Jundishapur
Educational-Development Journal

Year 17, No. 4, 2026 Winter Season
www.edj.ajums.ac.ir

Academic Inbreeding in the Mirror of Cultures and Systems: A Comparative Analysis of Global and Regional Patterns

Fatemeh Hamdi* Ph.D. Candidate in Higher Education Administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
Abasalt Khorasani Faculty Member, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
Mohammad Ghahramani Faculty Member, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
Mahmoud Abolghasemi Faculty Member, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction Academic inbreeding is a global phenomenon with significant implications for the quality and equity of higher education. However, existing research has often been limited to individual national contexts or has yielded contradictory findings. This study aims to address this gap by providing a systematic comparative analysis of the patterns, causes, and consequences of academic inbreeding across global regions, thereby elucidating how cultural and institutional contexts shape this phenomenon.

Methods Drawing on key theoretical frameworks, including labor market theory, Bourdieu's theory of capital, academic oligarchy, and institutional logics, this study employs a structured comparative literature review to synthesize findings from more than fifty key studies conducted across diverse contexts in North America, Europe, Asia, Latin America, and Africa.

Findings The findings reveal that the consequences of academic inbreeding are not uniformly negative but are highly context-dependent. Although academic inbreeding is often associated with compromised meritocracy and reduced innovation in Western contexts, studies conducted in countries such as Brazil and Slovenia, particularly in elite universities, indicate higher productivity among academically inbred faculty. The phenomenon is examined through distinct local perspectives, including the "Chair" system in Japan, "scientific schools" in Russia, "patronage" in Turkey, and its role as a barrier to the "decolonization of knowledge" in South Africa.

Conclusion Effective management of academic inbreeding requires context-sensitive policymaking that moves beyond one-size-fits-all solutions. Enhancing transparency in recruitment, fostering a culture of academic mobility, and implementing merit-based assessment are key strategies for mitigating the negative effects of academic inbreeding in higher education systems worldwide.

Keywords: *Academic Inbreeding, Academic Mobility, Meritocracy, Comparative Analysis, Cultural Consequences*

* *Corresponding Author, fateme74119@gmail.com*

Extended Abstract

Introduction

Universities, as pivotal centers for the production and dissemination of knowledge, play a critical role in societal development. To fulfill this mission, dynamism, quality, and the ability to adapt to global challenges are essential. However, "academic inbreeding"—the practice of hiring a university's own graduates immediately after graduation—remains one of the most persistent and controversial challenges in higher education systems worldwide. The prevalence of this phenomenon is significant; in countries such as Spain and Portugal, rates exceed 70%, and in countries such as Turkey and Russia, it has become a structural and institutionalized challenge. raising serious concerns regarding scientific stagnation, reduced innovation, and the compromise of academic meritocracy.

While commonly defined as a recruitment practice, recent analyses have expanded the concept to include "network inbreeding" and "intellectual inbreeding," the latter of which refers to resistance to new ideas. Furthermore, scholars such as Horta emphasize the need to distinguish between "pure inbreds" (immobile) and "silver-cord inbreds" (those who return after gaining external experience), as their impacts differ significantly. To analyze this complex phenomenon, this study utilizes a multi theoretical framework, including internal labor market theory, Bourdieu's theory of social and cultural capital, academic oligarchy theory, and the theory of conflicting institutional logics. Despite numerous national studies, there remains a significant gap in systematic comparative analyses that explain the contradictory consequences of inbreeding across diverse cultural and structural contexts. This research aims to fill this gap by providing a systematic comparative analysis of the patterns, causes, and consequences of academic inbreeding across five major global regions.

Methods

This study employs a qualitative research method based on a "structured comparative literature review". The primary objective was to identify global trends, local nuances, and the root causes of academic inbreeding. The research process was guided by specific questions regarding the prevalence, structural causes, and reported consequences of inbreeding in different geographical contexts.

The data collection strategy involved systematic searches of major international databases (Web of Science, Scopus, and ERIC) and Iranian databases (including Magiran, Noormags, the Comprehensive Portal of Humanities, and Civilica), using keywords such as "academic inbreeding," "faculty hiring," and "academic mobility."

The screening process followed the PRISMA framework. Of the 245 initially identified records, 57 key sources (including empirical articles, reviews, and book chapters) were selected based on rigorous inclusion and exclusion criteria. Data analysis utilized a "qualitative comparative synthesis" approach involving two stages: (1) within-context analysis, in which findings for each region (North America, Western Europe, Eastern Europe, Asia, Latin America, and Africa) were analyzed separately; and (2) cross-context analysis, in which themes were compared to identify global patterns and local specificities.

Results

The comparative analysis reveals that while academic inbreeding is a nearly universal phenomenon, its manifestations, drivers, and impacts vary dramatically by context.

The Western Model: In North America and Western Europe, inbreeding represents a tension between the ideal of meritocracy and the reality of stratified labor markets. In the United States, it is explained by the "dual labor market" theory, according to which inbreeding is more common in lower-tier, precarious positions. In Western Europe, patterns vary from high rates in the "academic oligarchies" of Spain and Portugal to controlled rates in Germany due to anti-inbreeding regulations. Horta's research in Portugal highlights that "silver-cord inbreds" can perform as well as non-inbreds, emphasizing the value of mobility.

Eastern and Central Europe: Here, inbreeding is often a deeply rooted norm rather than a deviation, stemming from the Soviet-era "Kafedra" (chair) system and the cultural importance of "scientific schools". In Russia, loyalty to a mentor act as a form of social capital. Interestingly, in Slovenia, inbreeding in elite institutions has been linked to higher productivity, suggesting a strategy for retaining top talent.

The Asian Model: This region displays a complex interplay between tradition and globalization. In Japan, the "Koza" system and "Gakubatsu" (alumni networks) perpetuate inbreeding. Conversely, China has drastically reduced inbreeding in top universities through aggressive government policies aimed at global competitiveness. In Iran and Turkey, findings are contradictory; while inbreeding may boost quantitative productivity (paper counts) due to

strong local networks, it often hampers international collaboration and innovation.

Latin America: Inbreeding here is often a rational survival strategy in uncertain labor markets. In Brazil, elite universities use it to retain "symbolic capital" and prevent brain drain, with some studies showing higher productivity among inbred faculty.

Africa: In South Africa, the analysis transcends conventional metrics, viewing inbreeding as a mechanism for reproducing postcolonial power structures and as a barrier to the "decolonization of knowledge".

The "productivity paradox" is a key finding. While there is broad agreement on the negative impact of inbreeding on innovation and diversity, its impact on quantitative productivity is not linear. High productivity among inbreds in contexts such as Brazil or Iran can be explained by Bourdieu's theory: inbreds possess accumulated "social capital" and institutional knowledge that facilitate faster publication in local contexts, even if this limits their global reach.

Conclusion

This study concludes that academic inbreeding is a phenomenon with a dual nature: a global challenge with profoundly local roots. One-size-fits-all solutions, such as total bans, are often ineffective. Instead, policies must be context-sensitive.

For systems characterized by closed labor markets (e.g., Southern Europe and Iran), the priority should be to increase transparency and break structural monopolies through the inclusion of external reviewers on hiring committees. For systems reliant on traditional loyalty (e.g., parts of Asia), external measures, such as funding tied to diversity metrics, may be effective.

Crucially, the study identifies academic mobility as the most effective antidote. Rather than simply prohibiting internal hiring, universities should mandate external experience (postdoctoral positions and sabbaticals) as a prerequisite for tenure. This transforms "pure inbreeding" into "mobility-enhanced recruitment," preserving institutional memory while introducing new ideas. Ultimately, upholding the principles of meritocracy and open competition is essential not only for productivity but also for the legitimacy and intellectual independence of the higher education sector.

Keywords: *Academic Inbreeding, Academic Mobility, Meritocracy, Comparative Analysis, Cultural Consequences.*

جنـــدی شـــاپور
مجله توسعه آموزش
دوره ۱۷، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۵
www.edj.ajums.ac.ir

هم‌خونی آکادمیک در آینه فرهنگ‌ها و نظام‌ها: تحلیلی تطبیقی از الگوهای جهانی و منطقه‌ای

فاطمه حمدی* دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
دکتر اباصلت خراسانی عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
دکتر محمد قهرمانی عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
دکتر محمود ابوالقاسمی عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: هم‌خونی آکادمیک پدیده‌ای جهانی با پیامدهای چشم‌گیر بر کیفیت و عدالت در آموزش عالی است. با این‌حال، پژوهش‌های موجود اغلب به بافت‌های ملی منفرد محدود بوده یا به یافته‌های متناقضی انجامیده‌اند. این پژوهش در پی آن است تا با ارائه یک تحلیل تطبیقی نظام‌مند از الگوها، علل و پیامدهای هم‌خونی آکادمیک در سراسر مناطق جهان، به این شکاف پژوهشی بپردازد و چگونگی شکل‌گیری این پدیده را توسط بافت‌های فرهنگی و نهادی تبیین کند.

روش: این مطالعه با تکیه بر چارچوب‌های نظری کلیدی، از جمله نظریه بازار کار، نظریه سرمایه بوردیو، الیگارشی آکادمیک و منطق‌های نهادی، از مرور ساختاریافته پیشینه پژوهش‌های تطبیقی برای تلفیق یافته‌های بیش از پنجاه مطالعه کلیدی در بافت‌های متنوع آمریکای شمالی، اروپا، آسیا، آمریکای لاتین و آفریقا بهره می‌گیرد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهند که پیامدهای هم‌خونی آکادمیک به‌طور یکدست منفی نیست، بلکه به‌شدت زمینه‌محور است. اگرچه هم‌خونی آکادمیک در بافت‌های غربی غالباً با خدشه‌دار شدن شایسته‌سالاری و کاهش نوآوری همراه است، اما مطالعات انجام‌شده در کشورهایی نظیر برزیل و اسلوونی، به‌ویژه در دانشگاه‌های نخبه، حاکی از بهره‌وری بالاتر در میان اعضای هیئت‌علمیِ دارای هم‌خونی است. این پدیده از طریق چشم‌اندازهای محلی متمایزی بررسی شده است؛ از جمله سیستم «کرسی» در ژاپن، «مکاتب علمی» در روسیه، «حامی‌پروری» در ترکیه و نقش آن به‌عنوان مانعی در برابر «استعمارزدایی از دانش» در آفریقای جنوبی.

نتیجه‌گیری: مدیریت اثربخش هم‌خونی آکادمیک نیازمند سیاست‌گذاریِ حساس به بافت است که فراتر از ارائه نسخه‌های واحد حرکت کند. ارتقای شفافیت در جذب و استخدام، ترویج فرهنگ تحرک آکادمیک، و استقرار ارزیابی‌های مبتنی بر شایستگی، راهبردهای کلیدی برای کاهش اثرات منفی هم‌خونی آکادمیک در نظام‌های آموزش عالی در سراسر جهان به شمار می‌روند.

