

Nepotizm Olgusu Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi: Web of Science Tabanlı Bir Çalışma

A Bibliometric Analysis of Research on The Phenomenon of Nepotism: A Web of Science-Based Study

Canan Doğan^{1*} 

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Datça Kazım Yılmaz Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü Muğla,
cdogan@mu.edu.tr

*Canan Doğan

Received: 25.03.2026
Accepted: 07.05.2026

Özet

Bu çalışma, 1978-2026 yılları arasını kapsayan dönemde yayımlanmış uluslararası makaleler üzerinden nepotizm olgusunu bibliyometrik bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamaktadır. Web of Science veri tabanından elde edilen 998 dokümanın analizi sonucu, nepotizm konusundaki yayınlarda yıllık %5,31 oranında artış olduğunu göstermektedir. Yayınlarda 2015 yılından itibaren geçen yıllara göre hızlı bir artış olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları, ABD kökenli yayınların oranının %27,1'lik payı olduğunu, J. M. Mateo'nun ise en üretken yazar olduğunu ortaya koymaktadır. Mevcut çalışmalarda nepotizm, yolsuzluk, performans ve evrimsel biyoloji temelleriyle ilişkilendirilmiş ve disiplinlerarası bakış açısı ile ele alınmıştır. Tematik harita bulguları, nepotizmin "niş bir tema" olarak yüksek uzmanlık düzeyine ulaştığını ancak genel yönetim teorileriyle daha fazla bütünleşmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, liyakat esaslı politikaların eksikliğinin örgütsel adalet ve başarı üzerindeki yıkıcı etkilerini akademik verilerle somutlaştırmaktadır

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Bibliyometrik Analiz, Web of Science.

Abstract

This study aims to examine the phenomenon of nepotism using a bibliometric approach based on international articles published between 1978 and 2026. An analysis of 998 documents obtained from the Web of Science database reveals a 5.31% annual increase in publications on the topic of nepotism. A significant increase in the number of publications has been observed since 2015 compared to previous years. The analysis results reveal that publications originating from the United States account for 27.1% of the total, and that J. M. Mateo is the most prolific author. In current studies, nepotism has been linked to the foundations of corruption, performance, and evolutionary biology and addressed from an interdisciplinary perspective. The findings of the thematic map indicate that nepotism has reached a high level of specialization as a "niche theme" but needs to be further integrated with general management theories. The study concretely illustrates, using academic data, the destructive effects of the absence of merit-based policies on organizational justice and success.

Keywords: Nepotism, Bibliometric Analysis, Web of Science.

Citation:
Doğan, C. (2026). Nepotizm Olgusu Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi: Web of Science Tabanlı Bir Çalışma, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 72-88.

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca var olagelmiş kayırmacılık davranışlarının doğası itibarıyla insanlığın topluluklar halinde ve örgütlü biçimde yaşamaya başlamasıyla birlikte ortaya çıkmış olduğunu söylemek mümkündür (Çarıkçı ve Arslan, 2010: 28). Geçmişten bugüne var olan ve genellikle örgütlerde yaygın bir kayırmacılık biçimi olarak karşımıza çıkan (Bolat vd., 2017: 159) nepotizm, bir kimsenin, beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörler dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmaksızın sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi veya terfi edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler vd., 2007: 438).

Nepotizm, bireylerarası ilişkiler açısından subjektif karakter içermekte, ortaya çıkınca mağdurlar yarattığına inanılmakta ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumu ifade etmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 94). Her ne kadar, bazı çalışmalarda nepotizm uygulamalarının özellikle aile üyeleri açısından bazı olumlu sonuçları olduğu ifade edilse de (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 45), toplumun geneli tarafından olumsuz olarak değerlendirilmekte ve etik olarak kabul edilmez bulunmaktadır. Aile işletmeleri başta olmak üzere birçok farklı alan ve ekonomik iş kolunda yer alan işletmeler üzerinde olumlu/olumsuz etkileri görülebilen nepotizm son yıllarda sıklıkla incelenen bir olgu olarak dikkati çekmektedir (Kılınçarslan ve Avcı, 2021: 63). Bu noktada bu çalışmada, nepotizm üzerine uluslararası literatürde yapılan çalışmaların Web of Science veri tabanına ilk yayının dahil olduğu 1978 yılından günümüze kadar incelenmesi ve bütün çalışmaların bibliyometrik analizinin yapılması amaçlanmıştır. Çalışmanın ilk kısmında, nepotizm olgusuna ilişkin tanımlayıcı bilgiler verilmiştir. İkinci kısmında ise, bibliyometrik analizin gerçekleştirme süreci ve ortaya çıkan bulgular aktarılmıştır. Ortaya çıkan sonuçların nepotizm literatürünün gelişim süreci konusunda yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

NEPOTİZM KAVRAMI

Nepotizm kavramı, Latince 'yeğen' anlamına gelen 'nepos' sözcüğünden türetilmiş olup (Abdalla vd., 1998 :555; Below, 2003: 11); geçmişten bugüne var olan ve genellikle örgütlerde görülen yaygın bir kayırmacılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Bolat vd., 2017: 159). Nepotizm kavramının büyük ölçüde olumsuz çağrışımlara sahip olması, Rönesans döneminde papaların kayırmacı eğilimlerine dayanmaktadır (Abdalla vd., 1998: 555). Bu bağlamıyla kavram ilk olarak 14. ve 15. yüzyıllarda papaların, akraba ve yeğenlerini nitelikleri göz önüne alınmaksızın üst düzey makamlarda görevlere atması gibi yozlaşmış uygulamaları tanımlamak için kullanılmıştır (Ciulla, 2005:155).

Nepotizm, bireylerin sahip oldukları beceri, yetkinlik, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ölçütleri göz ardı edilerek, yalnızca akrabalık ilişkilerine dayanmak suretiyle işe alınmaları veya örgüt içerisinde terfi ettirilmeleri durumunu ifade etmektedir (Özsemerci, 2003: 20; Özler vd., 2007: 438). Abdalla vd. (1998:555), nepotizmi, aynı örgütte ya da diğer kurumlarda aile gücünün kullanılarak akrabaların istihdam edilmesi olarak tanımlarken; Bierman ve Fisher (1984:634), nepotizmi, yalnızca işletme sahipleri ile olan akrabalık ilişkileri dikkate alınarak nitelikli olmayan kişilerin işe alınması veya terfi edilmesi olarak tanımlamıştır.

Karakaş ve Çak (2007:78)'a göre nepotizm, kişinin kendi güç ve otoritesini kullanarak kendi aile fertleri ve akrabaları için yeteneklerine bakılmaksızın istihdam olanağı sağlanması durumunu ifade etmektedir. Nadeem vd. (2015: 225), nepotizmi yalnızca işe alım süreçleriyle sınırlı bir uygulama olarak değil, aynı zamanda işten çıkarma kararlarında da etkili olabilen bir olgu olarak değerlendirmektedir. Nepotizme yönelik literatürde ağırlıklı

olarak olumsuz değerlendirmeler bulunmasına karşın, Bellow (2003) nepotizmi bazı örgütlerin başarısına katkı sağlayabilen bir unsur olarak ele almıştır. Nitekim Bellow (2003), *Nepotizme Övgü* adlı eserinde nepotizmin birçok alanda yaygın biçimde uygulandığını ve zamanla kurumsallaşmış bir yapı niteliği kazandığını vurgulamaktadır (Asunkutlu ve Avcı, 2010: 97).

