

Concurreren voor de waarheid: neoliberalisme en wetenschapsfraude

Paul Verhaeghe & Jochem Willemsen

In 2011 kwam aan het licht dat Diederik Stapel, toenmalig hoogleraar in de sociale psychologie en decaan aan de Universiteit van Tilburg, fraudeerde met onderzoeksgegevens. De commissies die werden aangesteld om de zaak te onderzoeken, stelden fraude vast in 55 wetenschappelijke publicaties. Fraude werd hierbij als volgt gedefinieerd: 'Het aanmaken, vervalsen, of aanvullen van data, dan wel het geheel of gedeeltelijk verzinnen of vervalsen van analyse-uitkomsten, dan wel het op cruciale punten onjuist weergeven van de inrichting en aard van het experiment.' (Commissies Levelt, Noort en Drenth, 2012: 17) Deze definitie gaat over de meest flagrante gevallen: het fabriceren, vervalsen of plagiëren van onderzoeksresultaten. Dezelfde commissies stelden ook vast dat het onderzoeksveld waarbinnen Stapel opereerde, gekenmerkt werd door gebrekkige wetenschapsbeoefening. Concreet: onderzoeksprocedures worden zo gehanteerd dat negatieve resultaten op een of andere manier onderdrukt worden. In gesprekken met de betrokken collega's van Diederik Stapel komt naar voren dat dergelijke procedures 'die overigens door hen niet als onzorgvuldig onderzoek werden gekwalificeerd, vooral gericht waren op een snelle positieve afhandeling van dataverzameling, -analyse en -rapportage, *met het oog op het halen van publicatiecriteria*' (Commissies Levelt, Noort en Drenth, 2012: 51, onze cursivering). Diederik Stapel mag dan wel alleen gestaan hebben met zijn fraude, hij werkte duidelijk binnen een context waar het ideaal van de waarheidsvinding van ondergeschikt belang was. Deze vaststelling impliceert dat het fenomeen van wetenschapsfraude niet beperkt blijft tot een afwijkend individu, maar begrepen moet worden binnen een wetenschappelijke en maatschappelijke context. Het is eerder een structureel gegeven dan een toevallige afwijking. Binnen dit artikel stellen we de volgende onderzoeksvraag: op welke wijze werkt de huidige neoliberale maatschappelijke context wetenschapsfraude in de hand? We zullen deze vraag beantwoorden vanuit een literatuurstudie, in combinatie met onze eigen ervaringen binnen de academische wereld. Onze antwoorden gelden hoofdzakelijk voor de Vlaamse en Nederlandse universiteiten, maar wij gaan ervan uit dat onze conclusies tot op zekere hoogte ook opgaan voor de huidige Angelsaksisch geïnspireerde academische wereld.

Sociaaldarwinisme in een economische verpakking

Vandaag is er geen geloof meer, zo wordt er gezegd. De grote verhalen hebben afgedaan en de nieuwe zijn er nog niet. Dit klopt niet: er is wel degelijk een hedendaagse religie die zoals elk geloof een utopie bevat. Dat laatste werd zeer overtuigend aangetoond door Hans Achterhuis in *De utopie van de vrije markt*. De

hedendaagse ideologie is een neoliberale meritocratie. Deze combinatie van een meritocratie met een veralgemeend marktdenken – vanaf nu kortweg benoemd als meritocratie – domineert vandaag onze sociale verhoudingen en heeft ons gevoel van zelfrespect grondig gewijzigd. Met neoliberalisme wordt hier vooral een veralgemeend vrijemarktdenken bedoeld, als leidraad voor zowel de economie als de publieke sector. De naamgeving is wat misleidend, want deze ideologie is verschillend van het klassieke liberalisme. De geschiedenis toont dat nogal wat socialistische prominenten heel hard bijgedragen hebben tot de implementatie van dit model.

In het verdere verloop van deze tekst zullen we voornamelijk focussen op de effecten van de neoliberale meritocratie op het individu, diens interpersoonlijke verhoudingen en op de kwaliteit van het afgeleverde werk. In het bijzonder focussen we op de werking van de universiteiten en het wetenschappelijk onderzoek (zie Boomkens, 2008; Lorenz, 2008; Collini, 2012), wat niet wegneemt dat analoge effecten zichtbaar zijn binnen de gezondheidssector. De centrale stelling daarbij is dat het klassieke wetenschappelijk ideaal door dit model onderuit gehaald wordt. Vooraleer daarop in te gaan, beschrijven we eerst wat we begrijpen met neoliberale meritocratie.

Meritocratie kreeg bekendheid via de satirische roman van Michael Young, *The Rise of the Meritocracy* (1958). Het boek brengt het beeld van een utopische maatschappij waarin de besten – diegenen met de hoogste intelligentie en de meeste werkkraft – zeer snel de sociaaleconomische ladder beklimmen, en omgekeerd. Als sociaal bewogen politicus schreef Young deze satire tegen de zeer kwalijke gevolgen van wat hij midden vorige eeuw al voelde aankomen. De ironie wil dat vijftig jaar later een partijgenoot van hem, een zekere Tony Blair, een pleidooi hield om het Verenigd Koninkrijk volledig om te vormen tot een meritocratie, wat hem een publieke berisping van de hoogbejaarde Young opleverde (*The Guardian* 29 juni 2001: 'Down with Meritocracy'). In zijn optiek ging een dergelijk beleid regelrecht in tegen de idealen van Labour. Het wordt nog ironischer als we weten dat Young in zijn boek uitdrukkelijk toont dat de lijn van het socialisme naar een meritocratie helemaal geen toeval is – de weg naar de hel is altijd geplaveid met de beste bedoelingen.

Nadere analyse toont vrij snel dat meritocratie vanuit twee verschillende invalshoeken gedacht kan worden. De oudste is deze van de vrijemarkteconomie, meteen ook de vormgeving van de *American Dream*: neem alle belemmeringen weg, maak dat iemand die keihard en op een intelligente manier werkt, letterlijk loon naar werken krijgt. 'Merit' of 'verdienste' wordt hier quasi-uitsluitend in financiële termen begrepen. De meer recente en hoofdzakelijk Europese invulling berust op onderwijsgelijkheid, waardoor iedereen met talent, onafhankelijk van sociale klasse, gender of etniciteit, toegang krijgt tot het onderwijs en een hoger diploma kan behalen met de daarbij aansluitende maatschappelijke positie.

Deze twee benaderingen zijn aan het begin van het nieuwe millennium in elkaar overgevoerd, zelfs in zoverre dat een intellectuele verdienste die geen economische meerwaarde biedt nauwelijks nog naar waarde geschat wordt. Ter illustratie: het woordje 'intellectueel' is vandaag een scheldwoord geworden, en de uitdrukking 'If you are so smart, why aren't you rich?' is voor velen géén ironisch te

begrijpen titel van een kritische studie (Lorenz, 2008). Waar universiteiten na mei 1968 bevraagd werden op hun maatschappelijke relevantie, is dit nu volledig vervangen door een economisch criterium: het onderwijs moet relevant zijn voor het bedrijfsleven en de universiteit wordt zelf een bedrijf dat moet groeien en winst maken, enzovoort.

