

## Recruiting Graduates of Insider at University: Challenge or Opportunity?

Mohsen Nazarzadeh Zare<sup>1\*</sup>,  
Sherkoh Mohammadi<sup>2</sup>

1- Asistant Professor of Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Malayer University, Iran

2- Asistant Professor of Educational Management, Department of Educational Management, Semnan University, Iran

### Abstract

Recruiting insiders as a way of recruitment which universities try to employ their graduates has a long history. So, the aim of the present study was to investigate status of Iran's old universities about attracting and recruiting the graduates of insider at university and also, provide an integrated wisdom about graduates of insider to thinkers and policymakers of higher education with using a qualitative research synthesis. Therefore, in initially all keywords around insiders were emerged and then special databases. A total of 48 studies were identified and 29 twenty-nine of them were selected purposefully as sample. In the second section, researchers chose 4 Iran's old universities by cluster sampling as sample. To quality control of the data, CASP checklist was conducted and also, code reliability was used to integrate the data. To analyze the data, conductive content analysis was conducted. The results of first section showed that we can view recruiting insiders based on two themes which are challenges and opportunities. The challenges are academic development challenge; professional development challenge;

academic chauvinism growth in recruitment and employment; individual communication development challenge; inter-university communication development challenge. In addition, opportunities are the structural-cultural development of the university, the structural-cultural advantages and the economic advantages. Also the results of second section showed that there is higher percentage the graduates of insider in Iran's old universities.

**Keywords:** Graduates of Insider, Attracting and Recruiting, Faculty Members, Challenges, Opportunities

---

\* Corresponding author: Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

## استخدام دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه: چالش یا فرصت؟

محسن نظرزاده زارع<sup>۱\*</sup>، شیرکوه محمدی<sup>۲</sup>

۱- استادیار مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر

۲- استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان

### چکیده

منظور از جذب خودی‌ها، علاقه دانشگاه‌ها به جذب دانش‌آموختگان خود به عنوان عضو هیأت‌علمی گفته می‌شود و به عنوان یک مسئله در آموزش عالی از سابقه‌ای نسبتاً طولانی برخوردار است. این مقاله درصدد بود که با بررسی وضعیت دانشگاه‌های قدیمی کشور در زمینه جذب دانش‌آموختگان خودی و همچنین یکپارچه کردن پژوهش‌های موجود در این زمینه با تکیه بر روش ترکیب‌پژوهی کیفی به ارائه یک موضع فکری به اندیشمندان و سیاست‌گذاران آموزش عالی بپردازد. بر این اساس در آغاز پژوهشگران با جستجوی کلیدواژه‌های مرتبط با پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی در هریک از پایگاه‌های اطلاعاتی، از مجموع ۴۸ پژوهش به دست آمده، ۲۹ پژوهش مرتبط را به عنوان نمونه و به صورت هدفمند جهت تحلیل انتخاب نمودند و در بخش دوم نیز چهار دانشگاه قدیمی کشور با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه برای تحلیل و بررسی انتخاب شدند. برای کنترل کیفیت داده‌های حاصل از بخش اول پژوهش از ابزار کاسپ استفاده شد و کدهای به دست آمده با استفاده از پایایی کدگذاران، یکدست و هماهنگ شدند. یافته‌های حاصل از بخش اول در هشت محور شامل چالش توسعه دانشگاهی، چالش توسعه حرفه‌ای، رشد تعصب دانشگاهی در جذب و استخدام، چالش توسعه ارتباطات فردی، چالش توسعه ارتباطات بین‌دانشگاهی، چالش توسعه ساختاری-فرهنگی دانشگاه، مزیت‌های ساختاری-فرهنگی و مزیت‌های اقتصادی دسته‌بندی شدند که بیانگر چالش‌ها و فرصت‌های پیرامون پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه هستند. یافته‌های حاصل از بخش دوم پژوهش نیز حاکی از میزان بالای جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌های قدیمی کشور بوده است.

**کلیدواژه‌ها:** دانش‌آموختگان خودی، جذب و استخدام، اعضای هیأت‌علمی، چالش‌ها، فرصت‌ها

برای استنادات بعدی به این مقاله، قالب زیر به نویسندگان محترم مقالات پیشنهاد می‌شود:

Nazarzadeh Zare, M., & Mohammadi, Sh. (2020). **Recruiting Graduates of Insider at University: Challenge or Opportunity?**. *Journal of Science & Technology Policy*, 12(1), 91-104. {In Persian}. DOI: 10.22034/jstp.2020.12.1.1155

### ۱- مقدمه

گفته می‌شود، که به عنوان یک نگرانی در آموزش عالی سابقه طولانی دارد. طوری که گاهاً به عنوان یک راهبرد نهادی در ابتدای توسعه دانشگاه‌ها در نظر گرفته می‌شود [۱]. با اذعان به اینکه اولین نگاه‌ها به پدیده جذب خودی‌ها در نظام‌های آموزش عالی، به ایجاد برداشت‌های منفی در میان سیاست‌گذاران آموزش عالی و حتی پیشینه این حوزه منجر شده است [۲ و ۳]، لذا در اینکه جذب خودی‌ها، شیوه‌ای مضر در سطح ملی و بین‌المللی است اتفاق نظر وجود دارد [۳ و ۴].

در اصطلاح کلی، جذب خودی‌ها<sup>۱</sup> به عنوان رویه دانشگاه‌ها در استخدام دانش‌آموختگان خود به عنوان عضو هیأت‌علمی

DOI: 10.22034/jstp.2020.12.1.1155

\* نویسنده عهده‌دار مکاتبات: Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

1- Academic inbreeding

برگردان واژه به واژه این اصطلاح، همخونی دانشگاهی است که به گمان نگارنده، معادل نارسایی برای این واژه می‌باشد. به همین دلیل در این پژوهش از برگردان جذب و استخدام خودی‌ها استفاده کرده‌ایم.

می‌کنند و از خودشان دورنمای گسترده‌ای ندارند [۳و۴]. این نگرانی‌ها می‌تواند تبعاتی را هم برای فرد و هم برای دانشگاه به همراه داشته باشد به طوری که در پژوهش‌های آلپووا و همکاران [۸]، مورا [۹]، کلمنشیچ و زگاگ [۱۰]، هورتا، ولسو و گریدیگ [۴]، هورتا [۱۱] و سیواک و یودکوویچ [۱۲] به برخی از تبعات آن از جمله کم‌تحرکی در سطح بین‌المللی، محدود شدن تعاملات در سطح ملی، تعداد کم مقالات بین‌المللی و اثرگذاری کمتر در عرصه بین‌المللی اشاره شده است؛ لذا برای دانشگاه‌هایی که به دنبال رشد و بلوغ و رقابت در عرصه جهانی هستند، جذب خودی‌ها می‌تواند یک مسئله جدی و تا حدودی مضر به شمار رود.

از سوی دیگر، با وجود انتقادات و تبعات منفی که جذب خودی‌ها می‌تواند برای دانشگاه‌ها به همراه داشته باشد، اما برخی از دانشگاه‌ها نیمه پر لیوان را در جذب خودی‌ها در نظر گرفته‌اند و با اشاره به مزایایی که جذب خودی‌ها برای یک دانشگاه می‌تواند به همراه داشته باشد، سعی کردند به توجیه عمل خود بپردازند. لذا یکی از مهم‌ترین مزایای استخدام دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه خودی، راحتی در جذب آنها است چرا که در این حالت دانشگاه‌ها برای جذب نامزد واجد شرایط خودی که با فرهنگ و چشم انداز دانشگاه خودی هماهنگ‌تر است، نیازی به استفاده از الگوها و سازوکارهای پیچیده در جذب و استخدام ندارند. به همین دلیل است که در برخی کشورها معمولاً کسانی که دارای مدرک دکتری از مؤسسه یا دانشگاه خودی درجه یک می‌باشند در مقایسه با دانش‌آموختگان سایر مؤسسات در اولویت بیشتری برای جذب و استخدام قرار می‌دهند. در موارد دیگر نیز مشاهده شده، اگر دانشگاه و یا گروه آموزشی نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های نامزدهای سایر مؤسسات آموزش عالی برای تصدی پست هیأت‌علمی اطمینان لازم را نداشته باشد ممکن است جذب خودی‌ها را به عنوان راهبردی قابل دفاع در اولویت خود قرار دهد، حداقل تا زمانی که نامزد خودی در مقایسه با نامزد دانش‌آموخته از سایر مؤسسات آموزش عالی، بهتر باشد [۱۳].

