



Uluslararası Sosyal Bilgiler Eğitimi
Dergisi

The Journal of International Social
Studies Education


(Uluslararası Hakemli Dergi/International Peer-Reviewed
Journal)



<https://dergipark.org.tr/en/pub/tissejournal> ISSN: 2757-5748

<http://www.sosbilder.org>

Examining Instructors in Social Studies Education Staff in Terms of Various Categories*¹

 Büşra Elçiçeği, Res. Asst. Dr. Corresponding Author
Marmara University, Türkiye
busra.elcicegi@marmara.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-1346-8185

Article Type: Research Article

Received Date: 30.06.2022

Accepted Date: 27.10.2022

Published Date: 31.12.2022

Plagiarism: This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software

Citation: Elçiçeği. B. (2022). Examining instructors in social studies education staff in terms of various categories. *Uluslararası Sosyal Bilgiler Eğitimi Dergisi (The Journal of International Social Studies Education)*, 4(1), 1-27.

*This study was presented as an oral presentation at the 10th International Symposium on Social Studies Education held in Rize on 9-11 June 2022.

¹This study was carried out according to the web page information of higher education institutions in the 2019-2020 academic year.

Abstract

This research was carried out in order to mutually examine number of teaching staff in Social Studies education staff, the ratio of women to men, and undergraduate graduation fields of academicians in 62 state universities with Social Studies teacher education programs. Within the scope of the study carried out in qualitative research design, data were collected with document analysis technique. Content analysis method was used in the analysis of the data. According to the data obtained from web addresses of 60 state universities from 62 universities within the scope of the research, the titles of the academic staff in Social Studies education staff, the number of female-male ratios, kinship relations and undergraduate graduation branches (from YOK academic) were examined. As a result of the examination, many academicians in the Social Studies education graduated from Theology, Engineering, Public Administration, Archiving, Turkish-German-American Language and Literature, Librarianship, Press and Publication, Geodesy Engineering, Geological Engineering, Ancient Languages and Cultures, Economics, Philosophy and Religious Sciences, Mathematics-Science, Foreign Languages etc. besides History, Geography, Philosophy, Sociology, Psychology, Archeology from faculty of science and literature, and It was determined that the majority of the graduates have completed their master's and doctorate education in these fields. This situation was also reflected in research assistant staff, and recruitment to these positions was carried out from departments such as engineering, Turkish, History, Geography, Sociology, etc., who are not Social Studies educators. In addition, considering student potential of universities, only Marmara and Ege Universities, which are among the top 10 universities, have a low number of teaching staff, but only 1 research assistant works. It is among the findings that there are relatives in the staff (spouse, nephew) and that they work together in different fields in the same department or in the same faculty.

Keywords: Social studies education, number of teaching staff, female-male ratio, uudergraduate branches, nepotism and merit.

Extended Summary

Introduction

The concept of university is derived from the Latin word *universitas* as its origin (Güler, 1994; Vakur, 1988). So a high level of training and Education College Higher Education the concept of different disciplines come together in order to carry out activities of educators and students from occurring is known as an autonomous community (Charle and Verger, 2005). When the development of universities in Europe is examined, the first higher education institution is Bologna University in Italy; the second university is Paris University in France, but Oxford and Cambridge were established in England later (Ihsanoğlu, 2010). Italy is the 14th, followed by the United Kingdom, France and Spain. and 15. by the turn of the century, new universities began to operate in Germany (1694- Halle, 1783-Erlangen: Akt, Karakütük 2002).

The development of higher education institutions in Turkey begins with the Tanzimat period. A council consisting of scientists, soldiers and bureaucrats was established in 1846 with the name of the Parliament-i Muvakkat. This board started its educational activities in 1863 as the first university in the western style with the name Darülfünun, which means dormitory of natural sciences, which will form the core of universities. Darülfünun gained the status of a legal entity in 1924 (Erdoğan, 2004). Turkish higher education institution 19. until this century, it adopted the French educational model, and since this century, the German educational model. Especially, professors who escaped from German Nazi oppression until the 1950s were active in Turkish higher education institutions (Üsdiken, 2004; Widmann, 2000).

Considering the development of universities in the early republican period in Turkey, between 1923 and 1950, the Law School was first established in Ankara in 1925, the Gazi Educational Institute

in 1926 and the Agricultural Institute in Dec 1930. Institutions of higher education to train highly qualified manpower also performed with the university reform in 1933, talented young people the opportunity to enter an academic career that understood the importance of scientific study to provide a more efficient operation and scientific study, research and teaching to provide a variety of missions has been installed (Cummings, 1976). With this reform, the academic titles used today (rector, dean, etc.) Has been adopted by Turkish higher education institutions.

Higher education institutions are of high quality in terms of the quality and quantity of academic staff they contain. Educational services provided in primary, secondary and higher education institutions are protected by law in Turkey, as in every country. Higher education institutions are structured in accordance with the law No. 2547. According to the law No. 2547, the management of Turkish higher education institutions is the responsibility of the Council of Higher Education, the Higher Education Supervisory Board and the Interuniversity Boards. In accordance with this law, the administrative bodies of universities are designated as the Rector, the University Board of Directors and the Senate (Yaman, 2016). Magna Charta Universitatum was signed in Bologna in 1988 by 430 university rectors from various countries in order to realize a scientific, consistent and qualified education in higher education institutions. One of the important issues highlighted in this document is scientific research and ethics. It has been pointed out that academicians should be independent from all kinds of power mechanisms in order to carry out their studies in an objective way in accordance with scientific procedures without being under any influence and pressure (Magna Charta Universitatum, 1988). According to Swiss academic Malche, no issue is as important for the future of the university as the selection and appointment of professors. With this view, he draws attention to the importance of academic freedom and merit for the future of the university.

Social Studies is a program in which social and human sciences are integrated in order to educate effective and democratic citizens who can make informed decisions and solve problems in changing country and world conditions (Öztürk, 2016). The program in all countries, including the United States citizens in order to strengthen their feelings of belonging and loyalty to the state for more Polyphony, which take account of equality and multiculturalism in a democratic nation-state is the idea of the continuation of the system. By considering the basic values inherent in the nature of Social Studies, in this research, the number of teaching staff in the Social Studies education staff, their distribution by titles (Prof. Dr., Assoc. Dr., Teach. See., Dr. Teach Member, Res. See., ARS. See. Dr.), gender ratios, kinship relations of employees in this department were evaluated in terms of merit, meritocracy, chronism, nepotism and gender equality concepts.

Methods

In this study, a qualitative research method was used that allows investigating certain situations with an interpretive approach. Document analysis technique and literature review were preferred as data collection tools. Document review written documents available about the technique determined phenomenon or phenomena analysis; examination of previously conducted studies on a specific topic requires a systematic literature review. The literature review has an advantage in terms of showing the direction of the trends of the studies conducted in recent years (Büyüköztürk, 2012; Galvan, 2006; Şimşek and Yıldırım, 2016). In this context, social studies teacher training program in State University of higher education institutions from 60 to 62 (Inönü Mustafa Kemal University, Hatay, except for the necessary information on the Web page of the two universities has not been obtained) the number of

teaching staff in social studies education from the staff, their titles (Prof. Dr., Assoc. Dr., Dr. Teach Member, Teacher. See., ARS. See., ARS. See. Dr.), the ratio of women to men was subjected to comparative examination under the categories of undergraduate graduation branches of teaching staff and kinship relationships of teaching staff in the department of Social Studies teaching.

Results

The institutions with the most lecturers in their staff are Akdeniz (10), Ankara-OMÜ-Trabzon-Fırat-Sinop-Muğla Sıtkı Koçman (11), Bursa Uludağ-Atatürk-Amasya-Uşak-Giresun-Kastamonu (12), Istanbul-Anadolu-Pamukkale-Erzincan (13), Gazi (16) Universities.

The institutions with the least number of teaching staff in their staff are Gaziantep (two), Suleyman Demirel (two), Artvin-Kırıkkale (three), Kahramanmaraş Sütçü Imam-Kilis December 7-Çukurova-ESOGÜ-Dicle (four) Universities.

Yıldız Technical-Sakarya-Artvin- Atatürk-Thrace-Kilis December 7th-Amasya-Manisa-Rize, Anadolu and Mugla Sıtkı Koçman University at the Res. See. Dr. there are teaching staff who have the title. More than the number of Dicle University faculty members (four) Res. See. the only institution where there are (five); Bursa Uludağ University, the only institution with a project assistant; Anadolu and Muğla Sıtkı Koçman Universities Res. See. Res. of all those who are in the staff. See. Dr. there are two institutions; Süleyman Demirel University, lecturer (two) and Res. See. the only institutions where the number of (two) is equal; Van Yüzüncü Yıl and Nevşehir Hacı Bektaş Veli Universities are two institutions where all the teaching staff in the staff are men.

It has been observed that there is a co-nephew relationship between Decedents working in higher education institutions. The institutions she works with mainly in her spouses are in the Aegean region.

Discussion and Conclusion

It is possible to say that the study of Grilli and Allesina (2017) has similar aspects with the data of this study, which was carried out under the name of Examining the Teaching Staff in Social Studies Education Staff in Terms of Various Categories. Especially in the last 15-20 years in Turkey, it has been observed that nepotism or nepotism has increased in higher education institutions in recruitment. Although these situations have been reflected in the media, investigations have been opened in some universities, they have continued to increase and some higher education institutions have increasingly adopted the family business approach. In this study conducted in the field of Social Studies education, serious findings have been reached in favor of men at every title level between women and men, and this confirms that there is a gender inequality for women. In Turkey, both senior lecturers and Res. See. the kinship relations of the academic staff, including the staff, are clearly seen on the web pages of the institutions in the form of using the surnames of their spouses as well as the maiden names of women, or Decisively using the same surname at the level of nephew relations between men. This confirms that the results of the two studies show similar characteristics in the USA, France, Italy and Turkey. The only issue that is not similar between Italy and Turkey is that there has been no Deceleration in the number of faculties or programs in Turkey in the last 10 years.

Recommendations

When kinship relations are considered, especially in husband–wife relations, a marriage bond may have been established after entering the staff on both sides. For this reason, institutions with relative

relationships in their staff should be made the subject of research specifically. If there are different universities in the province of the institution where they work, their studies at other universities should be encouraged. If it is the only higher education institution in the province where they are located, special regulations should be introduced for institutions, faculties and departments that have relative relations. It should be prevented that spouses enter the lesson instead of each other. In addition, in order to show that the admissions to the higher education institution are based on merit, it is suggested that the transparent submission of the scores of which year they started studying on the university's page and similar scores of ALES, YDS / YÖKDİL, science exam, etc. will prevent the formation of question marks.



Uluslararası Sosyal Bilgiler Eğitimi
Dergisi

The Journal of International Social
Studies Education

(Uluslararası Hakemli Dergi/International Peer-Reviewed
Journal)



<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tissejournal>

ISSN: 2757-5748

<http://www.sosbilder.org>

Sosyal Bilgiler Eğitimi Kadrolarındaki Öğretim Elemanlarının Çeşitli Kategoriler Açısından İncelenmesi*

Özet

Bu araştırma Sosyal Bilgiler öğretmenlik eğitimi programı bulunan 62 devlet üniversitesinde Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda yer alan öğretim elemanı sayısını, kadın-erkek oranını, akademisyenlerin lisans mezuniyet alanlarını karşılıklı olarak incelemek amacıyla yapılmıştır. Nitel araştırma deseninde yürütülen çalışma kapsamında doküman incelemesi tekniği ile veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 62 üniversiteden 60 devlet üniversitesinin web adreslerinden ulaşılan veriler doğrultusunda Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının unvanları, sayısı, kadın-erkek oranları, akraba ilişkileri ve lisans mezuniyet branşları (YÖK akademikten) incelenmiştir. İnceleme sonucunda Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda bulunan pek çok akademisyenin fen-edebiyat fakültesi Tarih, Coğrafya, Felsefe, Sosyoloji, Psikoloji, Arkeoloji vb. alanlardan mezun olmalarının yanı sıra İlahiyat, Mühendislik, Kamu Yönetimi, Arşivcilik, Türk-Alman-Amerikan Dili ve Edebiyatı, Kütüphanecilik, Basın-Yayın, Jeodezi Müh., Jeoloji Müh., Eskiçağ Dilleri ve Kültürleri, İktisat, Felsefe ve Din Bilimleri, Matematik-Fen, Yabancı Diller vb. alanlardan mezun olduğu çoğunluğun yüksek lisans ve doktora eğitimini de bu alanlarda tamamladığı tespit edilmiştir. Bu durum Arş. Gör. kadrolarına da yansımış ve bu kadrolara da Sosyal Bilgiler eğitimcisi olmayan mühendis, Türkçe, Tarih, Coğrafya, Sosyoloji, Elektrik-Elektronik mühendisliği vb. bölümlerden alım gerçekleşmiştir. Ayrıca üniversitelerin öğrenci potansiyelleri göz önüne alındığında ilk 10'da yer alan üniversitelerden sadece Marmara ve Ege Üniversiteleri'nde hoca sayısı az olmakla birlikte yalnız 1 Arş. Gör. çalışmaktadır. Kadrolarda akraba ilişkilerinin mevcut olduğu (eş, yeğen), bunların aynı bölümde ya da aynı fakültede farklı alanlarda birlikte çalıştıkları ulaşılan bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal bilgiler eğitimi, öğretim elemanı sayısı, kadın-erkek oranı, lisans branşları, nepotizm ve liyakat.