De gecombineerde invulling van meritocratie, economisch en onderwijskundig, lijkt op het eerste gezicht aantrekkelijk en makkelijk verkoopbaar: loon naar werken en wie hard zijn best doet, die geraakt er – niemand kan daar toch tegen zijn? De praktijk wijst evenwel uit dat zowel de onderwijskundige als de vrijemarktmeritocratie dit ideale doel niet bereikt. Een diplomameritocratie, met gelijke onderwijskansen voor iedereen, kan zeer moeilijk rekening houden met de socio-culturele bagage die kinderen al dan niet meegekregen hebben en die hun slaagkansen zeer sterk bepalen. Een economische meritocratie is slechts werkzaam als iedereen met hetzelfde startkapitaal vertrekt, en dat is natuurlijk niet zo (Pels, 2007; Wilkinson, 2005: 285). De idee van het zogenaamd vrije individu met onbeperkte keuzemogelijkheden mits eigen inspanning is dan ook een van de grootste waandenkbeelden van onze tijd (Verbrugge, 2004: 240).

Zelfs binnen een relatief ideale situatie, zoals gelijke kansen aan de start voor iedereen, zal een neoliberale meritocratie uiteindelijk zeer negatieve effecten hebben. Maar dat wordt slechts duidelijk als we die effecten bestuderen binnen een langer tijdsverloop. In een eerste periode levert die invoer stevast overweldigend positieve resultaten op, zeker als het een maatschappij of een instelling betreft die voordien functioneerde op grond van een combinatie tussen traditie, vriendjespolitiek en anciënniteit. Deze effecten geven ook een zeer positief gevoel bij de betrokkenen, omdat de tijdens de aanvangsfase doorgevoerde wijzigingen aansluiten bij een intieme menselijke overtuiging: dat iedereen vroeg of laat loon naar werken krijgt (zie Lerner, 1980). Die beginperiode wordt gevolgd door een korte fase van stabiliteit, waarna het bestel evenwel een heel andere richting uitgaat, en hoe langer hoe meer negatieve gevolgen bewerkt.

Deze evolutie kunnen we zowel op een kleinere tijdsschaal begrijpen als binnen een ruimere historische evolutie. Vooraleer meer in detail te gaan, is het de moeite waard om dat ruimere plaatje te bekijken. Pekelharing en Swierstra (2008) schetsen heel mooi de historische evolutie van een middeleeuwse statische standenmaatschappij waar het aan God toegeschreven woord beslist (predestinatie), naar een verlichte samenleving, waar de mens naar voren treedt als een individu dat slechts met anderen en met de staat wil samenwerken op grond van contractueel vastgelegde regels, bij voorkeur onder leiding van een redelijk denkende soeverein (*le contrat social*).

Merk op dat een centrale gedachte daarbinnen de vooruitgang betreft van de maatschappij als dusdanig. Vervolgens is er in de moderne en postmoderne tijd een verschuiving naar een marktsamenleving, waarbij bezit de plaats inneemt van status en eer. De overtuiging ontstaat dat alle mensen gelijk zijn en dat iedereen evenveel kansen moet krijgen om zijn of haar talenten te ontplooiën. In combinatie met een postmoderne marktsamenleving leidt dit vrij snel naar een competitie tussen individuen, waardoor het belang van de gemeenschap meer en meer naar

het achterplan verdwijnt. Vanaf dat ogenblik betreft vooruitgang het individu, ten koste van andere individuen. Wat Hobbes in zijn tijd wou vermijden, 'Bellum omnium contra omnes', of oorlog van allen tegen allen, keert daardoor vandaag terug.

Het meritocratische plaatje wordt nog een stuk minder fraai als we de verwantschap opmerken met het sociaaldarwinisme uit de eerste helft van de vorige eeuw. Deze als wetenschap gepresenteerde etnocentrische hybris leverde het schaamlapje voor de kolonisaties: het blanke ras is superieur en moet al die primitieve volken verheffen tot ons niveau ('The white man's burden', in een gedicht van Kipling). Maar ook na de Tweede Wereldoorlog bleef deze gedachte voor sommigen aantrekkelijk en vond ze bevestiging in het werk van de Britse onderwijspsycholoog Cyril Burt. Hij publiceerde in de jaren 1950 en 1960 verschillende tweelingstudies die de erfelijkheid van intelligentie moesten aantonen. Zijn werk was zeer invloedrijk, onder meer in Engeland, waar men op basis van dit soort onderzoek het 11+- examen uitwerkte. Het resultaat van dit examen bepaalde of kinderen werden doorverwezen naar kwaliteitsvol of minder kwaliteitsvol onderwijs. De Verenigde Staten grepen de onderzoeken van Burt aan als argument om scholingsprogramma's voor de lagere sociale klasse af te schaffen, omdat ze nutteloos zouden zijn (Broad & Wade, 1982). Pas na de dood van Cyril Burt begonnen in de jaren 1970 kritische stemmen te klinken over de zeer onzorgvuldige rapportage van de onderzoeksresultaten en het verdachte gegeven dat de correlatie tussen IQ-scores van tweelingen in drie opeenvolgende publicaties onveranderd blijft tot drie cijfers na de komma, alhoewel de steekproef meer dan verdubbelde in omvang (Judson, 2004). De kans dat dit per toeval gebeurt, is quasi-onbestaande. De doodsteek voor de integriteit van Cyril Burt werd gegeven door zijn biograaf, die oorspronkelijk een bewonderaar was (Broad & Wade, 1982). Toen deze de dagboeken en correspondentie van de onderwijspsycholoog doornam, was hij verrast en geschokt door de tegenstrijdigheden en aantoonbare leugens, duidelijk bedoeld om dingen toe te dekken. Hoe was het toch mogelijk dat één van de meest gerenommeerde Britse psychologen hiertoe in staat was? Zijn biograaf beschrijft een subtiel portret: 'a man of great gifts, but with a pathological streak in his character that found expression in his jealous treatment of critics, rivals, and even former students' (Broad & Wade, 1982: 208).

Deze fraude is natuurlijk geen illustratie van het bedrog zoals gepleegd door Stapel. We kunnen vermoeden dat een belangrijke drijfveer het onderbouwen was van een bepaalde ideologie. Zijn zogenaamde wetenschappelijke conclusies werden in ieder geval daartoe aangewend. Nog opmerkelijker dan het feit dat de fraude plaatsvond, is de vaststelling dat dit bedrog decennialang onopgemerkt bleef, terwijl het overduidelijk in de publicaties was te zien. Kritische stemmen werden afgeschrikt door de wetenschappelijke autoriteit van Cyril Burt en diens gewoonte om tegenstanders neer te sabelen met zijn giftig proza. Daarnaast is er nog het feit dat de valse data van Cyril Burt bevestigden wat binnen een bepaalde politieke context aanslaat, namelijk dat het ene individu meer capaciteiten heeft dan het andere en dat het verloren moeite is om dit te proberen remediëren via sociale hulpprogramma's.