NEPOTİZM İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Örgütsel ve yönetsel bağlamda, işe alım ve terfi süreçlerinde liyakat ve performans ölçütlerinden ziyade akrabalık, arkadaşlık ilişkileri ya da ortak siyasi ve dini bağlara dayanılarak belirli kişilere öncelik tanınması şeklinde ifade edebileceğimiz (Özkanan ve Erdem, 2014: 180) kayırmacılık; akrabaları kapsadığında “nepotizm”, eş-dost ve tanıdıkları kapsadığında “kronizm”; siyasi veya dinsel yandaşlığı kapsadığında “patronaj”; siyasi açıdan seçmen kesimlerini kapsadığında ise “klientalizm”, şeklinde adlandırılmaktadır (Aközer, 2003:16-17).

Kronizm (Eş-Dost Kayırmacılığı)

Kronizm kavramı, etimolojik olarak kökenini 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencileri arasında kullanılan ve “uzun süreli yakın arkadaşlık” anlamına gelen *crony* sözcüğünden almaktadır. 1840’lı yıllarda arkadaşlık kurma isteği ve yeteneği anlamında kullanılan kavramın günümüzdeki olumsuz ve siyasi anlamı 1952 yılında ABD’ de Truman yönetimi sırasında şekillenmiştir. Truman yönetiminin, liyakatlerine bakmaksızın arkadaşlarını hükümet makamlarına atamakla suçlanması üzerine, bir New York Times gazetecisi bu pratiği "kronizm" olarak tanımlamış ve kelimenin anlamını değiştirmiştir. (Khatrı ve Tsang, 2003:290). Günümüzde özellikle örgütlerde işe alım, terfi ve kaynak dağıtımı gibi süreçlerde liyakat ve eşitlik ilkeleri yerine eş-dost ve yakın arkadaşlık ilişkilerine dayalı kayırmacılık uygulamalarına “eş-dost kayırmacılığı” ya da “kronizm” adı verilmektedir (Aktan, 2001: 82). Nepotizm, kayırmacı uygulamaların aile üyeleri ve akrabalar üzerinden gerçekleşmesini ifade ederken; kronizm ise benzer biçimde kayırmanın yakın arkadaşlık ilişkileri temelinde ortaya çıkmasını ifade etmektedir (Mahamatjian Kyzy, 2011: 11).

Hemşehricilik

Hemşehricilik kavramı Farsça, “hemşehr” kavramından türemiş olup TDK tarafından “memleketli” olarak tanımlanmıştır. Aynı ilden olan bireyler arasında gelişen dayanışma ve karşılıklı destek ilişkilerine hemşehricilik denmektedir (Özkanan ve Erdem,2015:11). Türkiye’de yaygın olarak görülen “hemşehri kayırmacılığı” kronizmin özel bir türü olarak değerlendirilmektedir (Aktan, 2001: 82). İnat (2006: 45)’a göre, göç ve sonraki süreçlerde kente uyum sağlama ve dayanışma ihtiyacından kaynaklanan hemşehricilik, vatandaşlığın toplumsal sorunlara çözüm üretmediği durumlarda, bireylere çözüm odaklı bir kimlik ve aidiyet biçimi olarak işlev görmektedir (Köse, 2008: 230). Bununla birlikte, göç süreciyle birlikte başlangıçta kente uyum sağlama ve dayanışma ihtiyacını karşılamak amacıyla ortaya çıkan hemşehricilik, zaman içerisinde işlevlerini genişleterek yerel siyasete katılımı teşvik etme, kentte etkili bir baskı grubu hâline gelme ve üst düzey siyasi ile idari kademelerde temsil edilme gibi amaçlara da yönelebilmektedir (Şentürk, 2021). Bu yönüyle hemşehricilik ilişkileri, bir kayırmacılık türü olarak algılanmaktadır (Köse, 2008: 230). Kente göç edenlerin hemşehrileriyle, kentin yabancı ortamına karşı bir dayanışma ağı oluşturmalarında önemli rol oynayan hemşehricilik derneklerinde, genel olarak kayırmacılık ilişkilerine benzer ilişkiler kurulmaktadır (Es, 2008: 99).

Klientalizm

Klijentalizm kavramı, sıklıkla patronaj ile eşanlamlı olarak kullanılmakla birlikte, özgün anlamının Eski Roma'daki toplumsal yapılar çerçevesinde şekillendiği de belirtilmektedir (Ağaoğulları ve Köker, 2001: 17). Klijentalizm köken olarak Eski Roma döneminde bir yurttaşın koruması altında bulunup ona hizmet etme yükümlülüğüyle bağlanmış olan kişi anlamına gelen "client" (sığıntı ya da yanaşma) terimine dayanmakla birlikte, kavram asıl olarak "siyasal otoritenin dağıtım ölçütlerine göre sunulan birtakım hizmetler ya da mallar karşılığında siyasal destek talebinde bulunmaya" karşılık gelmektedir (Elbek, 2013: 45).

Günümüzde klijentalizm, kamu kaynaklarının siyasal iktidara yakın seçmen kitlelerini kayıracak şekilde ayarlanması olarak bilinmektedir (Aközer, 2003: 18). Başka bir deyişle, klijentalizm, siyasal iktidarın kamusal kaynakları ve rant yaratabilecek ekonomik olanakları, kamu yararına yönelik politikalar yerine kendi seçmen veya destekçi gruplarına avantaj sağlayacak şekilde dağıtması olarak tanımlanmaktadır (Keefer, 2005: 5).

Patronaj

"Patronaj" kavramı, Fransızca kökenli bir terim olup, hiyerarşik olarak üst konumda bulunan bir kişinin ast konumdaki bireyleri koruması, kollaması ya da desteklemesi anlamını ifade etmektedir. (Karakaş ve Çak, 2007: 78). Keefer (2005:5), patronaj ilişkisinin temelini James C. Scott'a (1972) atıfla açıklamaktadır. Buna göre patronaj, daha yüksek sosyoekonomik statüye sahip bir kişinin sahip olduğu güç ve kaynakları daha düşük statüde bulunan bir kişiye koruma veya çeşitli faydalar sağlamak amacıyla kullanmasıdır.

Siyasal kayırmacılığın bir türü olan patronaj, siyasal süreç içerisinde siyasi partilerin iktidara geldikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan üst düzey bürokratları görevlerinden alarak bu görevlere ideoloji, politik yandaşlık, nepotizm, kronizm gibi faktörleri dikkate alarak yeni bireyleri atamalarıdır (Aktan, 2001: 82).

Patronaj kamu sektöründe daha sık görülen bir uygulama olmakla birlikte, uygulamanın izdüşümleri özel işletmelerdeki işletme sahiplerinin ve yöneticilerinin davranışlarında da gözlenmektedir. İşletme sahiplerinin ve yöneticilerin muhtemelen kamu kurumlarındaki gibi güven kaygılarından kaynaklanan patronaj uygulamaları kendi açılarından değerlendirildiğinde rasyonel kabul edilebilmektedir (Halis ve Şenkal, 2009: 157). Patronaj sistemi, siyasal açıdan etkili toplumsal kesimlerin birbirine bağlı bir yapı içerisinde bütünleşmesini sağlayan temel mekanizmalardan biri olarak işlev görmüş ve günümüzde de bu işlevini sürdürmektedir (Key, 1994)

Tribalizm

Tribalizm, özellikle göçebe bir geçmişe sahip toplumlarda güçlü olan İslam öncesi bir gelenek olup, aynı kabile veya aşiretten insanların kayırılması anlamına gelmektedir (Loewe vd., 2007: 92). James'e (2006: 28) göre tribalizm, genel olarak, kişilerin doğrudan aile bağlarının ötesinde, mitolojik ve kabileler arası karşılıklılık temellerine dayanmaktadır. Tribalizm, bir grubun bir üyesini başka bir grubun üyelerinden ayıran güçlü bir kültürel veya etnik kimliğe sahip olmayı ifade eder. Bir diğer ifadeyle Tribalizm, nepotizm literatüründe akrabalık bağlarının ötesinde, grup veya kabile aidiyetine dayalı kayırmacılık olarak tanımlanır. Bu yaklaşımda, bir kişi yalnızca ailesine değil, aynı etnik gruba, kabileye, topluluk ya da sosyal gruba mensup kişilere avantaj sağlar. Bu bağlamda tribalizm, sadece kan bağına dayalı kayırmacılığın sosyal ve kültürel bir genişlemesi olarak değerlendirilebilir (Padgett ve Morris, 2005). Posner'e göre (2005), Tribalizm, çalışanlar arasında grup bağlılığı yaratabilir fakat aynı zamanda örgütsel adalet, motivasyon ve performans üzerinde olumsuz etkiler doğurabilir. Çalışanlar, grup dışındakilerin ayrımcılığa maruz kaldığını gözlemlediğinde güven kaybı yaşar.

