

Article Type / Makale Türü
Araştırma Makalesi -
Research Article

Application Date / Başvuru Tarihi
06.18.2025 / 18.06.2025

Admission Date / Yayına Kabul Tarihi
12.19.2025 / 19.12.2025



EXAMINING NEPOTISM ARTICLES (WOS) BY BIBLIOMETRIC MAPPING TECHNIQUE

NEPOTİZM KONULU MAKALELERİN (WOS) BİBLİYOMETRİK HARİTALAMA YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Harun ÇALHAN¹, Pakize AYKAN², Atiyye Banu ÇİMENYER³, Mustafa YORULMAZ⁴

ÖZ: Nepotizm, kişinin sahip olduğu yetki ve konumu kullanarak, akrabalık veya yakınlık ilişkileri temelinde bireylere ayrıcalık tanınması olarak ifade edilmektedir. Literatürde nepotizm konusunda yapılmış sadece bir adet bibliyometrik çalışma yer almaktadır. Bu yönüyle ilgili alanda büyük bir boşluk bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, nepotizm ile ilgili Web of Science veri tabanında yer alan makalelerin bibliyometrik haritalama yöntemiyle incelenmesi ve ağ haritalarının oluşturulmasıdır. Bu kapsamda, WoS veri tabanında "nepotizm" anahtar kelimesi kullanılarak yapılan ilk taramada 1273 çalışma tespit edilmiş, uygulanan daraltmalar sonucunda 1978-2025 yılları arasında yayımlanmış 1046 makale belirlenmiş ve analiz edilmiştir. Veri VOSviewer yazılımı aracılığıyla değerlendirilmiş, ağ haritaları ile görselleştirilmiştir. Bulgular yıl, anahtar kelimeler, öne çıkan makaleler, en çok atıf alan ve en fazla yayına sahip yazarlar, dergiler, kurumlar ve ülkeler temelinde sınıflandırılmış ve tablolaştırılmıştır. Ayrıca yazarlar, makaleler, dergiler ve üniversiteler arasındaki işbirlikleri ve ortak atıf ilişkileri de çalışma çerçevesinde incelenmiştir. Nepotizm konulu makalelerin 1978 yılında yayımlanmaya başladığı, özellikle 2000 yılından itibaren makale sayısında belirgin bir artış yaşandığı anlaşılmıştır. En üretken yazar M. Griesser, en fazla atıf alan yazar ise D. Duan olarak belirlenmiştir. "corruption" ve "kin selection" anahtar kelimelerinden sonra en sık kullanılan kelimelerin "kin recognition" ve "cronyism" olduğu belirlenmiştir. En fazla makale üreten ülkelerin sırasıyla ABD, İngiltere ve Kanada olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'nin, makale sayısı açısından en üretken yedinci ülke olduğu, atıf sayısı bakımından 17. sırada olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonunda ileriki çalışmalar için değerlendirme ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Kayırmacılık, Bibliyometrik Haritalama, WoS.

ABSTRACT: Nepotism is defined as the granting of privileges to individuals based on kinship or close personal relationships by someone who holds authority or power. There is only one bibliometric study on nepotism in the literature. There is a big gap in the field in this regard. The primary aim of this study is to reveal the bibliometric characteristics and network relationships of articles on nepotism published in the Web of Science database. Articles were retrieved using the keyword "nepotism" in the WoS database. A total of 1046 articles published between 1978 and 2025 were identified, and all were included in the analysis process. The data was evaluated using VOSviewer software and visualized by network mapping technique. The findings were classified based on year, keywords, prominent articles, most cited and most published authors, journals, institutions and countries. In addition, collaborations and co-citation relationships between authors, articles, journals and universities were also examined within the scope of the study. It was understood that articles on nepotism began to be published in 1978, and that there was a significant increase in the number of articles, especially after 2000. The most productive author was determined as M. Griesser, and the most cited author was determined as D. Duan. It was determined that the most frequently used words after the keywords "corruption" and "kin selection" were "kin recognition" and "cronyism". It was determined that the countries that produced the most articles were the USA, England and Canada, respectively. It was determined that Türkiye was the seventh most productive country in terms of the number of articles and 17th in terms of the number of citations. At the end of the study, evaluations and suggestions were made for future studies.

Keywords: Nepotism, Cronyism, Bibliometric Mapping, WoS.

¹ Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, hcalhan@erciyes.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7256-2411>

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD., pakizeaykan28@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-1605-6287>

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD., atiyyecimenyer@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-2599-7956>

⁴ Yüksek Lisans Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD., mustafayorulmaz744@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-7068-6303>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The only bibliometric study on nepotism was conducted by Kaushal, Ghalawat and Kaurav (2021). In this respect, it has been understood that a comprehensive analysis of studies on nepotism has not been done sufficiently, and that the basic trends, collaborations, prominent authors, articles, universities and countries in the field have not been studied sufficiently. The lack of a current systematic analysis of the increasing studies on nepotism necessitates a bibliometric review. Accordingly, this study aims to analyze academic trends, conceptual frameworks, historical development, and research collaborations related to nepotism using bibliometric method.

Research Questions

The research questions of the study are as follows: (a) What is the distribution of studies on nepotism by year? (b) What is the distribution of studies on nepotism by keywords? (c) What is the distribution of studies on nepotism by author, article, journal, institution and country? (d) What is the distribution of author, institution and country collaborations in studies on nepotism? and (e) What is the distribution of co-citations of studies on nepotism by author, article and journal?

Literature Review

Nepotism refers to the practice in which individuals use their authority and power to grant privileges to certain people based on kinship ties or personal relationships. This phenomenon is frequently observed in both public and private sector organizations and has a direct impact on several critical organizational areas, including organizational culture, employee motivation, perceptions of justice, and institutional effectiveness. Nepotism is encountered in public organizations, private sector and non-governmental organizations, and often in family businesses. Nepotism is a situation encountered due to the absence or full implementation of sectoral policies and laws, and it causes a lack of transparency and fairness in employee performance evaluations, compensation processes, employee employment and internal promotions. Nepotism is a problem that negatively affects the company atmosphere, staff morale, job satisfaction and job performance of employees in businesses. The nepotism approach brings about working under the command of people who are brought to high positions without considering their talent, experience and job compatibility, and this situation results in talented and experienced employees quitting their jobs. While people hired under the influence of nepotism start their jobs as employees, others with the same knowledge and skills may have to start as interns. While employees hired under nepotism may have more flexible working hours, other employees must come and go at set times. There may also be differences in days off and working hours. On the other hand, the main reasons for managers who see nepotism behavior positively are; not to lose power within the organization by hiring relatives, the belief that the job will be learned in a shorter time within the family, the belief that there will be more organizational commitment in those hired with nepotism compared to other employees, the lower risk of leaking organizational knowledge, better work performance, the belief that there will be less labor turnover, the belief that open communication can be established within the organization without the need for rules due to the common culture and value judgments, the belief that organizational commitment will be strong due to the continuity of success and kinship ties, and the belief that recruitment and promotions made based on nepotism will find a positive response in organizational performance.

Methodology

The data for the study were obtained from the Web of Science (WoS) database by searching for the keyword “nepotism,” covering academic publications between 1978 and 2025. A total of 1,046 scholarly works were included in the analysis. The analysis examined citation networks, author collaborations, keyword clusters, and annual publication trends. Additionally, trend analyses were conducted based on yearly publication counts to track the field’s academic progression over time. The collected data were analyzed using VOSviewer software, which is commonly used in bibliometric research. The bibliometric findings identified the most influential scholars and institutions working on nepotism, primarily in the fields of human resources, public administration, and ethical leadership.

Results and Conclusions

The findings reveal a growing interest in nepotism in scholarly research, particularly after the early 2000s. Since 2010, studies on nepotism have increasingly intersected with themes such as ethics, human resource management, and organizational justice, indicating a more interdisciplinary approach to the subject. Keyword analysis showed that frequently used terms include “nepotism,” “corruption,” “kin selection,” “kin recognition,” and “cronyism.” These terms suggest that nepotism is strongly linked not only to familial ties but also to unethical practices and favoritism. Therefore, nepotism is understood as a form of injustice in organizational operations as well as a socially embedded issue. Countries such as the United States, the United Kingdom, Canada, France, and

Germany emerged as leading contributors in terms of publication volume and citation impact. The most cited studies are commonly related to animal behavior, organizational attitudes, ethical leadership, and performance management. These studies reveal that nepotism can have adverse effects on employees, including decreased motivation, increased turnover intentions, and reduced organizational commitment. Based on the results, several suggestions are offered: Future research should focus on sectoral differences in the manifestation of nepotism. In-depth analyses of its relationship with concepts such as ethical leadership, merit-based management systems, and institutional transparency are needed. In developing countries, qualitative studies may help better understand how nepotism affects institutional performance. Enhancing academic collaboration and encouraging interdisciplinary studies will further enrich the literature. These findings offer significant insights for both academic researchers and practitioners aiming to understand the impacts of nepotism and develop more ethical management practices.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze farklı dönemlerde çok sayıda işletme faaliyete geçmekte ve aynı zamanda birçok işletme de çeşitli sebepler dolayısıyla faaliyetlerini sonlandırmak zorunda kalmaktadır. Bu sebeple işletmelerin uzun vadede başarılı olabilmesi için kararlarını adaletli, objektif ve açık bir şekilde almalıdırlar. Çalışanların adalet algısı, motivasyonlarını, performanslarını, iş tatminlerini, iş görenler arası iş birliklerinin gelişmesini ve işletmeye olan sadakatlerini doğrudan etkilemektedir (Işık, 2017). Nepotizm uygulamaları, adalet algısını zayıflatmakta ve personel arasında güvensizlik ortamı yaratmaktadır. Akrabalık ilişkilerine dayalı işe alımlar, özellikle liyakatli personelde dışlanmışlık hissine sebep olmakta ve bu durum kurumsal sadakatin zayıflamasına yol açmaktadır (Arslaner, Erol & Boylu, 2014; Kaya & Gökçe, 2023). Nepotizmin yaygın olduğu kurumlardaki personel, emeklerinin adaletli bir şekilde değerlendirilmediğini düşündüklerinde, bu durum iş yerinde yabancı hissetme, motive olamama ve iç çatışmalar gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Araslı, Bavik & Ekiz, 2006).

