

**İŞLETMELERDE NEPOTİZM VE NARSİS YÖNETİCİLERİN İŞLETME
YÖNETİMİNE ETKİLERİ
NEPOTISM IN BUSINESSES AND NARCISSIST MANAGERS EFFECTS ON
BUSINESS MANAGEMENT**

Dr. Gökhan ŞEKER

Gökcan Eğitim Kurumları, dr.gokhan.seker@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0001-9119-9884>

ÖZET

Günümüzde işletmelerin işleyişinde nepotizm ve narsisizm konusu en önemli problemlerden biri olmaya başlamıştır. Genel itibariyle dünyada ve ülkemizde işletmelerin ciddi çoğunluğu aile işletmeleridir, aile üyeleri tarafından yönetilen işletmeler gelecekte var olmak ve gelecek nesillere kalma amaçları güderler. Bu amaçlara ulaşmak için belli stratejiler geliştirirler. Genellikle nepotizme kaynaklı yönetimlere başvururlar. Çünkü işletmelerin ekonomik varlıklarını, idaresini kendi hedefleri doğrultusunda ve kontrollerinde olmasını isterler, bundan dolayı rasyonel kararlardan çok keyfî, duygusal kararlara yönelme isteminde kalabilirler. Bu çalışmada, işletme düzeyinde nepotizm etkilerini değerlendirmek için narsisizm eğimli yöneticilerin işletme yönetimin performansına etkilerine, verimliliğine, karar alma süreçlerindeki rolüne, olumlu ve olumsuz olarak hangi boyutta etki ettiğine, alınan kararlara karşı alınabilecek rasyonel denetim önlemleri neler olabileceği araştırılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Narsisizm, Yönetici, Kronizm

ABSTRACT

Nepotism in the functioning of businesses today and the issue of narcissism has become one of the most important problems. In the world in general and the majority of businesses in our country are family businesses. Businesses run by family members exist in the future and they aim to survive for future generations. They develop certain strategies to achieve these goals. They often resort to nepotistic methods. Because the economic assets of businesses, administration are in line with its own objectives and they want it to be under their control. Therefore, rather than rational decisions being arbitrary, they may want to manage emotional decisions with effects on business management performance. In this study, to assess the effects of nepotism at the business level managers prone to narcissism, to efficiency, role in decision-making processes, to what extent does it affect positively or negatively, an attempt was made to investigate what rational control measures could be taken against the decisions taken.

Keywords: Nepotism, Narcissism, Manager, Chronism

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi sürecinde, toplumdaki yöneticilerin nasıl olması, hangi vasıflara sahip olması gerektiği tartışılmıştır, özellikle işletmelerdeki ağırlığı üzerinde durulmuş ve çokça tartışılan nepotizm uygulamaları, nepotizm-narsisizm etkili yöneticilerin etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada nepotizm-narsisizm idarecilerin işletmeye etkileri olumlu ve olumsuz etkileri incelenip, tartışılmış, öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

İşletmelerde yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak görülmemesi, işletme yönetiminden çok işe önem verilmesi ve çalışanlara karşı önyargılı olunması gibi çeşitli bakış açıları vardır. İşletme kararlarının herhangi bir fizibiliteye dayanmadan kişinin duygu ve düşüncelerine göre alınması, işletmenin bir sistem halinde işletme fonksiyonlarına göre yönetilememesi profesyonellikten uzak davranışlara neden olmaktadır. Bu gibi nedenlerin sonucu olarak uzun vadeli planlar gözden kaçırılmakta ve işletme hedefinden uzaklaşmaktadır (Karpuzoğlu, 1999: 28). Kayırmacılıkla gelen narsist yöneticilerin işleme hedeflerinden fazla kendi geleceklerini garantiye alma ve kararlarını sorgulatmama prensibi gütmüştür.