کلیدواژه‌ها: هم‌خونی آکادمیک، تحرک آکادمیک، شایسته‌سالاری، تحلیل تطبیقی، پیامدهای فرهنگی.

* نویسنده مسئول، fateme74119@gmail.com

مقدمه

دانشگاه‌ها به‌عنوان کانون‌های محوری تولید، نقد، و اشاعه دانش، نقشی حیاتی و غیرقابل جایگزین در سرنوشت جوامع ایفا می‌کنند. برای ایفای این رسالت خطیر، پویایی، کیفیت، و توانایی انطباق با چالش‌های جهانی امری ضروری است (۱, ۲). در این میان، پدیده «همخونی آکادمیک» (Academic Inbreeding) به‌عنوان یکی از دیرپاترین، فراگیرترین، و بحث‌برانگیزترین چالش‌ها در نظام‌های آموزش عالی سراسر جهان، به‌طور مستقیم این پویایی و کیفیت را هدف قرار می‌دهد (۳, ۴).

برای درک اهمیت و گستردگی این موضوع، کافی است اشاره شود که نرخ این پدیده در برخی نظام‌های دانشگاهی، مانند اسپانیا و پرتغال، از ۷۰ درصد فراتر رفته و در کشورهایی مانند ترکیه و روسیه نیز به یک چالش ساختاری و نهادینه‌شده تبدیل شده است (۵–۷)؛ که نگرانی‌های جدی در مورد رکود علمی، تضعیف نوآوری، و به خطر افتادن عدالت آکادمیک را در سطح جهانی برانگیخته است. این پدیده، که در تعریف رایج و عملیاتی خود به استخدام فارغ‌التحصیلان یک دانشگاه توسط همان موسسه اطلاق می‌گردد، مفهومی بسیار گسترده‌تر و پیچیده‌تر از یک رویه استخدامی صرف است (۸, ۹). تحلیل‌های جدیدتر، ابعاد آن را از همخونی نهادی (عدم‌تحرک فیزیکی فرد) تا شکل ظریف‌تر همخونی شبکه‌ای (عضویت در یک شبکه فکری، حمایتی، یا ارتباطی خاص) و حتی عمیق‌ترین بُعد آن، یعنی همخونی فکری و پارادایمی (مقاومت در برابر ایده‌ها و روش‌های جدید) گسترش داده‌اند (۱۰, ۱۱).

در همین راستا، هوگو هورتا (۱۲) با تفکیک انواع همخونی بر اساس الگوی تحرک (از «همخون خالص» و کاملاً ساکن تا «همخون ریسمان نقره‌ای» که دارای تجربه بیرونی است)، بر لزوم تحلیلی دقیق‌تر و چندبعدی از پیامدهای آن تأکید می‌کند؛ زیرا شواهد تجربی به وضوح نشان می‌دهد که عملکرد و تأثیر این گروه‌های مختلف بر محیط آکادمیک، کاملاً متفاوت و گاه متناقض است(۱۲). برای تحلیل این پدیده پیچیده، این مقاله از مجموعه‌ای از چارچوب‌های نظری کلیدی و مکمل که در ادبیات اخیر مورد توجه قرار گرفته‌اند، بهره می‌برد. این چارچوب‌ها شامل نظریه بازار کار داخلی و خارجی برای تحلیل ساختارهای استخدام و تحرک (۱۳)، نظریه سرمایه اجتماعی و فرهنگی پیر بوردیو برای درک سازوکارهای پنهان قدرت، بازتولید نخبگان، و نقش "عادت‌واره" در "میدان" دانشگاهی (۱۴, ۱۵)، نظریه الیگارشی دانشگاهی و قدرت صنفی برای تبیین خاص‌گرایی و مقاومت در برابر تغییر (۱۰, ۱۶)، و همچنین نظریه منطق‌های نهادی متعارض برای نشان دادن رقابت و مصالحه بین ارزش‌های مختلف (علمی، مدیریتی، اجتماعی، و...) در تصمیمات استخدامی است (۱۷).

با وجود انجام مطالعات متعدد در کشورهای مختلف، همچنان یک شکاف پژوهشی برجسته و قابل توجه در ادبیات موجود وجود دارد: فقدان یک تحلیل تطبیقی نظام‌مند که بتواند الگوها، دلایل، و به‌ویژه پیامدهای متناقض این پدیده را در بافت‌های فرهنگی، سیاسی، و ساختاری متنوع، به‌صورت یکپارچه و تحلیلی مقایسه کند. بسیاری از پژوهش‌ها، یا بر یک کشور خاص متمرکز بوده‌اند، یا نگاهی تک‌بعدی و اغلب منفی‌نگر به پیامدهای همخونی داشته و از درک این موضوع کلیدی که "پیامدهای همخونی به شدت وابسته به زمینه است" غافل مانده‌اند. در نتیجه، ما هنوز به درک روشنی از این موضوع نرسیده‌ایم که چرا همخونی در برخی بافت‌ها (مانند برزیل یا دانشگاه‌های برتر چین) ممکن است با بهره‌وری بالاتر همراه باشد، در حالی‌که در بافت‌های دیگر (مانند مکزیک یا ترکیه) منجر به رکود می‌شود.

بر این اساس، هدف اصلی این مقاله پر کردن این شکاف از طریق ارائه یک تحلیل تطبیقی، نظام‌مند، چندبعدی، و مبتنی‌بر نظریه از الگوها، دلایل، و پیامدهای همخونی آکادمیک در مناطق منتخب جهان است. این مقاله با اتخاذ روش مرور ساختارمند و تطبیقی ادبیات و با استناد به بیش از پنجاه مطالعه کلیدی و تأثیرگذار، به‌دنبال پاسخ به این سؤالات اساسی است: ۱) الگوهای غالب، میزان شیوع، و اشکال مختلف همخونی آکادمیک در هر منطقه کدامند؟ ۲) چه عوامل ساختاری، فرهنگی، و تاریخی در شکل‌گیری این الگوها نقش دارند؟ ۳) چه پیامدهای متفاوتی (مثبت، منفی، یا خنثی) برای انواع مختلف همخونی در این بافت‌های گوناگون گزارش شده است؟ و ۴) چه شباهت‌ها و تفاوت‌های کلیدی را می‌توان از این تحلیل تطبیقی استخراج کرد و این یافته‌ها چه دلالت‌هایی برای سیاست‌گذاری و همچنین برای درک وضعیت ایران دارند؟

نوآوری این مقاله، نه‌تنها در پوشش جغرافیایی گسترده آن، بلکه در تلاش برای تبیین دلایل تناقضات موجود در یافته‌های جهانی از طریق یک تحلیل زمینه‌مند و چند نظریه‌ای است. امید است این تحلیل، با ارائه یک تصویر کلان، چندوجهی، و انتقادی، به غنای ادبیات نظری کمک کرده و راه را برای اتخاذ اقدامات اصلاحی مؤثرتر و هوشمندانه‌تر هموار سازد.

روش

این مقاله، با هدف ارائه یک تحلیل تطبیقی، نظام‌مند، جامع و چندبعدی از الگوهای هم‌خونی آکادمیک، دلایل اصلی بروز و تداوم آن، و همچنین پیامدهای مشاهده‌شده و گزارش‌شده این پدیده در مناطق جغرافیایی-فرهنگی مختلف و منتخب جهان، از روش پژوهش کیفی مبتنی‌بر «مرور ساختارمند و تطبیقی ادبیات» بهره برده است. این رویکرد روش‌شناختی، به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا با بررسی، تحلیل، و یکپارچه‌سازی یافته‌های مجموعه‌ای گسترده و متنوع از مطالعات و پژوهش‌های نظری و تجربی پیشین که در یک حوزه موضوعی خاص انجام شده‌اند، به شناسایی روندها، الگوهای مشترک، تفاوت‌های کلیدی، خلاءهای پژوهشی، و همچنین به توسعه یک فهم عمیق‌تر، جامع‌تر، و انتقادی‌تر از آن پدیده و مباحث نظری مرتبط با آن دست یابد (۱۸, ۱۹).

طراحی سؤالات راهنمای مرور

در ابتدا، و بر اساس هدف اصلی این مقاله، مجموعه‌ای از سؤالات راهنما برای هدایت فرآیند مرور و تحلیل ادبیات تدوین گردید. این سؤالات به‌طور مشخص به‌دنبال پاسخ به موارد زیر بودند:

- الگوهای غالب و میزان شیوع هم‌خونی آکادمیک در مناطق مختلف جهان کدامند؟
- چه عوامل ساختاری، نهادی و فرهنگی در شکل‌گیری و تداوم این الگوها نقش دارند؟
- پیامدهای گزارش‌شده برای هم‌خونی (مثبت، منفی یا خنثی) در این بافت‌های گوناگون چیست؟
- چه شباهت‌های فراگیر و تفاوت‌های معناداری را می‌توان از مقایسه بین‌بافتی این الگوها استخراج کرد؟

استراتژی جستجو و شناسایی منابع

فرآیند شناسایی منابع شامل جستجو نظام‌مند در پایگاه‌های داده علمی معتبر بین‌المللی از جمله Web of Science، Scopus، ERIC و همچنین پایگاه‌های داده ایرانی مانند پایگاه علمی مگیران، نورمگز، پرتال جامع علوم انسانی، و سیویلیکا بود. این جستجو با استفاده از ترکیبی از کلیدواژه‌های انگلیسی Academic Inbreeding، Institutional Inbreeding، Faculty Hiring، Academic Mobility، Nepotism in Academia، و Faculty Recruitment؛ وکلیدواژه‌های فارسی همخوانی آکادمیک، استخدام داخلی هیئت‌علمی، جذب خودی‌ها در دانشگاه، درون‌زایی دانشگاهی، و خویشاوندگرایی دانشگاهی؛ با استفاده از عملگرهای بولی (OR، AND) انجام شد. به‌منظور ارائه یک تحلیل جامع و ریشه‌دار که هم مبانی کلاسیک و هم تحولات معاصر پدیده هم‌خونی آکادمیک را پوشش دهد، جستجوی نظام‌مند منابع بدون اعمال محدودیت زمانی اولیه انجام شد. این رویکرد فراگیر به ما اجازه داد تا سیر تَطور بحث در این حوزه را به‌طور کامل ردیابی کنیم. فرآیند غربالگری و انتخاب نهایی منابع بر اساس معیارهای مشخصی که در ادامه می‌آید، صورت گرفت.

معیارهای ورود و خروج و فرآیند غربالگری بر اساس چارچوب پریسما:

معیارهای ورود: (الف) مقالات پژوهشی (کمی، کیفی، یا ترکیبی) یا مقالات مروری معتبر که به‌صورت مستقیم و محوری به پدیده هم‌خونی آکادمیک می‌پرداختند، (ب) مقالات منتشر شده در مجلات علمی-پژوهشی با داوری همتا، (ج) مقالات منتشر شده به زبان انگلیسی یا فارسی.

