

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler

Alanında
Uluslararası Araştırmalar XVI

2022
Ağustos



Editör:

Dr. Öğr. Üyesi Bulut Dülek

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler

Alanında
Uluslararası Araştırmalar XVI

EĞİTİM

yayınevi

**SOSYAL BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI
ARAŞTIRMALAR XVI**

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Bulut Dölek

Genel Yayın Yönetmeni: Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

Genel Yayın Koordinatörü: Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

Sayfa Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

ISBN: 978-625-8341-81-2

1. Baskı, Temmuz 2022

Baskı Cilt

Bulut Dijital Matbaa Sanayi Ticaret Limited Şirketi

Musalla Bağları Mah. İnciköy Sok. 1/A Selçuklu / KONYA

Matbaa Sertifika No: 48120

Kütüphane Kimlik Kartı

**SOSYAL BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI
ARAŞTIRMALAR XVI**

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Bulut Dölek

386 s., 165x240 mm

Kaynakça var, izin yok.

ISBN: 978-625-8341-81-2

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mekanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

EĞİTİM

yayınevi

Yayınevi Türkiye Ofis: İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah. Yasemen sok.
No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok, No: 16/B,
Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42, 0 332 502 50 42
bilgi@egitimyayinevi.com

Yayınevi Amerika Ofis: New York: Eğitim Publishing Group, Inc.
P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America
americaoffice@egitimyayinevi.com

Lojistik ve Sevkiyat Merkezi: Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.
10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
sevkiyat@egitimyayinevi.com

Kitabevi Şubesi: Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye
+90 332 499 90 00
bilgi@egitimkitabevi.com

İnternet Satış: www.kitapmatik.com.tr
+90 537 512 43 00
bilgi@kitapmatik.com.tr

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	V
BACON DÜŞÜNCESİNDE EGEMENLİK Elif ERGÜN	7
G20 ÜLKELERİNİN YAPAY ZEKÂ PERFORMANSLARININ ANALİZİ: MERC TABANLI OWA OPERATÖRÜ İLE BİR UYGULAMA Furkan Fahri ALTINTAŞ	23
İKTİSADİ BÜYÜME VE KALKINMADA KORUMACI YÖNTEMLER: BEBEK SANAYİ TEZİ Yunus BUDAK	51
MAX WEBER'İN BÜROKRASİ YAKLAŞIMININ GENEL BİR DEĞERLENDİRİLMESİ Umut DAĞISTAN	63
BENZERLİKLERİ BAKIMINDAN LEHÇE-TÜRKÇE ATASÖZLERİ VE DEYİMLERE KARŞILAŞTIRMALI YAKLAŞIM Emrah GAZNEVİ	75
SAMAKOV KAZASINDA MESKÛN MÜSLÜMAN AHALİNİN NÜFUS KAYITLARI (1831) Pınar DOĞANAY	93
TRAVMATİK YAŞANTILAR SONRASI PSİKOLOJİK İLK YARDIM Mahsum AVCİ	129
TURİZM DESTİNASYONLARININ REKABET GÜCÜNÜ ARTIRMASINDA İNOVASYONUN YERİ VE EKONOMİK YANSIMALARI Tuğrul GÜNAY, Hatice İMAMOĞLU, Arife KAYKAÇ	143
“YABAN” ROMANININ SELF ORYANTALİZM BAĞLAMINDA ÇÖZÜMLENMESİ Emine YILDIRIM	151
YAŞLILIK DÖNEMİ VE BESLENME Cansev MEŞE YAVUZ	165
1909 ADANA ERMENİ OLAYLARI SONRASI ADANA'YA (MERKEZ) YAPILAN YARDIMLAR Ahmet Caner ÇATAL, Caner AYDEYER	177

AMORTİSMANA TABİ DURAN VARLIKLARIN TÜRKİYE FİNANSAL RAPORLAMA STANDARTLARINA VE VERGİ KANUNLARINA GÖRE MUHASEBELEŞTİRİLMESİ	203
Aynur AKPINAR	
AZINLIK PAYI İNDİRİMİ, PAZARLANABİLİRLİK İNDİRİMİ VE HALKA ARZ İSKONTOSU TERİMLERİ ARASINDAKİ FARKLAR	237
Hasan YALÇIN	
DİJİTAL ADALET VE KAMU KURUMLARINDA TEKNOLOJİ VE YENİLİK YÖNETİMİ	253
Senem DEMİRKIRAN	
İNTERNET HABERCİLİĞİNDE TIK ODAKLI GAZETECİLİK: FANATİK.COM.TR ÖRNEĞİ	265
Aziz COŞKUN	
İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ CEZAI SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ BOYUTLARI	285
Emre KOL	
KAMPÜS REKREASYONU FAALİYETLERİNE KATILAN ÖĞRENCİLERİN SERBEST ZAMAN VE YAŞAM TATMİNLERİNİN İNCELENMESİ	307
Gözde ALGÜN DOĞU, Ceren YAMAN YILMAZ, Mustafa USTA	
KAMU KURUMLARINDA İÇ DENETİMİ ZORUNLU KILAN FAKTÖRLER	323
İlyas YILMAZ	
KARGO TEDARİK VE NAKLİYAT ŞİRKETLERİNİN BEST-WORST VE COPRAS YÖNTEMLERİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ	341
Hüseyin ŞENKAYAS, Aybars KARAÇANCI	
SPOR ENDÜSTRİSİ VE TEKNOLOJİK AYGITLARIN YÖNETİMİ	355
Ozan ÇELİK	
NEPOTİZM	373
Murat BAŞ	

ÖNSÖZ

Sosyo-kültürel hayatın yansımaları, insan ilişkileri, siyasi, hukuki ve ekonomik değişkenler gibi birçok olgu sosyal ve beşerî bilimlerin alanı dahilindedir. Bu alanda yapılan çalışmalar ise bireylerin toplumsal hayatı ve içinde yaşanılan çevrenin dinamiklerini algılamaları açısından önemli bir yere sahiptir. Bu bakımdan söz konusu alanlarda yapılacak, çok yönlü yaklaşımlara ve tartışmalara sahip bilimsel çalışmaların günümüzü anlayabilmek ve geleceğe ışık tutabilmek açısından değerli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda hazırlanan kitabımızda sosyal, beşerî ve idari bilimler alanlarında uzman olan akademisyenlerin akademik literatüre katkı sunacağını düşündüğümüz çalışmaları yer almaktadır.

“Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XVI” isimli kitabımızda; Sosyoloji, Edebiyat, Tarih, Kamu Yönetimi, Radyo ve Sinema, İşletme, İktisat ve Turizm alanlarında yazılmış ve farklı bakış açılarını içerisinde barındıran bilimsel çalışmalar yer almaktadır. Değerli çalışmaları ile bu kitabın hazırlanmasında katkısı bulunan sayın yazarlarımız; Elif ERGÜN, Furkan Fahri ALTINTAŞ, Yunus BUDAK, Umut DAĞISTAN, Emine YILDIRIM, Emrah GAZNEVİ, Pınar DOĞANAY, Mahsum AVCI, Tuğrul GÜNAY, Hatice İMAMOĞLU, Arife KAYKAÇ, Cansev MEŞE YAVUZ, Ahmet Caner ÇATAL, Caner AYDEYER, Aynur AKPINAR, Hasan YALÇIN, Senem DEMİRKIRAN, Aziz COŞKUN, Emre KOL, Gözde ALGÜN DOĞU, Ceren YAMAN YILMAZ, Mustafa USTA, İlyas YILMAZ, Hüseyin ŞENKAYAS, Aybars KARAÇANCI, Ozan ÇELİK ve Murat BAŞ ile birlikte kitabın yayın sürecinde emekleri olan Eğitim Yayınevi çalışanlarına ayrı ayrı teşekkür ederim. Bu kitap çalışmasının tüm okuyuculara ve araştırmacılara katkılar sunması ümidiyle...

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Bulut DÜLEK

GİRİŞ

Günümüzde gelişen teknoloji ve bilişim kaynaklarının etkisiyle iş hayatında değişim ve gelişimler yaşanmakta, bu değişim ve gelişim süreci mesleklerin daha da uzmanlaşmasına ve karmaşıklaşmasına neden olmaktadır. Eskiden belli yetkinlikler ile birçok iş yapılabilirken, küreselleşmeyle birlikte değişen iş tanımları nedeniyle artık her meslek için ayrı eğitim alınması zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Erusta ve Akdeniz, 2016:2). Bu nedenle günümüzde şirketler insan kaynakları politikalarına önem vermekte ve daha çok liyakatli personelin işe alımına gayret göstermektedir. Ancak bu politikalar maalesef her şirkette objektif bir şekilde uygulanmamaktadır. Özellikle aile şirketleri aile üyelerini işyerindeki pozisyon için yeterli liyakate sahip olmasalar dahi istihdam edebilmektedir. Literatürde “nepotizm” olarak bilinen ve Türkçeye “akraba kayırmacılığı” olarak çevrilen bu durumun örgütler için pek çok olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Nepotizm yalnızca aile üyelerinin işe alımını değil, istihdam edilmelerinden sonra haksız yere terfi ettirilmelerini, işyerindeki işlemlerde ayrıcalıklı muamele görmelerini, ayrıcalıklı ücrete tabi tutulmalarını ve performans değerlendirmelerinin taraflı bir şekilde yapılmasını da içermektedir (Mazlum Kaya, 2022: 7-11).

Nepotizm uygulamaları özel sektörün yanı sıra kamu sektöründe de karşımıza çıkmaktadır. Adaletsiz bir uygulama olması nedeniyle kamuda yasaklayıcı birtakım düzenlemelerle azaltılmaya çalışılmakla birlikte, günümüzde hala dünya çapında yaygın olarak uygulanmaktadır (Özler vd., 2007: 437). Ancak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nepotizm daha çok görülmektedir (Rajpaul-Baptiste, 2018: 23). Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan ve aile şirketlerinin tüm işletmelerin yaklaşık %95’ini oluşturduğu Türkiye’de (Temel ve Bulut 2008: 151) de nepotizm uygulamalarına sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durumda toplumun

1 Doktor Öğretim Üyesi, ORCID ID: 0000-0002-9479-4571, murat.bas@erzincan.edu.tr, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

nepotizme yaklaşımı önemli rol oynamaktadır (Nadeem vd., 2015: 228). Kolektivist toplum yapısına sahip olması nedeniyle nepotizm Türkiye’de yaygın olarak görülmesine rağmen, toplum içinde önemli bir sorun olarak görülmemektedir. Bunun sebebi ise akrabalara yardım edilmesinin toplumda genellikle olağan karşılanmasıdır (Erdem ve Meriç, 2012: 142). Ayrıca, Türkiye’de ataerkil toplum yapısı nedeniyle aile bağları çok sıkıdır. Aile büyüklerinin sözleri diğer aile üyeleri tarafından emir telakki edilmekte ve uygulamaya konulmaktadır. Bu durum ise ülkede nepotizmi tetiklemektedir (Özler vd., 2007: 444).

Bu çalışmada, günümüzde halen yaygın bir uygulama olan nepotizm kavramı incelenmiş, nepotizmin tarihçesi, muhtelif sınıflandırmaları ile nedenleri ve sonuçları hakkında bilgi verilmiş, çalışmanın sonunda nepotizmi önlemeye yönelik birtakım önerilerde bulunulmuştur.

NEPOTİZMİN TANIMI

Literatürde, genel olarak akraba kayırmacılığı anlamına gelen nepotizm Latince “nepot/nepos” ve İngilizcede “nephew” kelimesinden türetilmiştir (Abdalla vd., 1998: 555). Webster’s International Dictionary’de nepotizm liyakatlerinden ziyade akrabalık ilişkileri nedeniyle yeğene veya diğer akrabalara işyerinde pozisyon verme suretiyle yapılan kayırmacılık olarak tanımlanmaktadır. Oxford Learners Dictionary’de güçlü konumda olan birinin kendi aile üyelerine iş sağlama yoluyla haksız avantajlar sağlaması olarak ifade edilmektedir. Cambridge Dictionary’de ise kişinin aile üyelerine iyi işler veya haksız avantajlar sağlamak için gücünü veya etkisini kullanması olarak nitelenmektedir.

