

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2021 Cilt/Vol: 23/Num:1 Sayfa/Page: 49-68

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yardımcı Editör / Managing Editor**

Ulviye Tüfekçi Yaman

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)  
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2021

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2021

# İÇİNDEKİLER

Yıl: 2021 / Cilt: 23 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Aysen TOKOL “Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri”	5
2	Öğr. Gör. Nazlı Yüceol, Arş. Gör. Tuğba KARABOĞA “Süper Akıllı Toplum Çağında İnsan Kaynağının Dönüşümü: Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 Geleceğin İşgücünü Nasıl Şekillendirecek?”	29
3	Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ, Dr. Öğr. Üyesi Ebru ERTÜRK “Türkiye’de “Nepotizm” Konusunda Hazırlanan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme”	53
4	Cem BALOĞLU “Postalar Halinde Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri”	73
5	Assistant Professor İpek KOÇOĞLU “Farklılıklar Takımları Daha Başarılı Yapar Mı? Takımlarda Bilişsel Ayrışmanın Takım Dinamikleri Ve Çıktıları İle İlişkinine Dair Teorik Bir Değerlendirme”	87
6	Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÖZYILMAZ MİSİCAN “İşe Gömülmüşlük Algısının Örgütsel Sosyalleşmenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde Aracı Rolü”	115
7	Hediye Ceylan ASLANTAŞ, Dr. Atilla YELBOĞA “Öğrenen Organizasyonlarda Dijital Uygulamaların Çalışan Yetkinliklerini Geliştirmesine Yönelik Bir Çalışma”	137
8	Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK, Dr. Hazel ANGUN “The Impact of The Locus of Control on The Organizational Silence”	163
9	İlhan ALYAY, Kerim KARADAL, Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Otomotiv Sektörü Araştırması”	185
10	Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR “Çin’de İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Güncel Görünümü”	207

# TÜRKİYE’DE “NEPOTİZM” KONUSUNDA HAZIRLANAN ÇALIŞMALARA YÖNELİK BİR İNCELEME<sup>1</sup>

## AN INVESTIGATION OF STUDIES ON NEPOTISM IN TURKEY

*Meral ERDİRENÇELEBİ<sup>2</sup>*

*Ebru ERTÜRK<sup>3</sup>*

### ÖZET

Tarihi Rönesans Dönemine kadar uzanan günümüzde de etkisini sürdüren nepotizm konusu örgütler kadar ülkelerin de yaşamında büyük öneme sahiptir. Kurumlarda objektif değerlendirmelerden uzak, liyakate dayalı olmaksızın akraba ve yakınları kayırma suretiyle işe yerleştirme ve bu kişilere kilit pozisyonlarda yer verme şeklinde ifade edilen nepotizm; kurumların dün de bugün de en önemli sorunlarından birisidir. Özellikle de aile işletmelerinde sıklıkta kendini gösteren bu kavram ekonominin bel kemiği olma özellikleri sebebiyle ülke ekonomilerini de derinden etkilemektedir. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, nepotizm konulu ulusal 31 lisansüstü tez çalışmasının ve Google scholar ve Dergipark'ta yer alan 37 ulusal makalenin içerik analizi ile incelenmesi olmuştur. Bu araştırma ile önemi giderek artan nepotizm kavramı üzerine yapılan çalışmalar incelenerek, literatüre katkı sağlayabilecek gelecekteki çalışmalara ışık tutacak öneriler sunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** *Nepotizm, Örgüt, Aile İşletmeleri, Ulusal Tezler, Ulusal Makaleler*

1 Bu çalışma daha önce 02-04 Mayıs 2019 tarihlerinde Osmaniye Korkutata Üniversitesi tarafından düzenlenen 18.Uuslararası İşletmecilik Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur.

2 (Doç. Dr.) (Necmettin Erbakan Üniversitesi – Uygulamalı Bilimler Fakültesi)

3 (Dr. Öğr. Üyesi) (Necmettin Erbakan Üniversitesi – Uygulamalı Bilimler Fakültesi)

## ABSTRACT

The history of nepotism, which continues until the Renaissance, is of great importance in the life of countries as well as organizations. Nepotism, which is expressed in the form of placement in key positions with the support of relatives and relatives without merit based on objective evaluations in institutions; is one of the most important problems of the institutions today as it was yesterday. This concept, which manifests itself in family businesses, affects deeply the economies of the country as most of the SMEs, which are the backbone of the economy, are family businesses. In this context, the main purpose of the research is to examine 31 national graduate studies and 37 national articles in Google scholar and Dergipark by content analysis. In this study, the studies on the concept of nepotism, which has been increasing in importance, were examined and suggestions were presented to shed light on future studies that could contribute to the literature.

**Key words:** Nepotism, Organization, Family Businesses, National Thesis, National Articles.

## 1.GİRİŞ

**K**üreselleşme gereği yönetim alanında da birtakım değişiklikler söz konusudur. Değişen koşullar gereği kalifiyeli çalışanı (iç müşteriyi) örgütte tutma çabası daha da önem kazanmış, aynı zamanda da kalifiyeli çalışan daha bilinçli hale dönüşerek, yönetimden beklentileri artmıştır. Özellikle örgütsel adalete yönelik uygulamalar çalışanların performansı başta olmak üzere pek çok konuda etkili olmaktadır. Kayırmacılıkla yapılan personel seçimi ve terfi işlemleri kalifiyeli çalışanların örgütsel adaleti sorgulamalarına neden olmakta ve olumsuz birtakım sonuçlar doğurmaktadır.

