

## **Academic Inbreeding as a Challengeable Approach in Recruiting Faculty Members**

**Mohsen Nazarzadeh Zare\***

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities,  
Malayer University, Malayer, Iran

Received: 22, Dec. 2019

Accepted: 25, May 2020

### **Abstract**

Academic inbreeding refers to the approach of universities for recruiting their graduates as a faculty member after doctoral graduation. The main purpose of the present article was to investigate the concept of academic inbreeding and its challenges in recruiting faculty members in universities. To achieve the purpose, the researcher for reviewing evidence about academic inbreeding, a document analysis method and qualitative content analysis was used. The findings showed that academic inbreeding faces challenges including: the challenge of academic productivity, the challenge of recruitment, and the challenge of academic mobility. Thus, the policymakers of higher education's systems in order to reduce this phenomenon in their universities should do these actions; banning recruiting own alumni until several years after graduation, revising the traditional methods for recruiting faculty members and moving toward an approach of meritocratic in recruitment, fostering internationalization and international interactions in universities and academic departments, increasing academic mobility between inbred candidates, implementing clear procedures and practices for recruiting faculty members.

**Keywords:** Inbreeding, Academic Inbreeding, Faculty Members.

---

\* Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

## هم‌خونی دانشگاهی به‌عنوان رویکردی چالش‌برانگیز در جذب اعضای هیئت علمی

محسن نظرزاده زارع\*

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۵

نوع مقاله: ترویجی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۰۱

### چکیده

هم‌خونی دانشگاهی به‌عنوان رویکردی است که در آن دانشگاه‌ها، دانش‌آموختگان خود را بعد از دانش‌آموختگی در مقطع دکترا به‌عنوان عضو هیئت علمی استخدام می‌کنند. هدف اصلی مقاله حاضر بررسی مفهوم هم‌خونی دانشگاهی و چالش‌های آن در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها بود؛ برای نیل به این مقصود، پژوهشگر از روش پژوهش اسنادی و تحلیل محتوای کیفی برای بررسی و تحلیل اسناد و مدارک موجود در ارتباط با موضوع مورد بحث استفاده کرد. یافته‌ها نشان داد که هم‌خونی باعث ایجاد چالش‌هایی از قبیل: چالش بهره‌وری علمی، چالش استخدامی و چالش تحرک دانشگاهی شده است. بنابراین سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران نظام‌های آموزش عالی در راستای کاهش عواقب منفی این پدیده در دانشگاه‌ها باید اقدام‌هایی از قبیل ممنوعیت جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی تا چند سال بعد از دانش‌آموختگی، بازنگری در شیوه‌های سنتی جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، حرکت به سمت رویکرد مبتنی بر شایسته‌سالاری در جذب و استخدام، تقویت بین‌المللی شدن و تعاملات بین‌المللی در دانشگاه و گروه‌های آموزشی، لزوم افزایش تحرک دانشگاهی در بین متقاضیان هم‌خون و اجرای رویه‌ها و شیوه‌های شفاف در استخدام اعضای هیئت علمی را انجام دهند.

**کلیدواژه‌ها:** هم‌خونی، هم‌خونی دانشگاهی، استخدام اعضای هیئت علمی.

\* Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

مقدمه

رقابتی در جذب و استخدام. با وجود این، اغلب دانشگاه‌ها بدون توجه به این مسئله مهم، اقدام به جذب و استخدام فارغ‌التحصیلان خود به عنوان عضو هیئت علمی می‌کنند؛ و این خود می‌تواند باعث ایجاد پدیده‌ای تحت عنوان «هم‌خونی دانشگاهی»<sup>۱</sup> شود.

اما پرسشی که در اینجا به ذهن متبادر می‌شود این‌که «هم‌خونی دانشگاهی» به چه معنا است؟

در اصطلاح کلی «هم‌خونی دانشگاهی» به عنوان رویه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی در جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی به عنوان عضو هیئت علمی است [۵]؛ به سخن دیگر «هم‌خونی دانشگاهی» به عنوان پدیده‌ای تعریف می‌شود که در آن عضو هیئت علمی در دانشگاهی که بالاترین مدرک دانشگاهی‌اش را از آنجا دریافت کرده، همچنین از هیچ‌گونه سوابق کاری خارج از آن دانشگاه برخوردار نبوده، استخدام شده باشد [۶].

با توجه به آنچه گفته شد، باید بیان کرد جذب و استخدام اعضای هیئت علمی هم‌خون در دانشگاه‌ها ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه اتفاق بیافتد، زیرا بررسی این پدیده در کشورهای مختلف حاکی از آن است که هم‌خونی پدیده‌ای پیچیده و با جنبه‌های مختلف است؛ بنابراین پدیده هم‌خونی هم در نظام‌های آموزش عالی بزرگ و هم در نظام‌های آموزش عالی کوچک رخ می‌دهد [۵]. ولی آنچه که در اینجا ضرورت دارد پیامدهایی است که این جذب و استخدام می‌تواند برای دانشگاه به همراه داشته باشد، زیرا در دنیای پرتلاطم امروزی، که دانش به سرعت در حال تغییر و تحول است و دانشگاه‌ها به سمت بین‌المللی شدن حرکت می‌کنند، سنت‌گرایی در استخدام اعضای هیئت علمی هم‌خون، می‌تواند باعث محدود شدن نوآوری و تعالی در دانشگاه‌ها شود و به دنبال آن نیز می‌تواند باعث کند شدن حرکت دانشگاه‌ها در عرصه رقابتی شود. چنین نگاهی باعث شده که این پدیده بیش از پیش مورد توجه اغلب نظام‌های آموزش عالی و به خصوص نظام‌های آموزش عالی پیشرفته در سرتاسر جهان قرار بگیرد؛ نکته قابل ذکر در این ارتباط این‌که اغلب کشورها به دنبال ریشه‌کن کردن این پدیده نیستند؛ بلکه به دنبال این هستند تا آنجا که

امروزه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی با مسائل مهمی از قبیل جذب اعضای هیئت علمی مواجه‌اند. درست همان‌طور که موفقیت در سازمان‌های تجاری به توانایی آنها در کسب و حفظ منابع بستگی دارد، تعالی مؤسسه‌های آموزش عالی نیز تا حد زیادی به توانایی آنها در استخدام و حفظ اعضای هیئت علمی شایسته و مستعد بستگی دارد، زیرا اعضای هیئت علمی با کیفیت بالا تأثیر مستقیمی بر نشاط و نوسازی مؤسسات آموزش عالی دارند [۱].

