



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Nepotism

Burhan, O.K.

Citation

Burhan, O. K. (2020, October 7). *Nepotism*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/137443>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/137443>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/137443> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Burhan, O.K.

Title: Nepotism

Issue Date: 2020-10-07

Samenvatting

In dit proefschrift beschrijf ik 11 studies waarin is onderzocht: (1) wat mensen opvatten als nepotisme, (2) wat de gevolgen zijn van waargenomen nepotisme in organisaties en politieke contexten, en (3) waarom nepotisme een gangbare praktijk blijft ondanks de negatieve connotaties die eraan verbonden zijn. Hoofdstuk 1 geeft een algemene inleiding op deze thema's en beschrijft verschillende relevante theorieën en eerdere onderzoeksbevindingen. Onderzoek naar nepotisme wordt vaak uitgevoerd vanuit het 'meritocratieperspectief', dat wil zeggen dat de meest verdienstelijke (bijv. competente of gekwalificeerde) personen moeten worden beloond met bijvoorbeeld een baan of promotie. Dit perspectief vat nepotisme uitsluitend op als het aannemen of bevorderen van *onbekwame* familieleden. Een dergelijke nadruk op meritocratie geeft ruimte aan het rechtvaardigen van nepotisme zolang de begunstigden van nepotisme maar competent zijn. In tegenstelling tot dit meritocratieperspectief staat in dit proefschrift een 'procedurele rechtvaardigheidsperspectief' op nepotisme centraal. Dit perspectief stelt dat mensen zich zorgen maken over *de manier waarop* hun autoriteiten (bijvoorbeeld een selectiecommissie) besluiten om personen in dienst te nemen die verwant zijn aan prominente personen in hun organisatie. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld afvragen: (1) Waren de prominente personen betrokken bij de besluitvorming over de werving van hun verwanten? (2) Volgden verwanten dezelfde procedures (assessment, sollicitatiegesprek) als anderen die niet verwant zijn aan een autoriteit in de organisatie? (3) Was de verwantschap van invloed op de beslissingen van andere niet-verwante commissieleden (bijvoorbeeld omdat ze bang zijn voor de prominenten)? Dit zijn voorbeelden van vragen over procedurele rechtvaardigheid die ertoe kunnen leiden dat mensen zelfs het aannemen van volledig bekwame verwanten als nepotisme zien. Daarnaast presenteer ik verschillende studies die kunnen verklaren waarom nepotisme ondanks de slechte reputatie nog steeds veel voorkomt. Sommige mensen steunen nepotisme omdat ze geloven dat positieve eigenschappen van ouders worden overgedragen op hun nakomelingen. Ze

gaan er van uit dat effectieve leiders effectieve nakomelingen voortbrengen.

Hoofdstuk 2 beschrijft vijf experimenten over nepotisme in organisaties. In studies 1 en 2 werd een vignet methode gebruikt waarbij de deelnemers de selectie van competente (of incompetent) verwanten (of niet-verwanten) evalueerden. Uit deze twee studies bleek dat mensen nepotisme interpreteren als het aannemen van verwanten, ongeacht hun competentie. Het maakt dus niet uit of iemand competent is of niet; het aannemen van deze persoon wordt nog steeds als nepotisme gezien zolang de persoon verwantschap heeft met een prominent persoon in de organisatie. In studies 3 en 4 beoordeelden de deelnemers de eerlijkheid van het aannemen van een collega die zij competent (of incompetent) achtten en die verwant was (of niet) aan een prominente persoon in hun organisatie. De resultaten toonden aan dat, hoewel mensen het aannemen van een bekwame verwant eerlijker vinden dan het aannemen van een bekwame niet-verwant, ze nog steeds vermoeden dat zelfs bij het aannemen van een bekwame verwant de regels van een eerlijke sollicitatieprocedures zijn geschonden. Daarnaast heb ik in studie 4 vergeleken hoe mensen nepotisme ervaren in vergelijking met ‘vriendjespolitiek’, dat wil zeggen het aannemen van mensen op basis van vriendschap of een gedeeld sociaal netwerk of groepslidmaatschap. Deze studie toonde aan dat mensen nepotisme procedureel onrechtvaardiger vinden dan vriendjespolitiek, terwijl vriendjespolitiek even rechtvaardig wordt ervaren als het inhuren van iemand zonder relationele of groepsverbondenheid met iemand in de organisatie. In het vijfde onderzoek vroeg ik potentiële werkzoekenden naar hun geneigdheid om te solliciteren op een baan bij een prestigieuze maar vermoedelijk nepotistische organisatie. Deelnemers waren eerder geneigd om te solliciteren bij een minder prestigieuze maar ook minder nepotistische organisatie dan bij een meer prestigieuze maar ook meer nepotistische organisatie.