Giriş

Üniversite kavramı köken olarak Latince üniversitas kelimesinden türetilmiştir (Güler, 1994; Vakur, 1988). Üniversite yani yükseköğretim kavramı farklı disiplinlerin yüksek düzeyde eğitim ve öğrenim faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş eğitimciler ve öğrencilerden meydana gelen özerk bir topluluk olarak adlandırılmaktadır (Charle ve Verger, 2005).

Yükseköğretim kurumları küreselleşmenin getirmiş olduğu değişim ve yenilikler temelinde hızlı bir şekilde bilgi ve bilişimin sürekli olarak üretildiği ve dönüştürüldüğü ulusal/uluslararası boyutta çok yönlü bir çevresel etkileşimin yaşandığı kurumlardır. Bu doğrultuda yükseköğretim kurumlarının,

araştırmalar aracılığıyla bilgi üretmek, eğitim ve öğretim faaliyetleri kapsamında gelecek nesillere bilgi aktarımında bulunmak, toplumsal ihtiyaç ve beklentilere uygun hizmetler üretmek olmak üzere üç temel amacı vardır (Küçükcan ve Gür, 2009; Wissema, 2009).

Avrupa’da üniversitelerin gelişimi incelendiğinde ilk yükseköğretim kurumu İtalya’da Bologna Üniversitesi; ikinci üniversite Fransa’da Paris Üniversitesi olmakla birlikte daha sonra İngiltere’de Oxford ve Cambridge kurulmuştur (İhsanoğlu, 2010). İtalya, İngiltere, Fransa ve İspanya’nın ardından 14. ve 15. yüzyıla gelindiğinde Almanya’da yeni üniversiteler faaliyete geçmiştir (1694- Halle, 1783- Erlangen: Akt, Karakütük 2002). 19. yüzyıldan günümüze dünyada üniversiteler akademik yapı bakımından Kilise Merkezli Üniversite Modeli (Napolyon Bonoparte Üniversite de France, ilk örneği 1806 yılında kurulan Université de France); Ulus-Devlet Üniversite Modeli (Wilhelm von Humboldt Araştırma Üniversitesi); Kitleleşme Eğitimi Üniversiteleri ve Bilim ve Teknoloji Üniversiteleri Modeli (Amerikan Modeli) olmak üzere dört kategorik yapıya ayrılmaktadır (Öztunalı, 2001; Tekeli, 2003; Wissema, 2009).

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının gelişimi ise Tanzimat dönemi ile başlamaktadır. Meclis-i Muvakkat adı ile 1846 yılında bilim adamı, asker ve bürokratlardan meydana gelen bir kurul kurulmuştur. Bu kurul 1863 yılında üniversitelerin çekirdeğini oluşturacak fen bilimleri yurdu anlamına gelen Darülfünun adıyla batı tarzında ilk üniversite olarak eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamıştır. Darülfünun 1924 yılında tüzel kişilik statüsü kazanmıştır (Erdoğan, 2004). Türk yükseköğretim kurumu 19. yüzyıla kadar Fransa eğitim modelini, bu yüzyıldan itibaren ise Alman eğitim modelini benimsemiştir. Özellikle 1950’lere kadar Alman Nazi baskısından kaçan profesörler Türk yükseköğretim kurumlarında etkin olmuştur (Üsdiken, 2004; Widmann, 2000).

Türkiye’de erken cumhuriyet döneminde üniversitelerin gelişimine bakıldığında 1923-1950 dönemi arasında ilk olarak Ankara’da 1925 yılında Hukuk Mektebi; 1926 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü ve 1930 yılında Ziraat Enstitüsü kurulmuştur. TBMM tarafından Darülfünun’un 1933 yılında İstanbul Üniversitesi’ne dönüştürülmesi kararı alınmıştır (Topal, 2011). Ayrıca 1933 yılında gerçekleştirilen üniversite reformu ile yükseköğretim kurumlarına yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirmek, yetenekli ve bilimsel çalışmanın önemini kavramış gençlere akademik kariyere girme olanağı sağlamak, daha etkili bir işleyiş ve bilimsel çalışma, araştırma ve öğretim sağlamak olmak üzere çeşitli misyonlar yüklenmiştir (Kısakürek, 1976). Bu reform ile günümüzde kullanılan akademik unvanlar (rektör, dekan vb.) Türk yükseköğretim kurumları tarafından benimsenmiştir. İstanbul’da bulunan Mülkiye Mektebi, 1935 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesi adı altında Ankara’ya taşınmıştır. 1944 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi kurulmuştur. 1937 yılında Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi; 1943 yılında Fen Fakültesi; 1945 yılında Tıp Fakültesinin faaliyete geçmesinin ardından 1946 yılında Ankara Üniversitesi (Türkiye’nin üçüncü üniversitesi) açılmış ve bu fakülteler Ankara Üniversitesi çatısı altında birleşmiştir. 1950-1980 döneminde ise İstanbul, İstanbul Teknik ve Ankara Üniversite’lerine 1955 yılında Karadeniz Teknik ve Ege Üniversite’leri eklenmiştir. 1957 yılında ise Atatürk; 1959’da Ortadoğu Teknik; 1967’de Hacettepe; 1971’de Boğaziçi; 1973’te Dicle, Çukurova ve Anadolu Üniversite’leri açılarak üniversite sayısı 12’ye yükselmiştir. 1974’de Cumhuriyet; 1975’de İnönü, Fırat, Ondokuz Mayıs, Selçuk ve Uludağ; 1978’de Erciyes Üniversite’leri açılmıştır. 1981’de Yıldız Teknik, Marmara, Mimar Sinan, Gazi, Dokuz Eylül, Akdeniz, Trakya, Yüzüncü Yıl olmak üzere 8 üniversite; 1984’te Bilkent; 1987’de Gaziantep Üniversitesi faaliyete geçmiştir. 1992 yılında bir günde bir vakıf, 22 devlet üniversitesinin kurulması ile Türkiye’de üniversite sayısı 53’e yükselmiştir. 1993 yılında Eskişehir Osmangazi; 1994’te

Galatasaray Üniversite'leri açılmıştır. 1992 yılının ardından 15 üniversitenin kurulması ile 2006 yılı da Türk yükseköğretim tarihinde önemli rol oynamıştır. Bu sayede üniversite sayısı 93 olmuştur. 2007 yılında her ilde üniversite bulunması anlayışı doğrultusunda yeni üniversiteler açılmış ve 2010 yılında 95 devlet, 51 vakıf üniversitesi olmak üzere üniversite sayısı 146'ya çıkmıştır (Topal, 2011). Günümüzde 131 devlet üniversitesi (11 teknik üniversite, iki güzel sanatlar üniversitesi ve bir yüksek teknoloji enstitüsünün yanı sıra Polis Akademisi ve Milli Savunma Üniversitesi) ve 78 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 209 üniversite bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurumu, 2019).

Yükseköğretim kurumları bünyesinde barındırdığı akademik personelin nitelik ve niceliği oranında kalitelidir. 2008–2009 yılında Türkiye'de 13,480 Prof. Dr.; 7,156 Doç. Dr.; 18,275 Dr. Öğr. Üyesi; 14,250 Öğr. Gör.; 7,129 Okutman; 34,764 Arş. Gör.; 2,837 Uzman; 18 Çevirmen; 14 Eğitim-Öğretim Planlamacısı olmak üzere yüksek öğretim kurumlarında çalışan toplam 97,923 öğretim elemanı bulunmaktadır. Bu öğretim elemanlarının genellikle İstanbul (3,449 Prof. Dr.; 1,251 Doç. Dr.; 2,960 Dr. Öğr. Üyesi; diğer öğretim elemanları ile toplam 15,017), Ankara (3,234 Prof. Dr.; 1,271 Doç. Dr.; 1,868 Dr. Öğr. Üyesi; diğer öğretim elemanları ile toplam 12,903) ve İzmir (1,185 Prof. Dr.; 523 Doç. Dr.; 835 Dr. Öğr. Üyesi; diğer öğretim elemanları ile toplam 5.363) olmak üzere üç büyük kentte çalıştığı (%33.9) görülmektedir. Diğer illerde ise 5,612 Prof. Dr.; 4,111 Doç. Dr.; 12,612 Dr. Öğr. Üyesi; diğer öğretim elemanların da ise 42,305 olmak üzere toplam 64,640 akademisyen görev yapmaktadır. 3 büyük ilin öğretim elemanı oranına rağmen aynı yıl (2008–2009) bu şehirlerdeki toplam ön lisans ve lisans öğrenci sayısının %14.48 gibi düşük bir seviye de olması, akademik kadronun üç büyük kent lehine orantısız dağılım içerisinde olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli nedenlerinden birinin 2005 yılı sonrasında kurulan yükseköğretim kurumlarının kadrolarını tamamlayamamış olmasıdır (Ölçme Seçme Yerleştirme Merkezi, 2009). Nisan 2014 YÖK verilerine göre ise, öğretim elemanı sayısı 141,674'e yükselmiştir. Öğretim elemanlarının 19,877'si Prof. Dr.; 12,634'ü Doç. Dr.; 30,750'si Dr. Öğr. Üyesi; 44,440'ı Arş. Gör.; 20,325'i Öğr. Gör.; 9,942'si okutman; geriye kalan 3,696'sı ise uzmanlık ve diğer öğretim elemanı kadrolarında görev yapmaktadırlar (YÖK, 2014). Bugün yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının 26,453'ü Prof. Dr.; 15,451'i Doç. Dr.; 39,464'ü Dr. Öğr. Üyesi; 36,461'i Öğr. Gör.; 48,396'sı Arş. Gör. bulunmakta olup akademik personelin 74,391'i kadın, 91,834'ü ise erkektir (YÖK, 2019).

İlk, orta ve yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen eğitim hizmetleri her ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yasalar ile korunmaktadır. Yükseköğretim kurumları 2547 sayılı yasa doğrultusunda yapılandırılmıştır. 2547 sayılı yasaya göre Türk yükseköğretim kurumlarının yönetimi, Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretim Denetleme Kurulu ve Üniversitelerarası Kurulların sorumluluğundadır. Bu kanun doğrultusunda üniversitelerin yönetim organları, Rektör, Üniversite Yönetim Kurulu ve Senato olarak belirlenmiştir (Yaman, 2016). Türkiye yükseköğretim kurumu yönetim sistemi olarak büyük ölçüde Anglo-Sakson üniversite geleneği modelini örnek benimsemiş ve bu modeli temel alarak bir yapı oluşturulmuştur. Ancak oluşturulan bu yapı nicel gelişime paralel olarak nitel düzeyde sağlanamamıştır. Türkiye Global İnovasyon Endeksi ve Martin Prosperity Enstitüsü tarafından yayımlanan (Toronto Üniversitesi) Global Yaratıcılık Endeksi'nde, 82 ülke içinde 68. sırada yer almıştır (Kurt, 2014).

Yükseköğretim kurumlarından, kurumsal olarak sürekli bir reform hareketi beklenmektedir (Charle ve Verger, 2005). Bu kurumlar yapısı gereği özerk kuruluşlardır. Özerklik ise bir kurumda talep edenlere verilen hizmetlere ilişkin etkinlik ve verimliliği sağlamanın temel gereklerindedir (Hirsch, 1950). Avrupa Üniversiteler Birliği (AÜB) tarafından 2007 yılında yayımlanan Lizbon

Deklarasyonunda, özerkliğin; akademik, finansal; örgütsel ve istihdam özerkliği olmak üzere dört temel boyutu olduğu ifade edilmiştir (European University Association, 2007). İngilizce’de, akademik özerklik kavramı academic freedom olarak karşılık bulmaktadır (Seggie ve Gökbel, 2014). Akademik özgürlüğü ve özerkliği sağlama konusunda ise hesap verebilirlik, kalite güvencesi ve şeffaflık temel ilkelerdir (Jarab, 2006).

Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel, tutarlı ve nitelikli bir eğitim gerçekleştirmek amacıyla çeşitli ülkelerden 430 üniversite rektörü tarafından 1988 yılında Bolonya’da Magna Charta Universitatum imzalanmıştır. Bu belgede vurgulanan önemli konulardan biri bilimsel araştırma ve etikdir. Akademisyenlerin çalışmalarını hiçbir etki ve baskı altında kalmaksızın bilimsel prosedürlere uygun ve objektif bir şekilde yürütebilmeleri için her türlü güç mekanizmalarından bağımsız olmaları gerektiğine dikkat çekilmiştir (Magna Charta Universitatum, 1988). İsviçre’li akademisyen Malche’ye göre, hiçbir mesele üniversitenin istikbali için profesörlerin seçimi ve atanması kadar önemli değildir. Bu görüşü ile üniversitenin geleceği için akademik özgürlüğün ve liyakatin önemine dikkat çekmektedir.

Liyakat, yakışma, layık olma anlamında Arapça kökenli layık (lyk) kökünden gelmektedir. Türk Dil Kurumuna göre liyakat, kişiye kendisine uygun bir vazifenin verilmesi olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Kavram aynı zamanda göreve başladıktan sonra yapılan işlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi sonucunda yeni görevleri hak etme anlamında da kullanılmaktadır (Yıldız, 2016). Liyakat, Batı dillerinde, temel olarak bir devletin özellikle üst kademelerine, zeki, çalışkan ve yetenek olarak güçlü olan kimselerin getirilmesi şeklinde anlam kazanmaktadır (Leblebici, 2008; Yıldız, 2016). Kelime olarak liyakat genellikle yetenek (zekâ) ve becerilerin bir bütünü olarak algılanmasına karşın aynı zamanda eğitimsel niteliklerin ve becerilerin sertifikalandırıldığı bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu sistem sayesinde tarihsel süreçte Birleşik Krallık’ta, kamu hizmetlerine alımlarda yaşanan korumacı ve kayırmacı anlayış ortadan kalkmış, bunun yerine rekabete ve liyakate dayalı giriş sistemi tercih edilmiştir. Liyakat, bir kişinin uygun, saygın ve hakkaniyetli bir şekilde mesleki pozisyon elde etmesi ve mesleki açıdan ilerlemesinin sağlanması konusunda standartları belirleme ve elde etme aracına dönüşmüştür (Young, 1961). Liyakat sisteminde, kişiler bir kamu görevinde hizmete alınırken ve alındıktan sonra mesleğinde ilerlemesinde dikkat edilen tek unsur yetenek ve başarıdır. Liyakatın, eşitlik, yarışma, kamu yararı bilincinin hâkim kılınması, hizmet içi değerlendirme, güvence, kariyer, adil ve uygun ücret ilkesi olmak üzere 7 temel ilkesi bulunmaktadır (Şeker, 2019).

Liyakat kavramının diğer bir kullanım şekli ise meritokrasidir. Meritokrasi, Latince mereo (hak etmek, kazanmak) ve krotos (hükmetme gücüne sahip iktidar) kelimelerin birleşiminden meydana gelmiştir. İngilizce bir kelime olan merit kelimesi ise mereo kökünden gelmekte olup liyakat kelimesi ile eş değer anlamda kullanılmaktadır (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014). Meritokrasi kavramı ilk kez, 1958 yılında Michael Young tarafından kaleme alınan “Meritokrasinin Yükselişi (The Rise of the Meritocracy)” adlı kitapta kullanılmıştır. Fakat Young, liyakat kavramını, elit kesimin yönetimi ele geçirebilme ihtimali sonucunu doğurabileceği için eleştirilmiştir (Alon ve Tienda, 2007; Alvarado, 2010; Fettahlıoğlu ve Demir, 2014; Young, 1958). Kavram olarak kullanımı 1958 yılında olmasına karşılık Çinli filozof Konfüçyüs tarafından, devlet yönetiminde görev alacak kişilerin belli bir sınava tabii tutularak yeteneklerinin sınındığı bir sistem olarak uzunca yıllar uygulanmıştır (Allen, 2011). Meritokrasi; Cambridge Dictionary’de, insanların sosyo-ekonomik durumlarından bağımsız bir şekilde yetenekleri dolayısı ile başarı sağladıkları sosyal bir sistemi veya kuruluşu ifade etmektedir (Cambridge Dictionary, 2020). Meritokrasiyi benimsemiş sistem ya da kurumlarda kişilerin atanmalarında birincil

faktör liyakattir. Bu sistem toplumsal ayrımcılıkların (etnik, sosyal, ekonomik üstünlük vb.) sonlanması ve kişilerin tamamen liyakat (merit) temelinde itibar elde etmelerini sağlamaktadır (Tannock, 2008). Meritokratik bakış açısının en iyi olanların en iyi işlere yerleştirilmesi ve eğitim olmak üzere iki temel ilkesi vardır (Davis ve Moore, 2006, Goldthorpe, 1998). Eğitim sürecinde mesleki seçimler kadar yetiştirme ve eleme aşamalarının da meritokratik olması gerekmektedir. Bu nedenle eğitim öncelikle ücretsiz, herkese açık ve ulaşılır olmalıdır. Böylece tüm bireyler eşit koşullarda adil bir şekilde yükselme hakkına sahip olacaktır. Bu durum topluma kaliteli bir gelecek ve toplumsal refah sunacaktır (Goldthorpe, 1998). Meritokrasi sosyal sistemlerde liyakat (yetenek), bireylerin bir mesleğe alınması, yükselmesi ve ödül dağıtımında adil olunmasını sağlamaktadır (Castilla ve Benard, 2010). Bu sistemlerde mesleki başarı, eğitime daha çok bağlı; etnik kimlik, ekonomik ve sosyal statüye daha az bağlı hale gelmiştir. Bir diğer deyişle entelektüel bilgi birikimi ve performans sınıfsal başarıda yüksek derecede belirleyici konumdadır (Weakliem, McQuillan ve Schauer, 1995). Meritokrasi sistemlerde yetenek ile birlikte emek anahtar öğe konumundadır (Saunders, 2002).

Liyakat ve meritokrasi kavramlarının zıttı olarak kronizm ve nepotizm kavramları kullanılmaktadır. 1660'lü yıllarda Cambridge Üniversitesi öğrencileri tarafından argo bir tabir olarak kullanılan kronizm crony (uzun süredir var olan arkadaş) kelimesinden gelmektedir. Kavram 1952 yılında New York Times çalışmanı tarafından Başkan Truman'ın -nitelikten bağımsız olarak- üst düzey görevlere arkadaşlarını atamasını eleştirmek amacıyla kullanılmış ve literatürde günümüzde bilinen anlamı ile yer almıştır. Kısaca kronizm, kayırmacılığın eş-dost ilişkisine dayanan türüdür (Khatrı ve Tsang, 2016). Latince nepot kelimesinden türeyen nepotizm kavramı ise ilk olarak Rönesans öncesi dönemde dini liderlerin yeğenlerini liyakat ilkelerini göz ardı ederek üst düzey kadrolara getirmesi ile ortaya çıkmıştır (Ford ve McLaughlin, 1985). Nepotizm: kamu görevine atanma, terfi ya da ödül mekanizmasında eğitim düzeyi ve nitelik gibi standartlar yerine kendisine menfaat sağlayacak güçte olan politikacı ya da kamu görevlileri ile olan akrabalık ilişkilerinin standart olarak dikkate alındığı kayırmacılık türüdür (Yüksel, 2005).

Türk hukuk sistemi içerisinde 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde eşitlik ilkesine ve 70. maddesinde ise liyakat ilkesine yer verilmiştir. Anayasanın 10. maddesine göre "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir". Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar (Zeytinoğlu, 2010). Liyakat ilkesini temel alan 70. madde de ise her Türk vatandaşı, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka herhangi bir ayırımın gözetilmeyeceği hüküm altına alınarak göreve uygunluk hususuna dikkat çekilmiştir. Fakat liyakat tek başına değil sınıflandırma ve kariyer ilkeleri ile birlikte ele alınıp uygulandığı zaman gerçek anlamı ile değer bulmuş olur. 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu'nun 3. maddesinin (C) bendinde, vatandaşların kamu hizmetine alınmasında, göreve başladıktan sonra kariyer ilerlemesi ve yükselmesi ile birlikte görevinin son bulmasında Devlet tarafından, liyakat ilkesine dayanan ve eşit imkânlarla herkesin yararlanabildiği bir sistemin kurulmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Liyakat ilkesinin diğer bir telaffuz şekli de yeterlilik ilkesidir. Bu ilke verilen bir işi başarı ile yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Göreve

başlama ve sınıflar içerisinde ilerleme ve yükselmelerde öğrenme, araştırma veya gözlem yoluyla elde edilen bilgi, diploma ve saygı esas alınmaktadır. Bu açıdan bakıldığında liyakat ilkesi, bir görevi gerçek manada yerini getireceğine inanılan kişinin hiçbir ayırım, engelleme olmadan bilgi ve yetenek ölçütleri dikkate alınarak en üst kademelere kadar ilerlemeyebilmesini ifade etmektedir (Yıldırım, 2013).

Liyakat ve meritokrasi kavramlarından ayrı düşünülmemesi gereken bir diğer kavramda toplumsal cinsiyet meselesidir. 20. yüzyıl demokratikleşme açısından önemli adımlardan biri olarak kadının insan hakları kapsamında dikkate alınması, uluslararası kuruluşlar (Birleşmiş Milletler vb.) tarafından düzenlenen uluslararası konferanslarda toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele vb. gibi konuların gündeme getirilmesi açısından dönüm noktasıdır (Dinçkol, 2005). 1980'lerden sonra feministler ve akademisyenler eşitlik ve eşit haklar bağlamında cinsiyet eşitliği ve cinsiyet adaleti kavramlarının gerekliliğini savunmuşlardır (Scott, 1988). Cinsiyet eşitliği temel kavram olarak BM gibi hükümetler arası kuruluşlar tarafından benimsenmekte ve kadınlara ilişkin uluslararası sözleşmeler ve stratejiler ile desteklenmektedir. Bu kavram eşit muamele ve eşit fırsatlara odaklanarak her yönü ile erdemi içselleştirmeye dayanmaktadır. Bugün cinsiyet eşitliği, biçimsel anlamıyla eşitliği koruyarak, erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıkların kucaklanmasını ve aynı zamanda kadınların kendi aralarındaki farklılıkların kesişimselliğini teşvik etmektedir. Her türlü cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırma amacına sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine, hukuksal düzenlemelerde pozitif ayrımcılık bağlamında yer verilmiş ve maddi eşitliğin sağlanması amaçlanmıştır. Maddi eşitlik veya sonuçların eşitliği, belirli bir grup için belirli koşulların oluşturulmasını, toplumsal cinsiyet düzenini değiştirmeyi amaçlayan bir eşitlik modelidir. Maddi eşitlik, devletin toplumda sosyal adaleti sağlamak için özellikle kaynak tahsisi konusunda önlemler almasını gerektirmektedir (Baba, 2019; Fredman, 2005; Longo, 2001). Toplumsal eşitliğin gerekliliği ve yeterliliği konusunu Fransa psikanalitik; İtalya politik; ABD ise daha çok adalet açısından değerlendirmektedir. Özellikle feministler, kadınların sahip olmadığı haklardan yola çıkarak cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir toplum arayışına yönelmiştir. Bu çerçevede eşitlik aynılık anlamında ele alınmıştır (Bock, 2002). Kamusal-özel ikilemine odaklanan liberal teorisyenler, kadınların ikincil konumunu, ev içi alanlarda yaşadıkları ayrımcılığı ihmal etmektedir (Bryson, 1999; Changfoot, 2009). Westen (1982), biçimsel eşitliğin sağlanmasının kadın, çocuk ve azınlık gruplarının gerçekte eşitliğini sağlayacağını savunmaktadır. Cinsiyet eşitliği konusunda dönüştürücü yaklaşımı benimseyen Bryson (1999), kadınları rekabetçi olarak görmek yerine tamamlayıcı olarak görmenin daha iyi bir ilerleme ortamı sağlayacağını düşünmektedir. Bu yaklaşım cinsiyet eşitliği için politikalar ve standartların benimsenmesini gerektirmektedir (Uygur, 2016). Cinsiyet adaleti kavramı ise kadın-erkek ilişkisine ilişkin hakkaniyet yaklaşımını ifade etmektedir. En önemli özelliği ise kadınların erkekler gibi benzersiz bireyler ve vatandaşlar olarak görülmesidir (Case, 2011). Cinsiyet eşitliğinin amacı, erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıkların yarattığı engelleri ortadan kaldırarak eşitliği sağlamaktır. Cinsiyet adaleti ise doğal farklılıkların devam etmesinden yana olmakla beraber cinsiyet, eşitlik, kadınların dezavantajlı konumunun ortadan kaldırılmasını savunmaktadır. Toplumsal cinsiyet adaleti kavramı ise cinsiyet ve cinsiyet ayrımcılığına bakılmaksızın her vatandaşa adil davranılmasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Baba, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti 1987 yılında Avrupa Birliği'ne aday olmuş ve katılım süreci 2005 yılında başlamıştır. AB'ye katılım süreci kapsamında kadına yönelik şiddet, cinsel haklar, ülke içindeki ataerkillik, düşük siyasi katılım oranı vb. alanlarda Anayasa, Ceza Kanunu, Medeni Kanun ve İş Kanunu'nda kadınlara avantaj sağlayan birçok reform yapılmıştır (Acar ve Altunok, 2013). 2001 yılında Medeni kanunda yapılan düzenlemeler ile hegemonik ataerkil düzenlemelere son verilerek daha fazla

cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik değişiklikler yapılmıştır. 2004 yılında yürürlüğe giren Ceza kanunu ise başta insan ve kişilik hakkı (özellikle cinsel suçlar) olmak üzere kadın haklarını korumaktadır. Bu yıl toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yeni düzenlemeler kabul edilmiştir. Eşitlik biçimsel eşitlik olmaktan çıkıp, esaslı eşitlik kapsamında anayasa ile güvence altına alınmıştır (Aksoy, 2018; Güneş-Ayata ve Doğançün, 2017). Acar ve Altunok (2013) kadına yönelik her türlü şiddeti bir tür insan hakları ihlali olarak kabul edilmemesini cinsiyet eşitliğinin içselleştirilmesinin ihmal edilmesi olarak kabul etmektedir.

Sosyal Bilgiler, değişen ülke ve dünya koşullarında bilgiye dayalı karar alıp problem çözebilen etkin ve demokratik vatandaşlar yetiştirmek amacıyla sosyal ve beşeri bilimlerin kaynaştırıldığı bir programdır (Öztürk, 2016). Programın Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere tüm ülkelerde ortaya çıkışında vatandaşların aidiyet duygularını ve devlete bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla daha fazla çok sesliliğin, çok kültürlülüğün ve eşitliğin dikkate alındığı demokratik bir ulus devlet düzeninin sürdürülmesi düşüncesi bulunmaktadır. Sosyal Bilgilerin doğasında yer alan temel değerler ele alınarak bu araştırmada Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda yer alan öğretim elemanlarının sayısı, unvanlara göre dağılımı (Prof. Dr., Doç. Dr., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Arş. Gör., Arş. Gör. Dr.), cinsiyete göre oranları, bu bölümde çalışanların akrabalık ilişkileri liyakat, meritokrasi, kronizm, nepotizm ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları açısından değerlendirilmiştir.

Yöntem

Bu çalışmada belirli durumları yorumsamacı yaklaşım ile araştırmaya olanak veren nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplanma aracı olarak doküman incelemesi tekniği ve literatür taraması tercih edilmiştir. Doküman incelemesi tekniği belirlenen olgu ya da olgular hakkında mevcut yazılı belgelerin analiz edilmesini; literatür taraması ise belli bir konuda daha önceden gerçekleştirilen çalışmaları sistematik bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Literatür taraması son yıllarda yapılan çalışmaların eğilimlerinin ne yönde olduğunu göstermesi açısından bir avantaja sahiptir (Büyüköztürk, 2012; Galvan, 2006; Şimşek ve Yıldırım, 2016). Bu kapsamda Sosyal Bilgiler öğretmeni yetiştirmeye yönelik programı bulunan 62 devlet üniversitesi içerisinde 60 yükseköğretim kurumunun (İnönü ve Hatay Mustafa Kemal Üniversiteleri hariç; iki üniversitenin web sayfasında gerekli bilgilere ulaşılamamıştır) Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosundan bulunan öğretim elemanı sayısı, unvanları (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi, Öğr. Gör., Arş. Gör., Arş. Gör. Dr.), kadın-erkek oranı, öğretim elemanlarının lisans mezuniyet branşları ve Sosyal Bilgiler öğretmenliği bölümündeki öğretim elemanlarının akrabalık ilişkileri kategorileri altında karşılaştırmalı olarak incelemeye tabi tutulmuştur.

Çalışma Grubu

İncelenen yükseköğretim kurumları arasında İstanbul, Yıldız Teknik, Gazi, Marmara, Bursa Uludağ, Ege, Ankara, Anadolu, Dokuz Eylül, Ondokuz Mayıs, Akdeniz, Çukurova, Eskişehir Osmangazi, Dicle, Erciyes, Çanakkale Onsekiz Mart, Necmettin Erbakan, Süleyman Demirel, Sakarya, Balıkesir, Kahramanmaraş Sütçü İmam, Pamukkale, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Aydın Adnan Menderes, Bolu Abant İzzet Baysal, Van Yüzüncü Yıl, Muğla Sıtkı Koçman, Trakya, Trabzon, Atatürk, Kırıkkale, Gaziantep, Kütahya Dumlupınar, Adıyaman, Fırat, Niğde Ömer Halisdemir, Manisa Celâl Bayar, Sivas Cumhuriyet, Amasya, Afyon Kocatepe, Aksaray, Burdur Mehmet Akif Ersoy, Uşak, Zonguldak Bülent Ecevit, Kilis 7 Aralık, Yozgat Bozok, Kırşehir Ahi Evran, Sinop, Giresun, Recep Tayyip Erdoğan, Kastamonu, Tokat Gaziosmanpaşa, Bartın, Erzincan Binali Yıldırım, Ağrı İbrahim Çeçen, Siirt, Artvin Çoruh, Muş Alparslan, Bayburt ve Kafkas Üniversitesi bulunmaktadır. Adı geçen

60 yükseköğretim kurumunun web sayfalarından Türkçe ve sosyal bilimler eğitimi bölümü, Sosyal Bilgiler eğitimi ana bilim dalı bünyesinde yer alan akademik personel listelerine ulaşılmıştır. Ulaşılan öğretim elemanları kadın-erkek oranları ve unvanlarına göre sayıları tablolaştırılmıştır. Bu işlem esnasında bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına ulaşılarak web sitelerinin güncel olup-olmama durumu sorgulanmış, güncel olmayan ama edinilen bilgiler doğrultusunda Arş. Gör. ve Dr. Öğr. üyesi kadrolarında bulunanlara eklemeler yapılmıştır. Öğretim elemanlarının akrabalık bağları ise soyadları aynı olanlar ilgili üniversitede eğitim almış insanlarla yapılan görüşmeler sonucunda akraba olup olmadıkları/soyadı benzerliği durumları tespit edilmiştir. Daha sonra YÖK akademik aramadan tüm hocalar tek tek aratılarak lisans mezuniyet alanlarına ulaşılmıştır. Erişilen veriler doğrultusunda Sosyal Bilgiler eğitiminde kadro alan akademik personelin hangi branşlardan mezun olduğuna ilişkin ayrı bir tablo yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak doküman incelemesi tekniği ve literatür taraması kullanılmıştır. Doküman incelemesi tekniği belirlenen olgu ya da olgular hakkında mevcut yazılı belgelerin analiz edilmesini; literatür taraması ise belli bir konuda daha önceden gerçekleştirilen çalışmaları sistematik bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Literatür taraması son yıllarda yapılan çalışmaların eğilimlerinin ne yönde olduğunu göstermesi açısından bir avantaja sahiptir (Büyüköztürk, 2012; Galvan, 2006; Şimşek ve Yıldırım, 2016).

Birinci veri toplama aracı. (Doküman incelemesi tekniği): Bu kapsamda Sosyal Bilgiler öğretmeni yetiştirmeye yönelik programı bulunan 62 devlet üniversitesi içerisinde 60 yükseköğretim kurumunun (İnönü ve Hatay Mustafa Kemal Üniversiteleri hariç; iki üniversitenin web sayfasında gerekli bilgilere ulaşılamamıştır) Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosundan bulunan öğretim elemanı sayısı, unvanları (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi, Öğr. Gör., Arş. Gör., Arş. Gör. Dr.), kadın-erkek oranı, öğretim elemanlarının lisans mezuniyet branşları ve Sosyal Bilgiler öğretmenliği bölümündeki öğretim elemanlarının akrabalık ilişkileri kategorileri altında karşılaştırmalı olarak incelemeye tabi tutulmuştur.

İkinci veri toplama aracı. (Literatür taraması): Konu ile ilgili yapılmış lisansüstü tezler, makaleler, kitaplar vb. yayınlar kütüphaneler, ulusal tez merkezi, google scholar, akademik google aracılığı ile elde edilerek incelenmiştir.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler insan davranışlarını ve doğasını doğrudan olmayan yollarla belirlemeye imkân tanıyan içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, elde edilen verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu analiz yönteminde daha detaylı bir inceleme yapılmaktadır. Bu nedenle kullanılan analiz yöntemi ulaşılan verilerin önce kavramsallaştırılması, sonra bu kavramların mantıklı bir sistematik çerçevede düzenlenmesi ve verileri açıklayan temaların saptanması işlemlerini gerektirir. İçerik analizi; amaçları belirleme, kavramları tanımlama, analiz birimlerini belirleme, mantıksal yapı geliştirme, kodlama kategorilerini belirleme, sayma, yorumlama ve sonuçları raporlaştırma aşamalarından oluşur (Büyüköztürk, 2012; Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan

“Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Çalışmanın verileri doküman incelemesi tekniği ve literatür taraması aracılığıyla toplandığı için bu çalışma etik kurul belgesi alınması zorunlu olan çalışmalar kapsamına girmemektedir

Bulgular

Sosyal Bilgiler öğretmenliği kadrolarında yer alan öğretim elemanlarının sayısı, unvanları, kadın-erkek oranları vb. kategorilerin ele alındığı Sosyal Bilgiler Eğitimi Kadrolarındaki Öğretim Elemanlarının Çeşitli Kategoriler Açısından İncelenmesi adlı çalışma ile ilgili bulgular bu bölümde aşağıda yer alan tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1. Sosyal bilgiler öğretmenlik programı bulunan yükseköğretim kurumlarının unvanlara göre öğretim elemanı sayısı

Kurum Adı	Prof. Dr.		Doç. Dr.		Dr. Öğr. Üyesi		Arş. Gör.		Arş. Gör. Dr.		Toplam
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	
1.İstanbul Üniversitesi	-	2	1	1	3	2	4	-	-	-	9 Öğr. El. 4 Arş. Gör.
2.Yıldız Teknik Üniversitesi	-	2	1	2	-	1	-	2	-	1	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör. 1 Arş. Gör. Dr
3.Gazi Üniversitesi	-	5	2	4	-	2	2	1	-	-	13 Öğr. El. 3 Arş. Gör.
4.Marmara Üniversitesi	1	3	1	2	-	-	1	0	-	-	7 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
5.Bursa Uludağ Üniversitesi	1	5	1	-	-	2	2	1	-	-	9 Öğr. El. 3 Arş. Gör.
6.Ege Üniversitesi	-	-	1	-	2	1	1	-	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
7.Ankara Üniversitesi	1	2	1	1	1	1	2	2	-	-	7 Öğr. El. 4 Arş. Gör.
8.Anadolu Üniversitesi	4	1	1	1	1	2	-	-	1	2	10 Öğr. El. 3 Arş. Gör. Dr.
9.Dokuz Eylül Üniversitesi	-	2	2	2	-	1	1	1	-	-	7 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
10.Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	2	1	-	1	3	1	2	-	-	8 Öğr. El. 3 Arş. Gör.
11.Akdeniz Üniversitesi	-	3	2	1	2	1	1	1	-	-	8 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
12.Çukurova Üniversitesi	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	4 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
13.Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	-	2	-	1	-	1	1	-	-	-	4 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
14.Dicle Üniversitesi	-	-	-	1	-	3	2	3	-	-	4 Öğr. El. 5 Arş. Gör.
15.Erciyes Üniversitesi	-	3	-	1	1	1	-	1	-	-	6 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
16.Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	-	1	-	1	1	2	-	1	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
17.Necmettin Erbakan Üniversitesi	-	2	-	3	2	1	-	1	-	-	8 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
18.Süleyman Demirel Üniversitesi	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	2 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
19.İnönü Üniversitesi											
20.Sakarya Üniversitesi	1	1	1	2	-	-	1	1	-	-	5 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
21.Bahçeşehir Üniversitesi	1	1	-	1	-	2	1	3	-	-	5 Öğr. El. 4 Arş. Gör.
22.Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-	4 Öğr. El.
23.Pamukkale Üniversitesi	-	3	1	3	2	-	3	1	-	-	9 Öğr. El. 4 Arş. Gör.
24.Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	-	2	-	-	-	3	-	1	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
25.Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	1	-	1	-	2	2	-	2	-	-	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
26.Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-	2	2	2	-	1	-	1	-	-	7 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
27.Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	-	1	-	1	-	4	-	-	-	-	6 Öğr. El.