NEPOTİZMİN TÜRLERİ/BOYUTLARI

Nepotizm, her ne kadar işe alma sürecinde meydana gelen kayırmacılık olarak görülse de sadece işe almada değil işten çıkarmalarda (Nadeem vd., 2015: 225), terfi, çalışma koşulları, ücretlendirme, performans değerlendirme gibi birçok konuda karşımıza çıkabilecek kayırmacılık uygulamalarıdır (Asunakutlu ve Avcı, 2009).

Nepotizm olgusu, literatürde farklı araştırmacılar tarafından birbirine benzer boyutlar çerçevesinde ele alınarak incelenmiştir. Nepotizm kavramının boyutlandırılmasına ilişkin olarak Asunakutlu ve Avcı (2010), çalışmalarında ilk olarak Ford ve McLaughlin (1985) tarafından geliştirilen ve daha sonra Abdalla, Maghrabi ve Raggad (1998) tarafından güncellenen ölçeği temel almışlardır. Söz konusu çalışmada nepotizm olgusu; işe alma sürecinde kayırmacılık, işlem (uygulama) kayırmacılığı ve terfi sürecinde kayırmacılık olmak üzere üç temel boyut çerçevesinde ele alınmış ve incelenmiştir (Ford ve McLaughlin, 1985: 57; Abdalla vd., 1998: 554; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 102).

İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık

İşletmeler açısından, örgüt amaçları ve işlevleri ile uyumlu niteliklere sahip bireyleri, işletmeye kazandırmak stratejik açıdan önemli bir konudur (Ülgen ve Mirze, 2018: 272). Örgütün gerektirdiği niteliklere sahip olmayan bireylerin istihdam edilmesi, örgütsel etkinliğin azalmasına yol açmakta; aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarının işlevselliğini zayıflatarak işletmeler açısından çeşitli olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. (Pilbeam ve Corbridge, 2006: 142 akt.; Yazıcı ve Seçer, 2018: 120).

Nepotizm, işe alım sürecinde işin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve yeterliliklerin göz ardı edilmesinin temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Yazıcı ve Seçer, 2018: 121; Araslı ve Tümer, 2008: 1237). Literatürde önemli sayıdaki çalışma, ebeveynlerin, çocuklarının kendi çalıştıkları işletmelerde işe alınmasını kolaylaştırma eğiliminde olduklarını, yöneticilerin ve işe alma kararlarından sorumlu olan kişilerin ise çoğu kez yeteneklerine bakmaksızın sadece akrabalık bağlarını dikkate alarak istihdam politikaları yürüttüklerini göstermektedir (Ponzo ve Scoppa, 2011: 78). İnsan kaynakları yönetiminin işe alım ve seçim süreçlerindeki kayırmacılık uygulamaları, çalışanların örgütsel adalet algısını zedeleyerek, motivasyonu ve örgütsel uyumu olumsuz etkilemekte; yetersiz eğitim ve geliştirme uygulamalarıyla birlikte örgütsel verimliliğin azalmasına neden olabilmektedir (Araslı ve Tümer, 2008: 1239). Kayırmacılığın ve nepotizmin bir bütün olarak yaygınlaşması, örgüt kültürünün zayıflamasına yol açarak örgütsel gelişimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Safina, 2015: 634).

İşlem Kayırmacılığı

Nepotizmin boyutlarından bir diğeri olan işlem kayırmacılığında, akrabalık ilişkilerine bağlı olarak alınan kişilere objektif kriterler uygulanmamaktadır. İşlem kayırmacılığı en genel ifade ile aynı işyerinde çalışanların bir kısmının diğer çalışanlara göre iş saatleri, devamsızlık, işletme kaynaklarının tahsisatı gibi konularda, liyakat ve yeterlilik temelli olmayan ayrıcalıklara sahip olmalarıdır. Çalışanlar arasındaki bu farklı uygulamalar, çalışanların örgütsel bağlılıklarında, örgütlerine katma değer yaratma arzularında ve performanslarında düşüşe neden olabilmektedir (Çalık ve Naktiyok, 2018:345).

Terfide Kayırmacılık

Terfi, çalışanın mevkii, yetki, sorumluluk ve ücret bakımından daha üst bir göreve yükseltilmesi demektir. Terfi kararlarında genel olarak çalışanın kıdemi, başarısı, potansiyeli ve kişilerarası etkileşimi belirleyici olmaktadır (Şimşek ve Öge, 2007:21). Terfide

kayırmacılık boyutu, terfi ile ilgili kararların, kişilerin bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyimlerinden ziyade, kişisel yakınlık ve akrabalık ilişkilerine dayalı olarak alınmasını ifade etmektedir. Pek çok aile işletmesinde önemli pozisyonlara bireyin yetkinliği, eğitim seviyesi ya da becerilerine bakılmaksızın, aile üyelerinden biri atanmaktadır. Bu işletmelerde güven faktörünün uzmanlığın önüne geçmiş olmasından dolayı, yönetim pozisyonuna, profesyonel kişiler yerine aile üyeleri getirilmektedir. (Büte, 2011: 389).

Bireylerin kendi çaba ve yetenekleri yerine, akrabalık ilişkileri gibi özelliklere dayanarak terfi ettirilmeleri, çalışanların örgüte ilişkin adalet algılarını olumsuz etkilemekte, iş memnuniyeti, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı azaltarak iş kayıplarına ve genel olarak örgütlerde başarısızlığa neden olabilmektedir (İyışşeroğlu, 2006: 44, Araslı, 2006: 304, Asunakutlu ve Avcı, 2010: 94).

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bibliyometrik analiz, literatürdeki akademik çalışmaları belirli kriterlere göre inceleyerek bir alanın bilimsel gelişimini anlamaya yönelik sistematik bir yöntemdir (Donthu vd., 2021). Son yıllarda iş ve yönetim bilimleri alanında giderek daha fazla benimsenen bu teknik, bilimsel yayınların analiz edilmesi ve araştırma eğilimlerinin belirlenmesi açısından önemli bir yöntem olarak öne çıkmaktadır (Öztürk vd., 2024). Bibliyometrik çalışmaların temel amacı, belirli bir alandaki akademik üretimi ortaya koymak ve bilimsel gelişime katkı sağlamaktır (Aria ve Cuccurullo, 2017). Bu çalışmada, nepotizm kavramına yönelik yapılan akademik araştırmaların kapsamlı bir değerlendirmesini yapmak amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda, yayın eğilimleri, en çok atıf alan çalışmalar, etkili yazarlar ve iş birliği ağları incelenerek alanın mevcut durumu ve gelecekteki yönelimleri ortaya konulacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, literatürde nepotizm olgusuna ait akademik çalışmaların bibliyometrik olarak incelenmesi ve bu analizler sonucunda ilgili alanın genel profilinin ortaya konulmasıdır. Çalışma kapsamında mevcut literatür, araştırma eğilimleri ve bilimsel boşluklar detaylı olarak değerlendirilecek, böylece bu alanda yapılan akademik çalışmaların gelişim süreci hakkında kapsamlı bir perspektif sunulacaktır. Ayrıca, nepotizm olgusuna yönelik mevcut araştırmaların eğilimlerini, en çok katkı sağlayan yazarları, ülkeleri ve kurumları belirleyerek alandaki iş birliği ağlarını ortaya koymak hedeflenmektedir (Gretzel vd., 2015).