Yönetim faaliyetlerinde liyakat kriterleri esas alınmaksızın, duygusal ve geleneksel bağlılıkların etkisiyle taraf olarak hareket etmeye “kayırmacılık” denir. Başka bir deyişle “yönetimsel faaliyetlerde nesnellikten uzaklaşıp öznel seçimler yaparak yan tutmak” biçiminde tanımlanmaktadır (Tabancalı, 2018:163). Kayırmacılık, günümüz iş hayatında oldukça yaygın biçimde görülmektedir (Araslı vd., 2006:296; Büte, 2011:136). İş ahlakına uygun olmayan davranışlar arasında yer alan kayırmacılık; akraba kayırmacılığı (Nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (Kronizm), siyasal kayırmacılık (Partizanlık) ve cinsel kayırmacılık (Erdem ve Meriç, 2012:142; Özsemerci, 2003:20; Çetinkaya ve Tanış, 2017:608), patronaj, hizmet kayırmacılığı gibi farklı türlerde gerçekleşmektedir (Aktan, 1994:30, Baydar, 2004:52).

Örgütsel hayatta en sık karşı karşıya kalınan kayırmacılık türü nepotizm (akraba kayırmacılığı) olmaktadır (Özler, vd., 2007:438). Nepotizm uygulamalarının söz konusu olduğu örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) fonksiyonlarının etkin ve verimli biçimde yürütülmesi de oldukça zorlaşmaktadır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:46). Bu çalışmada örgütler açısından olumsuz etkileri büyük olan nepotizm konulu lisansüstü tez ve makaleler ulusal boyutta ele alınarak ayrıntılı biçimde irdelenmiştir.

## 2. AKRABALARI KAYIRMA (NEPOTİZM)

Örgütlerde kayırmacılığın alt boyutu olan ve bireylerin akrabalık bağı bulunan kişileri kayırmasını ifade eden nepotizme sıklıkla rastlanmaktadır (Sipahi ve Kartal, 2018:110). Geleneksel ilişki bağlarının yoğun biçimde yaşandığı az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelere göre daha yaygın olarak görülmektedir (Katlav ve Perçin, 2015:114). Öte yandan toplumsal değerler, kültürel yapılar, aile-akraba hassasiyetleri nepotizm uygulamalarına zemin hazırlamaktadır (Demirel ve Savaş, 2017:130). Fakat objektif değerlendirmelerden uzak bir şekilde, akrabalık ilişkileri bağlamında istihdam biçimi olan nepotizmin, sadece işletmeler üzerinde değil aynı zamanda uygulandığı ülke ekonomisi üzerinde de oldukça büyük etkisi söz konusudur.

Günümüzde nepotizm; genel manada akrabaların aynı işletmede istihdam edilmesi biçiminde anılmakta (Abdalla vd., 1994:60 ve 1998:555; Ford ve McLaughlin. 1985:57); bireyin liyakati dikkate

alınmaksızın, yalnızca akrabalık bağlarına bakılarak işe yerleştirilmesi, terfi ettirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Webster's Third New International Dictionary'de (1976) nepotizm kavramı, "*iş yerinde liyakat yerine yeğenler ve diğer akrabalara bir takım ayrıcalıklar verme şeklinde gösterilen kayırmacılık*" olarak geçmektedir (Özler vd., 2007:438). Bireylerarası ilişkiler açısından değerlendirildiğinde nepotizm kavramının öznel bir değerlendirme olduğu bilinmekte, uygulamada kurbanlar oluşturduğu ve genellikle örgütteki ilişkilerin yara almasına neden olduğu savunulmaktadır. Bireylerin bu şekilde; yeterli eğitim, beceri, kabiliyet, başarı gibi yeterliliklere sahip olmaksızın, sadece akrabalık ve yakınlıktan doğan ilişkiler baz alınarak işe alınmalarının, işte ilerlemelerinin ya da örgütsel kaynaklardan ayrımcı bir yaklaşımla faydalanmalarının, özellikle diğer çalışanlar açısından motivasyon ve iş tatminsizliği başta olmak üzere çeşitli problemlere neden olacağı kabul edilmektedir (Araslı vd., 2006:295; Ören, 2007:84-85). Nepotizm aslında bir çeşit çıkar çatışmasıdır (Katlav ve Perçin, 2015:114) ve bu çatışmada kalifiyeli çalışanlar sıklıkla mağdur olmaktadır.

"Kin selection" veya akraba kayırma insanlarda ve hatta hayvanlarda da var olan doğal bir içgüdü şeklinde açıklanmaktadır. Nepotizmin rasyonel davranışlar sınıfına girdiğini savunan biyolojik /ekolojik yaklaşımlar da mevcuttur. Nepotizmin bu yaklaşımlardaki tanımı, çevresel koşullar ve bireysel ihtiyaçlar alanı olan sosyal ekolojide "seçilmiş" bir davranış olduğu şeklindedir (Masters, 1983).

Nepotizm kavramının olumsuz bir çağrışım yapmasının nedeni ve kökeni, Rönesans dönemine kadar uzanmaktadır. Bu dönemde bazı Papaların liyakati göze almaksızın akrabaları için üst düzey görevler belirleme çabalarına dayanmaktadır. O dönemlerde kilisenin etkin oluşu ve akrabalık bağı olmayan diğer bireylerin moralleri üzerinde yarattığı yıkımın, bu olumsuz çağrışımında etkili olduğu düşünülmektedir (Ford ve McLaughlin, 1985:57; Ciulla, 2005:155). O dönem yaşanan sorunların günümüzde yaşanan problemlerle benzerlikler taşıdığı görülmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010:97).