از سوی دیگر، در جامعه و محیطی پرتلاطم، دانشگاه‌ها باید پاسخگوی نیازهای پیچیده و متنوع در حال افزایش باشند. بنابراین انتظار می‌رود که اعضای هیئت علمی خلاق و پویا باشند و در شبکه‌های همکاری مشارکت فعال داشته باشند و قادر به ترکیب سبک‌های سنتی در تولید و نشر دانش باشند [۲].

بر این اساس، توجه به سیاست‌های جذب و استخدام اعضای هیئت علمی بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. در سیاست‌های جذب و استخدام اعضای هیئت علمی آنچه که اهمیت دارد، کسب اطمینان درباره برخورداری اعضای هیئت علمی استخدام شده از استانداردهای کیفی و شایستگی‌های مورد انتظار مؤسسه‌های آموزش عالی است. علاوه بر این، میزان توانایی‌های اعضای هیئت علمی متقاضی استخدام در دانشگاه یا مؤسسه‌های آموزش عالی با بستر بین‌المللی نیز باید در نظر گرفته شود. بنابراین به منظور جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی که صلاحیت‌ها و کیفیت مورد نظر را دارند سیاست‌های جذب، ارتقا و توسعه باید به صورت شفاف مشخص شود، زیرا برخورداری از اعضای هیئت علمی شایسته و باکیفیت برای موفقیت برنامه‌های دانشگاه، به خصوص در سطح بین‌المللی امری ضروری است [۳]. با وجود این، یکی از چالش‌های مهم برای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، به خصوص دانشگاه‌هایی که به دنبال بین‌المللی شدن‌اند، سیاست‌های استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی آنها است [۴]. بر این اساس، جذب و استخدام اعضای هیئت علمی شایسته و مستعد به عنوان یکی از سرمایه‌های انسانی مهم هر دانشگاه محقق نخواهد شد مگر از طریق به کارگیری رویه‌های شایسته‌سالاری و

1. Academic Inbreeding

به این دلایل هم‌خونی به عنوان شیوه ناسالم توصیف شده بود. به طوری که چارلز ایبوت<sup>۱</sup> رئیس وقت دانشگاه هاروارد در کتاب معروفش مدیریت دانشگاه (۱۹۰۸) اظهار داشت که: برای کالج یا دانشگاه، استخدام و جذب اعضای هیئت علمی به طور عمده از فارغ‌التحصیلان خودی، طبیعی است؛ زیرا افراد متخصص این فارغ‌التحصیلان را انتخاب و تحت نظارت داشته‌اند، با این وجود هم‌خونی عاقلانه نیست؛ زیرا هم‌خونی می‌تواند خطرهای بزرگی برای دانشگاه به همراه داشته باشد. ایبوت مشخص نکرده بود که این خطرهای بزرگ چیست. اما هنوز هم جالب توجه است که حتی اولین اشاره‌ها به هم‌خونی، آن را به عنوان پدیده‌ای منفی و نامطلوب توصیف می‌کند. بنابراین اظهارات ایبوت اشتیاق و علاقه نسبت به مسئله هم‌خونی را ایجاد کرد. بر این اساس، پژوهشگران و صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از اصطلاح هم‌خونی ارائه داده‌اند [۷].

در تعریفی «هم‌خونی دانشگاهی» به شرایطی اطلاق می‌شود که در آن اعضای هیئت علمی یک دانشگاه یا مؤسسه، از فارغ‌التحصیلان آن دانشگاه یا مؤسسه تشکیل شده باشند (در این دیدگاه هم‌خونی در سطح فردی دیده می‌شود که به ایجاد هم‌خونی در سطح گروه آموزشی، دانشکده و یا دانشگاه منجر می‌شود). در تعریف دیگر، «هم‌خونی دانشگاهی» به عنوان رویه‌ای عملی است که در آن دانشگاه فارغ‌التحصیلانی را از بین کارکنان خود به عنوان عضو هیئت علمی جذب و استخدام می‌کند (در این دیدگاه هم‌خونی به عنوان رویه‌ای دیده می‌شود که به ایجاد سطح بالایی از هم‌خونی در دانشگاه منجر می‌شود) [۸].

با وجود تعاریف مختلف از هم‌خونی، هنوز هم برداشت‌های منفی درباره درک و فهم هم‌خونی دانشگاهی وجود دارد. در تعریف محدودتری از این پدیده، «هم‌خونی دانشگاهی» بر این فرض استوار است که متقاضیان با مدرک دکترا در همان دانشگاهی که دانش‌آموخته‌اند، استخدام شده‌اند و تمام دوران حرفه‌ای خود را نیز آنجا باقی می‌مانند. در تعریف گسترده‌تر «هم‌خونی دانشگاهی» بر این فرض استوار است که مقطع دانش‌آموختگی خیلی مهم است؛ یعنی هم‌خون دانشگاهی به عضو هیئت علمی گفته

امکان دارد این پدیده را در سطح نظام‌های آموزش عالی خود کاهش دهند و به کاهش عواقب منفی ناشی از آن نیز کمک کنند. به این ترتیب دانشگاه‌های ایران نیز همسو با سایر دانشگاه‌های جهان، از وجود چنین پدیده‌ای مستثنا نیستند؛ ولی اینکه تا چه میزان هم‌خونی دانشگاهی در آنها اتفاق افتاده است، نیازمند انجام پژوهش‌های بیشتری است. بنابراین هدف و مقصود مقاله حاضر این است که با بررسی مفهوم هم‌خونی دانشگاهی و چالش‌های اصلی آن، چشم‌انداز روشنی را درباره این پدیده در اختیار مدیران و سیاست‌گذاران آموزش عالی قرار دهد. برای نیل به این مقصود، در بخش اول مقاله حاضر، با مفهوم «هم‌خونی دانشگاهی» و انواع آن آشنا می‌شویم و در ادامه، به ترتیب به مطالعات انجام شده درباره «هم‌خونی دانشگاهی» و چالش‌های استخراج شده در مورد این پدیده در دانشگاه‌ها اشاره می‌شود و در نهایت به بحث و نتیجه‌گیری در مورد آنها پرداخته شده است.