با توجه به اینکه عمده دانش موجود در زمینه جذب دانش‌آموختگان خودی بیشتر به بررسی اثرات جذب خودی‌ها در سطح فردی و دانشگاهی متمرکز هستند و از

با وجود این، در حال حاضر در آمریکا، میزان جذب خودی‌ها دانشگاهی به طور معمول کمتر از ۲۰ درصد و اغلب زیر ۱۰ درصد است، مشابه این وضعیت برای سایر کشورها با نظام‌های دانشگاهی پیشرفته مانند انگلیس نیز گزارش شده است [۵]. اما در کشورهایی با نظام‌های دانشگاهی نوظهور، مانند اسپانیا میزان جذب خودی‌ها ۹۵ درصد و در پرتغال ۸۰ درصد گزارش شده است، لذا جذب خودی‌ها در آنجا به عنوان یک پدیده معمول دیده می‌شود [۴]. به‌همین ترتیب در اینکه دانشگاه‌های قدیمی ایران نیز به طور کم و بیش، با پدیده جذب و استخدام خودی‌ها مواجه هستند، اتفاق نظر وجود دارد؛ ولی اینکه تا چه اندازه جذب و استخدام خودی‌ها در آنها اتفاق افتاده است، نیازمند بررسی این موضوع در دانشگاه‌های قدیمی کشور است؛ چراکه پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی اغلب در دانشگاه‌های قدیمی اتفاق می‌افتد. با اذعان به آنچه که در بالا گفته شد، سؤالی که در اینجا به ذهن متبادر می‌شود این است که چرا اغلب نگاه‌ها به جذب خودی‌ها در دانشگاه منفی است؟

در پاسخ باید گفت که وقتی یک دانشگاه "نامزد خودی" را به عنوان هیأت‌علمی جذب می‌کند، به این معنی نیست که یک نامزد کم‌توان یا بی‌صلاحیت را در مقایسه با یک فرد شایسته تر انتخاب کرده است، پس مسئله اصلی جذب نامزد خودی نیست، چرا که یک نامزد به اصطلاح خودی می‌تواند از سابقه تحصیلی ممتازی برخوردار باشد و در مقایسه با سایر نامزدها از دانشگاه‌های دیگر، نامزد بهتری برای تصدی شغل هیأت‌علمی باشد؛ بلکه مسئله اصلی سیاست اشتغال دانشگاه‌هاست که از دانش‌آموختگان خود که از تجربه کمی در آموزش یا کار در مؤسسات دیگر برخوردارند، حمایت می‌کند؛ در حالی که این در تضاد با ارزش‌های جهانی جامعه دانشگاهی یعنی انتخاب بی‌طرفانه از بین نامزدهای شایسته برای یک پست دانشگاهی خاص بدون در نظر گرفتن ارتباطات شخصی و مشخصه‌های اجتماعی است [۶و۱].

انتقاد دیگر به جذب هیأت‌علمی خودی از این نگرانی ناشی می‌شود که کل تجربیات حرفه‌ای این عضو هیأت‌علمی به دلیل استخدام مستقیم او بعد از دانش‌آموختگی تنها محدود به آن مؤسسه یا دانشگاهی بوده که در آن استخدام شده است [۷]. لذا خودی‌ها معمولاً ایده‌های اساتید خودشان را بازتولید

در حوزه آموزش عالی در راستای عملیاتی کردن این اصطلاح، به تعاریفی از آن پرداخته‌اند، به طوری که برخی از پژوهشگران نظیر دوتون [۱۴] و میسرا و اسمیت [۱۵] خودی را به آن عضو هیأت علمی اطلاق می‌کنند که بخشی یا همه تحصیلات دانشگاهی‌اش را در آن مؤسسه یا دانشگاهی که در حال حاضر در آن تدریس می‌کند گذرانده باشد. برخی دیگر از پژوهشگران مانند آیزنبرگ و ویلز [۱۶]، هورتا [۱۱] و کروز کاسترو و سانز مندز [۱۷]، جذب خودی‌ها را زمانی که عضو هیأت علمی دکترای خودش را از دانشگاهی که اکنون در آن استخدام شده کسب کرده باشند نسبت می‌دهند.

با وجود تعاریف مختلف از جذب خودی‌ها، هنوز هم سوءبرداشت‌هایی پیرامون فهم و درک جذب دانش‌آموختگان خودی وجود دارد؛ چرا که جذب دانش‌آموختگان خودی می‌تواند به صورت گسترده‌تر یا خیلی محدودتر تعریف شود. در تعریف محدودتر، جذب خودی‌ها بر این فرض استوار است که متقاضیان با مدرک دکتری در همان دانشگاهی که در آن تحصیل کرده‌اند استخدام شده‌اند و تمام دوران حرفه‌ای خود را نیز آنجا باقی می‌مانند. در تعریف گسترده‌تر، جذب خودی‌ها بر این فرض استوار است که مقطع دانش‌آموختگی خیلی مهم است؛ یعنی خودی به عضو هیأت علمی گفته می‌شود که مقاطع تحصیلی کارشناسی و ارشد خود را در همان دانشگاهی که مستقیماً استخدام شده است، دانش‌آموخته شده باشد، این تعریف گسترده از جذب خودی‌ها، ویژه نظام‌های آموزش عالی می‌باشد که اکثر جمعیت دانشگاهی آن مدرک دکتری ندارند [۱۱].

آنچه که در اینجا می‌بایست مدنظر قرار گیرد توجه به این نکته است که اعضاء هیأت علمی دارای مدرک دکتری از مؤسسه معین که پس از کسب چند سال سابقه کار در جای دیگر استخدام شده‌اند، معمولاً خودی محسوب نمی‌شوند چرا که گفته می‌شود آنها قبل از بازگشت به "خانه"، ارزش خود را در جای دیگری ثابت کرده‌اند. یعنی جذب خودی‌ها به موارد خاصی اشاره دارد که دانش‌آموختگان دکتری برای اولین بار در دانشگاه خود استخدام می‌شوند [۱۳]. بر این اساس سه اصطلاح شکل می‌گیرد که شامل خودی خالص<sup>۵</sup>، خودی ریسمان-نقره‌ای<sup>۶</sup> و خودی باتحرک<sup>۱</sup> است. خودی

سوی دیگر، در حوزه سیاست‌گذاری نیز موضوع جذب و استخدام اعضاء هیأت علمی در دانشگاه‌ها از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و به همین دلیل، نیاز است تا درکنار درک صحیح از حدود و ثغور این پدیده در سطح جهان، به بررسی آن نیز در دانشگاه‌های قدیمی کشور نیز پرداخته تا بتوان بر اساس آن به ارائه پیشنهادات سیاستی اقدام کرد. بنابراین هدف این پژوهش تحلیل جامع و شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های پیرامون پدیده جذب خودی‌ها در حوزه آموزش عالی با نگاهی به وضعیت این پدیده در ایران است، به گونه‌ای که بتوان در کنار استخراج چالش‌ها و فرصت‌های اصلی جذب خودی‌ها در دانشگاه‌ها، به ارائه وضعیت دانشگاه‌های قدیمی کشور در زمینه جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی نیز پرداخت. در راستای تحقق این هدف، سؤال‌های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

- چالش‌هایی جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه کدامند؟
- فرصت‌های جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه کدامند؟
- وضعیت دانشگاه‌های قدیمی کشور در زمینه جذب دانش‌آموختگان خودی چگونه است؟

## ۲- مبانی نظری و تجربی پژوهش

### ۲-۱ مفهوم شناسی جذب خودی‌ها در دانشگاه

جذب دانش‌آموختگان خودی نخستین بار در قرن گذشته و در سال ۱۹۰۸ زمانی که رئیس وقت دانشگاه هاروارد چارلز الیوت<sup>۱</sup> در سخنرانی خود به عنوان یک شیوه غیرمنطقی از آن یاد کرد مورد توجه قرار گرفت [۳]. اصطلاح جذب خودی‌ها خودش از مفهوم همخونی در زیست‌شناسی به‌عاریت گرفته شده که به موقعیت‌هایی اطلاق می‌شود که جفتگیری میان هم‌خویشان (گیاه یا حیوان) اتفاق می‌افتد. گاهی اوقات اصطلاحات دیگری نیز ممکن است در پیشینه یافت شود مانند ازدواج فامیلی<sup>۲</sup>، قوم پرستی دانشگاهی<sup>۳</sup> و گردش خون محلی<sup>۴</sup> [۲]. اگر چه جذب خودی‌ها یک اصطلاح زیست‌شناسی است، اما بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران

1- Charles Eliot  
2- Endogamy  
3- Academic nepotism  
4- Local circulation

5- Pure Inbred  
6- Silver-corded

آسیب‌های جذب هیأت‌علمی در چهار بُعد برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و انتصاب است [۱۸].

✓ آیزنبرگ و ولز [۱۶] در پژوهشی تحت عنوان «جذب خودی‌ها در دانشکده حقوق: سنجش عملکرد اعضای هیأت‌علمی استخدام شده خودی» به مقایسه اثرگذاری علمی اعضای هیأت‌علمی خودی و غیرخودی در آمریکا پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که اعضای هیأت‌علمی غیرخودی در مقایسه با اعضای هیأت‌علمی خودی مقالات پراستنادتری تولید کرده‌اند.

✓ گودچوت و لووت [۱] در پژوهشی تحت عنوان «جذب خودی‌ها: ارزیابی» به ارزیابی سطح جذب خودی‌ها در دانشگاه‌های فرانسه پرداختند و دریافتند که جذب خودی در دانشگاه‌های فرانسه حدود ۳۰ درصد است و همچنین نامزدهای خودی در مقایسه با غیرخودی ۱۸ برابر بیشتر از شانس جذب و استخدام برخوردارند.

✓ اینانس و تونسر [۱۹] در پژوهشی تحت عنوان «اثر جذب خودی‌ها بر اثربخشی پژوهشی» به اثربخشی پژوهشی در بین اعضای هیأت‌علمی خودی و غیرخودی در ترکیه پرداختند و نشان دادند که اثربخشی علمی اعضای هیأت‌علمی خودی در مقایسه با اعضای هیأت‌علمی غیرخودی به مراتب کمتر است.