Literatür incelendiğinde nepotizm ile ilgili yapılmış çalışmaların çoğunlukla aile işletmeleri perspektifinde ele alındığı görülmektedir. Aile işletmelerinde çok sık rastlanan nepotizm "işletmelerdeki nepotizm"ken bir diğer türü olarak "siyasi nepotizm" de söz konusudur. Siyasi nepotizm, liyakat esas alınmaksızın bürokrat ve politikacı ile akraba ilişkisine sahip kişilerin kamu görevlisi olarak işin başına getirilmesidir (İyiiişeroğlu, 2006). Siyasi nepotizm uygulamalarının günümüzde kamu ve özel sektörde sıklıkla uygulandığı görülmektedir (Sipahi ve Kartal, 2018:111). Siyasi nepotizmin yaşandığı kurumlar; kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları (siyasi partiler, sendikalar, dernekler, vakıflar vb.) şeklinde değerlendirilebilir (Ören, 2015:347-352).

Aile işletmelerinin yapısından ötürü, aile önceliklerinin işletmecilik kurallarının önüne geçtiği söylenebilir. Sahip ve yönetici konumunda olan kişinin, aile üyelerini ya da akrabaları işe alırken yetenekli olup olmamalarını göz ardı ettiği durumlarla karşılaşabilmektedir. Aile işletmelerinin çoğu kilit pozisyonlara liyakat ölçülerini hiçe sayarak aileden birini getirmekte, personel seçim ve değerlemede objektif kriterler kullanılmamaktadır (Ateş, 2003:12). Aile üyelerinin seçimindeki bu ısrarın temelinde, diğer çalışanlara güven problemi yatmaktadır. Ayrıca yeni kurulan KOBİ niteliğindeki aile işletmelerinde akraba ya da tanınan kişilerin çalıştırılma eğilimi ile oldukça sık karşılaşmaktadır (Fritz, 2003:59). İşletmede hali hazırda boş bir pozisyon olmadığında dahi, sırf aile üyelerinin istihdamı için özel pozisyonlar oluşturulabilmektedir (İlter, 2001:14). Fakat aile üyelerinin sayısının çokluğu işletmenin ihtiyacı olan çeşitli uzmanlık alanlarındaki (muhasabe, pazarlama, mühendislik vb.) boşluğun doldurulması için yeterli olmamaktadır (Aydın, 1984:13). Aslında bu durum zamanla büyüyen aile işletmelerinin sürdürülebilirliklerinde beraberinde getirdiği bazı sorunlarla birlikte tehdit oluşturmaktadır. Özellikle de yönetimi üstlenecek olan yeni neslin, gerekli bilgi ve beceriyle donatılmaksızın istihdam edilmelerinden emin olmaları işletmelerinin geleceğini tehdit eden bir unsur olarak göze çarpmaktadır (Grote, 2003:114).

Nepotizmin uygulandığı örgütte olumlu ve olumsuz olmak üzere iki sonuç oluşmaktadır. Kayırılan kesim mutlu iken diğer tarafından kendini mutsuz hissettiği ve ikinci sınıf çalışan algısının hâkim



olduğu bir ortam vardır ve koşulları değiştirmek için önlemler alınmıyorsa bu durum örgüt için tehlike arz etmektedir. Yeteneksiz birinden emir almak ve onun altında çalışmak, ailenin dışındaki diğer çalışanlar için huzursuzluk yaratan bir durum olmakta, gösterilen gayret ve elde edilen sonuç arasında bir eşitsizlik varsa, çalışanların adalet algısı sarsılmakta, bu durumun akabinde ortaya çıkan güven eksikliği ise bireylerin iş tatminini, motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Bertrand ve Schoar, 2006:78). Özellikle, aileden olmayan profesyonel yöneticileri istihdam eden aile işletmelerinde, ücret sisteminde aile üyelerine yapılan ayrımcılık, bu yöneticilerin işletmeyi terk etmesine sebep olmaktadır (Ateş, 2003:14). Bu kadar önemli etkiye sahip olan nepotizm konusunda, ülkemizde yapılan çalışmaların incelenmesi konu olarak seçilmiştir.

### 3.ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Türkiye’deki üniversitelerde nepotizm konusu üzerine yapılmış olan lisansüstü tez çalışmalarının ve makalelerin mevcut durumlarını ve genel profillerini ortaya koymaktır.

Bu amaca ulaşmak için aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- Nepotizm konusunda kaç adet lisansüstü çalışma yapılmıştır?
- Bu lisansüstü çalışmaların hazırlandığı üniversitelere, enstitülere, ana bilim dallarına göre dağılımları nasıldır?
- Bu lisansüstü çalışmaların yıllara göre dağılımları nasıldır?
- Bu lisansüstü çalışmaların tez türüne göre dağılımları nasıldır?
- Bu lisansüstü çalışmaların araştırma yöntemine göre dağılımları nasıldır?
- Bu lisansüstü çalışmaların uygulama alanlarına/ sektörlerine göre dağılımları nasıldır?
- Bu lisansüstü çalışmaların örneklem grubunun illere göre dağılımı nasıldır?
- Bu lisansüstü çalışmaların anahtar sözcüklerinin frekans dağılımları nasıldır?
- Nepotizm konusunda kaç adet makale hazırlanmıştır?
- Nepotizm konusunda hazırlanan makalelerin bulunduğu veri tabanına göre dağılımı nasıldır?
- Nepotizm konusunda hazırlanan makalelerin yayınlandığı dergiye göre dağılımı nasıldır?
- Nepotizm konusunda hazırlanan makalelerin hazırlandığı yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Nepotizm konusunda hazırlanan makalelerin uygulama alanlarına/ sektörlerine göre dağılımları nasıldır?
- Nepotizm konusunda hazırlanan makalelerin göre dağılımları nasıldır?
- Nepotizm konusunda hazırlanan makalelerin anahtar sözcüklere göre dağılımı nasıldır?

### 4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, KAPSAMI VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmada doküman incelemesi yoluyla toplanan veriler nitel araştırma analiz yöntemlerinden içerik analizi yöntemiyle ele alınmıştır.