Literatür incelendiğinde farklı araştırmacılar tarafından benzer tanımların yapıldığı görülmüştür. Örneğin, Ford ve McLaughlin (1985: 57)’e göre nepotizm çalışanların akrabalar arasından istihdamıdır. Abdalla vd. (1998: 555)’ne göre akrabaların aynı örgütte veya aile nüfuzu kullanılarak başka bir örgütte istihdam edilmeleridir. Bellow (2003: 11)’a göre akrabalığa dayalı kayırmacılıktır (akt. Jones, 2013: 2). Wong ve Kliener (1994: 10)’e göre, aile şirketi de dahil olmak üzere kamu ve özel sektörde yetersiz kalifiye veya vasıfsız akrabaların işe alınmasının yanı sıra terfi ettirilmesidir. Özler vd.(2007: 438)’ne göre ise “bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi vb. faktörler dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmamasına rağmen sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi veya terfi edilmesidir”. Burada dikkat çekici olan husus, akrabaların yalnızca istihdam edilmeleri değil, haksız yere terfi ettirilmelerinin de nepotizm kapsamında yer almasıdır.

Öte yandan, araştırmalarda bazen nepotizm kavramının Türkçe karşılığı olarak kayırmacılık teriminin kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, kayırmacılık nepotizm kavramından daha geniş anlamlıdır ve örgütlerde akraba kayırmacılığının ötesinde farklı kayırmacılık türleri de bulunmaktadır. Örneğin, favorizm eş-dost ve tanıdıklara yapılan kayırmacılığı ifade ederken, kronizm ise politik tercihe yakın

olanların istihdamına yönelik kayırmacılığı nitelemektedir (Büte, 2011: 385; Karahan & Yılmaz, 2014: 127).

NEPOTİZMİN TARİHSEL GELİŞİMİ

“Nepotizm” kelimesinin Latince kökü, yeğen veya torun anlamına gelen “nepot/nepos”tur. Bununla birlikte, Bellow kelimesinin, herhangi bir erkek veya kadın aile üyesi anlamında kullanılan İtalyanca “nipote”den geldiğini iddia etmektedir (Ciulla, 2005: 155).

Bellow, nepotizmin kökenini Çin imparatorluğunda kamu hizmetinin doğduğu yıllara kadar (M.S. 1000) dayandırmıştır. Yazara göre, imparatorlukta memuriyetin liyakate dayalı olması gerekmesine rağmen, soylu aileler akrabalarına iş bulmak için kendi güçlerini kullanmaya devam etmiştir. Bunun önüne geçmek için Sung hanedanı tarafından uysal olmaları ve ailelerinin bulunmaması nedeniyle, 1422 yılına kadar uygulanan hadım kişilerin memuriyete alınması şartı getirilmiştir. Fakat Çin’deki ve dünyanın diğer bölgelerindeki hadımların konumlarını kendileri ve geniş aileleri için güç ve zenginlik kazanmak için kullanmaları nedeniyle bu uygulama başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Ciulla, 2005: 156; Kılıçarslan, 2019: 43).

Diğer taraftan, nepotizm kavramını Orta Çağ Avrupası’ndaki uygulamaların ortaya çıkardığı söylenebilir. Katolik kiliselerinin ilk yıllarında babadan oğula rahiplik görevinin yaygınlaşması üzerine, Katolik rahiplere bekarlık şartı getirilmiştir. Ancak bu kısmen başarılı olmuş, resmi olarak çocuk sahibi olamayan papalar kiliselerdeki önemli görevlere yeğenlerini veya en azından bir akrabalarını getirmeye başlamışlardır. Bununla birlikte, o dönemde papaların evlenmeleri ve çocuk sahibi olmalarının yasak olması nedeniyle bu kayırlan çocukların papaların yasadışı çocukları olabileceği bazı araştırmacılarca ifade edilmektedir. Bu kapsamda, nepotizm kavramı papaların akrabalarını veya gayri meşru çocuklarını kilisedeki görevlere atadığı yozlaşmış uygulamalarını tanımlamak için kullanılmıştır (Ciulla, 2005: 155; Jones vd., 2008: 17).

Öte yandan, nepotizmin tarihiyle ilgili olarak Merriam-Webster Sözlüğünde yer alan bilgilere göre, 1471-1484 yılları arasında papalık yaptığı dönemde IV. Sixtus, aile üyelerine, özellikle de yeğenlerine birçok özel lütufta bulunmuştur. Papanın bu kayırmacı uygulaması halefleri tarafından sürdürülmüş ve bu uygulama Gregorio Leti’nin 1667’de yayınlanan “The History of the Popes’ Nephews” başlıklı kitabının konusunu oluşturmuştur. Kitabın ortaya çıkışından kısa bir süre sonra, nepotizm kavramı, dini olsun ya da olmasın, herhangi bir güç pozisyonundaki birinin herhangi bir akrabasına özel bir iyilik veya haksız avantaj sağlaması anlamında İngilizcede kullanılmaya başlanmıştır.

NEPOTİZMİN SINIFLANDIRMASI

Yerel Literatürde Nepotizmin Sınıflandırması

Yerel literatürün incelemesinde, nepotizmin daha çok boyutları bağlamında ele alındığı, araştırmaların Arslan (2006), İyışlıeroğlu (2006) ve Asunakutlu ve Avcı

(2010)'nın çalışmalarından hareketle, nepotizmin boyutlarını “terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alım sürecinde nepotizm, ücret nepotizmi ve performans değerlendirmede nepotizm” olarak incelediği tespit edilmiştir (örn; Büte, 2011; Erdem vd., 2013; Tunçbilek & Akkuş, 2017; Mazlum Kaya, 2022). Buna göre, nepotizm işe alımda akraba kayırmacılığının yanı sıra çoğunlukla insan kaynakları departmanının işe alımdan sonra farklı aşamalarda bu kişilere uyguladığı pozitif ayrımcılığı da içermektedir. Nepotizmin boyutları daha ayrıntılı ele alınacak olursa:

Terfide nepotizm: Örgütte aile veya akrabalık etkisinin fazla olması, akraba veya aile üyelerinin yeterliliğe değil, kayırmacılığa dayalı olarak terfi etmesine yol açmaktadır. Özellikle, yüksek yetkinliklere sahip olmayan aile üyelerinin şirkette üst düzey pozisyonlara liyakat, eğitim ve deneyime göre değil, akrabalıklarından dolayı terfi ettirilmesinin örgütlerin performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Perez-Gonzalez, 2006: 1559).

İşlem nepotizmi: İşlem nepotizmi, örgüt yöneticilerinin yakınlarının işe geç kalma, işyeri olanaklarından faydalanma, işten erken ayrılma ve işyeri araçlarının tahsisi gibi konularda, diğer çalışanlara kıyasla ayrıcalıklı uygulamalara tabi tutulmalarını ifade etmektedir (Büte ve Tekarslan, 2010: 14; Mazlum Kaya, 2022: 10).

