

Академичен непотизъм и изкуствен интелект
Мария Гуленова

Academic Nepotism and Artificial Intelligence
Mariya Gulenova

Abstract:

The report examines nepotism, starting with its historical origin and its prevalence in the contemporary workplace. The focus is placed on academic nepotism, describing its manifestations and negative consequences for the quality of education, scientific research, and career development, especially for young scholars. The difficulties in proving nepotism are noted. The use of artificial intelligence (AI) for data analysis and the identification of nepotism patterns is presented as a potential solution to address the problem, while also highlighting important considerations and limitations in the use of AI. In conclusion, the danger of academic nepotism and the potential of AI as a tool to combat it are summarized.

Keywords: Nepotism, Academic nepotism, Workplace, Favoritism, Kinship ties, Injustice, Organizational effectiveness, Quality of education, Scientific research, Artificial intelligence (AI), Data analysis, Prevalence, Impact, Policies, Solutions, Meritocracy, Ethical considerations, Limitations

For contacts: Assoc. Prof. PhD Mariya Gulenova, UNIBIT, m.gulenova @unibit.bg

ВЪВЕДЕНИЕ

Непотизмът, дълбоко вкоренен в човешкото общество още от древни времена, е исторически свързан със семейните връзки и роднинските мрежи, които в много традиционни общества са определяли социалния статус и достъпа до ресурси. В миналото той често е бил възприеман като легитимен начин за разпределяне на власт и ресурси в рамките на семейство или клан. Самият термин произлиза от практиката на католическите папи през XV-XVII век да назначават свои племенници („peros“) на влиятелни позиции.

Непотизмът на работното място може значително да подкопае ефективността на организацията, водейки до възприемане на несправедливост, недоверие към ръководството и лошо лидерство. Проучване от 2021 г. („Quality of Government survey“ сред 1294 експерти от публичния сектор в 159 държави) разкрива тревожно висока честота на непотизъм при наемането на служители в публичния сектор в световен мащаб. Тази констатация не е изненадваща, тъй като малко държави са въвели закони, изрично забраняващи непотизма, често в отговор на скандали (например Аржентина през 2018 г., Китай през 2019 г., Индонезия през 1999 г., Италия през 2010 г.). Поради това огромното мнозинство от държави нямат официална национална позиция относно законността на непотизма. [3]

Непотизмът, като тенденция за облагодетелстване на роднини или близки без оглед на техните качества, е постоянен елемент на обществото. Терминът е синоним на „дискриминация, фаворизиране и пристрастие и представлява антисоциален акт“. [8] Фаворизирането включва необективно предпочитание към определени лица или групи и може да се прояви като кронизъм (облагодетелстване на приятели), клиентелизъм (подкрепа срещу облаги) и сексуално фаворизиране (придобиване на предимства чрез сексуални отношения, а не по заслуги) и др.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Непотизмът – корозията на академичната сфера

Непотизмът в академичната сфера е: „фаворизиране на работното място, основано на родство или други семейни връзки и обикновено се състои във вземане на решения за заетост въз основа на настояща или предишна семейна връзка. Той може да се прояви и в академични решения, основани на това родство или друга семейна връзка.“ [9] Той е „поредната етична дилема, пред която всеки администратор/член на комисия по подбор трябва да се изправи и в моменти на вземане на важни решения (като наемане на работа) е тяхна отговорност да отстояват легитимните интереси на организацията, повече от личните.“[1] „Ако например на хора се дават позиции, за които те нямат съответните умения, обучение или опит, е малко вероятно те да се представят толкова добре, колкото някой, нает по заслуги.“ [4] „В университетската среда непотизмът се счита за **неетична и неприемлива практика** в резултат на преки и косвени ефекти върху академичния контекст.“ [7] Тя често се изразява в даване на предимство на студенти, които са свързани с преподаватели, например чрез завишени оценки, по-добри шансове за участие в научни проекти или препоръки. Наблюдава се и преференциално приемане на роднини в образователни програми или назначаването им на преподавателски длъжности без обективна преценка на техните способности, което може да навреди на качеството на обучението и научните изследвания. [5] Друга проява е включването на родственици като съавтори в научни публикации без реалния им принос, с цел подпомагане на тяхната кариера. [10] Също така е характерно концентрирането на членове на едно семейство в една и съща академична институция или научна област. [3] Влиянието върху редактори и рецензенти за приемане на публикации на роднини или несправедливото приписване на авторство са също форми на фаворизиране. [6] Често се пренебрегват официалните процедури за подбор и оценка, създават се позиции специално за роднини и липсва прозрачност при вземането на решения за назначаване и повишение. [8] Наблюдава се и влияние върху комисии за подбор и атестиране с цел облагодетелстване на родственици, както и създаване на „удобни“ позиции или проекти за тях, дори при наличието на по-квалифицирани кандидати. Не на последно място, среща се и практиката на назначаване на съпрузи/съпруги на преподавателски позиции в една и съща институция, понякога без адекватна оценка на техните качества, известна като „trailing spouse“ назначения.