## مبانی نظری پژوهش

### تعریف هم‌خونی دانشگاهی

اولین اشاره به پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» در قرن گذشته مطرح شد، ولی از آن زمان تاکنون این پدیده در بسیاری از مجله‌ها و به ویژه کتاب‌ها مورد بحث قرار گرفته است [۷، ۸]، که این بیانگر علاقه وافر به چنین موضوعی در سطح جهان است.

اصطلاح هم‌خونی در اصل از زیست‌شناسی برگرفته شده است. یعنی جایی که هم‌خونی به عنوان جفت‌گیری در بین افراد هم ژنتیک گفته می‌شود، بنابراین کاهش تنوع ژنتیکی می‌تواند کاهش توانایی، سازگاری و یا ظهور بیماری‌های ژنتیکی را به همراه داشته باشد [۷، ۸]. حال آنکه در محیط‌های دانشگاهی، هم‌خونی با بهره‌وری پایین در تولید و انتشار، ماهیت بسته دانشگاه و سکون در ارتباطات و بازتولید دانش همراه است، همچنین می‌تواند به عنوان تحرک کمتر دانشگاهیان در سطح بین‌المللی نیز تلقی شود [۵، ۸].

1. Charles Eliot

دانشگاهی که از آن فارغ‌التحصیل شده جذب شود، در دانشگاه یا مؤسسه دیگری چند سال به عنوان هیئت علمی فعالیت داشته است؛

هم‌خون باتحرک: به عضو هیئت علمی گفته می‌شود که بخشی از دوره دکترای خود را در قالب پژوهش و آموزش در دانشگاه‌های دیگری به غیر از دانشگاه خودی گذرانده و پس از فارغ‌التحصیلی در دانشگاهی که در آن تحصیل کرده جذب و استخدام شده است [۱۱].

### مروری بر مطالعات انجام شده در حوزه «هم‌خونی دانشگاهی»

در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی درباره پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» در کشورهای مختلف انجام گرفته است. با وجود پذیرش اینکه «هم‌خونی دانشگاهی» در سطح نظام آموزش عالی ایران نیز اتفاق افتاده است؛ ولی تاکنون هیچ پژوهشی که بتوان به آن استناد کرد در این ارتباط در سطح کشور انجام نشده و شاید مقاله حاضر شروعی برای ورود به پژوهش‌هایی در این زمینه باشد. به هر روی، در این بخش فقط به برخی از پژوهش‌هایی اشاره شده که در سایر کشورها انجام گرفته است.

#### الف. ایالات متحده آمریکا

از آغاز قرن بیستم تاکنون بسیاری از مقاله‌ها به مطالعه هم‌خونی در بستر ایالات متحده آمریکا (به عنوان نمونه، میلر ۱۹۱۸؛ ایلس و کلیولند ۱۹۵۳، مک گی ۱۹۶۰، هارگینس و فار۱۹۷۳، داتون ۱۹۸۰؛ پن ۱۹۹۳ و دیگران<sup>۴</sup>) پرداختند. اکثر این مطالعات به جز مطالعات مک گی (۱۹۶۰) و ویر و کنراد<sup>۵</sup> (۱۹۸۴) تأثیر منفی هم‌خونی را بر عملکرد علمی اعضای هیئت علمی نشان دادند. به دنبال این مطالعات، در سال ۲۰۰۰ آیزنبرگ و ولز<sup>۶</sup> به مقایسه اثرگذاری علمی بین ۷۰۰ عضو هیئت علمی هم‌خون و غیرهم‌خون از ۳۲ دانشکده حقوق آمریکایی پرداختند. تعداد استادها به کارهای علمی به عنوان ابزار اندازه‌گیری

می‌شود که مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد خود را در همان دانشگاهی دانش‌آموخته شده باشد که به طور مستقیم در آن استخدام شده است. به نظر می‌رسد این تعریف گسترده از «هم‌خونی دانشگاهی» ویژه سیستم‌های آموزش عالی است که بیشتر جمعیت دانشگاهی آن مدرک دکترا ندارند [۹].

با توجه به آنچه گفته شد، در تحلیل ادبیات درباره تعریف «هم‌خونی دانشگاهی»، شیوه‌های مختلفی برای عملیاتی کردن هم‌خونی وجود دارد که ممکن است به چند گروه تقسیم شوند. وجه تمایز «هم‌خونی دانشگاهی» در این شیوه‌ها، تفاوت در سطح تحصیلات و دانش‌آموختگی است. بر اساس این پارامتر چهار شیوه برای تعریف «هم‌خونی دانشگاهی» در ادبیات مربوط به آن وجود دارد که بر اساس آنها هم‌خون به اعضای هیئت علمی گفته می‌شود که در مؤسسه آموزش عالی‌ای کار می‌کنند که در آن:

دست کم یکی از مدارج تحصیلی (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا) خود را از آنجا دریافت کرده‌اند، فقط مدرک کارشناسی خود را از آنجا دریافت کرده‌اند، بالاترین مدرک تحصیلی خود را از آنجا دریافت کرده‌اند و تنها مدرک دکترا خود را آنجا دریافت کرده‌اند [۱۰].

#### انواع هم‌خونی دانشگاهی

در مورد پدیده هم‌خونی ما با سه نوع هم‌خونی مواجه‌ایم که باید بین آنها تمایز قائل شویم. این سه نوع عبارت‌اند از: هم‌خون خالص<sup>۱</sup>، هم‌خون ریسمان-نقره‌ای<sup>۲</sup> و هم‌خون باتحرک<sup>۳</sup>.

هم‌خون خالص: به عضو هیئت علمی گفته می‌شود که بلافاصله بعد از فارغ‌التحصیلی در مقطع دکترا، در دانشگاهی که از آن فارغ‌التحصیل شده، جذب و استخدام شده است؛

هم‌خون ریسمان-نقره‌ای: به عضو هیئت علمی گفته می‌شود که قبل از آنکه به عنوان هیئت علمی در

4. Miller 1918; Eells and Cleveland 1935a; McGee 1960; Hargens and Farr 1973; Dutton 1980; Pan 1993  
5. Wyer and Conrad  
6. Eisenberg and Wells

1. Pure Inbreed  
2. Silver-Corded  
3. Mobile Inbreed

قابل توجهی از فراوانی پایین‌تری در مقایسه با اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون برخوردار بود. حتی در مؤسسه‌های آموزش عالی برتر نیز این نتایج به دست آمد. همچنین مشخص شد که سطح هم‌خونی در مکزیک بیش از ۵۳ درصد است [۷].