Nepotizm, işletme içi ilişkilerde ticari sır ve bilgilerin açığa çıkma ihtimalini, işletmenin kontrolünü kaybetme korkusunu, üst pozisyonlarda aile gücünün korunması gibi sebeplerle işveren ve yöneticilerin işe alımlarda ve terfilerde kan bağı bulunan akrabalarını kayırması olarak açıklanmaktadır (Karpuzoğlu, 2001; Sharma, 2004; Dökümbilek, 2010; Altıntaş, 2021; Düz, 2012). Nepotizm kavramı işletmelerde işe alım ve terfi süreçlerinde nesnellikten saptığı için kurumsal yapının bütünlüğüne tehdit olarak değerlendirilmektedir. Akrabalık ilişkilerine dayalı olarak yapılan işe alım, terfi ve ödüllendirme tutumları, personel arasında adaletsizlik algısının oluşmasına yol açmaktadır (Yazıcı & Can, 2020). İşletmelerde liyakat yerine yakın ilişkilerin ön plana çıkması, nitelikli çalışanların sistem dışında kalmasına ve yeterli becerisi olmayan kişilerin kritik pozisyonlara getirilmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda nepotizm, insan kaynakları yönetiminin temel ilkeleriyle zıt düşerek verimliliği azaltmakta, yenilikçiliği engellemekte ve kurumsal rekabet gücünü zedelemektedir (Bellow, 2003).

Araştırmacıların literatüre olan hâkimiyeti gün geçtikçe azalmakta ve araştırma yapılan konunun boşluklarını bulmak zorlaşmaktadır. Uluslararası literatür incelendiğinde nepotizm konusunda pek çok çalışma bulunmakla birlikte bu çalışmalara yönelik yapılmış sistematik ve bibliyometrik çalışmaların çok az olduğu görülmektedir. Nepotizm konusunda yapılmış tek bibliyometrik çalışmanın Kaushal, Ghalawat ve Kaurav (2021) tarafından yapıldığı anlaşılmıştır. Bu açıdan nepotizm konulu çalışmaların kapsamlı bir analizinin yapılmadığı, alandaki temel eğilimlerin, iş birliklerinin, öne çıkan yazar, makale, üniversite ve ülkelerin bilgisinin yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Nepotizm üzerine artan çalışmaların güncel sistematik bir analizinin eksik olması, bibliyometrik incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bu yönüyle bu çalışmanın ilgili alanda var olan söz konusu ihtiyacı karşılamaya, literatürdeki boşluğu doldurmaya, bilgi birikimini artırmaya katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, nepotizm konusunda yayımlanmış uluslararası çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesidir. Bu doğrultuda 08.05.2025 tarihinde Web of Science

(WoS) veri tabanında konu alanı seçilmiş ve “nepotism” anahtar kelimesi ile bir tarama işlemi yapılmıştır. Çalışma türü filtrelemesi sonucunda 1046 makale incelemeye alınmıştır. Bu kapsamda makalelerin yayın yılları, anahtar kelime analizi, yazar, makale, dergi, kurum, ülke atıf analizleri ve ortak atıf ile iş birliği analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda gelecek çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Nepotizm Kavramı

Nepotizm teriminin hem Latince’de “yeğen” anlamına gelen “nepos” sözcüğünden hem de İtalyanca’da “nepotismo” kelimesinden türemiş olduğu belirtilmektedir (Cuilla, 2005; İyışleroğlu, 2006). Kavramın İtalyanca “nipote”den geldiği de ifade edilmekte ve “nepotismo” sözcüğünün on dördüncü ve on beşinci yüzyılda papaların eğitimsiz, deneyimsiz yeğenlerini, akrabalarını yüksek mevkilerde işe yerleştirmesi sonucunda toplumda oluşan rahatsızlık üzerine ortaya çıktığı belirtilmektedir (Cuilla, 2005; Karacaoğlu, 2012; Karadirek, 2023). Gündelik yaşam içerisinde kullanılan “dayım olur”, “akrabam olur”, “yakınımdır” gibi söylemler nepotizmin varlığına işaret etmektedir. Bu söylemlerin ne anlama geldiği herkes tarafından kolayca anlaşılmaktadır (Tunçbilek & Akuş, 2017).

Nepotizm terimi, Türk Dil Kurumu (2025) sözlüğünde “akraba ve yakın arkadaşları kayırmak” şeklinde karşılık bulmaktadır. Nepotizm kavramı, toplum dilinde “kayırmacılık” veya “torpil” olarak bilinmekle birlikte (Gümüştekin, 2004), kayırmak kavramı (TDK, 2025) “birine haksız yere kolaylıklar sağlamak, iltimas etmek” anlamına gelmek suretiyle nepotizmden farklılaşmaktadır (Karadirek, 2023; Yazıcı & Can, 2020; Alperay & Oktay, 2020). Nepotizm, sadece kan bağı ve akrabalık gerekçesiyle kişinin becerileri, yetenekleri, başarıları veya eğitim düzeyine bakılmaksızın, istihdamda liyakate dikkat etmeden bir kısım insana iltimas geçilmesi anlamına gelmektedir (Karacaoğlu, 2012; Büte, 2015; Özçelik, 2020; Akar, 2020). Yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi unsurlara sahip olmayan bireylerin yalnızca akrabalık ilişkileri esas alınarak terfi ettirilmesi olarak tanımlanan nepotizm, iş yerinde liyakat yerine akraba ya da kan bağı olan bireylere bazı imtiyazlar vermekten kaynaklanan kayırmacılık davranışlarını içermektedir (Ford & McLaughlin, 1985; Araslı & Tümer, 2008; Büte, 2011b). Örgüt içerisinde yapılması gereken görevlerde belirli bireylere gösterilen ayrıcalıklar, her zaman maddi bir menfaat sonucu değil, duygusal bağlılık veya kişisel sorumluluklardan da kaynaklanabilmektedir. Nepotizm, karar verici konumunda bulunan kişinin kayırmacılık yaptığı kişiden bir maddi menfaat sağlamak yerine, kan bağı bulunması veya tanıdık olması sebebiyle yetkisini kullanılmasıdır (Büte, 2011a; Tunçbilek & Akuş, 2017). Nepotizm uygulamaları, işe alım sürecinde ve terfide akraba ilişkilerinin dikkate alınarak seçim yapılmasıdır (Keleş vd., 2011).

Nepotizm sözcüğü Türkçe’de, kayırmacılık sözcüğü ile eş anlamda kullanıldığı görülmektedir. Fakat kayırmacılık sözcüğü, nepotizm sözcüğünden daha geniş kapsamlıdır ve içerisinde farklı türler bulundurmaktadır (Aközer, 2003). Karar verici kişinin akrabası ise nepotizm, dost veya yakın çevreden ise kronizm, politik veya din kaynaklı bir yandaşlık söz konusu ise patronaj, politik açıdan seçmenlerin kayırılması söz konusu ise klientelizm şeklinde farklılaşmaktadır (Karadirek, 2023; Yazıcı & Can, 2020; Alperay & Oktay, 2020).

Nepotizme, kamu örgütleri, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinde (Ören, 2015), sıklıkla da aile işletmelerinde karşılaşılmaktadır. Nepotizm davranışını olumlu gören yöneticilerin kendilerince doğru buldukları temel nedenler; akrabalarını işe alarak örgüt içerisinde iktidar kaybına uğramamak, aile içerisinde işin daha kısa sürede öğrenileceğine inanılması, diğer çalışanlara göre nepotizm ile işe alınanlarda daha fazla örgütsel bağlılık olacağına inanılması, örgütsel bilginin dışarı kaçırılmasına yönelik daha düşük risk, daha iyi performanslı çalışma, daha az iş gücü devrinin olacağına inanılması, kültür ve değer yargılarının ortak olması sebebiyle örgüt içerisinde kurallara ihtiyaç duymadan açık bir iletişim kurulabileceğinin düşünülmesi, başarının sürekliliği ve akrabalık bağı sebebiyle örgütsel bağlılığın da güçlü olacağına dair kanaat, nepotizme dayalı yapılan işe alım ve terfilerin örgütsel performansta olumlu karşılık bulacağına inanılması şeklinde ifade edilmektedir (Molofsky, 1998; Abdalla vd., 1998; Karacaoğlu, 2012; Akar, 2020). Ören (2015), nepotizm davranışına yönelinmesinin nedenlerini güç, algı, etnosentrizm ve çatışma olarak belirtmektedir. Ayrıca, aile üyelerinin aynı işletmede çalışmasının, aile üyelerinin uzmanlaşmasına katkıda bulunabileceği, akraba çalışanların birbirlerine destek olma ve kuvvetlendirme anlamında da katkı sağlayabileceğine inanılmaktadır (Jones vd., 2008).

Aile içerisinde genç neslin geleceğinin garanti altına alınması, aile üyelerine daha fazla güvenilmesi, üst pozisyonlarda aile gücünün korunması ve işletmenin ortaya çıkardığı faydalardan birincil düzeyde aile üyelerinin yararlandırılmasının istenmesi, işletmenin kontrolünü kaybetme korkusu, ticari bilgi, sır ve aile meselelerinin açığa çıkması ihtimali gibi nedenler nepotizmin temel ailevi nedenleri olarak sıralanmaktadır. Bununla birlikte, işletmenin mali olarak sıkıntılı bir kriz yaşaması durumunda aile üyelerinin ödemelerin gecikmesini anlayışla karşılayabileceği, hatta işletmenin varlığını sürdürmesine mali açıdan da katkıda bulunabileceği belirtilmiştir (Karpuzoğlu, 2001; Sharma, 2004; Dökümbilek, 2010; Düz, 2012; Altıntaş, 2021). Çocukluktan itibaren aile mesleğinin gereği olan temel mesleki bilgilerle yetişen bireylerin aile işletmesinde istihdam edilmesi hem ekonomik hem de daha verimli insan kaynağı oluşturması nedeniyle nepotizm yaklaşımının benimsenmesine neden olabilmektedir (Jones vd., 2008).