2000-2018 yılları arası Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında, Google Scholar ve Dergipark’ta “nepotizm” anahtar kavramı ile 03.01.2019-08.02.2019 tarihleri arasında tarama yapılmıştır. Ana kütle ile örneklemin aynı olması hedeflenerek kayıtlı 31 lisansüstü (Yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasına ve 37 ulusal makaleye ulaşılmıştır.

### 5.BULGULAR

#### 5.1. Araştırma Kapsamındaki Tezler

Öncelikle tezler hazırlandıkları üniversite, enstitü/anabilim dalı, hazırlandığı yıl olarak sınıflandırılmıştır. Sonrasında tür, araştırmada kullanılan uygulama yöntemi, sektörlerine göre dağılımı, örneklem

grubunun illere göre dağılımı ve esas alınan anahtar kelimeler ortaya konulmuştur. Elde edilen bilgiler aşağıda tablolar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

**Tablo 1. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Hazırlandığı Üniversitelere Göre Dağılımı**

Tezin Hazırlandığı Üniversite Adı	Toplam	Yüzde %
Beykent Üniversitesi	7	22,57
Aksaray Üniversitesi	2	6,45
Bahçeşehir Üniversitesi	2	6,45
Marmara Üniversitesi	2	6,45
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	3,23
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	3,23
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	1	3,23
Atatürk Üniversitesi	1	3,23
Çukurova Üniversitesi	1	3,23
Doğuş Üniversitesi	1	3,23
Dumlupınar Üniversitesi	1	3,23
Ege Üniversitesi	1	3,23
İstanbul Üniversitesi	1	3,23
İstanbul Arel Üniversitesi	1	3,23
İstanbul Kültür Üniversitesi	1	3,23
İstanbul Medipol Üniversitesi	1	3,23
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	3,23
Karabük Üniversitesi	1	3,23
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	3,23
Nişantaşı Üniversitesi	1	3,23
Uludağ Üniversitesi	1	3,23
Yeditepe Üniversitesi	1	3,23
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Bu çalışma kapsamındaki "Nepotizm" konulu tezlerin üniversitelere göre dağılımları Tablo 1'de yer almaktadır. Toplamda 31 üniversitede hazırlanmış tezlerin Tablo 1'e göre, en fazla (7 tez) Beykent Üniversitesi'nce (%22,5) hazırlandığı görülmektedir. İkinci sırada Aksaray Üniversitesi (%6,4), Bahçeşehir Üniversitesi (%6,4) ve Marmara Üniversitesi (%6,4) aynı sayısal değerle yer almaktadır.

**Tablo 2. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Hazırlandığı Enstitü/Anabilim Dalına Göre Dağılımı**

Tezin Hazırlandığı Enstitü/Ana Bilim Dalı	Toplam	Yüzde %
Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı	18	58,07
Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Yönetimi Anabilim Dalı	8	25,8
Sosyal Bilimler Enstitüsü/İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim D.	2	6,45
Sosyal Bilimler Enstitüsü/Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı	2	6,45
Sosyal Bilimler Enstitüsü/Hemşirelik Anabilim Dalı	1	3,23
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Tabloya 2'ye göre nepotizm konulu tezlerin tümünün Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde (31 adet) hazırlanmış oldukları görülmektedir. Tablo 2'ye göre anabilim dalı olarak en çok İşletme Anabilim Dalında

(%58,07) hazırlandıkları görülmektedir. İkinci sırada İşletme Yönetimi Anabilim Dalı (%25,8) gelmektedir.

**Tablo 3. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Hazırlandığı Yıllara Göre Dağılımı**

Tezin Hazırlandığı Yıllar	Toplam	Yüzde %
2006	1	3,23
2010	1	3,23
2011	1	3,23
2012	3	9,68
2014	3	9,68
2015	3	9,68
2016	3	9,68
2017	9	29,02
2018	7	22,57
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Bu çalışma kapsamındaki tezlerin yıllara göre dağılımı Tablo 3’te yer almaktadır. Nepotizm konulu lisansüstü tezlerin ülkemizde 2006 yılı itibariyle çalışılmaya başlandığı görülmektedir. Tablo 3’e göre; 2006 yılında 1 (%3,23), 2010 yılında 1 (%3,23), 2011 yılında 1 (%3,23), 2012 yılında 3 (%9,68), 2014 yılında 3 (%9,68), 2015 yılında 3 (%9,68), 2016 yılında 3 (%9,68), 2017 yılında 9 (%29,02), 2018 yılında 7 (%22,58) olmak üzere toplamda 31 çalışma bulunmaktadır. Nepotizm konusu ile ilgili en fazla tezin 2017 yılında (%29,02) hazırlandığı görülmektedir. 2017 yılı itibariyle hazırlanan tez sayısındaki artış konunun ülkemizde giderek ağırlık kazandığının göstergesidir.

**Tablo 4. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı**

Tez Türü	Toplam	Yüzde %
Yüksek Lisans	30	96,77
Doktora	1	3,23
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Bu çalışma kapsamındaki nepotizm konulu tezlerin türlerine göre dağılımı Tablo 4’de görülmektedir. Araştırma kapsamındaki tezlerin %96,77’si yüksek lisans seviyesinde (30 adet), %3,23’ü doktora aşamasında (1 adet) hazırlanmıştır.

**Tablo 5. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımları**

Veri Toplama Türü	Toplam	Yüzde %
Nicel Yöntem	28	90,32
Nitel Yöntem	3	9,68
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Çalışma kapsamında yer alan tezlerin araştırma yöntemlerine göre sınıflandırılması Tablo 5’te yer almaktadır. İncelenen tezlerde araştırma yöntemi olarak %90,32 oranında (28 adet) nicel yöntemlerin ve bu yöntemlerden anket metodunun kullanıldığı görülmüştür. %9,68 oranında (3 adet) nitel yöntem kullanılmıştır. Tablo 2’ye göre nicel yöntemlerin ağırlıkla olarak kullanıldığı görülmektedir.