#### د. فرانسه

در فرانسه گودچوت و لووت<sup>۲</sup> در تلاش برای ارزیابی سطح هم‌خونی در دانشگاه‌های فرانسه بین سال‌های ۱۹۷۲ تا ۲۰۰۰ دریافتند که در حدود ۳۰ درصد از اعضای هیئت علمی هم‌خون‌اند و علاوه بر این، آنها دریافتند که وقتی دو دانش‌آموخته هم‌خون و غیرهم‌خون در میان کاندیداها برای پست هیئت علمی باشند، دانش‌آموختگان هم‌خون در مقایسه با غیرهم‌خون ۱۸ برابر بیشتر، شانس جذب و استخدام دارند و این هم‌خونی بیشتر در رشته‌های علوم کامپیوتر، شیمی و علوم مهندسی مشاهده شده است [۱۲].

#### ه. پرتغال

هورتا<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در مقاله اخیر خود که به بررسی ۱۴۲۰ عضو هیئت علمی از ۱۸ مؤسسه آموزش عالی در پرتغال پرداخته بود، اثر هم‌خونی و تحرک را بر بهره‌وری علمی و تبادل اطلاعات دانشگاهی میان اعضای هیئت علمی مورد ارزیابی قرار داد. نتایج ارزیابی او اثبات کرد که عضو هیئت علمی هم‌خون دانشگاهی رساله‌های دکتری را راهنمایی می‌کند و از انتشارات کمتری در سطح مجله‌های بین‌المللی برخوردار است. در حالی که اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون از تحرک علمی بیشتری در زمینه چاپ مقاله در نشریه‌های بین‌المللی و تحرک کمتری در چاپ مقاله‌ها در نشریه‌های داخلی برخوردار بودند [۹].

#### و. اسپانیا

در پژوهش کاماچو<sup>۴</sup> در اسپانیا؛ او دریافت که بین سطوح بالای هم‌خونی و سرمایه‌گذاری کم در تحقیق و توسعه همبستگی وجود دارد. بنابراین به این نتیجه رسید که افزایش بودجه تحقیق-توسعه به عنوان آسان‌ترین راه برای

اثربخشی پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج تحلیل رگرسیونی این پژوهش نشان داد که اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون و اعضای هیئت علمی که در آغاز استخدام هم‌خون بودند، ولی بعد از استخدام به دانشکده‌های حقوق دیگری منتقل شدند، در مقایسه با اعضای هیئت علمی هم‌خون، مقاله‌های پراستنادتری تولید کرده‌اند. همچنین پژوهشگران در مطالعات صورت گرفته نشان دادند که همبستگی مثبتی بین تعداد استنادهای هر عضو هیئت علمی و نسبت سطح ورودی اعضای هیئت علمی هم‌خون در گروه آموزشی وجود دارد [۷].

#### ب. برزیل

در آمریکای جنوبی شیوه‌های هم‌خونی در برزیل مورد مطالعه قرار گرفته است. در برزیل ولهو و کریگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) در مطالعه‌ای به بررسی شیوه‌های استناد و نشر میان اعضای هیئت علمی کشاورزی پرداختند. آنها ۴۱ انتشار دانشگاهی از دو دانشگاه برزیلی و منابع استفاده شده در آن انتشارات را مورد تحلیل قرار دادند و دریافتند که اعضای هیئت علمی کشاورزی در برزیل بیشتر به چاپ مقاله در مجله‌های داخلی اقدام کرده‌اند و همکارانشان از همان دانشگاه اغلب مقاله‌های آنها را مورد استناد قرار داده‌اند. علاوه بر این تبادل دانشی و ارتباطات دانشگاهی اعضای هیئت علمی کشاورزی بیشتر در داخل دانشگاه اتفاق افتاده که این خود ناشی از «هم‌خونی دانشگاهی» بوده است [۷].

#### ج. مکزیک

در مکزیک مطالعات در مورد «هم‌خونی دانشگاهی» به‌روزتر بود. در سال ۲۰۰۷ مطالعه‌ای در مورد «هم‌خونی دانشگاهی» و بهره‌وری علمی در مکزیک صورت گرفت. به همین منظور نمونه‌ای ۴۱۴ نفری از اعضای هیئت علمی از ۱۴ مؤسسه آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیل نشان داد که هم‌خونی تأثیر منفی بر بهره‌وری علمی اعضای هیئت علمی دارد، زیرا اعضای هیئت علمی هم‌خون از تولیدات کمتری نسبت به همکاران غیرهم‌خون خود در این پژوهش برخوردار بودند، همچنین همکاری اعضای هیئت علمی هم‌خون با همکاران بیرونی به طور

2. Godechot and Louvet

3. Horta

4. Camacho

1. Velho and Krige (1984)

از بین بردن سطح بالای هم‌خونی در دانشگاه‌های اسپانیاست [۱۳].

#### ز. استرالیا

پژوهشی که در استرالیا توسط میسرا و اسمیت<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۲ انجام شد، بیانگر این بود که وجود اعضای هیئت علمی هم‌خون دانشگاهی در مقایسه با غیرهم‌خونی دانشگاهی ممکن است به برابری و یا حتی بهره‌وری علمی بیشتر منجر شود. این پژوهش بر اساس ارزیابی انتشارات و نرخ استناد ۴۲۹ نفر از اعضای هیئت علمی از ۲۱ دانشکده حقوق استرالیا به دست آمد که نتایج حاکی از آن بود که بهره‌وری علمی و کیفیت انتشارات (اندازه‌گیری شده از طریق نرخ استناد) اعضای هیئت علمی هم‌خون و غیرهم‌خون در عمل تفاوت خاصی ندارد؛ آنها همچنین دریافتند که نرخ هم‌خونی در استرالیا تقریباً ۵۰/۷ است [۱۴].