İşe alım sürecinde nepotizm: En genel tanımıyla nepotizm işe alım sürecinde akraba kayırmacılığıdır. Örgütün insan kaynakları departmanının işe alım sürecinde adayların eğitim, tecrübe, başarı, yabancı dil ve liyakatlerini dikkate almadan, örgüt yöneticilerinin akrabalık ilişkisi bulunduğu adayları istihdam etmeleridir (Özler vd., 2007: 438).

Ücret nepotizmi: Her örgütün bir ücret politikası bulunmaktadır. Ancak bu politika sıradan personel için uygulanırken, yöneticilerle ailevi ilişkisi bulunan personel içim maalesef uygulanmamaktadır. Aile üyesi personel yaptıkları iş ve sahip oldukları mevkiinin çok daha üstünde ücret almaktadır. Bu durum ücret nepotizmi olarak adlandırılmaktadır (İyiışleroğlu, 2006: 46).

Performans değerlendirmede nepotizm: Nepotizmin yaşandığı örgütlerde, yöneticilerle ailevi ilişkileri bulunan personelin performans değerlendirmelerinin adil ve tarafsız bir şekilde yapılması mümkün değildir. Çünkü her bir aile üyesi kıymetli olarak addedildiğinden, kim olduğundan bağımsız olarak yapılacak objektif bir değerlendirme aile üyeleri içinde mantıksız bir davranış olarak görülmektedir. Öte yandan, örgütün bekası için de performans değerlendirmelerinin ciddi ve ayrıntılı bir şekilde yapılması önem arz etmektedir. Bu durum, pek çok aile işletmesinin içine düştüğü bir ikilemdir (Mazlum Kaya, 2022: 9).

Uluslararası Literatürde Nepotizmin Sınıflandırması

Uluslararası literatür incelendiğinde nepotizmin sınıflandırmasına yönelik bir yeknesaklığın bulunmadığı, kavramın araştırmacılarca farklı sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmüştür. Aşağıda bazı sınıflandırmalara yer verilmiştir:

Bellow (2004)'un sınıflandırması

Bellow (2004) nepotizmi “eski nepotizm ve “yeni nepotizm” olmak üzere bir ayrıma tabi tutmuştur. Buna göre:

Eski nepotizm: Üstten aşağıya doğru ve zorlayıcıdır. Ebeveynler kendilerini rol model olarak belirler, çocuklarını işe alır veya onlara iş bulmak için nüfuzlarını kullanır ve böylece çocuklarının kariyerlerini yönetirler. Eski nepotizmde aile üyeleri liyakatlerine veya işe alındıkları pozisyon için uygun olup olmadıklarına bakılmaksızın işe alınırlar.

Yeni nepotizm: Gönüllü ve aşağıdan yukarıdır. Yani, çocuklar, işte ilerlemek için aile adlarını ve akrabalarının etkisini kullanırlar. Ebeveynlerinin çocuklarının başarısını sağlamak için çalışması yerine, çocuklar ebeveynlerinin izinden giderek aynı mesleği seçerler. Yeni nepotizmde işe alınan aile üyeleri yeterli liyakate sahiptir (Ciulla, 2005: 155; Jones vd., 2008: 18; Slater, 2021: 213)

Williams ve Laker (2010)'in sınıflandırması

Williams ve Laker (2010) nepotizmi, inceledikleri araştırmalardan yola çıkarak “aile nepotizmi, çift çalışan nepotizmi, politik nepotizm ve örgütsel nepotizm” olarak dört kapsamda incelemiştir. Buna göre:

Aile nepotizmi: İşletme sahibinin bir akrabasının işe alınmasıdır. Araştırmacılar tarafından genelde olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Çift çalışan nepotizmi: Mevcut bir çalışanın eşinin işe alınmasıdır. Bazı şirketler, daha mutlu evliliklere, daha sağlıklı ailelere ve nihayetinde daha motive çalışanlara yol açtığına inandıkları için evli çiftleri işe almaktadır. Birçok işveren, insan kaynakları politikalarını evli çiftlerin kariyerine uyum sağlamak için değiştirebilmektedir. Ancak bu uygulamalar da nepotizm kapsamına girmektedir.

Politik nepotizm: Politik bir pozisyon için bir çalışanın akrabasının işe alınmasıdır. Başka bir deyişle, siyasi bir gücün akraba veya çocuklara devredilmesidir.

Örgütsel nepotizm: İşletme sahibi dışında mevcut bir çalışanla akraba olan bir kişinin işe alınmasıdır. Ancak, akrabalarının etkisiyle bir kişinin iş veya özel ayrıcalıklar elde ettiğini hisseden diğer çalışanlar eşitsizlik algısıyla motivasyon azalması yaşayabilmektedir (Williams ve Laker, 2010: 230-231).

Jaskiewicz vd. (2013)'nin sınıflandırması

Jaskiewicz vd.(2013) nepotizmi Sosyal Mübadele Teorisi çerçevesinde “karşılıklı nepotizm” ve “yetki nepotizmi” olarak iki türde incelemiştir. Buna göre:

Karşılıklı nepotizm: Ailenin üyelerinin birbirine karşı sorumluluk hissettiği bir nepotizm türüdür. Bu nepotizmde, işe alınan kişi kendisini işe aldıkları için diğer aile üyelerine borçlu hissetmektedir. Kişi yaptığı işlere karşı sadece sorumluluk değil (yapmalıyım), aynı zamanda heves (yapmak istiyorum) hissetmektedir. Taraflar arasında karşılıklı güven söz konusudur. Bireyler, kendi çıkarlarını bir kenara bırakıp örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmeye odaklanır. Bu nedenle,

karşılıklı nepotizm uzun vadede örgütler için aile dışı ilişkilerin getireceğinden daha fazla potansiyele sahiptir.

Yetki nepotizmi: Ailevi koşullar dikkate alınmadan, aile bağlarına dayanan nepotizmdir. Yetki nepotizmi özgecil ailevi nedenlerle aile üyelerinin işe alımını kapsamaktadır. Burada özgecilik, aile üyelerinin birbirlerine karşı düşünceli olmaları ve büyüklerin küçükleri korumaları anlamına gelmektedir. Ancak, özgecil nedenlerle işe alınan kişiler performans beklentilerine ulaşmak için çok az yükümlülük hissedebilir ve özgecil davranışı istismar edebilir. Ayrıca, örgüt içinde bu kişilerin performans değerlendirmelerinin tarafı yapılmasına ve beklenen iş hedeflerine ulaşamamaları durumunda bile daha az eleştirel geri bildirim almalarına neden olabilir. Bu nedenle yetki nepotizmi örgüt performansını uzun vadede olumsuz etkilediğinden örgütler için zararlı ve tehlikeli bir durumdur (Jackiewicz vd., 2013: 124-125).