**Tablo 6. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Uygulama Alanlarına/ Sektörlere Göre Dağılımları**

Sektörler	Toplam	Yüzde %
Farklı Sektörlerde Yer Alan İşletmelerin Birlikte Ele Alındığı Aile İşl.	14	45,15
Konaklama İşletmeleri	4	12,9
Sağlık İşletmeleri	2	6,45
Tekstil İşletmeleri	2	6,45
Özel Finans Kuruluşları	2	6,45
Kamu ve Özel Sektör Çalışanları	2	6,45
Belediye Çalışanları	1	3,23
Eğitim İşletmeleri	1	3,23
Gıda ve İçecek Üretim İşletmeleri	1	3,23
Lojistik-Kargo İşletmeleri	1	3,23
Otomotiv Yan Sanayi İşletmeleri	1	3,23
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Nepotizm konulu tezlerin sektörlere göre dağılımı Tablo 6'da yer almaktadır. Ülkemizde nepotizm konulu lisansüstü tezlerin en çok %45,15 ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren aile işletmelerinde hazırlandığı görülmektedir. İkinci sırada %12,9 ile konaklama işletmeleri gelmektedir.

**Tablo 7. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubunun İllere Göre Dağılımı**

Tezin Örneklem Grubu	Toplam	Yüzde %
Türkiye'de bazı iller	7	22,57
İstanbul	6	19,33
Kocaeli	4	12,9
Adana	1	3,23
Afyonkarahisar	1	3,23
Aksaray	1	3,23
Antalya	1	3,23
Denizli	1	3,23
İzmir	1	3,23
Karabük	1	3,23
Kırgızistan	1	3,23
Konya	1	3,23
Türkiye ve Kıbrıs'ın bazı illeri	1	3,23
Van	1	3,23
Belirtilmemiş	3	9,68
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Bu çalışma kapsamındaki tezlerin illere göre dağılımı Tablo 7'de yer almaktadır. Nepotizm konulu tezlerin illere göre dağılımı; Türkiye'de bazı illerin bir arada yapıldığı 7 adet (%22,57), İstanbul 6 adet (19,33), Kocaeli 4 adet (%12,9), Antalya 1 adet (%3,23), Adana 1 adet (%3,23), Afyonkarahisar 1 adet (%3,23), Aksaray 1 adet (%3,23), Denizli 1 adet (%3,23), İzmir 1 adet (%3,23), Kırgızistan 1 adet (%3,23), Konya 1 adet (%3,23), Karabük-Safranbolu 1 adet (%3,23), Van 1 adet (%3,23), Türkiye ve Kıbrıs'ın bazı illeri 1 adet (%3,23)'tir. Görüldüğü üzere farklı illerde yapılan çalışma, sayı olarak diğerlerinden fazladır.

**Tablo 8. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Lisansüstü Tezlerin Anahtar Sözcüklerinin Frekans Dağılımları**

Anahtar Kelime	Toplam	Yüzde %
Nepotizm	31	31,32
Aile İşletmeleri	10	10,1
İş Tatmini	9	9,09
Kayırmacılık	9	9,09
Çalışan Performansı /Bireysel Performans	6	6,06
Firma Performansı	5	5,05
Kurumsallaşma	5	5,05
Etik	3	3,03
Örgütsel Adalet	3	3,03
Örgütsel Bağlılık	3	3,03
Tükenmişlik	2	2,02
Değişim Mühendisliği	1	1,01
Etik Liderlik	1	1,01
İş Stresi	1	1,01
Kronizm	1	1,01
Liderlik Tarzları	1	1,01
Mobbing	1	1,01
Motivasyon	1	1,01
Örgütsel Sessizlik	1	1,01
Öz Yeterlilik	1	1,01
Paternalist Liderlik	1	1,01
Patronaj	1	1,01
Yenilik Yönetimi	1	1,01
Yetenek Yönetimi	1	1,01
<b>Toplam</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

Tezlerin anahtar sözcüklere göre dağılımı Tablo 8’de yer almaktadır ve görülmektedir ki tezlerde en fazla yer verilen anahtar sözcük %31,32 ile nepotizmdir. İkinci sırada %10,1 ile aile işletmeleri, üçüncü sırada ise %9,09 ile iş tatmini ile kayırmacılık birlikte yer almaktadır.

## 5.2. Araştırma Kapsamındaki Makaleler

“Nepotizm” anahtar kavramı ile ulaşılan ulusal 37 makalenin, bulunduğu veri tabanı, hazırlandığı dergi, yıl, araştırmada kullanılan uygulama yöntemi, sektörler göre dağılımı, örneklem grubunun illere göre dağılımı ve esas alınan anahtar kelimeler ortaya konulmuştur. Elde edilen bilgiler aşağıda tablolar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

**Tablo 9. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin Bulunduğu Veri Tabanına Göre Dağılımı**

Veri Tabanı	Toplam	Yüzde %
Google Scholar	21	56,75
Dergipark	16	43,25
<b>Toplam</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

"Nepotizm" konusunda hazırlanan makalelerin bulunduğu veri tabanına göre dağılımları Tablo 9'da yer almaktadır. Google Scholar'da 21 (%56,75) ve Dergipark'ta 16 (%43,25) makale yer almaktadır.