Veri Analiz Tekniği

Belirli bir araştırma alanındaki bilimsel çıktıları kapsamlı bir şekilde incelemek ve akademik üretkenliği ölçmek için en etkili yöntemlerden biri bibliyometrik analizdir. Bu yöntem, araştırma alanındaki temel eğilimleri, anahtar temaları ve akademik iş birliklerini belirlemeye olanak tanır. Bu çalışmada, Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan "nepotizm" anahtar kelimesiyle yapılan araştırmaların bibliyometrik analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, nepotizm üzerine bilimsel üretimin gelişimini anlamak, bu alanlardaki araştırma eğilimlerini belirlemek ve gelecekteki araştırmalara ışık tutmaktır.

Son yıllarda bibliyometrik analiz, ulusal ve uluslararası literatürün sistematik bir şekilde sınıflandırılmasında ve sıkça atıf yapılan ya da gözden kaçan noktaların ortaya konulmasında yaygın bir yöntem olarak dikkat çekmektedir (Donthu vd., 2021). Bibliyometrik analiz, bilimsel çalışmaların üretimini, yayılımını ve etkisini ölçmek amacıyla istatistiksel yöntemler kullanılarak bibliyografik verilerin analizine dayanır. Bu yöntem; atıf

analizi, yayın sayıları, yazar iş birlikleri, ülke bazlı yayın dağılımı ve anahtar kelime analizleri gibi farklı analiz türlerini içerir (Glänzel, 2003).

Veri Analizi

Bu çalışmada, R Studio yazılımı ve Biblioshiny paketi kullanılarak bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. R Studio, R programlama dili tarafından sunulan zengin istatistiksel ve grafiksel analiz işlevleri sayesinde büyük ve karmaşık veri setleri ile çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Özellikle akademik düzeyde veri görselleştirme ve analiz süreçlerini hızlandırması, araştırmaların daha şeffaf ve erişilebilir hale gelmesini sağlamaktadır (Peng, 2011). Biblioshiny, R dilinde geliştirilmiş açık kaynaklı bir yazılım olup, bibliyometri alanında akademik literatürü incelemek ve analiz etmek için kullanılan güçlü bir araçtır (Aria ve Cuccurullo, 2017). Bu özellikleri nedeniyle, çalışmada WoS veri tabanından elde edilen verilerin analizi için R Studio ve Biblioshiny paketleri tercih edilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırmada, Web of Science (WoS) veri tabanı kullanılarak "nepotizm" anahtar kelimesiyle yapılan taramalar sonucunda 1.092 dokümana ulaşılmıştır. Elde edilen belgeler yazı dili İngilizce kriteri dikkate alındıktan sonra 998 doküman analiz kapsamına dahil edilmiştir.

BULGULAR

Bu çalışmada elde edilen bulgular, bibliyometrik analiz yaklaşımına uygun olarak belirli bir sistematik çerçevede sunulmuştur. İlk olarak, veri setine ilişkin genel özellikleri ortaya koymak amacıyla Tablo 1'de temel bilgilere ait veriler sunulmuştur. Ardından literatürdeki zamansal gelişimi göstermek üzere yıllık bilimsel yayın üretimi (Şekil 1) ve yıllara göre dergilerin yayın sayısı (Şekil 3) analiz edilmiştir. Alanın yapısal ilişkilerini ve etkileşim ağlarını incelemek amacıyla Three-Fields-Plot (Şekil 2) ve en ilgili yazarlar (Şekil 4) ele alınmıştır. Literatürdeki etki düzeyini değerlendirmek için en çok atıf alan belgeler (Şekil 6) incelenmiş; ardından konuların dağılımını ve yoğunluğunu görselleştirmek amacıyla ağaç haritası (Şekil 7) ve kelime bulutu (Şekil 8) sunulmuştur. Son olarak, araştırma alanındaki temaların gelişmişlik ve merkezilik düzeylerini ortaya koymak üzere tematik harita (Şekil 9) analiz edilmiştir.

Tablo 1. Temel Bilgilere Ait Veriler

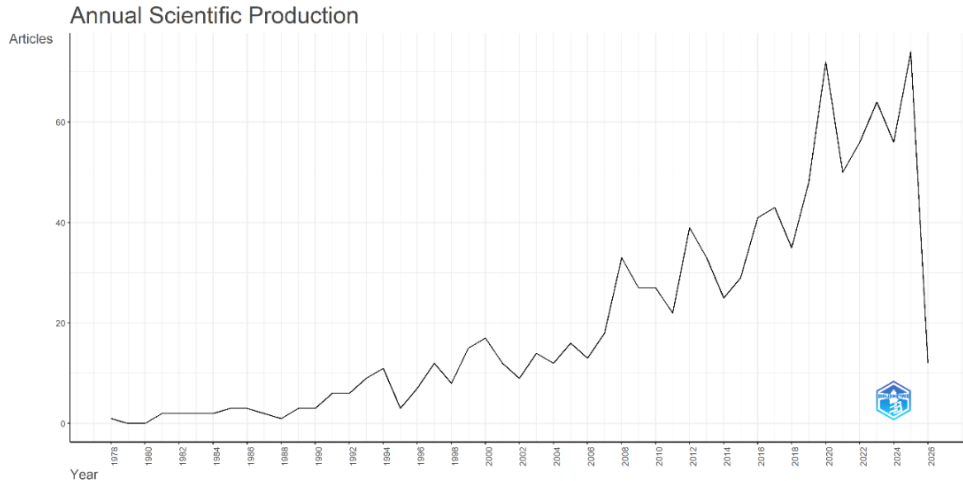
Zaman Aralığı	1978-2026
Kaynaklar (Dergiler, Kitaplar vb.)	628
Doküman Sayısı	998
Yıllık Büyüme Oranı (%)	5.31
Dokümanların Ortalama Yaşı	11.9
Doküman Başına Ortalama Atıf	24.26
Anahtar Kelimeler	2069
Yazar Anahtar Kelimeleri	2862
Toplam Yazar Sayısı	2204
Tek Yazarlı Çalışma Yapan Yazar Sayısı	293
Tek Yazarlı Dokümanlar	326

Doküman Başına Ortak Yazar Sayısı	2.52
Uluslararası Ortak Yazarlık (%)	27.45
Makale	933
Makale; Kitap Bölümü	36
Makale; Erken Erişim	21
Makale; Bildiri	8