Hoofdstuk 3 beschrijft vier experimenten over nepotisme in een politieke context. Ik presenteer vier studies die onderzoeken hoe de prominente aanwezigheid van familiebanden in de politiek mensen kan doen geloven dat er nepotisme in het spel is. De resultaten komen overeen met het ‘group value model’ van procedurele rechtvaardigheid en tonen aan dat: (1) ervaren nepotisme mensen politiek cynisch maakt, (2) politiek

cynisme mensen geloven dat hun autoriteiten hen procedureel onrechtvaardig behandelen, wat (3) uiteindelijk hun bereidheid om politiek actief te worden vermindert, en hun neiging tot politiek protest juist vergroot.

Hoofdstuk 4 beschrijft twee studies waarin ik de omstandigheden heb onderzocht waaronder mensen nepotisme in leiderschap ondersteunen. Ik beschrijf hoe mensen familielidmaatschap kunnen gebruiken als basis om de kwaliteit van hun toekomstige leider af te leiden. Daarnaast presenteer ik *het geloof in de positieve kant van nepotisme* als een individuele verschil variabele die degenen die nepotisme steunen onderscheidt van degenen die dat niet doen. De resultaten van de twee studies die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd toonden aan dat mensen die sterk in de positieve kant van nepotisme geloven verwachtten dat de nakomelingen van een effectieve leider ook effectieve leiders zouden worden. Mensen die sterk in de positieve kant van nepotisme geloven waren ook meer geneigd om de nakomelingen van een ineffektieve leider te beschouwen als een ineffektieve leider. Bovendien verwachtten mensen dat de nakomelingen van een ineffektieve leider meer disfunctioneel leiderschap zouden vertonen, maar deze verwachting was afwezig voor de nakomelingen van een effectieve leider. Deze studies suggereren dat degenen die sterk geloven in de positieve kant van nepotisme verwantschapsbanden ken als een heuristiek om de kenmerken van potentiële leiders af te leiden en te evalueren.

In hoofdstuk 5 vat ik dit de resultaten van proefschrift samen, bediscussieer ik ze en trek ik de belangrijkste conclusies. Ten eerste, of het nu in organisaties of in de politiek is, mensen zien nepotisme als de positieve behandeling van familieleden, ongeacht de kwalificatie van het familielid. Ten tweede kan nepotisme worden onderscheiden van vriendjespolitiek, en wordt het eerste als procedureel onrechtvaardiger gezien dan het tweede. Ten derde kan nepotisme schadelijk zijn voor organisaties of de politiek: In de context van organisaties kan het leiden tot een negatief organisatieklimaat; in de politiek kan het leiden tot meer cynisme bij kiezers en een verminderde wens om politiek actief te zijn. Ten vierde gebruiken mensen eigenschappen en kwalificaties van leiders om de eigenschappen en kwalificaties van de hun nageslacht af te leiden, hetgeen vervolgens kan leiden tot steun voor nepotisme, met name bij mensen die geloven in de positieve kant van nepotisme.