2. NEPOTİZM

Nepotizm terimi Latincedeki nephew (nepot, yeğen) kelimesinden türemiş ve basit bir tanımla “var olan çalışanların akrabalar arasından istihdamı” olarak tanımlanmıştır (Ford ve McLaughlin, 1985: 57). Firdiray ve arkadaşları (2018: 85) ise nepotizmi, “aile işletmesinde önemli pozisyonlara aile üyelerinin istihdam edilmesi” şeklinde tanımlamıştır. Webster Third New International Dictionary, nepotizmi, liyakatten ziyade ilişkilerinden dolayı pozisyonların verildiği yeğenler ve diğer akrabalara gösterilen kayırmacılık olarak tanımlamaktadır (Abdalla vd., 1998: 555; Bierman ve Fisher, 1984: 634; Büte ve Tekarslan, 2010: 4; Wong ve Kleiner, 1994: 10). Abdalla ve arkadaşları (1998: 555), nepotizmi, aynı örgütte akrabaların istihdam edilmesi ya da aile gücünün kullanılarak başka örgütlerde akrabaların istihdamının sağlanması şeklinde tanımlamıştır. Padgett ve Morris (2005: 34) ise nepotizmi, bir organizasyonda mevcut çalışanların akrabalarına veya eşlerine yönelik işe alma sürecinde gösterilen kayırmacılık uygulaması olarak tanımlamıştır. Dikkat edilecek olursa Abdalla ve arkadaşları (1998) ile Padgett ve Morris (2005)’e göre nepotizm sadece işe alma sürecinde karşılaşılan bir kayırmacılık türü olarak görülmektedir. Nadeem ve arkadaşları (2015), nepotizmin işe alma sürecine ek olarak çalışanların işten çıkarılmasında da etkili bir süreç olduğunu belirtmektedir. İşe alım ve işten çıkarılma sürecinin dışında, terfi, ücret, çalışma saatlerinin esnekliği, performans değerlendirme gibi birçok konuda nepotizm uygulamaları karşımıza çıkabilmektedir. Öte yandan Bellow (2004) ise bazı yazarların nepotizmi çok dar bir şekilde

“yeteneksiz akrabaların örgütte istihdam edilmesi” şeklinde tanımlamasının yetersiz bir içerik oluşturduğu üzerinde durmaktadır. Bellow (2004) nitelikli akrabaların işe alınmasının da teknik açıdan nepotizm kapsamına gireceğine dikkat çekmektedir (Kılınçarslan ve Avcı, 2021: 60).

Nepotizm veya akraba kayırmacılığı, geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve piyasa mekanizmasının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde daha yaygın olarak görülmektedir (Özsemerci, 2005).

3. İŞLETMELERDE NEPOTİZM

İşletmelerde nepotizmin uygulamalarının nedenlerinden bir diğeri de, aileden olmayanlara duyulan güven eksikliğidir. Özellikle kurumsallaşamamış Aile işletmelerinde kontrolü kaybetme korkusu, işletmenin ticari sınırlarının ve bilgi tecrübe birikiminin risk altında olduğunun düşünülmesi, kayıt dışı işlemlerin bulunması durumunda bunun tehdit kozu olarak kullanılabilme ihtimali veya aile içi meselelerin dışarıya taşınması gibi kaygı ve korkular, aileden olmayan çalışanlara karşı akrabaların seçilmesine neden olmaktadır (Özüren, 2017: 23)

Örgütsel ve yönetim alanında kayırmacılık akrabalık bağı bulunan bireylerin aynı örgütte istihdam edilmesi işe başlaması olarak kabul gören nepotizm; tanım olarak kişinin özellikleri, donanımı, becerisi, kabiliyeti, işe yatkınlığı yani kısaca liyakata bakılmaksızın kişinin yalnızca akrabalık bağını göz önünde bulundurularak işe alınmasıdır (Özler ve Gümüştekin, 2007: 439). Ayrıca nepotizm ilk zamanlarda sadece akrabalık bağlarını kullanarak liyakatsiz kişinin işe alınması terfi ettirilmesi yüksek ücret alması iken iken bugün örgütlerde tanıdıkların işe yerleştirilmesi gibi geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır (Şen ve Dirgen 2018: 4). Örgütte var olan nepotizm uygulamaları nepotizme göz yuman uygulayan kişiyi de baskı altına almaktadır. Bu baskı hem aile üyelerinden hem de örgütten kaynaklanabilir. Kişi aile üyesi birini işe aldığı anda örgütte çalışan diğer bireylerin örgüte olan güveni ve bağlılıkları azalabilir buda işletmenin performansının düşmesine neden olabilir. Diğer taraftan olaya baktığımızda da eğer kişi aile üyesini işe almazsa ailedeki diğer bireyler tarafından kendisine kötü gözle bakılıp baskı altına alınabilir. Bir diğer yandan da örgüt, akrabasını işe alıp istihdam sağladığı için bu kişinin iş tatmini ve örgüte olan bağlılığı çoğalabilmektedir. Bu noktadan hareketle nepotizme genel olarak bakacak olursak hem kayrılan hem kayrılmayan da performans düşüklüğü görülmesi olasılık dâhilindedir (Çağatay ve Uygur, 2015: 136-146).