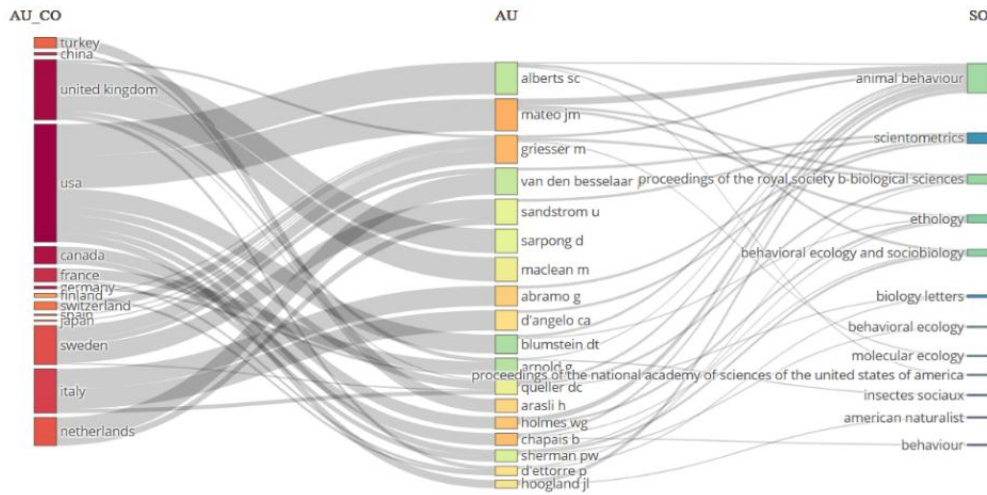
Bibliyometrik analiz sonucu, 1978–2026 arası dönemde 998 yayın ve 628 farklı kaynak yer almakta olup, alanın yaklaşık 48 yıllık bir geçmişe sahip olduğu ve yıllık %5,31’lik büyüme oranıyla istikrarlı biçimde artış meydana geldiği görülmektedir. Yayınların ortalama yaşı 11,9 yıldır. Bu ifade bu alandaki çalışmaların önemli bir kısmının görece yeni sayılabilecek bir zaman diliminde üretildiğini ve veri setinde daha eski çalışmaların da bulunduğunu belirtir. Doküman başına ortalama atıf sayısı ise 24,26’dır; bu durum alanın belirli bir olgunluk düzeyine ulaştığını ve akademik etki kapasitesinin güçlü olduğunu göstermektedir. Toplam 2.204 yazarın katkı sunduğu literatürde 326 tek yazarlı çalışma bulunmakta, yayın başına ortalama yazar sayısı 2,52 ve uluslararası ortak yazarlık oranı %27,45 olarak hesaplanmaktadır; bu veriler orta düzeyde işbirliği ve kısmi uluslararasılaşmaya işaret etmektedir. İçerik açısından 2.862 yazar anahtar kelimesi ve 2.069 Keywords Plus terimi kullanılmış olması, kavramsal çeşitliliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Doküman türleri incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunun (%93’ten fazlası) makale formatında yayımlandığı anlaşılmakta olup, bu durum alanın ağırlıklı olarak hakemli dergi makaleleri üzerinden geliştiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, söz konusu alanın istikrarlı büyüyen, disiplinlerarası yayılım gösteren ve akademik etkisi belirgin bir araştırma alanı olduğu söylenebilir.

Şekil 1’de yer alan Yıllık Bilimsel Yayın Üretimi verileri, 1978–2026 döneminde yıllık yayın sayılarının genel olarak artış eğiliminde olduğunu göstermektedir. 1978–1990 aralığında üretim oldukça düşük ve sınırlı seyretmekte, yıllık yayın sayısı birkaç çalışma ile sınırlı kalmaktadır. 1990’lı yıllarla birlikte kademeli bir artış başlamış, ancak esas ivmelenme 2005 sonrasında gerçekleşmiştir. 2008–2012 döneminde belirgin bir sıçrama görülmekte, 2015 sonrasında ise artış daha da hızlanarak alanın güçlü bir büyüme sürecine girdiği anlaşılmaktadır. 2019–2024 aralığında yıllık yayın sayılarının en yüksek düzeye ulaştığı ve bazı yıllarda zirve yaptığı dikkat çekmektedir.

Şekil 1. Yıllık Bilimsel Yayın Üretimi

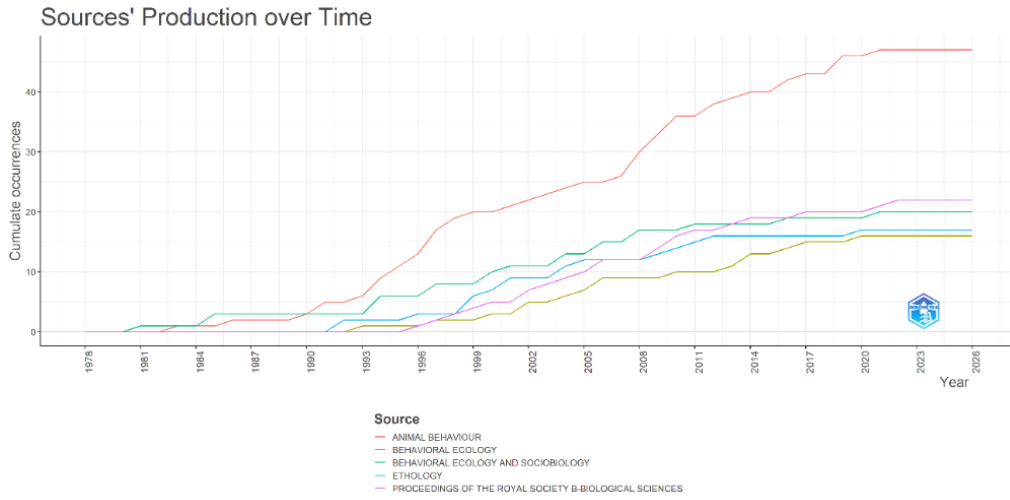


Şekil 2'ye göre yayın üretiminde en baskın ülke ABD olup, en kalın bağlantılar bu ülkeden çıkmaktadır. ABD'yi Birleşik Krallık, Çin, İtalya, Hollanda ve İsveç izlemektedir. Bu durum alanın özellikle Anglo-Amerikan akademik merkezler etrafında yoğunlaştığını göstermektedir. Türkiye'nin katkısı ise daha sınırlı ve ince bağlantılarla temsil edilmektedir. Yazar boyutunda üretimin belirli isimler etrafında kümeleniği görülmektedir. Özellikle U. Sandstrom, G. Sarpon, M. Maclean, G. Abramov, CA. D'Angelo, DT. Blumstein ve SC. Alberts gibi araştırmacıların birden fazla ülke ve dergiyle bağlantı kurduğu anlaşılmaktadır. Dergi boyutunda ise yayınların yoğun biçimde Animal Behaviour, Behavioral Ecology and Sociobiology, Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences, Behavioral Ecology ve Biology Letters gibi dergilerde toplandığı görülmektedir. Ayrıca Scientometrics gibi daha metodolojik dergilerle de bağlantılar bulunmaktadır. Bu tablo, alanın ağırlıklı olarak davranış ekolojisi ve biyolojik bilimler ekseninde şekillendiğini, ancak ölçme-değerlendirme ve bibliyometrik perspektiflerin de yer aldığını göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde şekil 2, üretimin belirli ülkelerde yoğunlaştığını, çekirdek bir yazar topluluğu etrafında kümeleniğini ve yayınların ağırlıklı olarak belirli yüksek etkili dergilerde toplandığını ortaya koymaktadır.