Nepotizm sektörel politika ve yasaların bulunmaması veya tam anlamıyla uygulanmaması nedeniyle karşılaşılan bir durum olup iş gören performans değerlendirmelerinde, ücretlendirme işlemlerinde, iş gören istihdamı ve kurum içi terfilerde şeffaf ve adil olunmamasına neden olmaktadır

(İyişeroğlu, 2006; Saatci vd., 2014; Kaya & Gökçe, 2023). Adams vd. (1996) ile Briggs (2012) nepotizmin işletmelerde personel tarafından adaletli bulunmamasının şirket atmosferini, personel moralini, iş doyumunu ve iş performansını olumsuz yönde etkileyen bir güven sorununa yol açabileceğini vurgulamışlardır. Nepotizm yaklaşımı yetenek, deneyim ve iş uyumları önemsenmeksizin yüksek pozisyonlara getirilen kişilerin emrinde çalışmayı beraberinde getirmekte, bu durum yetenekli ve deneyimli çalışanların işletmeden ayrılması ile sonuçlanmaktadır (Ateş, 2003; Foster vd., 2011). Nepotizmle işe alınan çalışanlara daha fazla eğitim fırsatı sunulurken diğer çalışanlar bu imkândan mahrum kalabilmektedir. Ayrıca, nepotizm etkisiyle işe alınan kişiler doğrudan çalışan statüsünde göreve başlarken aynı bilgi ve beceriye sahip diğer bireyler stajyer olarak işe başlamak zorunda kalabilmektedir. Nepotizmle işe alınan çalışanlar daha esnek çalışma saatlerine sahip olabilirken diğer çalışanlar belirlenen saatlerde işe gelip gitmek zorundadır. Ayrıca, izin günleri ve saatleri konusunda da farklılıklar görülebilmektedir (Düz, 2012).

Vinton (1998), beceriksiz bireylerin yönetici olmasına neden olması, adil olmayan bir terfi sistemine yol açması ve uzman yöneticilerin işletmeye kazandırılmasını zorlaştırması açısından nepotizmi negatif olarak değerlendirmektedir. Nepotizm uygulamaları sebebiyle işe alım süreçlerinde daha çok akrabalık ve kan bağı ilişkileri dikkate alınarak seçimler yapıldığı için doğru bir insan kaynakları yönetimi yapılamamakta ve bu durum hem örgüt hem de personel açısından negatif bir etki oluşturmaktadır (Arslaner vd., 2014). Niteliksiz bireylerin işe alınma oranının yüksek olduğu işletmelerde çalışanlar yönetime karşı tutarsız ve değişken tutum ve davranışlar sergilemektedir (Shneikat vd., 2016). Nepotizm ile işe devamsızlık, yönetime yönelik hayal kırıklığı ve bunlar sonucunda iş yeri performansında düşüş yaşanması gibi sonuçlar meydana gelmektedir (Düz, 2012; Elbaz vd., 2018).

Nepotizm terfi süreçlerinde de öznellik içermekte, işletmelerde mağdur bir kitle yaratmakta ve örgütsel vatandaşlık duygularının zayıflamasına neden olmaktadır (Çalışal, 2015). Örgütlerde var olan nepotizm, personel arasında gruplaşmaya yol açmakta, oluşan bu gruplaşma grupların kendi heves ve hırslarını işletmenin çıkarlarının önünde tutmasına yol açmakta ve bu durum da işletmenin iflasa varan hasarlara uğratabilmektedir (Yücel & Özkalan, 2012; Barut, 2015). Nepotizm işletmede çalışan diğer yetenekli personelin yüksek performans sergilemesini engellemekte ve onların hevesini kırmaktadır. Nepotizm, örgüte olan güveni kırmakta ve diğer istihdam edilen personelin örgüte yaptıkları katkıların karşılık görmeyeceğini düşünmelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların aldıkları maaşlarda dengesizlik olduğunu ve adaletli bir işletmede çalışmadıklarını düşünmelerine yol açabilmektedir (Karacaoğlu, 2012; Arslaner vd., 2014; Burucuoğlu vd., 2015; Yavuz & Akın, 2016).

Örgütlerde uygulanan nepotist yaklaşımlar sonucu personelde işletmeye karşı ilgisizlik, kişinin öz güveninde ve yeteneklerinde azalma, sosyal yabancılaşma gibi davranışlar görülmektedir (Elbaz vd., 2018). Nepotizm uygulamaları, iş yerinde aile üyesi olmayan personel üzerinde strese yol açmaktadır

(Erdem, Çeribaş & Karataş, 2013). Çalışanlarda iş stresinin artması, kaliteli ve nitelikli iş gücünün azalması, personel devir hızının artması, örgütsel bağlılığın azalması ve dâhili sabotaj olarak tanımlanan nepotist bir yaklaşım ile işe alınan veya terfi ettirilen kişiye diğer çalışanların zarar vermeye çalışması şeklinde karşılık bulabilmektedir (Akar, 2020). Nepotizm uygulamaları arttıkça işi bırakma niyeti eğilimi de artmaktadır (Araslı, vd., 2006; Araslı vd., 2008). Nepotizmin en önemli olumsuz etkilerinden biri de kurumsallaşmanın önünde engel oluşturmaktadır. İşe alım süreçlerinde ailevi bağların rol oynaması, örgütün kendi kimliğini kazanmasını zorlaştırmaktadır (Özler vd., 2007).

2.2. Nepotizm Konulu Bibliometrik Çalışmalar

Literatürde nepotizm konusunda yapılmış bibliyometrik çalışmalar çok sınırlı düzeydedir. Literatürde konu ile ilgili sadece bir adet çalışma tespit edilmiştir. Kaushal, Ghalawat ve Kaurav (2021) nepotizm konusunda Scopus veri tabanında çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar, ilgili veri tabanında belirledikleri 371 makaleyi analize tabi tutmuşlar, en fazla makalenin 2018 (31 adet) ve 2019 (35 adet) yıllarında yayımlandığını tespit etmişlerdir. Yazar anahtar kelime analizinde ise yayınlanan makalelerde toplam 1107 adet farklı anahtar kelime tespit edilmiş aralarında bağlantı bulunan 65 anahtar kelime ile analiz gerçekleştirilmiştir. Nepotizm kelimesinin 59 defa tekrarlanan en fazla bağlantı gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Literatüre katkı yönünden birinci sıradaki yazar beş makale ve 133 atıf ile “H. Araslı”, ikinci sırada beş makale 47 atıf ile “O. William” ve üçüncü sırada dört makale 43 atıf ile “O. Onoshchenko” bulunmaktadır. En fazla atıf alan makaleler; 410 adet atıf ile ilk sırada “Thornill, 1993”, 189 atıf ile “Lee, 2003” ikinci sırada, üçüncü sırada 168 atıf ile “Vanhonen, 1999” bulunmakta ve 157 atıf ile “Wiessner, 2002” dördüncü sırada yer almaktadır. Dergi yayın analizinde makale sayısı açısından 11 adet makale ile “Evolution and Human Behavior” dergisinin ilk sırada yer aldığını, dokuz adet makale ile “Journal of Business Review” dergisinin ikinci sırada, sekiz adet makale ile “Human Nature” dergisinin üçüncü sırada ve altı makale ile “Family Business Review” dergisinin dördüncü sırada yer aldığını belirlemişlerdir. En fazla atıf alan dergi sıralaması ise sırasıyla 632 atıf ile “Human Nature”, 484 atıf ile “Evolution and Human Behavior” ve 279 atıf ile “Family Business Review” olarak belirtilmiştir. Kurum yayın analizi çerçevesinde “National University of Singapore” sekiz makale, “Central Michigan University” yedi makale ve “Leiden University” yedi makale ile en fazla makale yayımlayan ilk üç kurum olmuştur. Ülke yayın analizi sonucunda 169 makale ile ABD ilk sırada yer alırken, 61 makale ile İngiltere ikinci sırada ve Güney Afrika 47 makale ile üçüncü sırada yer almaktadır. Yazarlar, Türkiye’nin nepotizm konulu 11 adet makale yayınlamış olduğunu tespit etmişlerdir. Ülkeler arası ortak yazarlık analizinde ABD, İngiltere ve Kanada’nın en yüksek ilişki gücüne sahip olduğunu bulmuşlardır.

3. YÖNTEM

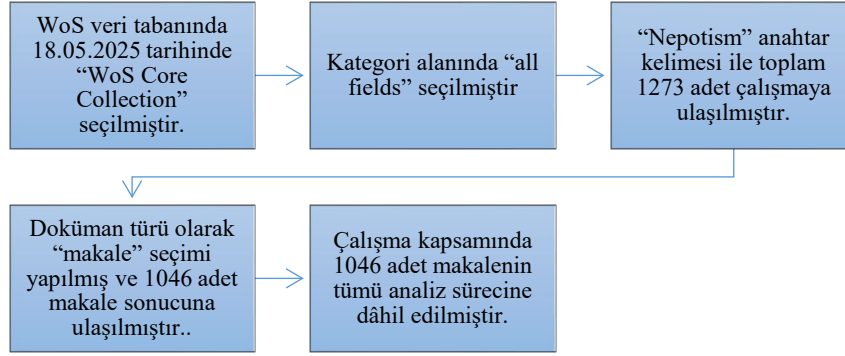
Sosyal bilimler alanında sıkça kullanılan bibliyometrik analiz, nicel bir araştırma tekniğidir. 1969 yılında Prichard tarafından yayınlanan “Statistical Bibliography or Bibliometrics?” adlı çalışma

ile bibliyometri kavramı popülerleşmiştir (Çiğdem, Dikmen & Özkan, 2024). Her ne kadar bu yöntem akademik çevrelerde yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmış olsa da bibliyometrik analiz uygulamalarının tarihsel kökeni 1920'li yılların öncesine dayanmaktadır (Bozok vd., 2017). Bibliyometrik analiz, bir konu üzerinde çalışılan veya yeni yapılacak olan çalışmalar için yayınlanan çalışmaların atıf analizleri, yazar analizleri, anahtar kelime analizleri, çalışmaların yıllarına göre dağılımları, ortak işbirliği analizleri gibi birçok analiz yapılarak araştırmacılar için rehber olması açısından önemlidir (Yılmaz, 2017; Donthu vd., 2021; Aslancı, 2022). Bu yöntem aracılığıyla yazarlar, akademik dergiler ve araştırma kurumları gibi bilimsel üretim unsurları değerlendirilebilmekte, bilimsel etkinlik, üretkenlik ve etki düzeyleri ölçülebilmektedir (Al & Coştur, 2007; Bozok vd., 2017). Fahimnia vd. (2015), bibliyometrik analizi kitap, dergi ve makale gibi akademik yayınların belirli göstergeler temelinde istatistiksel ve matematiksel yöntemlerle sistematik olarak incelenmesi süreci olarak tanımlamaktadır. Bu analiz, yalnızca araştırma konuları ile araştırmacılar arasındaki etkileşimleri ortaya koymakla kalmamakta, haritalama, alan analizi ve görselleştirme gibi süreçlere de temel oluşturan genel bir metodoloji olarak değerlendirilmektedir (Chen, 2017).