Örgütlerin faaliyette buldukları alan ve ülkelerin gelişmişlik seviyesi de nepotizm uygulamalarını etkilemektedir. Özellikle kırsal alanlarda akrabalık ilişkilerine daha çok önem verilmektedir. Bu bölgelerde var olan işletmelerde işgörenler ve akrabaları arasındaki ilişkilerde nepotizme daha çok rastlanılacaktır (Erdem ve İlhan, 2010).

4. NEPOTİZMİN İŞLETMELER AÇISINDAN OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ

Bazı araştırmacıların, nepotizmin olumsuz etkilerinin yanında, birtakım olumlu etkilerinin olduğunu tespit eden çalışmalarında, özellikle aile üyeleri üzerinde olumlu etkileri bulunduğu yönünde tespitleri bulunmaktadır. Birçok işletmede çalışan aile üyeleri kendi işletmeleri olduğu için diğer çalışanlara oranla daha özverili ve istekli çalışmaktadırlar. Benzer şekilde, işletmelerde çalışan aile üyelerinin işten ayrılıp başka işletmelere geçme olasılığı, aile üyesi olmayan diğer çalışanlara oranla daha düşüktür. Böylece işletme sınırlarının korunması, bilgi birikiminin ve rekabet gücünün devamlılığının sağlanması daha kolay olmaktadır. Aynı kültürden gelen, ortak değerlere sahip insanlarla beraber çalışmanın sağladığı huzur ve güven ortamı gibi nedenlerle üst düzey yöneticilerin aile üyeleri ve tanıdıkları arasından seçilmesi işletme açısından bir avantaj olarak görülmektedir (İyiiişeroğlu, 2006,s. 47).

İş hayatında aile üyelerinin ve tanıdıkların kayırılmasını içeren nepotizm, aile üyeleri üzerinde birtakım olumlu etkiler gösterirken, buna karşın aile üyesi olmayan yönetici ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Aile üyesi olmayan bir çalışan için, bilgi, beceri ve tecrübe gibi konularda yetersiz olduğunu düşündüğü bir kişinin emrinde çalışmak oldukça rahatsızlık veren bir durumdur. Bunun sonucunda, çalışanların eşitlik ve adalet algılarının bozulmasına yol açılır. Böylece ortaya çıkan güvensizlik; çalışanların iş tatmini, motivasyon ve performanslarını olumsuz etkiler (Büte, 2009,s. 737).

Literatürde nepotizm ve kronizmin olumsuz yönleri ile ilgili olarak, hem nepotizmin hem de kronizmin örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkilediği, güvensizliğe, doyumsuzluğa yol açtığı, çalışanın işine daha az bağlanmasına, moralinin azalmasına, iş doyumunun, örgütsel bağlılığının azalmasına, çalışanlarda endişenin artmasına, çalışanların göze girmek için amirlerine dalkavukluk yapmalarına neden olduğu ayrıca daha az adil uygulamalara gidildiği, ödül veya işlerin performansına göre verilmediği, kişiler arası ilişkilere dayandığı açıklanmıştır (Jones, 2012:239; Pearce, 2015: 42). Ancak literatürde kayırmacılığın az da olsa olumlu yönlerini savunan görüşler de bulunmaktadır (Çivilidağ ve Şekercioğlu 2016: 5). Nepotizm politikaların aile üyeleri açısından olumlu sonuçları olduğu düşünülse de

bu politikaların toplumun geneli tarafından tasvip edilmediği değerlendirilmekte ve etik olarak karşılığı olmadığı görülmektedir.