✓ سیواک و یودکوویچ [۱۲] در پژوهشی تحت عنوان «جذب خودی‌ها و عدم تحرک دانشگاهی در روسیه» به بررسی انتشارات پژوهشی اعضای هیأت‌علمی خودی و غیرخودی در روسیه پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که اعضای هیأت‌علمی خودی در مقایسه با غیرخودی تمایل کمتری به انتشار دارند. همچنین انتشارات آنها اغلب در مجلات ملی با رتبه پائین است.

### ۳- روش پژوهش

روش این پژوهش در بخش اول از نوع کیفی است که با استفاده از روش ترکیب‌پژوهی<sup>۲</sup> انجام شده است. ترکیب‌پژوهی یکی از اقسام روش‌های کیفی است. ترکیب‌پژوهی را می‌توان به عنوان ترکیب مجموعه خاصی از

خالص به کسانی اطلاق می‌شود که بلافاصله بعد از دانش‌آموختگی در همان دانشگاهی که از آن دانش‌آموخته شده‌اند جذب شده است. در حالی که خودی «ریسمان-نقره‌ای»، کسانی هستند که پس از اشتغال در مؤسسه یا دانشگاهی دیگر به دانشگاهی که از آن درجه دانشگاهی خود را دریافت نموده‌اند، برگشته و استخدام می‌شوند؛ لذا تجربیات حرفه‌ای آنها محدود به یک دانشگاه یا مؤسسه واحد نبوده است [۷ و ۱۳] و در نهایت خودی با تحرک، به کسی گفته می‌شود که به انجام پژوهش یا آموزش در طول دوره دکتری یا در دوره پس‌دکتری در دانشگاه‌های دیگری بجز دانشگاه محل تحصیل خود اشتغال داشته، قبل از اینکه برای اولین بار به عنوان هیأت‌علمی در دانشگاهی که از آن دانش‌آموخته شده‌اند، جذب شود. بر این اساس شواهد حاکی از آن است که اعضای هیأت‌علمی خودی ریسمان-نقره‌ای و خودی با تحرک به دلیل تجارب گسترده‌شان معمولاً عملکرد بهتری نسبت به اعضای هیأت‌علمی خودی خالص دارند [۱۳].

بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، باید اذعان داشت که در تحلیل پیشینه پیرامون تعریف جذب خودی‌ها، شیوه‌های مختلفی برای عملیاتی کردن جذب خودی‌ها وجود دارد که وجه تمایز جذب خودی‌ها در این شیوه‌ها، تفاوت در سطح تحصیلات و دانش‌آموختگی است [۳].

### ۲-۲ پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه تاکنون در کشور ما هیچگونه پژوهش قابل توجهی در زمینه جذب و استخدام خودی‌ها انجام نگرفته است؛ لذا در اینجا تنها به یک پژوهش قابل توجه در زمینه آسیب‌شناسی فرآیند جذب هیأت‌علمی در کشور اکتفاء شده است و در ادامه نیز به ارائه پیشینه خارجی مختصری نیز پرداخته شده است.

✓ مصدق و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «آسیب‌شناسی فرآیند جذب هیأت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی ایران» دریافتند که آسیب‌هایی نظیر عدم وجود استانداردهای مشخص برای تخصیص سهمیه‌های استخدام، ضعف سامانه ثبت‌نام، یکسانی استانداردهای صلاحیت‌های علمی برای همه دانشگاه‌ها و رشته‌ها، تعویق در صدور حکم استخدامی برخی متقاضیان و طولانی شدن فرآیند استخدام به عنوان مهم‌ترین

2- Research synthesis

برگردان واژه به واژه این اصطلاح، سنتزپژوهی است که در واژگان زبان فارسی اصطلاح غربی است. به همین دلیل در این پژوهش از برگردان فارسی آن یعنی ترکیب‌پژوهی استفاده کرده‌ایم.

لذا پژوهشگران برای انتخاب مقاله‌ها و گزارش‌های مناسب در این حوزه، سعی کردند که از واژگان کلیدی مناسب جهت جستجوی پژوهش‌ها در سه پایگاه داده اریک (ERIC)، ساینس دایرکت (Science Direct) و اسکوپوس (Scopus) و همچنین گوگل اسکالر (Google Scholar) که تعداد بیشتری از متون منتشر شده را فهرست‌بندی می‌کند، استفاده کنند. واژگان کلیدی که در جستجو مورد استفاده قرار گرفتند شامل موارد زیر بودند:

Academic Inbreeding, Inbred Higher Education, Inbred Faculty, Inbred Scholar, Inbred Researcher  
بنابراین تعداد ۴۸ پژوهش به دست آمد. پس از بررسی دقیق و میزان مرتبط بودن چکیده آنها با موضوع پژوهش و میزان قرابت متن کامل آنها به موضوع پژوهش در نهایت ۲۹ پژوهش به عنوان نمونه هدفمند و در دسترس برای استخراج چالش‌ها و فرصت‌ها در نظر گرفته شد (جدول ۱).

جامعه آماری در بخش دوم پژوهش حاضر با در نظر گرفتن این نکته که پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی بیشتر در

ویژگی‌های پیشینه پژوهش تعریف کرد. در حقیقت ترکیب پژوهی به دنبال ادغام پژوهش‌های تجربی به‌منظور ایجاد تعمیم است لذا ترکیب پژوهی تقریباً همیشه به نظریه‌های مرتبط توجه دارد و به دنبال تحلیل انتقادی پژوهشی است که تحت پوشش قرار داده و سعی دارد که تعارضات موجود در پیشینه پژوهش را حل کرده و برای شناسایی مسائل و موضوعات محوری برای پژوهش‌های آتی تلاش کند. بر این اساس، ترکیب پژوهشی حاضر در شش گام (اقتباس از کوپر<sup>۱</sup> [۲۰]) انجام شد که در ادامه خلاصه‌ای از گام‌های آن در شکل ۱ نمایش داده شده است. همچنین برای به دست آوردن اطلاعاتی پیرامون تعداد و درصد جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌های قدیمی کشور از روش تحلیل اسنادی استفاده شد.

جامعه آماری در بخش اول پژوهش حاضر شامل تمامی مقاله‌ها و گزارش‌های تجربی انجام شده پیرامون پدیده جذب خودی‌ها در سطح جهان از ۲۰۰۰ تاکنون (۲۰ سال اخیر) بود.



شکل ۱) گام‌های ترکیب پژوهشی

جدول ۱) پژوهش‌های به دست آمده در حوزه جذب دانش‌آموختگان خودی به تفکیک هر یک از پایگاه‌های اطلاعاتی

نام پایگاه اطلاعاتی	تعداد پژوهش‌های مرتبط با واژگان کلیدی در هر یک از پایگاه‌ها	تعداد پژوهش‌های وارد شده به مطالعه پس از غربالگری
اریک (ERIC)	۱۵	۱۰
ساینس دایرکت (Science Direct)	۵	۲
اسکوپوس (Scopus)	۸	۸
گوگل اسکالر (Google Scholar)	۲۰	۹
مجموع	۴۸	۲۹

- ⊕ آیا طرح پژوهش، اهداف و فرضیه‌ها و ابزارهای مطالعه در مقاله به روشنی و به درستی بیان شده است؟
- ⊕ آیا روش نمونه‌گیری که در مقاله استفاده شده است، مناسب و دقیق می‌باشد؟
- ⊕ آیا از ابزارهای مناسب و دقیقی برای گردآوری داده‌ها در آن مقاله استفاده شده است؟
- ⊕ از روش‌های مناسبی برای اعتباریابی داده‌ها استفاده شده است؟
- ⊕ آیا پژوهشگر از منابع علمی معتبر در مراجع علمی استفاده کرده است؟
- ⊕ آیا تجزیه و تحلیل داده‌ها به خوبی انجام شده است؟
- ⊕ آیا یافته‌های پژوهش به بیانی شفاف و گویا ارائه شده است؟
- ⊕ آیا مقاله مورد نظر دارای ارزش علمی یا کاربردی می‌باشد؟
- پاسخ هر کدام از این سؤالات در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از ضعیف تا عالی ارزیابی می‌شوند. در این پژوهش، تنها مقالاتی مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفتند که امتیاز کلی آنها ۳۱ به بالاتر بود که بر اساس ابزار کاسپ، خوب تا عالی می‌باشند. جدول ۲ چگونگی این امتیازبندی را نشان می‌دهد. افزون بر آن، برای اعتباریابی کدهای استخراج شده نیز از پایایی کدگذاران استفاده شد.

