مركز الرافدين للحوار
Al-Rafidain Center For Dialogue
R.C.D

ترجمات RCD

الدراسة الجامعية..
عندما تؤدّي الخيارات العقلانية الفردية إلى هدر جماعي

تأليف

هارشيت سينگ

ساريكا كوماري

ترجمة

علي الحارس



تنويه

ان كل الاراء الواردة في هذا المقال تعبر عن رأي كاتبها

نبذة عن مركز الرافدين للحوار

يُعَدُّ مركزُ الرافدين للحوار RCD من المراكز النوعية في العراق التي تجمعُ على منبرها النخبَ السياسيةَ والاقتصادية والأكاديمية الناشطة في تداول الافكار البناءة، فهو مركز فكري مستقل (THINK TANK)، يعمل على تَشجِيعِ الحِوارات في الشؤون السِياسِيّةِ والثَقافية والاقتصادية بين النخب كافة؛ لتعزيز التجربة الديمقراطية، وتحقيق السِلْم المجتمعي، ورفد مؤسسات الدولة والمجتمع بالخبرات والرؤى الاستراتيجية؛ ابتغاء تفعيل دورها والارتقاء بأداءها. و يمثل المركز فضاءً حراً يتّسِم بالموضوعية والحياد ويوظف مخرجاته لمساعدة صناع القرار وتوجيه الرأي العام نحو بناء دولة المؤسسات.

تأسس المركز في الاول من شباط (فبراير) 2014 في مدينة النجف الأشرف على شكل مجموعة افتراضية في الفضاء الالكتروني تضم عددا من السياسيين والأكاديميين ورجال الدولة التنفيذيين والقضاة والدبلوماسيين ورجال الدين، وقد تطورت الفكرة لاحقاً، ليتم إكسابها الصفة القانونية عن طريق تسجيل المركز في دائرة المنظمات غير الحكومية NGO التابعة للأمانة العامة لمجلس الوزراء العراقي.

يضم «مركز الرافدين للحوار RCD» اليوم كمشاركين في برامجه وفعالياته ونشاطاته أكثر من خمسة الاف عضو عراقي وعربي واوربي واسيوي من التوجهات السياسية والاختصاصات الأكاديمية كافة، اتفق فيه الجميع على اعتماد الحوار ركيزة أساسية لمواجهة المشكلات، وإنتاج حلول استراتيجية، تتناغم ورؤية المركز في بناء شرق اوسط جديد ومختلف ينطلق من عراقٍ مزدهرٍ. كما يعمل في اروقة المركز وضمن كوادره المتقدمة اكثر من 70 شخصاً فاعلاً ومن مختلف الاختصاصات قد توزعوا ما بين مجلس الادارة وهيأة المستشارين والباحثين وزملاء المركز والكادر الاداري فهم يتنافسون فيما بينهم من اجل تقديم النتاجات العلمية والثقافية والرؤى السياسية والاجتماعية والاقتصادية الرصينة التي تخدم الوطن والمواطن.

لم يكتفِ المركز بالتواصل الالكتروني، بل أقام مجموعة من النشاطات على أرض الواقع شملت عدداً من الندوات والمؤتمرات وورش العمل والجلسات الحوارية التخصصية والملتقيات السنوية وفي مجالات متعددة، كما عمد المركز الى الاهتمام بالنتاجات العلمية والثقافية والسياسية والاقتصادية التي تصدر في قارتي اوربا واسيا حاملاً على عاتقه ترجمتها الى اللغة العربية للاستفادة منها، فضلاً عن طباعة الكتب المؤلفة ذات الصلة بالواقع السياسي والثقافي والاقتصادي والامني، كما شرع بنشر سلسلة الاطاريح والرسائل الجامعية التي تعنى بالأمور التي تخدم الصالح العام فقد تمت طباعة مجموعة منها، كما اعد المركز مجموعة من استطلاعات الرأي الميدانية الى غير ذلك فضلاً عن اصداره مجلةً علمية محكمة تضم بين طياتها مجموعة من الابحاث والمقالات العلمية والثقافية تحت مسمى مجلة (رواقات).