Bibliyometrik çalışmaların yürütülmesinde yaygın olarak VOSviewer yazılımından yararlanılmaktadır. Bu yazılım, verilerin görselleştirilmesi, kümelenmesi ve zamansal eğilimlerin analiz edilmesi açısından araştırmacılara önemli kolaylıklar sağlamaktadır (Chen, 2006, Van Eck & Waltman, 2010). Bu çalışmada nepotizm konusunda yayınlanmış olan makalelerin analizi için VOSviewer programı kullanılmıştır. Analizi yapılacak olan konunun mevcut literatürde gelişimini, ilişkilerini ve yazarlar tarafından kullanılan yeni kavramları keşfetmeye olanak sağlaması, görselleştirme ve çok boyutlu analizler yapılması sebebiyle VOSviewer programı tercih edilmiştir (Dirik, Eryılmaz & Erhan 2023).

Bu çalışmanın temel amacı, WoS veritabanında nepotizm konusundaki çalışmaların değişimi ve gelişimini bibliyometrik analiz yöntemi ile incelemek ve haritalama yöntemiyle görselleştirmektir. Çalışmanın nepotizm alanındaki tüm akademik çalışmaları kapsaması, güncel bilgi sunması ve özgün bir değere sahip olması yönünden önemli ve değerli olduğu düşünülmektedir. Araştırma kapsamında 08.05.2025 tarihinde WoS veri tabanında tarama yapılmıştır. Tarama süreci Şekil 1'de detaylandırılmıştır.

Şekil 1. Veri Tabanında Tarama Süreci



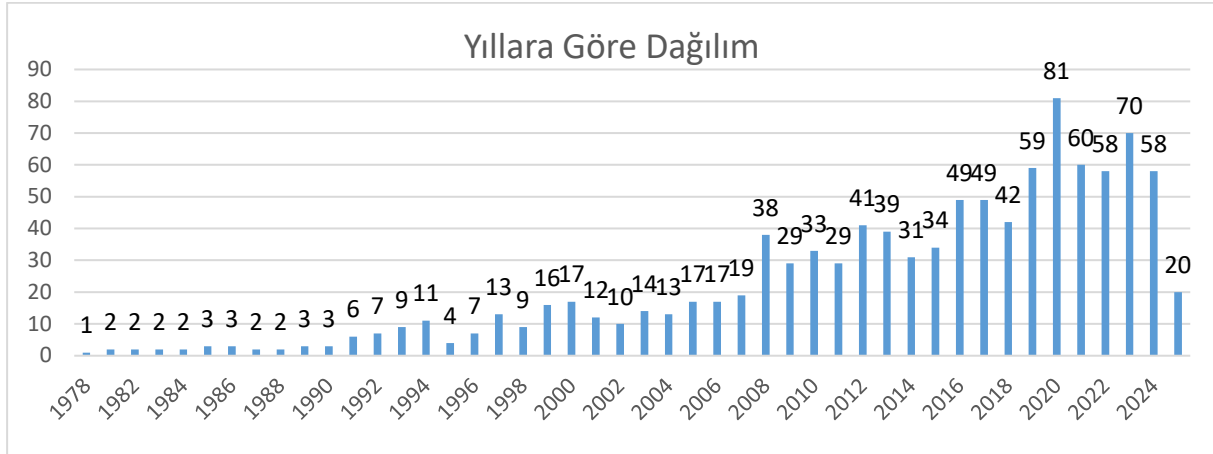
Bu çalışmanın araştırma soruları şunlardır:

- Nepotizm konusundaki çalışmaların yıllara göre dağılımı nedir?
- Nepotizm konusundaki çalışmaların anahtar kelimelere göre dağılımı nedir?
- Nepotizm konusundaki çalışmaların yazar, makale, dergi, kurum ve ülkelere göre dağılımı nedir?
- Nepotizm konusundaki çalışmalarda yazar, kurum ve ülke işbirliklerine yönelik dağılımı nedir?
- Nepotizm konusundaki çalışmaların yazar, makale ve dergi ortak atıf dağılımı nedir?

4. BULGULAR

Çalışma kapsamında WoS veritabanında belirlenen 1046 makale incelemeye tabi tutulmuştur. Makalelerin yıllara göre dağılımı Şekil 2’de sunulmaktadır. Bu alandaki ilk makalenin 1978 yılında yayımlandığı ve 1992 yılına kadar nepotizm konusunda çok fazla makale yayımlanmadığı görülmektedir. Nepotizm konusundaki makaleler 2000 yılı itibarıyla önemli bir artış göstermeye başlamış ve yayımlanan makalelerin yıllara göre artarak devam ettiği görülmektedir. Nepotizm konusundaki makaleler en çok 81 makale ile 2020 yılında yayınlanmıştır. 2025 yılında ise bu alandaki makale sayısında az miktarda bir düşüş yaşansa da 20 makale sayısı ile 2024 yılındaki sayıya yakın bir makaleye ulaşıldığı görülmektedir.

Şekil 2. Nepotizm Konusundaki Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı



4.1. Anahtar Kelime Analizi

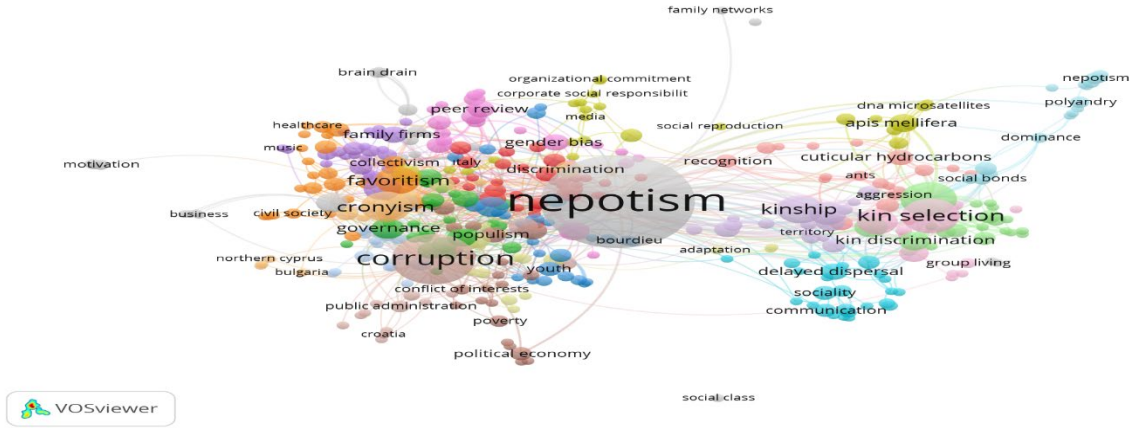
Nepotizm konusunda yayımlanmış makalelerde en sık kullanılan anahtar kelimeler belirlenmiştir. Öne çıkan ilk 10 anahtar kelime Tablo 1 ve Şekil 3'te ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Bulgular analiz edildiğinde yayımlanmış makalelerde “nepotizm” ve “corruption”dan sonra en sık tekrarlanan anahtar kelimelerin “kin selection” “kin recognition” ve “cronyism” olduğu görülmektedir.

Tablo 1. En Çok Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelime	n	Anahtar Kelime	n
Nepotism	224	Kinship	22
Corruption	69	Favoritism	21
Kin Selection	33	Cooperation	17
Kin Recognition	32	Altruism	14
Cronyism	25	Family Business	14

Nepotizm konusunda yazarların ortaya çıkan anahtar kelimeler kapsamında çalışmalarını düzenlediklerini ve nepotizm konusunda sıkça tercih edilen anahtar kelimeler doğrultusunda belirli bir eğilimden söz etmek mümkündür. İlaveten, kelime bulutunda “corruption” ifadesinin öne çıkması, nepotizm alanındaki araştırmalarda yolsuzluk konusunun giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir.

Şekil 3. Anahtar Kelime Ağ Haritası



4.2. Yazar Üretkenlik ve Atıf Analizi

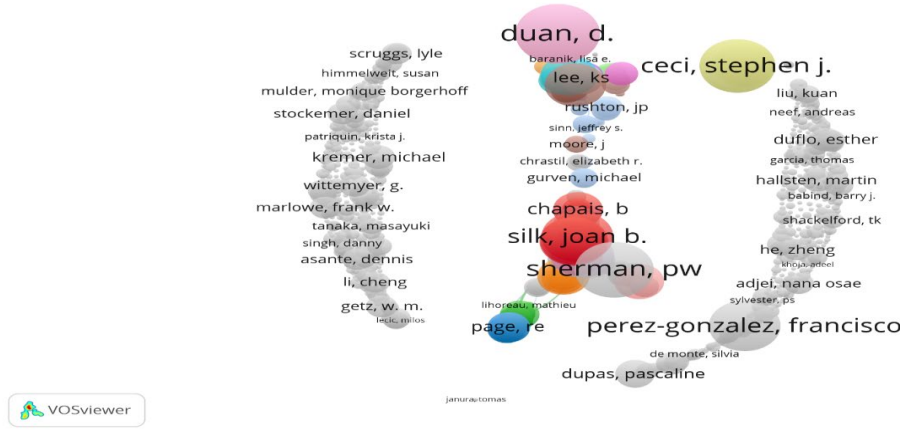
Nepotizm konusunda WoS veri tabanında en fazla makalesi yayımlanmış ilk 10 araştırmacı ile en çok atıf alan ilk 10 araştırmacı sunulmuştur. Tablo 2’de görüldüğü üzere en üretken araştırmacılar ile en çok atıf alan araştırmacılar farklılaşmaktadır.