معیارهای خروج: (الف) مقالات کنفرانسی منتشر نشده، فصول کتاب با دسترسی محدود، نامه‌های به سردبیر، (ب) مطالعاتی که تنها به‌صورت گذرا و حاشیه‌ای به موضوع اشاره دارند، (ج) مطالعات با کیفیت روش‌شناختی بسیار پایین یا فاقد شفافیت در ارائه یافته‌ها.

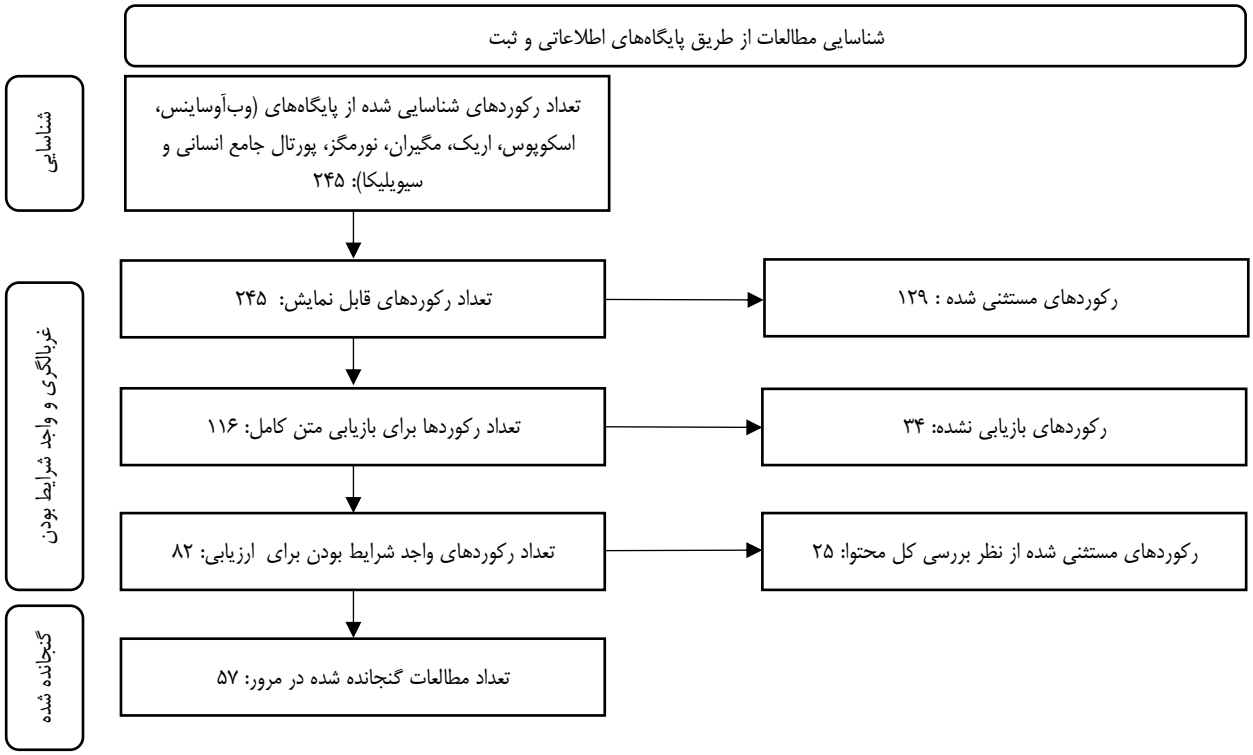
فرآیند غربالگری منابع، مطابق با راهنمای پریسما در چهار مرحله انجام شد که جزئیات آن در فلوچارت دیاگرام پریسما (شکل ۱) ارائه شده است.

شناسایی: در این مرحله، مجموعا ۲۴۵ منبع از طریق جستجو در پایگاه‌های داده شناسایی شدند.

غربالگری: پس از حذف موارد تکراری (۱۲۹ مورد)، و موارد فاقد فایل‌های کامل برای بازیابی (۳۴ مورد)، ۸۲ مورد برای بررسی صلاحیت، واجد شرایط بودند.

بررسی صلاحیت: متن کامل ۸۲ مورد واجد شرایط، به‌طور دقیق برای ارزیابی نهایی و بررسی انطباق با معیارهای ورود و خروج، مورد مطالعه قرار گرفت. در این مرحله، ۲۵ مورد دیگر به دلایلی چون کیفیت روش‌شناختی پایین یا تمرکز حاشیه‌ای بر موضوع حذف شدند.

گنجانده شدن: در نهایت، ۵۷ منبع کلیدی (شامل مقالات تجربی، مروری، و فصول کتاب‌های معتبر) به عنوان مبنای اصلی و نهایی این مرور نظام‌مند و تحلیل تطبیقی انتخاب شدند.



شکل ۱. فلوچارت پریسما مرور نظام‌مند همخونی آکادمیک در پایگاه‌های علمی. منبع: پژوهشگر

Figure 1. PRISMA flow diagram of the systematic review of academic inbreeding in scientific databases. Source: Researcher

استخراج و تحلیل داده‌ها:

پس از انتخاب نهایی منابع، اطلاعات کلیدی هر مطالعه (شامل اهداف، روش‌شناسی، بافت جغرافیایی، یافته‌های اصلی در مورد دلایل و پیامدهای همخونی، و نتایج) استخراج و سازماندهی شد. سپس، داده‌های استخراج شده با استفاده از یک رویکرد "سنتز کیفی-تطبیقی" که می‌توان آن را نوعی "تحلیل مضمون تطبیقی" نیز نامید، در دو مرحله مورد بررسی قرار گرفت:

- مرحله اول، تحلیل درون‌بافتی: در این مرحله، ابتدا یافته‌های مربوط به هر منطقه جغرافیایی-فرهنگی اصلی (مانند آمریکای شمالی، اروپای غربی، اروپای شرقی و مرکزی، آسیا و ...) به‌صورت جداگانه تحلیل و مضامین کلیدی مربوط به الگوها، دلایل و پیامدهای همخونی در هر بافت، شناسایی و دسته‌بندی شد. این کار به درک عمیق ویژگی‌های خاص هر منطقه کمک کرد.
- مرحله دوم، تحلیل بین‌بافتی: در این مرحله، مضامین و الگوهای شناسایی‌شده در مناطق مختلف، با یکدیگر مقایسه و تطبیق داده شدند تا شباهت‌ها (روندهای جهانی)، تفاوت‌ها (ویژگی‌های بومی)، و الگوهای کلیدی در سطح فرامنطقه‌ای شناسایی، دسته‌بندی و تفسیر گردند.

در تمامی مراحل انجام این پژوهش، تمام اصول اخلاقی مرتبط با یک مرور ادبیات علمی رعایت شده است. این اصول شامل ارجاع دقیق و صادقانه به تمامی منابع مورد استفاده، گزارش بی‌طرفانه و متوازن یافته‌های مطالعات مختلف (چه یافته‌های هم‌سو و چه یافته‌های متناقض) و پرهیز از هرگونه سوگیری، تحریف، یا گزینش هدفمند در انتخاب یا تفسیر مطالعات به‌منظور تأیید یک دیدگاه از پیش تعیین‌شده، می‌باشد.

کد تصویب پروپوزال رساله دکتری ۱۷۷۳۷۱۹ می‌باشد.

یافته‌ها

در این بخش، که هسته اصلی و تحلیلی این مقاله تطبیقی را تشکیل می‌دهد، به بررسی، تشریح، و مقایسه عمیق و تفصیلی الگوهای غالب پدیده همخونی آکادمیک، دلایل اصلی و زمینه‌ساز بروز و تداوم آن و همچنین پیامدها و تاثیرات مشاهده‌شده و گزارش‌شده این پدیده در مناطق جغرافیایی-فرهنگی مختلف و منتخب جهان می‌پردازیم. این تحلیل، با استناد به یافته‌های کلیدی مطالعات نظری و تجربی معتبر، تلاش می‌کند تا هم ویژگی‌های خاص و منحصربه‌فرد هر منطقه (تحلیل درون‌بافتی) را برجسته سازد و هم در نهایت، به شناسایی شباهت‌ها،

تفاوت‌ها، و روندهای کلیدی در سطح جهانی (تحلیل بین‌بافتی) کمک نماید.

الگوی غربی، چالش مستمر شایسته‌سالاری با سنت‌های درون‌گرایی و پیچیدگی‌های بازار کار

کشورهای توسعه‌یافته غربی، شامل آمریکای شمالی، اروپای غربی و استرالیا، علی‌رغم تاکید فراوان بر ارزش‌های شایسته‌سالاری، رقابت آزاد، و تحرک علمی، در عمل با پدیده همخونی آکادمیک به‌عنوان یک چالش مستمر و پیچیده مواجه هستند.

الف) آمریکای شمالی (ایالات متحده و کانادا): از نگرانی‌های تاریخی تا تحلیل‌های جدیدتر.

در ایالات متحده آمریکا، همخونی آکادمیک از اوایل قرن بیستم به‌عنوان یک پدیده بالقوه مشکل‌ساز تلقی شده است (۲۰). مطالعات کلاسیک مانند کتاب «بازار آکادمیک» از کاپلو و مک‌گی و گزارش برلسون، به‌شدت از خاص‌گرایی و نقش روابط شخصی در استخدام‌های دانشگاهی انتقاد می‌کردند، که این امر نقض مستقیم هنجار جهان‌شمولی در علم است (۲۱, ۲۲). مطالعه تجربی مهم هارگنز و فار نیز با ارائه شواهد آماری نشان داد که اعضای هیئت‌علمی همخون در دانشگاه‌های آمریکا، بهره‌وری پژوهشی پایین‌تری دارند (۲۳).

با این‌حال، پژوهش‌های جدیدتر ابعاد پیچیده‌تری را آشکار کرده‌اند. برای مثال، مطالعه روشنگر بلانک و هایل، پدیده همخونی را با «لایه‌بندی هیئت‌علمی» و همچنین با جنسیت و قومیت پیوند زد (۲۴). آن‌ها نشان دادند که همخونی به‌طور نامتناسبی در لایه‌های پایین‌تر و غیررسمی هیئت‌علمی (مانند مدرسان قراردادی) شایع‌تر است و زنان و اعضای هیئت‌علمی از گروه‌های اقلیت نیز بیشتر با الگوی همخونی استخدام می‌شوند. این یافته به بهترین شکل از طریق نظریه «بازار کار دوگانه» قابل تبیین است؛ جایی که پست‌های معتبر تابع منطق رقابتی «بازار کار خارجی» هستند، اما پست‌های کم‌ثبات‌تر یک «بازار کار داخلی» محافظت‌شده را تشکیل می‌دهند. در این بازار داخلی، «سرمایه اجتماعی» (آشنایی با فرهنگ دپارتمان و کاهش ریسک برای مدیران) بر «سرمایه فرهنگی» نهادینه‌شده (رزومه رقابتی ملی) ارجحیت می‌یابد و به سازوکاری برای بازتولید نابرابری‌های ساختاری تبدیل می‌شود.

