



Journal of Management and Organization History

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY

YÖNETİM VE ÖRGÜT TARİHİ DERGİSİ

Cilt / Volume: 1

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2022

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY

YÖNETİM VE ÖRGÜT TARİHİ DERGİSİ

Cilt / Volume: 1

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2022

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Mumcu

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU

Öğr. Gör. Dr. Ahmet Serhat ANAÇ

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Öğr. Gör. Nour HUSSEIN

Grafik Tasarım

Öğr. Gör. Mehmet Edip Aslan

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Mumcu

Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 3945

Fax: +90 356 252 16 73

E-Posta / E-Mail: jmohjournal@gmail.com

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY

YÖNETİM VE ÖRGÜT TARİHİ DERGİSİ

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY (JMOH)

Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi (JMOH) yılda **iki kez** yayımlanan hakemli, bilimsel ve **uluslararası** bir dergidir. Yönetim ve Örgüt Tarihi alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “**Türkçe**” ve “**İngilizce**” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır.

Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi'nin görüşlerini yansıtmaz.

Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisinde yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Management and Organization History (JMOH) is a peer-reviewed, scientific and **international** journal published **biannually**. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles on the field of management and organizational history, is to contribute to the production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, "**Turkish**" and "**English**".

Manuscripts sent to the journal for publication should be prepared in accordance with the specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in the articles published in the journal belong to the authors and do not reflect the views of the Journal of Management and Organization History.

All publication rights of the articles published in the Journal of Management and Organization History are reserved, and no citation can be made without specifying the name of our journal.

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, ENDONEZYA</i>	Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar , PAKİSTAN</i>
Prof. Dr. Hasan GÜL <i>Ondokuz Mayıs Üniversitesi</i>	Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Husna Leila YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>	Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Mesut İDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i>	Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Usman GHANİ <i>IMSciences, Pakistan</i>	Doç. Dr. Ayşe Gökçen Kapusuz <i>Selçuk Üniversitesi</i>
Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atrau Üniversitesi, Kazakistan</i>	Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi</i>
Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi</i>	Doç. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi</i>
Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Adıyaman Üniversitesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi</i>
Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman Lesbekovna, <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, KAZAKİSTAN</i>	Dr. Öğr. Üyesi Ersin IRK <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi</i>
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Biçer <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi M. Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi, Seyil Najimudinova <i>Manas Üniversitesi, KIRGIZİSTAN</i>

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler Reviewers List of This Issue

Prof. Dr. Köksal Büyük
Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Alpaslan Demir
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Uğur KESKİN
Anadolu Üniversitesi

Doç. Dr. Ufuk ORHAN
Mersin Üniversitesi

Doç. Dr. Fikret Sözbilir
Artvin Çoruh Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Arif Yıldız
Adıyaman Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Musa Said Döven
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Selim Çakar
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin Develi
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur DİRLİK
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Dr. Zümral Gültekin
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ORGANIZATION HISTORY

İçindekiler	Sayfa No.
Table of Contents	Page Num.
MAKALELER / ARTICLES	
Osmanlı Modernleşme Çağında İstanbul'da Askeri Bir Kurum: Maçka Silahhanesinin Kuruluşu, Yönetimi ve İşleyişi A Military Institution in Istanbul in The Ottoman Age Of Modernization: The Foundation, Management, and Operation of The Maçka Armory <i>Samettin BAŞOL, Vildan ŞAHİN</i>	1 - 26
Geçmişin İzlerinde “İkincil İşgücü” Olarak Kadınlar: Dünya Savaşları Kapsamında Bir İnceleme Women As A “Secondary Labor Force” In The Traces Of The Past: A Review In The Context Of World War <i>Müslüme Akyüz, Kubilay Özyer</i>	27 - 38
Modern Örgüt Yönetiminin Kökenleri, Doğudan:İbn Haldun The Roots Of Modern Business Management From The East: Ibn Khaldun <i>Burak Kılınç, Kubilay Özyer</i>	39 - 53
Edebiyat, Yönetim ve Örgüt Açısından Gazap Üzümleri Romanının İncelenmesi An Examination of The Novel Grapes of Wrath From The Point of View of Literature, Management and Business <i>Hüseyin Mertol, Yunus Ergün</i>	54-65
Osmanlı İlimiye Sınıfında İstihdam Problemleri ve Beşik Ulemalığı Uygulaması; İnsan Kaynakları Yönetim İlkeleri Açısından Bir Analiz Employment Problems In The Ottoman İlimiye Class And The Application Of Cradle Ulema; An Analysis In Terms Of Human Resources Management Principles <i>Metin Günay, Ahmet Serhat Anaç</i>	66-90

OSMANLI MODERNLEŞME ÇAĞINDA İSTANBUL'DA ASKERİ BİR KURUM: MAÇKA SİLAHHA NESİNİN KURULUŞU, YÖNETİMİ VE İŞLEYİŞİ*

A MILITARY INSTITUTION IN ISTANBUL IN THE OTTOMAN AGE OF MODERNIZATION: THE FOUNDATION, MANAGEMENT, AND OPERATION OF THE MAÇKA ARMORY

Dr. Öğr. Üyesi Samettin BAŞOL
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
ORCID: 0000-0002-2938-324x, samettin.basol@gop.edu.tr

Doktora Öğrencisi Vildan ŞAHİN
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
ORCID: 0000-0002-4134-5406, sahinNVildan19@gmail.com

ABSTRACT

The nineteenth century was a period during which the Ottoman Empire carried on its efforts for change, transformation, and innovation in the military field, as in many other fields. Defeats in wars, territorial losses, and heavy war reparations forced the state to make innovations primarily in the army organization and institutions. The regulations and institutions that were established in the 19th century were mostly modeled on Western states. One of the new military institutions established by the state during this period was armories. The Ottoman State established four armories in Istanbul in the last quarter of the nineteenth century for the logistics and equipment of the army. Of these, the Maçka Armory was the first one. In this study, the establishment, management, and operation of the Maçka Armory, which was one of the four military armories of the state in the capital city, were discussed. Tophane-i Amire Müşirliği (Artillery Department), Tophane-i Amire Meclisi (Artillery Council), and War Department, affiliated to the Seraskerat, were initially active in the organization and operation of the central armory of the Ottoman State. Afterward, the Ministry of War and Artillery Office units became active. The armory personnel who were in contact with these units had the titles stated in the regulation prepared for the Asakir-i Mansure-i Muhammediye army. The method of document analysis was used in the study. Accordingly, first, the literature and documents were reviewed. Then, archive documents related to the subject were accessed. The obtained information was processed in chronological order, and the findings were assessed and presented.

Keywords: Ottoman State, Military Institutions, Armor, Maçka Armory, Management and Operation.

ÖZ

On dokuzuncu yüzyıl, Osmanlı Devleti için birçok alanda olduğu gibi askeri sahada da değişim, dönüşüm ve yenileşme çabalarının sürdüğü bir dönemdi. Savaşlarda alınan yenilgiler, toprak kayıpları, ağır savaş tazminatları, devleti öncelikle ordu teşkilatı ve kurumlarında yenilik yapmaya zorladı. 19. yüzyıldaki düzenlemeler ve tesis edilen kurumlar büyük ölçüde Batılı devletler örnek alınarak gerçekleştirildi. Devletin bu dönemde tesis ettiği yeni askeri kurumlardan biri de silahhanelerdi.

Osmanlı Devleti, ordunun lojistiği ve donanımı için on dokuzuncu yüzyılın son çeyreğinde İstanbul'da dört silahhane kurdu. Bunlardan ilki Maçka Silahhanesiydi. Bu çalışmada, devletin başkentteki dört askeri silahhanesinden biri olan Maçka Silahhanesinin kuruluşu, yönetimi ve işleyişi ele alındı.

Osmanlı Devleti'nin merkez Silahhanesinin teşkilat ve işleyişinde önceleri Seraskerlik Kurumuna bağlı Tophane-i Amire Müşirliği, Tophane-i Amire Meclisi ve Harbiye Dairesi etkin oldu. Daha sonra ise Harbiye Nezareti ve Topçu Dairesi birimleri etkinliği görüldü. Bu birimlerle münasebeti sağlayan silahhane personeli Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu için hazırlanan nizamnamede belirtilen unvanlara sahipti. Araştırmada, doküman analizi yöntemi kullanıldı. Buna göre öncelikle bir literatür ve belge taraması yapıldı, daha sonra konuyla ilgili arşiv belgelerine ulaşıldı. Elde edilen bilgiler kronolojik sıra ile işlendi, bulgular değerlendirilerek sunuldu.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı Devleti, Askeri Kurumlar, Silahhane, Maçka Silahhanesi, Yönetim ve İşleyiş.

* Bu çalışma, 2021 yılında tamamlanan Maçka Askeri Silahhanesi'nin Teşkilat ve İşleyişi (1873-1922) adlı yüksek lisans tezinin bazı bölümlerinin genişletilmesi ve yeniden düzenlenmesiyle hazırlanmıştır.

1. Giriş

Osmanlı Devleti'nde erken modern dönemde ve yenileşme sürecinde askeri teşkilatlanma büyük öneme haizdi. Harp sahasında kullanılan silah teknolojisi devrin koşullarına göre geliştiriliyordu. Devlet açısından askeri faaliyetlerde yeni silah teknolojilerini geliştirerek kullanmak kadar lojistik ve depolama faaliyetleri de önemliydi. Klasik dönemde gelişmiş bir savaş organizasyonuna ve lojistiğine sahip olan Osmanlılar, silah, mühimmat ve teçhizatın en kısa sürede askere ulaşmasının önemini farkındaydı. Bu gerekçeyle dönemin koşullarına göre stratejik mevkilere silah depolayabilecekleri askeri yapılar inşa ettiler. Bu yapılar 15–18. yüzyıllarda büyük ölçekte kalelerdi. 19. yüzyıldan itibaren ise Avrupa devletleri model alınarak yapılan reform hareketleri sonucunda mekân ve kurum olarak diğer askeri yapılardan ayrı, kendi içinde bir teşkilat, yönetim ve işleyişe sahip silahhaneler kuruldu.

İstanbul'un merkez olması nedeniyle devletin önemli dört silahhanesi de bu şehirde kurulmuştu. Bunlar Maçka, Orhaniye, Yıldız ve Tuğla Harmanı silahhaneleriydi. Bu dört silahhaneden Silahhane-i Amire ya da Silahhane-i Hümayun olarak da adlandırılan Maçka Silahhanesi Osmanlı Devleti'nin modern tarzda kurulan ilk merkez silahhanesiydi. Bu askeri yapı günümüzde, İstanbul Teknik Üniversitesi tarafından kullanılmaktadır.

Maçka Silahhanesiyle ilgili mimarlık¹, sanat tarihi² ve tarih³ alanlarında bazı çalışmalar yapılmıştır. Lakin bu çalışmalar alanları ve konuları itibarıyla silahhanenin yapı-mimari veya diğer özellikleriyle sınırlı kalmıştır. 19. yüzyılın son çeyreğinden itibaren Osmanlı Devleti'nin askerî kurumları arasında görülen bu askerî yapının yönetim ve işleyişinin anlaşılması önemli bir husustur. Buradan hareketle makalenin esas amacı, Batı model alınarak yapılan askerî reformların etkisiyle kurulan Maçka Silahhanesinin kuruluş, yönetim ve işleyişini belgeler ışığında açıklığa kavuşturabilmektir. Yeniçeri Ocağının kaldırılmasıyla (1826) başlayan ve devam eden süreçte gerçekleşen değişim ve dönüşümler

¹ Deniz İkiz'in Maçka Silahhanesinin Tarihsel Gelişimi, İ. T. Ü. Maçka Binası Olarak Kullanımı ve Koruma Sorunları isimli yüksek lisans tezi bu çalışmanın ortaya çıkmasında önemli bir yere sahiptir. Bahsedilen tez çalışması Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık Osmanlı Arşivi fonlarından elde edilen belgelerden faydalanılarak kaleme alınmıştır. Mimarlık alanında hazırlanmış olan tezde Maçka Silahhanesinin yapı özellikleri açıklanırken bizim çalışmamızda Osmanlı Devleti'nin merkez silahhanesinin yönetim ve işleyişi ile ilgili bilgiler aktarıldı. İkiz'in yüksek lisans tezinden Maçka Silahhanesinin kurulduğu yerin özellikleri öğrenilmektedir. Osmanlı Batılılaşmasının askeri mimari tarzındaki eserlere etkisi neticesinde ortaya çıkan bir yapı olan Maçka Silahhanesi genel plan özellikleri ve mekân analizleri tezin içeriğinde uygun yerlerde görsel olarak ifade edilmiştir. (İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.)

Yazarının Maçka Silahhanesini bina özellikleriyle ele aldığı ve görsel öğelerle destekleyerek anlattığı bir diğer tez çalışması da Gülten Dursun'a aittir. Sultan Abdülaziz Dönemi Mimarlığı: İstanbul Örnekleri adlı tez çalışmasında Osmanlı mimari anlayışının 19. yüzyıl öncesi ve sonrasında karıştırılması yapılmaktadır. Böylece değişim ve dönüşümün nedenleri net bir şekilde ortaya konmaya çalışılmıştır. Tez çalışmasının "Sultan Abdülaziz Dönemi İstanbul'daki Yapıların Kataloğu" başlığını taşıyan dördüncü bölümünde Silahhane-i Amire haricinde Abdülaziz devrine ait olduğu söylenen yirmi bir binanın daha mimari özelliklerinden bahsedilmektedir. (Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.)

Aynur Çiftçi, 19. Yüzyılda Osmanlı Devleti'nde Askerî Teşkilatında Yaşanan Değişim ve Dönüşümlerin Etkisinin Görülebileceği Önemli Bir Askere Mimari Yapıdır. Yeniçeri Ocağı'nın Kaldırılmasıyla Başlayan Süreçte Osmanlı Askerî Teşkilatının Kadro ve Kuruluşları Batı Model Alınarak Düzenlenmiştir. Buna uygun olarak Asakir-i Mansure-i Muhammediye adında Batı tarzında yeni ordu kuruldu. Bu ordunun bağlı bulunduğu üst makamlar günümüzde Türkiye'de Genel Kurmay Başkanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı'nın temelini oluşturmaktadır. Kadir Acar'ın Seraskerlik'ten Harbiye Nezareti'ne: Türkiye'de Genelkurmay Başkanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı'nın Temeli adlı yüksek lisans tezi Silahhane-i Amire'nin yönetim ve işleyişinde etkin rol oynayan kurumların değişimlerinin anlaşılmasında önemli bir yere sahiptir. (Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2002.)

Ersoy Zengin'in Tophane-i Amire'den İmalat-ı Harbiye'ye Osmanlı Devleti'nde Harp Sanayii (1861-1923) başlıklı doktora tezinde de aynı şekilde Osmanlı askeri kurumlarındaki değişimleri görmek mümkündür. (Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Erzurum 2015.)

Serdal Soylyer tarafından hazırlanan Osmanlı Silah Sanayii'nde Modernleşme Çabaları (1839-1876) isimli doktora çalışmasında 1839-1876 yılları arasında Tophane-i Amire Fabrikaları'nın modernizasyonu için yapılan siparişler ayrıntılı olarak ortaya konulmuştur. (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2013.)

sadece harp sahasındaki ordu düzenini değil, Batılı tarzda yeni teşkil edilmiş olan orduya uygun askeri yapıların inşa edilmesini de gerekli kılmıştır. Bu gerekçeyle Osmanlı Devleti 19. yüzyıl ve devamında daha birçok yeni askeri yapı ve kurum kuracaktır.

Birbirini tetikleyen ve destekleyen reform hareketleri neticesinde ortaya çıkan yeni kurum ve kuruluşlar, bu araştırmanın şekillenmesinde ve 19. yüzyılda Osmanlı Devleti'nin askeri teşkilatının anlaşılmasında önemli bir yere sahiptir. İncelemede, Maçka Askeri Silahhanesinde nasıl bir nizamın hâkim olduğu hakkında bilgiler sunulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın istinatgâhı Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi fonlarından elde edilen belgelerdir. Arşiv vesikalarına ek olarak bu çalışmanın ortaya çıkmasında konu ile ilgili diğer kaynak ve yayınlar da kullanılmıştır.

2. Maçka Silahhanesinin Kuruluşu

İstanbul'da Taksim-Maçka bölgesinde 16. yüzyıla kadar şehre dâhil edilmemiş yeşil bir alan bulunmaktaydı. Bu alan 16. yüzyıldan sonra halk ve saray çevresi tarafından kullanıldı. Bölge uzun süre bağ, bahçe ve sahil yerleşimleri arasında kaldığı için büyük ölçekte değişime uğramadı. Lakin 17. yüzyıla gelindiğinde Dolmabahçe alanının doldurularak sahildeki diğer bahçelerle beraber sarayın kullanımına bırakılması Taksim-Maçka bölgesinin yapısal değişimini başlattı. Bölgeye önceleri küçük kasır ve köşkler bina edilirken 18. yüzyılda saraya ait yapılar inşa edilmeye başlandı. Dolmabahçe-Taksim-Maçka bölgesinin ehemmiyeti buraya 19. yüzyılda kışla ve saray yapılmasıyla arttı (Özsavaşçı, 2005).

Askeri yapıların Taksim-Dolmabahçe arasındaki sahada yoğunlaşmasının sebebi bölgenin Batı'ya yakın olmasıyla ilgilidir. Zira bu yapılar Osmanlı Devleti'nin gücünün simgesi niteliğinde olacaktı. Buna göre 19. yüzyılda Taksim bölgesinde Topçu Kışlası, Maçka Kışlası, Taşkışla Kışlası, Gümüşsuyu Kışlası, Mekteb-i Harbiye-i Şahane ve Maçka Silahhanesi inşa edilmiştir (İkiz, 2010).

Maçka Silahhanesi 1873 yılında Sultan Abdülaziz (1861-1876) devrinde inşa edildi (Özsavaşçı, 1999). Binası, Sultan Abdülaziz'in bizzat çizdiği bir plana göre gerçekleştirildi ve yapımı on altı ayda tamamlandı (DİA. Komisyon, 2001). Yeni silahhanenin inşasından önce Osmanlı Devleti'nin askeri silah ve malzemeleri Harbiye deposu olarak adlandırılan Aya İrini Kilisesi'nde muhafaza edilmekteydi. Sultan Abdülaziz devrinde ordu için alınan yeni silahlar da Harbiye deposuna konmaktaydı. Maçka Silahhanesi inşa edilip faaliyete başladıktan sonra Harbiye deposundaki yeni askeri silah ve mühimmat Maçka Silahhanesine nakledildi. Bundan sonra bu kurum devletin merkez silahhanesi olarak - Silahhane-i Amire- Osmanlı Devleti'nin yıkılışına kadar işlevini sürdürdü (Okyay, 2017; Şehsuvaroğlu, Askeri Müzemiz).

Silahhanenin kurulduğu mevkide Sultan Abdülaziz devrinden önce başka kurumlar mevcuttu. Günümüze gelinceye kadar birtakım değişimler geçiren bu askeri yapının yerinde daha önce Maçka Kışlası vardı (Özsavaşçı, 1999). Kesin olarak bilinmemekle beraber yapımı II. Mahmut dönemine tarihlendirilen bu kışla iki defa tamirden geçirildi. Birincisi 1831 senesinde kışlanın Mekteb-i Harbiye olarak kullanılması için ikincisi ise 1834/35 yıllarında kışlaya cami, mektep, kütüphane, hamam, hastane vb. yapılar eklemek için yapıldı. 1845 senesinde Mekteb-i Harbiye'nin Pangaltı'ya taşınmasıyla Maçka Kışlası geniş çaplı bir onarıma daha tabi tutularak yapı 1847/48 yılında Mekteb-i İdadi olarak



değerlendirilmeye başlandı. Mekteb-i İdadi işlevinde kullanılan kışlanın hamam ve mutfak bölümlerinde 1853 yılında tadilat yapıldı. Bu askeri yapı daha sonra bir süreliğine boşaltılarak 1855/56 senelerinde Kırım Savaşı'na katılan Fransız askerlerinin tasarrufuna bırakıldı. Maçka Kışlası öncesinde olduğu gibi 1869 yılına kadar hizmet edeceği faaliyetlere uygun olarak bir dizi onarım geçirdi. 1873 senesinde Maçka Kışlasının yerine yine aynı isimle anılan bir silahhane inşa edildi (İkiz, 2010). Sarkis Balyan'a yaptırılan bu silah deposuna ithal toplar, tüfekler ve askeri mühimmat yerleştirildi (Aktepe, 1993). Arşiv belgelerine göre Maçka Silahhanesinin inşası için 955 bin 923 kuruş harcanmıştır (BOA. Y.MTV. 62/7; BOA. İ.DH.1270/99888; BOA. İ.DH.1274/100163.; BOA. İ.DH.1274/100188; BOA. BEO. 1/51.; BOA. BEO. 7/520; BOA. BEO. 149/11175).

İstanbul'da Şişli ilçesinin Maçka caddesi üzerinde yer alan bu silahhane binası, 1955 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'ne devredilmiştir (Okyay, 2017). Günümüzde yapı üzerinde üniversitenin tasarruf ve kullanımı sürmektedir (Dursun, 2019).

3. Maçka Silahhanesinin Bölümleri

Maçka Silahhanesi, kuruluşundan sonra Osmanlı Devleti'nin ana silah deposu olmuştur. Bu silahhane bir milyon adet tüfeği muhafaza edebilecek büyüklükteydi (Zengin, 2015). Arşiv belgelerindeki bilgilere göre Silahhane-i Amirede dört bölüm ve bir de mahzen bulunmaktaydı. Bölümler şunlardı: tecrübehane, marangozhane, muayenehane, asakir koğuşu ve zabitan odasıdır. Zikredilen birimler Maçka Silahhanesinin konumlandırıldığı arazi içerisinde ayrı yapılar olarak inşa edilmiştir. Özsavaşçı'ya (1999) göre silahhanenin yanına daha küçük boyutlu bir idare binası yaptırılmıştır. Söz konusu bina 19. yüzyıl sonlarından itibaren jandarma karargâhı olarak kullanılmıştır.

Tecrübehane ve muayenehane bölümleri, muhafaza ve depolama için kuruma gelen silahların incelenmesinin yapıldığı yerlerdi. Silahhane-i Amirenin Osmanlı Devleti'nin merkez silahhanesi olması nedeniyle bu askeri binada son sistem silahlar ve bu silahlar için tasarlanmış mühimmat bulunmaktaydı. Avrupa'dan sipariş üzerine gelen ve az sayıda da olsa Osmanlı Devleti'nin kendi fabrikalarında ürettiği silahların Maçka Silahhanesine sevkiyatıyla, bu yapı devletin merkez silah deposu haline getirilmiştir. Yalnız bu silahlar Maçka silah deposundaki tüfekliklere yerleştirilmeden önce silahhanenin tecrübehane ve muayenehane bölümlerinde kontrol, deneme ve incelemeleri yapılırdı. Örneğin Maçka Silahhanesinde bulunup tecrübe edilecek mavzer tüfekleri için Ahmet Paşa tarafından istenilen on beş sandık fişek kendisine verilmiş ve on beş sandık daha fişek verilmesi için Tophane Müşiriyetinden izin istenmiştir (BOA. Y. MTV. 61/77).

Silahhane-i Amirede tecrübehane ve muayenehane bölümlerinde kontrol edilip denenilen silahlar, tamire gönderilerek bakım ve onarımı yapılacaklar ile kusursuz bir şekilde kullanıma hazır olup tüfekliklere geri yerleştirilecek silahlar olmak üzere iki kısma ayrılırdı. Kurumun marangozhane kısmında ise Silahhane için gerekli ahşap mamulü tüfeklik, yük tahtası, döşeme tahtası gibi malzemenin üretimi ve gerektiği durumlarda tamiri yapılırdı. Dönemin koşulları itibarıyla bakıldığında silahhanenin pencere çerçeveleri, zemin döşemeleri, tüfeklerin düzenli bir biçimde muhafazası için tasarlanan silahların koyulacağı raflar ve dolaplar (tüfeklikler) ahşaptan imal edilmişti. Teknik bölümlerin yanı sıra Silahhane-i Hümayunda görevli asker ve subaylar için de iki ayrı bölüm mevcuttu.

Maçka Silahhanesi müstemilatındaki diğer bölümler, silahhane ana binasından sonra inşa edildi. Maçka Silahhanesinin arkasındaki bahçe dâhilinde yer alacak tecrübehane, marangozhane ve muayenehane ile asakir koğuşu ve zabitan odasının yapımı ile ilgili belge 10 Nisan 1892 tarihlidir. Buna göre padişahın istizanı üzerine Maçka silah deposunun ardında yapılacak olan bu dört binanın planı çizilmiş, ortaya çıkan taslak proje padişaha sunulmuştur. Osmanlı Devleti'nde kamu ve vakıf binaların çizim, proje ve tahmini inşaat maliyeti, keşif defteri adı verilen defterlere masraf kalemleriyle birlikte detaylıca yazılırdı. İlgili kuruma ait bir keşif defterinden edinilen bilgiye göre bahsi geçen dört yapının (tecrübehane, muayenehane, marangozhane, zabitan odasının da dahil olduğu asker koğuşu) inşaatının Osmanlı Devleti'ne maliyeti 223 bin 323 kuruş olmuştur (BOA. Y. PRK.ASK. 80/117).

Aradan çok bir zaman geçmeden Maçka Silahhane-i Hümayunu arkasındaki bahçeye inşa edilen marangozhane ve diğer birimleri çevreleyen muhafaza duvarının tamiri gerekli görülmüştür. Tamirat işleri için harcanacağı düşünülen meblağ Tophane-i Amire Meclisi Harbiye Dairesine bildirilmiştir. Buna göre eskimiş veya yer yer yıkılmış duvarın onarımı için 360 bin 43 kuruş harcanmıştır (BOA. BEO. 279/20907; BOA. İ. TPH. 2/10; BOA. BEO. 348/26033).

Silahların kullanım süresini uzatması hasebiyle tüfek ve tabancaların temizlenmesi oldukça önemli bir bakım aşamasıdır. Tüfeklerin temizliğinde ve bakımında üstüğü adı verilen malzeme kullanılır. Üstüğü saf pamuktan üretilir. Bu nedenle üstüğünün su, yağ vb. sıvı maddeleri emme özelliği vardır. Silahların bakımı yapılırken iç haznelerinin temizlenmesinde kullanılan özel yağların fazlasını almakta işe yarar. Yani Silahhane-i Amirede üstüğülerin kullanım alanı oldukça geniştir. Bu nedenle Maçka'daki silahhane ambarında bu bezlerin konulabileceği bir mahzen inşa edilmiştir (BOA. İ. TPH. 1/29). Mahzenler genelde binaların bodrum katında yer aldığına göre silahhanenin bodrum katı silahların temizlik ve bakımında kullanılan eşyalar için ayrılmış olmalıdır. Tetkik edilen arşiv belgelerinde bodrum katının üstüğü mahzeni olarak kullanılması haricinde ne şekilde değerlendirildiği konusunda başka bir bilgi yer almamaktadır⁴.