Tablo 1. En Çok Makalesi Olan ve En Çok Atıf Alan Yazarlar

Sıra	En Üretken Araştırmacı	Makale Sayısı	Sıra	En Çok Atıf Alan Araştırmacı	Atıf Sayısı
1	M. Griesser	10	1	D. Duan	803
2	J.M. Mateo	7	2	S. Kitayama	803
3	W.G. Holmes	6	3	X. Lan	803
4	P.W. Sherman	5	4	S. Oishi	803
5	P. Van Den Besselaar	5	5	C. Shimin	803
6	H. Araslı	5	6	T. Talhelm	803
7	B. Chapais	5	7	X. Zhang	803
8	J.L. Hoogland	5	8	P.W. Sherman	721
9	G. Abramo	5	9	S. J. Ceci	656
10	C.A. D’angelo	5	10	W.M. Williams	656

Tablo 3 incelendiğinde nepotizm alanında en çok makale yayımlayan ilk beş araştırmacının sırasıyla “M. Griesser (10 makale)”, “J. M. Mateo, (7 makale)”, “W.G. Holmes (6 makale)”, “P.W. Sherman (5 makale)” ve “P. Van Den Besselaar (5 makale)” olduğu tespit edilmiştir. Atıf sayısına göre bakıldığında ise ilk beş yazarın sırasıyla “D. Duan (803 atıf)”, “S. Kitayama (803 atıf)”, “X. Lan (803 atıf)”, “S. Oishi (803 atıf)” ve beşinci sırada “C. Shimin (803 atıf)” olduğu bulgulanmıştır. İlgili yazarların atıf haritası Şekil 4’te gösterilmiştir.

Şekil 4. Yazar Atıf Analizi



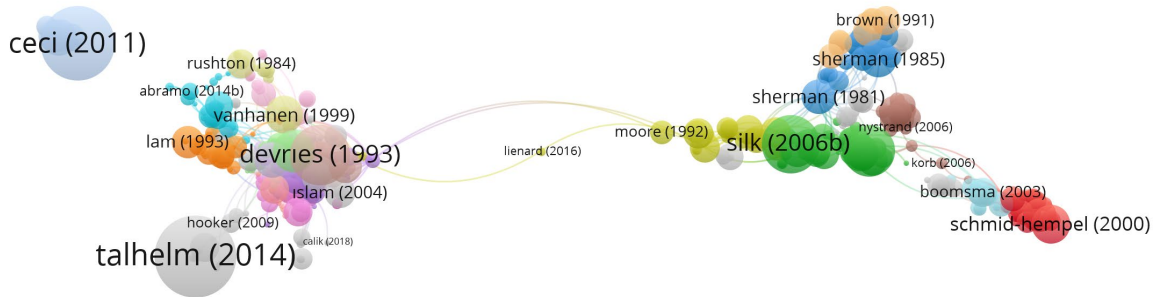
4.3. Makale Atıf Analizi

Nepotizm konusunda en çok atıf yapılan 10 makale Tablo 3’te gösterilmiştir. En çok atıf alan makaleler sırasıyla Talhelm (2014), Ceci (2011), Perez Gonzalez (2006), Devries (1993) ve Silk (2006) olarak belirlenmiştir. Nepotizm konusunda en fazla atıf alan makale “*Large-scale psychological differences within China...*” isimli makale olmuştur. Şekil 5’te, ilgili makaleler arasındaki bağlantı yoğunluğu görsel olarak sunulmaktadır.

Tablo 2. En Çok Atıf Yapılan Makaleler

Sıra	Makale	Atıf Sayısı	Sıra	Makale	Atıf Sayısı
1	Talhelm (2014)	803	6	Westneat (1993)	321
2	Ceci (2011)	656	7	Carter (2013)	224
3	Perez-Gonzalez (2006)	590	8	Lee (2003)	216
4	Devries (1993)	435	9	Schmid-Hempel(2000)	179
5	Silk (2006)	411	10	Vanhanen (1999)	177

Şekil 5. Makale Ağ Haritası



4.4. Dergi Yayın ve Atıf Analizi

Nepotizm konusunda en çok makale yayımlayan ilk 10 dergi ile en çok atıf alan 10 dergi Tablo 4 'te gösterilmiştir. Tablo analiz edildiğinde ilk sırada en fazla makale yayımlayan dergi ile en çok atıf yapılan derginin aynı olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 4'te dergilerin makale sayılarına ilişkin istatistikler incelendiğinde, nepotizm alanında en fazla makale yayımlayan ilk beş dergi sırasıyla ; “Animal Behaviour (47 makale)”, “Proceedings of The Royal (22 makale)”, “Behavioral Ecology and Sociobiology (20 makale)”, “Ethology (16 makale)” ve beşinci sırada “Behavioral Ecology (16 makale)” olarak tespit edilmiştir. Tablo 4'te yer alan 10 dergi arasında en az yayına sahip olan derginin bile nepotizm konusunda sekiz makale yayımladığı dikkat çekmektedir.

Tablo 3. En Fazla Yayımlayan ve En Fazla Atıf Yapılan Dergiler

Sıra	Sayıya Göre İlk 10 Dergi	Makale Sayısı	Sıra	Atıfa Göre İlk 10 Dergi	Atıf Sayısı
1	Animal Behaviour	47	1	Animal Behaviour	2404
2	Proceedings of The Royal	22	2	Behavioral Ecology and S.	1353
3	Behavioral Ecology and S.	20	3	Proceedings of The Royal	1268
4	Ethology	17	4	Proceedings of The National	941
5	Behavioral Ecology	16	5	Science	842
6	Journal of Business Ethics	11	6	Behavioral Ecology	756
7	Frontiers In Psycgology	11	7	American Economic Review	590
8	Evolution and Human Behavior	10	8	Scientometrics	514
9	Molecular Ecology	8	9	Organizational Dynamics	435
10	Plos One	8	10	Evolution and Human Behavioral	423

Dergilerin aldıkları atıf sayıları incelendiğinde en çok atıf yapılan derginin “Animal Behaviour (2.404 atıf)” olduğu görülmüştür. İkinci sırada “Behavioral Ecology and Sociobiology (1.353 atıf)” üçüncü sırada “Proceedings of The Royal (1.268 atıf)”, dördüncü sırada “Proceedings of The National (941 atıf)” ve beşinci sırada “Science (842 atıf)” bulunmaktadır. Tabloda yer alan 10 dergi arasında en son sırada bulunan derginin bile ilgili konuda 423 atıf aldığı görülmektedir. İlgili dergilerin ağ haritası Şekil 6'da gösterilmiştir.

Şekil 6. Dergi Ağ Haritası



4.5. Kurum Üretkenlik ve Atıf Analizi

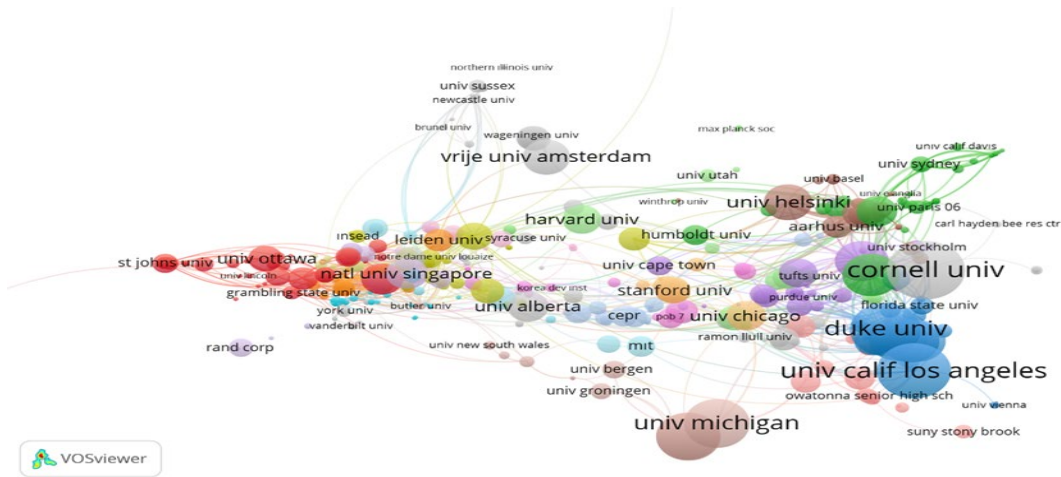
Nepotizm alanında en fazla makale yayımlayan kurumlar ile en fazla atıf alan kurumların farklılık gösterdiği Tablo 5’te açıkça görülmektedir. Makale sayısı açısından en fazla yayın yapan kurumun “Cornell University (16 makale)” olduğu görülmektedir. İkinci sırada “Sheffield University (14 makale)”, üçüncü sırada “California University-Los Angeles (14 makale)”, dördüncü sırada “Centre National de la Recherche Scientifique (13 makale)” ve beşinci sırada “Uppsala University (11 makale)” tespit edilmiştir. Sonuç olarak, nepotizm konusunda en üretken kurumların ve en çok atıf yapılan kurumların ABD’de olduğu görülmektedir.