**Tablo 10. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin  
Yayımlandığı Dergiye Göre Dağılımı**

Makalenin Yayımlandığı Dergi Adı	Toplam	Yüzde %
Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi	2	5,4
Ege Akademik Bakış	2	5,4
"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi	2	5,4
MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi	2	5,4
Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi	1	2,7
Amme İdaresi Dergisi	1	2,7
CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi	1	2,7
CÜ Sosyal Bilimler Dergisi	1	2,7
Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	2,7
EducationalPolicy Analysis and Strategic Researchi	1	2,7
Eğitim Bilimleri Araştırmalar Dergisi	1	2,7
Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi	1	2,7
Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)	1	2,7
<b>Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi</b>	1	2,7
Eurasian Business & Economics Journal	1	2,7
European Journal of Business and Social Sciences	1	2,7
Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi	1	2,7
International Online Journal of Educational Sciences	1	2,7
MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,	1	2,7
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1	2,7
PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi	1	2,7
Route Educational and Social Science Journal	1	2,7
Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi	1	2,7
SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi	1	2,7
SÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1	2,7
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1	2,7
Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi	1	2,7
Türk Turizm Araştırmaları Dergisi	1	2,7
TODAĐE's Review of Public Administration	1	2,7
Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi	1	2,7
Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1	2,7
Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi	1	2,7
Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1	2,7
<b>Toplam</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

"Nepotizm" kapsamındaki makalelerin dergilere göre dağılımları Tablo 10'da yer almaktadır. Toplamda 37 dergide yayınlanmış makalelerin Tablo 10'a göre, en fazla Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi 2 (%5,4), Ege Akademik Bakış 2(%5,4), "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2 (%5,4) ve MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi'nde 2 (%5,4) olmak üzere dört dergide eşit sayıda yayımlandığı görülmektedir.

**Tablo 11. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin Hazırlandığı Yıllara Göre Dağılımı**

Hazırlandığı Yıllar	Toplam	Yüzde %
2002	1	2,7
2007	1	2,7
2009	1	2,7
2010	2	5,4
2011	3	8,1
2012	4	10,81
2013	3	8,1
2014	3	8,1
2015	4	10,81
2016	3	8,1
2017	6	16,24
2018	6	16,24
<b>Toplam</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Bu çalışma kapsamındaki makalelerin yıllara göre dağılımı Tablo 11’de yer almaktadır. Nepotizm konulu makalelerin ülkemizde 2002 yılı itibariyle çalışılmaya başlandığı görülmektedir. Tablo 11’e göre; 2002 yılında 1 (%2,7), 2007 yılında 1 (%2,7), 2009 yılında 1 (%2,7), 2010 yılında 2 (%5,4), 2011 yılında 3 (%8,1), 2012 yılında 4 (%10,81), 2013 yılında 3 (%8,1), 2014 yılında 3 (%8,1), 2015 yılında 4 (%10,81), 2016 yılında 3 (%8,1), 2017 yılında 6 (%16,24), 2018 yılında 6 (%16,24) olmak üzere toplamda 37 çalışma bulunmaktadır. Nepotizm konusu ile ilgili en fazla makalenin 2017 ve 2018 yıllarında (%16,24) hazırlandığı görülmektedir.

**Tablo 12. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımları**

Veri Toplama Türü	Toplam	Yüzde %
Nicel Yöntem	27	72,95
Nitel Yöntem	4	10,81
Literatür Taraması	6	16,24
<b>Toplam</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Çalışma kapsamında yer alan makalelerin araştırma yöntemlerine göre sınıflandırılması Tablo 12’de yer almaktadır. İncelenen makalelerde araştırma yöntemi olarak %72,95 oranında (27 adet) nicel yöntemlerin ve bu yöntemlerden anket metodunun kullanıldığı görülmüştür. %10,81 oranında (4 adet) nitel yöntem ve %16,24 oranında literatür taraması kullanılmıştır. Tablo 2’ye göre nicel yöntemlerin ağırlıkla olarak kullanıldığı görülmektedir.

**Tablo 13. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin Uygulama Alanlarına/ Sektörlere Göre Dağılımları**

Sektörler	Toplam	Yüzde %
Farklı Sektörlerde Yer Alan Aile İşletmeleri	12	38,74
Konaklama İşletmeleri	7	22,58
Eğitim İşletmeleri	6	19,35
Sağlık İşletmeleri	2	6,45
Mobilya Üretim İşletmeleri	1	3,22
Mermer Üretim İşletmeleri	1	3,22
Belediye Çalışanları	1	3,22
Kamu Çalışanları (Bakanlık çalışanları)	1	3,22
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Nepotizm konulu makalelerin sektörlere göre dağılımı Tablo 13'te yer almaktadır. Ülkemizde nepotizm konulu makalelerin en çok %38,74 ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren aile işletmelerinde hazırlandığı görülmektedir. İkinci sırada %22,58 ile konaklama işletmeleri gelmektedir.

**Tablo 14. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin Örneklem Grubunun İllere Göre Dağılımı**

Tezin Örneklem Grubu	Toplam	Yüzde %
Belirtilmemiş	18	58,12
Trabzon	2	6,45
İstanbul	2	6,45
Amasya	1	3,22
Antalya	1	3,22
Çanakkale	1	3,22
Eskişehir	1	3,22
Karabük	1	3,22
Kırşehir	1	3,22
Konya	1	3,22
Pamukkale	1	3,22
Van	1	3,22
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Bu çalışma kapsamındaki makalelerin illere göre dağılımı Tablo 14'te yer almaktadır. Çalışmaların büyük çoğunluğunda araştırma kapsamında yer alan illerin belirtilmediği (%58,12) görülmektedir. Trabzon ve İstanbul illeri yapılan ikişer çalışma (%6,45) ile diğer illerden sayıca fazladır.