Maçka Silahhanesinin bölümleri ile ilgili Osmanlı Arşivinden elde edilen veriler oldukça kısıtlıdır. Bu nedenle sadece inşa edildikleri konum ve inşaat için sarf edilen meblağ hakkında bilgi verilebilmiştir. Ancak şu ifade edilebilir ki tesisin bölümleri birbirinden farklı ve önemli görevler üstlenmek üzere silahhaneyi tamamlamak amacıyla bina edilmişlerdir.

4. Maçka Silahhanesinin Yönetimi

Dünyada askeriye maliyeye, eğitimden kültüre birçok alanda yenilik yapılmış olması nedeniyle 19. yüzyıla değişim çağı da denilebilir. Bu yüzyıldaki değişim ve dönüşüm Osmanlı Devleti'nin idari ve askeri kurumlarında net bir şekilde hissedilmiştir. İlgili yüzyılda ordunun harp sahasındaki kötü vaziyeti devlet ricalini harekete geçirmişti (Çetin ve Doğan, 2018). II. Mahmut Batılı tarzda yeni bir ordu kurma niyetindeydi. Aynı

⁴ Silahhane ile ilgili arşiv belgelerinde bir de silah müzesinden söz edilmektedir. Yıldız'daki Esliha-i Atika Müzesinden sonra Sultan II. Abdülhamit, Mahmut Şevket Paşaya Maçka Silahhanesi önünde yeni ve büyük bir askeri müzenin kurulmasını emretmiştir. Fakat bir müddet sonra bu müzenin kurulmasından vazgeçilmiş ve bu işle görevli komisyon dağıtılmıştır (Şehsuvaroğlu, Askeri Müzemiz). Maçka Silahhanesi binasının karşısında kurulması planlanan ancak gerçekleşmeyen silah müzesinin keşif bedeli o dönemin belgelerine yansımıştır. Müzenin inşası için 4 Mart 1900 tarihli belgede 39 bin 559 lira civarında bir masraf yapılacağı zikredilirken (BOA. Y. MTV. 200/8) 21 Kasım 1902 tarihli başka bir belgede ise Maçka Silahhanesi bahçesine 21 bin 500 lira harcanarak bir silah müzesi inşa olunmasından söz edilmektedir (BOA. Y. MTV.236/110).



zamanda hayata geçireceği reformların toplumun bütün kesimlerini ve devletin tüm kademelerini etkileyeceğinin farkındaydı. Bu nedenle yeni teşkil edilecek kurumların etkili çalışabilmesi için eski kurumların ilga edilmesi uygun bulunmuştu. Yani eski düzenin sürdürülmesini isteyen, devlete ve halka zarar vermeye başlamış Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılması gerekiyordu (Acar, 2002). Nitekim Yeniçeri Ocağı Vaka-yi Hayriye olarak bilinen hareketle 1826 yılında kaldırıldı (Ahmad, 2014). Ocağın ilga edilmesine bağlı olarak Yeniçerilikle ilgili her türlü nişan, unvan ve işaretler de lağvedildi. Ağa Kapısı⁵ da Seraskerlik Kapısı olarak değiştirildi (Gündüz, 2013). Seraskerlik kurumunun kuruluşu teşkilatlanmasından sonra gerek barış gerek savaş zamanlarında bütün askeri işler bu dairece yürütülmüş, serasker de Osmanlı kara kuvvetlerinin en yüksek rütbeli komutanı olmuştur (Özcan,1991).

Yeniçeri Ocağının ilgasından sonra Osmanlı Devleti'nin ordu ve asker ihtiyacını karşılayacak yeni bir teşekkül ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle Avrupa orduları ile boy ölçüşebilecek, devletin ve ülkenin güvenliğini temin edebilecek Asakir-i Mansure-i Muhammediye adında askeri donanımına sahip bir ordunun temelleri atılmıştır. Yeni orduya Batı model alınarak kendine özgü kanunname hazırlanmıştır. Bu kanunnameye göre Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusunda terfi işlemlerinde kıdemli olma şartı vardı. Neferlerin kılık kıyafetleri ve iaaşe miktarları da nizamnamede yer alan hususlardı. Bunlara ek olarak 1828 yılında ordunun hiyerarşik düzeninde de düzenlemeler yapılmıştı. Osmanlı askerî lügatinde daha önce sırasıyla tertip, kol ve saf terimleri ile ifade edilen rütbeler yerine alay, tabur ve bölük terimleri kullanılmaya başlandı. Üç taburun birleşmesinden oluşan alayların başına miralay, her taburun başına ise binbaşı tayin edildi. Her alayda komutan yardımcısı olarak bulunan kaymakamlık payesi, binbaşı ve miralay arasında bulunurdu. Ayrıca Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusunun tabur kadrosunda sağ ve sol kolağaları ile birer sancaktar ve birer de kâtip mevcuttu. Her geçen gün biraz daha büyüyen orduda alayların sayısının artması hasebiyle iki alay bir liva kabul edilip komutasına mirliva adında paşa atanmıştı (Çetin ve Doğan, 2018). Bu yeni ordunun teşkilat yapısı ve askeri rütbeleri yeniden düzenlenmiştir. Askeri rütbeler yukarıdan aşağıya şu şekilde idi: Müşir⁶, Ferik⁷, Mirliva⁸, Miralay⁹, Kaymakam¹⁰, Binbaşı¹¹, Sağ Kolağası¹², Sol Kolağası¹³, Yüzbaşı¹⁴, Mülazım¹⁵, Başçavuş¹⁶, Çavuş¹⁷, Bölük Emni ,

⁵ Modernleşme öncesi Osmanlı Devleti'nde yönetim yapıları, yöneticilerin "özel" mekânından, yani "konaklardan" ayrılmış bir "kamu" mekânı değildi. Sözelimi Ağa Kapısı hem Yeniçeri ağasının ailesiyle birlikte ikamet ettiği konağı, hem de yeniçerilerin en üst düzey idare mevkii idi. Yani bir özel mekân, ev, Osmanlı Devleti için devletin temsiline dönük kamusal nitelik taşıyordu. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Gürallar, 2009).

⁶ Müşir, 19. yüzyılda askeri bir unvan olarak kullanılmaya başlandı. Müşir unvanının gerçek bir askerî rütbe haline gelmesi ise 1826'da Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılmasından sonra oldu. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Türkmen, 2006). Müşir unvanının mareşal olarak değiştirilmesi ise Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin hazırladığı kanun tasarısının 26 Kasım 1934 tarihinde Meclis Başkanlığı'na sunulmasıyla oldu. "Efendi, Bey, Paşa Gibi Lakap ve Unvanların Kaldırılmasına Dair Kanun" 29 Kasım 1934 tarihinde kabul edildi. Adı geçen kanunun dördüncü maddesine göre askerî rütbelerden adın başına gelmek üzere kara ve havada Müşirlere Mareşal denilmeye başlandı. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Yılmaz, 2016).

⁷ 26 Kasım 1934 tarih ve 5290 sayılı kanunun kabul edilmesinden sonra askerî teşkilâta ferikler kolordu komutanı anlamına gelen korgeneral, birinci feriklere de ordu komutanı anlamında orgeneral denilmekteydi. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Köprülü, 1995).

⁸ Tuğgeneral. (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2021).

⁹ Albay. (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2021).

¹⁰ Yarbay. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Ünal, 2008).

¹¹ Binbaşı, Cumhuriyet'ten itibaren Türk ordusunda yüzbaşı ile yarbay arasında bir rütbe olarak yerini almıştır. Günümüzde binbaşı rütbesindeki bir subay genellikle tabur veya buna denk bir birliğin kumandanıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Özcan, 1992).

¹² Kıdemli Yüzbaşı, Ayrıntılı bilgi için bkz. (Ünal, 2008)

¹³ Orduda rütbesi üstteğmenle binbaşı arasında olan subay. (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2021).

¹⁴ Teğmen, (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2021).

¹⁵ Başçavuş Yeniçeri Ocağı'nın yüksek rütbeli subaylarından biridir. Nizâm-ı Cedid ordusunda ve Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye ordusunda varlığını koruyan çavuş ve başçavuş unvanları, bugünkü Türk ordusunda üst rütbeli astsubaylar için ve onbaşının üstünde bir erbaş rütbesi olarak varlığını sürdürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Köprülü, 1993).

¹⁶ Orduda hesap, yazı, idare ve iaaşe işlerine bakan ve rütbesi çavuşla onbaşı arasında sayılan görevli. (Kubbealtı Lügati, 2021).

¹⁷ On ere kumanda eden asker. (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2021).

Onbaşı , Nefer (Acar, 2002). Buna göre erden başlayarak yükselen bu rütbe sisteminde Mülâzım, Yüzbaşı, Sol Kolağası, Sağ Kolağası subay; Binbaşı, Kaymakam, Miralay, Ferik, Müşir de üst subay olarak anılmaktaydı (Kalkan, 2019).

1832 yılında Seraskerliğe bağlı bir birim olan Tophane-i Amire Müşirliği kuruldu. Bu birim sayesinde topçu, humbaracı, lağımçı ocakları ile harbiye, levazım ve baruthanelerin idaresi bir çatı altında toplandı (Çelik, 2009). Bu müşirlik III. Selim döneminde kurulan Topçubaşılık kurumunun ilga edilmesinden sonra onun yerine tesis edilmişti (Soyluer, 2013). Böylece Topçubaşılık binasının adı da Tophane-i Amire Müşirliği oldu (Aydüz, 2011).

Silahhane-i Amire personelinin maaşlarının ödenmesi ve silahhanenin ihtiyacı olan tüfek ve bu tüfeklere ait mühimmatın temin edilmesi Tophane-i Amire Müşirliğinin görev ve yetkisi dâhilindeydi. Tophane-i Amire Müşirliği 19. yüzyılda yeni bir isim ve görünümle ortaya çıkmış olsa da aslında Osmanlı Devleti içerik ve işleyiş olarak bu kuruma yabancı değildi. Zaten Yeniçeri Ocağı'ndaki askeri sınıflarda da ordu için silah, mühimmat ve askeri teçhizatın üretimini, bakım ve onarımı yapan birimler vardı. Burada Osmanlı klasik askerî teşkilatındaki işleyiş Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu kanunnamesi ile yeni bir görünüme kavuşturulmuştur. Osmanlı askeri teşkilatı ve kurumlaşması bir dizi reformla Batılı devletlerin ordu düzenine göre şekillendirilmiştir.

Tophane-i Amire Müşirliği, bünyesindeki kurumların idaresi ile topçu sınıfının ıslahı ve ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalınca 1843 yılında Tophane-i Amire Meclisi kuruldu (Efe, 2015). Meclisin kuruluş amacı topçu sınıfını düzenlemektir (Küçük, 1988). Bu meclis aynı zamanda Tophane-i Amire mühimmatının imalat, ithalat, fiyat tespiti ve muhasebe işleriyle ilgilenmekteydi. Ancak zikredilen bu görevler daha önce Tophane-i Amire Nezareti'nin denetimindeydi. Tophane-i Amire Meclisinin devreye girmesiyle nezaretin görev ve sorumlulukları azalmıştır. Bu nedenle de Tophane-i Amire Nezareti 10 Mart 1840 tarihinde kaldırılmıştır. Lakin 1844 tarihinde Tophane-i Amire Nazırına maaş verilmiş olmasından dolayı bu nezaretin lağvedilmesinin uzun sürmediği anlaşılmaktadır (Soyluer, 2013).

Tophane-i Amire Meclisi ile ilgili aktarılan bu bilgilere bir de –incelenen arşiv belgelerinde görüldüğü üzere- bu meclisin Harbiye Dairesi adında bir bürosu olduğu da eklenebilir. Maçka Silahhanesinin bakım ve onarımına muhtaç kısımları ve bu iş için istenen para Tophane-i Amire Meclisi Harbiye Dairesi'ne bildirilirdi. Gerekli bulunduğu noktada istenen ücret silahhaneye gönderilmekteydi. Tophane-i Amire Meclisi silah üretimi, bütçe gibi konularla ilgilenirken Tophane-i Amire Meclisi Harbiye Dairesi'ne silahhane personelinin terfi işlerinin yürütülmesi görevi de verilmiştir.

Aynı şekilde Osmanlı ordusunun en yüksek yönetim makamı olan Seraskerlik Müessesesi 1879 yılında kaldırıldı. Yerine Harbiye Nezareti tesis edildi. Ancak 1884 tarihinde Seraskerlik yeniden ihya edildi. Seraskerlik teşkilatında Erkan-ı Harbiye-i Umumiye, piyade, süvari, topçu, istihkâm ve inşaat, sıhhiye, muhasebat-ı umumiye, levazım-ı umumiye ve muhakemat daireleri bulunmaktaydı. II. Meşrutiyet'in ilanına kadar varlığını devam ettiren seraskerlik kurumunun yerini 1908 yılında Harbiye Nezareti almıştır (Efe, 2015).

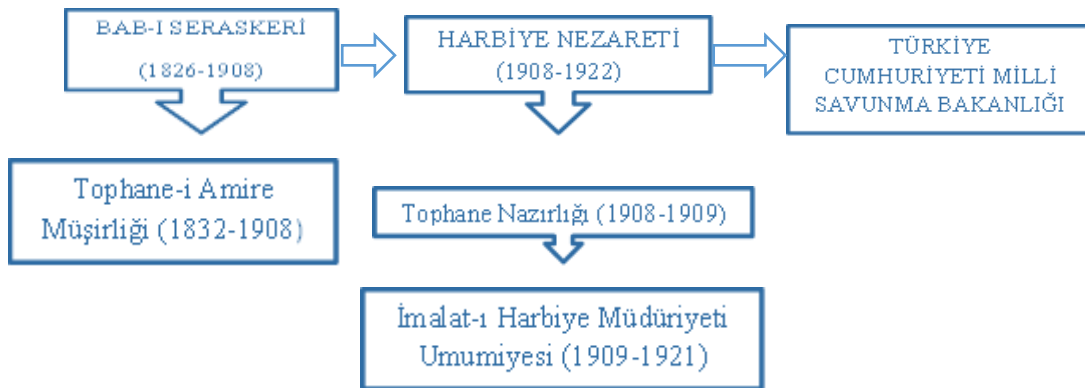


27 Temmuz 1910 tarihinde Devlet-i Aliyye-i Osmaniye Ordusu'nun Teşkilat-ı Esasiye Kanunnamesi açıklandı. Adı geçen nizamnamenin içeriğinde Harbiye Nezareti'nin görev ve yetkilerinden bahsedilmektedir. Buna göre Harbiye Nezareti genel olarak bütün askeri birimlerin ve memur heyetlerinin düzeninden sorumlu olmakla beraber nezaretin en önemli vazifesi orduya silah ve teçhizat temin etmektir. Ayrıca ordunun yıllık bütçesini düzenleyerek Maliye Nezareti ve Meclis-i Mebusana onaylattırarak da Harbiye Nezareti'nin göreviydi (Acar, 2002). Bir de Harbiye Nezaretinde İmalat-ı Harbiye Genel Müdürlüğü adında bir birim bulunmaktaydı. Bu genel müdürlüğe bağlı birimlerde top, tüfek, piyade, topçu mermisi ve tapa gibi ordunun gereksinim duyacağı askeri mühimmat ve teçhizatın üretimi yapılmıyordu (Soyluer, 2013).

Silahhane-i Hümayun ile yukarıda zikredilen kurumlar arasındaki iletişimi Müşir sağlardı. Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusundaki rütbe sıralamasında en üst kademede bulunan Müşir, silahhanenin idaresinden sorumlu personelin amiri konumundaydı. Maçka Silahhanesinde eksik olan silah, mühimmat ve askeri teçhizatın temin edilmesi, silahların ve silahhane binasının bakım ve onarımı, memurların maaş, azil, terfi ve emeklilik işleri silahhane içerisinde önce Müşir'e bildirilirdi. Daha sonra devletin ilgili kurumlarıyla yazışmayı Müşir yürütürdü. Mesele Müşir'e gelinceye kadar önce mirliya, miralay ve onun yardımcısı kaymakam gibi memurlara aktarılırdı. Osmanlı Devleti'nin merkez silah deposu olan Maçka Silahhanesinden çıkacak en son karar Müşir'e aitti. Görev ve yetkilerini Seraskerlik'e bağlı olarak yürüten Tophane-i Amire Müşirliği ve Tophane-i Amire Meclisi'nin yerini nezaretlerin kurulmasından sonra Harbiye Nezareti ve onun Topçu Dairesi almıştır. Yani Müşir'in muhatap olduğu kurumlar ıslahat hareketlerine uygun olarak yıldan yıla değişim ve dönüşüme uğramıştır. Ancak Tophane-i Amire Müşirliğinden İmalat-ı Harbiye Genel Müdürlüğü'ne uzanan süreçte birimlerin adı değişmiş olsa da Maçka Silahhanesinin yönetimi ve işleyişi personel aracılığıyla aynı şekilde sürdürülmüştür (bkz. Şekil 1).

Şekil 1.

Maçka Silahhanesi Yönetiminin Bağlı Bulunduğu Askeri Birimler



5. Maçka Silahhanesinin Personeli ve Özlük İşlemleri

Faaliyet alanları fark etmeksizin bütün kurum ve kuruluşların teşkilatlı bir şekilde işleyebilmesi için insan kaynağı önemlidir. Ülkelerin yönetim anlayışının ya da politika uygulamalarının değişmesi kurumların insan kaynağını kullanma ve idare etme yöntemini de değiştirmektedir. Devletlerin çağa ayak uydurmak istemelerinin bir gereği olarak ortaya çıkan insan kaynağının yönetilmesi oldukça karmaşık süreçtir. Çünkü insan kaynağının yönetim süreci, planlama, organize etme, kontrol etme ve kadrolama gibi birçok aşaması vardır. İşte bu aşamalardan kadrolama süreci insan kaynakları yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Göçoğlu, Kurt, 2018). Bir diğer ifade ile işletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan faaliyetleri yürütebilecek deneyimli elemanın işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi ve değerlendirilmesi işlemine insan kaynakları yönetimi denilmektedir. Bir kurumun insan kaynakları arasında uyum sağlanmasına dair tüm faaliyetler, insan kaynakları yönetimini oluşturur. Bu yönetim anlayışı kurum idaresinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan kaynakları yönetimi, insan kaynağının sağlanması, istihdam edilmesi ve bu kaynağın en iyi şekilde idare edilmesi için kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. İnsanı merkeze koyan bu çerçeve sayesinde hem kurumların amaçlarına ulaşması hem de personelin beklentilerinin karşılanması hedeflenir (Bayraç, 2008).

Maçka Askeri Silahhanesinin de yönetim ve işleyişinde etkin rol oynayan insan kaynağı olarak nitelendirilen silahhane memurları personel ve geri hizmette çalışan personel olarak iki gruba ayrılmaktadır. Rütbeleri, mirliva, miralay, kaymakam veya binbaşı olan silahhane memurları Silahhane-i Amirenin yönetim, teşkilat ve işleyişinden sorumlu idari personel idi. Bu kişilerin yanında silahhanede ambar memuru, müstahdem, bekçi ve tüfekçi de vardı. Silahhanenin yönetimi, tüfekliklerde bulunan silahların durumu, silahhane binasının tahrip olan mahallerinin ilgili birim aracılığıyla padişaha bildirilmesi, personelin azil ve terfi işleri merkez Silahhanenin idari görevlilerinin sorumluluğundaydı. Ambar memuru, bekçi, tüfekçi gibi geri hizmette çalışan personel de idari işlerle ilgilenen memurların maiyetindeydi. Aynı zamanda silahhanenin idari personeli teşkilatlı bir şekilde Maçka Silahhanesinin nizamını sağlamakla görevliydi.

5.1. Silahhane Personelinin Atama ve Terfi İşlemleri

Kurallar çeşitli deneyimler sonucunda ortaya çıkar ve uygulanmak istenen politikaların sınırlarını belirler. Buna göre insan kaynakları yönetimi için geliştirilen ilkelerin odak noktasında insan vardır. İnsan davranışları değişkendir, önceden saptanamaz. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi ilkeleri kesin kurullarla sabit kılınmamıştır. Ancak insan kaynakları yönetimi ilkelerine bağlı olarak yönetilen işletmeler başarılı olmaktadır. Ayrıca bu ilkelerin çalışanların işletmeye güven duyması açısından da olumlu etkileri bulunmaktadır (Yılmaz, 2014). Bahsedilen insan kaynakları yönetimi ilkeleri şunlardır: kariyer, yeterlilik (liyakat), güvence, yansızlık ve eşitlik (Erçorumlu, 2017).

Bir işi layıkıyla yapabilme gücüne liyakat denilmektedir. Yani yeterlilik ilkesi, başarılı olma karşısında hak etme anlamına gelir. İnsan kaynakları yönetiminin yeterlilik ilkesi bir işin uygun ve yetenekli kişiye verilmesini belirtmektedir. Bu ilke sayesinde verimli personelin istihdamı kolaylaşır (Deringöl, 2010). İstihdam edilen bireylere kariyer fırsatı da sunulur. Zira insan kaynakları yönetiminin bir diğer ilkesi de kariyerdir. Bu ilke ile bireylerin görevleri itibarıyla edindiği bilgi ve beceri düzeyleri belirlenerek her çalışana



eşit kariyer fırsatlarının tanınması amaçlanır. Kurumun ve çalışanların beklentileri ancak iyi bir kariyer yönetimi ile karşılanabilir (Yılmaz, 2014).

Silահhane-i Amirede çalışan personelin kariyer yolu açıktı. İşinin ehli olan bir memurun terfi işlemleri Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu için hazırlanan nizamnamede yer alan kurallarla sabit kılınmıştı. Buna göre bir silahhane memurunun binbaşı rütbesine terfi olabilmesi için sağ kol ağalığından gelmesi gerekmektedir. Örneğin Mehmet Hidayet Efendi Maçka Silahhanesinde müstahdem sağ kolağası iken binbaşılık rütbesine yükselmişti (BOA. MB.İ. 88/164). Mezkûr nizamnamede sol kolağası ve sağ kolağası olarak iki kol ağalığı rütbesinden de söz edilmektedir. Buna göre bir Silահhane-i Amire personelinin binbaşılık payesine yükselebilmesi için evvela sağ kol ağası olması gerekirdi. 23 Kasım 1901 tarihine ait bir arşiv vesikasında Silահhane-i Hümayunda müstahdem Kol Ağası Yusuf Efendi'nin binbaşılığa terfi ettiği bilgisi aktarılmaktadır (BOA. İ. TAL. 265/46). Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu nizamnamesinde belirtilen rütbe sıralamasına göre Yusuf Efendi'nin sağ kol ağalığından terfi alarak Maçka Silahhanesinde binbaşı rütbesinde görevli olduğu anlaşılmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin yeterlilik ve kariyer ilkelerine göre Maçka Silahhanesi personeli terfi alacağı rütbeyi biliyordu. Çünkü Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu için teşkil edilmiş olan kanunname maddeleri personelin terfi ve kariyer hakkını güvence altına almaktaydı. Bir diğer ifade ile insan kaynakları yönetimi sayesinde silahhane memurları arasında terfi yüzünden yaşanacak muhtemel bir kargaşanın önüne geçilmiş oluyordu.

Binbaşı¹⁸ payesine haiz olan bir silahhane memurunun alacağı terfi kaymakamlık rütbesi ile sabit olduğundan binbaşının bir anda miralaylığa ya da mirlivalığa yükselmesi söz konusu değildi. Çünkü silahhane memurlarının rütbelerinin terfi bir derece üst seviyeye yapılırdı. Örneğin 30 Ağustos 1897 tarihli bir vesikada Silահhane-i Hümayunda müstahdem Binbaşı İsmail'in rütbesinin bir derece terfi aldığından söz edilmektedir (BOA. İ. TAL. 118/53). Burada Binbaşı İsmail'in yeni payesinin adı söylenmemiş olsa da Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu nizamnamesine göre binbaşı rütbesindeki bir kişinin alacağı terfi bir üst seviyede olacağından bu rütbe kaymakamlık olacaktı (Özkaya, 2002). Yani binbaşılık payesine sahip bir silahhane görevlisini sırada kaymakamlık rütbesi beklemekteydi. Tüfekhane-i Amirede memur olan lakin Maçka Silahhanesinde vekâleten çalışan Binbaşı İsmail Ağa'nın, Silահhane Kaymakamı Osman Bey'in yerine görevlendirilmesi bu hususa dair önemli bir örnektir (BOA. İ. AS. 25/45). Aynı şekilde Maçka Silahhanesi personelinin Binbaşı Ali Efendi'nin terfi aldığı rütbe de kaymakamlıktır (BOA. İ. TPH.10/41).

Maçka Silahhanesinde kaymakamlık payesinde bulunan bir personelin alacağı terfi miralaylık idi. 10 Mayıs 1908 tarihli arşiv dokümanına göre Maçka Silահhane-i Hümayun memuru Kaymakam Ali Sırrı Bey'e yeni görev tevdi edilmiştir. Padişah tarafından Ali Sırrı Bey'in rütbesinin miralaylığa terfi etmesi münasip görülmüştür (BOA. Y. MTV. 309/49). Kanunname de belirtildiği üzere miralaylıktan sonra terfi edilecek rütbe mirlivalıktı. Miralay Ahmet, Halit, Nureddin, Hayri ve Neşet Paşalar Silահhane-i Amirede

18 Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminden itibaren bilinen binbaşılık payesi İslam öncesi Türk devletlerinde de kullanılmaktaydı. Öyle ki müsellemler ve akıncılardaki bin kişilik birliklere binbaşı rütbesinde bir subay kumanda etmekteydi. Klasik dönem Osmanlı merkezî kuvvetlerinden olan kapıkulu ocaklarında ve eyalet kuvvetlerinde binbaşılık rütbesiyle çok az karşılaşmıştır. Bu paye askeri hiyerarşideki yerini tam manasıyla III. Selim ve II. Mahmut dönemlerinde bulmuştur. Adı geçen padişahlar zamanında tekevvin edilmiş olan Nizam-ı Cedid ve Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordularında bin kişilerin kumandanı olan subaylar vazifelendirilmiştir (Özcan, 1992).

mirlivalık makamına atanmışlardır. Zikredilen bu paşalara rütbeleriyle birlikte kılıç verilmiştir (BOA. Y. PRK.SGE. 5/19). Terfi işlerinin resmiyet kazanıp uygulamaya konulması padişahın emri ve Tophane-i Amire Meclisi Harbiye Dairesi'nin izni ile mümkündür.