Tablo 4. En Üretken Kurumlar ve En Çok Atıf Alan Kurumlar (Üniversite)

Sıra	En Üretken Kurumlar	Makale Sayısı	Sıra	En Çok Atıf Yapılan Kurumlar	Atıf Sayısı
1	Cornell University	16	1	Cornell University	1216
2	Sheffield University	14	2	California Univ.-Los Angeles	1075
3	California Univ.-Los Angeles	14	3	Duke University	1010
4	CNRS	13	4	Michigan University	844
5	Uppsala University	11	5	Virginia University	816
6	Chicago University	11	6	Beijing Normal Univ.	803
7	Helsinki University	11	7	S. China Normal Univ.	803
8	Duke University	9	8	Princeton University	688
9	Copenhagen University	8	9	Natl Museums Kenya	680
10	Zurich University	8	10	Cnrs	641

Kurumların atıf alma sayıları göz önünde bulundurulduğunda ise Tablo 5’e göre ilk sırada “Cornell University (1.216 atıf)”, ikinci sırada “California University-Los Angeles (1.075 atıf)”, üçüncü sırada “Duke University (1.010 atıf)”, dördüncü sırada “Michigan University (844 atıf)” ve beşinci sırada “Virginia University (816 atıf)” olduğu görülmektedir. Atıf sayıları açısından değerlendirildiğinde, nepotizm konusunda ABD merkezli kurumların daha ön planda olduğu görülmektedir. Kurumlar arasındaki bağlantı yoğunluğunu ortaya koyan ağ haritası Şekil 7’de görselleştirilmiştir.

Şekil 7. Kurum Ağ Haritası



4.6. Ülke Üretkenlik ve Atıf Analizi

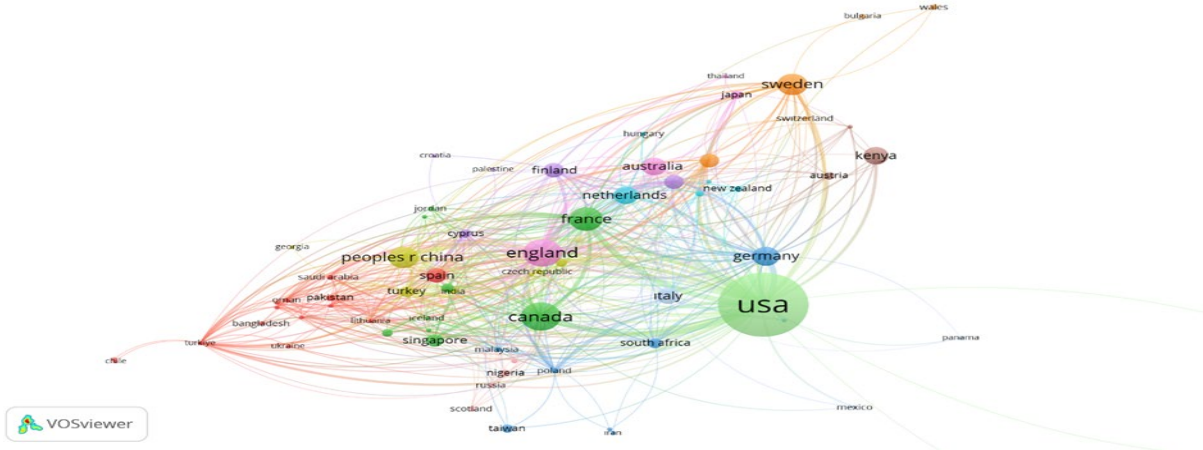
Tablo 6 incelendiğinde, nepotizm alanında en fazla makale yayımlayan ülkelerin başında “ABD (273 makale)” gelmektedir. İkinci sırada “İngiltere (109 makale)”, üçüncü sırada “Kanada (63 makale)”, dördüncü sırada “Fransa (62 makale)”, beşinci sırada “Almanya (59 makale)” yer almaktadır. Bu sonuçlara göre özellikle ABD’nin ilgili konuda makale üretme açısından önde olduğu söylenebilir. Türkiye, nepotizm konusunda makale sayısı açısından toplamda 38 makaleyle Çin ile birlikte yedinci sırada yer almaktadır.

Tablo 5. En Üretken ve En Çok Atıf Alan Ülkeler

Sıra	En Üretken Ülke	Makale Sayısı	Sıra	En Çok Atıf Alan Ülke	Atıf Sayısı
1	ABD	273	1	ABD	10250
2	İngiltere	109	2	Kanada	2053
3	Kanada	63	3	İngiltere	2037
4	Fransa	62	4	Fransa	1525
5	Almanya	59	5	İsviçre	1235
6	Australya	46	6	Çin	1237
7	Çin - Türkiye	38	7	Almanya	1019
8	İsviçre	35	8	Hollanda	863
9	İtalya	32	9	Australya	837
10	Güney Afrika	32	10	Kenya	826
			17	Türkiye	316

Nepotizm konusu üzerine yapılmış makalelere yönelik en çok atıf alan ülkelere bakıldığında ilk sırada “ABD (10.250 atıf)” olduğu görülmektedir. İkinci sırada “Kanada (2.053 atıf)”, üçüncü sırada “İngiltere (2.037 atıf)”, dördüncü sırada “Fransa (1.525 atıf)” beşinci sırada “İsviçre (1.235 atıf)” tespit edilmiştir. Türkiye, ilgili konuda atıf sayısı açısından toplam 316 atıf ile 17 sırada yer almaktadır. Ülkelerin bağlantı yoğunluğunu gösteren ağ haritası Şekil 8’de gösterilmiştir.

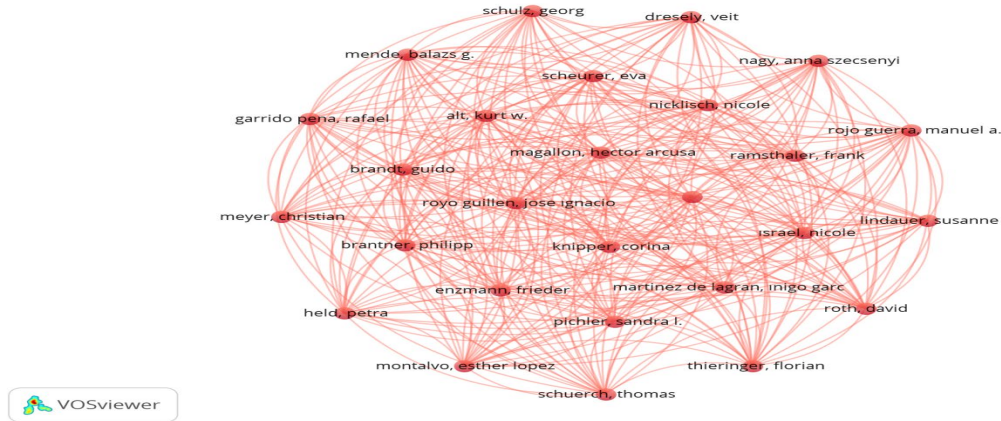
Şekil 8. Ülke Ağ Haritası



4.7. Yazar İş birliği Analizi

Yazar iş birliği analizine istinaden, nepotizm alanında yapılmış olan çalışmalar arasında en fazla bağlantılı ve iş birliği yapmış olan yazarların tespit edilebilmesi için en az bir yayın en az bir atıf kriteri belirlenerek analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 2158 yazar arasında en fazla bağlantı gücüne sahip olan 26 yazar olduğu tespit edilmiştir. Yazarlar farklı renklerde beş ayrı küme içerisinde sınıflandırılmıştır.

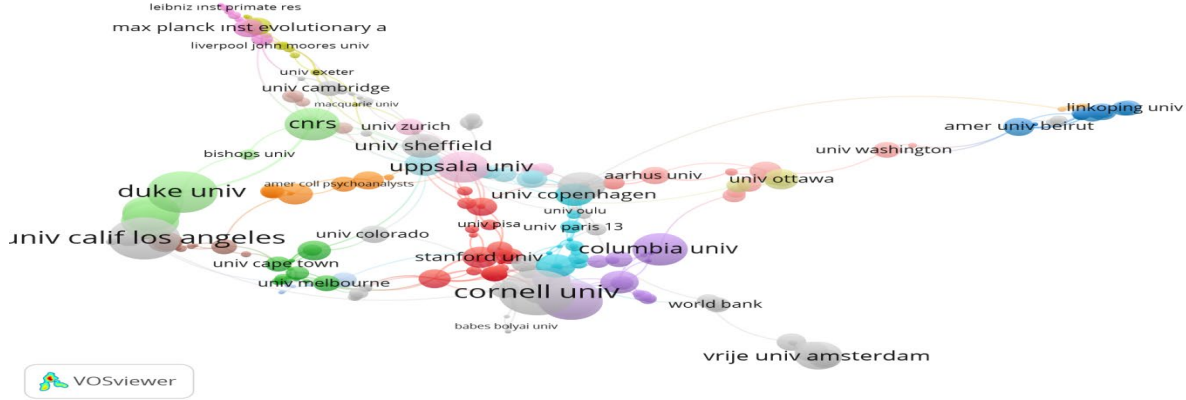
Şekil 9. Yazar İş birliği Ağ Haritası



4.8. Kurum (Üniversite) İş birliği Analizi

Nepotizm alanında yapılan çalışmaların kurum iş birliği analizine istinaden en az bir yayın ve en az bir atıf kriteri seçilerek analiz gerçekleştirilmiştir. 1162 kurumdan 962 kurumun kriterlere sahip olduğu belirlenmiş ve 962 kurumun hepsi analize dâhil edilmiştir. 353 kurumun en fazla iş birliği ve en fazla bağlantı gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. En fazla bağlantı gücüne sahip kurumlar sırasıyla, California University-Los Angeles (23), Duke University (21), Princeton University (21), Harvard University (20) ve Cornell University (19) olmuştur.

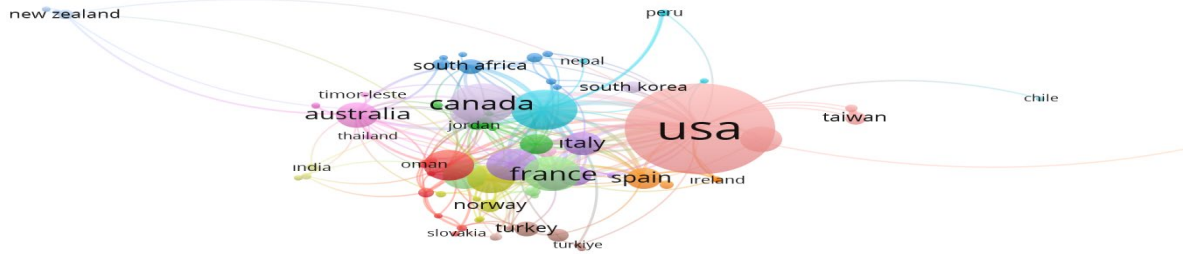
Şekil 10. Kurumların İş Birliği Haritası



4.9. Ülke İş Birliği Analizi

Ülke iş birliği analizine istinaden, 105 ülke arasında en az bir yayın ve en az bir atıf kriteri seçilerek analiz gerçekleştirilmiştir. 105 ülkenin tamamı analize dâhil edilmiştir. 18 farklı küme oluşmuş olup en fazla bağlantı gücüne sahip olan ülkeler; ABD (135), İngiltere (98), Fransa (61), Almanya (60) ve Avustralya (40) olarak tespit edilmiştir.