جدول ۲) نحوه امتیازبندی مقالات و گزارش‌ها بر اساس

ابزار کاسپ (بر مبنای سلیمی و همکاران [۲۳])

رویه	تعریف	امتیاز (نمره کلی)
پذیرفته‌شده	عالی	۴۱-۵۰
پذیرفته‌شده	خوب	۳۱-۴۰
ردشده	متوسط	۲۱-۳۰
ردشده	نسبتاً متوسط	۱۱-۲۰
ردشده	ضعیف	۰-۱۰

#### ۴- یافته‌ها

فرآیند تحلیل داده‌ها به این صورت بود که پس از غربالگری پژوهش‌های به دست آمده، پژوهشگران با استفاده از رویکرد ترکیب پژوهشی استقرایی، اقدام به شناسایی مفاهیم مرتبط با موضوع پژوهش در متن هر یک از پژوهش‌های مورد نظر پرداختند. لذا در مرحله اول تعداد ۱۴۴ مفهوم پایه استخراج شد و در مرحله بعد پژوهشگران با توجه به ماهیت این ۱۴۴ مفهوم به دست آمده و ارتباط مفهومی آنها با یکدیگر، اقدام به مقوله‌بندی آنها کردند که در این مرحله ۱۰ مفهوم محوری اولیه به دست آمد در مرحله بعد پژوهشگران بازهم با توجه

دانشگاه‌های قدیمی اتفاق می‌افتد شامل هفت دانشگاه قدیمی سطح یک کشور بود. از آنجا که دسترسی به اطلاعات این هفت دانشگاه مشکل بود در ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چهار دانشگاه تهران (از خوشه شمال)، فردوسی مشهد (از خوشه شرق)، تبریز (از خوشه غرب) و شیراز (از خوشه جنوب) به عنوان نمونه انتخاب شدند و سپس با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس (به دلیل موجود بودن اطلاعات و دسترسی راحت‌تر به اطلاعات) از هر یک از دانشگاه‌های مذکور تعداد سه دانشکده ادبیات و علوم انسانی، علوم پایه و روانشناسی و علوم تربیتی انتخاب گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در بخش اول پژوهش، پژوهشگران از رویکرد ترکیب پژوهی استقرایی که فرآیندی تفسیری است استفاده کردند. رویکرد ترکیب پژوهی استقرایی نیازمند بررسی الگوها در داده‌ها و یا تفسیر مفاهیم موجود در مطالعات مورد بررسی، جهت خلق و تولید سطوح بالاتری از تبیین‌ها است، لذا در این رویکرد، یافته‌های هر یک از مطالعات و گزارش‌های پژوهشی برای ایجاد یک کل منسجم، در همدیگر جای می‌گیرند. بر این اساس به آن رویکرد ترکیبی یا استقرایی نیز اطلاق می‌شود [۲۱].

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در بخش دوم پژوهش، در ابتدا پژوهشگران با مراجعه به تارنمای هر یک از دانشگاه‌ها و دانشکده‌های منتخب و بررسی دقیق پروفایل هر یک از اعضاء هیأت علمی آنها پرداختند و سپس تعداد و سهم (٪) اعضاء هیأت علمی خودی (دانش‌آموخته همان دانشگاهی که در آن جذب شده است) و همچنین تعداد و سهم (٪) اعضاء هیأت علمی غیرخودی (دانش‌آموخته سایر دانشگاه‌ها) را به تفکیک استخراج کردند.

برای اعتباریابی داده‌های پژوهش در بخش اول پژوهش، از چک‌لیست کاسپ<sup>۱</sup> استفاده شد. این ابزار در بردارنده ۱۰ سؤال کلی به شرح زیر است که با در نظر گرفتن آنها می‌توان ارزیابی دقیقی از کیفیت مقالاتی که در پژوهش مورد مطالعه قرار می‌گیرند انجام داد [۲۲].

- ⊕ آیا هدف مقاله مزبور با اهداف پژوهش حاضر همخوانی دارد؟
- ⊕ آیا از روشی منطقی و حساب شده در مقاله مورد بررسی استفاده شده است؟

انسانی دانشگاه تهران و روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد به ترتیب با ۶۸ و ۱۹ درصد دارای بیشترین و کمترین میزان جذب دانش‌آموختگان خودی بوده‌اند.

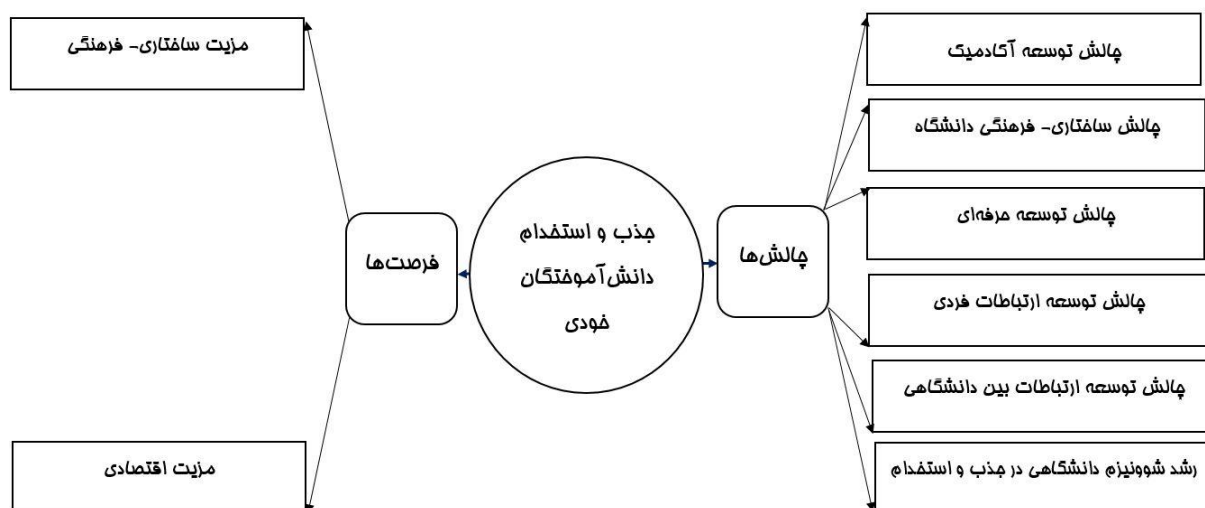
#### ۵- بحث

پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌ها شیوه‌ای اجتناب‌ناپذیر در نظام‌های دانشگاهی محسوب می‌شود که خواه و ناخواه در هر نظام آموزش عالی پیشرفته و نوظهوری می‌تواند اتفاق بیافتد. آنچه که در این جا مهم است توجه به عواقب منفی این پدیده در نظام‌های دانشگاهی است، که می‌تواند به عنوان مانعی در رشد و توسعه دانشگاه‌ها محسوب شود. همان‌طور که می‌دانیم دانشگاه به عنوان سیستمی باز نیازمند تولید و بازتولید اندیشه‌ها، رقابت در عرصه بین‌المللی و پویایی و تحرک است، در حالی که چالش‌های موجود پیرامون این پدیده، هر کدام به نوعی در تضاد با این نگاه هستند.

همان‌گونه که یافته‌های بخش اول این پژوهش نشان می‌دهد پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی می‌تواند منجر به ایجاد چالش‌هایی در سطح فردی و دانشگاهی شود. یکی از این چالش‌ها، چالش توسعه دانشگاهی است، که دلایل بی‌شماری را می‌توان برای آن برشمرد که از جمله آنها می‌توان به همبستگی منفی بین جذب دانش‌آموختگان خودی و کم تحرکی و همچنین بی‌تحرکی دانش‌آموختگان خودی در سطح بین‌المللی و متعاقب آن پائین بودن بهره‌وری پژوهشی آنها در سطح بین‌المللی اشاره کرد.

به ماهیت ۱۰ مفهوم محوری اولیه و شباهت مفهومی آنها با یکدیگر، هر یک از آنها را در طبقات کلی‌تر قرار و عناوین چالش‌ها و فرصت‌ها را به آنها اختصاص دادند. لذا در این مرحله، ۸ مفهوم محوری ثانویه به دست آمد (شکل ۲). بر این اساس چالش‌های به دست آمده در شش مقوله چالش توسعه دانشگاهی، چالش ساختاری-فرهنگی، چالش توسعه حرفه‌ای، چالش توسعه ارتباطات فردی، چالش توسعه ارتباطات بین‌دانشگاهی، رشد تعصب دانشگاهی در جذب و استخدام طبقه‌بندی شدند، علاوه بر این فرصت‌های به دست آمده نیز در قالب دو مقوله مزیت‌های ساختاری-فرهنگی و اقتصادی طبقه‌بندی شدند. جدول ۳ مشخصات پژوهش‌های بررسی شده و جدول ۴ نیز نمونه‌هایی از کدهای پایه و محوری استخراج‌شده را ارائه کرده است.