Несъмнено тези практики могат да имат сериозни негативни последици. Първо, те водят до намаляване на качеството на научните изследвания и образование, както и до увреждане на репутацията на институциите в академичната сфера. Освен това, те увековечават социални и икономически неравенства, подхранвайки социално недоволство, тъй като ограничават възможностите за хората извън облагодетелствания кръг. На личностно ниво нерешените конфликти, породени от непотизъм, могат да причинят стрес, тревожност, депресия, намалено самочувствие и тежки здравословни проблеми. В организационен план се наблюдават намалена производителност, спад в качеството на работата и повишено текучество на служители, което създава

токсична работна среда. И накрая, социални проблеми като неравенство и дискриминация дестабилизируют обществото и възпрепятстват неговото развитие.

Студентите, младите преподаватели и младите учени са най-чувствителни към академичния непотизъм. Тези групи са в началото на своята академична кариера и конкурират за ограничени ресурси и възможности като стипендии, позиции, проекти и публикации. Академичният непотизъм създава несправедлива среда, в която достъпът до тези ресурси се определя от връзки, а не от заслуги и потенциал. Това може да подкопае мотивацията и доверието им в системата, да създаде усещане за безсилие и деморализация, както и да ограничи възможностите им за развитие и признание. Те често са и по-малко установени и по-уязвими от по-старшите колеги, което ги прави по-чувствителни към всяка форма на несправедливост.

Доказването на непотизъм и други форми на фаворизиране е изключително трудно поради липсата на преки доказателства (често решенията са устни и прикрити), субективността на критериите за оценка, страха на свидетелите от отмъщение, сложната правна рамка и дълбоко вкоренените социални и културни фактори, които ги възприемат като нормални. Затова тези практики се определят като „тихи бариери към меритокрацията“.

Искуственият интелект (ИИ) – антидот на непотизма?

Съвременните ИИ модели предлагат **моцнен инструментариум за изследване на сложни социални явления** като академичния непотизъм. Те позволяват обработката и анализа на големи обеми данни, разкривайки прозрения, скрити за традиционните методи.

1. Разпространение и тенденции: Отвъд съавторството

ИИ може да **изгражда и анализира сложни мрежи от сътрудничества**, като се фокусира не само върху съавторството между роднини, но и върху косвени връзки. Например, той може да търси случаи на често сътрудничество между членове на едно семейство и едни и същи изследователски кръгове. ИИ може да бъде обучен да идентифицира фини езикови маркери или стилистични прилики в публикации (**лингвистичен анализ на публикации**) на роднини, подсказващи по-близко сътрудничество или влияние. Въпреки чувствителността на областта, ИИ може да се използва за **анализ на анонимизирани данни за процеси на рецензиране**, търсейки модели, сигнализиращи за пристрастие в полза на кандидати с роднински връзки. ИИ може да картографира разпространението на предполагаеми случаи на непотизъм в различни географски региони и типове институции (държавни, частни, елитни, регионални). Чрез **географски и институционален анализ** могат да бъдат идентифицирани потенциални „горещи точки“. ИИ може да картографира разпространението на предполагаеми случаи на непотизъм в различни географски региони и типове институции (държавни, частни, елитни, регионални). Чрез **географско и институционално картографиране** могат да бъдат идентифицирани потенциални „горещи точки“. **Временни модели и събития**: ИИ може да съпоставя идентифицирани случаи на непотизъм с важни събития в академичната среда (например, смяна на ръководство, промени във финансирането, въвеждане на нови политики) за идентифициране на потенциални връзки.

2. Въздействие и последици: Разширяване на обхвата

Чрез анализи на езика на препоръчителни писма и мотивационни есета, данни за напускане и задържане на персонал, удовлетвореност на студенти и преподаватели, кандидатстване и спечелване на субсидии/грантове, ИИ може да търси индикатори за преференциално отношение, основано на роднински връзки, а не само на заслуги; връзки между възприемането на непотизъм и нивата на тежест, особено сред тези, които не са част от „фамилни кръгове“; корелации между възприемането на непотизъм и общото ниво на морал и удовлетвореност. ИИ може да направи **оценка на влиянието върху видимостта и признанието** като сравни цитируемостта и влиянието на публикации на хора с предполагаеми роднински връзки с тези на изследователи със сходен опит и ранг, но без такива връзки, за оценка на потенциалното влияние на непотизма върху видимостта и признанието.