De analogie is duidelijk: net zoals het sociaaldarwinisme beoogt de meritocratie een door de rede gestuurde *survival of the fittest*, waarbij de besten voorrang krijgen en de anderen weggeselecteerd worden. Merk op dat ook dit sociaaldarwinisme een verschuiving kende van groepen (het blanke superieure ras) naar individuen, naar uiteindelijk zelfs zelfzuchtige genen (Dawkins). Een andere belangrijke analogie met de huidige meritocratie is dat ook voor het sociaaldarwinisme zaken zoals opvoeding, sociale klasse en, ruimer nog, milieu-invloeden, geen enkele rol speelden, enkel de erfelijk bepaalde factoren zijn van belang (Van Den Berghe, 2008: 173-177). Vervang genen door talent en het verband is duidelijk.

Deze analogie laat toe het zwakke punt in de redenering bloot te leggen. In zowel het sociaaldarwinisme als de neoliberale meritocratie wordt de indruk gewekt dat de van nature beste persoon of groep worden bevoorreed. Hij of zij zou het sowieso gehaald hebben, maar wij steken de natuur een handje toe om die 'fittest' sneller naar boven te halen. In werkelijkheid liggen de zaken wel even anders. Zowel in de sociaaldarwinistische als de meritocratische aanpak *gaan mensen zelf bepalen wat zij als de 'fittest' beschouwen en hoe ze dat gaan meten*. In de praktijk betekent dit dat zij in toenemende mate een door hen uitgedachte, enge realiteit in het leven roepen, terwijl ze beweren een 'natuurlijke' winnaar te bevorderen. Vervolgens houden zij die 'realiteit' structureel in stand, omdat ze systematisch die winnaars gaan bevoorreden, zodat deze daardoor aan de top blijven. Op de koop toe wordt dit dan verkeerdelijk begrepen als een bewijs voor de juistheid van de redenering. Een klassieke illustratie hiervan is het verondersteld wetenschappelijk onderbouwde geloof in de 'natuurlijke' suprematie, eerst van de mannen over de vrouwen, later van het blanke ras voor de Europeanen en de WASP's (*white anglosaxon protestant*) voor de Amerikanen, waardoor de andere gender of bevolkingsgroepen niet aan de bak kwamen en bovendien nog schaamteloos uitgebuit werden ook. De consequente doorvoering van een dergelijk systeem leidt op deze manier tot een statische samenleving waarin de bovengroep haar eigen positie en privileges bestendigt en vooral afschermt tegen de lagere groepen.

In de beginperiode is een meritocratie succesvol, omdat ze de fouten van het vorige systeem corrigeert. Na ongeveer één generatie, zijnde vijftien jaar, genereert het nieuwe systeem zelf negatieve effecten, zowel op het vlak van eigenwaarde en identiteit bij het individu als op het vlak van gemeenschapsgevoel. Een neoliberale meritocratie privilegieert bepaalde individuele gedragingen en kenmerken en straft andere af. Op zijn beurt heeft dit ernstige gevolgen voor de interpersoonlijke en zelfs voor de sociale verhoudingen. Bovendien zal de kwaliteit van de afgeleverde 'goederen' – vandaag zijn onderwijs en onderzoek ook '*commodities*' – tenderen naar een middelmatigheid die hoe langer hoe uniformer wordt.

De toepassing daarvan op onderwijs en onderzoek kan volgens de klassieke foucaultiaanse stelregel aangetoond worden: markttermen verschijnen in praktijken waar ze traditioneel niet thuishoren. Concreet: elke beleidstekst over onderwijs en onderzoek puilt vandaag uit van termen als efficiency, rendement, outputfinanciering, benchmarks, stakeholders, accountability, performance funding ... en meer en meer mensen beginnen dit normaal te vinden. De negatieve effecten daarvan gaan in tegen de oorspronkelijke doelstellingen van de meritocratie, die

daardoor niet alleen haar kracht verliest, maar uiteindelijk antimeritocratische effecten bewerkt. Het meest negatieve ligt op het maatschappelijke vlak, omdat er een toenemende ongelijkheid ontstaat, met als gevolg een verslechtering van zowel de mentale als lichamelijke gezondheid.

Eigenwaarde en identiteit binnen een meritocratie

De invoering van een meritocratisch systeem is aanvankelijk voor heel wat mensen ontegensprekelijk positief, ook aan de universiteit. In de rest van ons betoog zullen we ons vooral op de academische wereld richten. Deze is lang een spiegelbeeld geweest van een statische maatschappij, waar iedereen die op een bepaalde stoel zat daar ook bleef zitten, en waarbij de stoelverdeling grotendeels bepaald werd door afkomst en politiek. De kanteling naar een meritocratie heeft dit in de aanvangsperiode drastisch gewijzigd: vriendjespolitiek en nepotisme namen sterk af, mensen promoveerden in functie van de eigen capaciteiten en inspanningen. In de beginperiode van die kanteling betekende dit dat een academische carrière afhankelijk werd van iemands didactische kwaliteiten in combinatie met zijn maatschappelijke en wetenschappelijke inzet, zoals bleek uit publicaties, lezingen en deelname aan congressen.

Dit positieve effect blijft zeker niet beperkt tot het feit dat wie hard werkt, relatief snel bevordert en meer loon krijgt – vanaf een bepaald niveau werkt verloning nog nauwelijks motiverend (Sutherland, 2010). Psychologisch beschouwd heeft het positieve gevoel vooral te maken met de ervaring eindelijk zelf controle te hebben over de eigen loopbaan, los van vriendjespolitiek, alkoventoestanden en andere duistere praktijken. Precies daardoor krijgt de eigenwaarde een serieuze opsteker, stijgt de motivatie om te werken samen met het plezier dat men daaraan beleeft, en voelt men zich uitdrukkelijk verbonden met en loyaal tegenover de instelling die dit mogelijk maakt.

Binnen de tijdspanne van één generatie is dit dramatisch veranderd, en helaas in de negatieve richting. Vandaag hebben heel veel jonge academici nog nauwelijks het gevoel dat ze zelf impact hebben op hun carrière. Integendeel, ze zijn ervan overtuigd dat ze naar de pijpen moeten dansen van een onzichtbare administratie. Ze werken keihard, maar beleven veel minder plezier aan hun werk. Bovendien identificeren ze zich helemaal niet meer met de instelling en is de collegialiteit grotendeels zoek. De oorzaak ligt in de manier waarop het meritocratische systeem geëvolueerd is en dan vooral in de manier waarop de prestaties beoordeeld worden.