#### ح. ترکیه

در پژوهشی که توسط اینانس و تونسر<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در ترکیه انجام شده بود. نرخ‌های استناد به انتشارات و مسیر شغلی برای ارتقا در بین ۲۳۶ نفر از اعضای هیئت علمی هم‌خون و غیرهم‌خون از ۴ مؤسسه فنی ترکیه مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که اثربخشی علمی اعضای هیئت علمی هم‌خون در مقایسه با اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون به مراتب پایین‌تر است. همچنین اعضای هیئت علمی هم‌خون به طور قابل توجهی مقاله‌های پراستناد کمتری را چاپ می‌کنند و مشارکت کمتری در مدیریت پروژه‌های علمی دارند. علاوه بر این اعضای هیئت علمی هم‌خون در ارتقای علمی کمتر موفق‌اند و مسیر شغلی آنها برای ارتقا، پنج سال طولانی‌تر از اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون است [۱۵].

#### ط. ژاپن

در پژوهشی که توسط هورتا، ساتو و یونیزاوا<sup>۳</sup> در سال ۲۰۱۱ در ژاپن انجام شده بود، آنها به این نتیجه رسیدند که

هم‌خونی در مراحل آغازین توسعه سیستم‌های دانشگاهی بسیار زیاد است، زیرا تعداد دانشگاه‌ها کم و آنها نیز مجبور به استخدام دانش‌آموختگان خودی هستند. در ژاپن با وجود اصلاحات متعددی که برای کاهش نرخ هم‌خونی در استخدام صورت گرفته بود، هنوز هم سطح بالایی از هم‌خونی دانشگاهی وجود دارد. تجزیه و تحلیل به دست آمده از مصاحبه عمیق با ۳۶ صاحب‌نظر، سه عامل اصلی هم‌خونی در ژاپن را نشان داد که شامل: فرایند استخدام بسته (این مشکل هنوز هم با وجود اصلاحات فعلی وجود دارد)، کم‌حرکی و فعالیت پایین دانشجویی (یعنی تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد را فقط در دانشگاه خودی به اتمام رساندن)، و وجود همه استادان راهنما و مشاور رساله دکترا فقط از یک دانشگاه. پژوهشگران معتقد بودند درست است که پیش از این «هم‌خونی دانشگاهی» به عنوان پدیده‌ای مثبت دیده می‌شد که ثبات بالایی در دانشگاه‌ها را فراهم می‌کرد، اما حالا نگرش نسبت به استخدام فقط از هم‌خون در حال تغییر است [۲].

#### ی. کره جنوبی

گوریلوا و یودکوویچ<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۰ در کره جنوبی پژوهشی درباره «ارتباط بین نرخ هم‌خونی و اعتبار گروه‌های آموزشی» بر اساس تجزیه و تحلیل ۱۰۱ گروه آموزشی در ۴ مؤسسه آموزش عالی کره‌ای انجام دادند. نتیجه اصلی از تجزیه و تحلیل آنها نشان داد که «هم‌خونی دانشگاهی» به اعتبار گروه‌های آموزشی کمک می‌کند، زیرا همستگی مثبتی بین سطوح هم‌خونی و اعتبار گروه‌های آموزشی وجود داشت [۷].

#### ک. روسیه

در روسیه تاکنون مسئله هم‌خونی به صورت جدی مورد مطالعه قرار نگرفته است. تاکنون فقط مطالعه هم‌خونی دانشگاهی در روسیه توسط سیواک و یودکوویچ<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) انجام شده است که مبتنی بر نتایج نظرسنجی اعضای هیئت علمی در سال ۲۰۰۷ بود. نمونه‌ای که در این پیمایش استفاده شد، شامل ۱۵۰ نفر از مدیران گروه‌های

1. Mishra & Smyth

2. Inanc and Tuncer

3. Horta, Sato, and Yonezawa

4. Gorelova and Maria Yudkevich

5. Sivak and Yudkevich

اقتصاد از ۲۸ دانشگاه روسیه بود. درباره پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» بود. برای انتخاب نمونه هدفمند از جامعه هدف، با توجه به جدید بودن پژوهش در مورد پدیده هم‌خونی در کشور، در گام اول پژوهشگر اقدام به تعریف کلیدواژگانی در راستای گردآوری منابع و مراجع مرتبط با پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» کرد. در گام بعدی با جست‌وجوی کلیدواژگانی از قبیل «هم‌خونی آکادمیک»<sup>۱</sup>، «آموزش عالی هم‌خون»<sup>۲</sup> و «هیئت علمی هم‌خون»<sup>۳</sup> در موتور جست‌وجوی گوگل و پایگاه‌های اطلاعاتی از قبیل اسکوپوس<sup>۴</sup> و اریک<sup>۵</sup>، تعداد ۳۵ مقاله و گزارش در این ارتباط انتخاب شد؛ در گام سوم پس از بررسی و مرور دقیق چکیده و میزان دسترسی به آنها در نهایت ۱۵ سند (مقاله و گزارش) به عنوان نمونه هدفمند و در دسترس برای استخراج چالش‌های اصلی در نظر گرفته شد. در گام بعدی پژوهشگر با استفاده از فرم فیش‌برداری از اسناد و مدارک موجود، اقدام به استخراج تم‌های اصلی و دسته‌بندی آنها کرد (جدول ۱)، و در گام آخر با توجه به تم‌های به دست آمده، چالش‌های اصلی پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» استخراج شد.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به تحلیل اسنادی و محتوایی اسناد و مدارک موجود درباره پدیده «هم‌خونی دانشگاهی»، عمده‌ترین چالش‌های «هم‌خونی دانشگاهی» را می‌توان شامل: الف. چالش بهره‌روی علمی؛ ب. چالش استخدامی؛ ج. چالش تحرک دانشگاهی برشمرد (جدول ۱).