Tablo 1'in devamı

28.Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	-	3	1	2	-	1	-	-	1	3	7 Öğr. El. 4 Arş. Gör. Dr.
29.Trakya Üniversitesi	-	-	-	2	1	2	-	-	-	1	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör. Dr.
30.Trabzon Üniversitesi	-	3	2	2	1	2	2	1	-	-	8 Öğr. El. 3 Arş. Gör.
31.Atatürk Üniversitesi	-	5	-	2	2	1	-	1	1	-	10 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
32.Kırıkkale Üniversitesi	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	3 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
33.Gaziantep Üniversitesi	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2 Öğr. El.
34.Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	-	1	-	1	3	-	1	-	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
35.Adıyaman Üniversitesi	-	-	-	2	1	2	-	1	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
36.Fırat Üniversitesi	-	1	2	2	2	3	-	1	-	-	10 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
37.Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	-	2	1	1	3	2	-	-	-	-	9 Öğr. El.
38.Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
39.Manisa Celâl Bayar Üniversitesi	1	-	-	1	1	5	-	-	-	1	8 Öğr. El. 1 Arş. Gör. Dr.
40. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	-	-	-	3	1	2	1	1	-	-	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
41.Amasya Üniversitesi	1	-	-	2	1	4	-	3	-	1	8 Öğr. El. 3 Arş. Gör. 1 Arş. Gör. Dr.
42.Afyon Kocatepe Üniversitesi	-	3	1	-	1	2	-	3	-	-	6 Öğr. El. 3 Arş. Gör.
43.Aksaray Üniversitesi	-	1	1	3	2	2	-	-	-	-	9 Öğr. El.
44.Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	-	3	-	-	2	1	-	2	-	-	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
45.Uşak Üniversitesi	-	2	1	2	-	3	-	4	-	-	8 Öğr. El. 4 Arş. Gör.
46.Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	-	1	-	3	2	-	-	2	-	-	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
47.Kilis 7 Aralık Üniversitesi	-	-	1	-	1	2	1	1	-	1	4 Öğr. El. 2 Arş. Gör. 1 Arş. Gör. Dr.
48.Yozgat Bozok Üniversitesi	-	-	1	-	2	2	-	1	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
49.Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	1	2	1	2	1	1	1	-	-	-	8 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
50.Sinop Üniversitesi	-	1	2	2	5	-	1	-	-	-	10 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
51.Giresun Üniversitesi	-	2	-	2	2	4	1	1	-	-	10 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
52.Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	-	2	-	1	1	1	1	2	1	-	5 Öğr. El. 3 Arş. Gör. 1 Arş. Gör. Dr.
53.Kastamonu Üniversitesi	-	4	1	-	2	4	-	1	-	-	11 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
54.Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	-	1	-	1	2	2	-	2	-	-	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
55.Bartın Üniversitesi	-	-	2	1	1	1	-	1	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
56.Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	-	3	1	3	1	5	-	-	-	-	13 Öğr. El.
57.Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	-	-	-	2	-	4	2	1	-	-	6 Öğr. El. 3 Arş. Gör.
58.Siirt Üniversitesi	-	-	-	1	-	4	1	-	-	-	5 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
59.Artvin Çoruh Üniversitesi	-	-	1	-	-	2	2	-	-	1	3 Öğr. El. 2 Arş. Gör. 1 Arş. Gör. Dr.
60.Muş Alparslan Üniversitesi	-	-	1	-	1	4	-	2	-	-	6 Öğr. El. 2 Arş. Gör.
61.Bayburt Üniversitesi	-	1	-	2	2	1	-	1	-	-	6 Öğr. El. 1 Arş. Gör.
62.Kafkas Üniversitesi	-	1	-	1	3	1	-	1	-	-	6 Öğr. El. 1 Arş. Gör.

Tablo 1'de Öğr. Gör. kadrosunda bulunan öğretim elemanları Dr. Öğr. üyeleri içerisinde ele alınmıştır. İnönü ve Hatay Mustafa Kemal Üniversiteleri'nin sayfalarından Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda yer alan öğretim elemanlarına ulaşılamamıştır. Dicle Üniversitesi öğretim görevlisi (dört) sayısından çok Arş. Gör. (beş) bulunan tek kurumdur.

Araştırma görevlisi kadrosunda çalışanların tamamının Arş. Gör. Dr. olduğu iki kurum Anadolu ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversite'leridir. En fazla kadın Prof. Dr. (dört kişi) bulunan kurumda Anadolu Üniversitesi'dir.

Proje asistanı bulunan tek kurum Bursa Uludağ Üniversitesi'dir. Öğretim elemanı (iki) ve Arş. Gör. (iki) sayısı eşit olan tek kurum Süleyman Demirel Üniversitesi'dir. Kadrosu tamamen erkek olan kurumlar; Van Yüzüncü Yıl ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversiteleridir.

Kadrosunda en fazla Prof. Dr. bulunduran kurumlar: Bursa Uludağ (altı), Gazi-Anadolu-Atatürk (beş), Marmara-Kastamonu (dört); Doç. Dr. bulunan kurumlar: Gazi (altı), Dokuz Eylül-Erzincan Binali Yıldırım- Bolu Abant İzzet Baysal- Pamukkale-Trabzon-Fırat-Aksaray- Sinop (dört); Dr. Öğr. Üyesi bulunan kurumlar: Manisa Celal Bayar- Giresun-Kastamonu- Erzincan Binali Yıldırım (altı), İstanbul-Fırat- Niğde Ömer Halisdemir-Amasya-Sinop- Muş Alpaslan (beş), Ondokuz Mayıs- Aydın Adnan Menderes- Van Yüzüncü Yıl-Aksaray-Yozgat Bozok- Tokat Gaziosman Paşa-Siirt- Ağrı İbrahim Çeçen- Kafkas (dört); Arş. Gör. bulunan kurumlar; Dicle (beş), İstanbul-Ankara-Pamukkale-Balıkesir- Uşak (dört), Gazi-Bursa Uludağ- Amasya-OMÜ- Afyon-Rize-Ağrı (üç) Üniversiteleridir.

Kadrosunda hiç Prof. Dr. olmayan kurumlar; Süleyman Demirel, Ege, Çukurova, Dicle, Trakya, Kırıkkale, Adıyaman, Bartın, Kilis 7 Aralık, Artvin, Ağrı, Siirt, Muş, Sivas Cumhuriyet; Doç. Dr. olmayan kurumlar; Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Gaziantep ve Burdur Mehmet Akif Ersoy; Dr. Öğr. Üyesi olmayan kurumlar; Marmara ve Sakarya; Arş. Gör. bulunmayan kurumlar; Kahramanmaraş Sütçü İmam, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Gaziantep, Aksaray, Erzincan Binali Yıldırım, Anadolu, Van Yüzüncü Yıl, Muğla Sıtkı Koçman, Trakya, Manisa, Aksaray Üniversiteleridir. Anadolu ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversiteleri kadrolarında bulunan isimler Arş. Gör. Dr. unvanına sahiptir. Bu iki yükseköğretim kurumu bünyesinde en fazla (17 Arş. Gör. Dr. içerisinde dokuz tanesini) barındıran iki kurumdur.

Kadrosunda en az Arş. Gör. bulunan kurumlar; Marmara, Ege, ESOGÜ, Çukurova, Erciyes, Çanakkale Onsekiz Mart, Necmettin Erbakan, Sakarya, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Bolu Abant İzzet Baysal, Atatürk, Kırıkkale, Kütahya Dumlupınar, Adıyaman, Fırat, Yozgat Bozok, Kırşehir Ahi Evran, Sinop, Kastamonu, Bartın, Siirt, Bayburt, Kafkas (bir) Üniversiteleridir.

Kadrosunda Arş. Gör. Dr. bulunan kurumlar; Yıldız Teknik-Sakarya-Artvin- Atatürk-Trakya-Kilis 7 Aralık-Amasya-Manisa-Rize (bir), Anadolou (üç), Muğla Sıtkı Koçman (dört) Üniversite'leridir.

Atatürk Üniversitesi gibi bazı kurumlar 2020/2021 döneminde Sosyal Bilgiler eğitiminde Arş. Gör. ilanına çıktığı göz önüne alınırsa Arş. Gör. kadrosun da bulunan öğretim elemanlarının sayısının daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Sosyal bilgiler öğretmenliği kadrolarında yer alan öğretim elemanlarının unvanlarına göre lisans branşları

Unvan	Prof. Dr.	Doç. Dr.		Dr. Öğr. Üyesi		Öğrt. Gör		Arş.Gör.		Arş. Gör.Dr.		
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	
1. Sosyal Bilgiler	1	6	15	30	25	25	1	-	30	36	3	7
2. Tarih	5	45	12	29	17	18	1	20	2	7	1	2
3. Coğrafya	5	27	9	9	7	16	1	3	1	2	1	-
4. Felsefe	-	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Temel Eğitim	-	-	-	2	2	1	-	-	-	1	-	-
6. Sınıf	-	2	-	2	-	2	-	-	-	1	-	-
7. Sosyoloji	-	-	-	2	1	-	-	-	-	1	-	-
8. Türkçe	-	-	-	4	1	-	1	-	1	-	-	-
9. Yabancı Diller	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
10. Arkeoloji	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
11. İlahiyat	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
12. Kamu Yönetimi	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
13. Basın Yayın	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Elekt. Elektronik Müh.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
15. Psikoloji	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
16. Arşivcilik	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
17. Amerikan Edb.	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
18. Alman Dili ve Edb.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19. Matematik ve Fen	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
20. Belli Olmayan	1	2	1	-	7	13	1	2	5	7	-	1
21. Felsefe ve Din Bilimleri	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
22. Proje Asistanı	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
23. Eğitim Programları	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
24. Türk Dili	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
25. Jeodezi ve Fotogrametri Müh.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26. Eskiçağ Dilleri ve Kültürleri	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
27. İktisat	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
28. Kütüphaneci	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
29. Jeoloji Müh.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30. Dil ve Tarih	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Genel	16	89	40	80	63	83	6	28	41	56	5	12

Lisansı Sosyal Bilgiler öğretmenliği olan 1 kadın, 6 erkek; Tarih bölümü ya da tarih öğretmenliği mezunu 5 kadın, 45 erkek; coğrafya bölümü veya coğrafya öğretmenliği mezunu 5 kadın, 27 erkek; felsefe mezunu 3 erkek; sınıf öğretmenliği mezunu 2 erkek; yabancı diller, kamu yönetimi, iktisat bölümlerinden mezun 1 kadın; Alman dili ve edebiyatı bölümü mezunu 1 erkek; eğitim programları bölümü mezunu 1 kadın ve erkek; inşaat fakültesi jeodezi ve fotogrametri mühendisliği, jeoloji mühendisliği, dil ve tarih bölümlerinden mezun 1 erkek; lisans branşı belirsiz olan 1 kadın ve 2 erkek Prof. Dr. olmak üzere Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda toplam 16 kadın, 90 erkek profesör bulunmaktadır. Erkek profesörlerden biri araştırmaya başladıktan sonra vefat ettiği için 89 erkek Prof. Dr. mevcuttur.

Lisansı Sosyal Bilgiler öğretmenliği olan 15 kadın, 30 erkek (bir erkek öğretim elemanının lisansı Sosyal Bilgiler olsa da yüksek lisansı ve doktora eğitimi tarih bölümünde); tarih olan 12 kadın, 29 erkek; coğrafya olan dokuz kadın, dokuz erkek; felsefe olan iki kadın; temel eğitim bölümü olan iki erkek (bunlardan birinin yüksek lisans ve doktora eğitimi sınıf öğretmenliğinde); sosyoloji bölümü olan iki erkek; sınıf öğretmenliği bölümünde iki erkek; Türkçe eğitimi bölümünde dört erkek; İlahiyat bölümünde bir erkek; basın-yayın bir kadın; lisans alanı belli olmayan bir kadın olmak üzere kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde bulunan toplam 40 kadın, 80 erkek Doç. Dr. vardır. Fakat basın-yayın mezunu öğretim elemanı çalıştığı yükseköğretim kurumunun sayfasında Doç. Dr. olarak YÖK akademikte Dr. Öğr. Üyesi olarak geçmektedir.