NEPOTİZMİN NEDENLERİ

Nepotizm üzerine yapılmış çalışmalardan hareketle, nepotizmin nedenlerini örgütsel nedenler (örgüt büyüklüğü, sahiplik türü), ailesel nedenler ve çevresel nedenler (sosyo-kültürel yapı, ekonomik yapı ve siyasi yapı) olmak üzere üç grupta incelemek mümkündür.

Örgütsel Nedenler

Örgüt büyüklüğü: Literatürde, örgütün büyüklüğü ile nepotizm arasındaki ilişkiye yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Örneğin, büyük ölçekli işletmelerde nepotizmin daha çok görüldüğünü savunan Ford ve McLaughlin (1985: 57), çalışmalarında nepotizmin insan kaynakları politikaları ve fonksiyonları üzerinde etkili olduğunu tespit etmiş, nepotizmin büyük şirketlerde daha çok görülmesinin nedeni olarak büyük işletmelerin küçük işletmelere nazaran daha çok iş olanaklarına sahip olmasını göstermiştir. Benzer şekilde, Abdalla vd. (1994: 65), Mısır ve Ürdün şirketleri üzerinde yaptıkları araştırmada, büyük ölçekli işletmelerin daha çok nepotizm yaptığını ortaya koymuştur. Tersine, nepotizmin küçük işletmelerde ve az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde daha çok görüldüğünü savunan araştırmalar da mevcuttur (Araslı ve Tümer, 2008: 1237-1250). Bu araştırmalar, küçük işletmelerde nepotizmin nedeni olarak, işletmelerin nepotizmle birlikte işe alım sürecinin maliyetini azaltabilmelerini (Nadeem vd., 2015: 225), bu işletmelerde nepotizmin işi sahiplenecek bireyleri işe almanın etkili bir yolu olarak görülmesini (Abdalla vd., 1998: 555) ve nepotizmin düşük risk ve düşük işten ayrılma oranları sağlamasını (Rajpaul-Baptiste, 2018: 10) göstermektedir. Söz konusu nedenlere, küçük ölçekli işletmelerin geçerli bir insan kaynakları politikalarının bulunmamasını da eklemek mümkündür.

Sahiplik türü: Özel sektörde, aile şirketleri bugün dünyadaki baskın iş örgütü biçimini temsil etmektedir (Sharma, Chrisman & Gersic, 2012: 5). Aile şirketlerinin baskın özellikleri arasında nepotizm, tek aile mülkiyeti ve küçük

ölçeklilik bulunmaktadır (Lam, 2011: 515). Aile işletmelerinde genellikle ailelerin öncelikleri genel işletme kurallarının önünde yer almaktadır. Özellikle işletme sahibi yöneticiler liyakatlerine ve yeterliliklerine bakmaksızın aile üyelerini veya yakınlarını işe almakta, onların zayıf yönlerini genellikle göz ardı etmektedir (İyiişleroğlu, 2006: 43). Öte yandan, kamu sektöründe de durum farklı değildir. Yapılan araştırmalar hem gelişmekte olan hem de gelişmiş bazı ülkelerde (örn; Suudi Arabistan, Pakistan, Mısır, Ürdün, İtalya, Danimarka, Kanada) kamu sektöründe nepotizmin varlığını kanıtlamıştır (örn., Al-Aiban ve Pearce, 1993; Hayajenh vd., 1994; Scoppa, 2009; Ferlazzo ve Sudoia, 2012; Nadeem vd., 2015)

Ailesel Nedenler

Ailesel nedenler, daha çok aile şirketlerinde ortaya çıkan, bir kısmı nepotizmin görüldüğü ülkenin geleneklerini de yansıtan nedenlerdir. Bu çerçevede, Türkiye’de nepotizmin en çok görüldüğü aile işletmeleri özelinde nepotizmin nedenlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

- Sözü geçen aile üyelerinin iş hayatına atılamamış aile bireylerini işe alma yönünde işletme yöneticilerine bakıcı tutumları,
- Müslümanlıkla gelen “önce ailen” yaklaşımı,
- Şirket sahiplerinin ailelerine duygusal bağlılığının bulunması,
- Türk gelenek ve göreneklerinin getirdiği baskılar, bu çerçevede aile üyelerinden birinin çalışmaması durumunda, işletme sahiplerinin çevrenin kendilerini ayıplayacağına yönelik endişeleri,
- İşletme sahiplerinin aileyi bir arada tutmaya yönelik isteği,
- Şirket sahiplerinin özellikle birinci derece akrabalarının maddi olarak güçlü olmalarını istemeleri, bu nedenle şirket içinde akrabaları için farklı ücret politikaları uygulamaları,
- İşletme içinde aile üyelerinin başarısız gözükmemesinin aileyi olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle aile üyesi çalışanların her koşulda performans değerlendirmesinin iyi yapılması,
- İşletme gelirinin ailenin geliri olarak görülmesi nedeniyle elde edilen gelirin aile içinde paylaşılması gerektiği düşüncesi,
- İşletmenin kuruluş finansmanının eş-dost aracılığıyla yapılması durumunda, bu kişilerin işletme gelirinden pay isteme hakkını kendilerinde görmeleri,
- İşletme sahiplerinin aile üyesi olmayan kişilere karşı duyduğu güvensizlik ülkemizdeki aile işletmelerinde nepotizmi tetiklemektedir (İyiişleroğlu, 2006: 48-49; Özler vd., 2007: 443-448).