در کانادا نیز، مطالعه تیزهوش و همسی در دانشکده‌های مهندسی نشان داد که همخونی آکادمیک با میانگین حدود ۲۳ درصد وجود دارد و کیفیت انتشارات علمی در میان اعضای هیئت‌علمی همخون، به‌طور معناداری پایین‌تر از همتایان غیر همخون آن‌ها بود (۲۵).

ب) اروپای غربی، موزاییکی از الگوها، سیاست‌ها، و یافته‌های متناقض.

کشورهای اروپای غربی الگوهای بسیار متفاوتی را به نمایش می‌گذارند.

کشورهایی با نرخ همخونی بسیار بالا: در کشورهای جنوب اروپا مانند اسپانیا، پرتغال، و ایتالیا، نرخ همخونی نهادی بسیار بالا گزارش شده است (۵, ۶, ۱۲, ۲۶). دلایل اصلی این وضعیت به بازارهای کار آکادمیک بسته، غیررقابتی، مدل‌های حکمرانی دانشگاهی با قدرت زیاد دپارتمان‌ها، و اکراه فرهنگی از تحرک شغلی نسبت داده شده است. این شرایط، زمینه را برای شکل‌گیری و تداوم یک «الیگارشی آکادمیک» فراهم می‌کند که در آن، «میدان» (به تعبیر بوردیو) به شدت بسته عمل کرده و قواعد درونی آن (روابط و قدرت صنفی) بر فشارهای بیرونی برای رقابت غلبه می‌کند.

کشورهایی با سنت قوی ضد همخونی: در مقابل، آلمان با سنت منحصربه‌فرد «ممنوعیت استخدام داخلی برای کرسی استادی»، موفق شده همخونی نهادی را در سطوح بالای هیئت علمی به شدت محدود کند (۲۶). این سیاست، نمونه‌ای از مداخله نهادی برای شکستن خودمختاری میدان‌های محلی و تحمیل منطق رقابتی «بازار کار خارجی» است.

کشورهایی با یافته‌های پیچیده: در هلند، مطالعه کاپونی و فرنکن نشان داد که همخونی می‌تواند در مراحل اولیه یک جنبش فکری، تأثیر مثبت و در بلندمدت، تأثیر منفی داشته باشد (۲۷). در پرتغال، مطالعات دقیق هوگو هورتا نشان داده که «همخون‌های خالص» بهره‌وری پژوهشی پایین‌تری دارند، اما «همخون‌های ریسمان نقره‌ای» (بازگشتگان به دانشگاه مادر) ممکن است عملکرد بهتری داشته باشند (۱۲). این تفکیک کلیدی نشان می‌دهد که کسب تجربه در بازار کار خارجی می‌تواند پیامدهای منفی انزوای فکری را تعدیل کند و فرد با سرمایه‌های متنوع‌تری به میدان داخلی بازگردد. در فرانسه، مطالعه گودشوت و لووت نشان داد که شانس واقعی استخدام فارغ‌التحصیلان داخلی ۱۸ برابر بالاتر از نامزدهای خارجی است (۲۸). در سوئد، مطالعه هنینگسون و گشویند با استفاده از چارچوب نظری «منطق‌های نهادی متعارض»، نشان داد که چگونه تنش بین منطق بوروکراتیک دولتی (که بر شایسته‌سالاری تأکید دارد) و منطق سنتی و صنفی دانشگاهی (که بر روابط و شناخت داخلی استوار است) منجر به تداوم واگرایی بین سیاست رسمی و رویه عملی در استخدام می‌شود (۱۷).

ج) استرالیا، یافته‌های عمدتاً خنثی

مطالعه کلیدی اسمیت و میشرا در دانشکده‌های حقوق استرالیا نشان داد که تفاوت آماری معناداری بین بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی همخون و غیرهمخون وجود ندارد (۲۹). نویسندگان این یافته را به نرخ پایین و محدود همخونی (حدود ۶/۳ درصد) در نمونه مورد مطالعه نسبت می‌دهند و استدلال می‌کنند که اثرات منفی همخونی تنها زمانی مشاهده می‌شود که نرخ آن بالا و فراگیر باشد. این یافته به یک «اثر آستانه‌ای» اشاره دارد؛ جایی که پیامدهای منفی یک «بازار کار داخلی» بسته، تنها زمانی به‌طور کامل آشکار می‌شود که این رویه به اندازه‌ای فراگیر شود که بتواند هنجارهای رقابتی «میدان آکادمیک» را تغییر دهد. در نرخ‌های پایین، منطق غالب همچنان منطق یک بازار کار خارجی و باز است.

الگوی اروپای شرقی و مرکزی، میراث گذشته و چالش‌های ساختاری

در این منطقه، میراث سنگین نظام‌های کمونیستی و چالش‌های دوران گذار، الگوهای خاصی از همخونی را شکل داده است. در الگوی اروپای شرقی و مرکزی، همخونی نه یک انحراف، بلکه یک هنجار ریشه‌دار و محصول مستقیم میراث ساختاری گذشته است که در آن، قدرت «مکاتب علمی» و منطق روابط شخصی بر تحرک و رقابت در بازار کار غلبه دارد.

الف) روسیه، شیوع گسترده و نقش محوری «مکاتب علمی»

در روسیه، همخونی به‌طور بسیار شایع و گسترده مشاهده می‌شود و یک هنجار فرهنگی پذیرفته‌شده است(۱۱). دلایل اصلی آن شامل نقش محوری سیستم «کرسی کافدرا»، اهمیت فرهنگی «مکاتب علمی» و رابطه نزدیک استاد و شاگرد، و بازار کار آکادمیک بسیار بسته است. از منظر نظریه بوردیو، این «مکاتب علمی» که در ساختار کافِدرا نهادینه شده‌اند، سازوکارهای اصلی انتقال «سرمایه نمادین» از استاد به شاگردان منتخب هستند. در این میدان آکادمیک به شدت بسته، وفاداری به مکتب خود نوعی سرمایه اجتماعی ارزشمند محسوب می‌شود که بر سایر اشکال سرمایه غلبه می‌کند. از نظر پیامدها، اگرچه مطالعاتی مانند آلیپووا و لواکوف تفاوت معناداری در تعداد کل انتشارات نیافته‌اند، اما شواهد نشان می‌دهد که همخون‌ها مقالات کمتری در مجلات معتبر بین‌المللی منتشر می‌کنند، که این امر نشان‌دهنده محدودیت شبکه‌های آن‌ها در عرصه جهانی است (۳۰).

ب) جمهوری چک، اسلوونی، و اوکراین، الگوهای متفاوت

در جمهوری چک، مطالعه کوهوتک و همکاران با معرفی مفهوم «شبه‌همخونی» نشان داد که حرکتی تدریجی به سمت اشکال منعطف‌تر همخونی وجود دارد (۳۱). در اسلوونی، مطالعه کلمنشیچ و زگاگا «افول آهسته» همخونی را نشان می‌دهد، اما به‌طرز شگفت‌انگیزی دریافت که اعضای هیئت‌علمی همخون، عملکرد پژوهشی بهتری داشتند! این یافته به کیفیت بالای دانشگاه مادر و استخدام گزینشی بهترین فارغ‌التحصیلان خودی نسبت داده شده است (۳۲). این پدیده را می‌توان یک استراتژی منطقی برای «انباشت سرمایه نمادین» توسط یک مؤسسه نخبه در یک بازار کار کوچک تفسیر کرد؛ جایی‌که حفظ استعدادهای برتر برای جلوگیری از فرار مغزها و حفظ جایگاه رقابتی، بر ریسک‌های انزوای فکری ارجحیت داده می‌شود. در اوکراین نیز، همخونی آکادمیک با نرخ‌های بالا (حدود ۵۰ درصد) پدیده‌ای شایع است که ریشه در سنت قوی «حمایت‌گری» و چالش‌های عمیق اقتصادی و ساختاری بازار کار دارد. مطالعه سولوگوب و کوپه نشان داد که اگرچه تفاوت معناداری در بهره‌وری پژوهشی بین دو گروه وجود ندارد، اما همخون‌ها به‌طور متوسط حقوق کمتری دریافت می‌کنند (۳۳).

الگوی آسیایی، تعامل پیچیده سنت و جهانی‌شدن

الگوی آسیایی، صحنه یک تقابل پیچیده بین نیروهای سنت (مانند وفاداری‌های فرهنگی و شبکه‌های خویشاوندی) و فشارهای تهاجمی جهانی‌شدن است که بسته به قدرت منطق نهادی دولتی، نتایج بسیار متفاوتی از تداوم همخونی (در ژاپن) تا کاهش چشمگیر آن (در چین) را رقم زده است.

الف) ژاپن، ریشه‌های عمیق فرهنگی

در ژاپن، همخونی دارای ریشه‌های تاریخی و فرهنگی عمیق است و با سیستم سنتی «کوزا» (سیستم کرسی) و شبکه‌های قدرتمند فارغ‌التحصیلی (گاکوباتسو) گره خورده است (۳). این شبکه‌ها که نمونه بارزی از غلبه «سرمایه اجتماعی رابطه‌ای» هستند، میدان قدرتی را تشکیل می‌دهند که فراتر از دانشگاه، به دولت و صنعت نیز گسترش می‌یابد و منطق شایسته‌سالارانه و جهان‌شمول را به حاشیه می‌راند. مطالعات متعدد به تأثیرات اغلب منفی و محدودکننده همخونی بر نوآوری و خلاقیت اشاره دارند (۳۴).

ب) چین، روندهای کاهشی و یافته‌های متناقض

چین نمونه‌ای از کاهش چشمگیر نرخ همخونی در سال‌های اخیر است که نتیجه سیاست‌های آگاهانه دولت برای افزایش تحرک علمی بوده است (۳۵). این تحول، نمونه‌ای قدرتمند از تأثیر یک «منطق نهادی» دولتی–بازاری است که برای دستیابی به رقابت جهانی و کسب

اعتبار بین‌المللی، منطق سنتی و رابطه‌محور آکادمیک را به‌طور سیستماتیک به چالش می‌کشد. اما یافته‌های مربوط به پیامدها بسیار چالش‌برانگیز است؛ مطالعاتی مانند مطالعه هوئو به نتایج عمدتاً خنثی یا حتی مثبت بین همخونی و بهره‌وری دست یافته‌اند (۳۶). این پیامدهای متناقض را می‌توان با استراتژی دانشگاه‌های نخبه چین برای حفظ بهترین فارغ‌التحصیلان خود که پیشاپیش دارای «سرمایه فرهنگی» بالایی هستند، توضیح داد؛ این یک استراتژی «انباشت استعداد» است که شباهت زیادی به منطق «حفظ سرمایه نمادین» در سایر بافت‌ها دارد.