5. NEPOTİZMİN ETKİLERİNE KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLER

Hem kamu hem de özel sektörlerdeki işletmelerde sıkça karşılaştığımız nepotizm uygulamaları, adalet anlayışına karşı bir uygulama olduğu noktasından hareketle hukuki düzenlemelerle önlenmesi hedeflenmektedir. Aile işletmelerinin danışmanları, aile işletmelerinde çok sık karşılaşılan nepotizm uygulamalara karşı organizasyonun devamlılığı ve yararı için nepotizm karşıtı politikalar geliştirerek, çalışanlara, yöneticilere, işverenlere, çalışan aile üyelerine yardımcı olabileceklerdir (Vinton, 1998: 303). Nepotizm uygulamaların önlenmesi hususunda en önemli görev işletme yöneticilerine düşmektedir. Yöneticiler işletme içi ilişkilerde nepotizme izin vermemeli ve çalışanların verimlilik ve performans değerlemeleri adil, şeffaf ve rasyonel esaslara dayandırılmalıdır” (Demirel ve Seçkin, 2009: 158).

6. NARSİSİZM

Narsisizm kavramının, sözcük olarak anlamı araştırıldığında; kişinin kendi vücuduna karşı cinsel arzu ve haz duyması (Özaydın, 1984: 322); kendine âşık olma, kişide cinsel hazzın kendi vücuduna yönelik oluşu ile belirgin, cinsel sapıklık hali (Kocatürk, 1994: 487) anlamına geldiği görülmüştür. Yine araştırmalarda kavramın, Yunan mitolojisinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Yunan efsanesine göre Narcissus, bir göl kenarında kendi yansımaya âşık olan genç bir erkektir ve bu görüntüye sarılmaya çalışırken boğulur (İlkay, 2002: 47). İşte narsisizm kelimesi de buradan ortaya çıkmış, kişinin kendi vücuduna karşı cinsel arzu ve heyecan duyması olarak tanımlanmıştır (Dorland, 1986: 983). Narsisizmin en önemli özelliği; self'in (dış dünyada var olan diğer nesnelere ayrı olarak yaşanan, algılanan ruhsal ve fiziksel, bütün bir bireyi kapsar-benlik) abartılı bir biçimde öne çıkarılması ve başkalarına duyulan ilginin azalmasıdır (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 240).

Doğal olarak narsisistik kişilikler, politika ve akademik alanlardaki liderler ya da ünlü sanatçılar olarak karşımıza çıkabilir. Ancak dikkatli bir gözlemlerle, üretken ve yaratıcı bir görüntü sergileyen bu kişilerin ürünlerinin, temelde yapay, özensiz ve derinlikten yoksun olduğu ortaya çıkar (Evren, 1997: 8).

7. İŞLETMELERDE NARSİSİZM

İşletmelerde narsist yöneticilere karşılaşma sıklıkla olabilir, bu yöneticilerin kontrolleri zor olduğu için işletmelerde kanbur gibi görünebiliyorlar. İşletmeler, faydalarını maksimize etme açısından narsisistik liderlerin yanında onlarla anlaşmazlığa düşmeyecek, yetenekli ve kendinden emin danışmanlara yer vermeli; rasyonel ve uzun dönemli düşüncelerini teşvik etmelidir. Narsistler, empati yapamamaları yüzünden, duygusal olmayan realist kararlar alabilir; trendleri önceden sezip ona göre hareket edebilir; başarısızlık korkusu ile riskleri daha dikkatli değerlendirebilirler. Ama karar verirken ruhsal durumlarından (mükemmellik duygusu, başarısızlık korkusu gibi) etkilendikleri unutulmamalıdır (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 259).