Çevresel Nedenler

Sosyo-kültürel yapı: Nepotizm uygulamaları hem bireyci hem de kolektivist toplumlarda görülmektedir. Bununla birlikte, kolektivist toplumlarda daha

yaygındır (Kyriacou, 2016). Bireycilik, çoğu Avrupa ülkesinde ve Kuzey Amerika'da yaygın olarak görülür. Bireyci toplumda kişiler daha çok ben-merkezcidir ve kendine daha çok güvenir. Buna karşılık, kolektivizm Asya, Güney Amerika, Latin Amerika ve Yunanistan gibi birkaç Avrupa ülkesinde yaygındır. Bu toplumlarda kişiler kendi eylemlerinin başkalarını nasıl etkilediğine, onlara karşı görev ve yükümlülüklerine odaklanır. Kişilerin sorumluluk hissettiği en önemli grup ise ailedir (Rajpaul-Baptiste, 2018: 18). Wated ve Sanchez (2015: 45) Latin Amerika kolektivist toplumu üzerinde yaptıkları araştırmada, nepotizmin aile üyeleri ve arkadaşlar arasında bağları artırdığını tespit etmiştir. Yazarlar ayrıca toplumun karşılıklı bağımlılığı vurgulayan kolektivist değerleri nedeniyle nepotizmi desteklediğini ve hoş gördüğünü öne sürmüşlerdir. Bu açıdan kültürün bireylerin tutumlarını ve davranışlarını etkilemesi nedeniyle nepotizmin bir öncüsü olduğu değerlendirilmektedir.

Ekonomik yapı: Nepotizm hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde görülmekle birlikte (Hudson ve Claasen, 2017: 96) gelişmekte olan ülkelerde daha yaygındır (Kragh, 2012: 248). Bunun nedeni olarak, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde şirket yapılanmalarının daha az kurumsal olması, işsizlik oranlarının yüksek olması, uzmanlık gerektirmeyen iş pozisyonlarının fazlalığı nedeniyle personel alımında liyakatten önce güvene öncelik verilmesi, liyakat kavramının tam olarak kavranamaması ve iş verimliliği konusunda bilgi eksikliğini saymak mümkündür. Bunların yanı sıra ülkelerde teknolojinin yaygınlık durumu, hayat koşulları ve iş koşulları gibi genel unsurlar da nepotizmde etkili görülmektedir (Erusta ve Akdeniz, 2016: 8).

Öte yandan, aile işletmelerinde sahiplerin şirket gelirini aile içinde tutmak ve maddi yönden işletmeyi korumak ve sürekliliğini sağlamak gibi sebeplerle aile üyelerini işe almaları, ayrıca yüksek yönetici pozisyonlarına aile üyelerini atamaları nepotizmin ekonomik sebepleri arasında gösterilebilir (İyiışleroğlu, 2006: 49).

Siyasi yapı: Sistemsel olarak çoğulculuk, katılım ve şeffaflığa dayanan demokrasinin uygulanmadığı ülkelerde nepotizme daha çok rastlanmaktadır. Tersine, temsili demokrasinin güçlü bir şekilde uygulandığı, sivil toplum kuruluşlarının herhangi bir baskıyla karşılaşmaksızın özgürce örgütlenebildiği, demokrasinin sadece yönetimde değil ekonomik işletmeler de dahil olmak üzere her alanda uygulanabildiği ülkelerde nepotizm uygulamaları tabiatıyla azalmaktadır (Barbaros, 2015: 16).

NEPOTİZMİN SONUÇLARI

Akraba kayırmacılığı örgütteki akraba olmayan diğer çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle genellikle araştırmacılarca negatif bir durum olarak ifade dilmektedir. Bununla birlikte, nepotizmi olumlu bakış açısıyla değerlendiren araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu bakış açısına göre, nepotizm belirli koşullar altında olumlu olarak algılanabilir. Başka bir ifadeyle, nepotizm Bellow (2003)'un

perspektifinden hareketle “iyi” ve “kötü” olarak ayrıma tabi tutulabilir. “Kötü” nepotizm, aile üyeleri nitelikli olmadıklarında bile işe alım sürecinde tercih edildiğinde ortaya çıkarken, “iyi” nepotizm aile üyelerini yalnızca nitelikli olduklarında tercih etmeyi içerir. Buna göre, insanların “kötü” nepotizme karşı olumsuz tutumları varken, “iyi” nepotizme karşı yoktur. Hatta araştırmacıların bazıları nepotizmin örgütler için faydalı olabileceğini ve liyakat ilkeleri ile birlikte uygulandığı sürece teşvik edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Pagett vd.,2015: 284). Bu kapsamda, muhtelif araştırmalardan esinlenerek aşağıda nepotizmin olumlu ve olumsuz sonuçlarına yer verilmiştir.

Nepotizmin olumlu sonuçları

- Nepotizm her ne kadar olumsuz bir durum olarak algılsa da küçük aile şirketleri için avantaj sağlayabilir. Küçük şirketler kuruldukları aşamada işini sahiplenen personele ihtiyaç duyar. Örgütle kan bağı bulunan çalışanlar ise bulunmayanlara göre işi daha çok sahiplenir ve şirketin büyümesi için daha çok çaba sarf eder.
- Küçük ölçekli işletmelerde nepotizm tüm çalışanların işyerlerini sıcak bir aile ortamı gibi görmelerini sağlar, bu da onların iş tatmini ve motivasyonlarını artırır.
- Nepotizm uygulamaları akraba çalışanların örgüte aidiyet duygusunu artırır ve aile üyeleri arasındaki bağları geliştirir.
- Çalışanlar arasında rekabet duygusunu artırarak daha istekli çalışmalarını sağlar.
- Akraba çalışanlar, kayırmacı bir uygulamayla işe alındıklarından kendilerini ispatlamak için genellikle daha çok çalışır. Ayrıca, şirketi daha çok sahiplendiklerinden işte daha iyi performans gösterebilirler.
- Akraba çalışanların işten ayrılma oranları daha düşüktür, işletmeye daha fazla sadakat gösterirler, işletmeye aidiyet duygusuyla hareket etmelerinden ötürü işletmenin zor zamanlarında dahi işi bırakmayı düşünmez, tersine daha özverili ve gayretli çalışırlar.
- Akraba çalışanlar ortak değerlere sahip olduklarından daha hızlı öğrenme gerçekleştirir ve aralarında etkili bir iletişim geliştirebilirler.
- İşletmelerin nepotizme yönelmelerinin en önemli nedenlerinden biri güven sorunudur. Aile üyelerinin işe alınması bu problemi ortadan kaldırır.
- Aile üyelerinden yetenekli olanların küçük yaşlardan itibaren işletmede çalıştırılmaları ileriki zamanlarda şirkete uyum sorununu yaşamalarını ortadan kaldırır, çalışanların çabucak örgütün amaçları doğrultusunda faaliyete geçmesini sağlar.
- Nepotizm uygulamaları aile işletmelerinin sonraki kuşaklara aktarılmasını kolaylaştırır ve yönetimde istikrarın sağlanmasına katkıda bulunur (Abdalla

vd., 1998: 554-570; Molofsky, 1998: 36-38; İyışlıeroğlu, 2006: 43; Büte, 2011: 390; Finelli, 2011: 49-50; Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 47).