Lisansı Sosyal Bilgiler eğitimi olan 25 kadın, 25 erkek; tarih olan 17 kadın (biri eğitim tarihi), 18 erkek; coğrafya olan 7 kadın, 16 erkek; temel eğitim olan iki kadın, bir erkek (aynı zamanda iktisat mezunu); sınıf eğitimi olan iki erkek; sosyoloji, arkeoloji, psikoloji, eski çağ dilleri ve kültürleri ile Türkçe alanlarından mezun olan bir kadın; lisansı belirsiz olan altı kadın olmak üzere Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda yer alan toplam 64 kadın, 83 erkek Dr. Öğr. üyesi bulunmaktadır. Sosyal Bilgiler alanından mezun kadın ve erkek oranının eşit olduğu tek unvan derecesi Dr. Öğr. üyeliği kadrosudur.

Lisansı Sosyal Bilgiler öğretmenliği olan bir kadın; tarih olan bir kadın, 20 erkek; coğrafya olan bir kadın, üç erkek; Türkçe, kamu yönetimi ve yabancı diller olan bir erkek; eğitim programları ve Türk dili branşlarında olan bir erkek; lisansı belirsiz olan bir kadın, iki erkek olmak üzere kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde bulunan altı kadın, 28 erkek Öğr. Gör. bulunmaktadır.

Lisansı Sosyal Bilgiler öğretmenliği olan 30 kadın, 36 erkek (biri yan dalı Sosyal Bilgiler); tarih olan iki kadın, yedi erkek; coğrafya olan bir kadın, iki erkek; temel eğitim, sınıf ve sosyoloji alanlarında olan bir erkek; elektrik elektronik mühendisi olan bir erkek; Türkçe olan bir kadın; matematik ve fen bilimlerinden mezun bir kadın (yan dalı sosyal); bir kurumda proje asistanı olarak çalışan fakat lisansı belirsiz olan bir kadın; lisansı belli olmayan beş kadın (birinin soyadı evlilik nedeniyle değişmiş olma ihtimali yüksek), yedi erkek (biri coğrafya olma ihtimali yüksek) olmak üzere Sosyal Bilgiler eğitimi Arş. Gör. kadrosunda yer alan toplam 41 kadın, 56 erkek araştırma görevlisi bulunmaktadır. Fakat ulaşılan bazı kurumlarda bir Arş. Gör. var olarak ya da hiç Arş. Gör. yok olarak görünmesine karşılık kadrosu tarih, coğrafya vb. alanlarda olup Sosyal Bilgiler bölümünde çalışan araştırma görevlileri de bulunmaktadır. Bu göz önüne alındığında Arş. Gör. sayısının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Lisansı Sosyal Bilgiler öğretmenliği olan üç kadın, yedi erkek; tarih olan bir kadın, iki erkek; coğrafya olan bir kadın; Türk dili olan iki erkek; lisansı iktisat, yüksek lisansı ve doktorası sosyoloji alanında olan bir erkek; lisansı belirsiz olan bir erkek olmak üzere Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda görev yapan toplam beş kadın, 12 erkek Arş. Gör. Dr. bulunmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda yer alan 16 kadın, 89 erkek Prof. Dr.; 40 kadın, 80 erkek Doç. Dr.; 63 kadın, 83 erkek Dr. Öğr. Üyesi; altı kadın, 28 erkek Öğr. Gör.; 41 kadın, 56 erkek Arş. Gör.; beş kadın, 12 erkek Arş. Gör. Dr. olmak üzere 519 personel bulunmaktadır. Fakat kadrosu başka alanlarda olup sayısı belirsiz olan Sosyal Bilgiler bölümünde çalışan öğretim elemanları da mevcuttur.

Kırıkkale Üniversitesi'nde bulunan Prof. Dr. Rafet Metin, YÖK akademikte Bayburt Üniversitesi'nin kadrosunda yer almaktadır.

Uşak Üniversitesi'nde bir Arş. Gör.'ün lisansı elektrik elektronik mühendisliği, doktora eğitimi felsefe tarihi alanındadır.

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde bir erkek öğretim elemanının lisans dalı kütüphaneci olmakla birlikte adı geçen akademisyenin yüksek lisans alanı eğitim yönetimi (tezsiz yüksek lisans), doktora unvanı ise tarih öğretmenliğindedir. Lisans, yüksek lisans ve doktora alanları Sosyal Bilgiler eğitimi ile ilgili değildir.

Giresun Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarından birinin lisansı hem iktisat hem temel eğitim olmakla birlikte bir diğer öğretim elemanını ise siyaset bilimi ve kamu yönetimi alanından mezun olmuştur. Bu kurumda kadroda bulunan bir Dr. Öğr. üyesinin YÖK akademikte proje ve patente ilişkin çalışmalarının bulunması takdir edilmektedir. Siirt Üniversitesi'nde görevli bir öğretim elemanının lisansı Sosyal Bilgiler iken yüksek lisans ve doktora eğitimi doğrudan tarih eğitiminde olması da dikkat çekicidir.

Kafkas Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı jeoloji mühendisliğinde; Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde bir Arş. Gör.'ün lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi sosyoloji alanında; Sakarya Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı iktisat alanında; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde bir Arş. Gör.'ün lisansı iktisat, yüksek lisansı ve doktora eğitimi sosyoloji alanında; Çukurova Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı kamu yönetimi bölümünde; Bursa Uludağ Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı (açık öğretim) basım ve yayıncılık alanında; Fırat Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı kamu yönetimi alanında; Erciyes Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı jeodezi ve fotogrametri mühendisliği alanında; Niğde Ömer Halisdemir, Trabzon ve Necmettin Erbakan Üniversiteleri'nde görev yapan bazı öğretim elemanlarının lisansı ilahiyat bölümünde; Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde bir öğretim elemanının lisansı eski çağ dilleri ve kültürleri alanında; Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde lisansı arşivcilik ve Amerikan edebiyatı olan öğretim elemanları bulunmaktadır.

Sosyal Bilgiler branşının alt disiplinleri içinde yer alan Tarih, Coğrafya, Sosyoloji, Psikoloji, Antropoloji vb. alanlarda lisans eğitimi almış daha sonra Sosyal Bilgiler alanında hizmet vermekte olan (yüksek lisansı ve doktora Sosyal Bilgilerde olması koşuluyla) akademisyenlerin yanı sıra Sosyal Bilgiler eğitiminin alt disiplinleri içerisinde bile yer almayan İlahiyat, Mühendislik branşları, Matematik, Alman/Amerikan dili edebiyatı, Türk Dili, Yabancı diller, Kamu Yönetimi, Jeoloji vb. bölümlerde lisans eğitimi almış olup yüksek lisans ve doktora eğitimi de bu alanlarda olan kişilerin Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarına Sosyal Bilgiler disiplininin içeriğine ilişkin nasıl bir öğretim gerçekleştirdikleri araştırılması gereken bir husustur.

Sosyal Bilgiler Eğitiminde Liyakat ve Nepotizm

İncelenen 60 devlet üniversitesinin Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının akraba ilişkileri ile ilgili durumlar kurum adları ve isimleri doğrudan verilmeyerek bu bölümde ele alınmıştır.

Marmara bölgesinde bir üniversitede (BUÜ); iki erkek Prof. ve arasında yeğen ilişkisi; bir diğer üniversitede (SÜ); bir kadın Prof. ve bir erkek Doç. Dr. arasında eş ilişkisi; Akdeniz bölgesinde bir üniversitede (AÜ); bir kadın Doç. Dr. ile erkek Öğr. Gör. arasında eş ilişkisi; Ege bölgesinde bir üniversitede (AAMÜ); kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde bir kadın Doç. Dr. ile kadrosu sınıf eğitiminde olan bir erkek Doç. Dr. arasında eş ilişkisi; bir diğer kurumda (MSKÜ); bir kadın Doç. Dr.

ile bir erkek Doç. Dr. arasında eş ilişkisi; bir başka yükseköğretim kuruluşunda (DPÜ); kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde olan bir kadın öğretim elemanı ile kadrosu sınıf eğitiminde olan bir erkek öğretim elemanı. arasında eş ilişkisi ve son olarak bir diğer kurumda; kadrosu Sosyal Bilgilerde olan bir kadın Doç. Dr. ile bir erkek Prof. Dr. arasında ve Dr. Öğr. üyesi ile kadrosu Türkçe'de yer alan arasında eş ilişkisi; İç Anadolu bölgesinde bir kurumda (KAEÜ); bir kadın öğretim elemanı ile bir erkek öğretim elemanı Prof. Dr. arasında eş ilişkisi vardır.

Güney Doğu Anadolu bölgesinde bir üniversitede (Dİ); bir kadın ile erkek Arş. Gör. arasında eş ilişkisi; Karadeniz bölgesinde yer alan bir kurumda (BAİBÜ); kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde olan bir erkek Prof. Dr. ile kadrosu eğitimde ölçme ve değerlendirmede olan bir kadın Doç. Dr. ile eğitim, yönetim, teftiş ve planlamada kadrosu bulunan bir erkek Prof. Dr. ile kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde olan bir kadın Prof. Dr. arasında eş ilişkisi; bu bölgede yer alan bir diğer kurumda (TÜ); bir kadın ve bir erkek Dr. Öğr üyesi arasında eş ilişkisi; bir başka kurumda (SÜ); bir erkek Prof. Dr. ile bir kadın Doç. Dr. arasında eş ilişkisi ve son olarak bir diğer yükseköğretim kurumunda (TGOPÜ); kadrosu Sosyal Bilgiler eğitiminde yer alan bir erkek Prof. Dr. ile kadrosu Türkçe eğitiminde bulunan bir kadın Doç. Dr. arasında eş ilişkisi bulunmaktadır. Bu örnekler detaylı incelemeler ile artırılabilir.

İki tarafta kadroya girdikten sonra evlilik bağı kurulmuşta olabilir. Bu nedenle kadrosunda akraba ilişkileri bulunan kurumlar özel olarak araştırma konusu yapılmalıdır. Eğer çalıştıkları kurumun bulunduğu ilde farklı üniversiteler var ise başka üniversitelerde çalışmalarını teşvik edilmelidir. Buldukları ilde tek yükseköğretim kurumu ise akraba ilişkileri olan kurum, fakülte ve bölümlere yönelik özel düzenlemeler getirilmelidir. Eşlerin birbirlerinin yerine derse girmelerinin önüne geçilmelidir. Ayrıca yükseköğretim kurumuna alımların liyakat temelinde olduğunu göstermek için üniversitenin sayfasında hangi yıl çalışmaya başladıklarının ve ALES, YDS/YÖKDİL, bilim sınavı yapılmışsa benzeri puanlarının şeffaf bir şekilde verilmesi soru işaretlerinin oluşmasının önüne geçeceği düşüncesi ile önerilmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Grilli ve Allesina (2017)'in gerçekleştirmiş olduğu Last name analysis of mobility, gender imbalance, and nepotism across academic systems adlı makalede araştırmacılar İtalya, Fransa ve ABD'deki akademik sistemler, yasal eşitlik, cinsiyet dengesizliği ve nepotizm konularını incelemiştir. Bu doğrultuda bir üniversitede çalışan akademik personelin listesi, unvanları, çalışma alanları, görev süreleri ve coğrafi konumlarıyla (hareketlilik ve göçmenlik) birlikte ele alınmış olup çalışanlar doğup büyüdüğü bölgede çalışıyor mu?, cinsiyet dengesi konusunda kadınlar belirli alanlarda yeterince temsil edilmiyor mu? ve profesörler akrabalarını akademik kadrolara alımlarda kayırıyor mu? sorularına cevaplar aramışlardır. Soyadlarının bir veri seti olarak kullanılmasının George Darwin (Charles'ın oğlu) ile başlayarak uzun bir geçmişinin olduğunu ilk olarak İngiltere'de aynı soyadını taşıyan kişilerin durumlarının incelenmiş olduğu belirtilmiştir. Kendilerinin yaptıkları çalışmada ise İtalyan akademisyenlerde soyadlarının dağılımını kayırmacı işe alımlarının mevcut olduğu hipotezini test etmek amacıyla kullanmışlardır. Çalışmanın kalite ve boyutu kapsamında dört farklı yılda tüm İtalyan akademisyenler (2000, 2005, 2010 ve 2015), şu anda görev yapanlar; Fransa'daki CNRS'de ve yoğun araştırma alanında çalışan akademisyenler; Amerika Birleşik Devletleri'nde eyaletlerdeki kamu kurumlarında çalışan akademisyenleri incelemiştir. Bu veri kümeleri araştırmacılara soyadlarının zaman içindeki gelişimini izlemelerine olanak vermiştir. Araştırma alanları ve soyadlarının dağılımına bakılarak bilim, teknoloji, matematik ve mühendislikte güçlü cinsiyet

dengelesizliğinin olduğu ve özellikle İtalya'da son zamanlarda azalma eğilimi gösterse de akraba kayırmacılığının bulunduğunu tespit etmişlerdir. ABD'de yükseköğretim kurumlarının işe alımlarda genellikle ev içi partnerleri tercih ettiği, çiftlerin çalışmasını hoş karşılamakta oldukları gözlenmiştir. Fransa'da da benzer bulgulara rastlanmıştır. Ayrıca Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan bilim adamları, matematikçi ve mühendislerin %57'sinin (5.2 milyon) göçmen olduğu, doğdukları bölge (Asya) ve ülkelerde çalışmadıkları bulgular arasındadır. İtalya'da 2010 yılında İtalyan yasası (madde 18) kapsamında üniversitelerde reform yapılarak açık bir şekilde fakültelerde akrabaların işe alınmasının (adam kayırma) engellemeye çalışmışlardır. Aynı zamanda emeklilerin yeni işe alınanlara göre soyadlarını paylaşma olasılığının daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Ayrıca ülkede 2000-2005 yılları arasında fakülte sayısında büyük bir artıştan sonra İtalyan akademisinin büyüklüğü son on yılda %10'luk bir dilimle giderek azaldığına dikkat çekilmiştir.