Gedurende de voorbije vijftien jaar werd de evaluatie van iemands kwaliteiten en inzet gaandeweg vervangen door de letterlijke meting en telling van zijn productie, in het nieuwe jargon: zijn ‘output’. Zaken die niet goed kunnen worden gemeten, vallen buiten de boot. Het belang van onderwijs en maatschappelijke dienstverlening ging pijlsnel naar omlaag en het accent kwam quasi-exclusief te liggen op onderzoek – het nieuwe toverwoord. De omvang daarvan wordt letterlijk geteld via het aantal publicaties dat eruit voortvloeit. Artikelen in de eigen taal tellen niet meer mee, enkel internationale zijn van belang. Internationaal bleek

een eufemisme voor Engelstalig. Engelstalig vergleed zeer snel naar de zogenoemde A1-journals, vervolgens naar deze met de hoogste bibliografische impactscore en naar citatie-indexen. Vandaag is dat de internationale – begrip: Angelsaksische – regel (Boomkens, 2008). Er moet gescoord worden binnen journals met de hoogste ranking. Ondertussen is ook dit achterhaald en het nieuwe criterium van morgen toont een betekenisvolle verschuiving: de beste academicus is hij – inderdaad hij, vrouwen passen nauwelijks in dit systeem – die het meest externe fondsen kan verwerven, die dan nog liefst bekroond worden met patenten. Betekenisvol, omdat dit de koppeling tussen onderwijs en economie blootlegt.

Het is van belang om te beseffen dat een dergelijke evolutie structureel bepaald is en dus onvermijdelijk. Een neoliberale meritocratie kan slechts functioneren op grond van een centraal geleid en strak gepland meetsysteem van de ‘productie’ en de individuele bijdragen daartoe, waarbij er uit hoofde van het systeem zelf slechts een beperkt aantal ‘winnaars’ kunnen en mogen zijn (Swierstra & Tonkens, 2008). Daardoor ontstaat er een bikkelharde concurrentie die op zijn beurt de succescriteria steeds strakker en strenger gaat maken. Het is de moeite waard om hier opnieuw naar Foucault (1975) te verwijzen, met zijn opvattingen over disciplineren. Binnen de academische wereld gaat iedereen gebukt onder het juk van een anonieme, globale Evaluator die zich geïncarneerd heeft in de toptijdschriften en vanuit dit Panopticum iedereen in de gaten houdt, disciplineert en op zijn verondersteld juiste plaats zet. Dezelfde competitie doet zich ook grootschalig voor, waarbij allerlei mythische rankings van universiteiten de waarde van beursnoteringen krijgen waar op hun beurt de bestuurders van wakker liggen, zoals de Shanghai Ranking, CHE excellence ranking, enzovoort. Het is ook de moeite waard om hier een bepaalde mythe door te prikken, met name die van de zogenaamde vrije markt. Een neoliberale ‘vrije’ markt kan enkel en alleen ingevoerd en behouden worden via een dwingende centrale macht die er de knoet op houdt; dat wist Jeremy Bentham al, en zowel Hans Achterhuis (2010) als Richard Sennett (2007) heeft dat overtuigend aangetoond voor onze tijd.

Dergelijke prestatiemetingen worden onder andere gepromoot onder de noemer van ‘transparancy’: de criteria zijn helder en bovendien voor iedereen dezelfde. Maar een nader toezien toont heel snel dat er overal niches ontstaan, die vooral voor zichzelf zorgen via een ‘ons-kent-onsmentaliteit’. Bovendien gelden de metingen enkel voor de professionele groep en niet voor diegenen die de metingen uitvoeren – dit is het onderscheid tussen de werkmieren en de bovenlaag. Een van de belangrijke hedendaagse sociologen, Zygmunt Bauman, stelt dat de zogenoemde *glass pane* veeleer een *one way mirror* of doorkijkspiegel is, met aan de ene kant de metende voyeurs die zelf uit zicht blijven en aan de andere kant de groep die in de hen omringende spiegel hun eigen ellende alleen maar zien toenemen (Bauman, 1999: 26).

Arbeidsvreugde en zelfwaardering

Wat zijn de effecten hiervan op onze houding tegenover werk en op ons zelfbeeld? Kort na het invoeren van een meritocratie is er duidelijk winst, omdat er een sterke stijging is in wat binnen de psychologie ‘agency’ heet, het gevoel zelf greep te hebben op het eigen leven, in dit geval het professionele leven. Dit verklaart meteen het verlies in de eindfase, waar die ‘agency’ en zelfdeterminatie nagenoeg volledig verloren gaan. Er ontstaat een verplichte conformiteit aan extern opgelegde doelen en de uitdrukking ‘academische vrijheid’ is vandaag een *contradictio in terminis*. Er moet uitdrukkelijk gescoord worden in verplichte vakjes waar de betrokkenen zelf nauwelijks iets over te zeggen hebben. Men verliest opnieuw de greep op het eigen werk, op een manier die nog erger is dan voordien, want nu gaat het over de inhoud ervan. Bij uitbreiding, van de universiteit naar de maatschappij, kunnen we hier een zeer kwalijke evolutie onderkennen, meer bepaald een verschuiving van intrinsieke criteria naar extrinsieke en dus van een interne motivatie naar een externe. Uiteindelijk impliceert dit een verschuiving van zelfcontrole en ethiek naar externe regelgeving. We gaan op die aspecten wat dieper in.

Eerst en vooral de verschuiving van intrinsieke naar extrinsieke criteria voor de kwaliteit van het geleverde werk. Vroeger kon elke professional tot op zekere hoogte zelf bepalen wat hij wel en wat hij niet belangrijk vond, vandaar ook de diversiteit in de verschillende onderzoeksdomeinen. Dit impliceerde meteen ook een motivatie die van binnenuit kwam, een intrinsieke drijfveer om het goed te doen, waarbij men zich ook zelf verantwoordelijk voelde. Vandaag worden de kwaliteitscriteria opgelegd van buitenaf, zonder rekening te houden met eventuele plaatselijke en individuele verschillen, waardoor er een uniform product ontstaat, een eenheidsworst. Onderzoek in de fysica, in de sociale geografie, in de psychologie, in de Germaanse filologie, wordt op identiek dezelfde manier gemeten. Overigens betekenen die externe criteria simpelweg méér produceren op minder tijd; de kwaliteit van het werk doet er alleen op papier toe.

Dergelijke externe criteria impliceren meteen dat de motivatie om het goed te doen niet meer van binnenuit komt, maar evenzeer extern ligt, in functie van het beantwoorden aan die opgelegde externe normen. Het eventuele plezier dat iemand aan zijn werk beleeft, heeft niets meer te maken met het halen van de eigen kwaliteitsnorm, maar louter met het feit dat men scoort op een externe ‘target’ zoals het dan heet. Ongeveer elk motivatieonderzoek toont dat dit zeer negatief is, zowel voor de inzet, motivatie en arbeidsvreugde van de werknemer als voor de kwaliteit van het geleverde werk.