Nepotizmin olumsuz sonuçları

Nepotizmin her ne kadar olumlu sonuçları olduğu bazı araştırmacılarca ifade edilse de, akademik araştırmaların çoğunluğu nepotizmin avantajlarına kıyasla dezavantajlarının daha çok olduğunu savunmaktadır (örn.; Ford ve McLaughlin, 1986; Hayajenh vd., 1994; Abdalla vd., 1998). Bu itibarla, farklı araştırmalardan derlenen nepotizmin olumsuz sonuçları aşağıda sunulmuştur:

- Nepotizmin uygulandığı işletmelerde, genellikle aileden olan çalışanlara daha yüksek ücret verilir ve bu çalışanlar daha hızlı terfi ettirilir. Ancak bu durum, işletmeye ekstra maddi ve manevi külfet getirmenin yanı sıra aile üyesi olmayan yönetici ve çalışanların moral ve motivasyonlarını azaltır.
- Nepotizm aileden olan çalışanlar üzerinde de yoğun baskı oluşturur. Örgüt içinde kendilerine verilen ödülleri gerçekten hakettikleri için mi yoksa aile üyesi oldukları için mi aldıklarından emin olamamaları akraba çalışanlar üzerinde büyük bir yük oluşturur.
- Örgüt içinde nepotizm uygulamaları gereksiz yere aile içi çatışmalara, yönetsel halefiyet konusunda kardeş rekabetine, örgütsel karar alma süreçlerinde karışıklıklara neden olabilir.
- Kariyerinde yükselmek isteyen başarılı yöneticiler genellikle nepotizm uygulamalarının görüldüğü işletmelere dahil olmaktan kaçınırlar. Bu durum işletmeler için büyük bir kayıp oluşturur.
- Nepotizm uygulamaları akrabalığı bulunmayan çalışanların iş tatmini, moral ve motivasyon, örgütsel bağlılık, işbirliği ve üretkenliklerini olumsuz etkiler. Bu olumsuz durumlar ise bu çalışanların daha çok devamsızlık yapmalarına ve işten ayrılmalara neden olur.
- İnsan kaynakları departmanında çalışan yöneticiler aile üyeleri için seçim, değerlendirme, terfi ve disiplin gibi alanlarda adil olmayan istihdam prosedürleri uyguladıkları için kendilerini suçlu hissedebilirler.
- Nepotizm uygulamaları örgütsel misyon, hedef ve etkinlikleri negatif etkileyerek örgütsel verimliliği azaltır.
- Aile üyesi çalışanların yetersizliği, tembel davranışları ve diğer çalışanlara karşı amirlik yapmaya kalkışmaları örgüt içinde çatışmalara ve işbirliğinin azalmasına neden olur.
- Liyakatli olmamasına rağmen örgütle kan bağı nedeniyle yönetici konumuna getirilen kişiler işle ilgili yanlış kararlar alabilir.
- Örgüt bazında kurumsallaşmanın zorlaşması, etkili İK politikalarının geliştirilememesi, yönetim zafiyeti, örgütsel adalet ve algısının azalması,

örgütün şeffaflığının azalması, iş ve ailevi meselelerin birbirine karışması gibi önemli sorunlara sebebiyet verir (Hayajneh vd., 1994: 52; Abdalla vd., 1998: 157-158; İyiişleroğlu, 2006: 45-47; Finelli, 2011: 48-49; Kaba, 2018: 20-23)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada ve Türkiye’de halen yaygın olarak uygulanıyor olması ve işletmeler için daha çok olumsuz etkilerinin bulunması nedeniyle bu çalışmada nepotizm kavramı ele alınmış, bu çerçevede kavramın tanımı, tarihçesi ve sınıflandırması hakkında bilgi verilmiş, daha sonra nedenleri ve sonuçları tartışılmıştır.

Ortaçağ Avrupa’sında papaların yeğenlerini kilisedeki önemli pozisyonlara ataması durumunu tanımlamak için ortaya atılan ve bir nevi “yeğencilik” anlamına gelen nepotizm bugünkü tanımıyla “bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi vb. faktörler dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmamasına rağmen sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi veya terfi edilmesidir” (Özler vd., 2007: 438). Nepotizm daha çok aile işletmelerinde görülen bir durumdur. Aile üyelerinin kendi şirketlerinde çalışmak istemeleri tabiidir. Ancak, aile işletmelerinde aile üyelerinin istihdam edilecekleri pozisyonlar için yeterli donanımına sahip olup olmadıklarının objektif bir şekilde değerlendirilmesi ve işe alımlarının profesyonel bakış açısıyla yapılması işletme içerisinde nepotizmin negatif algısını önleyebilecektir. Aile şirketlerinde nepotizmi önlemeye yönelik önlemler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Nepotizm konusunda aileden olan çalışanlara gerekli eğitimler verilmeli, sakıncaları konusunda bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.
- Aile üyelerinin taleplerine karşı aile meclisi kurulmalı ve söz konusu talepler burada değerlendirilerek müşterek bir karar alınmalıdır.
- Şirket anayasası hazırlanmalı ve burada aile üyelerinin işe alınma ve terfi işlemleri açıkça belirtilmelidir.
- Aile üyelerinin istihdam edilecekleri pozisyon için gerekli eğitimi almaları ve beceri kazanmaları sağlanmalıdır.
- Kurumsal yönetime önem verilmeli, nepotizmin önlenmesi için şirket mutlaka kurumsallaşmalıdır.
- Sahip yöneticiler duygularıyla değil mantıklarıyla karar vermeli, profesyonel davranmalı ve işle özel yaşantıyı birbirine karıştırmalıdır (İyiişleroğlu, 2006: 50; Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 60).

Bununla birlikte, nepotizmi tamamen “yanlış” olarak değerlendirmek doğru bir tutum değildir. İşletmeler kurumsallaşmayla birlikte örgütsel adaleti sağlayarak nepotizmin aileden olmayan çalışanlar üzerindeki negatif algısını azaltabilir. Nepotizmi avantaja dönüştürmek ve örgüt içinde dengeyi sağlamak üst yöneticilerin asli görevleri arasında bulunmalıdır (Mazlum Kaya, 2022: 24).