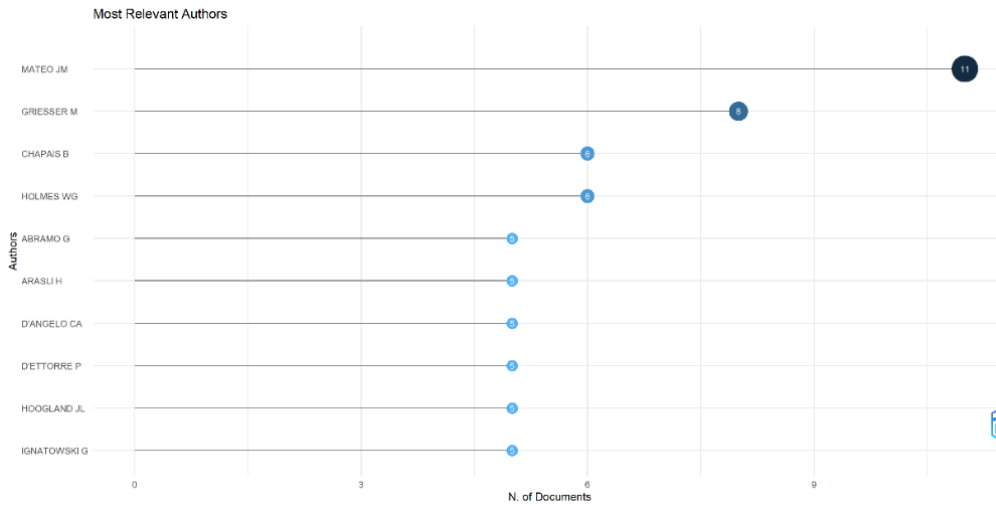
Şekil 2. Üç Alan Grafiği (Three-Fields-Plot)

Şekil 3, dergilerin yıllara göre kümülatif yayın üretimini göstermektedir. Eğilim genel olarak tüm dergilerde artış yönündedir; ancak artış hızları ve yoğunlukları farklılık göstermektedir. En belirgin üretim artışı Animal Behaviour dergisinde görülmektedir. 1990'lı yılların ortasından itibaren hızlı bir yükseliş başlamış, 2000 sonrası ivme daha da artmış ve 2015 sonrasında en yüksek kümülatif değere ulaşmıştır. Bu durum, alanın en güçlü yayın odağının bu dergi olduğunu göstermektedir. Behavioral Ecology and Sociobiology ile Ethology dergileri orta düzeyde fakat istikrarlı bir artış sergilemektedir. 2000'li yıllardan sonra düzenli bir yükseliş söz konusu olup, üretim sürekliliği dikkat çekmektedir. Behavioral Ecology ve Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences dergileri ise daha sınırlı ancak düzenli bir katkı sağlamaktadır. Özellikle 2005 sonrasında bu dergilerdeki yayın artışının hızlandığı görülmektedir. Bu durum, alanın zamanla daha yüksek etki faktörlü ve prestijli dergilere yönelmeye başladığını düşündürmektedir. Genel olarak grafik, 1990'lı yıllardan itibaren belirginleşen ve 2000 sonrası hızlanan bir yayın yoğunlaşmasını ortaya koymaktadır. Üretimin belirli çekirdek dergilerde kümeleniği, özellikle bir ana dergi etrafında güçlü bir merkezleşmenin olduğu anlaşılmaktadır. Bu yapı, alanın kurumsallaştığını ve belirli akademik yayın kanalları üzerinden istikrarlı biçimde geliştiğini göstermektedir.



Şekil 3. Yıllara Göre Dergilerin Yayın Sayısı

Şekil 4'te sunulan bibliyometrik analiz sonuçları, nepotizm olgusunun en üretken yazarlarını yayın sayılarına göre hiyerarşik bir yapıda ortaya koymaktadır. Analiz bulgularına göre J.M. Mateo, 11 yayımla literatürdeki en baskın ve merkezi figür olarak öne çıkarken, onu 8 yayımla M. Griesser takip etmektedir. Alanın geri kalanında yayın dağılımının görece dengeli olduğu görülmekte; B. Chapais ve WG. Holmes, 6'şar yayımla, H. Arasli ve G. Abramo gibi diğer yazarlar ise 5'er yayımla literatüre katkı sunan temel araştırmacılar arasında yer almaktadır. En üst sırada yer alan ilk iki yazarın diğerlerinden belirgin şekilde ayrışması, bu isimlerin konunun kuramsal çerçevesinde veya güncel literatür gelişiminde öncü bir role sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 4. En İlgili Yazarlar

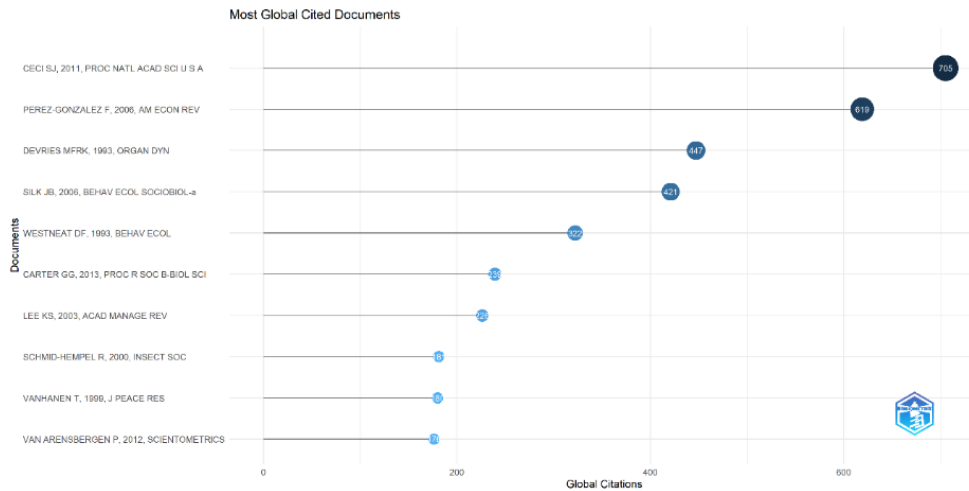
Tablo 2, ilgili akademik alandaki bilimsel üretimin coğrafi dağılımını ve ülkelerin uluslararası iş birliği eğilimlerini sistematik bir biçimde ortaya koymaktadır. Veriler incelendiğinde, toplam yayınların %27,1'ini (270 makale) tek başına gerçekleştiren ABD'nin literatürdeki en baskın ve merkezi güç olduğu, onu Birleşik Krallık (%8,3) ve Kanada'nın (%5,6) takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2. Nepotizm Çalışmalarında En Etkili 10 Ülke

Ülke	Çalışma	Çalışma %
ABD	270	27.1
Birleşik Krallık	83	8.3
Kanada	56	5.6
Almanya	40	4.0
Avustralya	33	3.3
Çin	31	3.1
Fransa	30	3.0
İtalya	25	2.5
Güney Afrika	25	2.5
Hollanda	21	2.1

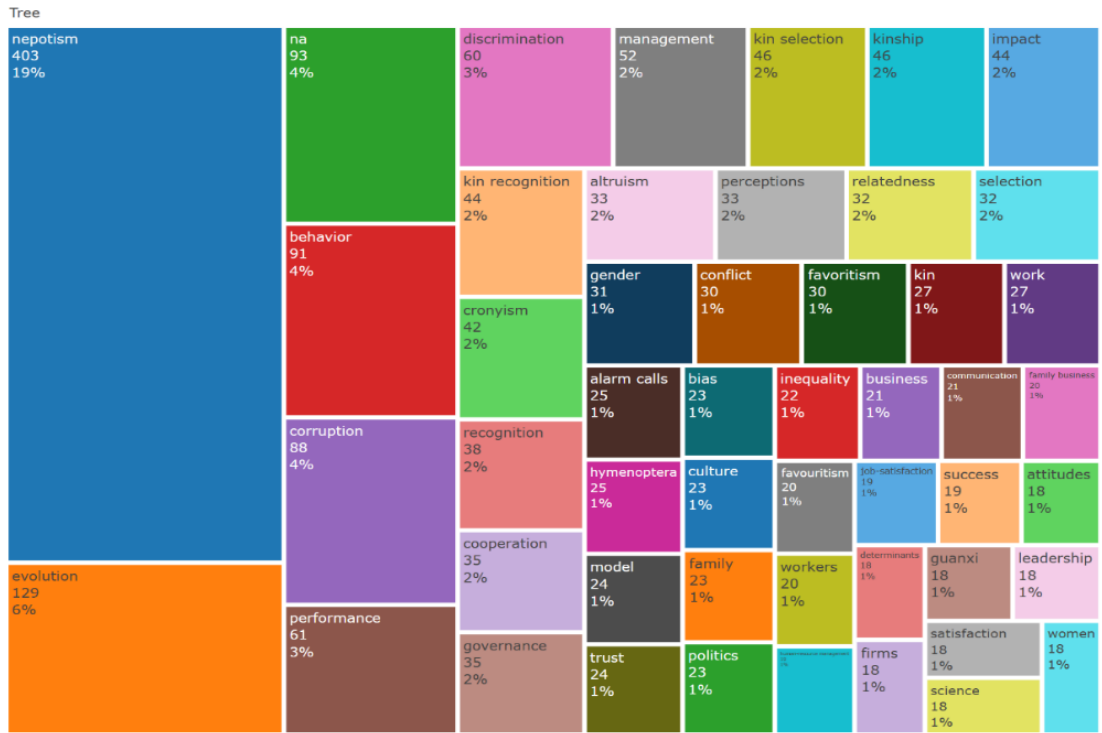
Ülkelerin uluslararası ortaklıklara katılım düzeyini gösteren MCP (Çok Uluslu Yayın) oranları dikkate alındığında; İtalya (%44,0) ve Almanya (%42,5) gibi Avrupa ülkelerinin küresel akademik ağlara en yüksek entegrasyonu sağlayan aktörler olduğu, ABD ve Çin gibi ülkelerin ise daha çok yerel odaklı (SCP) bir yayın profili çizdiği dikkat çekmektedir. Sonuç olarak bu tablo, akademik üretkenliğin hacimsel olarak Kuzey Amerika merkezli ilerlediğini, ancak araştırma ağlarının küreselleşmesinde Avrupalı ülkelerin stratejik bir öneme sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