**Tablo 15. Nepotizm Konusunda Hazırlanan Makalelerin Anahtar Sözcüklerinin Frekans Dağılımları**

Anahtar Kelime	Toplam	Yüzde %
Nepotizm	32	32,33
Kayırmacılık	13	13,13
Aile İşletmeleri	10	10,1
Kronizm	6	6,06
İşten Ayrılma Niyeti	5	5,05
Örgütsel Adalet	5	5,05
İş Tatmini	4	4,04
Kurumsallaşma	4	4,04
Favorizm	3	3,03
Patronaj	3	3,03
Çalışan Performansı	2	2,02
İş Stresi	2	2,02
Etik	1	1,01
Girişimcilik	1	1,01
Hemşericilik	1	1,01
İltimas	1	1,01
Örgütsel Bağlılık	1	1,01
Örgütsel Sessizlik	1	1,01
Öz Yeterlilik	1	1,01
Motivasyon	1	1,01
Yenilik Yönetimi	1	1,01
Yetenek Yönetimi	1	1,01
<b>Toplam</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

Makalelerin anahtar sözcüklere göre dağılımı Tablo 15’te yer almaktadır. Tabloda görülmektedir ki makalelerde fazla yer verilen anahtar sözcük %32,33 ile nepotizmdir. İkinci sırada %13,13 ile kayırmacılık, üçüncü sırada ise %10,1 ile aile işletmeleri yer almaktadır.

## 6.SONUÇ

Literatürde nepotizm üzerine çalışmalar 1970’li yıllarda yazılmaya başlasa da konu ile ilgili yayınlar günümüzde halen devam etmektedir. Nepotizm çeşitli başlıklarla ilişkilendiren çalışmalar göstermektedir ki (Masters, 1983; Abdalla vd., 1994 ve 1998; Ford ve McLaughlin. 1985; Grote, 2003; Ciulla, 2005; Bertrand ve Schoar, 2006; Vural ve Sohodol, 2004; Aydın, 1984; İter, 2001; Ateş, 2003; Araslı vd., 2006; İyışlerolu, 2006; Özler vd., 2007; Asunakutlu ve Avcı, 2010; Büte ve Tekarslan, 2010; Büte, 2011; Diken ve Erdirençelebi, 2013; Ören, 2015; Bolat vd., 2017; Sipahi ve Kartal, 2018) nepotizm kurumlarda , örgütsel adalet ve örgütsel güven algısını zedeleyerek motivasyon ve iş tatminini azaltmakta ve çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyerek işten ayrılma niyetini desteklemektedir. Nepotizm kısacası örgütler için etkinlik ve verimliliği olumsuz etkileyerek maliyetleri artırmaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, nepotizm kavramını temel alan ulusal 31 lisansüstü tez çalışması ile Google Scholar ve Dergiparkta yer alan 37 ulusal makalenin içerik analiziyle incelenmesi olmuştur. Araştırma kapsamındaki lisansüstü tezlerin toplamda 31 üniversitede ve en fazla (7 tez) Beykent Üniversitesi’nce (%22,57), Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde (31 adet tümü) ve İşletme Anabilim Dalı’nda (18 adet ve %58,07) çalışıldıkları görülmüştür. Tezler yıllar bazında en fazla 2017 yılında (9

adet ve %29,02) hazırlanmışlardır. Ayrıca 2017 yılı itibariyle hazırlanan tez sayısındaki artış konunun ülkemizde giderek ağırlık kazandığının göstergesidir. Tezler türlerine göre, %96,77'si yüksek lisans seviyesinde (30 adet), %3,23'ü doktora aşamasında (1 adet) hazırlanmıştır. Araştırma kapsamındaki tezlerde araştırma yöntemi olarak en çok %90,32 oranında (28 adet) nicel yöntemler ve bu yöntemlerden de anket metodu kullanılmıştır. Ayrıca tezlerde nitel yöntem kullanım oranı %9,68 ve 3 adettir. Yapılan inceleme sonuçlarına göre nitel çalışmaların daha çok ele alınması gerektiği görülmektedir. Tezlerin sektörler göre dağılımına bakıldığında en çok %45,15 ve 14 adet ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren aile işletmelerinde hazırlandığı görülmektedir. Konunun aile işletmelerindeki önemi tezlerde de kendini göstermektedir. Tezlerin örneklem grubunun illere göre dağılımında, bazı illerin bir arada ele alındığı 7 adet (%22,57) ve ikinci olarak İstanbul 6 adet (19,33) olarak göze çarpmaktadır. Tezler anahtar sözcüklere göre incelendiğinde, en fazla yer verilen anahtar sözcük %31,32 ile nepotizmdir. İkinci sırada aile işletmeleri, üçüncü sırada ise iş tatmini ve kayırmacılık gelmektedir.

Araştırma kapsamındaki makalelerin veri tabanına göre dağılımına bakıldığında Google Scholar'da 21 (%56,75) ve Dergipark'ta 16 (43,25) yayınlandıkları görülmektedir. Makalelerin en fazla yer aldığı, Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi 2 (%5,4), Ege Akademik Bakış 2(%5,4), "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2 (%5,4) ve MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi'nde 2 (%5,4) olmak üzere dört dergide eşit sayıda yayınlandığı görülmektedir. Makaleler yıl bazında en fazla 2017 ve 2018 yıllarında (her bir yılda %16,24 ve 6 adet) hazırlanmıştır. Nepotizm konusunda hazırlanan makale sayısında son yıllarda artış görülmektedir. Makalelerde araştırma yöntemi olarak en çok %72,95 oranında (27 adet) nicel yöntemler ve bu yöntemlerden anket metodunun, %10,81 oranında (4 adet) nitel yöntem ve %16,24 oranında (6 adet) literatür taraması kullanıldığı görülmüştür. Tezler de olduğu gibi makalelerde de nicel yöntemin ağırlıklı olarak tercih edildiği göze çarpmaktadır. Makalelerin en çok %38,74 (12 adet) ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren aile işletmelerinde hazırlandığı görülmektedir. İkinci sırada ise %22,58 ile konaklama işletmeleri gelmektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğunda araştırma kapsamında yer alan illerin belirtilmediği (%58,12) görülmektedir. Trabzon ve İstanbul illeri yapılan ikiyeşer çalışma (%6,45) ile diğer illerden sayıca fazladır. Makaleler anahtar sözcüklere göre incelendiğinde en fazla yer verilen anahtar sözcük 32 adet ve %32,33 oranı ile nepotizmdir. İkinci sırada kayırmacılık, üçüncü sırada ise aile işletmeleri yer almaktadır. Gerek sektörler dair dağılım, gerekse de anahtar sözcüklerin dağılımında makalelerin ağırlıklı olarak aile işletmelerinde ele alındığını göstermektedir.