فيما يعد ملتقى الرافدين (RCD-FOURM) معلماً بارزاً ضمن انشطة المركز والذي يعد الاول من نوعه في العراق، والاكثر سعةً وتنظيماً، ويهدف الى اثراء الحوار بين صناع القرار والخبراء في القضايا التي تهم البلد والشرق الاوسط، وتعزيز النقاشات بشأنها، وتبادل الخبرات وابرام الاتفاقيات ومذكرات التفاهم وآليات التعاون.

ترجمات RCD

الدراسة الجامعية.. عندما تؤدّي الخيارات العقلانية الفردية إلى هدر جماعي

تأليف
هارشيت سينگ
ساريكا كوماري

كاتبان في الشؤون الاقتصادية، جامعة دلهي الهندية

المعهد الأمريكي للأبحاث الاقتصادية (AIER)

٧ آب/أغسطس 2026

When Rational Individual Choices Produce Collective Waste

By: Harshit Singh, Sarika Kumari
American Institute for Economic Research (AIER)

August 7, 2026

ترجمة
علي الحارس

كانت الشهادة الجماعية في الماضي تميّز من يحصلون عليها لندرة أمثالهم وحسب؛ ومع انتشار هؤلاء بدأ أرباب العمل يطالبون بها على أنّها الحدّ الأدنى للمؤهّلات، وأخذت الكثير من الوظائف اليوم تطالب بالشهادة الجامعية الأوّلية بعد أن كانت تكتفي، منذ أمد بعيد، بشهادة إكمال الدراسة الثانوية؛ ولا يعود السبب إلى أنّ العمل في هذه الوظائف أصبح أكثر تعقيدًا، بل إلى أنّ الأمر أصبح بمثابة (رسم اشتراك)، فالكلّ يدفع أكثر، وبذلك لا يُستثنى أحد من فرص التوظيف. والعبارة الأخيرة تصف واقع الحياة الحديثة أكثر ممّا تعبّر به عن مؤهّلات مرشّح لإحدى الوظائف.

لقد انقضى الزمن الذي كان يُعدّ فيه الردّ بسرعة على رسائل البريد الإلكتروني من علامات المثابرة عند المتقدّمين للوظائف، ثمّ تلاشت هذه الميزة عندما أصبح العرف يقتضي الردّ الفوري، ولم يتبقّ سوى أن يُنتظَر من هؤلاء أن يكونوا مستعدّين على مدار الساعة للردّ على طلبات أرباب التوظيف. ونجد الفخّ نفسه وقد وقع فيه المستشارون: فمن يوظّفهم نادرًا ما يقرأ تقريرًا يمتدّ على ثلاثمئة صفحة، ويكتفي بموجزٍ من ثلاثين صفحة يستطيع إيصال التوصيات التي يقترحها المستشارون بشكل أفضل في العادة، ولكنّ الصفحات المئتان والسبعون المتبقّية تظلّ دليلًا على مقدار الجهد المبذول وشموله. ويدعو خبراء علم النفس الغريزة التي تقف خلف هذه الظاهرة: (الاستدلال الحدسي على الجهد Effort Heuristic). وحتّى التنافس على الجوائز يمرّ بأعراف مشابهة: فالرياضيون يعمدون إلى التقتير في شرب السوائل كي يندرجوا في فئة وزنٍ تقع تحت المستوى الطبيعي لأجسامهم، حتّى بحوالي عشرة كيلوغرامات، وهي ممارسةٌ يحذّر منها الأطبّاء ويكرهها الكثير من لاعبي الرياضات القتالية (دون أن يعلنوا ذلك)، ولكن لا يستطيع أحدٌ أن يتركها منفردًا دون أن يمنح غيره فرصة التقدّم عليه في فئة الوزن.