5.2. Silahhane Personelinin Maaşları

Silahhane-i Amire çalışanlarının maaşlarının ödenmesi Tophane-i Amire Müşirliği tarafından yapılırdı. Lakin burada belirtmek gerekir ki Maçka Silahhanesi amelesine ödenecek maaşın bütçesi padişah tarafından belirlenirdi. Tophane-i Amire ve onun memurları burada aracı konumundaydı. Hatta bu nedenle maaş ödemelerinde gecikmeler de yaşıyor bu da ister istemez silahhane memurlarının tepkisine neden oluyordu. İnsan kaynakları yönetiminin liyakat ilkesi gereği işletme personeli adil ve yeterli ücretle mükâfatlandırılmalıdır. Bireylerin ücretlendirilmesi yaptıkları işle doğru orantılı olmalıdır. Ayrıca çalışanların motive olabilmesi için ücretlendirme sisteminde adalet gözetilmelidir. Maçka Silahhanesi memurları da vazifeleri karşılığında maaş almaktaydı. Ancak incelenen arşiv belgelerinde görüldüğü üzere silahhane memurlarının ücretlerinin ödenmesinde sorunlar yaşıyordu. Bu da personelin iş motivasyonunu olumsuz etkilemekteydi (Tunçer, 2017). Örneğin Maçka Silahhanesi miralay Mehmet Bey ve kulları, silahhane amelesinin maaşlarının ödenmesine ve bahşişlerine engel olmaktaydı (BOA. Y. PRK.ASK. 217/103). Bu nedenle Maçka Silahhane-i Hümayun amelelerinin birkaç aylık ödenmeyi bekleyen birikmiş yevmiyeleri vardı. Bu durumun personel arasında kötü olaylara meydan vermesini önlemek için Tophane-i Amire'ye bir miktar para gönderilmişti. İşçilerin yevmilerinin tesviyesi durumu Tophane-i Amire Müşiriyeti tarafından padişaha bildirilmiştir. Bunun üzerine gerekli meblağ silahhaneye ulaştırılmak üzere bir Tophane-i Amire memuruna teslim edilmiştir (BOA. BEO. 2326/174450; BOA. BEO. 2324/174456). Ancak aradan on gün geçmesine rağmen silahhane amelesinin maaşları ödenmemişti. Maçka Silahhanesi personelinden birkaç kişi ambara gelip içeri girmeyerek birikmiş yevmiyelerinin tamamının ödenmesini istemişlerdir. Bir haftalık ödeme yapılmasını dahi kabul etmemişlerdir. Personel arasında olası bir infiale sebep olmamak için Silahhane-i Amire memurlarına derhal bir maaş verilmesi kararlaştırılmıştır (BOA. BEO. 2334/17539).

Bir kurumda çalışan bireylerin moral ve motivasyonunu düşürerek iş verimliliğini olumsuz etkileyecek bir diğer husus da personelin bulunduğu konumda kendini güvende hissetmemesidir. Çünkü çalışan hizmet verdiği kuruma güvenme ihtiyacını duyar. Endişe ortamında çalışan bireylerden verim beklenemez. Burada insan kaynakları yönetiminin kariyer ilkesi ile güvence ilkesi arasında çok yakın bir ilişki bulunduğu değinmekte de fayda vardır. Çünkü bir işte kariyer sahibi olabilmek için kişinin o işi uzun zamandır yapıyor olması gerekir. Bunun için de birey çalıştığı kuruma güvenmelidir. Birey haksız yere işten çıkarma ya da işi bırakmaya zorlanma gibi tehditlerle karşı karşıya kalmamalıdır. Kurum, çalışanına ağır bir suç işlemediği sürece işten çıkartılmayacağına dair güvence vermelidir (Erçorumlu, 2017).

Silahhane-i Amire'nin işletilmesinde insan kaynakları yönetiminin güvence ilkesine azami ölçüde dikkat edildiği görülmektedir. Osmanlı Devleti'nde memurluk görevini bırakmak zorunda kalan bir personelin kendi isteği doğrultusunda başka bir göreve tayin edilme hakkı vardı. Örneğin Hacı Recep'in oğlu Halim Efendi komiserhane kavası (hizmetli ya da koruma görevlisi) idi. Annesinin hastalığı nedeniyle komiserlikteki



kavasluk görevinden istifa ederek memleketine giden Halim Efendi kendisine Trabzon Vilayeti'nde polislik gibi bir memuriyet verilmesini talep etmiştir. Çünkü kavas Osmanlı Devleti'nde önemli bir makamı koruyan veya o makamdaki idarecinin güvenliğinden sorumlu olan kişi idi. Silah taşıma yetkisi de olan bu güvenlik memurunun görev ve yetkileri polislik ile benzerlik arz ediyordu. Halim Efendi de bu hususu göz önünde bulundurmuş olacak ki yeni memurluk talebi gayet makuldü. Ancak beklenenin aksine Halim Efendi Maçka Silahhanesinde odacılık görevine getirilmiştir. Yani bu memur silahhanenin getir götür işleri ve temizliğinden sorumlu olacak ve vazifesinin karşılığı olarak ona bin 495 kuruş ödenecekti. İşin resmi kısmı Maçka Silahhanesinde ustabaşı olan Çerkez Faik Efendi'ye bildirilmiştir. Bunun yanı sıra Halim Efendi'ye istifa ettiği kavasluk mesleğinden birikmiş bin 382 kuruş parasından bin 11 kuruş 16 para verilmesi buyrulmuştur. Burada Halim Efendi'nin kavasluk görevinde iken bin 382 kuruş olan maaşı onun Osmanlı Devleti'nin merkez silah ambarının müstahdemi olduktan sonra maaşının yüz on üç kuruş artarak bin 495 kuruşa yükseldiğinin özellikle altını çizmek gerekir. Kavasluk ve odacılık görevleri saygınlık olarak ele alındığında kavasluk daha nüfuzludur. Buna rağmen Halim Efendi odacılık vazifesine memur edildikten sonra maaşı daha yüksek olmuştur. O zaman Silahhane-i Amirenin en alt kademesinde bulunan görevliler Osmanlı Devleti'nin diğer birçok memurundan daha itibarlıydı (BOA. HR.SFR.04. 797/91; BOA. HR.SFR.04. 806/76). Öyle ki Tophane-i Amireye mensup İstihkâm Alayı efradından Maçka Silahhane-i Hümayununda müstahdem olan Kastamonulu Ali'nin ikiz doğan çocuklarına belediyece maaş tahsis edilmiştir (BOA. DH. MKT. 824/7).

5.3. Silahhane Personelinin Emeklilik Hakları ve İşlemleri

Maçka Silahhanesi personelinin emeklilik hakları ve işlemleri ile ilgili belgeler incelenirken Harbiye Nezareti ve onun Topçu Dairesi'nin bilgisi ve tasdikinden sıkça söz edildiği görülmüştür. Diğer bir ifade ile askeri bir yapı olan Silahhane-i Amire memurlarının emeklilik işlemleri Topçu Dairesi ve Harbiye Nezareti tarafından yapılırdı. Genel itibarıyla ücretli çalışma hayatından çekilmeyi ifade eden emeklilik kavramı İktisat Terimleri Sözlüğünde şöyle tanımlanmaktadır: “Kişilerin yasalarca belirlenen koşullarda belli bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından çekilmeleri ve geçmiş hizmetleri karşılığında çalışmaksızın belirli bir gelire hak kazanmaları durumudur.” (Günay, 2021). Mesela 22 Temmuz 1910 tarihli belgeye göre Maçka Silahhanesi memuru Kaymakam Ali Sırrı Bey 38 sene 4 ay 14 gün hizmette bulunmuştur. Bu hizmetine karşılık 2 bin 244 kuruş emeklilik maaşı ödenmesi için Topçu Dairesi'ne ferman buyrulmuştur (BOA. İ. HB. 47/27). Topçu dairesine bağlı Maçka Silahhanesi ketebesinden Ahmet Latif Efendi'nin Tophane-i Amire Sicil-i Ahval şubesinde hazırlanan evraka göre devlet hizmetine başladığında 20 yaşında olduğundan söz edilmektedir. Ahmet Latif Efendi toplam 35 sene 9 ay 7 gün devlet hizmetinde bulunmuştur. Emekli olduğunda 55-56 yaşlarında olan bu memurun bin 514 kuruş maaşla emekli olması Harbiye Nezaretinde onaylanmıştır (BOA. İ.HB. 56/5).

Uzun süre bir kurumda çalışan personelin çalıştığı kuruma yakışmayan bir davranışı olmadan işten ayrılması karşılığında aldığı ücrete kıdem tazminatı ya da ikramiye denilmektedir. Kıdem tazminatı ile uzun bir süre bir iş yerinde sadakatle çalışmış personeli ödüllendirme amacı güdülmektedir (Gürçay, 1986). Bir diğer ifade ile iş sözleşmesinin emeklilik, askerlik, evlilik gibi nedenlerle hukuka uymayan bir fiili bulunmayan personel

çalıştığı kurumdan ayrılırken kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır (Gül, 2018). Silahhane-i Hümayun memurlarının da emeklilik haklarının yanında kıdem tazminatı¹⁹ alma hakları vardı. Örneğin 23 Mayıs 1911 tarihli arşiv vesikasına göre Ahmet Şevki Efendi Maçka Silahhanesi Başkitabet dairesinden, emeklilik kanunlarının neşrinden önce 997 kuruş maaşla emekli edilmiştir. Zikredilen kanunların yayınlanmasından sonra emekli olan memurlar hem daha fazla maaş almaya hem de 65 seneden fazla çalışmış olanlar gibi ikramiye almaya hak kazanmışlardır. Ahmet Şevki Efendi de devlete 48 sene bağlılık ve fedakârlıkla hizmet ettiğini dile getirerek bu haklardan yararlanmak istemiştir (BOA. ŞD. 3082/34).

Görüldüğü üzere Maçka Silahhanesi personelinin görev süresi bitmiş olsa da maaş konusundaki istekleri her zaman dikkate alınmıştır. Emekli olmaları onların tatmin olacakları bir maaş istemelerine engel teşkil etmemiştir. Kaymakamlık rütbesine haiz memurlar 38 senede, Başkitabet dairesi memurluğundan emekli olanlar ise 48 sene gibi uzun yıllar verilen hizmetlerin sonunda emekli olabilmişlerdir.

5.4. Silahhane Personelinin Azil ve Ceza İşlemleri

Rüşvet, zimmete mal geçirme, görevi ihmal ve görevi nedeniyle elinde bulunan yetkiyi kötüye kullanma, örf ve adette yeri olmayan ahlaki ananelerden mahrum davranışlarda bulunma ve sair hususlar Osmanlı Devleti'nde memur olan kişilerin vazifelerinden azledilmelerine sebep olmaktaydı (Kaya, 2014; Yılmaz, 2019). Çünkü bir memurun görevini kötüye kullandığı halde cezalandırılmaması kurumda disiplinsizliğe yol açar dolayısıyla da verimin düşmesine sebep olur. Kurumların belirlediği ve işçilerinin de uymakla yükümlü olduğu kurallara disiplin denir. Disiplin kurallarına uyulmadığı takdirde ortaya çıkan duruma karşılık uygulanan yaptırım ise cezadır. Disiplin ve ceza stratejileri personeli doğru davranmaya, saygı, hoşgörü ve tevazu göstermeye iter. Böylece kurumdaki verimlilik de artar (Tunçer, 2017).

Disiplin ve ceza ayrı şeylerdir. Disiplin sebep, cezası ise bir sonuçtur. Bir disiplinsizlik neticesinde cezalandırılacak personelin sicili iyi araştırılmalı ve öyle ceza verilmelidir. Cezalandırmada adil olunmalıdır. Aynı disiplinsizliği yapanlar arasında adam kayırma yapılmamalıdır (Tunçer, 2017).

Maçka Silahhanesi personelinin görevinden azledilmesi ya da cezalandırılması kurumda yaşanan disiplinsizliği önlemek amacıyla yapılmaktaydı. Osmanlı Devleti merkez silahhanenin yönetim ve işletilmesini olumsuz etkileyecek her türlü girişimin önüne geçmek istemiştir. Buna göre Silahhane-i Amire personelinin görevinden azledilmelerindeki ortak nokta mesleklerine uygun olmayan hallerde bulunmalarındır. İhraç edilme sebepleri açıkça söylenmemiştir. Örneğin 3 Temmuz 1902 tarihine ait dört adet arşiv vesikasında silahhane amelelerinden bazılarının uygunsuz hallerinden dolayı memleketlerine gönderildiğinden söz edilmektedir (BOA. ZB. 411/31). Bu kişiler Ali Osman ve Salih (BOA. ZB. 437/31), Diyarbakırlı Mahmut b. Mehmet (BOA. ZB. 420/155) ve Kırşehirli Halil b. Hasan'dır (BOA. ZB. 396/35). Adı geçen Maçka Silahhanesi memurları görevlerinden ihraç olunduktan sonra memleketlerine sürgüne gönderilmiştir. İstanbul'a geri dönmelerine de engel olunmuştur. Bu demek oluyor ki Osmanlı Devleti'nin



¹⁹ Kıdem tazminatının tazminat, ikramiye, ücret, işsizlik sigortası ya da kendine özgü bir kurum olduğu görüşleri vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Akbrıyık, Koç, 2011).

merkezi ve burada yer alan Silahhane-i Hümayun ile zorunlu olarak bağlantıları kesilen personelin affedilerek göreve geri dönmesi söz konusu değildi.

Askeri kurum içerisinde uygunsuz hallerde bulunan memurların yaptıkları hataya karşı devletle aralarına net bir sınır çizilmiş olsa da ihraç edilen personelin özlük haklarında herhangi bir değişikliğe gidilmezdi. Maçka Silahhanesinde müstahdem iken ihraç olunan Mustafa adlı şahsın görevini ifa ettiği dönemden kalma kurumdan 2 bin 311 kuruş birikmiş alacağı vardı. Memurun görevinden uzaklaştırılıp memleketine sürgün edilmesinden sonra devlette olan hakkı saklı idi. Alacaklarının ödenmesi için padişah tarafından silahhanenin yetkili birimine ferman yazılmıştır (BOA. ZB. 365/131). Maçka Silahhane-i Hümayunu amelesi iken hizmeti bırakmış olan Mahmut Şerif'in kurumda birikmiş alacağının (2 bin 773 kuruş) ödenmesi için Tophane-i Amire muhasebesiyle Harbiye Dairesi'nden yazı yazılmıştır (BOA. BEO. 3376/253170).

Maçka Silahhanesi personelinin görevlerinden uzaklaştırılmaları sadece uygunsuz hareketlerinden dolayı olmuyordu. Devletin bir kurumunda çalışıp geçici olarak Silahhane-i Amire'de istihdam edilen memurlar da vardı. Buna göre haddizatında Tophane-i Amire Sanayi Alayı personeli olan Mülazım-ı Salis, İstanbullu Galib Hayri, Bosnalı Aşir Mustafa, Lofçalı Mehmet İsmail, İstanbullu Hüsnü Hüseyin, Hüseyin Ahmed, Ankaralı Osman Mehmet, Çankırlı Mustafa İsmail, Selanikli Mustafa, Prizrenli Yahya Nureddin ve Erenköylü Süleyman Recep ağalar bir süre Silahhane-i Hümayun personeli olarak çalışmışlardır. Merkez Silahhanesindeki hizmetlerine son verildikten sonra bu memurlar kendi birimleri olan Tophane-i Amire Sanayi Alayına geri iade edilmişlerdir (BOA. BEO. 3376/253197; İ. HUS. 168 /105).

Maçka Silahhanesi personelinin hatasından dolayı görevinden azledilmeyip cezalandırıldığı da olurdu. Konu ile ilgili sadece bir tane arşiv belgesine rastlanmıştır. Buna göre 22 Ekim 1919'da Maçka Silahhanesi muhafaza memurlarından Mehmet oğlu Adil on beş sene kürek cezasına²⁰ çarptırılmıştır (BOA. BEO. 4597 /344718).

5.5. Memurların Aldığı Nişan ve İmtiyazlar

Kurum ve kuruluşlar bünyesinde çalıştırdığı personeli ücret ve ödül sistemi ile motive ederek mevcut insan kaynağını kurumun hedefleri doğrultusunda kullanmaktadırlar (Yılmaz, 2019). Devlet katında kişi ya da kurumlar bir alanda başarı gösterdiğinde ödüllendirilmektedir. Teşvik niteliğinde bir uygulama olan ödüllendirmenin mahiyeti dönemine göre farklılık göstermektedir. Örneğin Osmanlı Devleti'nde askeri ve mülki idarede üstün başarı gösteren personele rütbe nişanı ve imtiyaz armağan edilmiştir. Maçka Silahhanesi memurlarının taltifi için çok üstün bir hizmet göstermelerine gerek yoktu. 22-23 Eylül 1892 tarihli arşiv belgelerinde aktarıldığı gibi silahhane memurları bazen sadece görevlerini çok iyi bir şekilde yaptıkları için dahi ödüle layık görülüyorlardı. Maçka Silahhanesinin döşeme ızgaraları ve ahşap tüfeklikleri gibi eksiklerinin tamamlanması ve sandıklarda bulunan mavzer tüfeklerinin bakım ve onarımı yapılarak mükemmel hale getirilmesinde emek sarf etmiş olan Maçka Silahhanesi Ambar Memuru Kaymakam Hidayet ve Kaymakam Osman Bey'e dördüncü rütbeden Nişan-ı Osmani verilmiştir. 8.65 ve 9.65 çapındaki mavzer tüfeklikleri ile silah türlerinin noksanları tamamlanmış ve

20 Kürek cezası ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Mehmet İpşirli, "Kürek Cezası", Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. Ek-2) İslam Araştırmaları Merkezi, 2016; Mehmet İpşirli, "XVI. Asrın İkinci Yarısında Kürek Cezası ile İlgili Hükümler", İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Enstitüsü Dergisi, S. 12, 1982, 203-248.

yağlanmıştır. Temiz kalmaları için üzerleri örtü ile kapatılmıştır (BOA. Y..MTV. 67/115; BOA İ..TAL. 5 /4). Silahhane-i Amire personelinin bu ve buna benzer hizmetlerine karşılık başka memurlara da rütbe nişanı verilmiştir. Silahhane-i Hümayun'da müstahdem Halil Bey'e üçüncü rütbeden (BOA. İ..DH.1094/85812) müstahdem Kaymakam Osman Bey'e de dördüncü rütbeden Nişan-ı Osmani verilmiştir (BOA. İ..TAL. 57/79).

İncelenen dokümanlarda silahhane personeline imtiyaz madalyası verildiğine dair sadece bir belgeye rastlanmıştır. Bu vesika 1 Aralık 1898 tarihlidir ve belgede Silahhane-i Amire memuru Kaymakam İsmail Bey'e gümüş imtiyaz madalyası verildiğinden söz edilmiştir (BOA. İ..TAL.157/47).

10 Ağustos 1905 tarihli bir belgeye göre de Maçka Silahhane-i Hümayun memuru Kaymakam Ali Sırrı Bey iyi hizmetinden dolayı ödüllendirilmiştir (BOA. İ..TAL.370/28). Lakin memurun nişan, madalya, aylık artırma ve sair gibi bir şeyle mükâfatlandırıldığı ayrıntılı bir şekilde açıklanmamıştır. Yine aynı memurla ilgili 10 Şubat 1906 tarihli belgede üçüncü rütbeden nişan verildiğinden bahsedilmektedir (BOA. Y..MTV.294/89).

6. Maçka Silahhanesinin İşleyişi

Osmanlı Devleti'nin merkez silahhanesi olan Silahhane-i Hümayunun gerek yapı olarak gerekse işleyiş olarak oldukça düzenli bir teşkilatlanması vardı. Alman Mavzer fabrikasından İstanbul'a silah gönderilmesi hususu anlaşma ile sabit kılınmıştı. Silahhane-i Amire tüfekliklerine yerleştirilmek üzere Almanya'dan kabilelerle gelen Mavzer silahları sandık içerisinde taşınmaktaydı. Sandıklarda sadece Mavzer tüfekleri değil, bu tüfeklere ait mühimmat da bulunurdu. İçleri silah ve mühimmat dolu olan sandıkların Mavzer fabrikasından İstanbul'a ulaştırılmak üzere yola çıkarılması, Osmanlı Devleti'nin Muayene Komisyonu tarafından bildirilen resmi yazı sonrasında yapıldı (BOA. Y. PRK.ASK. 54/86).

Osmanlı Devleti için sipariş edilmiş olan Mavzer silahları Osmanlı ülkesine Lloyd Kumpanyası aracılığıyla getirilmekteydi²¹. Kumpanyaya bağlı Silah ve mühimmat yüklü vapurlar İstanbul limanına Çanakkale Boğazı'ndan geçerek ulaşırdı. Kumpanyanın gelişi Bahr-i Sefid Boğazı Muhafızlığı Vekâlet'inden yazılan telgrafname ile Tophane-i Amirenin ilgili birimlerine bildirilirdi. Gelen silahlar Tophane-i Amireye sevk edilinceye kadar liman başkanlığı tarafından mavna da denilen yük teknesi içerisinde bekletilirdi. Yani silahların asıl ulaşması gereken Maçka Silahhanesine gitmeden önce ithalat yoluyla Osmanlı ülkesine girmiş olan silah ve mühimmatların nereye ne kadarının verileceği kayıt altına alınmıyordu. Bu kayıt işlemi Tophane-i Amirede yapılmaktaydı. Burada silahhaneye teslim edilecek silahların cins ve miktarının kaydedildiği defterler bulunurdu. Deftere kayıt yapan memur silahların cinsi ve miktarı ile ilgili not ettiği bilgilerden sorumluydu. Sonuç olarak Silahhane-i Amire'ye gönderilecek silahlar Tophane-i Amire başkanlığına bildirilirdi (BOA. Y. MTV. 46/114; BOA. Y.PRK.ASK. 67/54; BOA. Y.PRK.ASK. 83/61).

Mabeyn-i Hümayun, Osmanlı sarayında devlet işlerinin görüşüldüğü bir kurumdu. Silahhane-i Amireye Alman Mavzer fabrikalarından sipariş üzerine gelen silahların kasaturalı-kasaturasız ya da piyade-süvari gibi özellikleri Mabeyn-i Hümayunda bulunan



21 Lloyd Kumpanyası hakkında geniş bilgi için bkz. M. Emre Kılıçaslan, Osmanlı Kıyılarındaki Batı: Avusturya Lloyd Buharlı Kumpanyası, (1. Baskı), Libra Kitapçılık ve Yayıncılık, 2019.

defterlere kaydedilirdi. Çünkü mavzer fabrikalarında üretimi yapılan silahların özellikleri teknolojik gelişmelere paralel olarak yıldan yıla farklılık göstermekteydi. Silah üretimindeki rekabete bağlı olarak devletler her geçen gün kullanım alanı daha geniş ve taşınması daha kolay silahlar üretmeye başlamıştır. Son sistem silahların ebadı küçüldükçe fiyatı da diğer tüfeklere göre pahalılaşmaktaydı. Bir sandıkta kaç adet silah bulunduğu bilgisi ile silahları taşıyan kabilelerin numaraları da Mabeyn-i Hümayun defterlerine işlenen bilgiler arasındaydı (BOA. Y. MTV. 37/78; BOA. Y. MTV. 38/20; BOA. Y. MTV. 38/44; BOA. Y. MTV. 38/36).

Ücreti Maliye Nezareti tarafından ödenmiş olan silah ve mühimmatlar (BOA. Y.PRK.ASK. 46/107). Silahhane-i Hümayun tüfekliklerine belli bir plan dâhilinde yerleştirilirdi. Yapılan bütün işlemler hükümdarın bilgisi ve onayı ile gerçekleşirdi. Mabeyn-i Hümayunda kayıt işlemi bitmiş olan tüfeklere ait bilgiler ambar memuruna onaylatılırdı (BOA. Y. MTV.43-37). Maçka Silahhanesine gelen silahların cins ve miktarı ile ilgili bilgiler ambar memuruna tasdik ettirilmeden tüfekliklere konulmazdı (BOA. Y. MTV. 85/58). Çünkü ambar memurunun onayladığı bilgilerin bulunduğu belgeyi padişaha sunma yükümlülüğü vardı (BOA. Y. MTV. 61/64).

Sevkiyat memurları marifetiyle silahhane deposunda toplanan silah ve mühimmatlar saraya bildirilmekteydi. Almanya'dan kabilelerle gelen silah ve mühimmatın hepsi bir anda indirilmezdi. Vapurdan ilk etapta çıkarılan sandıklar Saray-ı Hümayun dâhilindeki depolara nakledilirdi. Geri kalan sandıklar ise gönderileceği yere gidene kadar Topkapı Sarayında korunmaktaydı (BOA. Y. PRK.ASK. 79/11).

Silahhane-i Hümayun tüfekliklerine yerleştirilmek üzere Mavzer fabrikasından sipariş edilen silah ve mühimmatlar hemen yerine konulmazdı. Almanya'dan gelen silahlar ve bunlara ait mühimmatlar önce kontrol edilirdi. Burada şunu da belirtmek gerekir ki silahların denetimini yapan silahhane personeli ile mühimmatın denetimini yapan silahhane personeli farklıydı. Mühimmat kontrolünü mirliva, kaymakam ve ustabaşı, silahların incelemesini ise mühendis ve usta yapmaktaydı. Yapılan kontrol sonucunda işlevini tam olarak yerine getiremeyen arızalı silahlar tespit edilirdi. Bu silahlar sağlam tüfek ve ona ait mühimmattan ayrılır, Maçka Silahhanesine konmaz, buradan tamir için Tüfekhane-i Amireye gönderilirdi. Burada bakım ve onarım ihtiyacı olan silahlar mirliva unvanına sahip memur tarafından elden geçirildikten sonra Maçka silah ambarına sevk edilmekteydi. Maçka Silahhanesi tüfekliklerinde sadece sağlamlığı tescillenen silahlar bulunmaktaydı (BOA. Y. MTV. 60/97; BOA. Y. MTV. 62/28).