در راستای پاسخ به سؤال سوم پژوهش، پژوهشگران با مراجعه به تارنمای دانشگاه‌ها و دانشکده‌های منتخب به بررسی تعداد و سهم (%) اعضاء هیأت‌علمی خودی و غیرخودی به تفکیک هر دانشگاه و هر دانشکده پرداختند. در جدول ۵ تعداد و سهم (%) اعضاء هیأت‌علمی خودی و غیرخودی به تفکیک هر دانشگاه و دانشکده ارائه شده است. همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهد سهم جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌های قدیمی کشور بین ۱۹ تا ۶۸ درصد متغیر است که این بیانگر میزان بالای جذب دانش‌آموختگان خودی دارد. یافته‌ها حاکی از بالاتر بودن نرخ جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌های تهران و تبریز نسبت به سایر دانشگاه‌ها است. دانشکده‌های ادبیات و علوم



شکل ۲) چالش‌ها و فرصت‌های جذب و استخدام دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه



جدول ۳) مشخصات پژوهش‌های بررسی‌شده

ردیف	پژوهشگران	سال انجام	عنوان پژوهش	بستر پژوهش
۱	بلانک و هایل [۷]	۲۰۰۰	استخدام هیأت‌علمی و جذب خودی‌ها: واقعیت‌ها و روابط نهادی	آمریکا
۲	آیزنبرگ و ولز [۱۶]	۲۰۰۰	جذب خودی‌ها در دانشکده حقوق: سنجش عملکرد اعضا هیأت‌علمی	آمریکا
۳	کاماچو [۲۴]	۲۰۰۱	سرمایه‌گذاری در بهترین روش درمان برای جذب خودی‌ها	اسپانیا
۴	ماچر [۲۵]	۲۰۰۴	تحرك و مشاغل دانشگاهی: اصلاح سیستم جذب خودی‌ها در اروپای شرقی	لهستان
۵	روکا [۲۶]	۲۰۰۷	جذب خودی‌ها در اسپانیا، تهدید دانشگاهی	اسپانیا
۶	گودچوت و لووت [۱]	۲۰۱۰	جذب خودی‌ها: ارزیابی	فرانسه
۷	هورتا و همکاران [۴]	۲۰۱۰	جذب خودی‌ها و بهره‌وری علمی	مکزیک
۸	کروزکاسترو و سانزمنندز [۱۷]	۲۰۱۰	تحرك در مقابل ثبات شغلی: سنجش نتایج بهره‌وری و اشتغال	اسپانیا
۹	اینانس و تونسر [۱۹]	۲۰۱۱	اثر جذب خودی‌ها بر اثربخشی پژوهشی	ترکیه
۱۰	هورتا و همکاران [۲۷]	۲۰۱۱	جذب خودی‌ها: کاوش در مشخصه‌ها و دلایل آن در دانشگاه‌های ژاپنی	ژاپن
۱۱	میشرا و اسمیت [۱۵]	۲۰۱۲	جذب خودی‌ها و بهره‌وری پژوهشی در دانشکده‌های حقوق استرالیایی	استرالیا
۱۲	سیواک و یودکوویچ [۱۲]	۲۰۱۲	جذب خودی‌ها و عدم تحرك دانشگاهی در روسیه	روسیه
۱۳	هورتا [۱۱]	۲۰۱۲	تعمیق درک ما از اثرات جذب خودی‌ها بر تبادل اطلاعات پژوهشی و علمی	پرتغال
۱۴	کلیمیچ و زگاگا [۱۰]	۲۰۱۵	کاهش اندک جذب خودی‌ها در اسلوانی	اسلوانی
۱۵	بدات [۶]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها: مورد آفریقای جنوبی در جذب و تحرك خودی‌ها	آفریقای جنوبی
۱۶	یونیزاوا [۲۸]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در آموزش عالی ژاپنی: به سوی پذیرش در بستر جهانی	ژاپن
۱۷	هورتا و یودکوویچ [۲۹]	۲۰۱۵	نقش جذب خودی‌ها در توسعه نظام‌های آموزش عالی: چالش‌ها و راه‌حل‌ها	روسیه و پرتغال
۱۸	تاوارز و همکاران [۳۰]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در جزیره پرتغال: آیا انسجام نقشی ایفاء می‌کند؟	پرتغال
۱۹	رابوسی [۳۱]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در دانشگاه‌های آرژانتین: تحلیل سازمانی و نظام‌مند	آرژانتین
۲۰	تاوارز و همکاران [۳۲]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در دانشگاه‌های پرتغال	پرتغال
۲۱	سولوگوب و کوپ [۳۳]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در اوکراین	اوکراین
۲۲	شن و همکاران [۳۴]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در چین: وضعیت، علل و نتایج	چین
۲۳	مورا [۹]	۲۰۱۵	جذب خودی‌ها در دانشگاه‌های اسپانیایی: تأثیرات مبهم در یک بستر جهانی	اسپانیا
۲۴	گوریلوا و لواکوف [۳]	۲۰۱۶	جذب خودی‌ها و برون‌داد پژوهشی اعضا هیأت‌علمی روسی	روسیه
۲۵	پوشکار و گوپتا [۱۳]	۲۰۱۷	تهدید جذب خودی‌ها فراگیر است؟	هندوستان
۲۶	بایلور و امره عامر [۳۸]	۲۰۱۸	تجزیه و تحلیل جذب خودی‌ها در دانشگاه‌ها از نظر آزادی علمی	ترکیه
۲۷	آلیپووا و همکاران [۸]	۲۰۱۸	خودی‌ها و غیرخودی‌ها در میان دانشگاهیان روسیه	روسیه
۲۸	تاوارز و همکاران [۳۶]	۲۰۱۹	جذب خودی‌ها و بهره‌وری پژوهش دارندگان دکتری جامعه‌شناسی در پرتغال	پرتغال
۲۹	توما و نیچت [۳۷]	۲۰۱۹	جذب خودی‌ها به عنوان یک بیماری غیرقابل توصیف یا یک کالای ضروری	چک

جدول ۴) نمونه‌هایی از مفاهیم پایه، اولیه و محوری حاصل از تحلیل پژوهش‌ها درباره جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه

منابع	مفاهیم محوری ثانویه	مفاهیم محوری اولیه	نمونه مفاهیم پایه‌ای استخراج شده
آیزنبرگ و ولز [۱۶] / هورتا، ولسو و گریدی‌اگا [۴] / اینانس و تونس [۱۹] / گوریلوا و لاکوف [۳] / آپپووا و همکاران [۸]	چالش توسعه دانشگاهی	چالش علمی- پژوهشی	اثربخشی علمی پائین خودی‌ها / تمایل بیشتر خودی‌ها به رویکردهای محلی و ملی / انتشار مقالات خودی‌ها در مجلات داخلی / کم‌استناد بودن مقالات خودی‌ها/کیفیت پائین پژوهش‌ها در بین خودی‌ها
اینانس و تونس [۲۹] / سیواک و یودکوویچ [۱۲]	چالش توسعه حرفه‌ای	چالش مسیر شغلی	موفقیت کم خودی‌ها در ارتقاء علمی / موفقیت کم خودی‌ها در مسیر شغلی / طولانی بودن مسیر شغلی برای خودی‌ها/ زمان بیشتر برای انجام کار اداری در بین خودی‌ها
مورا [۹] / سولوگوب و کوپ [۳۳] / گودچوت و لووت [۱] / تاوارز، لانکا و آمارال [۳۰] / رابوسی [۳۱]	رشد تعصب (شوونیزم) دانشگاهی در جذب و استخدام	چالش استخدامی	تحصیل در دانشگاه خودی به عنوان مزیتی برای جذب/ ترجیح روابط شخصی بر شایستگی در جذب خودی‌ها/ جذب بیشتر خودی‌ها در رشته‌های دارای دانشجوی دکتری
کلمنشیچ و زگاگا [۱۰] / هورتا، ولسو و گریدی‌اگا [۴] / هورتا [۱۱] / سیواک و یودکوویچ [۱۲] / ماچر [۲۵]	چالش توسعه ارتباطات فردی	چالش توسعه تعاملات فردی	تحرك علمی پائین خودی‌ها/ تعاملات خودی‌ها در سطح داخلی/ تعاملات خودی‌ها در سطح ملی/ تمرکز کمتر خودی‌ها به تعامل با جامعه علمی/ ارتباط محدود خودی‌ها با همکاران علمی
مورا [۹] / کلمنشیچ و زگاگا [۱۰] / گودچوت و لووت [۱] / رابوسی [۳۱]	چالش توسعه ارتباطات بین‌دانشگاهی	چالش توسعه تعاملات دانشگاهی	تأثیر منفی جذب خودی بر نقش دانشگاه در صحنه جهانی/ تأثیر منفی جذب خودی بر رقابت دانشگاه در سطح جهانی/ تأثیر منفی خودی‌ها بر بین‌المللی شدن دانشگاه/ کم‌تحركی سیستم دانشگاهی با جذب خودی
بلانک و هیل [۷] / توما و نیچت [۳۷] / گودچوت و لووت [۱] / هورتا و یادوکویچ [۲۶] / تاوارز، کاردوسو و کاروالهو [۳۲] / کاماچو [۲۴]	چالش توسعه ساختاری- فرهنگی دانشگاه	چالش فرهنگی سازمانی چالش ساختار سازمانی	مشکل بودن اصلاح در فرهنگ مؤسسه با وجود خودی‌ها / دیدگاه محدود خودی‌ها/ بالا بودن نرخ خودی‌ها در دانشگاه‌های قدیمی / بالا بودن نرخ خودی‌ها در رشته‌های قدیمی تبلور بیشتر روابط سلسله‌مراتبی در گروه‌ها و دانشکده‌ها با وجود خودی‌ها/ افزایش قدرت اعضاء هیأت علمی ارشد با وجود خودی‌ها/ ایجاد قدرت ناعادلانه مستمر با وجود خودی‌ها / تصدی خودی‌ها بر سطوح شغلی پائین
بایلور و امره عامر [۳۵] / پوشکار و گوپتا [۱۳] / شن، ژنو و ژانگ [۳۴] / هورتا [۱۱] / هورتا و یادوکویچ [۲۹]	مزیت ساختاری- فرهنگی	فرصت‌های ساختاری فرصت‌های فرهنگی	کمک خودی‌ها به توسعه سیستم دانشگاهی/ کمک خودی‌ها به تقویت ثبات سازمانی / کمک خودی‌ها به تقویت هویت سازمانی/ تأثیر خودی‌ها بر جنبه ساختاری دانشگاه/ کمک خودی‌ها به انسجام سازمانی هماهنگی خودی‌ها با فرهنگ دانشگاه/ هماهنگی خودی‌ها با چشم‌انداز دانشگاه / وفاداری بیشتر خودی‌ها نسبت به دانشگاه/ تعهد بیشتر خودی‌ها نسبت به دانشگاه/ تعلق خاطر خودی‌ها به دانشگاه
پوشکار و گوپتا [۱۳] / شن، ژنو و ژانگ [۳۴] / کروزکاسترا و سانزمنندز [۱۷] / میشر و اسمیت [۱۵] / گوریلوا و لاکوف [۳]	مزیت اقتصادی	فرصت‌های اقتصادی	ترجیح خودی‌ها به دلیل پائین بودن حقوق دانشگاهی/ ترجیح خودی‌ها به دلیل عدم استطاعت دانشگاه در فراهم کردن مسکن مناسب/ تخصیص بهینه منابع با جذب خودی‌ها / تحکیم برنامه‌های مشترک دانشگاه با جذب خودی‌ها

#### 1- Chauvinism

شوونیزم در معنای اصلی آن، نوعی میهن‌پرستی افراطی و داشتن ایمان کور به برتری و شکوه ملی است. به تعبیر دیگر شوونیزم طرفداری مفرط و غیرعقلانی از هر گروهی که کسی عضو آن است را شامل می‌شود.