8. NARSİSİZMİN İŞLETMELER AÇISINDAN OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ

Narsisist liderlerin olumsuz yönlerini ele alan çalışmalarda ise narsisizmin kendini oldukça önemli görme, kendine hayran olma, başarıları abartma, güç ve başarı hayaliyle fazlaca meşgul olma, eleştirileri kaldıramama, taviz ve uzlaşmaya sıcak bakmama yönleri üzerinde durulmuştur (Resick vd., 2009: 1367). Narsisist liderlerin kendilerine dönük olmaları dolayısıyla pek çok bilgiyi kendilerine hizmet edecek şekilde yani taraflı değerlendirme eğiliminde oldukları (Morf & Rhodewalt, 2001: 188), kendi imajlarını korumak için çeşitli durumları kendi lehlerine manipüle ettikleri (Reina vd., 2014: 961), makyavelist bir tavırla örgütlerde üstlerin, astlarını kendi amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak kullandıkları (Paunonen vd., 2006: 476) ifade edilmiştir. Özetle, narsisist liderlerin psikolojik olarak sağlıklı ve özgüvenli kişiler oldukça iyi liderler olabilecekleri, patolojik düzeyde narsisist ya da uyumsuz olan liderlerin ise izleyicilerinin sadakatini kaybetmeye mahkum olacakları belirtilmiştir (Paunonen vd., 2006: 476).

Narsizmin örgütün işleyiş ve faaliyetlerinde karar alma ve organizasyona personel seçimi, bu personellerin yetiştirilmesi ya da ayrıcalıklı sayılarak bir takım kutsal hedeflere ulaşmada kendilerini motive etmesi organizasyon bünyesinde kısa vadede personele olumlu etki verebilmektedir (Şen ve Dirgen, 2018: 7).

Narsisistik liderliğin sonucunda meydana gelebilecek durumlar; dengesiz ve riskli karar verme davranışı, zehirli bir örgütsel iklim oluşması, başkalarına zarar verilmesi, astların güveninin yok olması, örgütsel etkinliğin bozulması, işlevsel olmayan yönetimin ortaya çıkışı ve etik olmayan davranışların sergilenmesi şeklinde olabilir (Oimet, 2010: 721).

9. NEPOTİZM KAYNAKLI NARSİST YÖNETİCİNİN İŞLETMEYE ETKİLERİ

Nepotizm kaynaklı işletmelerin idarelerine gelen narsist yöneticiler genel itibariyle kötü yönetim sergiledikleri görülmektedir. İşletmenin önceliklerinden fazla kendi önceliklerini öne getirildikleri görülür. Mevcut çalışmalarda, narsistik kişilik özelliği eğiliminin normal düzeyde olması durumunda, işgörenlerin çalışma yaşamında daha başarılı olabileceği, yöneticilik kademelerinde görev yapabileceği, olumlu tutum ve davranışlar sergileyebileceği belirtilmektedir. İşletmelerde, Narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin, bireysel nedenler, görev yaptıkları konum, çalıştıkları sektör veya diğer faktörler sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği ve algıladıkları örgüt ikliminin olumlu olduğu görülmektedir. Çünkü narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri algılanan iklim doğrultusunda artmaktadır. İşgörenler görev yaptıkları kurumdaki çalışma ortamını, politika ve prosedürleri, çalışanlar arasındaki ilişkileri, iş süreçlerini ve yönetim tarzı gibi birçok unsuru olumlu olarak algılamakta, böylece tutum ve davranışlarını olumlu yönde şekillendirmektedirler (Kanten, 2014).