Silahhane-i Amire deposunda silahların bakımına, onarımına ve temizliğine önem verilirdi. Ambar memurları aracılığıyla yapılan denetimlerde tamire muhtaç silahlar Tophane-i Amireye ya da Tüfekhane-i Amireye sevk edilirdi. Bu nedenle muayenesi yapıp sorunlu olan silahların ayırt edilebilmesi için nakledilecek silahların konulduğu sandıklar işaretlenmiştir. Tamiri gereken silahlar mirliva, kaymakam ve memurlar tarafından üzerinde bir (1) ve Arapça mim harfi (ع) işareti bulunan sandıkların içine konulmuştur. Maçka Silahhanesindeki mavzer tüfeklerinin muayenesi için Almanya'dan da ustalar getirilmiştir. Tamiri yapıp kullanıma hazır hale getirilen silahlar tekrar Maçka Silahhanesi ambarına geri gönderilirdi (BOA. Y..MTV. 67/6; BOA. Y.MTV. 61/104; BOA. Y..MTV. 63/53; BOA. Y.MTV. 62/66; BOA. Y..MTV. 64/97).

7. Sonuç ve Öneriler

On dokuzuncu yüzyılda Osmanlı Devleti'nde başta askeri sahada Batılılaşma, yenileşme ve bu doğrultuda kurumlaşma çabalarının sürdürüldüğü bilinmektedir. Yeni ordu kurma faaliyetlerinin ardından askeri birimlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte, öncekilerden farklı ve döneme uygun kurumlar kurma çabaları da devam ettirilmiştir. İşte devletin bu yöndeki planlı çalışmalarının sonuçlarından bir tanesi de Maçka Silahhanesidir. Bu silahhane kurumsal yapı, konumlandığı mevki ve üstlendiği görev itibarıyla devlet açısından büyük önem arz etmiştir. Şöyle ki burası öncelikle devletin merkez silahhanesi konumunda olmuş, ana silah ambarı görevini üstlenmiştir. Hem Avrupa ülkelerinden satın alınan ithal silahlar, hem de ülke içindeki bazı üretim tesislerinden, atölyelerden getirilen cephaneye burada toplanmış ve depolanmıştır. Silahhanedeki silah ve mühimmat ihtiyaç duyuldukça kışla, tabur ve alay gibi ordu birliklerine, jandarma birimlerine hatta kalelere buradan sevk edilmiştir. Bu yönüyle silahhane Osmanlı Devleti'nin askeri lojistiğinde de önemli bir rol oynamıştır.

Maçka Silahhanesi oldukça geniş ve stratejik bir bölgede, İstanbul'un Batı'ya yakın mevkiinde inşa edilmişti. Batı mimarisi tarzında yapılmış ve Avrupalı devletlerden alınan nizamnamelere uygun olarak teşkilatlandırılmıştı. Bu özelliklere bakıldığında Osmanlı Devleti'nin Batılılaşma politikası, silahhane üzerinden de okunabiliyordu.

Silahhane-i Amire, on dokuzuncu yüzyılın son çeyreği arifesinde devlet tarafından büyük önem verilerek kurulmuş modern bir askeri tesisti. Bu tesis aynı zamanda bir yerleşke özelliği taşıyordu. Silahhane ana binası yanında kurumun işleyiş düzenine uygun inşa edilmiş eklenti yapılar bulunmaktaydı. Silahların bakımı, onarımı ve muayenesi için kurulmuş yardımcı binaların hepsi hem birbirleriyle hem de ana silahhane binası ile iletişim halindeydi. Tecrübehanedeki deneme atışlarında veya muayenehaneye bölümündeki kontrollerde silahlarda sorun tespit edildiğinde tamir işlemine gerek olup olmadığına karar verilirdi. Bakım ve onarımı gereken tüfekler Tophane-i Amire ya da Tüfekhane-i Amireye gönderilirdi. Onarım işlemi tamamlanan silahlar Maçka Silahhanesine geri getirilerek tüfekliklere yerleştirilirdi. Silah ve mühimmat sipariş edilmesi ve sonrasında gelişen her aşama Tophane-i Amire ve onun birimlerine bildirilmekteydi. Silahhane-i Hümayuna getirilen ithal silahların cins ve miktarı Mabeyn-i Hümayunda bulunan defterlere kaydedilirdi. Nitekim yapılan her işlem Osmanlı Devleti'nin ilgili askeri kurum ve kuruluşlarında çalışan personel aracılığıyla padişaha aktarılmaktaydı.

Maçka Silahhanesinde askeri unvanlara sahip personel ile silahların bakım ve onarımı ile ilgilenen geri hizmette çalışan memurlar ve hizmetliler bulunmaktaydı. Silahhanede geri hizmette çalışan ameleler mirliva, miralay, kaymakam ve binbaşı gibi unvana sahip personelin idaresi altında çalışmaktaydı. Bir diğer ifade ile Silahhane-i Amirenin yönetim ve işleyişi bu personel aracılığıyla yürütülmekteydi.

Tespit edilebilen arşiv vesikalarına göre Maçka Silahhanesinin teşkilat ve işleyişinde Tophane-i Amire Müşirliği, Tophane-i Amire Meclisi ve Harbiye Dairesi, Harbiye Nezareti ve Topçu Dairesi birimleri önemli rol oynamıştır. Silahhane personelinin ihtiyacı olan askeri mühimmatın verilebilmesi için Tophane-i Amire Müşirliğinin bilgisi ve onayı gerekmiştir. Aynı şekilde merkez silahhanesi personelinin maaşının ödenmesi de Tophane-i Amire Müşirliğinin kararıyla yapılmıştır. Askeri bir yapı olan bu merkez silahhanesinin



yönetim merkezi önceleri Tophane-i Amire ve onun birimleri iken nezaretlerin kurulmasından sonra bu merkez Harbiye Nezareti ve onun Topçu Dairesi olmuştur.

Özcesi bu makale iyi örgütlenmiş insan kaynağının Maçka Silahhanesinin yönetim ve işleyişini nasıl etkilediğini açıkça göstermektedir. Yönetim ilkeleri temel alınarak idare edilen silahhanenin memurları kurumun düzenli bir şekilde çalışmasında etkin rol oynamıştır. Kurum ve kuruluşlardan beklenen verimin alınabilmesi için en etkili yöntemlerden biri insan kaynakları yönetiminde liyakat ilkesinin gözetilmesidir. İncelenen dönemde Silahhane Memurlarının görevinde yükselmesinde, ödüllendirilmesinde ya da cezalandırılmasında liyakat ilkesine dikkat edildiği kanaati hasıl olmuştur. Bu durum personelin işine odaklanmasına ve kurumdan beklenen görevin yerine getirilmesine katkı sağlamıştır.

Maçka Silahhanesi gibi Osmanlı Devleti'nin İstanbul'daki Yıldız Silahhanesi, Orhaniye Silahhanesi ve Tuğla Harmanı Silahhanesinin işleyişleri de incelenmelidir. Bu konuların araştırılması Osmanlı Devleti'nin merkez silahhanesinin yönetim ve işleyişle İstanbul'daki diğer askeri silahhanelerin yönetim ve işleyişlerinin karşılaştırılmasına imkân sunacaktır. Maçka Silahhanesinin işletilmesinde önemli bir yere sahip olan insan kaynağına ayrılan bütçe de ayrı bir çalışma konusu olabilir. Bunlara ek olarak Silahhane-i Amire'nin bölümlerindeki işleyişin ele alınmasıyla özgün çalışmaların ortaya çıkacağı umulur.

Kaynakça

- Acar, K. (2002). *Seraskerlik'ten Harbiye Nezareti'ne: Türkiye'de Genel Kurmay Başkanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı'nın Temeli*, Eskişehir: Yüksek Lisans Tezi.
- Ahmad, F. (2014). *Bir Kimlik Peşinde Türkiye*, (S. C. Karadeli, Çev.; 5. Baskı), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Akbiyık, N., Koç, M. (2011). “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3), 253-284.
- Aktepe, M. M. (1993). *Vak'a-Nüvis Ahmed Lütfi Efendi Tarihi*, (C. 15), Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Aydüz, S. (Mayıs-Ağustos 2011), “Osmanlı Silahları, Silah Üretim Merkezleri ve Literatürü Tarihi”, Tarih Okulu, S. 10, 1-37.
- Bayraç, A. (2008). *İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, Y. (2009). Serasker, *Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi*, (C.36), İslam Araştırmaları Merkezi.
- Çetin, S., Doğan, A. (2018). “Asâkir-i Mansûre-i Muhammediyye Ordusunun Kurulması ve Amasya'ya Yansımaları”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (3), 1174- 1185.
- Deringöl, H. (2010). *Tarihsel Gelişimi İçinde İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı, Amaçları ve Fonksiyonları Üzerine Çukurova Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- DİA Komisyon. (2001). İstanbul [Sanat], *Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi*, C. 23, İslam Araştırmaları Merkezi.
- Dursun, G. (2019). *Sultan Abdülaziz Dönemi Mimarlığı: İstanbul Örnekleri*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Efe, İ. (2015). *Orduda Islahat ve Ordu Müfettişlikleri (1908-1920)*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erçorumlu, M. (2017). *Çalışan Memnuniyetinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkinliği: Ankara İlinde Otel Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Göçoğlu, V., Kurt, İ. D. (2018). “Kamu Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve Teknoloji: Gelecek Odaklı Bir Değerlendirme”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1 (3), 357-367.
- Günay, U. (2021). *Emeklilik Dönemindeki Refah İçin Bireysel Finansal Planlamanın Önemi: Sigorta Sektörü Çalışanları İçin Bir Anket Uygulaması*, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Finans Enstitüsü.
- Gül, S. (2018). *Kıdem tazminatının TMS ve Vergi Mevzuatı Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürallar, N. (2009). “Kamu - Kamusal Alan - Kamu Yapıları - Kamusal Mekân: Modernite Öncesi ve Sonrası için Bir Terminoloji Tartışması”, *Mimarlık Dergisi*, (350), <http://www.mimarlikdergisi.com/> (Erişim Tarihi 02.08.2021/14.09).
- Gürçay, C. (1986). *Kıdem Tazminatının Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İkiz, D. (2010). *Maçka Silahhanesinin Tarihsel Gelişimi, İ.T.Ü. Maçka Binası Olarak Kullanımı ve Koruma Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- İpşirli, M. (2016). *Kürek Cezası, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. Ek-2) İslam Araştırmaları Merkezi*.
- (1982), “XVI. Asrın İkinci Yarısında Kürek Cezası ile İlgili Hükümler”, *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Enstitüsü Dergisi*, S. 12, 203-248.
- Kalkan, N. (2019). *Osmanlı Ordusunda Küçük Zabıtlık (Astsubaylık) (1880-1914)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, S. (2005). *Tanzimat Dönemi Osmanlı Ordusu (1839-1876)*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, M. (2014). *II. Abdülhamit Döneminde Ispartalı Memurlar (Sicill-i Ahvâl Kayıtlarına Göre 1879-1909)*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıçaslan, M. E. (2019). *Osmanlı Kıyılarındaki Batı: Avusturya Lloyd Buharlı Kumpanyası, (1. Baskı)*, Libra Kitapçılık ve Yayıncılık.
- Köprülü, O. F. (1995). *Ferik, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. 12)*, İslam Araştırmaları Merkezi.
-, (1993), *Çavuş, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. 8)*, İslam Araştırmaları Merkezi.
- Kubbealtı Lügatı, “Bölük Emini”, Erişim Tarihi 29.07.2021/ 17:30, <http://www.lugatim.com>.
- Küçük, C. (1988). *Abdülmeccid, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi*, İslam Araştırmaları Merkezi.
- Okyay, Z. (2017). *Sermed Muhtar'ın Topkapı Sarayı-ı Hümayını Meydanında Kâ'in Müze-i Askeri-i Osmanî Züvârına Mahsûs Rehber*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, A. (1991). *Bab-ı Seraskerlik, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. 4)*, İslam Araştırmaları Merkezi.
- (1992). *Binbaşı, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. 6)*, İslam Araştırmaları Merkezi.
- Özkaya, Y. (2002). *Kaymakam, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları İslam Ansiklopedisi, (C. 25)*, İslam Araştırmaları Merkezi.
- Özsavaşçı, A. (2005). “Kentsel Değişim ve Dönüşüm Sürecinde Taksim-Maçka Yeşil Alanı”, *Mimar. İst.*, 5 (16), www.mimarist.org (Erişim Tarihi 19.08. 2020/ 15:30).
- Özsavaşçı, A. (1999). *Taksim Maçka Yeşil Alanının Değişim Sürecine Eleştirel Bakış*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, V. (2021). *Maçka Askeri Silahhanesi'nin Teşkilat ve İşleyişi*. Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Soyluer, S. (2013). *Osmanlı Silah Sanayii'nde Modernleşme Çabaları (1839-1876)*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şehsuvaroğlu, H. Y. (...). “Askeri Müzemiz”, <https://core.ac.uk/download/pdf/38305297.pdf> (Erişim Tarihi: 25.05.2021).
- Tunçer, M. (2017). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Türkçe Sözlük, “Mirliva”, Erişim Tarihi 29.07.2021/ 17:24, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Sözlük, “Miralay”, Erişim Tarihi 29.07.2021/ 17:40, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Sözlük, “Yüzbaşı”, Erişim Tarihi 29.07.2021/18:00, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Sözlük, “Mülazım”, Erişim Tarihi 29.07.2021/18:07, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Sözlük, “Onbaşı”, Erişim Tarihi 29.07.2021/18:07, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Türkmen, Z. (2006). Müşir, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, C. (32), İslam Araştırmaları Merkezi.
- Ünal, U. (2008). “Askerî Salnâmelerin Tarih Araştırmalarındaki Yeri -1865 ve 1870 Örneklemi-”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 2, 203-219.
- Yılmaz, B. (2014). *İşletmelerde Kurumsal İmajın İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yeri ve İşletme Yönetimine Katkıları*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, G. (2019). *Ödüllendirmenin Bireysel Performans ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, H. (2019). *Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Giresun Uleması (1879-1909)*, Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Z. (2016). *Atatürk'ün Sosyal Değişim Politikaları Gereğince “Soyadı Kanunu” ve Yankıları*, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zengin, E. (2015). *Tophane-i Amire'den İmalat-ı Harbiye'ye Osmanlı Devleti'nde Harp Sanayii (1861-1923)*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ARŞIV BELGELERİ

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi (BOA)

Bab-ı Ali Evrak Odası Defterleri (BEO.)

BOA. *Bab-ı Ali Evrak Odası Defterleri (BEO.)*, 1/51, 7/520, 149/11175, 279/20907, 348/26033, 627/46980, 664/49760, 2326/174450, 2334/17539, 2324/174456, 3376/253170, 3376/253197, 4597 /344718.

Şurayı Devlet (ŞD.)

BOA. *Şurayı Devlet*, 3082/34.

Dahiliye Nezâreti Mektubî Kalemi (DH.MKT.)

BOA. *Dahiliye Nezâreti Mektubî Kalemi*, 824/7.

Paris Sefareti Belgeleri (HR.SFR.4.)

BOA. *Paris Sefareti Belgeleri*, 797/91, 806/76.

İrade Askeri (İ.AS.)

BOA. *İrade Askeri*, 25/45.

İrade Dahiliye (İ.DH.)

BOA. *İrade Dahiliye*, 1094/85812, 1270/99888, 1274/100163, 1274/100188.

İrade Harbiye (İ.HB.)

BOA. İrade Harbiye, 47/27, 56/5.

İrade Hususi (İ.HUS.)

BOA. İrade Hususi, 168 /105.

İrade Maarif (İ.MF.)

BOA. İrade Maarif, 2/80.

İrade Meclis-i Mahsus (İ.TAL.)

BOA. İrade Meclis-i Mahsus, 5 /4. 57/79, 118/53, 157/47, 265/46, 370/28.

İrade Tophane-i Amire (İ.TPH.)

BOA. İrade Tophane-i Amire, 1/29, 2 /10, 10/41.

Mabeyn-İrâde (MB.İ.)

BOA. Mabeyn-İrâde, 88/164.

Mektubî Kalemi Defterleri (ML.MKT.d.)

BOA. Mektubî Kalemi Defterleri, 266/33, 1098/29.

Mütenevvî Maruzat Evrakı (Y.MTV.)

BOA. Mütenevvî Maruzat Evrakı, 37/78, 38/20, 38/36, 38/44, 43-37, 46/114, 60/97, 61/64, 61/77, 61/104,62/7, 62/28, 62/66, 63/53, 64/97, 67/6, 67/115, 83/94, 85/58, 200/8, 236/110, 294/89, 309/49.

Askerî Maruzât (Y.PRK.ASK.)

BOA. Askerî Maruzât, 46/107, 54/86, 67/54, 79/11, 80/117, 83/61, 217/103.

Mâbeyn Erkânı ve Saray Görevlileri (Y.PRK.SGE.)

BOA. Mâbeyn Erkânı ve Saray Görevlileri, 5/19.

Sadâret Hususî Maruzât Evrakı (Y.A.HUS.)

BOA. Sadâret Hususî Maruzât Evrakı, 525/112.

Zabitan Başkatipliği (ZB.)

BOA. Zabitan Başkatipliği, 365/131, 396/35, 411/31, 420/155, 437/31



Extended Summary

Throughout history, the states with strong military organizations and advanced weapon technologies that were organized and experienced in the field of military logistics mostly won the wars. The conquest, settlement, trade, construction, and border policies that the Ottoman Empire followed since its establishment made it necessary to have a strong and organized military organization. Furthermore, the state frequently took defensive or offensive actions to protect the interests of its country and its people in the political, economic, or religious fields. For these reasons, the Ottoman Empire attached importance to the military organizations and institutions within the bounds of its possibilities in almost every period. During the classical Ottoman period, most of the weapons were kept in a part of the palace called Cebehane-i Hümayun in the center. The production of weapons and munitions was moved to new institutions outside the palace, and also, new military facilities called silahhane (armory) were established for the storage and protection of the manufactured and purchased weapons and munitions. One and the first of them was the Maçka Armory. The Ottoman Empire stored the weapons suitable for the conditions of the period in the Maçka Armory, which was its central armory in Istanbul. The aim of the study was to reveal the establishment, administration, and functioning of Silahhane-i Amire (Maçka Armory), which was built on the Western model during the Ottoman modernization period.

The subject discussed had several basic hypothesis questions. Where and when was the Maçka Armory established? Which physical units did it have? Which personnel were involved in the administration and functioning of the Armory, what were their titles and ranks? What were the duties and authorities of the officer with the highest rank among the armory personnel, in other words, the manager of the armory? Moreover, to which institution was the central Armory of the Ottoman Empire affiliated in the hierarchy of the military organization? To what extent was this institution affected by the change and transformation movements in the 19th century? It was unthinkable that the Maçka Armory, which was built under the influence of the West as a result of the military needs of the state in the mentioned century, was not affected by the change and transformation movements in the Ottoman military organization. These and similar questions shaped the article prepared. Various archival documents obtained from the Ottoman Archives of the Directorate of State Archives played a major role in making the questions concrete. The documents were evaluated by the document analysis method. In addition to these documents, academic studies including the architectural features of the Maçka Armory and the studies in the field of Ottoman military institutions contributed to the subject. During the preparation of the article, there was no direct study on the establishment, administration, and functioning of the central armory of the Ottoman Empire in the 19th century, which was the main subject of the study. Most of the previous studies were limited to the architectural and physical features of the armory.

The Maçka Armory was located in a very strategic location. The area where the armory was established, the Taksim-Maçka region, was a green space until the 16th century. This area did not change for a long time since it remained between vineyard, garden and coastal settlements. In the 17th century, the Dolmabahçe area was added to the Taksim-Maçka region and left for the use of the palace. This mentioned area, namely the Taksim-Maçka-Dolmabahçe region, was at a point where the Ottoman country approached the western

border. The Ottoman administration concentrated its military architectural structures in this area to show its magnificence to the European states.

The Maçka Armory discussed in the study was a military institution belonging to the modernization period of the Ottoman Empire. Before this building was built, there were the Maçka Barracks at the same location. The Maçka Barracks underwent a series of maintenance and repairs until 1873, according to the purpose for which they would be used. Then, the Maçka Armory, which was the central armory of the Ottoman Empire, was built in 1873 during the reign of Sultan Abdülaziz (1861-1876). The new Armory was also called by the names such as Silahhane-i Hümayun or Silahhane-i Amire (State Armory, Central Armory). Before the construction of this new Armory, military weapons, munitions, and materials to be used by the Ottoman army in wars were kept in the Hagia Irene Church known as the Harbiye Warehouse. After Silahhane-i Amire was built and started operating, the new weapons in the Harbiye Warehouse and the munitions for these weapons were transferred and placed in the Maçka Armory.

Silahhane-i Amire differed from the military institutions of the classical period in terms of both its physical structure and its administration and functioning. This institution was a military campus, with its main building and auxiliary buildings built in its garden. There were five sections, with the cellar in the armory. These sections were tecrübehane, carpenter's shop, medical clinic, soldier's ward and mess hall. These aforementioned units were built as separate buildings in the land where the Maçka Armory was located. Tecrübehane, carpenter's shop, and medical clinic were technical units. Tecrübehane and medical clinic sections were places where the weapons that came to the institution for preservation and storage were examined. In the carpenter's shop section of the institution, wooden materials such as gun rack, load boards, floor board, doors, and frames required for the armory were produced and repaired in necessary cases. In addition to these technical sections, there were also two separate sections for the soldiers and officers working in Silahhane-i Hümayun. In brief, there were units that could respond to all kinds of requirements regarding the maintenance, repair, inspection, and preservation of weapons within this building. Each of the units had separate tasks. However, these tasks could be fulfilled without moving away from the main building of the armory.

Each section in the institution had its own personnel to carry out the general functioning of the armory on a regular basis. The hierarchy was at the forefront in the communication among the personnel. This hierarchy was determined by the regulation prepared for the Asakir-i Mansure-i Muhammediye Ordusu (Asakir-i Mansure-i Muhammediyye Army and Education Issues).

The administrative staff of the Maçka Armory was as important as its establishment place and units because the military-administrative personnel were responsible for the order and functioning of the armory. Therefore, it is important to know the authorities and officers who play an active role in the institution's administration. In the 19th century, innovations were made in the military organization, as in many areas in the Ottoman Empire. The Janissary Corps was abolished, the Seraskerat Institution was established. A new army called Asakir-i Mansure-i Muhammediye was established. A code of laws was prepared for the organization, administration, and order of this new army, which was formed in the Western style. With this code of laws, new terms and ranks were included in the Ottoman



military organization. Military ranks were rearranged from top to bottom. These officers with military rank were involved in the administration and functioning of the armory.

The Ottoman military organization and institutions were shaped according to the Western army and order with a number of reforms in the 19th century. In the meantime, the military-financial administration was also reorganized. Accordingly, Tophane-i Amire Müşirliği (Imperial Arsenal of Ordinance and Artillery) was established under the Seraskerat Institution in 1832. Paying the salaries of the officers of the Maçka Armory and supplying the rifles and munitions for these rifles were within the scope of the task and authority of Tophane-i Amire Müşirliği. When Tophane-i Amire Müşirliği was incapable of administering its own institutions and improving the artillery corps and meeting its needs, Tophane-i Amire Parliament was established to organize the artillery corps in 1843. This parliament was also involved in the manufacturing, import, price determination, and accounting of the munitions of Tophane-i Amire.

The Tophane-i Amire Parliament had an office called Harbiye Dairesi (Office of the Minister of War). This office dealt with the staff, personnel affairs, and financial affairs of the armory. The financial budget required for the needs of the Maçka Armory was reported to the Tophane-i Amire Parliament Harbiye Dairesi. The requested amount was sent to the armory if it was considered appropriate. In other words, issues such as weapon production and budget were attributed to the Tophane-i Amire Parliament, and the task of carrying out the personnel and promotion procedures of the personnel of the Armory was assigned to the Tophane-i Amire Parliament Harbiye Dairesi. With the establishment of the Ministry of War in 1908, the institution of the Seraskerat Institution was abolished, and all its duties and powers were transferred to the new military administration institution. Thus, the Armory was subordinated to the Ministry of War in terms of administration, personnel, and financial affairs.

The communication between the central armory of the Ottoman Empire and Tophane-i Amire Müşirliği, Tophane-i Amire Parliament and Tophane-i Amire Parliament Harbiye Dairesi was provided by the marshall, one of the armory staff. The marshall was the supervisor of the personnel responsible for the management and administration of the Maçka Armory. The procurement of weapons, munitions, and military equipment missing in the armory, maintenance and repair of weapons and armory building, and officers' salary, dismissal, promotion and retirement affairs were first reported to marshall in the armory. Every issue related to the administration and functioning of the armory was examined by officers such as brigadier, colonel and his deputy district governor before the marshall and reported to a higher authority if it was considered necessary.

There was a certain order in the functioning of the Maçka Armory, as well as in its administration. The weapons and military munitions were not randomly placed in the armory warehouse. There were the latest system imported weapons on the shelves of this central armory. The weapons were brought to the Ottoman country within a certain plan. The need for weapons was decided by an official letter written by the Inspection Commission. The weapons brought with companies in the chests were first delivered to the port of Istanbul. Bahr-i Sefid Boğazı Muhafızlığı Vekâleti reported the company's arrival to Tophane-i Amire because the type and quantity of the rifles coming through imports were recorded in the books in Tophane-i Amire. Information on the recorded rifles in

Mabeyn-i Hümayun (Sultan's Household) was approved by the warehouse official. Shipping officers were responsible for unloading and dispatching the chests full of weapons and munitions from the ships.

The weapons and munitions were inspected before they were placed in the Warehouse of Silahhane-i Hümayun. These procedures were the duty of the armory personnel. The armory personnel who inspected weapons and the armory personnel who inspected munitions were different individuals. Accordingly, brigadiers, district governor, and foreman, who were among the officers of the Maçka Armory, were responsible for checking munitions, and the engineer and the master were responsible for the inspection of weapons. The weapons that were found to be defective as a result of inspections were sent to the armory for repair. The weapons that were maintained and repaired there were taken by the officer with the title of brigadier and were placed in the Maçka weapon warehouse. The weapons and munitions that were ready for use were transferred from there to the relevant units.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma, etik onay belgesi gerektirmemektedir.

Katkı oranı bilgisi: Birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50 şeklindedir.