Şekil 6'ya göre, SJ. Ceci (2011) tarafından PNAS dergisinde yayımlanan çalışma, 705 küresel atıf ile alanın en referans kaynağı ve entelektüel temelini oluşturan eser olarak öne çıkmaktadır. Onu 619 atıf ile F. Perez-Gonzalez (2006) ve 447 atıf ile MFRK. DeVries (1993) izleyerek literatürün şekillenmesinde kritik rol oynamışlardır. Grafikteki atıf dağılımı, ilk birkaç çalışmanın çok yüksek etki değerine sahip olduğunu, listenin alt sıralarına doğru (örneğin P. Van Arensbergen, 2012) atıf sayısının 176'ya kadar gerilediğini göstermektedir. Bu tablo, araştırmacılar için konunun tarihsel gelişimi ve teorik altyapısı hakkında zorunlu okuma listesi niteliği taşıırken, aynı zamanda konunun disiplinlerarası (ekonomi, biyoloji, yönetim bilimleri) geniş bir etki alanına yayıldığını kanıtlamaktadır.



Şekil 6. Dünya Çapında En Çok Atıf Alan Belgeler

Şekil 7, Nepotizm ile ilgili literatürdeki anahtar kelimelerin kullanım sıklığını ve kavramsal yoğunluğunu hiyerarşik bir yapıda sunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, "Nepotism" (akraba kayırmacılığı) kavramı %19'luk bir pay ve 403 frekansla literatürün mutlak odağını oluşturmaktadır. Bu merkezi kavramı, biyolojik ve evrimsel kökenlere işaret eden "Evolution" (%6) ile yönetsel ve toplumsal sorunları temsil eden "Corruption" (%4) ve "Behavior" (%4) kavramları takip etmektedir. Haritadaki dağılım, konunun sadece etik ve yönetsel bir sorun olarak değil; aynı zamanda "kin selection" (akraba seçilimi), "altruism" ve "kinship" gibi terimler aracılığıyla biyolojik ve sosyolojik temelleriyle de kapsamlı bir biçimde tartışıldığını göstermektedir.



Şekil 7. Ağaç Haritası (Tree-Map)

Şekil 8'de sunulan kelime bulutu (word cloud), incelenen literatürdeki anahtar kelimelerin kullanım sıklığını görselleştirerek çalışma alanının kavramsal çerçevesini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Analize göre, "nepotism" kavramı görselin merkezinde ve en büyük boyutta yer alarak literatürün ana odak noktasını oluşturmaktadır. Bu temel izleği, teorik altyapıyı şekillendiren "evolution", yönetsel sonuçlara işaret eden "corruption" ve "performance" ile davranışsal boyutu temsil eden "behavior" ve "discrimination" kelimeleri takip etmektedir. Ayrıca "kin selection", "kinship" ve "cronyism" gibi terimlerin varlığı, konunun hem biyolojik evrimsel temelleriyle hem de kurumsal yönetim süreçlerindeki etik dışı uygulamalarla (akraba ve arkadaş kayırmacılığı) çok boyutlu olarak ele alındığını kanıtlamaktadır.

SONUÇ

Kronolojik bağlamda, işin gerektirdiği yeterliliklerin göz ardı edilerek yetersiz akrabaların üst düzey pozisyonlara atanmasını ifade eden nepotizm, günümüzde modern terminolojide nitelik ve liyakatten bağımsız biçimde akrabaların kayırılmasından, tanıdık bireylerin işe alım ve terfi süreçlerinde avantaj elde etmesine kadar uzanan geniş bir kavramsal çerçevede değerlendirilmektedir (Sheridan, 2003: 22)

Örgütler ancak tüm çalışanların ortak katkıları ve kurumsallaşmasını tamamlamış yapı içinde amaçlarına ulaşabilir. Bunun aksine nepotizm veya kayırmacılığın zemin bulduğu örgütlerde ise başarısızlık kaçınılmaz olacaktır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 60). Nepotizm üzerine yapılan araştırmalar, nepotizm ve kayırmacılığın kurumsal performans, çalışan bağlılığı ve iş yeri huzuru üzerinde yıkıcı etkilere sahip olduğunu ve söz konusu uygulamaların, liyakat esaslı sistemlerin aksine kişisel ilişkilere dayalı bir yapı oluşturarak hem bireylere hem de kurumlara zarar verdiğini göstermektedir. Pearce'a (2015: 42) göre, kişisel ilişkiler temelinde yapılandırılan örgütlerde, ödüllerin performans kriterlerine göre dağıtıldığına yönelik çalışan algısı zayıflamaktadır. Bu algının zedelenmesi ise çalışanların hileli davranışlara daha fazla yönelmesi, iş arkadaşlarına karşı güven düzeyinin azalması, iş tatminsizliğinin artması, örgütsel bağlılığın zayıflaması ve korku temelli bir çalışma ortamının doğması gibi çalışan davranışları ve örgütsel iklim üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Nepotizm ve diğer tüm kayırma biçimlerinin, özü itibarıyla insan tercihlerinin bir sonucu olduğu öne sürülebilir. İnsanlar doğal olarak buldukları toplumsal yapılar içinde kabul ve saygı görme, süreklilik gösterme ve güçlü olma yönünde taleplere sahiptirler. Modern yaşam, bu beklentiler karşılığında kayırmayı, örgüt yaşamının bir parçası olarak kabul etmemize neden olmaktadır. Kavramın varoluş nedenlerini bilmek ve işleyiş mekanizmasını anlamak nispeten yaratacağı olası olumsuzlukları öngörmeyi ve gidermeyi mümkün kılabılır (Asunakutlu, 2010:55).

Nepotizm üzerine yapılan çalışmaların geçmişi 1978 yılına kadar uzanmakla birlikte, alan asıl ivmesini 2005 yılından sonra kazanmıştır. Yıllık %5,31'lik bir büyüme oranıyla gelişen literatür, özellikle 2019-2024 yılları arasında yayın sayısında zirve noktasına ulaşmıştır. Bu durum, nepotizmin günümüzde akademik ilgi düzeyi yüksek, güncel bir sorun olarak kabul edildiğini kanıtlamaktadır.