جدول ۵) تعداد و سهم (%) اعضاء هیأت علمی خودی و غیر خودی در هر یک از دانشگاه‌های قدیمی کشور

دانشگاه	دانشکده	تعداد و سهم (%) اعضاء هیأت علمی خودی		تعداد و سهم (%) اعضاء هیأت علمی غیر خودی	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
تهران	ادبیات و علوم انسانی	۶۳	٪۶۸	۳۰	٪۳۲
	علوم پایه	۶۱	٪۴۰	۹۲	٪۶۰
	روانشناسی و علوم تربیتی	۲۰	٪۳۶	۳۵	٪۶۴
فردوسی (مشهد)	ادبیات و علوم انسانی	۴۹	٪۴۹	۵۱	٪۵۱
	علوم پایه	۲۲	٪۲۱	۸۳	٪۷۹
	روانشناسی و علوم تربیتی	۷	٪۱۹	۳۰	٪۸۱
شیراز	ادبیات و علوم انسانی	۲۶	٪۳۹	۴۱	٪۶۱
	علوم پایه	۶۵	٪۵۸	۴۷	٪۴۲
	روانشناسی و علوم تربیتی	۲۷	٪۴۶	۳۲	٪۵۴
تبریز	ادبیات و علوم انسانی	۱۴	٪۲۹	۳۵	٪۷۱
	علوم پایه	۹۵	٪۶۵	۵۱	٪۳۵
	روانشناسی و علوم تربیتی	۱۶	٪۴۴	۲۰	٪۵۶

آن تأثیر منفی آنها بر نقش دانشگاه در عرصه رقابت جهانی را نیز می‌توان از جمله دلایلی نامید که به ایجاد چالش توسعه ارتباطات بین فردی و بین‌دانشگاهی منجر شده است، چنانچه یافته‌های پژوهش‌های هورتا، ولسو و گریدیگا [۴]، هورتا [۱۱]، سیواک و یودکوویچ [۱۲] و ماچر [۲۵] نیز به درستی به آن اشاره داشته‌اند. در مقابل دیدگاه منفی نسبت به جذب دانش‌آموختگان خودی، تعداد کمی از پژوهش‌ها از جمله بایلور و امره عامر [۳۵]، پوشکار و گوپتا [۱۳] و کروکاسترا و سازمندز [۱۷] نیز در کنار اذعان داشتن به جنبه‌های منفی جذب دانش‌آموختگان خودی، به جنبه‌های مثبت آن نیز اشاره کرده و بر این اساس جذب خودی‌ها را به عنوان فرصتی برای یک دانشگاه قلمداد می‌کنند. این نگاه مثبت به جذب دانش‌آموختگان خودی، ناشی از هماهنگی بیشتر خودی‌ها با فرهنگ دانشگاه و وفاداری و تعهد بیشتر خودی‌ها نسبت به دانشگاه و ارزش‌های آن و کمک آنها به قوام و دوام سازمانی است که می‌توان از آن به عنوان فرصت‌های ساختاری-فرهنگی نام برد. علاوه بر این، به دلایلی از جمله پائین بودن حقوق خودی‌ها و تخصیص بهینه منابع ناشی از جذب دانش‌آموختگان خودی، پدیده جذب خودی‌ها به عنوان فرصت یا مزیت اقتصادی برای دانشگاه نیز قلمداد می‌شود.

در بخش دوم پژوهش حاضر، یافته‌های حاصل از بررسی

یافته‌های پژوهش‌های آیزنبرگ و ولز [۱۶]، مورا [۹] و یونیزاوا [۲۸] نیز به درستی این چالش را تصدیق می‌کنند. از سوی دیگر، تعصب و افراطی‌گری در جذب دانش‌آموختگان خودی در بین مدیران دانشگاهی منجر به چالشی تحت عنوان رشد شوونیزم دانشگاهی در فرآیند جذب و استخدام شده است که از جمله دلایل آن حکمفرما بودن روابط به جای ضوابط در جذب دانش‌آموختگان خودی و فساد اداری در نظام‌های دانشگاهی است؛ همان‌طور که پژوهشگرانی از جمله آلیپووا و همکاران [۸]، سولوگوب و کوپ [۳۳] و گودچوت و لووت [۱] نیز به درستی به آن اشاره داشتند؛ این در حالی است که شوونیزم دانشگاهی در تضاد با ارزش‌های جهانی آموزش عالی است که در آن همه افراد باید از فرصت برابر برای جذب در دانشگاه برخوردار باشند. به همین ترتیب مشکل بودن تغییر و اصلاح فرهنگ دانشگاهی، تبلور روابط سلسله‌مراتبی در گروه‌های آموزشی و کمک به ایجاد قدرت ناعادلانه مستمر در گروه‌های آموزشی را نیز می‌توان به عنوان دلایلی برشمرد که منجر به ایجاد چالش توسعه ساختاری-فرهنگی ناشی از جذب دانش‌آموختگان خودی می‌شود، همان‌گونه که یافته‌های پژوهش‌های بلانک و هیل [۷]، توما و نیچت [۳۷] و بدات [۶] مؤید این چالش هستند. گرایش بیشتر خودی‌ها به تعامل در سطح داخلی و تمرکز کمتر آنها به تعامل با جامعه علمی در سطح ملی و بین‌المللی و متعاقب

به این ترتیب گروه‌های یکدست و یک شکلی پدید می‌آید که به دور از تنش و تفاوت، به کنش دانشگاهی می‌پردازند. این گرایش به یکدست و یک شکل شدن را می‌توان «سیاست مهندسی‌گونه» نامید. مرادمان از مهندسی‌گونه نیز آن است که سازوکارهای سازمانی به ویژه جذب و استخدام اعضاء هیأت‌علمی، به گونه‌ای پیش می‌روند که سیاست‌گذاران دانشگاهی پیوسته در پی تدوین برنامه‌هایی دقیق و حساب شده و اجرای بی‌کم و کاست آن برنامه‌ها به گونه‌ای هستند که هیچ‌گونه تغییر و تفاوتی ولو اندک، ایجاد نشود. یا به بیانی دقیق‌تر، سیاست‌های مهندسی‌گونه در صدد یکدست و یک شکل کردن تمامی سازوکارهای دانشگاه به گونه‌ای است که مجموعه‌ای منسجم، مشابه و یکدست را تولید کند. یکی از پی‌آمدهای کاربست چنین سیاستی، آن است که تنها آن دسته از متقاضیانی در دانشگاه جذب و استخدام شوند که با سایر اعضاء هیأت‌علمی دانشگاه یکدست و یک گونه باشند. این متقاضیان کسی نیستند غیر از دانش‌آموختگانی که از آن دانشگاه دانش‌آموخته شده‌اند و پیوسته، هویت آن دانشگاه و روندهای آموزشی و پژوهشی آن را در خود نهادینه کرده‌اند. همان‌گونه که یافته‌های حاصل از بررسی این پدیده در دانشگاه‌های قدیمی کشور نیز تصدیقی بر این ادعا است. این یافته‌ها به تصریح یا به تلویح نشان می‌دهند که این تمایل به یکسان کردن ملاک‌ها و معیارها، تلاشی برای یکدست و یک گونه کردن اعضاء هیأت‌علمی می‌باشد. بنابراین جذب دانش‌آموختگان خودی بیش از پیش مطرحیت پیدا می‌کند. تمایل به سیاست‌های مهندسی‌گونه زمانی معنی‌دارتر می‌شود که به تحلیل ریشه‌های اجتماعی و فرهنگی آن نیز بپردازیم تا با تکیه بر آن، تحلیلی از وضع موجود نظام آموزش عالی ایران ارائه کنیم.