Na verloop van een aantal jaar eindigt dit in het verdwijnen van een arbeids-ethiek, en vaak genoeg van een ethiek *tout court*. In de plaats daarvan komt er een externe regelgeving die via allerlei vormen van kwaliteitshandboeken bewaakt wordt. Immers, als iemand de kwaliteit van zijn werk niet meer kan bepalen en de criteria van buitenaf opgelegd krijgt, dan voelt hij zich nog nauwelijks betrokken en bijgevolg ook niet meer verantwoordelijk. De volgende stap is dat het jan modaal niet zoveel meer kan schelen. Op dat ogenblik is de ethiek grotendeels verdwenen. We kunnen dit vergelijken met een pijnlijke evolutie binnen de

hedendaagse rechtspraak: het lijkt erop dat de voornaamste vraag niet meer is of iemand schuldig is of niet, wel of men de juiste procedure gevolgd heeft of niet. De stap daarna is deze, waarbij ambitieuze egotrippers – precies de groep die in dit systeem groeit – het systeem gebruiken voor hun eigen voordeel. Op dat ogenblik wordt fraude, in de ruimere betekenis van het woord, een normale handelwijze. Wetenschappelijke resultaten hebben als voornaamste doel de versterking van het eigen cv.

Nieuwe persoonlijkheidskenmerken

Identiteit is geen vaststaand iets waarmee we geboren worden. Wie wij zijn en hoe wij ons verhouden tegenover de anderen wordt grotendeels bepaald door de omgeving waarin we leven, dat wil zeggen door de boodschappen die we vanuit die omgeving te horen krijgen. Als de maatschappij verandert, dan veranderen zowel de modale identiteit als de bijbehorende sociale verhoudingen. Nadere overdenking toont dat een meritocratisch systeem heel snel bepaalde persoonlijkheidskenmerken gaat privilegiëren en andere afstraffen, waarlangs het systeem zichzelf in stand houdt. Zo is bijvoorbeeld flexibiliteit ten eerste gewenst, maar de prijs daarvoor is oppervlakkigheid. Wat vroeger stabiliteit heette, is nu *'resistance to change'*. Merkwaardig genoeg gaat die flexibiliteit gepaard met een eis tot conformisme, zij het inderdaad een flexibel conformisme aan steeds veranderende criteria. Een competitieve instelling is een must, waardoor individualisme de overhand krijgt.

Die verplichte competitie brengt een sneeuwbal aan het rollen. Solidariteit wordt een kostbare luxe en moet de plaats ruimen voor steeds tijdelijke coalities met als voornaamste zorg dat men er meer winst uit haalt dan de anderen. Diepgaande sociale banden met collega's zijn daardoor nagenoeg uitgesloten, een emotionele betrokkenheid bij het werk zelf is er nog nauwelijks en al helemaal niet meer bij het bedrijf of de organisatie. Pesten was vroeger een probleem op de scholen, nu is het volop aanwezig op de werkvloer, als een typisch symptoom van onmacht, waarbij de frustraties afgereageerd worden op de zwaksten – in de psychologie heet dat *'displaced aggression'*. Onderhuids leeft er angst, van faalangst tot ruimere sociale angst. Deze categorie is de laatste decennia spectaculair gestegen, kreeg een eigen vermelding in de psychiatrische handboeken én is een overdonderend financieel succes voor de farmaceutische industrie. Het vervolg is herkenbaar in de toenemende diagnose 'autisme' bij jongeren, als verdere vorm van sociale isolatie, weg van de al te bedreigende ander.

Een daling in autonomie en een groeiende afhankelijkheid van externe en bovendien verschuivende normen veroorzaken wat Richard Sennett heel treffend een infantilisering van de werknemers noemt (Sennett, 2003: 46, 102-107). Volwassen mensen vertonen kinderlijke woedeaanvallen, zijn jaloers voor trivialiteiten, vertellen leugentjes om bestwil, deinzen niet terug voor bedrog en koesteren leedvermaak en kleinzielige wraakgevoelens. Nog veel belangrijker is de centrale aantasting van het zelfrespect. Dit hangt in grote mate af van de erkenning die men krijgt van de Ander, dit is de les die van Hegel tot Lacan doorklinkt. Voor Hegel

ligt erkenning door de ander aan de basis van ons zelfbewustzijn. Lacan legt in de uitspraak ‘Tu es cela’ het vertrekpunt van onze identiteitsontwikkeling, waarbij het onderliggende motief de angst is dat die ander ons niet meer nodig heeft, het ‘Veut-il me perdre?’ (Lacan, 1966: 100 en 1973: 194). Ongeweten verwoordt Sennett hetzelfde wanneer hij in de mond van de huidige werknemer de vraag legt ‘Who needs me?’ (1998: 146). Voor een groeiende groep is het antwoord ‘Niemand’. Zij maken deel uit van de ‘*quantité négligable*’, de overbodigen.

Binnen een maatschappij die voortdurend de boodschap verkondigt dat iedereen het kan maken als hij zich maar voldoende inzet, betekent dit dat steeds meer mensen geconfronteerd worden met vernedering, schuldgevoelens en schaamte. Ze ervaren zichzelf als wegwerpmens (Viaene, 2014). Schuld kan in deze context begrepen worden als een poging om zichzelf toch maar wijs te maken dat men greep had kunnen hebben op de situatie, dat men de mislukking had kunnen vermijden (‘Had ik dit gedaan, dan ...’), net zoals de kankerpatiënt via een analoge redenering (‘Had ik niet onder die hoogspanningsleiding gewoond, dan ...’) het noodlot probeert te bezweren (Sontag, 1978). De waarheid is simpeler: ‘You don’t really matter’ (Sennett, 1998: 29, 132).

Vandaag gaat er veel aandacht naar de arbeidsdruk. Dat is natuurlijk terecht, maar het risico is dat we daardoor iets anders uit het oog verliezen. Onderzoek toont overtuigend aan dat burn-out niet zozeer een gevolg is van een te hoge werkdruk, maar vooral van een tekort aan waardering en respect, zowel horizontaal als verticaal (Vanheule, Lievrouw & Verhaeghe, 2003). Analooq daaraan is stress en ziekte bij academici een gevolg van een gebrek aan autonomie binnen en zeggenschap over dat werk, in combinatie met die werkdruk (Berg, Barry & Chandler, 2004).

Autonomie en participatie

Net zoals arbeidsvreugde heel sterk afhangt van de mate waarin men zelf die arbeid kan bepalen, hangt het gevoel deel uit te maken van een organisatie voor een flink stuk af van de mate waarin men een aandeel heeft in het beleid. Voor het digitaal tijdperk werden beslissingen binnen een organisatie van boven naar beneden doorgegeven, met dien verstande dat ze op elk niveau bediscussieerd werden. Dit proces duurde meerdere maanden en had als voordeel dat elk echelon kon meedenken en wijzigingen kon voorstellen die het plan beter aanpasten aan de realiteit. De uiteindelijke uitvoering ervan werd dan ook grotendeels gedragen door de verschillende echelons, wat zowel de kwaliteit van het plan als de motivatie van de werknemers ten goede kwam. Vandaag duurt het nog amper twee weken om een beslissing van de top over te brengen op de werkvloer, waarbij alle tussenliggende niveaus weggeveegd worden (Sennett, 2007: 32-34, 38-39). Zij functioneren enkel nog als ‘executives’ van een beleidsplan dat elders werd uitgedacht, vaak genoeg in samenspraak met externe ‘consultants’.