GEÇMİŞİN İZLERİNDE “İKİNCİL İŞGÜCÜ” OLARAK KADINLAR: DÜNYA SAVAŞLARI KAPSAMINDA BİR İNCELEME*

WOMEN AS A “SECONDARY LABOR FORCE” IN THE TRACES OF THE PAST: A REVIEW IN THE CONTEXT OF WORLD WAR

Doç. Dr. Müslüme Akyüz

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

ORCID: 0000-0002-0922-6191, muslumeakyuz@hotmail.com

Prof. Dr. Kubilay Özyer

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,

ORCID: 0000-0002-9654-7750, kozyer@yahoo.com

ABSTRACT

The presence of women in the labor market, which makes up about half of the world's population, has been defined as a “secondary labor”, behind men both in the past and today. However, it is possible to come across processes in which the gender roles of men and women are reshaped in times when social life is deeply shaken. These periods I and II. World wars can be cited as an example. In this context, the aim of the study is to draw attention to the issue of increasing the number and position of women in working life in the historical process due to the necessities that arise from time to time (such as wars), but after these obligations are over, they are excluded from working life and seen as a secondary labor force behind men. For the purpose, the discussions on the subject were tried to be analyzed in detail in a systematic approach by scanning the relevant domestic and foreign literature. In the study, the case study design, one of the qualitative research methods, was handled with a holistic system. The study revealed that during the World Wars, women, who were seen as a secondary labor force in every period of history, could go beyond their traditional roles and reconstruct the concept of gender.

Keywords: War, Woman, Secondary labor.

ÖZET

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasalarındaki varlıkları, gerek geçmişte gerekse günümüzde, erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” olarak tanımlanmıştır. Ancak toplumsal hayatın derinden sarsıldığı dönemlerde kadın ve erkeğe ilişkin cinsiyet rollerinin yeniden şekillendiği süreçlere rastlamak mümkündür. Söz konusu dönemlere Dünya savaşları örnek olarak gösterilebilir. Bu kapsamda çalışmanın amacı da kadınların, dönem dönem ortaya çıkan zorunluluklardan dolayı (savaşlar gibi) tarihsel süreç içerisinde çalışma hayatındaki sayı ve konumlarını artıran, ancak bu zorunluluklar sona erdikten sonra çalışma hayatı dışına itilerek erkeklerin gerisinde “ikincil işgücü” olarak görülmesi konusuna dikkat çekebilmektir. Amaca yönelik olarak konuya ilişkin tartışmalar, ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak sistematik bir yaklaşım ekseninde ayrıntılı bir şekilde çözümlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Çalışma, Dünya savaşları sırasında, tarihin her döneminde ikincil işgücü olarak görülen kadınların zorunlu dönemlerde geleneksel rollerinin dışına çıkarak toplumun erkeklere yüklediği sorumlulukları yerine getirebildiğini ve toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden kurgulanabildiğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Savaş, Kadın, İkincil işgücü.

* Bu çalışma 2. İşletme Tarihi Konferansında sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

1. Giriş

İnsan kaynağı tarih boyunca üretimin önemli bir parçası olmasına rağmen, insan gücünün kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine bir dağılımdan bahsetmek mümkündür (Özer & Biçerli, 2003: 56). Ancak toplumsal hayatın ekonomik, sosyal ve kültürel alanda derinden sarsıldığı dünya savaşları gibi dönemlerde erkeklerin cepheye gitmesiyle birlikte üretimde ortaya çıkan açığı kapatmak, kamunun ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayarak çalışma hayatının bir parçası olması için göreve çağrıldığı, kadın ve erkeğe ilişkin cinsiyet rollerinin yeniden şekillenebildiği dönemlere de rastlamak mümkündür (Işık & Eşitti, 2015: 656).

Kadınların çalışma hayatına katılmasında ayrı bir öneme sahip olan Birinci Dünya Savaşı'ndan önce, kadınlar tipik olarak ev kadını rolünü oynamaktaydılar. Kadınlar yeteneklerinden çok güzellikleriyle değerlendirilmekteydi. Konumları ve statüleri, ailenin ve çocukların rutin görevlerini sürdürmeye yönelikti (Kim, 2003). (Grint, 1998: 39; Özer & Biçerli, 2003: 57; Omay, 2011: 258 -259). Çünkü ev “sevimsizlik, namus ve iffetin bulunduğu yer”di (Aksu, 2005: 60). Kadınlar çalışma hayatında belirli sektörlerde, sayıları kısıtlı olsa çalışma imkânı bulabiliyorlardı. Ancak emek yoğun işlerden veya yönetim pozisyonlarından uzak tutulmuşlardı. Bu durumun temel nedeni, büyük oranda cinsiyete dayalı işbölümü olarak gösterilebilir (Grint, 1998: 39; Özer & Biçerli, 2003: 57; Omay, 2011: 258 -259). I. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla birlikte erkekler savaşlarda ülkelerine hizmet etmek için işlerini bırakırken, kadınlar oynadıkları geleneksel rollerden kopmaya ve çalışma alanlarını değiştirmeye başlamışlardı. Kadınlar, savaş zamanı ihtiyaçlarının ortaya çıkardığı birçok işi yerine getirmiş ve birçok sektörde istihdam edilen kadın sayısı büyük ölçüde artmıştır (Kim, 2003). II. Dünya savaşı esnasında da benzer ihtiyaçlardan dolayı iş gücü açığı sorunu kritik noktalara ulaştıkça çalışma hayatında istihdam edilen kadın sayısında büyük oranda artışlar yaşanmıştır (Cardinali & Gordon, 2002, 23-24; Yeşil, 2006, 103).

Bu çerçevede, çalışmanın amacı savaş dönemlerinde sanayiden tarıma, hizmet sektöründen ordu görevine kadar birçok alanda hizmet sunumu ve üretimini devam ettirebilmek, oluşabilecek bireysel ve toplumsal sorunların önüne geçebilmek amacıyla kadın çalışana ihtiyacın yoğun şekilde arttığı görülmüş ve ihtiyacın hissedildiği bu dönemlerde, kadınların çalışma hayatındaki sayı ve konumlarını artıran, ancak bu zorunluluklar sona erdikten sonra çalışma hayatı dışına itilerek, erkeklerin gerisinde “ikincil işgücü” olarak görülmesi konusunun incelenmesidir.

2. İkincil İş Gücü Olarak Kadınlar

Neo-Klasik İktisatçılardan Doeringer ve Piore (1970) İkili (tabakalı/bölünmüş) İşgücü Piyasası Teorisini geliştirmişlerdir. Teoride işgücü piyasası içsel ve dışsal işgücü piyasası ve “iyi iş” ve “kötü iş” yaklaşımları benimsenmiştir. Bu çalışmada “iyi iş”ler, yaklaşımın birincil sektörü, “kötü iş”ler ikincil sektörü oluşturmaktadır (Wachter, 1974: 639; Anderson vd. 1987: 573). Birincil piyasadaki çalışanlar; iyi çalışma koşullarına sahip, yüksek ücret alan, sürekli istihdamın olduğu, kariyer fırsatları sunulan, yönetimde adaletin sağlandığı işlerde çalışmaktadır. İkincil piyasada çalışanlar ise; kötü çalışma koşullarına sahip, düşük ücret alan, kariyer fırsatlarının neredeyse hiç olmadığı işlerde çalışmaktadır. Birincil sektördeki işleri daha çok beyaz ve mavi yakalı çalışanlar yaparken, ikincil sektördeki işleri ise daha çok dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilen azınlık çalışanları,

kadınlar ve gençler yapmaktadır (Doeringer & Piore, 1970: 273- 274; Reich vd. 1973: 359).

Tüm Dünyada kadınların dezavantajlı gruplar içerisinde yer alması, ”kötü iş” te çalışmasına ve “ikincil işgücü” olarak görülmelerine neden olmaktadır (Doeringer & Piore, 1970: 273). Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların, ikincil işgücü olarak kabul edilmesi büyük oranda cinsiyete dayalı işbölümü ile ilgilidir. İşbölümü, farklı toplumlarda farklı oranda olsa da temelde çocuk bakımı, ev işlerinin yapılması kadınların temel sorumlulukları arasında yer almaktadır (Özer & Biçerli, 2003: 57). Ev içinde yapılan işlerin hiçbiri ücret ve sosyal güvenlik sistemine dahil olmadığından kadın emeği değersiz olarak nitelendirilmektedir (Yücel, 2017: 1). Toplumun kendine biçtiği role uygun davranmak zorunda olan kadın; sınırlı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Gundersen, 1978: 219). Kadınların ailenin ikincil gelir sağlayıcısı olarak görülmesi, önemli kararlarda yer alamamaları, çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmaları, yarı-zamanlı, düşük gelir getiren geçici işlerde çalışmaları için önemli bir gerekçe teşkil etmektedir (Hossain vd. 2013:208). Buna karşın erkeklerin ev işleri yerine, dışarıdaki işlerle uğraşmaları tarih boyunca ev dışı bütün faaliyetlerin, erkekler tarafından yapılması sonucunu doğurmuştur (Uysal, 1984: 102). Ailenin geçimini sağlama ve para kazanma işi erkeklerin sorumluluğu olarak kabul edilmektedir (Özer & Biçerli, 2004: 57).

Tüm hayatı boyunca çalışan bir kadın, bir erkeğe oranla %31 ile %75 arasında daha az gelir elde etmektedir (UN Women, 2016). Bu gösterge dahi kadınların çalışma hayatında “ikincil işgücü” olarak görüldüğünü net bir şekilde ortaya koymaktadır. Çalışma hayatında erkek ile aynı işi yapan kadının işe alınma, ücretler, yükselme, terfi, tayin, emeklilik hakkı, işten çıkarma ile diğer maddi ve maddi olmayan olanaklar açısından farklı uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın çeşitli kademelerinde, kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin diğer bazı göstergelerindedir (Özçatal, 2009: 45). Günümüzde artarak devam eden eşitlik söylemlerine rağmen kadınların hayatları hala geleneksel önyargılar ve toplumsal cinsiyet anlayışı ile şekillendirilmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle kadınların çalışma hayatına katılım oranları erkekler ile eşit değildir (Özer & Biçerli,2003: 59). Bu olumsuz uygulama ve davranışlar kadınları çalışma hayatında ikincil konuma itmekte ve kadınlar için olumsuz çalışma koşulları oluşmaktadır (Ecevit, 1998: 268).

3. Dünya Savaşlarının Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri

Çalışma hayatında kadınların görünür olmak adına yakaladıkları ilk fırsat olan Sanayi Devriminden sonra ikinci dönüm noktası I. Dünya Savaşının yaşandığı yıllardır. I. Dünya savaşının sona ermesiyle birlikte erkeklerin tekrar çalışma hayatında yerini alması ve sonrasında 1929 yılında Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle kadın işgücü sayısı düşmeye başladıysa da II. Dünya Savaşı sırasında tekrar bir artış yaşanmıştır (Karataş, 1989: 35).

Dünyanın karşılaştığı en büyük felaketlerinden olan Dünya Savaşları, büyük yıkımlara, can ve mal kayıplarına neden olmuş bunun yanında toplumsal hayatı da derinden etkilemiştir. Dünya savaşı gibi olağan üstü dönemlerde toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden şekillendiği görülmektedir. Savaş dönemlerinde erkeklerin savaşlarda ülkelerine hizmet etmek için askere alınması ile işlerini bırakmaları sonucu kadınlar ihtiyaçların ortaya çıkardığı birçok işi yerine getirmeye başlamış ve birçok sektörde istihdam edilen kadın sayısı büyük ölçüde artış göstermiştir (O'Brien & Parsons, 1995: 4).



Erkekler savaşlarda ülkelerine hizmet etmek için işlerini bırakırken, kadınlar işlerini değiştirmiştir. Kadınlar, savaşla birlikte erkeklerden boşalan birçok açık pozisyondaki işi doldurmuştur (Protecting the working mothers, 24 Nisan, 1918). Dünya savaşlarıyla beraber geleneksel rollerinin dışına çıkan kadınların hızlı bir şekilde üretimde yerini almasıyla beraber I. Dünya Savaşı sırasında ABD’de çalışan kadın oranı % 19’a kadar yükselmiş hatta bu oran bazı sektörlerde % 37’ ye kadar ulaşmıştır (Social Security Bulletin, 1942, Akt: Durmuş, 2016: 39). II. Dünya Savaşı sırasında (1944) ise ABD’de sadece “endüstriyel alanlarda” çalışan kadın oranı % 36,9 olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde İngiltere’de II. Dünya Savaşı sırasında (1939) %26 olan kadın istihdam oranı % 36’ya kadar yükselmiştir (Milward, 1979).

Dünya Savaşları esnasında çalışma hayatına katılan kadın işgücünün artmasına ek olarak, kadınlar geleneksel erkek işi olarak kabul edilen fabrikalarda çalışmanın yanı sıra, geleneksel olmayan işlerde de çalışmaya başlamışlardır. Kadınların hem yaptığı işin türünü hem de yaptıkları iş hacmini değiştirmiştir. Savaşa katılan erkeklerin yarattığı işgücü boşluğu, kadınlar için fırsatlar anlamına gelmiş, birçok kadın ülke çapındaki fabrikalarda iş bulabilmiştir (khanacademy.org, 2016). Kadınlar, daha önce erkeklere özel olduğu düşünülen mesleklere girme konusunda eşi görülmemiş fırsatlar yakalamıştır (khanacademy.org, 2016). Savaşlar devam ederken savaşa katılan ABD ve İngiltere gibi dönemin büyük ekonomilerinde kadınlar ağır sanayi fabrikalarından, tarımsal üretime, hizmet sektörlerinden, ordular için askeri mühimmat üreten savunma sanayisine kadar pek çok alanda faaliyette bulunmuşlardır (Social Security Bulletin, 1942, Akt: Durmuş, 2016: 40). Öncelikle kadınlar savaş aletlerinin üretiminde yer alamaya başlamış -özellikle 1943’te işçilerin çoğunluğunun kadın olduğu uçak endüstrisi örnek olarak verilebilir- (khanacademy.org, 2016), sonrasında ise üretimin yapıldığı birçok sektörde ve fabrikada kitleler halinde erkeklerin yaptığı her işi yapmaya başlamışlardır. Hatta silah fabrikalarında kadınlara "cephanecikler" adı verilmiştir (Özgişi, 2013: 298). Bu dönemle beraber kadınlar daha önce çalışmadıkları çalışma alanlarında çalışma fırsatı yakalamış, -kondüktör, şoför, tramvay sürücüsü, banka memuru, bilet satıcısı, asansör operatörü, lokomotif yağlayıcısı, blok operatörü, sayaç okuyuculuğu, asansörcülük, asma köprü görevlisi ve makine atölyelerinde, çelik fabrikalarında, barut ve mühimmat fabrikalarında, uçak endüstrisinde, gibi işlerde çalışmaya başlamışlardır (Protecting the working mothers, 24 Nisan, 1918; Koray vd. 1999: 214-215). II. Dünya savaşı ve sonraki dönemlerde özellikle hizmet sektöründeki gelişmelere paralel olarak ise kadınlar tarım dışı sektörlerde özellikle de hizmet sektöründe (sekreterlik, temizlik işleri gibi) çalışmaya başlamışlardır (Koray vd, 2000: 214-215).

Savaş disipliniyle birlikte cepheye giden erkeklerin yerini alan kadınların çalışma saatleri de daha fazla üretim yapabilmek amacıyla artırılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sırasında İngiltere’de 47,7 saat olan haftalık çalışma saati 52,9 saate kadar yükselirken, Fransa’da 35 saat olan haftalık çalışma saati 46,2 saate kadar yükselmiştir (Heartfield, 2011; Akt: Durmuş, 2016: 41). Bunlara ek olarak kadın çalışan sayısı belirgin şekilde yükselirken, erkeklerle aynı işi yapan kadınların reel ücret düzeyleri azalmış, askeri bir mantık çerçevesinde yürütülen disiplin anlayışı ve uzun saatler çalışılmasına bağlı olarak iş kazaları, meslek hastalıklarında da ciddi artışlar ortaya çıkmıştır. Bu durumun en belirgin örneği, I. Dünya Savaşında, uzun saatler çalışılmasına bağlı olarak ortaya çıkan

dikkatsizlik sonucu Silver Town TNT fabrikasındaki patlama sonucunda 73 kadın işçi ölmüştür (Black, 1975; Akt: Durmuş, 2016: 40) .

Gittikçe daha fazla erkek askere alınıp işlerini bırakmak zorunda kaldıkça, farklı sektörlerde erkeklerin işlerini yapabilecek kadın çalışana olan ihtiyaç ciddi şekilde artmıştır. Kadınların bu dönemde üretime daha fazla katılımını sağlamak için yüksek tirajlı gazetelerde çeşitli sloganlar ile vatanseverlik vurgusu yapılarak kadınlar çalışma hayatına katılmaya çağırılmıştır. Bu sloganlardan bazıları, “Savaşta millete yardım etmelisin” (Slogan, 20 Temmuz, 1917; Akt: Kim, 2003), “Herkes yardımcı olmalı” (Slogan, 5 Nisan 1918; Akt: Kim, 2003). Gazeteler, kadınların çalışmalarıyla ilgili makaleleri daha fazla ele almaya, kadınların eğitim, spor ve toplumdaki diğer çeşitli alanlarda büyük başarılarından bahsetmeye başlamıştır (Microfilm edition from 1914 to 1918, 25 Mayıs 1917; Akt: Kim, 2003).

Gelişmeler ile birlikte kadınların farklı iş alanlarında varlığını hissettirmeye başlaması toplumsal pek çok tabunun da yıkılmasına neden olmuştur. Örneğin II. Dünya Savaşı arifesinde İngiltere’de,

“Öncelikle evli kadınlar gönüllü olarak çalışma hayatına atılmaya teşvik edildiler. Devlet tarihinde ilk kez evli kadınların nerede ve ne işte çalışacakları düzenleniyordu. Devlet kadınların çalışabilmesi için alışveriş saatlerini düzenledi, işyerlerinde kadınlar için sağlık olanaklarında ve çocuk bakımında destek sağladı. Kadın Gücü Dayanışma Komitesi adında bir komite bu işlerle ilgilenmek için kuruldu” (Grint, 1998: 98; German, 2006: 110-111).

Yaşanan bu değişim ile ortaya çıkan fırsatlar kadınlar için pek çok sorununu da beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatında kadın sayısının artmasına en büyük tepki işçi sendikalarından gelmiş ve işçi sendikaları kadın istihdamına karşı sert bir mücadeleye girişmişlerdir. Kadınlara erkeklerin yarısı kadar maaş ödenmekte ve bazen de tehlikeli ve sağlıksız koşullarda çalışmaktaydılar. Mühimmat fabrikalarında, yüksek patlayıcılardan çıkan asit dumanı işçilerin akciğerlerine zarar vermekte, kimyasallar ciltlerini parlak sarı renge çevirmekteydi. Kaza sonucu patlamalar her zaman bir riskti. Çok az işveren, çalışan annelere çocuk bakımı sağlamış ve hatta kadın işçiler erkek işçilere göre daha az sendikalı olabilmişlerdir (bbc. co.uk). Son olarak ise savaşların sona ermesiyle savaş döneminde kadınların yaptığı işlerin asıl sahipleri olan erkeklerin cepheden geri dönmesiyle çalışma hayatında kadınlara olan ihtiyaç azalmış ve özellikle ABD, İngiltere gibi ülkelerde kadınların yaklaşık % 95’i zorla işten çıkarılmıştır (Weatherford, 2010: 263).





Kaynak: (buzzfeednews.com)

4. Sonuç

Geçmişten günümüze kadar uzanan bir anlayışla “kamusal alan erkeğe, özel alan ise kadına aittir” yaklaşımı (Savcı, 2000: 145), tarihsel süreç incelendiğinde kadınları çalışma hayatında ikincil konuma itmektedir (Ecevit, 1998: 268). Dünya'nın değişim gösterdiği, insanlık tarihinin dönüm noktalarından biri olan Dünya savaşları sırasında kadınların mevcut koşulların gereği olarak (Alcock, 1997,134), bir amacı gerçekleştirmek için toplumsal rollerinin dışına çıkabildikleri görülmektedir. Dünya savaşlarında kadınların ev dışında çalışabilecekleri, erkeklerin işlerini yapabilecekleri ve toplumun erkeklere yüklediği sorumlulukları yerine getirebilecekleri görülmüştür (Daniel, 1987, 131). Ancak

savaşların sona ermesiyle işlerin asıl sahipleri olan erkeklerin cepheden geri dönmesi çalışma hayatında kadınlara olan ihtiyacı azalmıştır. Kadınların asıl sorumluluk alanları olan annelik ve iyi bir eş olma rolleri hatırlatılarak özellikle ABD, İngiltere gibi ülkelerde kadınların yaklaşık % 95'i zorla işten çıkarılmıştır (Weatherford, 2010: 263). Günümüzde dahi kadın çalışan sayısındaki artışa rağmen hala kariyer olanakları kısıtlı, geleceği belirsiz, düşük vasıf düzeyi gerektiren meslekler daha çok kadın işgücü için uygun görülmektedir (Ansal, 1989: 8).

Çalışma Dünya savaşları sırasında, tarihin her döneminde ikincil işgücü olarak görülen kadınların zorunlu dönemlerde yaşamış olduğu rol değişikliklerinin varlığını ortaya koymuştur. Buradan yola çıkarak kadınları, ikincil işgücü olarak gören geleneksel anlayış ve önyargıların bırakılarak, kadınların erkeklerle aynı imkân ve şartlara sahip olmaları için ülkelerin kadın istihdamını artırıcı önlemler alması aynı zamanda kadına yönelik ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemeleri de yapması uygun olacaktır. Ancak bu konu sadece devletlere bırakılmayacak kadar derin ve çözülmesi zor bir konudur. Bu nedenle başta sivil toplum kuruluşları olmak üzere sendikalar, meslek odaları gibi birçok kurumun devletler ile koordineli bir çalışma yürütmesi gerekmektedir.

Kadının işgücüne katılımı, kadının güçlendirilmesine olan katkısı yanında ülkelerin kalkınmasıyla olan ilişkisi nedeniyle de önemlidir. Kadının işgücüne katılımının önemli nedenlerinden birisi eğitim sorunudur. İsteddiği eğitimi alamayan ya da hiç eğitim alamayan kadınlar başta ekonomik sorunlar olmak üzere birçok sorun ile karşı karşıya kalabilecektir. Eğitimsiz kadın ya da eğitimini tamamlama fırsatı bulamayan kadın ya çalışma hayatı içinde bulunamayacak ya da düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalabilecektir. Kadının eğitimi hem ekonomik açıdan hem de toplumsal açıdan oldukça önemlidir. Bu nedenle toplumların cinsiyetlere yüklediği anlamların ve fırsat eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması için hem kadınların eğitim seviyesinin artırılarak nitelikli istihdam alanlarının oluşabilmesi için gerekli destek ve kaynaklar sağlanmalı hem de kadın istihdamına yönelik engellerin ortadan kaldırılarak kadınlara yönelik istihdam teşviklerin artırılması sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Aksu, B. (2005). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Alcock P. (1997). *Understanding Poverty*, London: Macmillan Press Ltd.
- Anderson, Kathryn H. Butler, John S. & Frank A. Sloan (1987), Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry, *Southern Economic Journal*, 53 (3), 571-590.
- Ansal, H. (1989). *Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik*. 11. Tez: Marksizm ve Feminizm, (1): 8 -22.
- Aytaç, S. Sevüktekin, M. Işığçok, Ö. Bayram, N. Yıldız, S. ve Eryiğit, Y. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Bülteni*.
- Black, R. (1975). *Fascism in Germany: How Hitler Destroyed the World's Most Powerful Labor Movement*. London: Steyne.
- Bott, E. (1957). *Family and Social Network*. Newyork.
- Cardinali, R. ve Gordon, Z. (2002). Woman Power: the fuel that propels the equal opportunities engine: examining the war years, 1941–1945, *Equal Opportunities International*, 21(3) (2002), 23–24.
- Daniel, R.L. (1987). *American Women in the 20th Century: the festival of life*, San Diego: Harcourt Brace Jovanovich, 131.



- Doeringer, Peter B. & Piore, Micheal J. (Jay 1970), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, USA Department of Labor: Eric.
- Durmuş, M. (2016). Savaşlar ve İşçi Sınıfı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim 2015-Mart 2016 sayısı. 29-44.
- Ecevit, Y. (1998). *Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- German, L. (2006), *Cinsiyet Sınıf ve Sosyalizm*, (çev. Yıldız Önen), İstanbul: Babil Yayınları.
- Grint, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. (Çev. ve Ed: Veysel Bozkurt). İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Gunderson, M. (1978). The Influence of Status and Sex Composition of Occupations on the Male – Female Earnings Gap. *Industrial and Labor Relations Review*. 31(2), 210-223.
- Hartman, H. (2006). *Marksizm ve Feminizmin Mutsuz Evliliği*, (Çev. Gülşad Aygen), İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Heartfield, J. *World war as class war*. <https://libcom.org/history/world-war-class-war> Erişim tarihi: 05.09.2021
- Hossain, I., Mathbor, G.M. & Semenza, R. (2013). *Feminization and Labor Vulnerability in Global Manufacturing Industries: Does Gendered Discourse Matter?*, *Asian Social Work and Policy Review*, (7), 197–212.
- Işık, M. ve Eşitti, Ş. (2015), I. Dünya Savaşı Propaganda Afişlerinde Kadın Temsillerinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Göstergibilimsel İncelenmesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 70, No. 3, 655 - 682
- Karataş, H. (1989). *İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, S. (2008). Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar–I, *İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni*, İzmir.
- Kim, Tae H.(2003). *Where Women Worked During World War I*, <https://depts.washington.edu/labhist/strike/kim.html> Erişim Tarihi: 08.09.2021
- Koray, M. Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (Aralık, 1999). Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri. *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi. 35–44.
- Microfilm edition from 1914 to 1918, (1917). *Northwest Labor Journal*, Suzzallo library UW.
- Microfilm edition for a year of 1918. (1918). *Seattle Argus*.: Suzzallo library UW.
- Milward, Alan S. (1979). *War, Economy and Society, 1939-1945*, University of California Press, ss: 395.
- Omay, U. (2011). Kadınlar ve Yedek İşgücü Ordusu: Perçinci Rosie Örneği. 12. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*. Ankara: Türk-İş Yayınları. 250 – 274.
- O’Brien, Kenneth P. & Parsons, Lynn H. (1995). *The Home-Front War: World War II and American Society*, London: Greenwood Press
- Özçatal, Ö. (2009). Kadınların işgücü piyasasına katılımın ve çalışma koşullarını etkileyen sosyo - demografik ve kültürel faktörler’. *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi: 45- 54.
- Özgişi, T. (2013), Bir Siyasi İmge Olarak Çocuk Ve Savaşlar: I. Dünya Savaşı Örneği, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/11, 293-312.

- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş gücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1), 55-86.
- Protecting the working mothers. (April 24, 1918). Seattle Union Record.
- Reich, M. Gordon, David M. & Edwards, Richard C. (1973), *Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation*, *American Economic Review*, 63 (2), 359-365.
- Savcı, İ. (1999). *Toplumsal cinsiyet ve Teknoloji*. Ankara üniversitesi SBF Dergisi. 54(1): 130-142.
- Social Security Bulletin. *Employment of Women in War Production*, (1942) <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v5n7/v5n7p4.pdf> Erişim tarihi: 02.06.2021
- Slogan. (20 Temmuz, 1917). *Washington Standards*.
- Slogan. (5 Nisan 1918). *Washington Standarts*.
- Uysal, B. (1984). *Siyasal Katılma Ve Katılma Davranışına Ailenin Etkisi*. Ankara: TODAİ yayınları.
- Wachter, M.L. (1974), Primary and Secondary Labour Markets: A Critique of The Dual Approach, *Brookings Papers on Economic Activity*, (3), 637-693.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*, Oxford: Blackwell.
- Weatherford, D. (2010). American Women During World War II: An Encyclopedia, *New York: Routledge*.
- UN Women, (2016). *Progress of the World's Women 2015-2016*, Erişim Tarihi: 10.06.2021.
- Yeşil, B. (2006). *Who said this is a Man's War?': propaganda, advertising discourse and the representation of war worker women during the Second World War*. *Media History*, Volume 10, 103-117.
- Yücel, D. (2017). *Kadın Yoksulluğu ve İkincil İş Gücü*. *Social Sciences Research Journal*, 6(3), 12-21
- <https://www.khanacademy.org/humanities/us-history/rise-to-world-power/uswwii/a/american-women-and-world-war-ii> **Erişim Tarihi:** 15.06.2021
- <https://www.bbc.co.uk/teach/class-clips-video/history-ks3-ks4-world-war-one-work-for-women/zmjpgwx> **Erişim Tarihi:** 01.06.2021
- <https://www.buzzfeednews.com/article/gabrielsanchez/these-are-the-incredible-women-who-fought-and-won-world-war> **Erişim Tarihi:** 08.06.2021



Extended Summary

The World Wars, one of the biggest disasters the world has faced, caused great destruction, loss of life and property, as well as deeply affected social life. In all countries that participated in the wars, women were called to duty and started to be more visible in working life in order to close the gap in production and meet the needs of the public and society when men went to the front (Aytaç, Sevütekin, Işıkçok, Bayram, Yıldız, ve Eryiğit, 2002: 20; Kaya, 2008). The aim of this study is to draw attention to the fact that women are seen as a secondary labor force (reserve labor force) behind men, who increase their number and position in working life in the historical process due to the necessities that arise from time to time (such as wars), but are excluded from working life after these obligations are over is to pull. For the purpose, the discussions on the subject have been tried to be analyzed in detail on the axis of a systematic approach by scanning the relevant domestic and foreign literature. In the study, the case study design, one of the qualitative research methods, was handled with a holistic approach. While determining the field of study, I. and II. World wars have been chosen.

With the rapid taking place of women, who went out of their traditional roles with the World Wars, the rate of working women in the USA increased to 19% during the First World War and even reached 37% in some sectors (Social Security Bulletin, "Employment of Women in War Production," July 1942, Durmuş, 2016: 39). II. During World War II (1944), the rate of women working only in "industrial fields" in the USA was determined as 36.9%. Similarly, in England II. During World War II (1939), female employment rate increased from 26% to 36% (Milward, 1979).

While the world wars were going on, women were active in many areas from heavy industry factories to agricultural production, from service sectors to the defense industry, which produces military ammunition for the armies, in major economies of the period such as the USA and England, which participated in the war (Social Security Bulletin, 2016: 40). After the Industrial Revolution, which was the first opportunity for women to be visible in working life, the second turning point was the years of the First World War. With this period, women had the opportunity to work in work areas where they did not work before, and they started to work in jobs such as tram or taxi driver, meter reader, and elevator operator (Koray vd. 1999: 214-215). With the end of World War I, men's taking their place in working life again and then with the effect of the economic crisis in the world in 1929, the number of female labor force started to decrease. There was an increase again during World War II (Karataş, 1989) and II. In parallel with the developments in the service sector, especially in the world war and later periods, women started to work in non-agricultural sectors, especially in the service sector (such as secretarial work, cleaning jobs) (Koray et al., 2000: 214-215).

With the discipline of war, the working hours of women, who took the place of men who went to the front, were increased in order to be able to produce more. During the Second World War, the weekly working hour, which was 47.7 hours in England, increased to 52.9 hours, while the weekly working hour, which was 35 hours in France, increased to 46.2 hours (Heartfield, 2011; Durmuş, 2016). In addition, while the number of female employees increased significantly, the real wage levels of women doing the same job as men decreased, and serious increases in occupational accidents and occupational diseases occurred due to the discipline approach carried out within the framework of a military logic and working long hours. The most obvious example of this situation is that 73 female

workers died as a result of the explosion at the Silver Town TNT factory as a result of carelessness due to working long hours during the First World War (Black, 1975).

The increase in the number of female employees caused the concept of gender to be reconstructed by going beyond the traditional roles of women for a while (Bott, 1957). While fulfilling the roles imposed on them by the patriarchal social structure, women also took part in working life to meet the increasing need for labor due to obligations (Walby, 1990; Hartman, 2006). However, with the end of the wars, the men who were the real owners of the jobs returned from the front, the need for women decreased and women were asked to return to their homes by reminding their main areas of responsibility, their roles as motherhood and being a good wife. Especially in the victorious countries such as the USA and England, the vast majority of working women, approximately 95%, were forcibly dismissed (Weatherford, 2010: 263).



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma, etik onay belgesi gerektirmemektedir.

Katkı oranı bilgisi: Birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50 şeklindedir.

MODERN İŞLETME YÖNETİMİNİN KÖKENLERİ, DOĞUDAN: İBN HALDUN* *THE ROOTS OF MODERN BUSINESS MANAGEMENT FROM THE EAST: IBN KHALDUN*

Prof. Dr. Kubilay Özyer
Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
ORCID: 0000-0002-9654-7750, kozyer@yahoo.com

Yüksek Lisans Öğrencisi M. Burak Kılınc
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
ORCID: 0000-0002-9157-0273, buraklnc@hotmail.com

ABSTRACT

In modern western management history there are a lot of well-known researches or writers who did not deal with management directly but their studies were used after sometimes later by management and organization researchers. It could be said a lot of researchers in this matter but the most popular one is Max Weber (1864-1920) who is a German sociologist and political economist. With a different perspective but same logic also we can check and find some important researchers in eastern management history also. They could make a lot of serious studies in different areas and we can use them in management and organization field. For his manner Ibn Khaldun (1332-1406) who is famous Arab historian and socialologist can be very good example. Starting from this point in this research we tried to compare Ibn Khaldun's ideas with modern management ideas and take some good results for his area.

Keywords: Modern management thought, Management history, Organization history, Ibn Khaldun, Max Weber

ÖZ

Batı Dünyası tarafından şekillendirilmiş modern yönetim tarihinde birçok araştırmacı veya yazar vardır ki, bunlar doğrudan yönetim veya örgüt üzerine araştırma yapmamışlar ancak bu kişilerin araştırmaları yönetim biliminde sıklıkla kullanılmıştır. Bu noktadaki en popüler örneklerden bir tanesi Alman sosyolog ve ekonomist olan Max Weber'dir (1864-1920). Farklı bir perspektiften ancak aynı mantık ile bakıldığında doğu yönetim tarihinde de benzer önemli araştırmacılara veya yazarlara rastlanılması olasıdır. Bu kişilerin farklı alanlarda ortaya koydukları önemli araştırmaları günümüz modern yönetim ve örgüt araştırmalarında kullanmak mümkün olabilecektir. Bu noktada yine en önemli örnek olarak ünlü Arap tarihçi ve sosyolog İbn Haldun (1332-1406) örnek olarak gösterilebilir. Tam olarak bu noktadan ve söz konusu bu iki örnekten hareketle bu çalışmada İbn Haldun'un araştırmaları irdelenmiş ve modern yönetim düşüncesiyle karşılaştırılarak günümüz dünyasına vereceği katkılar irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler (Keyword in Turkish): Modern Yönetim düşüncesi, Yönetim tarihi, İşletme tarihi, İbn Haldun,, Max Weber

* Bu çalışma 2. İşletme Tarihi Konferansında sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

1. Giriş

Weber'in çalışmaları genelde sosyoloji temelinde olmasına rağmen bu çalışmalar başta ekonomi olmak üzere yönetim ve politika gibi konuları da ciddi şekilde etkilemiştir. Weber'in çalışmalarının odak noktası toplumdur, özellikle de batı dünyası toplumdur. Onun ortaya koymuş olduğu modele göre de bu modern toplum gittikçe artan bir rasyonalite ile karakterize edilmektedir. Toplumu temel alan bu çalışmalarında Max Weber genellikle yönetim bilimi üzerinden hareket etmemesine rağmen, bulguları ve yorumları kendisinden sonra gelen araştırmacılar tarafından yönetim bilimine uygulanmıştır. En önemli teorilerinden bir tanesi olan “bürokrasi”, Weber'in klasik yönetim teorisinin kurucu babalarından bir tanesi olarak kabul edilmesine neden olmuştur..

Weber ile benzer şekilde ancak ondan yaklaşık 500 sene kadar önce İbn Haldun'da toplumu incelemiş, yaşadığı toplumun sosyolojik, politik ve ekonomik analizlerini yaparak çok önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Tüm bu analizler sonucunda, modern zamanlarda “sosyoloji” olarak adlandırılan ancak İbn Haldun'un kendi deyişiyle “umran” ilmini kurmuştur. Weber'in kendi yaşadığı toplumu inceleyerek bir takım sonuçlar elde etmesine benzer şekilde Kuzey Afrika'da yaşayan İbn Haldun Afrika ve Ortadoğu bölgesini yani Müslüman coğrafyayı incelemiş ve bu toplumlar üzerine çalışmalarını inşa etmiştir. Yine Weber'e benzer şekilde yönetim ile doğrudan ilgilenmeden genel anlamda tarih ve toplum üzerine çalışmalar yapmıştır. Ancak Weber'in aksine İbn Haldun'un bir çok önemli tarihsel, sosyolojik, politik ve ekonomik görüş ve teorileri yönetim biliminde genellikle kullanılmamıştır. Aslında bu durum İbn Haldun'dan veya onun görüşlerinden kaynaklanan bir sıkıntı olmaktan ziyade onu takiben gelen özelde Kuzey Afrika veya Ortadoğu genelde Müslüman coğrafyanın büyük bir eksikliğidir. Aslında bu çalışma tam olarak bu noktadan hareketle dizayn edilmiştir. Söz konusu bu eksikliği gidermeye yönelik küçük bir adım olacaktır. Küçük de olsa bu benzeri adımların biraraya gelerek yönetim alanına, ciddi katkılar sağlayabileceği düşünülmüştür.

Yukarıda kısaca izah edilmeye çalışılan amaç doğrultusunda karşılaştırmalı bir araştırma yöntemi kullanılmaya karar verilmiş ve İbn Haldun'un en bilinen eseri olan “Mukaddime” analiz edilmiştir. Bu analiz neticesinde Mukaddime'den elde edilen yönetim ve örgütler ile ilgili sonuçlar, modern yönetim biliminin batı dünyasında kurulmaya başladığı zaman olarak kabul edilen sanayi devriminden sonraki görüş, düşünce ve teorilerle karşılaştırılmıştır.

Sosyal bilimciler Doğu ve Batı olmak üzere iki büyük medeniyetin varlığını ortaya koymuşlardır. Doğu ve Batı tabirleri coğrafi olmaktan ziyade düşünsel veya kültürel bir tanımlamadır. Yukarıda da kısaca değinildiği üzere Weber bir sosyologtur, Sosyolojinin genel kavramsal çerçevesinin çizilmesinde ve mantıklı bir sosyal bilim teorisi geliştirilmesinde önemli katkıları olmuştur (Demirel, 362). Dolayısıyla doğrudan yönetim üzerinde çalışmaktan ziyade sosyoloji alanında çalışmış olan Weber'in görüşleri modern yönetim bilimine uygulanmış ve böylece onun modern yönetim biliminin kurucularından biri olarak görülmesine neden olmuştur. Ancak Doğu medeniyeti yönetim bilimine böyle bir katkı sunamamış veya sunabilecek çalışmaları bilim dünyasına duyuramamıştır. İşte bu noktada İbn Haldun ve onun çalışmaları veya benzer şekilde Doğu medeniyetine ait araştırmacı veya filozofların çalışmalarının tekrar incelenmesi ve ortaya konması gerekliliği kendini göstermiştir. Tekrar üstüne basarak ifade edilmesi gerekirse bu çalışmanın temel amacı bir Weber-Haldun karşılaştırması yapmak değildir. Weber'in adının fazlaca zikredilmesinin nedeni Batı dünyasında araştırmacıların Weber ve benzeri

filozofların görüşlerinden her alanda yararlanmasına benzer şekilde Doğu medeniyetinin insanların da kendilerine ait, onlardan olan araştırmacıları benzer bir mantıkla tekrar tekrar okumaları ve kendilerine uygun sonuçlar üretmeleri gerektiğidir. Ancak bu şekilde her toplum kendi gerçekliğine uyan, uygulanması ve doğal olarak sonuç alması daha mümkün yönetim ve örgüt teorileri, hatta stratejileri ortaya koyabileceklerdir.

Yukarıda izah edilen amaç çerçevesinde bu çalışmada İbn Haldun'un yönetim ve örgüt teorileri ile ilgili görüşleri irdelenmiştir. Sonuçların da oldukça dikkat çekici olduğu görülmüştür. 14. yüzyılda, yani modern yönetim teorisinin kurulmasından yaklaşık 500 yıl kadar önce İbn Haldun modern yönetim düşüncesini kapsayan, onu öncülleyen ve bazen de reddeden bir çok önemli noktaya dikkat çekmiştir. Bu noktadan sonra yapılması gereken genelde Doğu toplumlarının, özelde Müslüman coğrafyanın kendi toplumsal yapısına, kültürüne, dünyaya bakış açısına uygun teoriler üretebilmek için daha önce ortaya konulmuş olan bütün araştırma ve bulguları ortaya çıkartıp sentezlemek ve kendi teorilerini ortaya koymaktır. Alınması gereken yol çok uzun ve oldukça zorluklu görünmektedir. Bu ve benzeri çalışmaların işte ilk adımlar olması, devamında daha bir çok adımın geleceği temennisiyle hareket edilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Modern Yönetim Düşüncesinin Ortaya Çıkışı ve Evrimi

Modern işletme yönetimi biliminin ortaya çıkmasında 18.yy da Avrupa'da yaşanmış olan sanayi devriminin etkisi büyüktür. Sanayi devriminin etkisiyle üretimde makineler kullanılmaya başlanmış ve büyük ölçekli işletmeler kurulmuştur. Bu gelişmeler devasa ölçekteki işletmelerin yönetimi sorununu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla da işletmelerde verimliliği artırmak adına iş bölümü, personel yönetimi gibi konular önem kazanmaya başlamışlardır. 19.yy'ın sonlarına gelindiğinde ABD'de Amerikan Mühendisler Derneği kurulmuş akabinde Frederick Taylor'ın çalışmalarının öncülüğünde Bilimsel Yönetim Yaklaşımı ortaya konmuştur. Taylor'la benzer dönemlerde yaşamış olan diğer bilim adamları Max Weber Bürokrasi Modeliyle, Henri Fayol ise Genel Yönetim Teorisiyle işletme yönetiminin klasik yaklaşımlarını ortaya koyarak bu bilim dalının gelişimine katkı sağlamışlardır (Şimşek, 2010; Can v.d., 2013; Eren, 2001; Genç, 2005).

Modern işletme yönetimi yaklaşımları, yukarıda da özetlendiği üzere Amerika ve Avrupa'da yani modern batı toplumunda ortaya çıkmıştır. Bunlardan Taylor ve Fayol işletmelerden gelen kişiler olmalarına karşın Max Weber (1864-1920) sosyolog ve ekonomi politik uzmandır. Dolayısıyla, işletme yönetimi alanına mahsus teorisyen veya uygulayıcı değildir. Max Weber'in yaptığı çalışmalar sosyolojinin kavramsal çerçevesinde kalmakla beraber özellikle Amerikalıların onu keşfetmeleri ile birlikte ekonomi, işletme ve siyaset alanlarını da derinden etkilemiştir. Weber çalışmalarında modern toplum, özellikle de batı toplumu üzerinde çalışmış ve bu toplumun rasyonelleşmesi üzerine yoğunlaşmıştır (Ritzer, 2013). Weber'in çalışmaları modern batı toplumu üzerinde yoğunlaşsa da ortaya çıkan sonuçlar genel bir etki ve kabul görmüşlerdir. Bundan en fazla yararlanan bilim dallarından bir tanesi de elbette işletme yönetimi olmuştur. Bu çalışmanın hareket noktası da tam olarak buradan ortaya çıkmıştır. Bir sosyolog olarak Weber'in çalışmaları işletme yönetimi bilimini bu kadar derinden etkileyebilirse, oldukça önemli bir diğer sosyolog olan İbn Haldun neden işletme yönetimini etkilemesin? Zira Weber içinde bulunduğu toplumun kültüründen hareket ederek çalışmalarını ortaya koyduysa ve bu çalışmalar da batılı anlamda bir işletme yönetimi biliminin ortaya çıkmasında önemli derecede etkili olduysa



İbn Haldun neden doğu toplumlarına özgü bir işletme yönetiminin ortaya çıkmasına sebep olmasın? Bu araştırma bu sorudan hareket etmiştir ve temel amacı da kendinden sonra benzer soruların tekrar tekrar sorulmasına zemin hazırlamıştır.

Fahri Sakal'ın (2016) çok isabetli bir şekilde belirttiği üzere, "Doğu ve Batı bir coğrafi yön olmakla birlikte sosyal bilimlerde ve siyasette birer medeniyet algısı ve sahası anlamı ifade etmektedir". Dolayısıyla sosyal bilimlerde çalışırken bu algıyı sürekli akılda tutmak faydalı olacaktır. Elbette bilimin ve bilginin bir sahibi yoktur ancak işletme yönetimi gibi doğrudan insan odaklı bir eylemin de kültürden bağımsız olarak ele alınması mümkün değildir. Modern işletme yönetimi ise herkesin bildiği üzere batılı bilim adamlarına aittir. Tam olarak bu noktada, İbn Haldun ve onun gibi bilim insanlarının önemi ortaya çıkmaktadır. Doğu medeniyetinde yetişmiş İbn Haldun ve benzeri bilim insanları tarafından yapılan çalışmaların, benzer kültür iklimine sahip toplumlar için işletme yönetimi alanında alternatif çalışmalar yapılmasına zemin hazırlayıp hazırlayamayacağı sorusu hayati önem kazanmaktadır.

İbn Haldun'un Mukaddime isimli eseri incelendiğinde doğrudan ya da dolaylı olarak oldukça önemli sosyolojik, iktisadi ve elbette işletme yönetimine yönelik tespitlerde bulunduğu görülebilecektir. Burada genellikle itiraz noktası İbn Haldun'un işletme yönetimine yönelik doğrudan bir tespitinin olmadığıdır. Bu elbette doğrudur, ancak yukarıda da defaten değinildiği üzere bu noktada Max Weber'in de benzer şekilde doğrudan tespitleri olmadığı ancak işletme yönetimi alanında çalışan bilim insanlarının kendisinden faydalandığı görülecektir. Dolayısıyla İbn Haldun'un da doğrudan işletme yönetimine yönelik bir çalışması olmasına gerek yoktur, önemli olan araştırmacıların onun görüşlerinden faydalanma olasılığıdır ki, bu da oldukça ciddi görünmektedir. Sadece ülkemizde değil, diğer bütün doğu toplumlarında İbn Haldun'un yönetim alanında yüzyıllar önce ortaya koyduğu görüşler işletme yönetimi alanındaki bilim insanlarınca yeniden ele alınmalı ve her açıdan çok dikkatli ve detaylı bir şekilde değerlendirilmelidir. Ancak bu noktadan sonra İbn Haldun ve benzeri bilim insanlarının kültürel iklimimize uygun bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasına katkı verip veremeyecekleri açıklığa kavuşabilecektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler yazılı kaynak incelemesi yöntemiyle elde edilmiş ve karşılaştırılmıştır. İbn Haldun'un Mukaddime adlı yapıtı baştan sona detaylı bir şekilde incelenmiş, işletme yönetiminde değerlendirilebilecek görüşleri ortaya konmuş ve yine işletme yönetimi alanında kullanılan teorilerle karşılaştırılmıştır.

2.2. Bulgular

2.2.1. Örgütsel Davranış

İbn Haldun'un çalışmaları incelendiğinde birçok farklı alanda kendi çağını aşan görüşler ileri sürdüğü rahatlıkla görülebilecektir. Genelde sosyal bilimler özelde örgütsel davranış açısından şunları ifade etmektedir;

*"Sosyal hayatta (umranda) vuku bulan her olayın ve ortaya çıkan her durumun, olması gereken kendine has bir doğası vardır. İşte eğer kişi, toplumdaki olayların ve durumların doğasını bunları gerektiren sebepleri bilirse..."*²

Buradan yola çıkıldığında sosyal birer gerçeklik olan işletmelerin içerisinde ortaya çıkan olayların anlaşılması gerektiğini ve bu sayede bu olayların yönetim tarafından

² İbn Haldun, Mukaddime, Çev. Halil Kendir, Yeni Şafak Kültür Armağanı, İstanbul, 2004, s. 70

yönetilebileceğini ortaya koymaktadır. Bugün örgütsel davranış disiplini genel olarak bunun üzerinde çalışmaktadır.

2.2.2. Kayırmacılık

Kayırmacılık, temelde hak veya adaletten sapma gösterilerek kişilerin veya grupların hak etmedikleri şekilde çıkar sağlamalarına yönelik hareketlerdir. Bu hareketlerin temelinde de menfaat sağlama, veya birilerine öncelik tanıma yatmaktadır (Demirbilek, 2021). Kayırmacılık eski Yunan'dan bu yana tarih boyunca her toplumda görülmüş ve üzerinde tartışılmış bir kavramdır (Aktan ve Yay, 2021).

İbn Haldun da çalışmasında hem örgütsel iletişimden hem de buna bağlı olarak kayırmacılık olgusundan isabetle bahsetmektedir. Yazara göre;

“...Yine toplum içinde insanların ilim, sanayi, geçimlerini temin etmek için çalışıp kazanmak gibi faaliyet ve durumlarından haber verir. Ancak pek çok sebepten dolayı bu haberlere yalanlar karışır. Bunlardan biri, kişinin bazı düşünce, görüş ve mezheplere taraftar olmasıdır. Kişi haberi kabul etmek hususunda dengeli hareket ederse gerekli özeni gösterir, onu inceleyip değerlendirir ve doğrusunu yalanından ayırabilir. Ancak bu haberi kabul etme noktasında işin içine görüşlerini ve inançlarını karıştırırsa, bu görüş ve inançlara uyan haberleri ilk duyuşta kabul eder. Çünkü bu meselede kendi eğilimini ve görüşlerini öne çıkarmak, basiret gözünün, eleştirmenin ve araştırma yapmanın üzerine örtülmüş bir perdedir. Sonuçta yalan haberler kabul edilip alınır ve başkalarına nakledilir.”³

İbn Haldun özellikle informal yollardan gelebilecek bilgilerin doğruluğunu sorgulamanın oldukça önemli olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, bunları elde ederken yöneticinin sadece kendi meşrebinden, mezhebenden ya da kendine yakın olan kişilerden bilgi almasının bilginin güvenilirliği açısından oldukça sıkıntılı olduğunu ifade etmektedir. Bugün iletişim alanında bilginin kaynaklarının çeşitlendirilmesi konusu bu noktaya denk gelmektedir. Ayrıca kayırmacılık konusu da hem özel sektörde hem de kamuda hala önemli bir sıkıntı olarak varlığını devam ettirmektedir. (Uncu ve Türel, 2017)

2.2.3. Disiplin

İbn Haldun'un önemle üzerinde durduğu bir diğer konu disiplindir. Disiplin, “İşletme koşul ve özellikleri doğrultusunda, örgüt için belirlenen tutum ve davranış biçimlerinin çalışanlar tarafından benimsenip, uygulanmasını sağlayacak ilke ve kurallar bütünüdür” (Dündar, 1998: 439). Handoko'ya (2011) göre temel disiplin yaklaşımları önleyici, düzeltici ve yapıcı disiplinlerdir. İbn Haldun'un Mukaddime isimli eserinde gücün kullanımı ve disiplin kavramı hakkında ortaya koyduğu bazı görüşler şunlardır;

“Genel olarak insan başkasının idaresi altındadır ve bu kaçınılmazdır. Eğer yöneticiler yumuşak ve adil olurlarsa, insanların katlanmak zorunda kalacakları (haksız) hükümler ve yasaklar olmayacağı için, o yönetim altındakiler, bir baskıya maruz kalmayacaklarına güvenerek kendi kişiliklerindeki cesaretlerini veya

³ İbn Haldun, (Kendir) s. 69-70



korkaklıklarını muhafaza ederler. Böyle bir durumda cüret ve cesaret tabiatlarının bir parçası olur ve bunun dışındaki bir duyguyu da tanımazlar”. “Ancak yöneticiler ve yönetimleri baskıya boyun eğdirmeye ve korkuya dayanıyorsa işte o zaman sebebini ilerde açıklayacağımız gibi zulme uğramış insanların nefislerinde baş gösteren atalet ve tembellikten dolayı, insanların güçlülük ve cesaretleri kırılır. “Ancak yönetimler cezalandırma yerine yola getirme ve öğreticiliği esas alırlarsa ve erken dönemlerden itibaren bu usulü benimserlerse, yine korku ve itaat üzere yetişmeye bir miktar etkisi olur, ancak kendine güveni ortadan kaldırmaz.”⁴

İbn Haldun önemle disiplin üzerinde durmuş ancak disiplini uygularken korku, baskı ve yıldırma yerine “insanları yola getirme ve öğreticiliği” esas almıştır. Bu durum işletme yönetimi alanına Douglas McGregor tarafından sunulan X ve Y teorilerini aklı getirmektedir. X teorisi temelde klasik yönetim anlayışının varsayımlarını dile getirirken, Y teorisi ise nekolosik yönetim anlayışı varsayımlarına işaret etmektedir. X teroisine göre insanlar çalışmayı sevmez, sorumluluk almak istemezler. Onları çalıştırabilmek için korkutmalı veya tehdit etmelidir. Y terosinin varsayımları ise tam tersidir (Hayta ve İnsafoğlu, 2021).. Dolayısıyla günümüzde tüm dünyada Y teroisinin varsayımlarına göre hareket edilmesi tavsiye edilmektedir. Yukarıdaki satırlardan da rahatlıkla görülebileceği üzere İbn Haldun yöneticilerin çalışanlarına daha çok “Y” tipi bir bakış açısıyla yaklaşmasını önermektedir. Halbuki işletme yönetimine “Y” tipi yaklaşım Douglas McGregor ile birlikte aşağı yukarı 1950’li yıllarda girmeye başlamış ve kendini kabul ettirmesi ise daha da uzun bir zaman almıştır (Tekin, vd., 2016). İbn Haldun bu süreci gücün kullanımı açısından değerlendirmekte ve yapıcı disiplin anlayışının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu görüşlerinden anlaşılmaktadır ki; ancak yapıcı disiplin anlayışla bireyler tabiatlarını ve özgüvenlerini muhafaza edebilir. Cezaya ve yıldırmaya dayalı bir disiplin anlayışıyla bireyler tabiatlarından uzaklaşacak, cesaretleri kırılacak ve tembelleşecektir.