إنّ النمط الذي يقف خلف الظاهرات السابقة ليس جديدًا، وقد خضع لأبحاث كافية؛ إذ أحرز (مايكل سْبِنس Michael Spence) جائزة نوبل لإثباته أنّ (الإشارة) يمكن أن تكون عقلانيةً تمامًا على مستوى الفرد وهدرًا صافيًا على مستوى الجماعة؛ ويعضده (گاريت هاردين Garrett Hardin) بمقالته الشهيرة (مأساة المشاعات): فكلّ راعٍ ينتفع من إضافة خروف آخر إلى قطيعه، وهو ما سيفعله كلّ الرعاة، لكنّ المرعى سيتلاشى جرّاء ذلك. والخلاصة: إن القرار العقلاني على المستوى الفردي قد يكون مكلفًا على المستوى الجماعي. وهذه هي دورة حياة الممارسات البشرية: إذ تبدأ بتميّز حقيقي لفردٍ دون آخر، ثمّ يتلاشى التنافس عندما يتبنّى الجميع مؤهّلات التميّز المطلوب، لتصبح تكاليف الممارسة أمرًا دائمًا في ما بعد.

وهنا يبرز السؤال: لماذا لا يتوقّف أيّ أحد من هؤلاء بكلّ بساطة؟

هنالك ثلاثة قوى تعمل على استمرار حالة التوازن هذه؛ أولاها (عقوبة أوّل المتخلّين)، فمن يتوقّف أوّلًا يعاني التبعات قبل غيره دون أن يشاركه أحد فيها، والمستشار الذي يرسل تقريرًا أقصر ليس مقصّرًا في عمله، ولكنّه يبدو بمظهر مختلف، وهذا الاختلاف يتطلّب تفسيرًا. أمّا القوّة الثانية فهي (الجمود)؛ فالممارسات التي استمرّت لعقود تكتسب (افتراض المشروعية)، وبعض حالات هذا الافتراض لها ما يبرّرها، لأنّ معظم الأفكار الجديدة سيّئة. وأمّا القوّة الثالثة فهي (الانسجام)؛ فالامتناع الصريح عن المشاركة يزعج الناس حتّى وإن كان لا يؤذي أحدًا، ومن يشتكون من زميل يعبّر عن رأيه بوضوح لن يصفونه بأنّه "يفرط في إيضاح وجهة نظره".

ولهذا التوازن جانب مشجّع، وهو أنّه لا يدوم، بل يصل إلى خاتمة، وهذا ما تبيّنه حوادث التاريخ؛ ففي بعض الأحيان تؤدّي الاختراعات إلى التخلّي عن التوازن، إذ نرى اليوم أرباب العمل وهم يسقطون شرط الحصول على الشهادة الجامعية ويستعيضون عنها بتقييم المهارات، والتاريخ المهني، ونماذج العمل، وهذا التخلّي لا ينطلق من تبنّيهم للإيثار، بل من ظهور طرق جديدة للتنبّؤ بأداء الموظّف. وعندما يؤدّي بديلٌ أفضل إلى تغيير بنية المحفّزات، فإنّ التوازن القديم يتفكّك بسرعة مدهشة، ويحصل أوّل من يترك التوازن، وينهي ممارسةً مكروهة، على سمعة حسنة حقيقية.

وفي بعض الأحيان يتحقّق ذلك عبر التنسيق، فمن لا يمكنه التوقّف لوحده قد يتوقّف إذا كان معه آخرون؛ وممّا يُشتهَر عن شركة (فولكسڤاگن Volkswagen) أنّها أعدّت مخدّماتها على نحو لا ترسل فيه البريد الإلكتروني إلى هواتف موظّفيها خارج أوقات الدوام، والكثير من الشركات الأخرى تتّبع هذا النهج بشكل صارم حاليًا، وبذلك يكون القطاع الخاصّ قد وضع بنفسه كوابح لسباقه مع الزمن. وفي بعض الأحيان يستطيع القطاع الخاصّ حل مشكلات يقف القطاع العمومي عاجزًا أمامها: فبعد وفاة مصارع أثناء جهوده لإنقاص وزنه عام (٢٠١٥)، أعلنت إدارة (بطولة وَن ONE Championship) حظر ممارسات الامتناع عن شرب السوائل وطرح اختبار لمعرفة مستواها عند المتسابقين؛ وهو إجراء إصلاحي ما زالت لجان الملاكمة التابعة للدولة تعجز عن تحقيقه حتّى الآن.