Het gevoel erbij te horen, dat de meritocratie in een aanvangsfase zo sterk bevorderde, verdwijnt daardoor volledig. Op de koop toe worden werknemers in toeneemende mate aangeworven op een ‘project’ – ook in de bedrijfswereld – waarbij ze

vanaf het begin heel hard moeten werken in de hoop op een eventuele verlenging van hun contract. Dit systeem kan slechts een beperkt aantal 'winners' bevoornden, met als gevolg angst en competitie en het doorbreken van de sociale verbondenheid. Teamgeest verdwijnt razendsnel, vandaar een typisch symptoom: de noodzaak van 'teambuilding', niet zelden in de toepasselijke versie van 'survival (of the fittest) weekends'. In plaats van solidariteit komt er een veralgemeend wantrouwen. Hetzelfde geldt voor de verticale verhoudingen: loyaliteit en identificatie met het bedrijf moeten letterlijk gekocht worden. De overal opduikende HRM-afdelingen zijn van dezelfde symptomatische aard als de teambuildingtoestanden.

De druk om te presteren neemt vrij snel dusdanige proporties aan, dat dit vaak leidt tot het manipuleren van de resultaten. Binnen de onderzoekswereld is dat niet eens zo moeilijk. Het kwantificeren van onderwijsresultaten berust toch al op steeds min of meer arbitraire indelingen die desgewenst in de 'goeie' richting geduwd kunnen worden. De stap van het selectief verzamelen en interpreteren van onderzoeksdata naar een eigenlijke vervalsing is heel klein. Dit wordt nog versterkt door de verschuiving van een intrinsieke motivatie naar een externe – men voelt zich toch niet meer persoonlijk betrokken en dus ook nog nauwelijks verantwoordelijk. Ondertussen beperkt de vervalsing zich niet meer tot puur cijfermateriaal: in augustus 2009 kwam in Duitsland een grootschalig gesjoemel met PhD-diploma's aan het licht, waarbij verschillende universiteiten en een honderdtal professoren betrokken waren. Sedertdien verschijnen er met de regelmaat van de klok artikelen in de krant over de zoveelste wetenschapper die betrapt is. Ondertussen heeft dit zich ook uitgebreid naar studenten die sjoemelen met gegevens binnen hun masterproef. De universiteiten moeten steeds grotere inspanningen leveren om het probleem van frauderende studenten aan te pakken. Universiteiten kopen tegenwoordig software aan om masterproeven te onderzoeken op plagiaat. De software is zeer duur, de procedure kost tijd – tijd die niet naar het echte werk kan gaan.

Stoute geesten beweren dat de meest succesvolle figuren in een doorgedreven meritocratie degenen met een psychopatisch profiel zijn (Babiak & Hare, 2006). De facto beloont een neoliberale meritocratie vooral rationeel calculerende spelers die vaak genoeg rücksichtslos voor de eigen carrière gaan.

Effecten op de kwaliteit

Alasdair MacIntyre merkte in 1981 al op dat efficiëntie ongeveer de enig overblijvende morele norm is in een postmodern tijdperk – moreel tussen aanhalingstekens, dat wel. De verwachting is dat een meritocratie betere producten – in ons geval: beter onderzoek – zal afleveren dan een niet-meritocratisch georganiseerd bedrijf. Als de beste mensen met de grootste inzet de beste functies krijgen, dan moet de kwaliteit van de afgeleverde producten of diensten toch ook optimaal worden. Op zich is dit een correcte redenering, maar in de praktijk zijn er twee factoren die dit bemoeilijken. Ten eerste: het is niet zo eenvoudig om kwaliteit cijfermatig uit te drukken, zodat de redenering vaak omgekeerd wordt: enkel dat-

gene wat in de cijfers verschijnt, is kwaliteit. Ten tweede: de enige bedoeling van een neoliberale markteconomie is winst maken c.q. de output vergroten, kwaliteit is op zich geen doel. Het resultaat daarvan kennen we allemaal: de middelmaat is de norm.

Kwaliteit op een uniforme manier meten is realiseerbaar als het om tastbare producten gaat (een auto), het wordt moeilijker als er esthetiek en smaak mee gemoeid zijn (voedingswaren), het wordt quasi-onmogelijk als het over kennis gaat. Bij uitbreiding geldt dit ook voor zorg en dienstverlening. Het bij de meritocratie horende meetsysteem geeft op dit vlak zelf het antwoord: meting en meetbaarheid gaan bepalen wat kwaliteit is. Meten is dus niet zomaar passief registreren, het is wel degelijk actief ingrijpen in de praktijk. Een wijziging in de meetlat impliceert stevast een wijziging in wat als kwaliteit begrepen wordt en werkt daardoor sturend. Er ontstaat een tunnelvisie: dit en alleen dit is kwaliteit, wat buiten het meetsysteem valt, telt niet meer mee.

Binnen de onderzoekswereld is de impactfactor van tijdschriften zo'n meetinstrument. De impactfactor wordt berekend op basis van het aantal citaten in een venster van drie jaar. Wat bedoeld is als indicator van kwaliteit wordt echter al snel de norm voor kwaliteit. Zo zijn er ondertussen enkele gevallen opgedoken van tijdschriftuitgevers die op artificiële wijze de impactfactor van hun tijdschrift opkrikken door het publiceren van een overzichtsstudie waarin tientallen recente studies uit hun eigen tijdschrift worden aangehaald. Heel wat onderzoekers kunnen ook getuigen van het 'gedwongen citeren', waarbij tijdschriftuitgevers druk zetten om meer referenties uit het eigen tijdschrift op te nemen in een publicatie (Wilhite & Fong, 2012). De meest ingenieuze vorm van manipulatie is het citatenkartel, waarbij tijdschriften onderling afspreken om naar elkaar te verwijzen en vooral niet naar anderen.

Daar komt nog bij dat kwaliteitsmetingen binnen een meritocratie nauwelijks rekening kunnen houden met lokale en contextuele factoren – de meetlat 'moet voor iedereen gelijk zijn' en de meting moet 'gestandaardiseerd' verlopen, want anders is de vergelijking niet 'objectief'. Dit heeft niet alleen effecten op het onderzoek, maar ook op wat ooit een kerntaak van de universiteit was, met name onderwijs (Standaert, 2014). Het is opvallend dat dergelijke meetsystemen nagenoeg altijd vanuit een anonieme bureaucratie opgelegd worden en heel vaak uitgedacht zijn door externe 'taskforces' en 'consultants' die nauwelijks voeling hebben met de praktijk die ze dienen te meten. Op de koop toe gaat er zeer veel geld naar visitatiecommissies, wat de frustratie bij de mensen op de werkvloer nog doet groeien. Het feit dat academici dan nog een deel van hun tijd moeten besteden aan registraties van die metingen die ze vervolgens in een zelfrapportageverslag moeten gieten, komt de kwaliteit van het eigenlijke werk ook niet ten goede.