پژوهشگران در این پژوهش از دو اصطلاح داخلی و خارجی برای اشاره به هم‌خونی و غیرهم‌خونی استفاده کردند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که اعضای هیئت علمی داخلی (هم‌خون) تمایل کمتری به انتشار نسبت به اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون دارند. همچنین انتشارات آنها بیشتر اوقات در مجله‌های محلی با رتبه پایین به چاپ می‌رسد و فراوانی فعالیت‌های انتشاراتی آنها نیز بر اساس میزان ارتباطات محلی آنها است. در مقابل، اعضای هیئت علمی خارجی (غیرهم‌خون) بیشتر در مجله‌های ملی به چاپ مقاله می‌پردازند. علاوه بر این، اعضای هیئت علمی داخلی (هم‌خون) در مقایسه با اعضای هیئت علمی خارجی (غیرهم‌خون) در ارتباطات دانشگاهی‌شان بیشتر داخلی محورند. همچنین اعضای هیئت علمی داخلی (هم‌خون) فعالیت دانشگاهی‌شان بیشتر محلی (بومی) است و در مقایسه با اعضای هیئت علمی خارجی (غیرهم‌خون) زمان زیادی را صرف کارهای اداری می‌کنند [۱۶]. همان‌طور که مرور پژوهش‌ها نشان داد، تأثیرات منفی هم‌خونی دانشگاهی بیشتر از تأثیرات مثبت آن است، به همین دلیل در اغلب متون موجود در این حوزه، هم‌خونی به عنوان پدیده‌ای منفی نگریسته شده است.

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود که در آن از روش تحلیل اسنادی و تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. جامعه این پژوهش شامل تمامی اسناد و مدارک موجود

جدول ۱. چالش‌های هم‌خونی دانشگاهی و فراوانی آنها در پژوهش‌های مورد بررسی

چالش‌های هم‌خونی دانشگاهی			پژوهشگران
بهره‌وری علمی	استخدامی	تحرک دانشگاهی	
*	-	*	ولهو و کریگ (۱۹۸۴)
-	*	-	گوریلوا و یودکوویچ <sup>۶</sup> (۱۹۹۰)
-	*	-	پن <sup>۷</sup> (۱۹۹۳)
-	*	-	گودچوت و لووت <sup>۸</sup> (۲۰۰۰)
*	*	-	آیزنبرگ و ولز <sup>۹</sup> (۲۰۰۰)

1. Academic inbreeding  
5. Eric  
9. Eisenberg and Wells

2. Inbred higher education  
6. Gorelova and Yudkevich

3. Inbred Faculty  
7. Pan

4. Squpos  
8. Godehot and Louvet



چالش‌های هم‌خونی دانشگاهی			پژوهشگران
بهره‌وری علمی	استخدامی	تحرک دانشگاهی	
-	*	-	روکا <sup>۱</sup> (۲۰۰۷)
*	-	*	هورتا <sup>۲</sup> (۲۰۱۲)
*	*	-	مورا <sup>۳</sup> (۲۰۱۵)
*	*	-	سولوگوب و کوپ <sup>۴</sup> (۲۰۱۵)
*	-	*	هورتا، ولسو و گریدیاگا <sup>۵</sup> (۲۰۱۰)
*	*	*	هورتا، ساتو و یونیزاوا <sup>۶</sup> (۲۰۱۱)
*	-	*	سیواک و یودکوویچ <sup>۷</sup> (۲۰۱۵)
*	-	-	هورتا و یودکوویچ (۲۰۱۵)
*	-	-	اینانس و تونسرا <sup>۸</sup> (۲۰۱۱)
۱۱	۸	۶	فراوانی

### ج. چالش تحرک دانشگاهی

تحرک دانشگاهی به فرایندی گفته می‌شود که در آن عضو هیئت علمی بخشی از تدریس و پژوهش خود را در دانشگاه، مؤسسه و یا پژوهشگاهی به غیر از دانشگاه خودی، انجام می‌دهد. در بررسی و تحلیل اسناد و مدارک درباره «هم‌خونی دانشگاهی» به دلایلی از جمله، ارتباطات پایین اعضای هیئت علمی هم‌خون با همکاران علمی خود در سطح ملی و به خصوص بین‌المللی، میزان پایین تعامل‌های بین‌المللی آنها و پایین بودن تحرک دانشگاهی اعضای هیئت علمی هم‌خون نسبت به غیرهم‌خون اشاره شده بود. به همین دلیل پژوهشگر عنوان چالش تحرک دانشگاهی را برای آنها در نظر گرفت.

### نتیجه‌گیری

در این مقاله به بررسی پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی و چالش‌های آن پرداختیم و به این نتیجه رسیدیم که «هم‌خونی دانشگاهی» به عنوان پدیده‌ای منفی در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها دیده می‌شود. همان‌طور که بیشتر پژوهشگران حوزه «هم‌خونی دانشگاهی» نیز بر این

### الف. چالش بهره‌وری علمی

بهره‌وری علمی به میزان تولید و انتشار کتاب، مقاله و گزارش‌های پژوهشی در سطح ملی و به خصوص بین‌المللی و نیز میزان استناد به این تولیدات در سطح بین‌المللی اشاره دارد. در بررسی و تحلیل اسناد و مدارک پیرامون «هم‌خونی دانشگاهی» به مواردی از جمله، تولیدات و انتشارات پژوهشی اندک اعضای هیئت علمی هم‌خون نسبت به غیرهم‌خون، تمایل بیشتر اعضای هم‌خون به چاپ مقاله در مجله‌های داخلی نسبت به خارجی و پایین بودن میزان استنادها به مقاله‌های اعضای هیئت علمی هم‌خون نسبت به غیرهم‌خون اشاره شده بود، بنابراین پژوهشگر عنوان چالش بهره‌وری علمی را برای آنها در نظر گرفت.

### ب. چالش استخدامی

رویکرد دانشگاه‌ها در ترجیح فارغ‌التحصیلان هم‌خون بر غیرهم‌خون باعث افزایش پدیده هم‌خونی دانشگاهی شده است. از جمله دلایلی که در بررسی و تحلیل اسناد و مدارک پیرامون «هم‌خونی دانشگاهی» منجر به ظهور چنین چالشی شده است را می‌توان به ترجیح رابطه به ضابطه در فرایند استخدام، آشنایی بیشتر فارغ‌التحصیلان هم‌خون با فرهنگ و ارزش‌های دانشگاه خود و وجود فارغ‌التحصیل دکتری در آن دانشگاه بر شمرد، که دلایل مذکور باعث شد پژوهشگر عنوان چالش استخدامی را برای آنها در نظر گیرد.