ج) ترکیه، سطح بالای همخونی و تأثیرات منفی

در ترکیه، همخونی به‌طور گسترده مشاهده می‌شود و عواملی چون غلبه روابط پدرسالارانه، خویشاوندسالاری و پارتی‌بازی در آن نقش دارند. این وضعیت، نمونه کلاسیکی از غلبه کامل منطق خاص‌گرایی، که ریشه در «سرمایه اجتماعی» مبتنی‌بر شبکه و خانواده دارد، بر هنجارهای جهان‌شمول شایسته‌سالاری است. این امر به شکل‌گیری یک الیگارشی آکادمیک بسته و مقاوم در برابر رقابت خارجی منجر می‌شود. اکثر مطالعات در ترکیه به تأثیرات منفی و زیانبار همخونی بر خلاقیت و نوآوری و همچنین بر بهره‌وری پژوهشی اشاره دارند (۷, ۳۷).

د) پاکستان، تأثیر بر «حرفه‌ای‌گری آکادمیک»

مطالعه اعوان، شار و عمران در پاکستان نشان داد که اعضای هیئت‌علمی همخون، در مقیاس کلی «حرفه‌ای‌گری» (شامل شیوه‌های تدریس مؤثر و رعایت اصول اخلاقی) نمره پایین‌تری کسب کردند (۳۸). این یافته نشان می‌دهد که یک محیط شدیداً درهم‌تنیده می‌تواند به تضعیف فرآیند جامعه‌پذیری حرفه‌ای منجر شود؛ جایی که وفاداری به هنجارهای داخلی موسسه بر پایبندی به استانداردهای جهان‌شمول حرفه آکادمیک گسترده‌تر، اولویت پیدا می‌کند.

ه) ایران: یافته‌های کمّی متناقض در دانشگاه‌های برتر

پژوهش‌های اخیر در ایران نیز تصویری پیچیده از همخونی ارائه می‌دهند. مطالعه نظرزاده زارع و مردانی در سه دانشگاه برتر کشور نشان داد که اعضای هیئت‌علمی همخون از نظر تعداد انتشارات، استنادات و شاخص اچ عملکرد بهتری داشتند که با دیدگاه منفی رایج جهانی در تضاد است (۳۹). با این‌حال، همین مطالعه تأیید کرد که غیرهمخون‌ها در جذب منابع مالی و همکاری‌های بین‌المللی موفق‌تر عمل می‌کنند. این یافته‌ها، ضمن تأیید نرخ بالای همخونی در دانشگاه‌های قدیمی، بر ضرورت تحلیل زمینه‌مند و چندبعدی این پدیده در بافت ایران تأکید دارند (۴۰). این پارادوکس به‌خوبی ماهیت دوگانه «سرمایه اجتماعی» در یک «بازار کار داخلی» بسته را نشان می‌دهد، شبکه‌های داخلی قوی می‌تواند به افزایش بهره‌وری کمّی (موفقیت در بازی داخلی) کمک کند، اما همین انزوا و عدم‌دسترسی به شبکه‌های متنوع، مانعی برای موفقیت در عرصه رقابت جهانی (بازی خارجی) است.

الگوی آمریکای لاتین، یافته‌های متناقض

در الگوی آمریکای لاتین، همخونی آکادمیک را می‌توان عمدتاً به‌عنوان یک استراتژی عقلانی برای بقا و انباشت سرمایه در بازارهای کار ملی نامطمئن و به‌شدت رقابتی تفسیر کرد که بسته به اعتبار نهادی، به نتایج متناقضی بر بهره‌وری منجر می‌شود.

الف) برزیل: به چالش کشیدن دیدگاه منفی جهانی

در برزیل، همخونی آکادمیک در دانشگاه‌های معتبر دولتی و رشته‌های علوم پایه شایع‌تر است و در برنامه‌های با کیفیت بالاتر، نرخ بیشتری دارد (۴۱). مطالعات اخیر با به چالش کشیدن دیدگاه رایج جهانی، نشان داده‌اند که گروه‌های مختلف همخون‌ها (به‌ویژه آنهایی که درجاتی از تحرک داشته‌اند) به‌طور متوسط بهره‌وری پژوهشی بالاتری نسبت به غیرهمخون‌ها دارند (۴۳). این یافته را می‌توان یک استراتژی نهادی عقلانی برای «حفظ و انباشت سرمایه نمادین» توسط دانشگاه‌های برتر در یک بازار کار ملی نامطمئن و در مواجهه با خطر فرار مغزها تفسیر کرد. این یافته‌های متناقض بر اهمیت تحلیل زمینه‌مند و نقش کیفیت موسسه مادر در عملکرد علمی تأکید می‌کند.

ب) مکزیک: تأثیر منفی بر بهره‌وری

در مکزیک، مطالعه هورتا، ولوسو و گردیاگا نشان داد که همخونی به کاهش بهره‌وری علمی و تبادل اطلاعات منجر می‌شود. با این‌حال، یک یافته جالب دیگر ظهور پدیده «تخصص‌گرایی» بود؛ به‌نظر می‌رسید همخون‌ها در فعالیت‌های کاربردی‌تر و مرتبط با نیازهای محلی فعال‌تر هستند (۴۲). این امر می‌تواند یک استراتژی انطباقی در یک بازار کار داخلی باشد؛ جایی که بازیگران به‌جای رقابت در سطح جهانی که دشوار است، بر روی بخش‌های محلی که در آن مزیت رقابتی دارند، تمرکز می‌کنند.

الگوی آفریقا، میراث استعمار و ابعاد معرفت‌شناختی (با تمرکز بر آفریقای جنوبی)

تحلیل عمیق و انتقادی سلیم بدات از آفریقای جنوبی، تعریف رایج همخونی را به چالش می‌کشد و بر لزوم توجه به ابعاد نژادی، جنسیتی، و به‌ویژه معرفت‌شناختی آن در بافت پسا-آپارتاید تأکید می‌کند (۴۳). از دیدگاه بدات، همخونی در آفریقای جنوبی سازوکاری برای بازتولید ساختارهای قدرت، نابرابری‌های اجتماعی، و پارادایم‌های فکری به ارث

رسیده از دوران استعمار است. مهم‌تر از آن، بدات استدلال می‌کند که هم‌خونی فکری و پارادایمی می‌تواند مانعی جدی در مسیر «استعمار زدایی از دانش» و توسعه یک نظام علمی مستقل و بومی باشد. این، شاید یکی از عمیق‌ترین پیامدهای منفی هم‌خونی در بافت‌های پسا کلونیال باشد. این تحلیل، هم‌خونی را از یک مسئله صرفاً مدیریتی به یک پدیده عمیقاً سیاسی ارتقا می‌دهد که به بازتولید «دوکسا» (به تعبیر بوردیو) یا همان باورهای بنیادین و بلامنازع یک میدان علمی کمک می‌کند. از این رو، این پدیده به ابزاری برای تداوم هژمونی معرفت‌شناختی غرب تبدیل شده و نقد پسااستعماری قدرتمندی بر آن وارد می‌سازد.

برای جمع‌بندی و ارائه تصویری یکپارچه از یافته‌های توصیفی و تحلیلی ارائه‌شده در این بخش، خلاصه‌ای نظام‌مند از الگوهای شیوع، دلایل اصلی و پیامدهای گزارش‌شده هم‌خونی آکادمیک در مناطق مختلف جهان، به‌ترتیب در جداول ۱، ۲ و ۳ ارائه شده است. این جداول امکان مقایسه سریع و درک تفاوت‌های ساختاری بین این پنج الگوی جغرافیایی–فرهنگی را فراهم می‌آورد.

همان‌طور که تحلیل درون‌بافتی این پنج الگو نشان داد، پدیده هم‌خونی آکادمیک اگرچه در همه‌جا حضور دارد، اما دلایل بروز و پیامدهای آن به شدت متنوع و وابسته به زمینه است. از تنش‌های بازار کار در غرب تا میراث تاریخی در اروپای شرقی، از تعامل سنت و مدرنیته در آسیا تا منطق‌های بقا در آمریکای لاتین و ابعاد پسااستعماری در آفریقا، هر منطقه داستان منحصربه‌فرد خود را روایت می‌کند. این تنوع غنی، اکنون زمینه را برای یک تحلیل بین‌بافتی در بخش بعدی فراهم می‌آورد تا بتوان الگوهای فراگیر جهانی و تفاوت‌های معنادار را از دل این یافته‌ها استخراج کرد.

جدول ۱. مقایسه الگوهای شیوع هم‌خونی آکادمیک در مناطق منتخب

Table 1. Comparison of academic inbreeding prevalence patterns in selected regions

منطقه/الگو	سطح شیوع و الگوی غالب
الگوی غربی	متوسط و لایه‌بندی‌شده: در آمریکای شمالی در لایه‌های پایین‌تر هیئت‌علمی شایع‌تر است بسیار متنوع: در اروپای غربی از نرخ بسیار بالا (جنوب اروپا) تا پایین و کنترل‌شده (آلمان) متغیر است نرخ پایین و محدود: در استرالیا به‌عنوان یک پدیده حاشیه‌ای گزارش شده است
الگوی اروپای شرقی و مرکزی	بسیار شایع و ریشه‌دار: به‌عنوان یک هنجار فرهنگی پذیرفته‌شده، به‌ویژه در روسیه افول آهسته: در برخی کشورها مانند اسلوونی در حال کاهش تدریجی است
الگوی آسیایی	بسیار متنوع و پویا: نرخ بالا و سنتی در ژاپن و ترکیه. کاهش چشم‌گیر و کنترل‌شده در چین در سال‌های اخیر
الگوی آمریکای لاتین	شایع و با نرخ بالا: به‌ویژه در دانشگاه‌های بزرگ، دولتی و باکیفیت‌تر
الگوی آفریقا	ساختاری و کیفی: داده‌های کمّی دقیق محدود است، اما به‌عنوان یک پدیده قابل‌توجه و ساختاری با ابعاد نژادی و جنسیتی تحلیل شده است

جدول ۲. مقایسه دلایل اصلی و عوامل زمینه‌ساز هم‌خونی آکادمیک

Table 2. Comparison of the main causes and facilitating factors of academic inbreeding

