νέου Διευθυντισμού.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Barrow, C. (1995). Beyond the Multiversity: Fiscal Crisis and the Changing Structure of Academic Labour. In J. Smith (Ed.), *Academic Work: The Changing Labour Processes in Higher Education*. Buckingham: SRHE/OUP.
- Barry, J. Chandler, J., & Clark, H. (2001). Between the ivory tower and academic assembly line. *Journal of Management Studies*, 28, 1, 87-102.
- Becher, T., & Kogan, M. (1992). *Process and Structure in Higher Education*. London: Routledge.
- Birecree, A. M. (1988). Academic freedom in the academic factory. *Challenge*, 31, 4 (July/August), 53-56.
- Cassell, J. (1996). The woman in the surgeon's body: Understanding difference. *American Anthropologist*. 98, 41-53.
- Clarke, J. & Newman, J. (1997). *The Managerial State*. London: Sage.
- Daudi, G. (1986). *Power in the Organization*. Cornwall: T.J. Press.
- Davies, C., & Holloway, R. (2000). Troubling transformations. In L. Morley and V. Walsh (Eds.), *Feminist Academics: Creative Agents for Change*. London: Taylor and Francis.
- Dearlove, J. (1997). The academic labour process: From collegiality and professionalism to managerialism and proletarianisation. *Higher Employment Review*, 30, 1, 56-75.
- Dominelli, L. & Hoogvelt, P. (1996). Globalisation, the privatisation of welfare, and the changing role of professional academics in Britain. *Critical Perspectives on Accounting*, 7, 1, 191-212.
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage.
- Enders, J. (2000). Academic staff in Europe. Changing employment and working conditions. In M. Tight (Ed.), *Academic Work and Life*. London: JAI.

- Goode, J. & Bagilhole, B. (1998). Gendering the management of change in higher education: a case study. *Gender, Work and Organization*, 5, 3, 148-164.
- Halford, S. & Leonard, P. (1999). New identities? Professionalism, managerialism and the construction of self. In M. Exworthy and Halford S. (Eds.), *Professionals and the New Managerialism in the Public Sector*. Buckingham: Open University Press.
- Halsey, A.H. (1992). *Decline of Donnish Dominion*. Oxford: Oxford University Press.
- Hardy, C. & Clegg, S. (1996). Some dare call it power. In Clegg et al (Eds.), *Handbook of Organization Studies*, London: Sage, pp. 622-641.
- Harvie, D. (2000). Alienation, Class and Enclosure in UK Universities, *Capital & Class*, 71, 103-132.
- Henkel, M. (2000). *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*. UK: Athenaem Press.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49, 155-176.
- Kilduff, M. (1993). Deconstructing organizations. *Academy of Management Review*, 18, 13-31.
- Kilduff, M. & Mehra, A. (1997). Postmodernism and organizational research. *Academy of Management Review*, 22, 2, 453-481.
- Knights, D. & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. *Sociology*, 23, 535-558.
- Knights, D. & Morgan, G. (1991). Corporate strategy, organizations and subjectivity: A critique. *Organization Studies*, 12, 2, 253-273.
- Kogan, M. (1988). Managerialism in higher education. In D. Lawton (Ed.), *The Education Reform Act: Choice and Control*. London: Hodder and Stoughton.
- Laclau, E. (1990). *New Reflections on the Revolution of our Time*. London: Verso.
- Laclau, E. & Mouffe, C. (1985). *Hegemony and Socialist Strategy*. Verso.
- Marsden, R. & Townley, B. (1995). Power and Postmodernity: Reflections on the Pleasure Dome. *Electronic Journal of Radical Organization Theory*, 1, 1, 1-24. Accessed at: <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/default.asp>.
- Miller, H. (1995). States, Economies and the Changing Labour Process of Academics: Australia, Canada and the United Kingdom. In J. Smith (Ed.), *Academic Work: The Changing Labour Processes in Higher Education*. Buckingham: SRHE/OUP.

- Nixon, J. (1997). Regenerating Professionalism Within the Academic Workplace. In J. Broadbent, M. Dietrich and J. Roberts (Eds.), *The End of the Professions – The Restructuring of Professional Work*. London: Routledge.
- Parker, M. & Jary, D. (1995). The McUniversity - Organization, Management and Academic Subjectivity, *Organization*, 2, 2, 319-338.
- Pecheux, M. (1982). *Language, Semantics, and Ideology: Stating the Obvious*. London: Macmillan.
- Prichard, C. (1996). Managing universities: is it men's work? In D.L. Collinson and J. Hearn (Eds.), *Men as Managers, Managers as Men*. London: Sage.
- Prichard, C. & Willmott, H. (1997). Just how managed is the McUniversity? *Organization Studies*, 18, 2, 287-316.
- Scott, P. (1989). Higher education. In D. Kavanagh and J. Seldon (Eds.), *The Thatcher Effect*. Oxford: Clarendon Press.
- Shumar, W. (1995). Higher Education and the State: The Irony of Fordism in American Universities. In J. Smith (Ed.), *Academic Work: The Changing Labour Processes in Higher Education*. Buckingham: SRHE/OUP.
- Slaughter, S. & Leslie, L. (1999). *Academic Capitalism*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Thompson, P. & McHugh, D. (1990). *Work Organizations*. London: MacMillan.
- Williams, D. (1994). *Feminist practice and post-structuralist theory*. New York: Basil Blackwell.
- Willmott, H. (1995). Managing the academics: commodification and control in the development of university education in the UK. *Human Relations*, 48, 9, 993-1027.
- Wilson, T. (1991). The proletarianisation of academic labour. *Industrial Relations Journal*, 22, 4, 250-262.