1. Rocca
2. Horta
3. Mora
4. Sologoub and Coupé
5. Horta, Veloso & Grediaga
6. Horta, Satoand Yonezawa
7. Sivak and Yudkevich
8. Inanc and Tuncer

در زمینه آموزش و یا کار در دانشگاه‌های دیگر حمایت می‌کند که این مسئله خود در تضاد با ارزش‌های جهانی جامعه دانشگاهی، یعنی انتخاب بی‌طرفانه از بین پژوهشگران با صلاحیت مناسب برای پست دانشگاهی است [۱۸].

تمایل دانشگاه‌ها در جذب و استخدام اعضای هم‌خون نسبت به غیرهم‌خون را می‌توان در هماهنگی بیشتر اعضای هم‌خون با فرهنگ و چشم‌انداز دانشگاه و آسانی فرایند جذب اعضای هم‌خون به دلیل شناخت بیشتر دانشگاه از آنها، کمبود وفاداری نسبت به دانشگاه در بین متقاضیان غیرهم‌خون، سازوکارهای استخدامی در حمایت از جذب هم‌خون‌ها، پذیرش بی‌چون و چرای شیوه‌های اداری دانشگاه توسط اعضای هم‌خون و تمایل نداشتن آنها به تغییر در استانداردها و الگوهای اداری دانشگاه توجیه کرد [۵، ۱۰، ۱۱، ۱۹]. اما ظهور این پدیده در جذب و استخدام می‌تواند در کنار مشکل‌ساز بودن تغییر و اصلاح در ساختار و فرهنگ دانشگاه، باعث تبلور روابط سلسله‌مراتبی در گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها و متعاقب آن افزایش قدرت اعضای هیئت علمی با تجربه شود.

در مورد چالش تحرک دانشگاهی باید گفت «هم‌خونی دانشگاهی» می‌تواند به کاهش تعامل‌های خارج از دانشگاهی یا بین‌المللی اعضای هیئت علمی منجر شود که به نوبه خود می‌تواند درک آنها را محدود و باعث ایجاد ناکارآمدی آنها در دانشگاهی شود که در آن کار می‌کنند، زیرا عضو هیئت علمی هم‌خون بیشتر تمایل به رویکرد بومی دارد تا رویکرد جهان‌وطنی. علاوه بر این، اعضای هیئت علمی با رویکرد بومی‌محور با وجود بالا بودن وفاداری و تعهدشان نسبت به دانشگاه در مقایسه با هیئت علمی جهان‌وطن، با جامعه علمی خود کمتر تعامل دارند [۵] که پیامد آن را می‌توان در کُند شدن تحرک دانشگاهی اعضای هیئت علمی هم‌خون مشاهده کرد.

به هر صورت با همه این تفاسیر، وجود پدیده هم‌خونی در اغلب نظام‌های آموزش عالی امری اجتناب‌ناپذیر است، حتی اگر دانشگاه‌ها معتقد باشند که استخدام آنها منصفانه و رقابتی بوده است. به همین دلیل است که قضاوت در مورد اینکه «هم‌خونی دانشگاهی» شیوه‌ای منصفانه یا غیرمنصفانه است، دشوار و یا شاید غیرممکن باشد. فقط

عقیده‌اند که «هم‌خونی دانشگاهی» پدیده‌ای است که تأثیر منفی بر کل سیستم دانشگاهی دارد [۷]. یافته‌های پژوهش حاضر نیز این نکته را تأیید می‌کند که پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» منجر به ایجاد چالش‌هایی از قبیل «چالش بهره‌وری علمی»، «چالش استخدامی» و «چالش تحرک دانشگاهی» شده است.

در مورد «چالش بهره‌وری علمی» باید گفت که «هم‌خونی دانشگاهی» می‌تواند باعث پایین آوردن کیفیت پژوهش در دانشگاه‌ها شود [۱۷]، زیرا اعضای هیئت علمی هم‌خون در مقایسه با اعضای هیئت علمی غیرهم‌خون، زمان بیشتری را صرف تدریس و انجام وظایف اداری و خدماتی می‌کنند [۱۰] که تأثیرات آن را می‌توان در تعداد کم مقاله‌ها و اثربخشی کمتر تحقیقات اعضای هیئت علمی هم‌خون نسبت به غیرهم‌خون مشاهده کرد. حتی در مواردی که میزان برون‌دادهای پژوهشی برای هم‌خون و غیرهم‌خون به نسبت یکسان است، کیفیت تحقیقات تولید شده توسط هم‌خون در مقایسه با غیرهم‌خون پایین‌تر است، زیرا اعضای هم‌خون بر چاپ برون‌داد پژوهشی خود در مجله‌های ملی یا با رتبه پایین تمرکز بیشتری دارند [۱۱].

این چالش درست در نقطه مقابل نظام‌های دانشگاهی برتری است که به دنبال بهبود جایگاه بین‌المللی خود از طریق ارتقای فعالیت‌های تحقیقاتی اعضای هیئت علمی خود است زیرا نظام‌های دانشگاهی برتر به دنبال ایده‌های جدید و چشم‌اندازهای وسیعی‌اند که ممکن است در اعضای هیئت علمی هم‌خون وجود نداشته باشد.

در مورد چالش استخدامی باید گفت اتفاق نظر عمومی در این مورد وجود ندارد که چه عواملی باعث بروز پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» در جذب و استخدام می‌شود. همان‌طور که آلتباخ، یودکوویچ و رامبلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نیز بیان داشتند که «هم‌خونی دانشگاهی» در سطح نظام‌های آموزش عالی روشی اجتناب‌ناپذیر است که باعث محدود شدن دامنه استخدام در جذب و استخدام بهترین متقاضیان می‌شود [۵]. بنابراین مسئله اساسی در زمینه پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» مسئله سیاست اشتغال است که به طور جدی از دانش‌آموختگان آن دانشگاه با وجود تجربه کم

1. Altbach, Yudkevich and Rumbley

۱. ممنوعیت جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی تا چند سال بعد از دانش‌آموختگی آنها و یا محدودیت قائل شدن در جذب اعضای هیئت علمی هم‌خون در هر گروه آموزشی از طریق قرار دادن نسبت یا درصد مشخص برای جذب اعضای هم‌خون؛
۲. بازنگری در شیوه‌های سنتی جذب و استخدام اعضای هیئت علمی و حرکت به سمت رویکرد مبتنی بر شایسته‌سالاری در جذب و استخدام؛
۳. تقویت بین‌المللی شدن و تعامل‌های بین‌المللی در دانشگاه و گروه‌های آموزشی؛
۴. اجرای رویه‌ها و شیوه‌های شفاف در استخدام و جذب اعضای هیئت علمی؛
۵. لزوم توجه به تحرک علمی در بین متقاضیان هم‌خون و برخورداری آنها از تجربه تحرک در سطح بین‌المللی؛
۶. لزوم توجه به برخوردار بودن متقاضیان هم‌خون از تجارب آموزشی و پژوهشی متنوع در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌هایی به جز دانشگاه خودی.