منطقه/الگو	دلایل اصلی و عوامل زمینه‌ساز
الگوی غربی	ساختاری: بازارهای کار دوگانه و لایه‌بندی‌شده، قدرت بالای دپارتمان‌ها نهادی: رقابت بین منطق‌های مختلف فرهنگی: اکراه از تحرک شغلی
الگوی اروپای شرقی و مرکزی	تاریخی: میراث نظام سوسیالیستی فرهنگی–ساختاری: نقش «مکاتب علمی» و سیستم «کافِدرا»
الگوی آسیایی	فرهنگی: سنت‌های قوی وفاداری و خویشاوندی ساختاری: سیستم «کرسی» و شبکه‌های فارغ‌التحصیلی سیاسی: سیاست‌های آگاهانه دولت
الگوی آمریکای لاتین	اقتصادی–استراتژیک: بازارهای کار نامطمئن نهادی: استراتژی دانشگاه‌های برتر برای حفظ استعدادها
الگوی آفریقا	تاریخی–سیاسی: میراث آپارتاید و استعمار معرفت‌شناختی: تمایل به حفظ پارادایم‌های فکری

جدول ۳. مقایسه پیامدهای گزارش‌شده همخونی آکادمیک

Table 3. Comparison of the reported consequences of academic inbreeding

منطقه/الگو	پیامدهای کلیدی گزارش‌شده
الگوی غربی	عمدتاً منفی بر کیفیت: کاهش بهره‌وری پژوهشی (در مطالعات کلاسیک) و نوآوری اجتماعی: تداوم نابرابری‌های جنسیتی و نژادی متناقض: یافته‌های خنثی در نرخ‌های پایین (استرالیا)؛ نقش مثبت تحرک علمی («ریسمان نقره‌ای»)
الگوی اروپای شرقی و مرکزی	متناقض: اغلب خنثی بر کمیت انتشارات، اما منفی بر کیفیت جهانی شگفت‌انگیز: یافته مثبت بر بهره‌وری در موسسات نخبه (اسلوونی)
الگوی آسیایی	بسیار متناقض: منفی بر نوآوری و حرفه‌ای‌گری (ژاپن، ترکیه، پاکستان)، خنثی یا حتی مثبت بر بهره‌وری (چین)، پیچیده و دوگانه در ایران (مثبت بر کمیت، منفی بر همکاری جهانی)
الگوی آمریکای لاتین	بسیار متناقض: از مثبت بر بهره‌وری (برزیل) تا منفی (مکزیک) انطباقی: گرایش‌به «تخصص‌گرایی» در مسائل محلی
الگوی آفریقا	عمیقاً منفی و سیاسی: مانع جدی در برابر «استعمارزدایی از دانش» بازتولید نابرابری‌های ساختاری و هژمونی معرفت‌شناختی

بحث

پس از واکاوی تفصیلی الگوهای منطقه‌ای در بخش پیشین، این بخش به سنتز، مقایسه و یکپارچه‌سازی یافته‌ها می‌پردازد تا از دل تفاوت‌های ظاهری، الگوهای فراگیر جهانی و منطق‌های زیربنایی مشترک را استخراج کند. تحلیل تطبیقی نشان می‌دهد که پدیده همخونی آکادمیک، اگرچه در تمامی بافت‌های بررسی‌شده حضور دارد، اما ماهیتی سیال و چندوجهی دارد که نمی‌توان آن را با یک حکم کلی قضاوت کرد. در ادامه، سه محور تحلیلی کلیدی شامل «تقابل امر جهانی و محلی در الگوها»، «پیچیدگی پیامدها و پارادوکس بهره‌وری» و «نقش راهبردی تحرک و شایسته‌سالاری» مورد بحث قرار می‌گیرد تا درک عمیق‌تری از این پدیده پیچیده حاصل شود.

همخونی آکادمیک: پدیده‌ای جهانی با منطق‌های عمیقاً محلی و زمینه‌مند

اولین و مهم‌ترین نتیجه‌ای که از تحلیل تطبیقی یافته‌ها به‌دست می‌آید، ماهیت دوگانه این پدیده است، همخونی چالشی تقریباً جهانی است، اما شدت، الگوها و میزان «مشکل‌زا بودن» آن به‌طور بسیار قابل‌توجهی در بین مناطق مختلف متفاوت است. این تنوع، بر اهمیت حیاتی تحلیل زمینه‌مند و شکست قطعی هرگونه تعمیم ساده‌انگارانه تأکید می‌کند. همان‌طور که تحلیل‌ها نشان داد، همخونی محصول یک علت واحد نیست، بلکه حاصل تعامل پیچیده ساختارهای بازار کار، منطق‌های نهادی متعارض، و انواع سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی در هر «میدان» آکادمیک است.

برای مثال، در حالی‌که در آمریکای شمالی، همخونی ممکن است محصول جانبی یک بازار کار لایه‌بندی‌شده و نیاز به نیروی کار ارزان و انعطاف‌پذیر در لایه‌های پایین‌تر هیئت‌علمی باشد (۲۴)؛ در روسیه، این پدیده ریشه در سنت قدرتمند «مکاتب علمی» و روابط پاترونیستی دارد که خود نوعی سرمایه اجتماعی و نمادین برای بقا و پیشرفت در یک بازار کار داخلی بسیار بسته محسوب می‌شود (۱۱). در اسپانیا، غلبه منطق الیگارشی آکادمیک و فرهنگ عدم‌تحرک، بازار را به نفع خودی‌ها بسته است (۵)؛ در حالی‌که در چین، شاهد یک تقابل دیدنی بین منطق دولتی–بازاری (برای رقابت جهانی) و بقایای منطق سنتی (مبتنی بر روابط) هستیم که به کاهش چشم‌گیر همخونی منجر شده است (۳۵). این تفاوت عمیق در دلایل، به‌طور مستقیم بر پیامدها و سیاست‌های اصلاحی مؤثر تأثیر می‌گذارد و نشان می‌دهد که چرا یک راه‌حل واحد (مانند مدل ضد–همخونی آلمان) نمی‌تواند و نباید به سادگی در بافت‌های دیگر تکرار شود. در واقع این تنوع نشان می‌دهد که همخونی محصول یک جبر ساختاری نیست، بلکه خروجی تعامل پویای «عاملیت» (استراتژی‌های دانشگاه‌ها) و «ساختار» (محدودیت‌های بازار کار) در هر میدان ملی است.

بازخوانی پیامدها: فراتر از "پارادوکس بهره‌وری" و به‌سوی تحلیل‌های کیفی و معرفت‌شناختی

تحلیل تطبیقی پیامدهای همخونی، پیچیده‌ترین و شاید روشنگرانه‌ترین بخش از این مطالعه است. در سطح جهانی، یک نگرانی تقریباً جهان‌شمول و بسیار سازگار در مورد تاثیرات منفی و زیان‌بار همخونی بر نوآوری، خلاقیت، اصالت، و تنوع فکری و پارادایمی در محیط آکادمیک وجود دارد. این یافته، که تقریباً در تمامی مناطق و بافت‌های مورد بررسی (از ژاپن و ترکیه گرفته تا آمریکای شمالی و اروپای غربی) به انحای مختلف مشاهده می‌شود، هسته اصلی و غیرقابل انکار انتقادات علیه این پدیده را تشکیل می‌دهد(۴, ۳۷). انزوای فکری، کاهش تبادل با ایده‌های جدید، و بازتولید مداوم همان سنت‌های فکری،

می‌تواند به رکود پارادایمی، کاهش توانایی دانشگاه برای پاسخگویی به چالش‌های نوظهور، و در نهایت به تضعیف کارکرد بنیادین دانشگاه به‌عنوان یک نهاد مولد دانش نو منجر شود.

اما در مقابل، زمانی‌که به بررسی تاثیر همخونی بر شاخص‌های کمّی بهره‌وری پژوهشی (مانند تعداد مقالات یا استنادات) می‌پردازیم، تصویر به‌مراتب پیچیده‌تر، متناقض‌تر، و به‌شدت وابسته‌به زمینه است. این «پارادوکس بهره‌وری» نشان می‌دهد که رابطه بین همخونی و خروجی‌های پژوهشی، یک رابطه ساده و خطی نیست. یافته‌های مثبت یا خنثی در کشورهایی چون برزیل، اسلوونی، و دانشگاه‌های برتر چین نشان می‌دهند که در شرایط خاص، همخونی می‌تواند با بهره‌وری کمّی بالاتر همراه باشد (۳۲, ۳۶, ۴۴). این امر را می‌توان از چند منظر نظری تبیین کرد:

- از منظر نظریه سرمایه اجتماعی بوردیو: در دانشگاه‌های معتبر با سرمایه نمادین بالا، همخون‌ها ممکن است از شبکه‌های داخلی قوی‌تر، دسترسی سریع‌تر و آسان‌تر به منابع (مانند آزمایشگاه‌ها و دانشجویان تحصیلات تکمیلی)، و حمایت بیشتر و مؤثرتر منتورهای خود برخوردار باشند که این "سرمایه اجتماعی انباشته شده" می‌تواند فرآیندهای پژوهشی را تسهیل کرده و به افزایش خروجی‌های کمّی منجر شود.
- از منظر نظریه بازار کار داخلی: در یک بازار کار داخلی که با هدف حفظ استعدادهای برتر عمل می‌کند، استخدام بهترین فارغ‌التحصیلان خودی می‌تواند یک استراتژی منطقی برای کاهش عدم‌قطعیت در استخدام، تضمین سازگاری با فرهنگ سازمانی و جلوگیری از "فرار مغزها" باشد، به‌ویژه در کشورهایی که با این چالش مواجه هستند.

افزون بر این، یافته‌های اخیر در ادبیات پژوهش، بعد دیگری به این پارادوکس اضافه می‌کند: مطالعه کاپونی و فرنکن در هلند نشان داد که تأثیر همخونی می‌تواند وابسته به زمان باشد؛ به‌طوری‌که در مراحل اولیه شکل‌گیری یک مکتب فکری، سطحی از همخونی می‌تواند به انسجام و انباشت سریع‌تر دانش کمک کند (۲۷).

با این‌حال، مهم‌ترین درس از این تحلیل تطبیقی، ضرورت فراتر رفتن از این پارادوکس و شاخص‌های کمّی و توجه به ابعاد کیفی‌تر و عمیق‌تر پیامدهاست. همان‌طور که تحلیل انتقادی و بسیار روشنگر سلیم بدات در بافت آفریقای جنوبی به ما نشان داد، پیامدهای همخونی می‌تواند ابعاد بسیار عمیق معرفت‌شناختی و سیاسی پیدا کند (۴۳). در بافت‌های پسااستعماری، همخونی می‌تواند به سازوکاری قدرتمند برای بازتولید پارادایم‌های فکری مسلط و اغلب غربی/استعماری و به مانعی جدی در برابر فرآیندهای ضروری «استعمارزدایی از دانش» آموزش عالی تبدیل شود. این دیدگاه، تحلیل همخونی را از یک مسئله صرفاً مدیریتی یا علم‌سنجی به یک چالش بنیادین برای هویت، استقلال فکری و عدالت معرفتی نظام دانشگاهی ارتقا می‌دهد و اهمیت آن را دوچندان می‌کند. بنابراین، قضاوت در مورد همخونی نباید بر اساس یک دوگانه ساده "خوب یا بد" باشد، بلکه باید بر اساس میزان توانایی آن در تولید یا تخریب انواع مختلف سرمایه (سرمایه نمادین در مقابل سرمایه فکری نوآورانه) در یک بافت خاص سنجیده شود.