Sosyal Bilgiler Eğitimi Kadrolarındaki Öğretim Elemanlarının Çeşitli Kategoriler Açısından İncelenmesi adı altında gerçekleştirilen bu çalışmanın verileri ile Grilli ve Allesina (2017)'in çalışmasının benzer yanları olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle Türkiye'de son 15-20 yıllık süreçte yükseköğretim kurumlarında işe alımlarda akraba veya adam kayırmanın artmış olduğu gözlenmiştir. Bu durumlar medyaya yansımış olmasına, bazı üniversitelerde soruşturma açılmasına rağmen artarak devam etmiş ve bazı yükseköğretim kurumları giderek aile şirketi anlayışını benimsemişlerdir. Sosyal Bilgiler eğitimi alanına yönelik yapılan bu çalışmada da kadın-erkek oranları arasında her unvan düzeyinde erkek lehine ciddi bulgulara ulaşılmış ve bu durum kadınlara yönelik bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin mevcut olduğunu doğrular niteliktedir. Türkiye'de hem kıdemli öğretim elemanları hem de Arş. Gör. kadroların da yer alan akademik personelin akrabalık ilişkileri kurumların web sayfalarında kadınların kızlık soyadlarının yanı sıra eşlerinin soyadlarını kullanmaları ile ya da erkekler arasında zorunlu olarak yeğen ilişkileri düzeyinde aynı soyadın kullanılması şeklinde açıklıkla görülmektedir. Bu durum iki araştırma sonuçlarının ABD, Fransa, İtalya ve Türkiye'de benzer özellikler gösterdiğini doğrulamaktadır. İtalya ile Türkiye arasında benzer olmayan tek konu son 10 yılda fakülte ya da program sayısı artışında Türkiye'de bir düşüş yaşanmamış olmasıdır.

Yaman (2016)'ın Türk Yükseköğretim Sisteminde Saydamlık ve Hesap verebilirlik adlı doktora tez çalışmasında ise üniversitelerin güncel sorunları ile ilgili başlıkta; üniversitelerdeki idarenin denetim ve gözetim görevlerinin üniversite hocalarında toplanmasının kuvvetler birliği oluşturması; öğretim elemanlarının hem idareci, hem hoca hem de araştırmacı statülerinin bazı sıkıntılara neden olması; üniversitelerin akademik sorunlarının millî seviyede incelenememesi ve gerekli çözüm önerilerinin geliştirilememesi; kaynak yaratma konusunda engellerin yaşanması ve üniversitelerin planları ile devlet kalkınma planları arasında bir bütünlüğün bulunmaması; yükseköğretim sisteminin aşırı merkeziyetçi oluşu ve farklılaşmaya müsaade etmemesi; yükseköğretime girişte fırsat eşitsizliği, arz talep dengesizliği; özerklik düşüncesinin yanlış anlaşılması ve bu durumun kimseye hesap vermeyen bir yapı olarak algılanması; bağımsız kalite değerlendirme süreç ve yapısının olmaması nedeniyle akademik niteliğin objektif değerlendirilememesi; yükseköğretimde yetenek konusuna ve kurumsal yetenek kavramına gereğince değinilmemesi; YÖK başkanı ve rektörlerin üniversitelerde tek söz sahibi durumuna gelmiş olması ve Türk yükseköğretiminde tutarlı bir yükseköğretim politikasının olmaması; üniversitelerin bir bakıma yöneticileriyle özdeşleşmiş olması vb. gibi sorunların olduğu ifade edilmiştir. Bu sorunlar ile yapılan çalışma karşılaştırılacak olursa üniversiteler kuvvet birliğinin tek elde toplanması özellikle lisansüstü öğrenci ve akademik personel alımlarında objektif davranılmamasına, fırsat eşitsizliğine, Sosyal Bilgilerde olduğu gibi bazı alanlarda arz-talep dengesine bakılmadan ilgisiz

alanlardan kadro alımları yapılmasına neden olmaktadır. Üniversitelerin kurumsal yetenek, akademik yetenek/performans gibi liyakate dayanan bir yaklaşımı tam olarak benimseyememeleri akademik sorunların milli ilerleme perspektifinden bakılarak çözüm önerilerinin hayata geçirilmesine engel olmaktadır. Özerlik düşüncesinin yanlış anlaşılmasının da bu duruma etkileri olduğu düşünülmektedir. Yöneticileri ve rektörleri ile özdeşleşmiş üniversitelerde liyakatın yerini nepotizmin alması gibi yükseköğretim ve akademik ilerlemenin istenilen düzeyde gerçekleşmemesi gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Sosyal Bilgiler eğitimi kadrolarında ilgisiz alanlardan alım yapılması ve kadrolardaki soyad benzerlikleri dikkate alındığında atamaların üniversitelerin kontrolü dışında doğrudan YÖK tarafından yapılmasının liyakat konusunda olumlu bir adım olabileceği düşünülmektedir. Akreditasyon anlayışındaki bağımsız kalite değerlendirme süreç ve yapısının tam olarak Türkiye’de yerleşmemiş olması akademik niteliğin objektif olarak değerlendirmesine engel oluşturmaktadır. Bu nedenle Türk yükseköğretim kurumlarında lisans ve lisansüstü düzeyde bağımsız akreditasyon kuruluşlarının faaliyetlerinin desteklenmesinin akademik niteliğin ve liyakatın artırılmasında rol oynayacağı düşünülmektedir.

Kadrosunda en çok öğretim elemanı bulunan kurumlar; Akdeniz (10), Ankara-OMÜ-Trabzon-Fırat-Sinop-Muğla Sıtkı Koçman (11), Bursa Uludağ-Atatürk-Amasya-Uşak-Giresun-Kastamonu (12), İstanbul-Anadolu-Pamukkale-Erzincan (13), Gazi (16) Üniversite’leridir.

Kadrosunda en az öğretim elemanı bulunan kurumlar; Gaziantep (iki), Süleyman Demirel (iki), Artvin-Kırıkkale (üç), Kahramanmaraş Sütçü İmam-Kilis 7 Aralık-Çukurova-ESOGÜ-Dicle (dört) Üniversite’leridir.

Yıldız Teknik-Sakarya-Artvin- Atatürk-Trakya-Kilis 7 Aralık-Amasya-Manisa-Rize, Anadolu ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nde Arş. Gör. Dr. unvanına sahip öğretim elemanları bulunmaktadır.

Dicle Üniversitesi öğretim elemanı sayısından çok (dört) Arş. Gör. (beş)’nin bulunduğu tek kurum; Bursa Uludağ Üniversitesi, proje asistanı bulunan tek kurum; Anadolu ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversiteleri Arş. Gör. kadrosunda yer alanlarının tamamının Arş. Gör. Dr. olduğu iki kurum; Süleyman Demirel Üniversitesi, öğretim görevlisi (iki) ile Arş. Gör. (iki) sayısının eşit olduğu tek kurum; Van Yüzüncü Yıl ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversiteleri kadrosundaki tüm öğretim elemanlarının erkek olduğu iki kurumdur.

Sosyal Bilgiler eğitimi kadrosunda en fazla profesör bulunan kurumlar: Bursa Uludağ (altı), Gazi-Anadolu-Atatürk (beş), Marmara-Kastamonu (dört); Doç. Dr. bulunan kurumlar: Gazi (altı), Dokuz Eylül-Erzincan Binali Yıldırım- Bolu Abant İzzet Baysal- Pamukkale-Trabzon-Fırat-Aksaray-Sinop (dört); Dr. Öğr. Üyesi bulunan kurumlar: Manisa Celal Bayar- Giresun-Kastamonu- Erzincan Binali Yıldırım (altı), İstanbul- Fırat- Niğde Ömer Halisdemir-Amasya-Sinop- Muş Alpaslan (beş), Ondokuz Mayıs- Aydın Adnan Menderes- Van Yüzüncü Yıl-Aksaray-Yozgat Bozok- Tokat Gaziosman Paşa-Siirt- Ağrı İbrahim Çeçen- Kafkas (dört); Arş. Gör. bulunan kurumlar; Dicle (beş), İstanbul-Ankara-Pamukkale-Balıkesir- Uşak (dört), Gazi-Bursa Uludağ- Amasya-OMÜ- Afyon-Rize-Ağrı (üç) Üniversite’leridir.

Kadrosunda hiç profesör bulunmayan kurumlar; Süleyman Demirel, Ege, Çukurova, Dicle, Trakya, Kırıkkale, Adıyaman, Bartın, Kilis 7 Aralık, Artvin, Ağrı, Siirt, Muş, Sivas Cumhuriyet; Doç. Dr. olmayan kurumlar; Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Gaziantep ve Burdur Mehmet Akif Ersoy; Dr. Öğr.

Üyesi olmayan kurumlar; Marmara ve Sakarya; Arş. Gör. bulunmayan kurumlar; Kahramanmaraş Sütçü İmam, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Gaziantep, Aksaray, Erzincan Binali Yıldırım, Anadolu, Van Yüzüncü Yıl, Muğla Sıtkı Koçman, Trakya, Manisa, Aksaray Üniversiteleridir.

Kadrosunda en az (bir kişi) Arş. Gör. bulunan kurumlar; Marmara, Ege, ESOGÜ, Çukurova, Erciyes, Çanakkale Onsekiz Mart, Necmettin Erbakan, Sakarya, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Bolu Abant İzzet Baysal, Atatürk, Kırıkkale, Kütahya Dumlupınar, Adıyaman, Fırat, Yozgat Bozok, Kırşehir Ahi Evran, Sinop, Kastamonu, Bartın, Siirt, Bayburt, Kafkas Üniversiteleridir. Fakat Atatürk Üniversitesi gibi bazı kurumlar yakın zamanda Sosyal Bilgiler eğitiminde Arş. Gör. kadro ilanına çıkmış olup web sitesi hızlı şekilde güncelenenler eklenmiştir. Atatürk Üniversitesi'nin web sayfasında şu an iki Arş. Gör. bulunmaktadır. Necmettin Erbakan Üniversitesi gibi bazı kurumlarda da Sosyal Bilgilerde tek Arş. Gör. var gibi görünse de kadrosu başka alanda olup Sosyal Bilgiler eğitiminde görevli olan akademisyenler vardır.