می‌توان گفت در مؤسسه‌های آموزش عالی آموزش محور، «هم‌خونی دانشگاهی» منطقی‌تر به نظر می‌رسد؛ در حالی که اهداف پژوهشی ممکن است در چنین سیاستی دچار مشکل شوند. بنابراین «هم‌خونی دانشگاهی» ممکن است به عنوان مشکلی برای توسعه آینده نظام دانشگاهی در رقابت جهانی به شمار رود [۷].

همان‌طور که ملاحظه شد اتفاق نظر عمومی در مورد اینکه چه عواملی باعث بروز پدیده «هم‌خونی دانشگاهی» می‌شود و حتی درباره چالش‌های آن وجود ندارد.

پس با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و با در نظر گرفتن اینکه نظام آموزش عالی ایران نیز به طور محسوسی با این پدیده مواجه است؛ بنابراین مدیران دانشگاهی و سیاست‌گذاران آموزش عالی کشور اگر به دنبال توسعه دانشگاه خود، رقابت در عرصه بین‌المللی و ارتقای جایگاه بین‌المللی دانشگاه‌اند، باید در راستای کاهش عواقب منفی این پدیده اقدام کنند. برای تحقق این مهم، اقدام‌های زیر می‌تواند راهگشا باشد:

## References

## منابع

- [1] Pan S. A study of faculty inbreeding at eleven land-grant universities. Retrospective Theses and Dissertations, Iowa State University; 1993.
- [2] Horta H, Sato M, Yonezawa, A. Academic Inbreeding: Exploring Its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective." *Asia Pacific Education Review*. 2011; 12 (1): 35–44. <http://link.springer.com/10.1007/s12564-010-9126-9>.
- [3] Helms R.M. International higher education partnerships: a global review of standards and practices. Washington: American Council on Education (ACE); 2015 a. Retrieved April 29, 2016 from: <https://www.acenet.edu/news-room/Documents/CIGE-Insights-Intl-Higher-Ed-Partnerships.pdf>
- [4] Helms R.M. Internationalization in action: engaging faculty in internationalization, Part 1. American Council on Education Leadership and Advocacy (ACE); 2015b. Retrieved August 30, 2016 from: <http://www.acenet.edu/news-room/Pages/Intlz-in-Action-2013-April.aspx>
- [5] Altbach P, Yudkevich M, Rumbley L. Academic inbreeding: local challenge, global problem. *Asia Pacific Educ. Rev.* 2015; (16): 317–330.
- [6] Shen H, Xu, Z, Zhang B. Faculty Inbreeding in China: Status, Causes, and Results. in *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*. Maria Yudkevich, Philip G. Altbach and Laura E. Rumbley. New York: Palgrave Studies in Global Higher Education; 2015.
- [7] Gorelova O, Yudkevich M. Academic Inbreeding: State of the Literature. In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*. Maria Yudkevich, Philip G. Altbach and Laura E. Rumbley. New York: Palgrave Studies in Global Higher Education; 2015.
- [8] Tuma F, Knecht P. Academic Inbreeding and Undesirable Evil or a Necessary Good in Higher Education: A Research Review and Implication for Czech Higher Education Policy. *Studia Paedagogica*. 2019; 24, (1). <https://doi.org/10.5817/SP2019-1-1>

- [9] Horta H. Deepening Our Understanding of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange and Scientific Output: New Insights for Academic Based Research. *Higher Education*. 2013; 65 (4): 487–510. <http://link.springer.com/10.1007/s10734-012-9559-7>.
- [10] Gorelova O, Lovakov A. Academic Inbreeding and Research Productivity of Russian Faculty Members. This Working Paper is an output of a research project implemented at the National Research University Higher School of Economics; 2016.
- [11] Pushkar D, Gupta M. The menace of academic inbreeding is ubiquitous; 2017. available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20171020151319671>
- [12] Godechot O, Louvet A. Academic Inbreeding: An Evaluation. *Laviedesidees*; 2010. <https://booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>
- [13] Camacho J.P. Investment Is the Best Cure for Inbreeding. *Nature*. 2001; 413: 479–480.
- [14] Mishra V, Smyth R. Academic Inbreeding and Research Productivity in Australian Law Schools, Department of Economics, Monash University, 2012; Discussion paper 46/12.
- [15] Inanc O, Tuncer, O. The Effect of Academic Inbreeding on Scientific Effectiveness. *Scientometrics*. 2011; 88 (3): 885–898. <http://link.springer.com/10.1007/s11192-011-0415-9>
- [16] Sivak E, Yudkevich M. Academic Immobility and Inbreeding in Russian. In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*. Maria Yudkevich, Philip G. Altbach and Laura E. Rumbley. New York: Palgrave Studies in Global Higher Education; 2015.
- [17] Sologoub I, Coupé T. Academic Inbreeding in Ukraine. In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*. Maria Yudkevich, Philip G. Altbach and Laura E. Rumbley. New York: Palgrave Studies in Global Higher Education; 2015.
- [18] Badat S. Academic Inbreeding: The South African Case. In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*. Maria Yudkevich, Philip G. Altbach and Laura E. Rumbley. New York: Palgrave Studies in Global Higher Education; 2015.
- [19] Nazarzadeh Zare M, Mohammadi Sh. Recruiting Graduates of Insider at University: Challenge or Opportunity?. *Journal of Science & Technology Policy*. 2020; 12 (1); 91-104. {In Persian}. DOI: 10.22034/jstp.2020.12.1.1155