اهمیت محوری "تحرک آکادمیک" به مثابه پادزهر، و "شفافیت و شایسته‌سالاری" به مثابه اصول بنیادین

با وجود تمام پیچیدگی‌ها و یافته‌های متناقض، یکی از سازگارترین، قدرتمندترین، و جهان‌شمول‌ترین یافته‌ها در کل ادبیات موجود، تأکید بر نقش حیاتی و تعیین‌کننده "تحرک آکادمیک" به‌عنوان یک عامل کلیدی، یک استراتژی مؤثر، و نوعی «پادزهر» برای مقابله با اثرات منفی و زیان‌بار بالقوه همخونی آکادمیک است. تفکیک بسیار مهم و روشنگر هوگو هورتا بین «همخون‌های خالص و کاملاً ساکن» و از سوی دیگر، «همخون‌های با تحرک» و به‌ویژه «همخون‌های ریسمان نقره‌ای» به خوبی این نکته را نشان می‌دهد (۱۲). کسب تجربه بیرونی، چه در سطح ملی و چه به‌ویژه در سطح بین‌المللی (از طریق دوره‌های پسادکتری، فرصت‌های مطالعاتی، یا سابقه کار در موسسات دیگر)، افراد را با شبکه‌های جدید، ایده‌های متفاوت، روش‌شناسی‌های متنوع و فرهنگ‌های آکادمیک گوناگون آشنا می‌کند و می‌تواند بسیاری از پیامدهای منفی مرتبط با انزوای فکری، کاهش نوآوری، و محدودیت در همکاری‌ها را حتی برای کسانی که در نهایت به دانشگاه مادر خود بازمی‌گردند یا در آن استخدام می‌شوند، به‌طور قابل‌توجهی کاهش دهد یا حتی خنثی سازد. این یافته یک دلالت سیاستی بسیار قدرتمند و جهان‌شمول دارد: تمرکز سیاست‌ها نباید صرفاً بر «ممنوعیت» خشک و دستوری همخونی باشد (که ممکن است در برخی بافت‌ها غیرعملی یا حتی مضر باشد)، بلکه باید بر «ترویج، تسهیل، و حتی الزام» انواع مختلف تحرک علمی معنادار و با کیفیت معطوف گردد. در واقع باید توجه داشت که تحرک آکادمیک تنها یک جابجایی فیزیکی نیست، بلکه سازوکاری برای گردش سرمایه فرهنگی و شکستن انحصار میدان‌های بسته است که پویایی نظام علمی را تضمین می‌کند.

در نهایت، و فراتر از همه این بحث‌ها، باید بر این نکته بنیادین تأکید کرد که صرف‌نظر از پیامدهای همخونی بر شاخص‌های بهره‌وری

یا نوآوری، اصول بنیادین شفافیت، رقابت منصفانه، و شایسته‌سالاری در تمامی فرآیندهای استخدام و ارتقاء اعضای هیئت‌علمی باید به‌عنوان یک ارزش جهان‌شمول، یک اصل اخلاقی غیرقابل مذاکره، و یک ضرورت ساختاری برای سلامت بلندمدت نظام دانشگاهی مورد تأکید، حفاظت و تضمین قرار گیرد. حتی اگر در شرایطی خاص و استثنایی، هم‌خونی به بهره‌وری کمّی بالاتر منجر شود، عدم‌شفافیت، خاص‌گرایی و بی‌عدالتی در استخدام می‌تواند به تضعیف شدید اعتماد عمومی به نهاد علم، کاهش انگیزه و سرخوردگی در میان استعدادهای مستقل و خارج از شبکه‌ها، و همچنین به ایجاد یک فرهنگ سازمانی بسته، مسموم و غیرپویا منجر شود که آسیب‌های آن در بلندمدت، به مراتب بیشتر از هرگونه مزیت کوتاه‌مدت خواهد بود. بنابراین، تضمین فرآیندهای استخدامی باز، شفاف، رقابتی و مبتنی‌بر شایستگی، یک اصل بنیادین و غیرقابل چشم‌پوشی برای سلامت، اعتبار، و پایداری هر نظام آموزش عالی پیشرو و مسئولیت‌پذیر است.

نتیجه‌گیری

این تحلیل تطبیقی نظام‌مند، با پیمایش در گستره وسیعی از ادبیات پژوهشی مربوط به بیش از ۵۰ مطالعه در مناطق مختلف جهان نشان داد که هم‌خونی آکادمیک پدیده‌ای با ماهیتی دوگانه و پیچیده است: چالشی تقریباً جهانی با ریشه‌ها، سازوکارها و پیامدهایی عمیقاً محلی و زمینه‌مند. یافته‌های اصلی این مرور نشان می‌دهد که اگرچه نگرانی در مورد تأثیرات منفی هم‌خونی بر نوآوری، کیفیت، و عدالت آکادمیک یک دغدغه مشترک است، اما هم دلایل به‌روز و هم پیامدهای آن به شدت تحت تأثیر بافت ساختاری، فرهنگی، و اقتصادی هر نظام آموزش عالی قرار دارد. در کشورهای توسعه‌یافته غربی، بحث عمدتاً بر سر تضعیف رقابت و نوآوری است، در حالی‌که در اروپای شرقی و آمریکای لاتین، ویژگی‌های بازار کار و سنت‌های حمایتی نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کنند. در آسیا، تعامل بین سنت‌های فرهنگی و فشارهای جهانی‌شدن، الگوهای پیچیده‌ای را ایجاد کرده و در آفریقا (به‌ویژه آفریقای جنوبی)، این پدیده با میراث استعمار و نابرابری‌های نژادی گره خورده است. مهم‌تر از همه، این تحلیل نشان داد که پیامدهای هم‌خونی یکسان نیست و از اثرات مستند بر کاهش نوآوری در برخی بافت‌ها، تا نتایج متناقض و گاه حتی مثبت بر بهره‌وری متغیر است.

نوآوری اصلی این مقاله در ارائه یک تحلیل تطبیقی نظام‌مند و چندنظری از پدیده هم‌خونی آکادمیک است که به‌طور صریح، وابستگی این پدیده به بافت را به‌عنوان متغیر اصلی تحلیل می‌کند. در حالی‌که مطالعات پیشین اغلب بر یک کشور یا یک چارچوب نظری خاص متمرکز بوده‌اند، این پژوهش با قرار دادن یافته‌های مناطق مختلف در کنار یکدیگر و تحلیل آن‌ها از طریق لنزهای نظری متعدد، نشان می‌دهد که هیچ نظریه واحدی به تنهایی قادر به تبیین کامل این پدیده نیست. در عوض، این پدیده به بهترین شکل به‌عنوان ماحصل تعامل پویا بین منطق‌های نهادی متعارض، ساختار بازارهای کار آکادمیک، و انواع سرمایه‌های (اجتماعی، فرهنگی و نمادین) که در هر میدان علمی خاص ارزش‌گذاری می‌شوند، قابل درک است. این رویکرد تطبیقی و چندنظری، به ما اجازه می‌دهد تا از نگاه‌های جهان‌شمول و اغلب منفی‌نگر فراتر رفته و به درک دقیق‌تری از سازوکارهای زمینه‌مند این پدیده دست یابیم.

دلالت‌های سیاستی: از ممنوعیت صرف تا مدیریت هوشمندانه تحرک و شفافیت

شکست قطعی رویکردهای جهان‌شمول و تجویزی برای مدیریت این پدیده، نیازمند اتخاذ سیاست‌های هوشمندانه، چندلایه، و متناسب با بافت هر کشور است. یافته‌های این پژوهش چندین دلالت مهم برای سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی به‌همراه دارد:

۱) اولویت‌بخشی به «تحرک هدفمند» به‌جای «ممنوعیت صرف»: به‌جای تمرکز بر ممنوعیت کامل استخدام داخلی، که ممکن است در برخی بافت‌ها (به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه با خطر فرار مغزها) غیرعملی یا حتی مضر باشد، سیاست‌ها باید بر ایجاد و الزام سازوکارهای تحرک علمی متمرکز شوند. اقدامات عملی مشخص عبارت‌اند از:

- طراحی "گرنت ملی تحرک آکادمیک" برای فارغ‌التحصیلان برجسته تا در دانشگاهی غیر از دانشگاه محل تحصیلشان استخدام شوند.
- الزامی کردن دوره پسادکتری یا فرصت مطالعاتی (حداقل یک‌ساله) در موسسه‌ای غیر از دانشگاه محل تحصیل به‌عنوان پیش‌شرط برای استخدام دائمی یا ارتقاء به مراتب بالا.
- افزایش ضریب امتیاز برای "مقالات با همکاری بین‌دانشگاهی و بین‌المللی" در آیین‌نامه‌های ارتقاء.

۲) افزایش شفافیت و رقابت ساختاری برای مقابله با خاص‌گرایی: اصول بنیادین شفافیت و رقابت منصفانه باید به‌صورت ساختاری در فرآیندهای استخدام نهادینه شود:

- الزام‌به اعلان عمومی و گسترده تمام فرصت‌های شغلی در یک سامانه ملی یکپارچه.

- حضور الزامی و مؤثر حداقل یک عضو هیئت‌علمی خارجی (از دانشگاه دیگر کشور) در کمیته‌های نهایی استخدام، که این عضو می‌تواند به‌صورت مجازی نیز شرکت کند.
- تدوین و انتشار عمومی شاخص‌های شفاف و عینی برای ارزیابی متقاضیان و الزام کمیته‌ها به ارائه گزارش مستدل بر اساس همین شاخص‌ها.

دلالت‌های ویژه برای نظام آموزش عالی ایران

یافته‌های این تحلیل تطبیقی، به‌طور خاص برای ایران نیز دلالت‌های هشداردهنده‌ای دارد. ساختار بازار کار آکادمیک در ایران، که با تحرک شغلی و جغرافیایی پایین، نقش بسیار پررنگ شبکه‌های غیررسمی، و تمایل فرهنگی به ماندن در منطقه بومی مشخص می‌شود، شباهت‌های ساختاری و فرهنگی قابل تأملی با الگوهای مشاهده‌شده در کشورهایی مانند اسپانیا، پرتغال و به‌ویژه ترکیه دارد؛ کشورهایی که در آنها همخونی به یک چالش ساختاری و ریشه‌دار تبدیل شده است. بنابراین، سیاست‌گذاران و مدیران آموزش عالی ایران باید از تجربیات این کشورها درس آموخته و از عادی‌انگاری و بی‌توجهی به این پدیده به شدت پرهیز کنند. تمرکز بر ایجاد سازوکارهای عملی برای تسهیل و تشویق تحرک داخلی (مانند راه‌اندازی سامانه تبادل فرصت‌های مطالعاتی بین دانشگاهی)، بازنگری اساسی در فرآیندهای استخدام به‌منظور افزایش رقابت ملی و کاهش نفوذ سلیقه‌های محلی و همچنین تشویق فرهنگی و مالی دانشگاه‌ها به جذب استعداد از سراسر کشور و جهان، می‌تواند گام‌های مؤثری برای مقابله با پیامدهای منفی بالقوه همخونی و افزایش پویایی، کیفیت، و عدالت در نظام دانشگاهی کشور باشد.