Marmara bölgesinde, Bursa Uludağ ve Sakarya Üniversitelerinde akademik kadrolarında yeğen (Prof.-Prof.) ve eş (Prof.-Doç.); Akdeniz bölgesinde, Akdeniz Üniversitesi'nde Doç. Dr. ve Öğr. Gör. arasında eş; Ege bölgesinde, Aydın Adnan Menderes'te Sosyal Bilgiler bölümü ile sınıf eğitimi bölümünde iki Doç. Dr. arasında eş, Muğla Sıtkı Koçman'da iki Doç. Dr. arasında eş, Kütahya Dumlupınar'da kadrosu Sosyal Bilgilerde olan bir kadın ile kadrosu sınıfta olan bir erkek Dr. Öğr. üyesi arasında eş, Uşak'ta, bir Doç. Dr. ile Prof. Dr. arasında ve Prof. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi arasında eş; Güney Doğu Anadolu bölgesinde Dicle'de iki Arş. Gör. arasında eş; Karadeniz bölgesinde Bolu Abant İzzet Baysal'da, kadrosu Sosyal Bilgilerde olan bir erkek Prof. Dr. ile kadrosu eğitimde ölçme ve değerlendirmede olan bir kadın Doç. Dr. ve kadrosu eğitim, yönetim, teftiş ve planlamada bulunan bir erkek Prof. Dr. ile kadrosu Sosyal Bilgilerde olan bir kadın Prof. Dr. arasında eş, Trabzon'da, iki Dr. Öğr. Üyesi arasında eş, Sinop'ta bir erkek Prof. Dr. ile bir kadın Doç. Dr. arasında eş, Tokat Gaziosman Paşa'da, kadrosu Sosyal Bilgilerde yer alan bir erkek Prof. Dr. ile kadrosu Türkçe'de bulunan bir kadın Doç. Dr. arasında eş; İç Anadolu'da, Kırşehir Ahi Evran'da iki Prof. Dr. arasında eş ilişkisi bulunmaktadır. Ağırlıklı olarak eşlerinde birlikte çalıştığı kurumlar Ege bölgesindedir.

Bu çalışmada yer verilenden çok fazla yükseköğretim kurumlarında akrabalık ilişkisi mevcuttur. Bu durumun akademik kadrolarda liyakat dışı alımların olmasına sebebiyet verdiği düşüncesi doğrultusunda özellikle eşlerin aynı fakültede, aynı ve veya farklı bölümlerde çalışmaması uygun görülmektedir. Buna gerekçe olarak öğrencilik zamanında aynı fakültede çalışan karı-koca ilişkisine dayanan öğretim elemanlarının genellikle kadın lehine olmak üzere bir tarafın kendi dersleri ile eşinin derslerini birleştirerek yapmasına şahit olmamdır. Formasyonda veya normal lisans ya da lisansüstü derslerde grupların birleştirilerek bir kişi tarafından tek ders yapılması fakat iki kişinin de ders ücreti alması akademik açıdan etik olarak görülmemektedir. Bu nedenle İstanbul, Ankara, İzmir, Konya vb. gibi metropol şehirlerde farklı kurum seçenekleri mevcuttur. Tek yükseköğretim kurumu bulunan illerde ise en azından aynı fakültede çalışmamalarının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Acar, F., & Altunok, G. (2013). The “politics of intimate” at the intersection of neoliberalism and neo-conservatism in contemporary Turkey. *Women’s Studies International Forum*, 41(P1), 14-23. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2012.10.001>
- Aksoy, H. A. (2018). Gendered strategies between democratization and democratic reversal: The curious case of Turkey. *Politics and Governance*, 6(3), 101-111. <https://doi.org/10.17645/pag.v6i3.1423>
- Allen, A. (2011). Michael young’s the rise of the meritocracy: a philosophical critique, *British Journal of Educational Studies*, 59(4), 367-382. https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.155163!/file/philosophicalcritique.pdf
- Alvarado, L. A. (2010). Dispelling the meritocracy myth: lessons for higher education and student affairs educators. *The Vermont Connection*, 31, 1-12. <https://www.uvm.edu/~vtconn/v31/Alvarado.pdf>
- Alon, S., & Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 72(4), 487-511. <https://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/press/docs/pdf/Aug07ASRFeature.pdf>
- Baba, E. (2019). From gender equality to gender justice: A critical discourse analysis in terms of gender equality in Turkey [Yayımlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Bock, G. (2002). *Women in european history*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bryson, V. (1999). *Feminist debates: issues of theory and political practice*. London: MacMillan Press.
- Cambridge Dictionary. (2020). <https://dictionary.cambridge.org/tr/>
- Case, M. A. (2011). After gender the destruction of man- the Vatican’s nightmare vision of the gender agenda for law after gender the destruction of man ?, *Pace Law Review*, 802, 802-817. https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2107&context=journal_articles
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676. <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/65884>
- Changfoot, N. (2009). The second sex’s continued relevance for equality and difference feminisms. *European Journal of Women’s Studies*, 16(1), 11-31. DOI: 10.1177/1350506808098532
- Charle, C. & Verger, J. (2005). *Üniversitelerin tarihi*. Ankara: Dost.
- Davis, K. & Moore, W.E. (2006). *Some principle of stratifi cation*. Rhonda F. Levine (Ed), Social Class and Stratifi cation, USA: Rowman and Littlefi eld Publishers.
- Dinçkol, B. (2005). Kadın- erkek eşitliği için pozitif ayrımcılık. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(8), 101-117. <https://docplayer.biz.tr/7490985-Kadin-erkek-esitligi-icin-pozitif-ayrimcilik.html>
- Erdoğan, İ. (2004). *Yeni bin yıla doğru Türk eğitim sistemi*. İstanbul: Sistem.
- European University Association (2007). The Lisbon declaration Europe’s universities beyond 2010: Diversity with a Common Purpose, *Bürüksel*. http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/newsletter/Lisbon_declaration.pdf
- Fettahloğlu, Ö. & Demir, S. (2014). İşletme yönetiminde yönetsel pandora: meritokrasi ve yetenek yönetimi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1),175-186. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/pub/issue/10268/125952>
- Fredman, S. (2005). Providing equality: substantive equality and the positive duty to provide. *South African Journal on Human Rights*, 21(2),163-190. <https://doi.org/10.1080/19962126.2005.11865132>
- Ford, R., & McLaughin, F. (1985). *Nepotism*. Northern Cyprus: Personnel Jurnal.
- Galvan, J. (2006). *Writing literature reviews: a guide for students of the behavioral sciences*. Glendale, CA: Pyczak.
- Grillia, J. & Allesinaa, S. (2017). Last name analysis of mobility, gender imbalance, and nepotism across academic systems. *University of California, Berkeley*, vol. 114 j s.7600-7606. doi: 10.1073/pnas.1703513114

- Goldthorpe, J. H. (1998). *Problems of meritocracy*. (A.H.Halsey, H. Lauder, P. Grown, A.S. Wells (Ed.)), Education: Culture, Economy, Society, Oxford-New York: Oxford University Press.
- Güler A. (1994). *Türkiye’de üniversite reformları*. Ankara: Adım.
- Hirsch, E. (1950). *Dünya üniversiteleri ve Türkiye’de üniversitelerin gelişmesi (World universities and the development of universities in Turkey)*. Cilt 1, Yay. Nu: 211. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- İhsanoğlu, E. (2010). *Darüfünun: Osmanlı’da kültürel modernleşmenin odağı*. İstanbul: Mas Matbaacılık.
- Jarab, J. (2006). Akademik özgürlük ve üniversite özerkliği, *Avrupa konseyi parlamento kurulu raporu*, <http://int.kocaeli.edu.tr/dosyalar/akademikozgurulukveuniversiteozerkligi.pdf>
- Karakütük, K. (2002). *Öğretim üyesi ve bilim insanı yetiştirme-lisansüstü öğretimin plânlanması*. Ankara: Anı.
- Kısakürek, M. A. (1976). *Üniversitemizde yenileşme "programlar ve öğretim açısından"*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Khatri, N., & Tsang, E. W. (2016). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Crony Capitalism in India*, 9(31). DOI: 10.1023/A:1023081629529
- Kurt T. (2014). Türkiye’de yükseköğretim yönetiminde değişen reform politikaları. Kamuda Sosyal politika, Ankara: *Memur-Sen*, 8(29), 86-96. <http://turkerkurt.blogspot.com/2017/10/yuksekogretiminyonetiminde-degisen.html>
- Küçükcan T. & Gür B.S. (2009). *Türkiye’de yükseköğretim karşılaştırmalı bir analiz*. Ankara: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.
- Leblebici, D. N. (2008). Yönetim bilimi açısından klasik dönemi hatırlamaya ilişkin bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 99-118. <https://egitimyonetimi.org/klasik-yonetim-kuramlari-makale/>
- Malche A. (1939). *İstanbul üniversitesi hakkında rapor, maarif vekilliği, ana programa hazırlıklar seri: B*, No:5 İstanbul: Devlet Basımevi.
- Magna Charta Universitatum, (1988). *Bologna*, Italy, http://www.aic.lv/bologna/Bologna/maindoc/magna_carta_univ_.pdf
- ÖSYM (2009). *Yükseköğretim istatistikleri kitabı 2008–2009*. Ankara: ÖSYM.
- Öztunalı, Ö. (2001). *Üniversiteler tarihi ve vakıf üniversiteleri*. İstanbul: Kültür Üniversitesi.
- Öztürk, C. (2016). *Farklı ülkelerin sosyal bilgiler öğretim programları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Saunders, P. (2002). Reflections on the meritocracy debate in Britain: A response to Richard Breen and John Goldthorpe1. *The British journal of sociology*, 53(4), 559-574. <https://doi.org/10.1080/0007131022000021489>
- Seggie, F. N. & Gökbek, V. (2014). *Geçmişten günümüze Türkiye’de akademik özgürlük*. Ankara: SETA.
- Scott, J. W. (1988). Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of poststructuralist theory for feminism. *Feminist Studies*, 1(14), 32–50. <http://dx.doi.org/10.2307/3177997>
- Şeker, C. (2019). 657 sayılı devlet memurları kanunu’na hâkim olan temel ilkeler kapsamında liyakat ilkesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Tannock, S. (2008). The problem of education based discrimination, *British Journal of Sociology of Education*, 29(5), 439-449. DOI: 10.1080/01425690802326846
- Tekeli İ. (2003). *Eğitim üzerine düşünmek*. Ankara: TÜBA.
- Uygur, G. (2016). Kadına yönelik şiddeti önlemede toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi. *Dini Araştırmalar, Kadın Özel*, 19, 209–227. <https://doi.org/10.15745/da.267273>
- Üsdiken, B. (2004). The French, the German and the American: Higher education for business in Turkey, 1883-2003, *New Perspectives on Turkey*, 31 (Fall), 5-38. 10.1017/S089663460000399X
- Topal, B. (2011). Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında coğrafya eğitim-öğretiminin değerlendirilmesi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Vakur, V. (1988). *Tarihsel gelişim içerisinde üniversite ve yükseköğretim kavramı, Yükseköğretimde Değişmeler, Türk Eğitim Derneği XII. Eğitim Toplantısı (17-18 Kasım 1988)*, Türk Eğitim Derneği Bilim Dizisi No: XII, Ankara: TED.
- Yaman, A. (2016). Türk yükseköğretim sisteminde saydamlık ve hesapverebilirlik [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2),353-380. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/4064/53565>
- Yıldız, G. (2016). Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesi, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 140-179. <https://docplayer.biz.tr/46860566-Turk-kamu-yonetiminde-liyakat-ilkesi.html>
- Young, M. (1961). *The rise of the meritocracy*. Bristol: Penguin Books.
- Yükseköğretim Kurulu, (2014). *Büyüme, kalite ve uluslararasılaşma: yükseköğretim için yıl haritası*. Ankara: YÖK.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: kamu yönetiminde etik*. İstanbul: TÜSİAD.
- Zeytinoğlu, E. (2010). Ayrımcılık yasağına genel bir bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (18), <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/485/M00312.pdf>
- Weakliem, D., McQuillan, J. & Schauer, T. (1995). Toward meritocracy? Changing social-class differences in intellectual ability. *Sociology of Education*, <https://eric.ed.gov/?id=EJ517056>
- Westen, P. (1982). The empty idea of equality. *Harvard Law Review*. <https://doi.org/10.1145/1362622.1362630>
- Widmann, H. (2009). *Atatürk ve üniversite reformu*. İstanbul: Kabalcı.
- Wissema, J. G. (2009). *Üçüncü kuşak üniversitelere doğru geçiş döneminde üniversiteleri yönetmek*, (Çev. Nurkalp Devrim-Taciser Belge), İstanbul: Özyeğin Üniversitesi.

BİYOĞRAFİK NOTLAR

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazar 1: % 100

Araştırma tek yazarlı gerçekleştirilmiştir.

Destek ve Teşekkür

Araştırma verileri ilgili yükseköğretim kurumlarının web sitelerinden alınmıştır. şeffaf bir şekilde erişime açık oldukları için teşekkür ederim. Ayrıca araştırma kapsamında akademisyenlerin mezuniyet ve kariyer süreçleri YK akademik personel arama sayfasından gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulguların doğruluğu ilgili üniversitede çalışan veya öğrenim gören lisansüstü öğrenciler tarafından teyit edilmiştir. Çalışmama destek veren kişilere çok teşekkür ediyorum.

Çatışma Beyanı

Araştırma tek yazarlı gerçekleştirildiği için çatışma beyanı bulunmamaktadır.