2.2.4. Liderlik

İbn Haldun çalışmasında bugün lider-üye ilişkileri olarak adlandırılan noktaya da temas etmekte ve liderin liderliğinin asların onu lider olarak kabulüyle olabileceğini ifade etmektedir. Lider-üye ilişkilerinin işgören verimliliği üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu yapılmış olan çalışmalarla ortaya konmaktadır (Turgut vd., 2015; Akkoç,2012; Bauer vd., 2006). İbn Haldun bu konuda şunları ifade etmektedir:

“Bil ki, tebaanın (yönetilenlerin) hükümdardaki çıkarları ve menfaatleri, onun şeklinin düzgünlüğü, yüzünün güzelliği, cisminin büyüklüğü, ibadetlerinin çokluğu, yazısının güzelliği ve zekasının keskinliği gibi şahsıyla ilgili hususlara göre değil, bilakis onun kendileriyle olan ilişkisine ve kendilerine karşı sergilediği tutuma göre belirlenir”⁵

Yukarıda yazar diğer bir önemli noktaya temas etmekte bugün babacan (paternalistic) liderlik olarak dile getirilen liderlik modelinin daha yararlı olacağını ifade etmektedir.

⁴ İbn Haldun, (Kendir) s. 167-168

⁵ İbn Haldun, (Kendir) s. 267

“Paternalizmin bireylerin yararları doğrultusunda korunmaları anlamına geldiği ifade edilebilir. Bu bağlamda paternalizm olgusu, makro boyutta kültürlerarası farkları ortaya çıkartmada kullanılabilecek kültürel bir boyut olarak değerlendirilirken, aynı zamanda mikro boyutta kültüre özgü (özellikle Doğu kültürüne özgü) bir liderlik modeli olarak da karşımıza çıkmaktadır” (Çalışkan ve Özkoç, 2016).

2.2.5. *Personel Seçimi*

Doğru personel seçimi, işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için oldukça önemli bir yere sahiptir. Uygun personel seçimi yapılamaması sadece işletmeyi olumsuz yönde etkilemeyecek aynı zamanda iş görenlerin performans ve memnuniyetlerini de olumsuz yönde etkileyecektir. (Robbins ve Judge, 2019) Bu sebeple doğru personel seçimi yapabilmış olmak yöneticiler için bir başarı göstergesidir (Cheng, 2011). İbn Haldun aşağıda verilen görüşünde personel seçiminin işletmelerin geleceği açısından önem arz ettiğine değinmiş ve uygun personel seçim için iki faktörlü bir yöntem ortaya koymuştur. Bu faktörler ehliyet ve güvenilirliktir. Özellikle iş ehliyeti kavramı son zamanlarda sık sık gündeme gelen önemli bir konu haline gelmiştir. İbn Haldun’un bu konu hakkındaki tartışmalara çağlar öncesinden yaptığı yorum;

“...Gerek işçi olarak bir işte istihdam edilecek veya özel/kişisel hizmetlerde çalıştırılacak kimseler şu dört kategoriye ayrılır: Bunlar ya ehil ve güvenilir kimselerdir; ya da ne ehil ne de güvenilirlerdir; geride kalan iki zümre ise, ehil fakat güvenilir olmayan ve güvenilir fakat işinin ehli olmayan kimselerdir. İlk iki ihtimâli bir yana bırakalım. Çünkü hem ehil hem de dürüst ve güvenilir olmayan bir kişiyi kim istihdam etmek ister ki? Böyle bir şahıs, yaptığı işler ve hıyanetleri sebebiyle yanlarında çalıştığı kişilere büyük zarar verir. Gelelim, hem ehil, ve hem de dürüst ve güvenilir kişilere. Böyle bir kişiyi bulmak pek mümkün olmaz. Çünkü, bu kişiler, nâdir olmaları bir yana, başkalarının işinde çalışmak istemeyeceklerdir, çünkü sahip oldukları bu yetenekler sâyesinde kendi işlerini yaparak, başkasının işinde çalışarak alacakları ücretten daha fazlasını kazanabilirler. Bu kategorideki kişiler, kazanacakları şeref ve itibarı düşünerek, ancak bey ve emîrler’in yanında çalışmaya râzı olurlar. Bu durumda, bir kişiyi istihdam etmek isteyen kişi geride kalan iki zümre arasından bir tercih yapmak durumuyla karşı karşıyadır.

Peki, işinin ehli fakat dürüst ve güvenilir olmayan kişi ile, dürüst ve güvenilir fakat işinin ehli olmayan kimselerden acaba hangisini tercih etmeli? Bu, üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir konudur. Bana sorarsan, dürüst ve güvenilir bir kişi olmasa da sen işinin ehli olan kişiyi tercih et!.. Çünkü, onun vermesi muhtemel zararı önlemek için tedbir alınabilir, yapacağı hıyanetlerden elden geldiğince sakınılmaya çalışılabilir. Fakat, diğer zümre, yâni ehil olmayan kimseler, her ne kadar dürüst ve güvenilir olsalar bile, istemeyerek de olsa işinde çalıştıkları kimselere zarar verirler”⁶

⁶ İbn Haldun (1968). *Mukaddime* (c. I, II, III., 2. bs., çev. Z. K. Ugan). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi. s. 329-330



2.2.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin istek ve amaçlarının örgütün amaçlarıyla örtüşmesi sebebiyle kişinin örgüte hizmet etmesi ve örgüt lehine fedakarlık göstermesi tutumlarına denir. Yani örgütsel bağlılık çalışanların ve örgütün çıkarlarının uyum içerisinde olmasını gerektirir. Bu durumda çalışanların performansları ve memnuniyetleri artacaktır (Eren, 2010). Tanımdan anlaşılacağı üzere, çalışanların örgütün amaçlarına olan bağlılıkları iş performanslarına doğrudan etki etmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramı yöneticiler açısından oldukça önem arz etmektedir. İbn Haldun aşağıda verilen görüşünde örgütsel bağlılık kavramının, örgütler arasındaki mücadelelerde galip gelmek için en belirleyici faktör olduğunu öne sürmektedir.

“... Çünkü devlet, ancak güçlü olma ve başkalarına galip gelme neticesinde kurulur. Başkalarına galip gelmek ise, ancak gayret, taraftarlık duygusu ve bir düşünce etrafında birleşerek o düşünceyi gerçekleştirmek için kararlılıkla çalışmak ve kalpleri birbirine kaynaştırmakla mümkün olur.”⁷

2.2.7. İşletme Politikası

İbn Haldun’un yaşadığı dönemde büyük sermaye ve ekonomik işletmelerin ticari faaliyet alanında olduğu görülmektedir. İbn Haldun aşağıda verilen görüşüyle yaşadığı dönemin şartları altında akıllı bir tüccarın sahip olması gereken işletme politikasını ortaya koymaktadır (Kozak, 2014).

Satmak amacıyla başka şehir ve ülkelere mal götüreceğ bir tüccar, gelişi güzel hareket etmemeli, akıllı, tedbirli ve dirâyetli davranmalıdır. Önce o ülkelerdeki alıcıların ekonomik durumları, hangi malları talep ettikleri hususunda, -günümüz terminolojisi ile ifade edersek- bir “piyasa araştırması” yapmalı, ona göre hangi cins, kalite ve miktarda mal götüreceğine karar vermelidir. Çünkü pazardaki fiyatların oluşması o piyasadaki arz ve talep durumuna bağlıdır.

Herkes her malı talep etmez, bâzı malları sadece belli sınıflara mensup insanlar talep ederler. Basiretli bir tâcir, halkın her kesiminin ihtiyaç duyacağı orta kalitede, harcîâlem malları götürür ki, böylece mallarının tamamını satmaya muvaffak olur; sadece mahdut bir zümrenin talep edeceği malları götürerek mallarına müşteri bulamama riski ile karşılaşmaz.

Öte yandan, daha fazla para kazanmak isteyen bir tüccar, diğer rakiplerinin gitmekten imtina edeceği uzak diyarları, gidilmesi zor ve netâmeli yerleri tercih etmelidir. Çünkü buralarda, arz darlığı sebebiyle mallarına daha çok talep bulur, çok sayıda rakiple karşılaşmayacağından rekabet şartları daha müsait, kâr hadleri daha yüksek olur.

⁷ İbn Haldun (2018). Mukaddime (c. I. Çev. O. Arpaçukuru). İstanbul s. 7

İbn Haldun ortaya koyduğu bu görüşle işletmelerin yaşadıkları çevreye göre bir politika oluşturması gerektiği gerçeğini Weber tarzı bir yaklaşımla ondan yüzyıllarca önce ortaya koymuştur.

3. Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışmada, İbn Haldun'un yaşadığı dönemin sosyal, siyasal ve ekonomik özelliklerini anlattığı Mukaddime adlı eseri incelenmiştir. Eser doğrudan işletme yönetimi alanına yönelik hazırlanmamıştır. Ancak, eserde bulunan ve işletme yönetimi alanına uyarlanabileceği düşünülen görüşler, mevcut işletme yönetimi literatürüyle karşılaştırmalı olarak ortaya konmuştur. İncelenen görüşlerden bazılarının literatürde bulunan çalışmalara işaret ettiği ve hatta ilave bilgiler içerdiği görülmüştür. Örneğin yukarıda verildiği üzere, İbn Haldun'un gücün kullanım şekli hakkındaki görüşleri temel disiplin yaklaşımlarıyla örtüşmekte olup ilaveten yönetilenlerin karakterleri üzerindeki etkisine de değinmektedir. Bu çalışma, İbn Haldun'un eserlerinin işletme yönetimi alanında çalışan uzmanlar tarafından incelenmesiyle beraber işletme yönetimi alanına yapılabilecek katkıları açıkça ortaya koymaktadır. Bununla beraber, alanda doğulu bilim adamlarının çalışmalarının incelenmesi hususunda var olan büyük bir boşluğu da ortaya koymuştur.

Kaynakça

- Aktan, C. C., ve Yay, S. (2021), Kleroterion: Antik Yunan'da Kayırmacılık ve Kollamacılığı Önlemeye Yönelik Bir Sortisyon-Rotasyon Uygulaması, 13 (1), 1-19.
- Bauer, T.N., Erdoğan, B., Liden, R.C. ve Wayne, S.J. (2006). A Longitudinal Study of the Moderating Role of Extraversion: Leader-Member Exchange, Performance and Turnover During New Executive Development, *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 298-310.
- Çalışkan, N. ve Ozkoc, A., G. (2016), Örgütlerde Paternalist Liderlik Algısına Etki Eden Ulusal Kültür Boyutlarının Belirlenmesi, *Journal of Yasar University*, 11/44, 240-250.
- Can, E., Büyükbacı, P. ve Bal, Y (2013), İşletme Bilimine Giriş, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Cheng, C. H. (2011). A Study of Critical Factors of the Job Involvement for Hotel Employees-Taking Hotels in Taiwan as an Example. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 990-996.
- Demirel, D. (2013) Max Weber'in Sosyoloji Kuramı, *Turkish Studies*, 8 (12), 361-369.
- Dündar, G. (1998), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Eylül.
- Eren, E. (2010) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.
- Eren, E. (2001), Yönetim ve Organizasyon, 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Khaldun, I. (2005), An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood.
- Sakal, F. (2016), Doğu – Batı Ne Demektir, Ne Yana Düşerler? *Studies of Ottoman Domain*, 6 (10), 1-24.
- Uncu F. ve Türeli, N. Ş. (2017), Küçük ve Orta Büyüklükteki Hizmet İşletmelerinde Kayırmacılık Algısı: Isparta İli Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 22, 524-541.
- Nurullah, N. (2005), Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Ritzer, G. (2013), *Illuminating Social Life: Classical and Contemporary Theory Revisited*, SAGE Books.
- Handoko, T. H. (2011), *Personel Management and Human Resources*. Yogyakarta: BPFE.
- Turgut,H., Tokmak, İ. ve Ateş, M. F. (2015), Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF Dergisi*,5 (2), 417-442.
- Hayta, Y. ve İnsafoğlu, S. (2021), Afet Yönetimine Yönelik Lider Yönetici Modeli, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (116), 225-241.
- İbn Haldun. (1968). Mukaddime (c. I, II, III., 2. bs., çev. Z. K. Ugan). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.



- İbn Haldun, Mukaddime, Çev. Halil Kendir, Yeni Şafak Kültür Armağani, İstanbul, 2004
- Akkoç, İ. (2012), Grup ve Hiyerarşik Alt Kültürlerinin İş Performansına Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü, Çankırı Karatekin Üniversitesi, SBE Dergisi, 3 (2), 17-44.
- Kozak, İ., E. (2012), “İbn Haldun’un İşletme ve Kamu Yönetimine İlişkin Görüşlerine Günümüzden Bir Bakış”, İş Ahlakı Dergisi, 5 (9), 163-184.
- Tekin, Ö., A., Baş, M. ve Gökdemir, A. (2016). Konaklama İşletmesi Çalışanlarının Douglas Mcgregor’un X ve Y Teorilerine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7 (14), 81-91.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2019). Örgütsel Davranış. (Çev. İnci Erdem), Nobel Akademik Yay., İstanbul.
- Şimşek, Ş. (2010), Yönetim ve Organizasyon, 12. Baskı, Eğitim Akademi Yayınları, Konya.

Extended Summary

Max Weber (1864-1920), German sociologist and political economist. Although Weber's research was conducted in a sociological concept, the results have implications for the science of economics, management, and politics. Weber's research focused on modern society, particularly the Western world, and his view that modern society is increasingly rationalized. He did not focus specifically on the field of management, but the results of his work have applications in management science. Because of his well-known work "Bureaucracy," he is considered one of the founders of classical management theory

Ibn Khaldun (1332-1406), famous Arab historian and sociologist. Similar to Weber, Ibn Khaldun studied society and described sociological, political, and economic features of the society in which he lived. Since Ibn Khaldun lived in the Middle Eastern region, his studies were related to the Eastern peoples, particularly the Muslim societies of the 14th century. Like Weber, Ibn Khaldun does not place a particular emphasis on the field of management, but some conclusions from his studies can be applied to management. This paper uses a comparative research method and examines Khaldun's well-known work "Muqaddimah". The results are compared with modern management theories from the 19th century to the present day. Khaldun's views, which are not comparable to modern theories, are presented as a new view of management from the 14th century. Social scientists deal with two main cultures, namely East and West. As mentioned above, the results of Weber's studies were applied to management. Thus, Weber is considered one of the founders of classical management theory, even though he does not refer specifically to management.

This study examines Ibn Khaldun's conception of management and organisation. The Results show that some of Khaldun's view addresses many points of modern management science from the 14th century. After this point, it is necessary to point out and summarize all the previous researches and findings, and to establish own theories that do justice to the social structure, culture and perspective of the Eastern societies in general and Muslim geography in particular.



1. The Emergence and Evolution of Modern Management Thought

The emergence of modern management thought can be traced to the influence of the Industrial Revolution in the 18th century in Europe. The Industrial Revolution primarily resulted in the increased use of machinery in production and the establishment of large companies. These large companies, such as factories, faced the problem of management. Therefore, some concepts such as personnel management and division of labour became important to increase productivity. At this time, based on the researches of Frederick Taylor, Henri Fayol and Max Weber, the classical management theory developed. (Şimşek, 2010; Can v.d., 2013; Eren, 2001; Genç, 2005). Although Taylor and Fayol were part of bussines world, Max Webber was a sociologist and had no direct relationship with bussines. Also, Webber's researches were not directly aimed at business management. This is the main point of this study. Is it possible to apply some of Ibn Khaldun's views which are describes the East, especially the Muslim world, to the modern management science.

This study uses a quantitative research method. The data was collected from "Muqaddimah" the famous work of Ibn Khaldun. The book has been studied in detail and some of his views related to management are presented and compared with modern theories.

2. Findings

2.1. Organisational behaviour

"...Every event (or phenomenon), whether (it comes about in connection with some) essence or (as the result of) action, must inevitably possess a nature peculiar to its essence as well as to the

accidental conditions that may attach themselves to it. If the student knows the nature of events and the circumstances and requirements in the world of existence, it will help him to distinguish truth from untruth in investigating the historical information critically. This is more effective in critical investigation than any other aspect that may be brought up in connection with it.”⁸

Workplace is also a part of social life. If management understands well the nature of work and the workplace, it is possible to manage them effectively. As is known, this is the main point of the discipline of organisational behaviour. Ibn Khaldun mentions the discipline of organisational behaviour above

2.2. Favouritism

“...Untruth naturally afflicts historical information. There are various reasons that make this unavoidable. One of them is partisanship for opinions and schools. If the soul is impartial in receiving information, it devotes to that information the share of critical investigation the information deserves, and its truth or untruth thus becomes clear. However, if the soul is infected with partisanship for a particular opinion or sect, it accepts without a moment’s hesitation the information that is agreeable to it. Prejudice and partisanship obscure the critical faculty and preclude critical investigation. The result is that falsehoods are accepted and transmitted.”⁹

Ibn Khaldun emphasizes the importance of understanding the truth of information coming from the informal channels. He also mentions that it is too risky to get information only from people who have the same views as the manager, such as the same political or religious thoughts, etc. This is because managers might tend to accept the information without questioning it enough.

2.3. Discipline

“Not everyone is master of his own affairs. Chiefs and leaders who are masters of the affairs of men are few in comparison with the rest. As a rule, man must by necessity be dominated by someone else. If the domination is kind and just and the people under it are not oppressed by its laws and restrictions, they are guided by the courage or cowardice that they possess in themselves. They are satisfied with the absence of any restraining power. Self-reliance eventually becomes a quality natural to them. They would not know anything else. If, however, the domination with its laws is one of brute force and intimidation, it breaks their fortitude and deprives them of their power of resistance as a result of the inertness that develops in the souls of the oppressed, as we shall explain. When laws are (intended to serve the purposes of) education and instruction and are applied from childhood on, they have to some degree the same effect, because people then grow up in fear and docility and consequently do not rely on their own fortitude.”¹⁰

⁸ Khaldun, I. (2005). An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood. p 35

⁹ Khaldun, I. (2005). An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood. p 34

¹⁰ Khaldun, I. (2005). An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood. p 95

Ibn Khaldun emphasizes that maintaining discipline in the workplace should be done in an instructive manner, rather than through oppression and fear. This idea is similar to the X and Y theories, the famous work of Douglas McGregor. Ibn Khaldun described his view almost 600 years before McGregor.

2.4. Leadership

“The interest subjects have in their ruler is not interest in his person and body, for example, in his good figure, handsome face, large frame, wide knowledge, good handwriting, or acute mind. Their interest in him lies in his relation to them.”¹¹

Ibn Khaldun points out that leadership acceptance is primarily about the personal relationship between leader and employee. Studies show that the relationship between leader and employee has a positive impact on employee productivity (Turgut vd., 2015; Akkoç,2012; Bauer vd., 2006). Khaldun also addresses the paternalistic leadership model above.

2.5. Personnel Selection

“There are just four categories according to which a servant of this (description) can be classified. He may be capable of doing what he has to do, and trustworthy with regard to the things that come into his hands. Or, he may be the opposite in both respects, that is, he may be neither capable nor trustworthy. Or, he may be the opposite in one respect only, that is, he may be capable and not trustworthy, or trustworthy and not capable. As to the first, the capable and trustworthy servant, no one would in any way be able to secure the employment of such a person. With his capability and trustworthiness, he would have no need of persons of low rank, and he would disdain to accept the wages (they could) offer for service, because he could get more. Therefore, such a person is employed only by amirs who have high ranks, because the need for rank is general. The second kind, the servant who is neither capable nor trustworthy, should not be employed by any intelligent person, because he will do damage to his master on both counts. No one would employ these two kinds of servants. Thus, the only thing that remains is to employ servants of the two other kinds, servants who are trustworthy but not capable, and servants who are capable but not trustworthy. There are two opinions among people as to which of the two kinds is preferable. Each has something in his favour. However, the capable (servant), even when he is not trustworthy, is preferable. One can be sure that he will not cause any damage, and one can arrange to be on guard as far as possible against being defrauded by him. (The servant) who may cause damage, even when he is reliable, is more harmful than useful, because of the damage caused by him. This should be realized and taken as the norm for finding satisfactory servants”¹²

It is very important to find the right employee for a job. Otherwise, the performance and satisfaction of other employees as well as the company itself would decrease (Robbins ve Judge, 2019). Therefore, finding the right employee is an indicator of success for managers

¹¹ Khaldun, I. (2005). An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood. p 152

¹² Khaldun, I. (2005). An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood. p 300-301



(Cheng, 2011). Ibn Khaldun also emphasized this point and developed a method with two factors to find employees. These factors are capability and trustworthy.

2.6. Organisational Commitment

“... royal authority results from superiority. Superiority results from group feeling. Only by God’s help in establishing His religion do individual desires come together in agreement to press their claims, and hearts become united. The secret of this is that when hearts succumb to false desires and are inclined toward the world, mutual jealousy and widespread differences arise. When they are turned toward the truth and reject the world and whatever is false, and advance toward God, they become one in their outlook. Jealousy disappears. Mutual co-operation and support flourish. As a result, the extent of the state widens, and the dynasty grows.”¹³

Organizational commitment refers to the fact that the desires and goals of employees overlap with the goals of the organization. In this way, employee performance and satisfaction would increase (Eren, 2010). Therefore, maintaining and increasing organizational commitment is an important issue for management. Ibn Khaldun also argues that it is the crucial factor for winning the battles between organisations.

3. Discussion and Result

In this study, “Muqaddimah” the famous work of Ibn Khaldun examined in detail. The work has not been prepared directly for the field of business management. However, the opinions in the work that are thought to be applicable to the field of business management have been presented in comparison with the existing business management literature. It is understood that some of the opinions of Ibn Khaldun pointed to the studies in the literature and even included additional information. This study clearly reveals the contributions that can be made to the field of business management with the examination of Ibn Khaldun's works by experts working in the field of business management.

¹³ Khaldun, I. (2005). An Introduction to History, Translated and introduced by Franz Rosenthal, Abridged and edited by NJ Dawood. p 126

Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma, etik onay belgesi gerektirmemektedir.

Katkı oranı bilgisi: Birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50 şeklindedir.



EDEBİYAT, YÖNETİM VE İŞLETME AÇISINDAN GAZAP ÜZÜMLERİ ROMANININ İNCELENMESİ*

AN EXAMINATION OF THE NOVEL GRAPES OF WRATH FROM THE POINT OF VIEW OF LITERATURE, MANAGEMENT AND BUSINESS

Doç. Dr. Hüseyin Mertol

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

ORCID: 0000-0001-8048-0814, huseyin.mertol@gop.edu.tr

Yunus Ergün

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,

ORCID:0000-0002-2989-6073, yunus.ergun_12@hotmail.com

ABSTRACT

It is possible to define management as the cooperation of individuals or groups to realize more than one goal, an effort to direct them towards the goal by directing them. In this context, the main elements of management are the Decoupling of multiple individuals, determining the appropriate target, ensuring cooperation and division of labor. The coexistence of these elements Dec the importance of the enterprise. In the works written from the point of view of management and business, the social reflections of enterprises are emphasized. The social reflection of enterprises is mainly based on a number of policies. As for the functioning of these policies, it is seen that they are discussed from different points of view in literary texts. The purpose of this study is to consider John Steinbeck's novel Grapes of Wrath in the context of business and management. For this purpose, content analysis method which is one of the qualitative research methods was used in the research. In addition, in this research, the emergence of enterprises, word clouds in the field of business management have been created with the WordClouds program and made available for review. Descriptive content analysis was used to interpret the method.

Keywords: Management, Business, Novel, The Grapes of Wrath

ÖZET

Yönetim, birden fazla amacı hayata geçirmek için bireylerin veya grupların işbirliği yapması, onları güdümlenerek amaca doğru yöneltme çabası olarak tanımlamak mümkündür. Bu bağlamda yönetimin belli başlı öğeleri ise birden çok bireyin bir araya gelmesi, uygun hedefin belirlenmesi, işbirliği ve işbölümünün sağlanmasıdır. Bu öğelerin bir arada bulunması işletmenin önemini ortaya koymaktadır. Yönetim ve işletme bakış açısıyla yazılmış eserlerde, işletmelerin toplumsal yansımaları üzerinde durulmaktadır. İşletmelerin toplumsal yansıması temelde birtakım politikalar dayandırılmaktadır. Bu politikaların işleyişine ilişkin ise edebi metinlerde farklı bakış açılarıyla ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacı John Steinbeck'in Gazap Üzümleri romanını işletme ve yönetim bağlamında ele almaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca bu araştırmada işletmelerin ortaya çıkışı, işletmelerin yönetimi alanında kelime bulutları wordclouds programı ile oluşturularak incelemeye hazır hale getirilmiştir. Betimsel içerik analiz yöntemi ile yorumlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler (Keyword in Turkish): Yönetim, İşletme, Roman, Gazap Üzümleri

* Bu çalışma, 3. Uluslararası Ankara Multidisipliner Çalışmalar Kongresine sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

1. Giriş

Yönetim üzerine birçok tanım yapılmıştır. Toplum bilimcilerine göre yönetim bir sınıf ve saygınlık sistemi olarak nitelendirilmektedir. Ekonomistler yönetimi, toprak, sermaye ve işgücünün üretim fonksiyonlarından biri olarak tanımlamışlardır. Yönetim üzerine genel kabul gören tanım ise şu şekildedir. İşletmeciliğin ilk ve genel işlevinin adı yönetim olarak tanımlanmaktadır (Thompson, 2007:12). Buradan hareketle yönetim birçok kişinin varlığı ile ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle yönetim, ekonomik faaliyetlerden ayrılmış, birtakım grup faaliyetler olduğu kabul görülmektedir (Sargut, 2009:25). Diğer tanımlamada ise yönetim, belirli amaçlara ulaşabilmek amacıyla başta insanlar olmak üzere maddi kaynakları ve uygulatma süreçlerinin toplamıdır. Yönetim daha dar anlamıyla işbirliği edilerek çalışan kümelerde ortaklaşa bulunan ve gerek güdülen amaçlara gerekse bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla kullanılan teknolojik yöntemler doğrultusunda davranış biçimlerinin anlatılması için kullanılmaktadır (Ataman, 2001:8).