Akademik üretimin coğrafi merkezi belirgin bir şekilde ABD (%27,1) olarak öne çıkmaktadır. Onu Birleşik Krallık ve Kanada takip etmektedir. Ancak, uluslararası iş birliği (MCP) oranlarına bakıldığında, İtalya (%44) ve Almanya (%42,5) gibi Avrupa ülkelerinin küresel ağlara entegrasyon konusunda daha aktif olduğu görülmektedir. Türkiye'nin bu alandaki katkısı ise literatürde daha sınırlı bir düzeyde temsil edilmektedir

Nepotizm sadece yönetimsel bir etik sorunu olarak değil, çok boyutlu bir fenomen olarak ele alınmaktadır. Ayrıca nepotizm akademik olarak "niş" bir alandan çıkıp, disiplinlerarası bir derinlik kazanmış, Amerika merkezli ancak Avrupa iş birliğiyle büyüyen, kurumsallaşmış bir araştırma alanıdır.

Sonuç olarak, bibliyometrik bulgular nepotizm çalışmalarının disiplinlerarası bir derinlik kazandığını doğrulamaktadır. Özellikle aile işletmelerindeki güven krizi, liyakat esaslı terfi politikalarının eksikliği ve kültürel tikelcilik gibi faktörler literatürdeki temel tartışma noktalarını beslemeye devam etmektedir. Bilimsel üretimin belirli çekirdek dergilerde (Animal Behaviour, Behavioral Ecology vb.) kümelenmiş olması, alanın kurumsallaştığını;

ancak nepotizmin yarattığı örgütsel adalet algısı ve iş memnuniyeti gibi sonuçların daha fazla ampirik veriyle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Raggad, B.G. (1998). Assessing The Perceptions Of Human Resource Managers Toward Nepotism: A Cross-Cultural Study, *International Journal Of Manpower*, 19(8), 554-570.

Ağaoğulları, M. A. ve Köker, L. (2001). *İmparatorluktan Tanrı Devletine*. Ankara: İmge Kitabevi.

Aközer, M. (2003). Kamuoyu Gözüyle Kamuda Yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, Aralık, 14, 22.

Aktan, C. C. (2001). Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri. Ankara: *Hak-iş Yayınları*, 7, 2017.

Arasli, H. ve Tumer, 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.

Arasli, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The Effects of Nepotism on Human Resource Management The Case of Three, Four and Five Star Hotels in Northern Cyprus, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.

Aria, M., ve Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis, *Journal of Informetrics*. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.

Asunakutlu, T. (2010). Kayırmacılığın Temelleri: Benzerlik ve Benzemezlik. Ed. R. Erdem, *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, Beta Yayınları, İstanbul, 41-60.

Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2009). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 730-736.

Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.

Bellow, A., 2003. *In Praise of Nepotism*, Anchor Books, New York.

Bierman, L. ve Fisher, C. D. (1984). Antinepotism Rules Applied to Spouses: Business and Legal Viewpoints. *Labor Law Journal*, 35(10), 634-642.

Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O. ve Katı, Y. (2017). Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmesinin Aracılık Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.

Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 383-404.

Çalık, A. ve Naktiyok, A. (2018), Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 18(3), 343-351.

Çarıkçı, İ. H. ve Arslan, E. T. (2010). Türk yönetim geleneğinde kayırmacılığın tarihi seyri. R. Erdem (Ed.), *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, Beta Yayınları, 27-41.

Ciulla, J. (2005). In Praise of Nepotism? *Business Ethics Quarterly*, 5(1), 153-160

- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. ve Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Elbek, O. (2013). Örgütlerimiz Üzerine. *Toraks Bülteni (Aralık)*, 44-46.
- Es, M. (2008). *Kentlilik Bilinci ve Yerel Siyaset, Yerel Siyaset*, İstanbul: Okutan Yayınları.
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). Nepotism, *Personnel Journal* (pre-1986), September, 64, 57-61.
- Glanzel, W. (2003). Bibliometrics as a Research Field a Course on Theory and Application of Bibliometric Indicators.
- Gretzel, U., Sigala, M., Xiang, Z., ve Koo, C. (2015). Smart Tourism: Foundations and developments. *Electronic Markets*, 25, 179-188.
- Halis, M. ve Şenkal, A. (2009). *Türk İşletme Kültüründe Ortaklık ve Güven*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- İnat, Ş. (2006). *Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Hemşehri Dernekleri ve elbekKentlileşme Süreci Antalya Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- İyişleroğlu, S. C. (2006). Aile Şirketleri: *Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- James, P. W. (2006). *Globalism, Nationalism, Tribalism: Bringing Theory Back in (Theory, Culture and Society Series)*. SAGE Publications Ltd, London.
- 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.
- Karakaş, M. ve Çak, M. (2007). Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü, *Maliye Dergisi*, 153, 74-101.
- Keefer, P. (2005). Democratization and Clientelism: Why Are Young Democracies Badly Governed? (Vol. 3594). *World Bank Publications*.
- Key, V. O., Jr (1994). *Politikada Yolsuzluk Teknikleri*, (Çev: Zeynep Arıkan), Kollama, Yolsuzluk ve Kaynakların Dağılımı, (Ed. Aytaç Eker ve C.Can Aktan), Takav Matbaası, Ankara.
- Kılınçarslan, Ö. ve Avcı, U. (2021). Aile İşletmelerinin Devamlılığında Nepotizm Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 56-84.
- Köse, A. (2008). Küreselleşme Çağında Bir Aidiyet Zemini ve Örgütlenme Şekli Olarak Hemşehrilik, *Akademik İncelemeler*, 3 (1), 221- 232.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J. ve Christian, V. (2007). The Impact of Favouritism on the Business Climate: A Study on Wasta in Jordan, Bonn, *Studies / Deutsches Institut für Entwicklungspolitik*.
- Mahamatjian Kyzy, D. (2011). *The Effects Of Percieved Nepotism and Job Stress On Organizational Citizenship Behavior: An Emprical Study In Kyrgyz Family-Managed Company*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- 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, 224-228.
- Khatri, N., ve Tsang, E. W. (2003). Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations. **Journal of Business Ethics**, 43(4), 289-303.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2015). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma, **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(4), 7-28.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (20), 179-206.
- Özler, H., Özler, D. E., Gümüştekin, G.E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 17, 437-450.
- Özsemerci, K. (2003). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, **Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi: 27**, Sayıştay Başkanlığı, Ankara.
- Öztürk, O., Kocaman, R. ve Kanbach, D.K. (2024). How to Design Bibliometric Research: an Overview and a Framework Proposal. **Review of managerial science**. 18, 3333-3361.
- Padgett, M. Y. ve Morris, K. A. (2005). Keeping it “all in the family”: Does Nepotism in the Hiring Process Really Benefit the Beneficiary? **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 11(2), 34-45.
- Pearce, J. L. (2015). Cronyism and Nepotism are bad for Everyone: The Research Evidence. **Industrial and Organizational Psychology**, 8(1), 41-44.
- Peng, R. D. (2011). Reproducible Research in Computational Science. **Science**, 334(6060), 1226-1227.
- Ponzo, M. ve Scoppa, V. (2011). A Simple Model of Favouritism in Recruitment, **Research in Economics**, 65(2), 78-88.
- Posner, D. N. (2005). **Institutions and Ethnic Politics in Africa**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Safina, D. (2015). Favouritism And Nepotism in an Organization: Causes And Effects, **Procedia Economics and Finance**, 23, 630 – 634.
- Sheridan, G. (2003). Nepotism: is it Back. **New Statesman**, 135, 22-25.
- Şentürk, M. (2021). **Toplumsal Değişim Raporları Türkiye’de Hemşeri Dernekleri: Bir Literatür Değerlendirmesi**, TDE Yayınları.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge H. S. (2007), **Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yazıcı, O. M ve Seçer, B. (2018). İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 20(4), 113-136.