محدودیت‌ها و پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

این پژوهش، به‌عنوان یک مرور ادبیات تطبیقی، طبیعتاً با محدودیت‌هایی مواجه است. اولاً، این مطالعه به ادبیات موجود و منتشر شده محدود است و ممکن است نتواند تمامی رویه‌های غیررسمی و پنهان را به‌طور کامل پوشش دهد. ثانیاً، به‌دلیل اتکا به مطالعات دیگر، فاقد داده‌های تجربی کمّی یا کیفی جدید و اولیه است. این محدودیت‌ها، خلاءهای پژوهشی قابل‌توجهی را نیز آشکار می‌سازد. نیاز مبرم به انجام پژوهش‌های بومی و زمینه‌مند، به‌ویژه در بافت‌های غیرغربی مانند ایران، به شدت احساس می‌شود. پژوهش‌های آتی باید از تمرکز صرف‌بر شاخص‌های کمّی فراتر رفته و با استفاده از روش‌های کیفی (مانند نظریه داده‌بنیاد یا مطالعات موردی عمیق) و روش‌های ترکیبی، به درک عمیق‌تر سازوکارها، دلایل فرهنگی، و پیامدهای پنهان (مانند تأثیر بر فرهنگ سازمانی یا سلامت روانی دانشگاهیان) این پدیده در دانشگاه‌های ایران بپردازند. تحلیل همخونی نیازمند نگاهی یکپارچه است که ابعاد جامعه‌شناختی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی آن را نیز در بر گیرد.

در خاتمه، امید است این مقاله تطبیقی، با ارائه یک تصویر کلان، چندوجهی و انتقادی، به افزایش آگاهی سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاهی نسبت به پیچیدگی، وابستگی به بافت، و ضرورت مدیریت هوشمندانه این پدیده تأثیرگذار یاری رسانده و راه را برای اتخاذ اقدامات اصلاحی مؤثرتر و متناسب‌تر با واقعیت‌های هر کشور هموار سازد.

References

1. Altbach PG. Global perspectives on higher education: JHU Press; 2016. Access Link
2. Scott J. Fifty key sociologists: The contemporary theorists: Routledge; 2007. https:/doi.org/10.4324/9780203117279
3. Yonezawa A. Inbreeding in Japanese Higher Education: Inching Toward Openness in a Globalized Context. In: Yudkevich M, Altbach PG, Rumbley LE, editors. Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives. London: Palgrave Macmillan UK; 2015. p. 99-129. DOI: 10.1057/9781137461254_5
4. Horta H, Tavares O, Amaral A, Sin C. New perspectives and analytical approaches to better understand academic inbreeding. Higher Education Quarterly. 2022;76(1):3-7. https://doi.org/10.1111/hequ.12375
5. Mora J-G. Academic inbreeding in Spanish universities: Perverse effects in a global context. Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives: Springer; 2015. p. 206-27. https://doi.org/10.1057/9781137461254_9
6. Tavares O, Cardoso S, Carvalho T, Sousa SB, Santiago R. Academic inbreeding in the Portuguese academia. Higher Education. 2015;69(6):991-1006. DOI: 10.1007/s10734-014-9818-x
7. Karadag E, Ciftci SK. Deepening the Effects of the Academic Inbreeding: Its Impact on Individual and Institutional Research Productivity. Research in Higher Education. 2022;63(6):1015-36. DOI: 10.1007/s11162-021-09670-8
8. Gorelova O, Lovakov A. Academic inbreeding and research productivity of Russian faculty members. Higher School of Economics Research Paper No WP BRP. 2016;32. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2778004

9. Cruz-Castro L, Sanz-Menéndez L. Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. Research Policy. 2010;39(1):27-38. https://doi.org/10.1016/j.respol.2009.11.008
10. Macfarlane B, Jefferson AE. The closed academy? Guild power and academic social class. Higher Education Quarterly. 2022;76(1):36-47. https://doi.org/10.1111/hequ.12305
11. Sivak E, Yudkevich M. Academic immobility and inbreeding in Russian universities. Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives: Springer; 2015. p. 130-55. https://doi.org/10.1057/9781137461254_6
12. 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. DOI: 10.1007/s10734-012-9559-7
13. Doeringer PB, Piore MJ. Internal Labor Markets and Manpower Analysis: Taylor & Francis; 2020. Access Link
14. Bourdieu P. Homo Academicus Stanford, CA: Stanford Univ. Press; 1988. Access Link
15. Jones GA, Jefferson AE. Reconceptualizing the phenomenon of inbreeding: Labour markets, stratification, and capital. Higher Education Quarterly. 2022;76(1):8-19. https://doi.org/10.1111/hequ.12329
16. Clark BR. Academic power in Italy: Bureaucracy and oligarchy in a national university system. Chicago: University of Chicago Press; 1977. Access Link
17. Henningsson M, Geschwind L. Recruitment of academic staff: An institutional logics perspective. Higher Education Quarterly. 2022;76(1):48-62. https://doi.org/10.1111/hequ.12367
18. Jesson J, Lacey FM, Matheson L. Doing your literature review: Traditional and systematic techniques: Sage; 2011. Access Link
19. Tranfield D, Denyer D, Smart P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. British journal of management. 2003;14(3):207-22. https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375
20. Pan S. A study of faculty inbreeding at eleven land grant universities: Iowa State University; 1993. Access Link
21. Caplow T, McGee RJ. The Academic Marketplace. New York: Doubleday&Company. Inc; 1958. https://doi.org/10.4324/9781351305969
22. Berelson B. Graduate education in the United States. 1960; Access Link
23. Hargens LL, Farr GM. An examination of recent hypotheses about institutional inbreeding. American Journal of Sociology. 1973;78(6):1381-402. Access Link
24. Blanke D, Hyle A. Faculty tiering and academic inbreeding: One institution's relationships and realities. Advancing Women in Leadership Journal. 2000;6 https://doi.org/10.21423/awlj-v0.a65
25. Tizhoosh H, Hemmesi R. Academic inbreeding at the Canadian engineering schools. Soc Ar Xiv. 2018;25. https://doi.org/10.31235/osf.io/jrk67
26. Seeber M, Mampaey J. How do university systems' features affect academic inbreeding? Career rules and language requirements in France, Germany, Italy and Spain. Higher Education Quarterly. 2022;76(1):20-35. https://doi.org/10.1111/hequ.12302
27. Capponi G, Frenken K. Genealogical academic inbreeding and its effect on performance: Evidence for scientists at Dutch universities (1815–1943). Research Policy. 2025;54(4):105194. https://doi.org/10.1016/j.respol.2025.105194
28. Godechot O, Louvet A. Academic inbreeding: An evaluation. 2010; Access Link
29. Smyth R, Mishra V. Academic inbreeding and research productivity and impact in Australian law schools. Scientometrics. 2014;98(1):583-618. DOI: 10.1007/s11192-013-1052-2
30. Alipova O, Lovakov A. Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty. Tertiary Education and Management. 2018;24(1):66-82. DOI: 10.1080/13583883.2017.1395905
31. Kohoutek J, Hanuš K, Sekerák M. Academic Inbreeding at Universities in the Czech Republic: Beyond Immobile Inbred Employees? Minerva. 2024;62(2):287-304. DOI: 10.1007/s11024-023-09515-x
32. Klemenčič M, Zgaga P. Slovenia: The Slow Decline of Academic Inbreeding. In: Yudkevich M, Altbach PG, Rumbley LE, editors. Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives. London: Palgrave Macmillan UK; 2015. p. 156-81. https:/doi.org/10.1057/9781137461254_7
33. Sologoub I, Coupé T. Academic Inbreeding in Ukraine. In: Yudkevich M, Altbach PG, Rumbley LE, editors. Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives. London: Palgrave Macmillan UK; 2015. p. 228-58. https:/doi.org/10.1057/9781137461254_10
34. Morichika N, Shibayama S. Impact of inbreeding on scientific productivity: A case study of a Japanese university department. Research Evaluation. 2015;24(2):146-57. DOI: 10.1093/reseval/rvv002
35. Shen H, Xu Z, Zhang B. Faculty Inbreeding in China: Status, Causes, and Results. In: Yudkevich M, Altbach PG, Rumbley LE, editors. Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives. London: Palgrave Macmillan UK; 2015. p. 73-98. https://doi.org/10.1057/9781137461254_4

36. Hou N-M. Academic inbreeding revisited: A unified index and a quantitative study of academic outputs. Innovation and Education. 2022;4(1):1-11.
Access Link
37. Miray Dogan HA. Academic Inbreeding: Impacts on Creativity and Innovation in Higher Education. South Eastern European Journal of Public Health. 2025;235-49.
DOI: 10.70135/seejph.vi.4289
38. Awan M, Shar MA, Imran M. An Investigation of Academic Inbreeding and Professionalism in Pakistani Universities. Annals of Human and Social Sciences. 2023;4(3):80-7.
https://doi.org/10.35484/ahss.2023(4-III)08
39. Nazarzadeh Zare M, Mardani A. Study the Research Productivity of Inbred and Non-inbred Faculty Members in Iran's Top Universities. Caspian Journal of Scientometrics. 2021;8(2):66-78.
DOI: 10.22088/cjs.8.2.66
40. Nazarzadeh Zare M, Mohammadi S. Recruiting Graduates of Insider at University: Challenge or Opportunity? Journal of Science and Technology Policy. 2020;13(1):91-104.
DOI: 10.22034/jstp.2020.12.1.1155
41. de Miranda Grochocki LF, Cabello AF. Outlining inbreeding in the Brazilian higher education system. Higher Education Quarterly. 2024;78(1):20-46.
https://doi.org/10.1111/hequ.12440
42. Horta H, Veloso FM, Grediaga R. Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. Management Science. 2010;56(3):414-29.
https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1109
43. Badat S. Academic Inbreeding: The South African Case. In: Yudkevich M, Altbach PG, Rumbley LE, editors. Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives. London: Palgrave Macmillan UK; 2015. p. 182-205.
https://doi.org/10.1057/9781137461254_8
44. Perlin M, Borenstein D, Imasato T. The Academic Inbreeding Controversy: Analysis and Evidence from Brazil. Available at SSRN 3980630.
https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3980630