وفي أحيان أخرى يتحقّق الأمر نفسه بسبب (المكانة)، وهو أغرب سبل الخروج من (التوازن) المذكور؛ فـ(عقوبة أوّل المتخلّين) لا تتوزّع بالتساوي على الجميع. وعلى سبيل المثال: يكتب رجل الأعمال الأمريكي الشهير (وارِن بافِت Warren Buffett) رسائله لمجالس إدارة شركاته بلغة شعبية يفهمها الشخص العادي، وذلك بينما يغرق معظم عالم المال في بحر المصطلحات التخصّصية، ومع ذلك لا تجد أحدًا يدّعي بأنّ بافيت لا يدري ما يفعل. ويدعو الاقتصاديون هذه الظاهرة بـ(الإشارة المضادّة)؛ فعندما يكون

المرء فوق مستوى الشبهات، يُعدّ امتناعه عن إصدار (إشارة) أصخب الإشارات. إذ يمكن لمن يشغلون قمّة الهرم أن يتخلّوا عن ممارسةٍ لا جدوى منها دون خسائر كبيرة، وهم بذلك يصدرون لمن يليهم في المرتبة إشارة السماح لهم باتّباع نهجهم؛ وهذه هي الطريقة التي انتشرت بها عادة (الحضور للعمل يوم الجمعة بملابس غير رسمية)، إذ لم تنتج عن مبادرة قام بها عدد من صغار الموظّفين. وعلى هذا الأساس، فإذا كنت تنتظر نهاية (توازنٍ) ما، فما عليك إلّا أن تراقب الشخص الذي يتمتّع بأعلى مستوى من الحماية ضدّ تبعات هذه النهاية.

وممّا يلفت الانتباه هنا أنّ سبل الخروج التي تحدّثنا عنها تشترك في أنّها لا تشترط توفّر (تحسّن أخلاقي جماعي)؛ إذ نادرًا ما تزول هذه المنظومات بسبب ارتفاع مستوى العقلانية أو السخاء عند الناس، بل بسبب تغيّر المحفّزات، فعندما تتوقّف المنافسة عن إنتاج منافعها، أو تزول العقوبات التي تلحق بمن لا يشارك فيها، يحدث انهيار فوري بشكل تفوق سرعته توقّعات كلّ المشاركين.

إذن، فالسؤال الذي يجدر طرحه عوضًا عن ذلك حول أيّة ممارسة هو: "لماذا يسير الحال على هذا النحو؟"، فإذا كان الجميع قادرين على التوقّف فورًا دون عواقب، فهل سيقدمون على ذلك؟ وإذا كان الجواب (نعم)، فعندها يُرجّح أن تكون المؤسّسة المعنية دون كفاءة، وأنّ ما يجري هو توازنٌ يحافظ عليه الناس لا لشيء إلا أنّ الجميع يحافظون عليه.

ولا بدّ من مراعاة الحذر عند تطبيق القاعدة المذكورة، لأنّ (قاعدة السياج)[1] التي طرحها (چسترتون G.K. Chesterton) لا تنتقض في هذه الحالة، وبعض الممارسات التي تبدو بلا جدوى قد تكون ذات أهمّية جوهرية ولكنّها تعمل بصمت؛ ولكنّ محاذير الاحتياط هذه يجب أن لا تقف حائلًا أمام تطبيق القاعدة، فالكثير من الممارسات التي نعتبرها اليوم عبثية كانت طبيعية تمامًا في يوم من الأيّام، والكثير من الممارسات التي نقبلها اليوم ستخضع للمعاملة نفسها يومًا ما. إنّ التقدّم نادرًا ما يأتي من إقناع الناس بتحسين أدائهم، بل من تغيير المحفّزات إلى أن تتلاقى العقلانية مع المصلحة الفردية.

1. قاعدة السياج: ضرورة فهم علّة وجود أمرٍ ما قبل تغييره؛ وبعبارة أخرى: "لا تعمد إلى إزالة سياجٍ ما قبل أن تعلم لماذا شُيِّد في الأصل". [المترجم]



www.alrafidaincenter.com
009647826222246
alrafidaincent

alrafidaincenter.com
alrafidaincent
ص . ب 252

info@alrafidaincenter.com
مركز الرافدين للحوار RCD
العراق - النجف الاشرف - حي الحوراء - امتداد شارع الاسكان
العراق - بغداد - الجادريـة - قرب تقاطـع ساحة الحريـة