3. Политики и потенциални решения: По-задълбочен анализ

ИИ може да анализира данни преди и след въвеждането на **политики срещу непотизъм, за да оцени тяхната ефективност**. Той може да извършва **сравнителен анализ на политиките на различни университети и държави**, идентифицирайки най-добрите практики и потенциални слаби места. ИИ може да извършва по-нюансиран **анализ на онлайн дискусиите**, идентифицирайки доминиращи настроения, аргументи „за“ и „против“ различни решения, както и ключови влиятелни фигури. Въз основа на исторически данни и анализ на общественото мнение, ИИ може да помогне за **прогнозиране на потенциалното въздействие на предложени нови политики срещу непотизъм**. Чрез комбиниране на резултатите от анализа на данни, политики и общественото мнение, ИИ може да помогне за **генериране на по-целенасочени и ефективни препоръки** за справяне с академичния непотизъм.

Важни съображения и ограничения:

ИИ е мощен инструмент за анализ на съществуващи данни, но не може да замени качествените изследвания, интервютата и етичните съображения.

- **Проблеми с данните:** Качеството и достъпността на данните са критични. Много чувствителна информация (например, данни за рецензиране, лични комуникации) може да не е достъпна или подходяща за анализ.

- **Пристрастия в данните:** ИИ моделите се учат от данните, с които са обучени. Ако тези данни съдържат присъщи пристрастия, те могат да бъдат възпроизведени и дори усилены от ИИ анализа.

- **Етични съображения:** Използването на ИИ за анализ на човешко поведение повдига важни етични въпроси, свързани с поверителността, справедливостта и потенциалната злоупотреба с информация.

- **Интерпретация и контекст:** Резултатите от ИИ анализа трябва винаги да се интерпретират в контекста на съответната академична култура и специфични обстоятелства. ИИ може да идентифицира модели, но човешки експерти са необходими, за да разберат техния смисъл и значение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Академичният непотизъм е особено опасен, защото подкопава качеството на образованието и научните изследвания, като назначава некомпетентни хора на ключови позиции. Това води до занижени стандарти на обучение на бъдещите поколения и забавяне на научния прогрес, което има дългосрочни негативни последици за цялото общество. В днешния динамичен свят кариерното израстване е универсална цел, която обединява хора от всякакъв произход, мотивирани от желанието за личностно развитие, финансова стабилност и признание. Непотизмът подкопава тази универсална цел. Той създава разделение и несправедливост, където възможностите не са еднакви за всички. Със способността си да анализира големи масиви от данни и да разкрива скрити модели, ИИ може да предостави ценни инструменти за идентифициране на разпространението, въздействието и потенциалните решения за справяне с академичния непотизъм.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] **Academic nepotism - all that glitters is not gold** - PMC.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6344868/>
- [2] **Allesina, S.** (2011). Measuring nepotism through shared last names: The case of Italian academia. *PloS One*, 6(8), e21160.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0021160>
- [3] **Family First: An Integrative Conceptual Review of Nepotism in Organizations.** (2024).
https://www.researchgate.net/publication/385125017_Family_First_An_Integrative_Conceptual_Review_of_Nepotism_in_Organizations
- [4] **Is academic nepotism a good thing?** - Inside Higher Ed.
<https://www.insidehighered.com/blogs/higher-ed-gamma/academic-nepotism-good-thing...>
- [5] **Kumar, V. D.** (2018). Academic nepotism – all that glitters is not gold. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 6(4), 186-187.
<https://jamp.sums.ac.ir/index.php/jamp/article/view/130>
- [6] **Mathur, R., & Bhatia, G.** (2024). Nepotism in academic publishing: The elephant in the room. *Asian Journal of Psychiatry*, 91, 103854.
<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2023.103854>
- [7] **Nepotism in Academia** | European Proceedings. (n.d.).
<https://www.europeanproceedings.com/article/view/188>
- [8] **Nepotism In Academia.** (2023). ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/369939086_Nepotism_In_Academia
- [9] **Nepotism Policy for Faculty and Other Academic Appointees** | Office of the Provost. (n.d.). <https://provost.tufts.edu/policies/nepotism-policy-for-faculty-and-other-academic-appointees/>
- [10] **Prosperi, M., Buchan, I., Fanti, I., Meloni, S., Palladino, P., & Torvik, V. I.** (2016). Kin of coauthorship in five decades of health science literature. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(32), 8957-8962