با تمرکز بر پایگاه نظری هافستد و همکاران می‌توان به تبیین ریشه‌های اجتماعی و فرهنگی، سیاست‌های مهندسی‌گونه پرداخت. آنها در مطالعات خویش نشان دادند که ترس از ریسک و یا وارد شدن به عرصه‌هایی که چندان شبیه به وضع موجود نیست در فرهنگ کوتاه‌مدت رشد پیدا می‌کند. چراکه افق سیاست‌گذاری در این فرهنگ‌ها کوتاه‌مدت است. از آنجا که نمی‌توان افق بلندمدتی را پیش‌بینی کرد، ورود به عرصه‌هایی که همواره با تغییر و دگرگونی همراه باشد همواره

میزان جذب دانش‌آموختگان خودی و غیرخودی در دانشگاه‌های قدیمی ایران، حاکی از نرخ بالای جذب خودی‌ها داشت. دلایل این امر را می‌توان در چند نکته جستجو کرد، نکته اول اینکه همان‌طور که در پیشینه مربوط به جذب خودی‌ها در دانشگاه‌ها نیز بیان شده، جذب دانش‌آموختگان خودی اغلب در دانشگاه‌ها و رشته‌های قدیمی که از دانش‌آموختگان دکتری در آن رشته نیز برخوردارند، اتفاق می‌افتد. نکته دوم را می‌توان در نگرشی که دانش‌آموختگان خودی نسبت به جهت‌گیری علمی دانشگاه خود دارند و همچنین میزان تعهد آنها نسبت به دانشگاه خودی در مقایسه با دانش‌آموختگان غیرخودی برشمرد که این امر می‌تواند بر عملکرد پژوهشی آنها نیز مؤثر باشد، همان‌گونه که قانع‌راد و همکاران نیز به این نکته اشاره داشته‌اند که نگرش اعضاء هیأت‌علمی دانشگاه‌های کشور نسبت به جهت‌گیری علمی دانشگاه و تعهد آنها نسبت به هنجارهایی مثل مسئولیت اجتماعی و کارایی در عملکرد پژوهشی آنها نقش مثبتی ایفاء می‌کند [۳۸]. نکته سوم را می‌توان به رشد شوونیزم دانشگاهی در جذب و استخدام اعضاء هیأت‌علمی و نقش پررنگ روابط اجتماعی در جذب دانش‌آموختگان خودی نسبت داد. در اینکه اغلب دانش‌آموختگان خودی از شایستگی‌های آموزشی-پژوهشی برخوردار هستند، شکی نیست؛ بلکه مقصود این است که برای دانشگاه‌های قدیمی کشور که مدام بر طبل بین‌المللی شدن می‌کوبند، درصد بالای جذب دانش‌آموخته خودی به عنوان عضو هیأت‌علمی، می‌تواند در تضاد با رویکرد توسعه پایدار تنوع‌ها در راستای رقابت در عرصه جهانی باشد.

اگر یافته‌های بخش اول این پژوهش را با یافته‌های حاصل از بررسی میزان جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌های قدیمی کشور پیوند بزنیم، می‌توانیم این ادعا را داشته باشیم که تمامی مزیت‌های ناشی از جذب دانش‌آموختگان خودی در پژوهش‌های مورد بررسی و بالخصوص در دانشگاه‌های قدیمی کشور، ناظر بر همگونی‌ها، شباهت‌ها، یکدست شدن‌ها و هماهنگی‌ها است. به طوری که با جذب دانش‌آموختگان خودی، هم‌نوایی اعضاء هیأت‌علمی با فرهنگ سازمانی دانشگاه بیشتر شده و عضو هیأت‌علمی خودی هویت سازمانی را به صورت اثربخش‌تری نهادینه می‌کند و

دانشگاه‌های کشور برای رشد و توسعه، حضور و رقابت در عرصه‌های جهانی نیازمند خون تازه هستند و جاری شدن این خون تازه در کالبد دانشگاه‌ها نیازمند توجه حداکثری به جذب تنوع‌ها، بالخصوص در سطح هیأت‌علمی دارد؛ چرا که اعضاء هیأت‌علمی به عنوان یکی از سرمایه‌های انسانی کلیدی که دخالت مستقیمی بر مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی مؤسسات آموزش عالی دارند [۴۰]، نقش اثرگذاری در رشد و توسعه دانشگاه ایفاء می‌کنند، به همین دلیل است که اغلب نظام‌های دانشگاهی پیشرفته سعی در کاهش این پدیده در دانشگاه‌های خود داشته‌اند، چرا که معتقدند که دانش‌آموختگان خودی بیشتر به بازتولید فکری اساتید دانشگاه محل تحصیل‌شان تمایل دارند، تا اینکه به ارائه ایده‌ها و افکار جدید اهتمام بورزند و این تمایل می‌تواند باعث ایجاد نوعی پارشیالیسم<sup>۱</sup> نهادی و انزوا فکری در دانشگاه شود. بر اساس آنچه گفته شد برای کمک به کاهش حداکثری اثرات منفی پدیده جذب دانش‌آموختگان خودی در دانشگاه‌ها، بالخصوص دانشگاه‌های کشور پیشنهادت زیر ارائه می‌شود:

☞ یافته‌ها نشان داد یکی از دلایل بهره‌وری پائین خودی‌ها و تعامل کم آنها، کم تحرکی دانشگاهی آنها بود لذا با اجرای سیاست تحرک دانشگاهی (از طریق گذراندن دوره پسداکتری یا دوره‌های آموزشی-پژوهشی در دانشگاه‌های معتبر) می‌توان به کاهش این پدیده و عواقب منفی آن کمک کرد.

☞ رشد شونیزم دانشگاهی نقش بسزایی در جذب خودی‌ها به ویژه در کشور ما داشته است؛ لذا با تغییر و بازنگری در سیاست‌های جذب و استخدام مثلاً تعیین سهمیه مشخص برای جذب خودی‌ها در آئین‌نامه‌های استخدامی می‌توان به کاهش این پدیده کمک کرد.

☞ یافته‌ها نشان داد حاکم بودن روابط اجتماعی بین مدیران دانشگاهی و دانش‌آموختگان خودی، نقش بسزایی در جذب آنها داشته است؛ لذا با حاکم کردن روش‌های انتخاب متقاضیان بر اساس شایستگی‌هایی از قبیل برخورداری از سوابق تدریس در دانشگاه‌هایی بجز دانشگاه محل تحصیل، همکاری با اساتید دانشگاه‌هایی بجز دانشگاه محل تحصیل در طرح‌های ملی و بین‌المللی، چاپ مقالات در مجلات معتبر

با ترس و نگرانی همراه می‌شود و آنجاست که سیاست‌هایی که در کوتاه‌مدت می‌تواند سودرسان و کامبخش باشند به دستاوردهای بلندمدت ترجیح داده می‌شوند. با نگاهی ژرف‌بینانه‌تر به پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده‌اند درمی‌یابیم که دانشگاه‌های قدیمی جهان که سابقه بلندمدتی دارند اگر چه در دهه ۱۹۳۰ گرایش فزاینده‌ای به سیاست جذب خودی‌ها پیدا کردند اما به تدریج و پس از بازخوردهای بلندمدتی که از این سیاست کسب کردند، گرایش به تنوع و گوناگونی‌ها را به سیاست مهندسی‌گونه ترجیح دادند [۲۷]. جالب‌تر آنکه، تنها این دانشگاه‌های دیرپا مثل آلمان، آمریکا، انگلیس و فرانسه هستند که سیاست‌هایی جدی در منع جذب خودی‌ها داشته‌اند. اما در مقابل، دانشگاه‌های نوظهوری مانند پرتغال، اسپانیا و ... که فرهنگ بلندمدتی هنوز در سازوکارهای دانشگاهی ریشه نندوانده، سرمست شدن از دستاوردهای کوتاه‌مدت را به انتظار برای به دست آوردن دستاوردهای بلندمدت ترجیح داده‌اند [۴]. این در حالی است که نه تنها چند دهه از تأسیس اولین دانشگاه در کشور نمی‌گذرد (دانشگاه تهران ۱۳۱۳) که نشان از آن دارد که دانشگاه‌های قدیمی کشور در مقایسه با دانشگاه‌های دیرپایی مثل انگلستان، آمریکا و آلمان، دانشگاه‌های نوپا و نوظهوری هستند که فرهنگ کوتاه‌مدتی که در جامعه ایرانی از گذشته تا به امروز ریشه دوانده، عملاً توان ریسک و درنظر گرفتن افق بلندمدت را در این دانشگاه‌ها دشوار ساخته است. به همین دلیل دستاوردهای کوتاه‌مدت در جامعه ایرانی و متعاقب آن دانشگاه‌های کشور به دستاوردهای دیرپا و بلندمدت ترجیح داده می‌شود [۳۹]. این سیاست مهندسی‌گونه در عرصه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی اگر چه در کوتاه‌مدت رضایت بخش است، اما در بلندمدت می‌تواند زمینه ساز بسیاری از آسیب‌های سنگین باشد.

## ۶- نتیجه‌گیری

در مجموع یافته‌های این پژوهش حاکی از پررنگ بودن جنبه منفی پدیده جذب خودی‌ها در دانشگاه‌ها در مقایسه با جنبه مثبت آن بود. نکته حائز اهمیت این است که ما به دنبال ریشه کن کردن کامل این پدیده در نظام دانشگاهی کشور نیستیم؛ بلکه به دنبال کاهش حداکثری عواقب منفی آن هستیم.