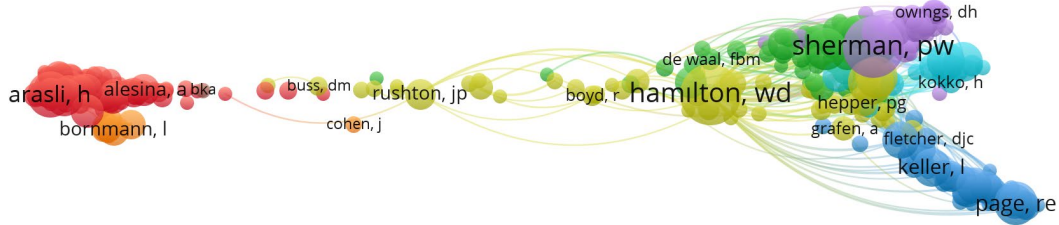
Şekil 11. Ülkelerin İş Birliği Haritası



4.10. Yazar Ortak Atıf Analizi

Yazar ortak atıf analizi, en az 10 atıf alma kriteri seçilerek gerçekleştirilmiş olup toplam 30.001 yazardan kriterlere sahip 482 yazar tespit edilmiştir. Analiz sonucunda sekiz farklı küme oluşmuştur. Bağlantı gücü en yüksek yazarların P.W. Sherman (195 atıf ve 4583 toplam bağlantı gücü), W.D. Hamilton (194 atıf ve 4319 toplam bağlantı gücü) ve J. M. Mateo (108 atıf ve 3323 toplam bağlantı gücü) olduğu tespit edilmiştir.

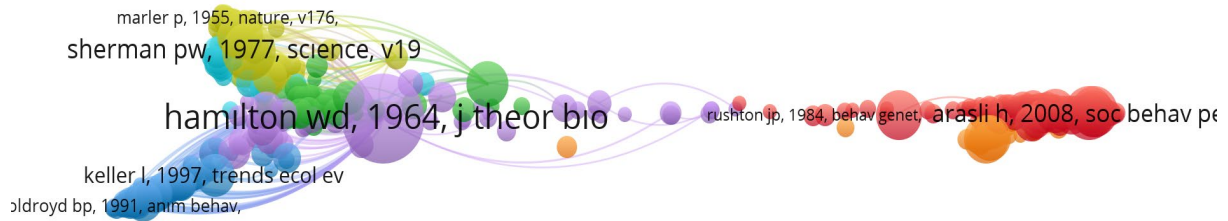
Şekil 12. Yazar Ortak Atıf Ağ Haritası



4.11. Makale (Referans) Ortak Atıf Analizi

Makalelerin ortak atıf analizi, kaynağın en az beş atıf alması kriteri ile gerçekleştirilmiş ve 719 adet makale belirlenmiştir. Analiz sonucunda yedi farklı küme oluşmuştur. Birinci küme 282 makale, ikinci küme 109 makale, üçüncü küme 96 makale, dördüncü küme 80 makale, beşinci küme 74 makale, altıncı küme 44 küme ve yedinci küme 33 adet makaleden oluşmaktadır. En fazla ortak atıf alan ilk beş makale; W.D. Hamilton (1964), P.W. Sherman (1977), H. Araslı (2008), H.F. Abdalla (1998) ve P. Jaskiewicz (2013) olarak bulunmuştur.

Şekil 13. Makalelerin Ortak Atıf Ağ Haritası



4.12. Dergi Ortak Atıf Analizi

Nepotizm konusunda yayın yapan kaynakların analizinde en az 20 atıf alan dergiler dâhil edilmiştir. Kriter seçimi sonrasında 21.955 kaynaktan 270 adet kaynak analize tabi tutulmuştur. Toplam üç adet küme oluşmuş olup birinci küme 171 kaynak, ikinci küme 79 kaynak ve üçüncü küme 20 kaynaktan oluşmaktadır. En fazla ortak atıf alan ilk beş dergi sırasıyla; Animal Behaviour (1556 atıf ve 64.646 toplam bağlantı gücü), Behavioral Ecology and Sociobiology (834 atıf ve 37.569 toplam bağlantı gücü), Proceedings of The Royal Society B-Biological Science (553 atıf ve 27.368 toplam bağlantı

gücü), Nature (639 atıf ve 23.653 toplam bağlantı gücü) ve son olarak Science (491 atıf ve 19.586 toplam bağlantı gücü) dergisidir.

Şekil 14. Dergi Ortak Atıf Ağ Haritası



5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada, “nepotizm” kavramına ilişkin makalelerin 1978-2025 yılları arasında WoS veri tabanında nasıl bir gelişim izlediği, hangi disiplinlerde yoğunlaştığı ve hangi yazarlar tarafından üretildiği bibliyometrik haritalama yöntemiyle analiz edilmiştir. Kullanılan bibliyometrik analiz yöntemi, yalnızca yayınların niceliksel değerlendirilmesine değil, literatürdeki yapısal ilişkilerin, iş birliklerinin ve kavramsal eğilimlerin ortaya konmasına da olanak tanımıştır. Elde edilen bulgular, nepotizm konusundaki makalelerin özellikle 2000 yılından sonra belirgin bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu artış, nepotizmin sadece iş dünyasına özgü bir kavram olmadığını; aynı zamanda sosyolojik, psikolojik, etik ve siyasal boyutlara sahip çok boyutlu bir olgu haline geldiğini göstermektedir. Yıllara göre yayın dağılımı, kavrama yönelik akademik ilginin küresel ölçekte giderek arttığını ve konuya dair farkındalığın genişlediğine işaret etmektedir.

Anahtar kelime analizinde "corruption", "kin selection", "kin recognition" ve "cronyism" gibi kavramların öne çıkması, nepotizmin yalnızca akrabalık temelli kayırma davranışı olarak değil; yolsuzluk, grup içi ayrımcılık ve aile temelli kaynak kontrolü gibi daha geniş bir bağlamda değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, nepotizmin organizasyonel düzeyin ötesinde toplumsal yapılarla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Üretkenlik analizlerinde, nepotizm alanına en fazla katkı sunan yazar, kurum ve dergiler belirlenmiştir. En üretken yazar olarak M. Griesser'in öne çıkması, konunun yönetim bilimlerinin ötesinde biyoloji, etoloji ve davranış bilimleri gibi doğa temelli disiplinlerden de beslendiğini göstermektedir. En çok atıf alan yazarlar arasında yer alan D. Duan, S. Kitayama ve S. Oishi gibi psikoloji ve sosyoloji kökenli araştırmacıların varlığı ise nepotizmin bireysel ve toplumsal davranışlar üzerindeki etkisinin bilimsel olarak önemsendiğini göstermektedir. En çok yayın yapan ve en fazla atıf alan dergi olan Animal Behaviour, nepotizmin yalnızca insan

organizasyonlarıyla sınırlı olmadığını, hayvan davranışları ve evrimsel biyoloji bağlamında da incelendiğini ortaya koymaktadır.

Kurumlar düzeyinde yapılan analizde, Cornell Üniversitesi hem en fazla yayın yapan hem de en çok atıf alan kurum olarak öne çıkmıştır. Bunun yanı sıra California Üniversitesi, Duke Üniversitesi ve Michigan Üniversitesi gibi saygın kurumlar da nepotizm araştırmalarında önemli öncü üniversitelerdir. Bu durum, nepotizm çalışmalarının büyük oranda ABD merkezli akademik çevrelerde yoğunlaştığını göstermektedir. Ülke bazlı analizde ABD, hem yayın üretimi hem de atıf sayısı açısından açık ara önde yer almaktadır. Türkiye ise 38 makale ile yedinci sırada bulunmakta ve 316 atıf alarak 17. sırada yer almaktadır. Bu durum, Türkiye’de nepotizm konusuna duyulan akademik ilginin yüksek olduğunu ancak uluslararası görünürlük ve etki açısından gelişim gereksinimi bulunduğunu göstermektedir. Türk araştırmacıların uluslararası iş birliklerine yönelmesi ve yayın stratejilerini bu doğrultuda geliştirmesi gereklidir.

Ortak atıf ve iş birliği analizleri, nepotizm alanında dinamik ve karmaşık bir akademik etkileşim ağının varlığını ortaya koymuştur. Özellikle ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya gibi ülkeler yüksek yayın ve atıf sayılarına sahip olmanın yanı sıra güçlü iş birliği ilişkileri ile de öne çıkmaktadır. Yazar düzeyinde en yüksek bağlantı gücüne sahip araştırmacıların, en çok atıf alan yazarlarla örtüşmemesi ise akademik üretkenliğin her zaman doğrudan etkiyle ilişkili olmadığını göstermektedir.