Lisansüstü tezlerin ve ulusal makalelerin incelenmesi sonucunda uygulamaların çoğunlukla özel sektörde (aile işletmelerinde) yapıldığı görülmektedir. Konu kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları (kamu kurum niteliğindeki meslek örgütleri, sendikalar, dernekler, vakıflar ve gönüllü kuruluşlar, siyasi partiler) açısından da irdelenebilir ve bu alanlarda da çalışmalar yapılabilir. Aile işletmelerinde yapılacak çalışmalarla diğer kurumlarda yapılacak çalışmalar gerek bölgesel gerekse ülke genelinde karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- ABDALLA, H.F., MAGHRABI, A.S. & RAGGAD, B.G. (1998). "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Crosscultural study", *International Journal of Manpower*, 19(8):554-570.
- ABDALLA, H.F., MAGHRABI, A.S. & AL-DABBAGH, T.H. (1994). "Research Note: Assessing The Effect Of Nepotism On Human Resource Managers", *International Journal of Manpower*, 15(1):60-68.
- AKTAN, C.C. (1994), *Temiz Toplum ve Temiz Siyaset*, T Yayınları, İzmir.
- ARASLI, H., BAVİK, A. ve EKİZ, 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.
- ASUNAKUTLU, T. ve AVCI 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.
- ATEŞ, Ö. (2003). *Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik Anlayışı*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AYDIN, N. (1984). "Aile Şirketlerinin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Eskişehir Aile Şirketlerinde Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1).
- BAYDAR, T. (2004). *Yönetim Etiği Açısından İngiltere'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BERTRAND, M. & SCHOAR, A. (2006). "The Role of Family in Family Firms", *The Journal of Economic Perspectives*, 20(2):73-96.
- BOLAT, O. İ., BOLAT, T., SEYMEN, O. ve KATI, 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 Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankaları Üzerine Bir Araştırma", *Amme İdaresi Dergisi*, 44(1):135-153.
- BÜTE, M. ve TEKARSLAN E. (2010). "Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar, 6(1):1-21.
- CIULLA, J.B. (2005), "In Praise of Nepotism?", *Business Ethics Quarterly*, 15(1):153-160.
- ÇETİNKAYA, A. Ş., SANİOĞLU TANIŞ, Z. (2017). "Örgütlerde Kayırmacılığın İş Yükü Algısına Etkisi: Konya Kamu Kurumları Araştırması", *UİİİD-IJEAS*, (16. UİK Özel Sayısı):607-618.
- DEMİREL, Y. ve SAVAŞ, Y. (2017), "Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1):129-142.
- DİKEN, A. ve ERDİRENÇELEBİ, M. (2013). "Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Çalışanların İşletmeye Bağlılıklarındaki Etkisi", *Sakarya Üniversitesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*: 59-71.
- ERDEM, M., MERİÇ, E. (2012), "Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2(2):141-154.

- FORD, R. & MCLAUGHIN, F. (1985). "Nepotism", *Personnel Journal* (pre-1986), September, 64:57-61.
- FRITZ, R. (2003). Başkasına Çalışarak Zengin Olunmaz, (Çev.) NUDRALI, Ö., Alkım Kitapçılık Yayıncılık, İstanbul.
- GROTE, J. (2003). "Conflicting Generations: A New Theory of Family Business Rivalry", *Family Business Review*, 16 (2):113-124.
- İLTER, H. M.(2001). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve KOBİ'lerin Yönetim Sorunları, İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası Yayın No:2001-19, İstanbul.
- İYİİŞLEROĞLU, S.C. (2006). Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- 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.
- KATLAV, E. Ö. ve PERÇİN, ŞAHİN, N. (2015). "Nepotizm", s.113-121, (Ed.). KÜÇÜKALTAN D., Aydın TÜKELTÜRK, Ş. ve GÜNEY. Ç. G., Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Detay Yayıncılık, Ankara.
- MASTERS, R.D. (1983). "The Biological Nature of the State", *World Politics*, 35:161-193, <http://dx.doi.org/10.2307/2010269>.
- ÖREN, N. (2015). "Örgütlerde Nepotizm ve Önemi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(20):340-354.
- ÖREN, K. (2007). "Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi", *Kamu-İş*, 9(1):71-90.
- ÖZLER, H., ERGUN, D. Ö. ve GÜMÜŞTEKİN, G. E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17:437-450.
- ÖZSEMERCİ, K. (2003). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, TC Sayıştay Başkanlığı, Ankara.
- SİPAHİ, H. ve KARTAL, Y. (2018). "Nepotizmin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi", *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2):109-118.
- TABANCALI, E. (2018). "Nepotism in Primary Schools", *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2):162-175.
- VURAL, B. A. ve SOHODOL, Ç. (2004). "Aile Şirketlerinde Kurumsal Kültür: Avantajlar-Dezavantajlar ve Öneriler Üzerine Bir Çalışma", 1. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 17-18 Nisan, İstanbul: 324-332.