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S. ve Raggad, B. G. (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers toward Nepotism. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Al-Aiban, K. M. ve Pearce, J. L. (1993). The Influence of Values on Management Practices: A Test in Saudi Arabia and the United States. *International Studies of Management & Organization*, 23(3), 35-52.
- Araslı, H. Ve Tümer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction In The Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36, (9), 1237-1250.
- Arslan, E. T. (2006). Aile Şirketlerinde Profesyonel Yöneticinin İkilemleri. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Barbaros, Z. (2015). Nepotizm Üzerine Bir Çalışma Kamu Özel Sektör Karşılaştırması. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul: Beykent Üniversitesi*.
- Bellow, A. (2003). *In Praise of Nepotism*. New York: Doubleday.
- Bellow, A. (2004). *In Praise of Nepotism: A History of Family Enterprise from King David to George W. Bush*. Anchor.
- Büte, M., Tekarslan, E. (2010). Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6,(1), 1-21.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 15(1), 383-404.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi İş Tatmini Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Ciulla, J. B. (2005). In Praise of Nepotism?-In Praise of Nepotism: A Natural History Adam Bellow New York: Doubleday, 2003, 576 pages, ISBN 0-385-49388-6, \$16 pbk. *Business Ethics Quarterly*, 15(1), 153-160.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXXII (2), 171-197.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-154.
- Erusta, M. ve Akdeniz, M. (2016). Çalışma Hayatında Nepotizm ve Liyakat. E-Doküman, ss.1- 28, https://docs.google.com/document/d/1uOKkFJ_MP5uwelHmDoLkhJ5CsRs5oGShUceuP_W9n-g/edit (E.T. :25.08.2022).
- Ferlazzo, F. ve Sdoia, S. (2012). Measuring Nepotism through Shared Last Names: Are We Really Moving from Opinions to Facts?. *PLoS ONE* 7(8): e43574.
- Finelli, G. M. (2011). From the Dinner Table to the Boardroom: The Effects of Nepotism on Family Businesses. Doctoral Thesis. USA: American University.
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64(9), 57-60.
- Hayajenh, A. F., Maghrabi, A. S. ve Al-Dabbagh, T. H. (1994). Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers. *International Journal of Manpower*, 15, 60-67.
- Hayajneh, A. F., Dwairi, M. A. ve Udeh, I. E. (1994). Nepotism as a Dilemma for Managing Human Resources Overseas: Its Impact on Employees, Management and Organizations. *Journal of Transnational Management Development*, 1(1), 51-73.
- Hudson, S. ve Claasen, C. (2017). Nepotism and Cronyism as a Cultural Phenomenon?. In *The Handbook of Business and Corruption* (pp. 95-118). Emerald Publishing Limited.
- İyişleroğlu, S. C. (2006). Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Adana: *Çukurova Üniversitesi*
- Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D. B. ve Reay, T. (2013). Is Nepotism Good or Bad? Types of Nepotism and Implications for Knowledge Management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.

- Jones, R. G., Stout, T., Harder, B., Levine, E., Levine, J. ve Sanchez, J. I. (2008). Personnel Psychology And Nepotism: Should We Support Anti-Nepotism Policies. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45(3), 17-20.
- Jones, R. G. (2013). *Nepotism in Organizations*. Routledge.
- Kaba, A. (2018). Bireylerin Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireysel Performanslarına Etkisi: Türkiye’de Özel Okul Zinciri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 123-148.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(3), 43-64.
- Kılıçarslan, Ö. (2019) Aile İşletmelerinin Devamlılığında Nepotizmin Rolü ve Nepotizm Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Sıtkı Koçam Üniversitesi.
- Lam, W. (2011). Dancing to Two Tunes: Multi-entity Roles in the Family Business Succession Process, *International Small Business Journal*, 29(5) 508–533.
- Mazlum Kaya, G. (2022). Nepotizmin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Trabzon İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacı bayram Üniversitesi.
- Molofsky, I. (1998). A Plug for Nepotism. *Benefits and Compensation Solutions*, 21(4), 36-38.
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batool, S. R. ve Shafique, N. (2015). Favoritism, Nepotism and Cronyism as Predictors of Job Satisfaction: Evidences From Pakistan. *Journal of Business and Management Research*, 8(1), 224-228.
- Özler, H., Ergun Özler, D. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 437-450.
- Padgett, M. Y., Padgett, R. J. ve Morris, K. A. (2015). Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 283-298.
- Pérez-González, F. (2006). Inherited Control and Firm Performance. *American Economic Review*, 96(5), 1559-1588.
- Rajpaul-Baptiste, C. (2018). Antecedents and Consequences of Nepotism: A Social Psychological Exploration. Doctoral Thesis. United Kingdom: University of Kent.
- Scoppa, V. (2009). Intergenerational Transfers of Public Sector Jobs: A Shred of Evidence on Nepotism. *Public Choice*, 141(1), 167-188.
- Sharma, P., Chrisan, J. J. ve Gersick, K. E. (2012). 25 Years of Family Business Review: Reflections on the Past and Perspectives for the Future. *Family Business Review*, 25(1), 5-15
- Slater, J. (2021). Nepotism on The Orville. *Exploring The Orville: Essays on Seth MacFarlane’s Space Adventure*, 209.
- Temel, E. K. ve Bulut, Z. A. (2008). Kurumsallaşmadan Büyüme Olur mu? Bir Aile İşletmesinin İncelenmesi. III. Aile İşletmeleri Kongresi-AİK’08, 151-160
- Tunçbilek, M. M. ve Akkuş, A. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197.
- Wated, G. ve Sanchez, J. I. (2015). Managerial Tolerance of Nepotism: The Effects of Individualism–Collectivism in a Latin American Context. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 45-57.
- Williams, M. L. ve Laker, D. (2010). Nepotism: Can It Affect the Bottom Line. *Northeastern Association of Business, Economics and Technology*, 230-236.
- Webster’s Third New International Dictionary (1976), p. 1510. (E.T.: 03.08.2022)
- Wong, L. C. ve Kleiner, B. H. (1994). Nepotism. *Work Study*, 43(5), 10–12.
- <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/nepotism> (E.T.: 03.08.2022)
- <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/nepotism?q=nepotism> (E.T.: 03.08.2022)
- <https://www.merriam-webster.com/dictionary/nepotism#note-1> (E.T.: 03.08.2022)