De universiteit is ondertussen omgedoopt tot een 'kennisbedrijf', waar de arbeiders-onderzoekers zo veel mogelijk moeten presteren. De inhoud van wat men doet, is minder belangrijk dan de vraag of een bepaalde prestatie of activiteit 'meetelt' of niet. De verplichting om te scoren heeft tot gevolg dat er voortdurende verschuivingen ontstaan in het werkveld, in functie van de verschuivende kansen op scoringssucces. De meest succesvolle onderzoekers zijn deze die de onderzoekshypes volgen. Gezien hypes slechts een kort leven beschoren zijn,

wordt er nauwelijks een inhoudelijke expertise opgebouwd, enkel een formele. Dit is vandaag wel meer het geval. Op de vraag aan een jongere collega hoe het mogelijk was dat hij in een tijdsspanne van nauwelijks tien jaar verscheidene keren van onderzoeksdomein veranderd was, luidde het antwoord: 'Het is alleen maar een kwestie van je [computer]programma aan te passen.' Ongeweten echode hij daarmee het antwoord dat Sennett te horen kreeg van ongeschoolde arbeiders in een industriële bakkerij, die ongeveer niets anders deden dan icoontjes aanklikken op computerschermen – iets wat ze voordien in andere bedrijven ook al gedaan hadden. Toen hij hen vroeg welke 'skills' (vaardigheden) zij hadden, luidde het antwoord: 'Baking, shoemaking, printing, you name it, I've got the skills' (Sennett, 1998: 70). 25 jaar voordien had hij in hetzelfde bedrijf Amerikaans-Italiaanse bakkers ontmoet die trots waren op hun vakmanschap. Dezelfde tunnelvisie vinden we in de zorgsector, waar de kwaliteit vandaag bepaald wordt door het zogenoemde *evidence based*-label (Verhaeghe, 2009).

De gebruikte meetlat duwt inderdaad zeer snel het gedrag in dezelfde richting, waardoor diversiteit verdwijnt. Voor een meritocratie is dit problematisch, want daardoor wordt rangschikking van de besten hoe langer hoe moeilijker. Eventuele verschillen moeten dan in extrinsieke factoren gevonden worden. In nagenoeg alle gevallen betekent dit een accentverlegging van het product naar de verpakking: resultaten worden in glossy rapporten aangeboden, opgesteld door gespecialiseerde bedrijfjes. Wat vroeger propaganda heette, is nu het product van – duur betaalde – 'spindoctors'.

Dit laatste is de ultieme stap in de pogingen om tot de winnaars te behoren. Aanvankelijk zal elke slecht scorende 'productie-eenheid' (vakgroep, universiteit) haar 'productie' zo goed mogelijk proberen bij te sturen. In functie daarvan gaat men zich richten op die aspecten waarlangs men de cijfers zo snel mogelijk in de juiste richting kan duwen. Dit heeft zowel een effect op de realiteit van het werk, als op de meting. In de realiteit laat men die activiteiten vallen die te weinig meetellen en focust men op activiteiten waarmee er snel te scoren valt. Op het vlak van de metingen worden de resultaten zo veel mogelijk in de juiste richting gemanipuleerd, waarbij de stap naar vervalsing zeer klein is. Dit is de 'toefta', een benaming uit het Stalintijdperk voor het subtiel manipuleren, eventueel vervalsen van wat vandaag in managementjargon 'the stats' heet, de statistieken, om toch maar de gewenste norm te behalen. Hierdoor ontstaat er een papieren werkelijkheid die in toenemende mate verschilt van de echte.

Het rapport van de commissies die de fraude van Diederik Stapel onderzochten, is hierbij zeer illustratief. Naast de flagrante vervalsingen van onderzoeksgegevens door Stapel zelf, die hij altijd alleen pleegde, kwamen de commissies op het spoor van een bredere onderzoekcultuur die getypeerd kan worden als gebrekkige wetenschapsbeoefening. In gesprekken met doctoraatsstudenten en collega's in binnen- en buitenland stelden de commissies vast dat het in de werkomgeving van Stapel algemeen aanvaard was dat er op een slordige, selectieve en onkritische wijze met onderzoek en data werd omgegaan. Hierin ligt volgens de commissies overigens een deel van de verklaring waarom de fraude niet eerder is ontdekt. Zo bleek het de gewoonte te zijn om onderzoeksprocedures op dusdanige manier te hanteren dat het gewenste resultaat werd verkregen. In de autobiografie van

Stapel lezen we: 'Ik genoot van de zoektocht naar de juiste methodologische opzet om een bepaald resultaat naar boven te toveren. Ik had plezier in het echte experimentele ambachtswerk. Ik vond het spannend om langzaam ingewijd te worden in het Grote Genootschap van Geheime Procedures en tot de gilde te behoren van succesvolle onderzoekers die experimenten zo zorgvuldig en gedetailleerd kunnen ontwerpen dat de kans op inlossing van de experimentele verwachtingen extra groot is. (Stapel, 2012: 106) Uit gesprekken met de betrokken onderzoekers bleek dat de procedures die de kans vergroten om de hypothese te bevestigen, werden gebruikt voor een snellere positieve afhandeling van dataverzameling, -analyse en -rapportage, *met het oog op het halen van publicatiecriteria* (Commissies Levelt, Noort en Drenth, 2012, onze cursivering). Verder werden de gevolgde onderzoeksprocedures onvolledig of foutief beschreven in publicaties en waren er onvolkomenheden in de statistische dataverwerking. 'De Commissies kunnen niet anders concluderen dan dat er van laag tot hoog sprake was van een algemene veronachtzaming van fundamentele wetenschappelijke standaarden en methodologische eisen.' (ibidem: 53) Het gaat hier dus niet om de individuele psychologie van een frauderende wetenschapper, maar om een onderzoekscultuur die de meetbare indicatoren voor succes (output) heeft verheven tot doel op zich. Deze onderzoekscultuur heeft meer gemeen met de huidige commerciële omgeving dan met een universiteit. Zoals Stapel zelf opmerkt: 'Moderne wetenschappers zijn niet alleen schatgravers die mooie dingen willen ontdekken, het zijn ook salesmanagers die objectieve publicatietargets moeten halen.' (Stapel, 2012: 138)

Besluit: de meritocratische paradox

Een neoliberaal-meritocratische georganiseerde universiteit verplicht zijn onderzoekers tot een zo groot mogelijke, individuele 'output'. In dit artikel beschreven we hoe dit een verschuiving naar fraude in de hand werkt. Dezelfde conclusies kunnen ook veel ruimer geformuleerd worden (Verhaeghe, 2012). Een organisatie die gedurende langere tijd meritocratisch gerund wordt, eindigt in een antimeritocratische impasse. Het antimeritocratische aspect ligt in het feit dat de metingen van 'merit' na verloop van tijd een zelfbestendigend effect krijgen én een doel op zich; de impasse ligt in het feit dat de oplossing daarvoor in nog méér meritocratie gezocht wordt, waardoor er een structurele mislukking ontstaat (Swierstra & Tonkens, 2008: 56). Dit is intuïtief begrijpbaar: uit hoofde van dit systeem komen de winnaars zeer snel aan de top, met als gevolg dat zij na korte tijd zelf de meetlat kunnen gaan definiëren in de richting die hen het best uitkomt, waardoor de nieuwe hiërarchie zelfbevestigend werkt. Dit valt te lezen in ongeveer elke studie: na een aanvankelijk dynamiserend effect verzandt een meritocratie in een statische hiërarchie die iedereen op zijn plaats houdt.