SONUÇ

Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde nepotizm kaynaklı narsist yöneticilerin işletme üzerine etkileri ne derece olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. En büyük sorunlardan biri narsist nepot yöneticilerin işletmeyle herşeyiyle iç içe olmaları, idari ilişkilerde, mülkiyette, risk değerlendirmede, stratejik karar verme gibi konularda karar mercilerinde olmaları, işletmenin rasyonellikten uzaklaşıp, çıkarların, öngörülemez sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet verebileceği görülmüştür. Belirli bir büyüklüğe ulaşmış işletmelerin planlı nepotizm uygulamalarının nepotların isteklerine göre gerçekleşmesi işletmelerin daha uzun ömürlü ve verimli olmasını gösterebilmektedir. İşletmelerde her yönetimin katmanlarını ayrı ayrı değerlendirilerek nepot narsist yöneticinin etki düzeyinin incelenmesi ve profesyonel yönetimlerle arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konulması önem arz etmektedir. Nepot narsist yöneticiler empati kurmaktan yoksun olduğundan duygusal olmayan realist kararlar alabilir; trendleri önceden sezimleyip ona göre pozisyon alabilirler; başarama korkusu ile riskleri daha dikkatli inceleyebilirler. Mükemmeliyetçilik duygusu yaşadıklarından, başarısızlık korkusu yaşamayacaklarını düşündüklerinden başarısız durumlara düşebilecekleri unutulmamalıdır. Bu bağlamda nepotizm uygulanan büyük ölçekli işletmelerin ve küçük kobilerin idari-ekonomik ne kadar etkilendiği analizleri yapılması öneri olarak sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Bellow, A. (2004). *In praise of nepotism: A history of family enterprise from King David to George W. Bush*. New York: Anchor Books.
- Bierman, L., & Fisher, C. D. (1984). Antinepotism rules applied to spouses: Business and legal viewpoints. *Labor Law Journal*, 35(10), 634-642.
- Büte, M. (2009). *Aile şirketlerinde nepotizm: Trabzon ilinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 737-741). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizmin çalışanlar üzerine etkileri: aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(6), 1-21.
- Çağatay, A. ve Uygur, A. (2015). Nepotism in impact employee performance evaluation form with family business. *International Journal of Management Sciences*, 5(2), 136-146.
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G. (2016). İşe personel alma, nepotizm ve örgütsel gelişme hakkında insan kaynakları çalışanlarının görüşlerine ilişkin nitel bir analiz. A Qualitative Analysis On Human Resources Workers's Opinion About Recruiting, Nepotism And Organizational Development.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt içi politik davranışların tespiti üzerine Kırgızistan'da sağlık sektöründe bir araştırma. *OAKA*, 4(7), 143-161.
- Dorland, W. N. (1986). *The American illustrated medical dictionary*. WB Saunders Company.
- Evren, C. (1997). *İzm'ler dizisi: Narsisizm*. İstanbul: BDS Yayınları.
- Firfiray, S., Cruz, C., Neacsu, I., ve Gomez-Mejia, L. R. (2018). Is Nepotism So Bad For Family Firms? A Socioemotional Wealth Approach. *Human Resource Management Review*, 28(1): 83-97.
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal* (pre-1986), September, 64(9), 57-61.
- Handler, W. C. (1992). The succession experience of the next generation. *Family Business Review*, 5(3), 283-307.
- İlkay, E. (2002). *Cerrahpaşa psikiyatrisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yay.

- İyişeroğlu, S. C. (2006). *Aile işletmeleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile işletmelerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kanten, P. (2014). Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 76, 160.
- Karpuzoğlu, E. (1999). Aile şirketlerinin kurumsallaşma düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme–Personel Yönetimi ve Organizasyon Doktora Programı*.
- Kocatürk, U. (1994). *Açıklamalı tıp terimler sözlüğü*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Korucuoglu, U., Biri, A. A., Konac, E., Alp, E., Onen, I. H., Ilhan, M. N., ... & Menevse, S. (2010). Expression of the imprinted IGF2 and H19 genes in the endometrium of cases with unexplained infertility. *European Journal of Obstetrics & Gynecology and Reproductive Biology*, 149(1), 77-81.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic selfregulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.
- Morris, M.H., Williams, R.W., & Nel, D. (1996). Factors Influencing Family Business Succession. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 2(3), 68-81
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batool, S. R., & Shafique, N. (2015). Favoritism, Nepotism and Cronyism as Predictors of Job Satisfaction: Evidences from Pakistan. *Journal of Business and Management Research*, 8, 224-228.
- Ouimet, G. (2010). Dynamics of narcissistic leadership in organizations: Towards an integrated research model. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 713-726.
- Özaydın, S. (1984). *Psikiyatri*. İstanbul: Sanal Matbaacılık.
- Özler, H. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Özsemerci, K. (2002). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri. Yüksek lisans tezi, TODAİE, Ankara.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

- Padgett, M. Y., & Morris, K. A. (2005). Keeping it “All in the family:” Does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 34-45.
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J.-E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcicism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, 17, 475-486.
- Reina, C. S., Zhang, Z., & Peterson, S. J. (2014). CEO grandiose narcissism and firm performance: The role of organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 25, 958-971.
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of ceo personality: examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1365-1381.
- Şen, O. ve Dirgen, N. (2018). A research in the context of organizational narcissism and nepotism. *Social Sciences Studies Journal*, 4(23), 4775-4782.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö. F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An interdisciplinary model. *Family Business Review*, 11(4), 297-303.