- [12] Sivak, E., & Yudkevich, M. (2015). **Academic immobility and inbreeding in Russian universities**. In *Academic inbreeding and mobility in higher education* (pp. 130–155). *Springer*.
- [13] Pushkar, D., & Gupta, M. (2017). **The menace of academic inbreeding is ubiquitous**. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20171020151319671>
- [14] Dutton, J. E. (1980). **The Impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholarly Performance of Academic Scientists**. Available at: <https://eric.ed.gov/?id=ED196714>
- [15] Mishra, V., & Smyth, R. (2012). **Academic inbreeding and research productivity in Australian law schools**. *Monash Univ.*, Department of Economics.
- [16] Eisenberg, T., & Wells, M. (2000). **Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within**. *The Journal of Legal Studies*, 29(1), 369-388.
- [17] Cruz-Castro, L., & Sanz-Menéndez, L. (2010). **Mobility Versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes**. *Research Policy*, 39 (1), 27–38. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733309002121>
- [18] Mosadegh, H., Zaein Abadi, H. R., Behrangi, M., & Abdolahi, B. (2017). **A Pathology into the Faculty Employment Process in Public Universities of Iran's Ministry of Science, Research and Technology from Expert's Perspective: a Qualitative Study**. *Human Resource Management Researches*, 8(2), 183-210. {In Persian}.
- [19] Inanc, O., & Tuncer, O. (2011). **The Effect of Academic Inbreeding on Scientific Effectiveness**. *Scientometrics*, 88(3), 885–898. Available at: <http://link.springer.com/10.1007/s11192-011-0415-9>
- [20] Cooper, H., & Hedges, L. V. (2009). **Research Synthesis as a Scientific Process**. In *Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis* (pp. 3-15). *Russell Sage Foundation*. Available at: [https://www.russellsage.org/sites/default/files/Cooper\\_Hedges\\_2d\\_Chap1\\_0.pdf](https://www.russellsage.org/sites/default/files/Cooper_Hedges_2d_Chap1_0.pdf)
- [21] Qasim Tabar, S. N. (2016). **Designing and Validating the Pattern of the Music Curriculum of the Preschool Period of Iran**. Ph.D. Thesis in Curriculum Studies, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University. {In Persian}.
- [22] Critical Appraisal Skills Programme. (2018). **CASP (insert name of checklist i.e. Qualitative) Checklist**. [Online] Available at: <https://casp-uk.net/wp-content/uploads/2018/01/CASP-Qualitative-Checklist-2018.pdf>
- [23] Salimi, G., Hosseini, N., Marzoughi, R., Torkzadeh, J., & Mohammadi, M. (2019).

بین‌المللی رشته تخصصی و ... می‌توان به کاهش این پدیده کمک کرد.

## References

## منابع

- [1] Godechot, O., & Louvet, A. (2010). **Academic inbreeding: An evaluation**. Available at: [https://laviedesidees.fr/spip.php?page=print&id\\_article=1040](https://laviedesidees.fr/spip.php?page=print&id_article=1040)
- [2] Gorelova, O., & Yudkevich, M. (2015). **Academic inbreeding: State of the literature**. In *Academic inbreeding and mobility in higher education* (pp. 17–44). *Springer*.
- [3] Gorelova, O., & Lovakov, A. (2016). **Academic inbreeding and research productivity of Russian faculty members**. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 32.
- [4] Horta, H., Veloso, F. M., & Grediaga, R. (2010). **Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity**. *Management Science*, 56(3), 414–429.
- [5] Navarro, A., & Rivero, A. (2001). **High rate of inbreeding in Spanish universities**. *Nature*, 410, 14. <https://www.nature.com/articles/35065259#citeas>
- [6] Badat, S. (2015). **Academic Inbreeding: The South African Case, In Academic Inbreeding and Mobility**. In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (pp. 182–206). *Springer*.
- [7] Blanke, D., & Hyle, A. (2003). **Faculty tiering and academic inbreeding: One institution's relationships and realities**. *Advancing Women in Leadership Journal*, 3(1), 1-16.
- [8] Alipova, O., Litvinova, L., Lovakov, A., & Yudkevich, M. (2018). **Inbreds and Non-Inbreds among Russian Academics: Short-Term Similarity and Long-Term Differences in Productivity**. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 48. Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3277410](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3277410)
- [9] Mora, J. G. (2015). **Academic inbreeding in Spanish universities: Perverse effects in a global context**. In *Academic inbreeding and mobility in higher education* (pp. 206–227). *Springer*.
- [10] Klemenčič, M., & Zgaga, P. (2015). **Slovenia: The slow decline of academic inbreeding**. In *Academic inbreeding and mobility in higher education* (pp. 156–181). *Springer*.
- [11] Horta, H. (2012). **Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: New insights for academic based research**. *Higher Education*, 65(4), 487–510. <http://link.springer.com/10.1007/s10734-012-9559-7>

“Governance and Leadership” *EAIR 37th Annual Forum in Krems, Austria, 30 August till 2 September.*

[31] Rabossi, M. (2015). **Academic Inbreeding in the Argentine University: A Systemic and Organizational Analysis.** In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (pp. 45–73). *Springer.*

[32] Tavares, O., Cardoso, S., & Carvalho, T. (2015). **Academic inbreeding in the Portuguese academia.** *Higher Education, 69,* 991–1006.

[33] Sologoub, I., & Coupé, T. (2015). **Academic Inbreeding in Ukraine.** In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (pp.228–259). *Springer.*

[34] Shen, H., Xu, Z., & Zhang, B. (2015). **Faculty Inbreeding in China: Status, Causes, and Results.** In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (pp 73–98). *Springer.*

[35] Balyer, A., & Ömür, Y. E. (2018). **Analyzing Inbreeding in Universities in Terms of Academic Freedom.** *International Journal of Social Science Research, 7(2),* 307-325.

[36] Tavares, O., Sin, C., & Lança, V. (2019). **Inbreeding and Research Productivity among Sociology PhD Holders in Portugal.** *Minerva, 57,* 373–390.

[37] Tuma, F., & Knecht, P. (2019). **Academic Inbreeding and Undesirable Evil or a Necessary Good in Higher Education: A Research Review and Implication for Czech Higher education Policy.** *Studia Paedagogica, 24(1),* 9–31.

[38] Ghaneirad, M. A., Tolo, A. GH., & Khosrokhavar, F. (2008). **Factors, Motives and Challenges of Knowledge Production among Scientific Elites.** *Journal of Science and Technology Policy, 1(2),* 71-85. {In Persian}.

[39] Katouzian, H. (2004). **The short-term society: A study in the problems of long-term political and economic development in Iran.** *Middle Eastern Studies, 40(1),* 1-22.

[40] Nazarzadeh Zare, M., Pourkarimi, J., Abili, KH., & Zakersalehi, GH. (2016). **Presenting a Pattern for Faculty Members’ Competency in the International Engagements: a Phenomenological Study of the Faculty Members International Engagements Experience.** *Journal of Science and Technology Policy, 8(3),* 25-38. {In Persian}.

**Investigating the Components of Research Mentoring Functions among Ph.D. Students Focusing on Synthesis Research.** *Journal of Measuring and Educational Evaluation Studies, 9(25),* 113-158. {In Persian}.

[24] Camacho, J. (2001). **Investment is the best cure for inbreeding.** *Nature, 413,* 107. <https://doi.org/10.1038/35093265>

[25] Majcher, A. (2004). **Mobility and Academic Career: Reforming the ‘inbreeding’ System in Central and Eastern Europe.** In *Career Paths and Mobility of Researchers in Europe* (pp. 158–161). *Cuvillier Verlag.* Available at:

[https://books.google.com/books?id=yAOsWDyhbLgC&pg=PA157&lpg=PA157&dq=Mobility+and+Academic+Career:+Reforming+the+%E2%80%98inbreeding%E2%80%99+System+in+Central+and+Eastern+Europe&source=bl&ots=-MOMuj5mWO&sig=ACfU3U000CvD4IDL7tJgWF64P\\_wjhgGwQ&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj7yuuA35npAhWRURUIHQyzBmYQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=Mobility%20and%20Academic%20Career%3A%20Reforming%20the%20%E2%80%98inbreeding%E2%80%99%20System%20in%20Central%20and%20Eastern%20Europe&f=false](https://books.google.com/books?id=yAOsWDyhbLgC&pg=PA157&lpg=PA157&dq=Mobility+and+Academic+Career:+Reforming+the+%E2%80%98inbreeding%E2%80%99+System+in+Central+and+Eastern+Europe&source=bl&ots=-MOMuj5mWO&sig=ACfU3U000CvD4IDL7tJgWF64P_wjhgGwQ&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj7yuuA35npAhWRURUIHQyzBmYQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=Mobility%20and%20Academic%20Career%3A%20Reforming%20the%20%E2%80%98inbreeding%E2%80%99%20System%20in%20Central%20and%20Eastern%20Europe&f=false)

[26] Rocca, F. X. (2007). **In Spain, Inbreeding Threatens Academia.** *The Chronicle of Higher Education, 53(1),* 22-31.

[27] Horta, H., Sato, M., & Yonezawa, A. (2011). **Academic Inbreeding: Exploring Its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective.** *Asia Pacific Education Review, 12 (1),* 35–44.

[28] Yonezawa, A. (2015). **Inbreeding in Japanese Higher Education: Inching Toward Openness in a Globalized Context.** In *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education* (pp.99–130). *Springer.*

[29] Horta, H., & Yudkevich, M. (2015). **The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions.** *Technological Forecasting and Social Change, 133(B),* 363-372. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2015.06.039>

[30] Tavares, O., Lança, V., & Amaral, A. (2015). **Academic Inbreeding in Portuguese Islands: does insularity play a role?** *Paper presented in track 1*