Bovendien installeert een meritocratie onvermijdelijk een concurrentie tussen de individuen, waardoor solidariteit en gemeenschapsgevoel verdwijnen. In combinatie met het externe meetsysteem veroorzaakt dit wat vermoedelijk het meest gevaarlijke gevolg is: de ethiek verdwijnt. Vroeger voelde iemand zich deel van een gemeenschap, instelling of organisatie en identificeerde hij zich ook met de

Paul Verhaeghe & Jochem Willemsen

morele code daarvan. Nu staat het individu lijnrecht tegenover de organisatie, waarbij beide partijen alleen maar uit zijn op meer winst. Een neoliberale meritocratie produceert aldus haar eigen uitgangspunt: een universeel egoïsme. Het verdwijnen van de ethiek en de tegenstelling tussen individu en organisatie verplichten tot nog meer regelgevingen, evaluaties en metingen, waardoor de efficiëntie van de organisatie en de kwaliteit van de afgeleverde producten nog meer in het gedrang komen. De bureaucratie – nu benoemd als ‘management’ – neemt exponentieel toe, waardoor een aantal kenmerken ontstaat die ooit typerend waren voor het staatscommunisme: een totalitaire bestuursvorm gebaseerd op permanent wantrouwen (Lorenz, 2008). Het risico is bijgevolg meer dan reëel dat een meritocratisch bestel eindigt met wat het oorspronkelijk probeerde te bestrijden: een versterkte organisatie met een efficiëntie die alleen op papier bestaat.

Literatuur

- Achterhuis, H. (2010), *De utopie van de vrije markt*. Rotterdam: Lemniscaat.
- Babiak, P. & R. Hare (2006), *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work*. New York: Regan Books.
- Bauman, Z. (1999), *In Search of Politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Berg, E., J. Barry & J. Chandler (2004), The new public management and higher education: A human cost?. In: M. Dent, J. Chandler & J. Barry (eds.), *Questioning the New Public Management*. Ashgate: Aldershot, 161-175.
- Boomkens, R. (2008), *Topkitch en slow science. Kritiek van de academische rede*. Amsterdam: Van Gennep.
- Bourdieu, P. (1996), *On Television*. New York: New Press.
- Broad, W. & N. Wade (1982), *Betrayers of the Truth*. New York: Simon & Schuster.
- Collini, S. (2012), *What are Universities for?*. London: Penguin Books.
- Commissies Levelt, Noort, Drenth (2012), *Falende wetenschap: De frauduleuze onderzoekspraktijken van sociaal-psycholoog Diederik Stapel*. www.commissielevelt.nl, opgehaald op 11 augustus 2014.
- Dalrymple, T. (2004), *Leven aan de onderkant. Het systeem dat de onderklasse in stand houdt*. Amsterdam: Uitgeverij Het Spectrum.
- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Paris: Gallimard.
- Judson, H.F. (2004), *The great betrayal*. Orlando, Florida: Harcourt.
- Lacan, J. (1966), *Le Stade du miroir*. In: *Ecrits*. Paris: Seuil.
- Lacan, J. (1973), *Le Séminaire, livre XI: Les quatre concepts fondamentaux de la psychanalyse*. Paris: Seuil.
- Lerner, M.J. (1980), *The Belief in a Just World*. New York en London: Plenum Press.
- Lorenz, C. (ed.) (2008), *If you are so smart, why aren't you rich? Universiteit, markt en management*. Amsterdam: Boom.
- Pekelharing, P. & T. Swierstra (2008), Competitie op alle fronten. Historische en maatschappelijke achtergronden bij de opkomst van het meritocratische ideaal. In: T. Swierstra & E. Tonkens (red.), *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie. Studies over politieke vernieuwing*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 33-60.
- Pels, D. (2007), *De economie van de eer. Een nieuwe visie op verdienste en beloning*. Amsterdam: Ambo.

- Sennett, R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, London: Norton Company.
- Sennett, R. (2003), *Respect in a World of Inequality*. New York, London: Norton company.
- Sennett, R. (2007), *De cultuur van het nieuwe kapitalisme*. Amsterdam: J.M. Meulenhoff.
- Sennett, R. (2008), *The Craftsman*. Yale: University Press.
- Sontag, S. (1978), *Illness as metaphor*. Harmondsworth: Penguin.
- Standaert, R. (2014), *De becijferde school*. Leuven: Acco.
- Stapel, D. (2012). *Ontsporing*. Amsterdam: Prometheus.
- Sutherland, S. (2010), *Irrationaliteit*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Swierstra, T. & E. Tonkens (2008), Meritocratie en de erosie van zelfrespect. In: T. Swierstra & E. Tonkens (red.), *De beste de baas? Prestatie, respect en solidariteit in een meritocratie. Studies over politieke vernieuwing*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 61-80.
- Van Den Berghe, G. (2008), *De mens voorbij. Vooruitgang en maakbaarheid 1650-2050*. Amsterdam/Antwerpen: Meulenhoff/Manteau.
- Vanheule, S., A. Lievrouw & P. Verhaeghe (2003), Burnout and Intersubjectivity: A Psychoanalytical Study From A Lacanian Perspective. *Human Relations*, 56(3), 322-338.
- Vanheule, S. & P. Verhaeghe (2009), Identity through a psychoanalytic looking glass. *Theory and Psychology*, 19, 319-411.
- Verbrugge, A. (2004), *Tijd van onbehagen. Filosofische essays over een cultuur op drift*. Nijmegen: Sun.
- Verhaeghe, P. (2009), *Het einde van de psychotherapie*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Verhaeghe, P. (2012), *Identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Viaene, T. (2014), *Wegwerpmens. Lief en leed van een interimmer*. EPO.
- Wilhite, A. & E.A. Fong (2012), Coercive citation in academic publishing. *Science*, 335, 542-543.
- Wilkinson, R. (2005), *The Impact of Inequality. How to Make Sick Societies Healthier*. London and New York: Routledge.
- Young, M. (1958), *The Rise of the Meritocracy 1870-2033: An Essay on Education and Equality*. London: Thames & Hudson.