Bu çalışma, nepotizm literatürüne yalnızca teorik ya da uygulamalı düzeyde değil; akademik üretimin makro ölçekli haritasını sunma işleviyle katkı sağlamaktadır. Literatürde bu alandaki tek bibliyometrik çalışmanın Kaushal, Ghalawat ve Kaurav (2021) “Nepotism Concept Evaluation: A System...” tarafından Scopus veritabanı üzerinden sınırlı kapsamda yapıldığı düşünüldüğünde bu araştırmanın WoS tabanlı olarak daha geniş bir veri kümesi (1046 makale) üzerinden gerçekleştirilmesi akademik alana önemli bir katkı sunmaktadır. Kaushal vd. (2021) çalışmasıyla karşılaştırıldığında, her iki çalışmanın veri tabanı, yöntem ve bulgular açısından farklılıklar içerdiği görülmektedir. Bu çalışmada yalnızca bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmışken Kaushal vd. çalışmasında sistematik literatür taraması (SLR) ile birlikte bibliyometrik ve ağ analizleri birlikte yürütülmüştür. Kaushal vd. çalışması, bağlamsal nitel analizlerle daha derinlemesine yorumlara ulaşmayı hedeflerken; bu çalışma daha geniş bir veri kümesi ve güçlü görselleştirme araçlarıyla literatürdeki yapısal ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Anahtar kelime analizi bağlamında her iki çalışmada da "nepotism", "corruption" ve "cronyism" kavramları öne çıkmaktadır. Ancak bu çalışmada ayrıca "kin selection" ve "kin recognition" gibi kavramlar öne çıkmıştır. Yazar, ülke ve kurum düzeyindeki üretkenlik analizlerinde de önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kaushal vd. çalışmasında en üretken yazar H. Araslı olarak belirlenmişken, bu çalışmada M. Griesser en üretken yazar olarak öne çıkmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışma WoS veri tabanına dayalı güncel ve kapsamlı bir nepotizm literatürünün sistematik analizini sunmaktadır. Gelecek çalışmalara öneriler olarak; nepotizmin sektörel

ve kültürel bağlamlarda karşılaştırmalı olarak incelenmesi gerektiği söylenebilir. Araştırmacıların farklı veri tabanlarını dâhil etmesi, farklı anahtar kelimeler ile tarama yapması daha farklı bulgulara erişilmesini sağlayabilir. İleride yapılacak çalışmaların bu çalışma sonuçları ile karşılaştırılarak alandaki değişimlerin ortaya konması konuya katkı sağlayabilir.

AUTHORS' STATEMENT /YAZARLARIN BEYANI

Contribution Statement/Katkı Oranı Beyanı: The authors contributed equally to the work. / Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Support and Acknowledgments Statement/Destek ve Teşekkür Beyanı: No support was received from any institution or organization for this study. / Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Conflict of Interest Statement/Çatışma Beyanı: There is no potential conflict of interest in this study./ Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Mahrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Adams, J. S., Taschian, A., & Shore, T. H. (1996). Ethics in family and non-family owned firms: An exploratory study. *Family Business Review*, 9(2), 157-170.
- Akar, S. (2020). Örgüt kültüründe bir iş ahlakı problemi olarak nepotizm. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 241-251. <https://doi.org/10.33712/mana.697413>
- Aközer, B. (2003). *Nepotizm ve Türkiye'deki yansımaları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Al, U., & Çoştur, R. (2007). Türk Psikoloji Dergisi'nin Bibliyometrik Profili. *Türk Kütüphaneciliği*, 21(2), 142-163.
- Alperay, F. & Oktay, S., (2020). Etik çöküşe yol açan nepotizm uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Hekimler ve hemşireler üzerinde bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*. 13(1), 135-168.
- Altıntaş, T. (2021). *Algılanan nepotizmin örgütsel sessizliğe etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sakarya.
- Araslı, H., & 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.
- Araslı, H., Bavik, A., & 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.
- Arslaner, E., Erol, G., & Boylu, Y. (2014). Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (32), 62-77.
- Aslancı, S. (2022). Araştırma sorgulamaya dayalı öğrenme: Bibliyometrik bir analiz. *Scientific Educational Studies*, 6(1), 1-25. <https://doi.org/10.31798/ses.1068633>
- Ateş, Ö. (2003). *Aile şirketlerinde değişim ve süreklilik anlayışı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Barut, B. (2015). Vekâlet kuramı perspektifinden kayırmacılık. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, 240-250.
- Bellow, A. (2003). In praise of nepotism: A natural history. Anchor Books.
- Bozok, D., Kılıç, S. N., & Özdemir, S. S. (2017). Turizm literatüründe kırsal turizmin bibliyometrik analizi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 187–202. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i1.4274>
- Briggs, E. (2012). Who's your daddy? Addressing nepotism from a cultural perspective. In *Proceedings of The National Conference on Undergraduate Research, March* (pp. 29-31).
- Burucuoğlu, M., Çapkulaç, O., & Gül, H. (2015). Aile işletmelerinde nepotizmin örgütsel adalet ve iş performansı üzerindeki etkileri üzerine bir araştırma. *Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 33-59.
- Büte, M. (2011a). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 383-404.
- Büte, M. (2011b). Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Büte, M. (2015). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır?. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (29), 1-8.
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: Detecting and visualizing emerging trends and transient patterns in scientific literature. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 57(3), 359-377. <https://doi.org/10.1002/asi.20317>
- Chen, C. (2017). Science mapping: A systematic review of the literature. *Journal of Data and Information Science*, 2(2), 1-40.
- Ciulla, J. B. (2005). In Praise of nepotism?. *Business Ethics Quarterly*, 15(1), 153-160.
- Çalışal, S. (2015) *Türk siyasal hayatı Demokrat Parti dönemi politik patronaj ilişkileri*. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Denizli.
- Çiğdem, K., Dikmen, A. U., & Özkan, S. (2024). An overview of bibliometric analysis. *Turkey Health Literacy Journal*, 4(3), 112-116.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ., & Erhan, T. (2023). Post-truth kavramı üzerine yapılan çalışmaların VOSviewer ile bibliyometrik analizi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(2), 164-188. <https://doi.org/10.54733/smar.1271369>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Dökümbilek, F. (2010). *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Düz, S. (2012). *Konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Elbaz, A. M., Haddoud, M. Y., & Shehawy, Y. M. (2018). Nepotism, employees' competencies and firm performance in the tourism sector: A dual multivariate and qualitative comparative analysis approach. *Tourism Management*, 67, 3-16.
- Erdem, B., Çeribaş, S., & Karataş, A. (2013). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kronizm (eş-dost kayırmacılığı) algıları: İstanbul'da faaliyet gösteren bir, iki ve üç yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 51-69.

- Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics*, 162, 101-114. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.01.003>
- Ford, R., & McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64(9), 57-61.
- Foster, B.P., Lonial, S. & Shastri, T. (2011). Mentoring, career plateau tendencies, turnover intentions and implications for narrowing pay and position gaps due to Gender-Structural Equations Modeling. *Journal of Applied Business Research*, 27(6), 71-84.
- Gümüştekin, G., (2004). Aile işletmelerinin yapısal analizi ve Tokat ili aile işletmelerinde uygulama. *1. Aile İşletmeleri Kongresi, AİK'04*, İstanbul Kültür Üniversitesi, 17-18 Nisan (pp. 521-533). İstanbul.
- Işık, M. (2017). Yerel yönetimlerde örgütsel adalet algısı (Burdur İl Özel İdaresi örneği). *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(7), 22-33.
- İyişileroğlu, S. C. (2006). *Aile işletmesi: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile işletmelerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Jones, R. G., Stout, T., Harder, B., Levine, E., Levine, J., & Sanchez, J. I. (2008). Personnel psychology and nepotism: Should we support anti-nepotism policies? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45(3), 17-20.
- Karacaoğlu, Y. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Karadirek, G. (2023). Organizational favoritism. İçinde: Y. Gülbahar (Ed.), *Organizational behaviour: Current issues and research* (s. 265-284). Özgür Publications. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub173.c784>
- Karpuzoğlu, E. (2001). Aile şirketlerinde stratejik planlama ve aile şirketlerine özgü planlar. *Öneri Dergisi*, 4(15), 115-124. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.735498>
- Kaushal, N., Ghalawat, S., & Kaurav, R.P.S. (2021). Nepotism concept evaluation: A systematic review and bibliometric analysis. *Library Philosophy and Practice*, 1-27. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4896>
- Kaya, Ş., & Gökçe, A. (2023). Örgütsel kayırmacılık. İçinde: B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel davranış: Kavramlar ve araştırmalar-I* (s. 403-425). Özgür Yayınları.
- Keleş, H.N. Özkan, T.K., & Bezirci, M. (2011). A Study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal*, 10(9), 9-16.
- Molofsky, I. (1998). A plug for nepotism. *Benefits and Compensation Solutions*, 21(4), 36-38.
- Ören, N. (2015). Örgütlerde, nepotizm ve önemi. *The Journal of Academic Social Science*. 20(3), 340-354. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.928>
- Özçelik, E. (2020). *İnsan kaynakları yönetiminde güncel konular*. Efe Akademi Yayınları.
- Özler, H., & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (17), 437-450.
- Saatcı, G., Fidancı, M., & Avcıkurt, C., (2014). Bir kayırmacılık (nepotizm) çeşidi olarak kronizme ilişkin çalışanların bakış açıları. 9. *Uluslararası Kongre: "Turizm İşletmeciliğinde Yeni Perspektifler"*, TOURMAN 2014, Burhaniye.
- Sharma, P. (2004). An overview of the field of family business studies: Current status and directions for the future. *Family Business Review*, 17(1), 1-36.

- Shneikat, T.H.B., Abubakar, M.A., & İlken, M. (2016). Impact of favoritism, nepotism on emotional exhaustion and education sabotage: The moderating role of gender. *Horward Academic Forum*, 9(1), 38-49.
- Tunçbilek, M., M., & Akkuş, A. (2017). Nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve iş tatmini arasındaki ilişki ve Safranbolu konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197.
- Türk Dil Kurumu (2025). Nepotizm nedir?. Erişim adresi <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 03.03.2025.
- Türk Dil Kurumu (2025). Kayırmak nedir?. Erişim adresi <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 23.02.2025.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An interdisciplinary model. *Family Business Review*, 11(4), 297-303.
- Yavuz, B., & Akin, A. (2016). Nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(44), 1270-1281.
- Yazıcı, M., & Can, S. (2020). Etik problem olarak kurumlardaki örgütsel kayırmacılık. *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 212-244.
- Yılmaz, G. (2017). Restoranlarda bahşiş ile ilgili yayınlanan makalelerin bibliyometrik analizi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(2), 65-79.
- Yücel, İ., & Özkalan, S. (2014). Aile işletmeleri, kurumsallaşma ve nepotizm. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 247-276.