Yapılan tanımların birçoğunda belirli ortak unsurlar bulunmaktadır. Bu ortak unsurlardan yola çıkarak yönetimin insanlara iş yaptırabilme sanatı olduğunu, başkalarını çalıştırabilme sanatı olduğunu, kendinden daha iyi insanları, kendi denetimi altında çalıştırabilme sanatı olduğunu ve yönetimin insan iradesi olduğunu söylemek mümkündür (Schultz, ve Lı, 2005:14). Buradan hareketle yönetimin iki temel unsuru amaç ve işbirliği olduğu ortaya çıkmaktadır. Amaç ve işbirliği işletmelerin sürdürülmesi açısından önem arz etmektedir (Mecek ve Kocakula Yıldırım, 2020:11).

Toplumunu oluşturan tüm bireyler, geçimlerini sağlayabilmeleri için maddi kazanç sağlamak ve yaşamlarını sürülebilme amacıyla iş hayatı içinde yer almaktadır. Bu bağlamda işletme ise iş yaşamında yer alan ve hemen hemen her an farklı nedenlerle karşımıza çıkan bir kavramdır. Bu kavram beraberinde birçok kavramı da çağrıştırmaktadır (Ertürk, 2009:18). İşletmeyi kimi zaman yapılan işler ile ilgili farklı kaynakların bir araya getirilmesiyle ticari amaçlara ulaşmaya yardımcı bir örgüt olarak düşünmek mümkündür. Bilimsel bir kavram olarak ise, bireylerin iş yaşamında hazırlanan ve iş yaşamında yer alan çeşitli işlevler ile ilgili bir bilim dalı olarak karşımıza çıkmaktadır (Dikmen, 2015:14). Bununla birlikte ilişkisel olarak amaca yönelik ekonomik faaliyeti ya da ticari işlemleri akla getirmektedir. Genellikle işletme, iş yaşamında yer alan ve toplumda mal ve hizmet tedariki, üretimi ve dağıtımıyla ilgili işlevlerin yapıldığı bir organizasyon şeklindeki tanımlanmaktadır (Memiş, 2009:21). Buradan hareketle işletmelerin unsurları arasında birey ve kurumlar için toplum içinde geçimini sağlamak için gerekli parayı kazanma aracı olduğunu söylemek mümkündür (Sobchack, 1979:10). Bununla birlikte topluma mal ve hizmet verilmesi ile ilişkili olduğunu, iş ve faaliyetlerin yerine getirilmesi için kaynakların yönetilmesinin içerdiğini ve akademik ortamda iş yaparken gereken işlev ve faaliyetlerin açıklamasını yapan bilim dalı olarak kabul edildiğini söylemek mümkündür (Güney, 2001:13).

İşletmelerin artması ve seri üretimler, kapitalist sistemin ortaya çıkmasına ve gelişmesine neden olmuştur. Her ne kadar kapitalist sistem farklı anlamlarda kullanılsa da bazen bir siyasi görüş, bazen bir hayat tarzı, birleştirici bir düşman, bir moda, bazen de eleştirel bir kavram olarak erken dönemlerde gelişerek hedefleri ve amaçları yönünden değişime ve dönüşüme uğrayan ekonomik bir sistemdir (Dereli, 2015:25). Bu sistem daha fazla sermayenin varlığı ve bu sermayeye dayanan üretim yöntemlerinin kullanılması, teknolojik



bilgi düzeyine ve emek sermayesine dayalı bir sistemdir. Buradan hareketle üretime egemen olmuş işletmelerin üretimdeki amacı, işçilerin, sermaye sahiplerinin veya tüketicilerin gereksinimlerini karşılamak değildir. Genellikle amacı geniş pazar ve kar elde etmektir (Akdağ, 2014:24). Bu bakış açısı ise kapitalist sistemi daha etkin hale getirmektedir. Kapitalist sistemin etkin hale gelmesiyle birlikte sosyal, kültürel, ekonomik ve üretim alanları da büyük değişimlere neden olmuştur. Özellikle tarımsal üretim ciddi değişimlere yol açmıştır (Gökçe ve Şahin, 2004:27).

Tarım kapitalizmi salt olarak ürün üretmek ile kalmamaktadır, üretilen ürünleri diğer bölgelere, değerli madenler karşılığı ya da ihtiyaçların edinilebilmesi için mübadelede kullanılmaktadır (Taylor, 1959:19). Bu durum kapitalizmde özel mülkiyetin, girişim özgürlüğünün, serbest dolaşımın ve veraset kurumunun mevcut olduğunu göstermektedir. Tarım kapitalizmi sosyolojik alanlarda işlenmiş ve konu edinilmiştir. Tarım kapitalizmi sonucunda birçok toplumsal sorun ve yıkımlar meydana gelmiştir (Eren, 2015:20). Bu yıkımlar yanında tarımsal üretimde artışlara yaşanmış olsa da birçok kişinin işsiz kalmasına ve yerlerinden edilmesine neden olmuştur. Yaşanın bu olaylar edebi eserlerde konu edinilmiştir. Koçar ve Namı (2021) Fakir Baykurt'un Yılanların Öcü ve Tırpan Romanlarında Feodalizmden Kapitalizme Evrilme Süreci adlı çalışmasında kapitalizmin dinamiklerinin hepsinin romanlarda varlığını hissettirdiğini vurgulamaktadır. Buna ek olarak feodalizme has birtakım işletme modellerinin ve uygulamalarının kapitalizmin varlığını gösterdiği vurgulanmaktadır. Öte yandan Meydan (2021) Kapitalizmin Kısacasında Bir Kadın Romanı: Ankara Mahpusu adlı çalışmasında kapitalizm eleştirisinin eserin temel odağını oluşturduğunu vurgulamaktadır. Görüldüğü üzere bazı edebi eserlerde kapitalizm eleştirilerini görmek mümkündür. Buna en iyi örnek ise John Steinbeck'in Gazap Üzümleri romanıdır.

1.1. Literatür Özeti

Konu alan yazısı incelendiğinde Gazap Üzümleri romanı üzerine birtakım çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda Şeker ve Özcan (2021) Ekonomi-Politik Yönleriyle Karşılaştırmalı Roman Analizi: Gazap Üzümleri, Demirciler Çarşısı Cinayeti ve Yusufçuk Yusuf adlı çalışma yapmışlardır. Çalışmada Gazap Üzümleri romanına ilişkin bir kasaba ve etrafında geçmiş olayların makro değişim koşullarını analiz edebilecek sosyolojik bir birikim taşıdığını ifade etmektedirler. Gazap Üzümleri romanına ilişkin yapılan bir diğer çalışma ise Türkmenoğlu (2021) Gazap Üzümleri Romanına Büyük Buhran Odaklı Bir Yaklaşımdır. Türkmenoğlu bu çalışmada iktisadi bir bakışla Buhran'ın Gazap Üzümleri romanına yansımaları ele almaktadır. Çalışmada Gazap Üzümleri romanında 1929 buhranını yalnızca bir ekonomik kriz olarak değil, toplum yapısında kırılmalara neden olan bir olay olduğunu belirtmiştir. Buna ek finansal bir krizin sebep olduğu trajedi anlatılırken insani değerlerin önemini vurguladığı ifade etmektedir. Nagpal ve Tramboo (2021) John Steinbeck'in Gazap Üzümleri'nde Irk Ayrımcılığı ve Ekonomik Eşitsizlik adlı çalışmalarında ırk ayrımcılığı ve ekonomik eşitsizliği odak noktasına alarak incelemişlerdir. Çalışmada Gazap Üzümleri romanının Büyük Buhran sırasında işçi sınıfının durumunu canlandırdığı ifade etmektedir. Roman üzerine yazılan bir diğer çalışma ise Thompson'un (2007) Tarım ve İşçi Sınıfı Siyasal Kültürü: Gazap Üzümleri adlı çalışmasıdır. Thompson bu çalışmasında romanın liberal ve neo-liberal siyaset teorisinin ana akımları vurguladığını ifade ederken Steinbeck'in eşitlikçi ya da faydacı bir bakışına özdeşleştiğini

vurgulamaktadır. Görüldüğü üzere John Steinbeck'in Gazap Üzümleri romanı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda Gazap Üzümleri romanının yönetim ve işletme bağlamında ele alınmamış olması yapılan bu çalışmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

2. Amaç ve Yöntem

Yapılan bu araştırmada John Steinbeck'in Gazap Üzümleri romanı işletme ve yönetim perspektifinde ele alınması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca bu araştırmada işletmelerin ortaya çıkışı, işletmelerin yönetim alanında kelime bulutları wordclouds programı ile oluşturularak incelemeye hazır hale getirilmiştir. Betimsel içerik analiz yöntemi ile yorumlamaya çalışılmıştır. İçerik analiz yöntemi, belirli kurallara dayalı olarak oluşturulan kodlamalarla yapılan niceliksel ve elde bulunan kayıtlı metinlerin çözümlenmesine yönelik kullanılan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013:15).

3. Bulgular

John Steinbeck'in Gazap Üzümleri romanı, Amerika'da 1930 yılında yaşanan ekonomik kriz sonucu yaşananları yansıtan önemli edebi eserlerden birisidir. Roman, yaşanan ekonomik kriz sürecinde insanların yaşadığı zorlukları ve yaşam mücadeleleri anlatılmıştır. Gazap Üzümleri geniş çapta bir edebiyat klasiği olarak kabul edilir, ancak Amerikan işçi sınıfının romantikleştirilmiş bir portresini sunduğu için sıklıkla eleştirilmiştir.

John Steinbeck'in Gazap Üzümleri romanına genel bir bakış açısıyla bakıldığında şu şekilde özetlemek mümkündür. Tom Joad öfkesini kontrol edemeden işlediği bir cinayetten hapse girer. Bir gencin kafasına sert bir cisimle vurarak ölmesine neden olmuştur. Bu nedenle hapse düşmüştür. Hapisteyken ses çıkarmayan, olay çıkarmayan birisi, onun iyi halinden yararlanarak serbest kalmasına yardımcı olmuştur. Hapishanede kaldığı süre boyunca, ailesinden haber almamış, ailesine mektup yazmamıştır. Hapisten çıkan Tom Joad evine ulaşır ancak her şeyin mahvolduğunu görmüştür. Toprak kurumuş, evler terk edilmiş ve kasabadan birçok kişi göç etmiştir. Yağmurun yağmaması, toprağı verimsizleştirmiş, çiftçiler tarlalarından hasat kaldıramamıştır. Kasabada kalan tek bir kişi Tom Joad'a ailesinin Kaliforniya'ya bir sebze meyve bahçesinde çalışmak üzere gittiklerini söylemiştir. Ailesi sahip oldukları her şeyi satarak küçük bir kamyonet alarak yola koyulmuştur. Yol boyunca gittikleri birçok yerden istenmemiştir. Buradan hareketle romanı iktisadi olarak ele almak gerekirse, dönemin ekonomik sıkıntıları ve kapitalist sistemin üretim üzerindeki etkisi ciddi derecede hissedilmiştir. Kitapta geçen 1930'lu yıllar Amerika tarihinin neredeyse en büyük ekonomik krizinin ve en büyük tarımsal felaketinin yaşandığı yıllardır. Tarımsal üretimdeki problemlerin ana nedeni ise toprağın aşırı kullanımı nedeniyle gerçekleşen kuraklık ve toz fırtınalarıdır. Bununla birlikte altın standardının hüküm sürdüğü bu dönemlerde ekonomik problemlerin yaşanması deflasyona yol açmış ve fiyatların sürekli olarak düşmesine neden olmuştur. Kapitalist sistemin tarımda iyice yaygınlaşması, çiftçiler ve ailelerini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu duruma birde tarımda makineleşmenin eklenmesi durumu daha da kötüye sürüklemiştir. Tarımsal ürünlerdeki fiyat düşüşü çiftçilerin mallarını tarlalarda bırakmalarına neden olmuştur. Tarımdan gelir elde edemeyen çiftçiler bir müddet sonra bankalara olan borçlarını ödeyememişler ve topraklarını kaybetmişlerdir. Topraksız kalan çiftçi yine tarlalarda çalışmamaktadır. Bunun en önemli nedeni ise kaybedilen toprakların tek bir şirketin mülkiyetine aktarılmış olmasıdır. Şirketler ise tarım arazilerden makine



kullanımını arttırmış olması işgücü ihtiyacını ortadan kaldırmıştır. Bu durumda tarım arazilerinde 10-12 ailenin yapacakları işleri tek bir traktör yapmaktadır. Gazap Üzümleri romanının geçen bu durum tarihsel olarak 1870’li yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde toprak istihdamı %46’lara kadarken, 1940’lı yıllara gelindiğinde bu durum %17’lere kadar düşmüştür. Kapitalist sistemin bu denli tarımsal üretimin içine girmesi bölgede yaşayan insanların topraklarını terk etmelerine neden olmuştur. Kitapta dikkat çeken olayda bölgede yaşayan birçok aile Kaliforniya’ya göç etmiştir. Bu durumun bir diğer nedeni ise Kaliforniya’da birçok tarım işçisinin arandığına dair el ilanlarının dağıtılmış olmasıdır. Bu ilanları göre birçok aile Kaliforniya’ya doğru yola çıkmıştır. Joads ailesi de bu yolculuğa katılmışlardır. Bölgede kalmak isteyenler ise tarım topraklarını birleştirmeyi ve böylece gelirlerini arttırmayı düşünmüşler ancak bu konuda başarılı olamamışlardır. Bu anlamda kitapta geçen “*Ortakların aldığı pay bizim karımızdır, veremeyiz.*” “*topraklarımızı birleştirirsek, ancak o zaman bir parça kar elde edebiliriz*” cümlesi bu durumu desteklemektedir. Bununla birlikte, Gazap Üzümleri romanında bir takım iktisadi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1.

Gazap Üzümleri Romanında Geçen İktisadi Kavramlar

KODLAR			
TEMA: İktisadi Kavramlar	İşsizlik	Banka	Para
	Ekonomi	Reform	Kriz
	Şirket	Borç	Düşük Ücret

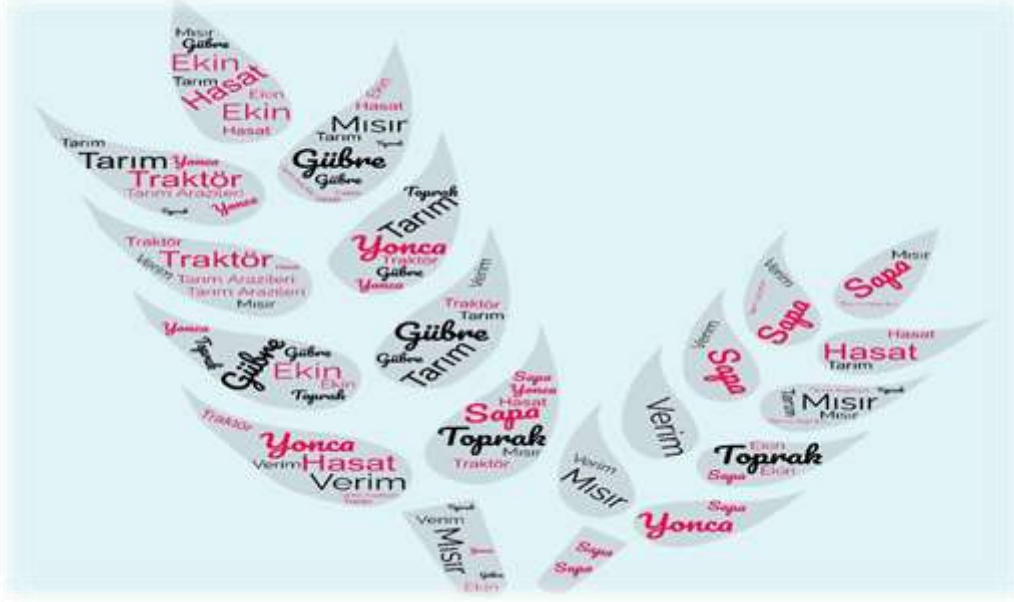
Gazap Üzümleri Romanında özellikle işsizlik, banka, reform, şirket, borç ve düşük ücret gibi kavramların yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir. İşsizlik konusunda Joad ailesinin çalışmak amacıyla başka bir yere göç ettikleri, bunun nedeni olarak düşük ücret ve ekonomik kriz olduğu görülmektedir.

Gazap Üzümleri romanında kapitalist sistemin etkisini büyük oranda hissetmek mümkündür. Özellikle tarım işçilerinin, iş bulma ve düşük ücretlerde çalıştırıldığı görülmektedir. İşçi alımlarında, alınacak kişi sayısından fazla işçilerin çağırılması, işçi ücretlerini düşürülmek için yapılan bir uygulamadır. Bu anlamda kitapta geçen “*Olsa olsa 200 kişi lazımdır ona ama 500 kişiyi çağırır. Onlar da başkalarını çağırır. İşyerine gittiğiniz zaman bir de bakarsınız ki 1000 kişi toplanmış. O zaman adam der ki: “Ben saatına yirmi sent veriyorum”. Belki gelenlerin yarısı bırakıp gider. Ama hala orada 500 kişi vardır ve açlıktan anaları ağlamıştır. Peksimet bile verseler çalışacaklar. Gel gelelim şeftali toplamak ya da pamuk çapalatmak için imzalanmış sözleşme oradaki herifin elinde. Şimdi anlıyor musunuz işi? Ne kadar çok adam toplarsa, ne kadar aç adam toplarsa o kadar az para veriyor. Sonra daha çok çocukları almak ister, çünkü...*” bu durumu destekler niteliktedir. Bununla birlikte tarlalarını kaybeden çiftçiler her gittikleri bölgede “*adama ihtiyaç yok, girmeyin.*” şeklinde tabelaların asıldığı görülmektedir.

Romanda geçen birçok unsurun kapitalist sistemin yansımaları görülmektedir. Romanda geçen traktörün tarımda kullanılması, Joad ailesinin mal varlıklarını satarak aldıkları kamyonet, dönemin teknolojik gelişimine vurgu yapmaktadır. Romanda geçen “*Arkalarından toprağa yeni traktörler geliyor ve ortakçıları topraktan atıyor.*” cümlesi traktörlerin varlığını ve yansımalarını vurgulanmıştır. Teknolojik araçlardaki hızlı artış, seri üretimin artmasına buna bağlı olarak da fabrikaların artışına olanak sağlamıştır. Böylelikle insanların tarımda çalışmaktansa fabrikada çalışmalarına dair düşüncelerin gelişmesine neden olmuştur. Bu nedenle romanda tarımsal üretimin azaldığı, çalışanların düşük ücret aldıkları vurgulanmıştır. Tarımda yaşanan bu gibi sorunlar işletmeleri de etkilemektedir. Bu etkiyi romanda görmek mümkündür. Buradan yola çıkarak tarımın yönetim ve işletme açısından ele alınması gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda John Steinbeck’in Gazap Üzümleri romanında yaşanan olaylar temelde tarımsal üretimlerin azalmasına ve kapitalist sistemin etkisine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Şekil 1.

Tarım Açısından Oluşturulan Kelime Bulutu



Şekil 1’de görüldüğü üzere Gazap Üzümleri romanında tarım alanında birçok kavramların kullanıldığı görülmüştür. Gazap Üzümleri romanının dönemin kuraklığından bahsetmesi doğal olarak tarımsal faaliyetleri de etkilemesi nedeniyle tarım coğrafyası açısından önemli bir eser olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda romanda tarımsal üretimde kullanılan tarım araçlarından, toprağı işleme şekillerinden çapayı ve tarım ürünlerinin hasat edilmesinden bahsedildiği görülmektedir.

Romanda geçen “*Tarım araçları, ağır takımlar, yataklar, somyalarla satılabilecek ve taşınabilir her türlü eşya dolu kamyon gittikten sonra Tom, çevrede dolaşmaya başladı.*” ifade aslında kuraklık nedeniyle tarımsal faaliyetlerin durduğunu ve böylece tarımsal araç gereçlerin satıldığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte tarımsal üretimde kullanılan traktörler çeşitli benzetmelerle ifade edildiği görülmüştür. “*Gümüş gibi parlayan, oluklu saçtan*

yapılma traktör garajları canlıydı yalnız; metal, petrol ve benzinleriyle, parlayan diskleriyle canlıydılar.” ifadesi bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Tarım açısından romanda özellikle tarımsal üretim öncesinde toprağın geçirdiği işlemlerden bahsedildiği görülmüştür. *“Kimyasal bileşiminden başka bir nesne olan insan, yerde gezer, sapanın ucunu taşa çarpmasın diye çevirir, toprağın üstüne kadar çıkmış olan bir taş katının üzerinden sapanı kaydırmak için sapından aşağıya doğru bastırır.”* İfadesiyle toprağın tarımsal üretim öncesinde sürülmesinden bahsedildiği görülmüştür. Ayrıca romanda insanların tarımsal üretim esnasında neler yaptıkları şu ifadelerle dile getirilmiştir. *“Pamuk çapalıyorlar. hepsi., dahası çocuklar, büyükbaba bile.”* Son olarak romanda tarımsal ürünlerin hasat edildikten sonraki süreci şu şekilde ifade edilmiştir: *“Artık ürün yetiştiği ve hasat edildiği zaman, hiç kimse sıcak bir toprak parçasını eline alıp, onu parmaklarından aşağı akıtamayacak. Kimse ne tohuma elini sürecek, ne de büyüsün diye hırsıyla başında bekleyecek.”* Buradan hareketle tarımsal ürünlerin hasat edilmesi sonrasında toprağın boş kaldığını bir müddet tohum ekiminin durduğu ifade edilmiştir.

4. Sonuç ve Öneriler

Toplumunu oluşturan tüm bireyler yaşamlarını sürdürebilmeleri, geçimlerini sağlayabilmeleri ve maddi kazanç sağlamak amacıyla çeşitli işler yaparak, iş hayatı içinde yer almaktadır. Bu bağlamda işletme ise iş yaşamında yer alan ve hemen hemen her an farklı nedenlerle karşımıza çıkan bir kavramdır. İşletmelerin artması ve seri üretimler, kapitalist sistemin ortaya çıkmasına ve gelişmesine neden olmuştur. Kapitalizm farklı anlamlar yüklenerek kullanılmaktadır. Bazen bir siyasi görüş, bazen bir hayat tarzı, birleştirici bir düşman, bir moda, bazen de eleştirel bir kavram olarak kullanılsa da birçok sistemde olduğu gibi erken dönemlerde gelişerek hedefleri ve amaçları yönünden değişime ve dönüşüme uğrayan ekonomik bir sistemdir. Kapitalist sistem sosyal, kültürel, ekonomik ve üretim alanları da büyük değişimlere neden olmuştur. Özellikle tarımsal üretim ciddi değişimlere yol açmıştır. Bu değişimler edebi eserlerde konu edinildiği görülmüştür. Buna en iyi örneklerden birisi John Steinbeck’in Gazap Üzümleri romanıdır.

Çalışma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda romanda ekonomik krizlerin ve bu krizlerin toplumsal yansımaları olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çiftçilerin bankalara olan borçlarını ödeyememesinden dolayı tarım arazilerine el konularak, şirketlere verilmesi büyük şirketlerin ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. Bu durum kapitalist sistemin etkilerinin iyice hissedilmeye başlandığını göstermektedir. Topraklarını kaybeden çiftçilerin kırsal kesimlerde yaşamaktan çok kent merkezlerinde yaşamak istemeleri, tarım işçiliğinden çok, fabrika işçiliğini düşünmeye başlamaları Fordizmin etkilerinin yayıldığını göstermektedir. Bu bağlamda kapitalist sistemin ve getirilerinin toplumsal algının, ekonomik faaliyetlerin değiştirilmesinde ortam hazırladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Şeker ve Özcan (2021) Ekonomi-Politik Yönleriyle Karşılaştırılma Roman Analizi: Gazap Üzümleri, Demirciler Çarşısı Cinayeti ve Yusufçuk Yusuf adlı çalışmada kapitalizmin ekonomik değişimler üzerine vurgu yapmaktadır. John Steinbeck’in Gazap Üzümleri romanında endüstriyel kapitalizme geçişin, sosyal sınıflar arasındaki uçurumu derinleştirirken insan toprak ilişkisinin değişimi, sömürünün niteliği, yoksulluk, sosyal dışlanma üzerine yoğunlaştığını ifade etmektedir. Sonuç itibarıyla John Steinbeck’in Gazap Üzümleri romanı finansal bir krizin sebep olduğu trajediyi anlatırken, kapitalist sistemin toplumsal etkileri üzerinde durmaktadır.

Kaynakça

- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Akdağ, Y., (2014). *Kapitalizm ve Sınıf Mücadelesi: Teorinin Güncelliği, Evrensel Basım Yayın*, İstanbul.
- Dereli, S. (2015). *Sanayi Sonrası Toplumda Çalışma Olgusu ve Çalışma İlişkilerine Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dikmen, A. A., (2015). *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan*. 3. Bs. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 4. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, L. G., (2015). Tarımsal Kapitalizm: Fizyokrasi. *Atılım Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:5 Sayı:2. S.9
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gökçe, O., ve Şahin, A. (2004). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.
- Koçar, F. Ş., ve Namlı, T. (2021). Fakir Baykurt'un Yılanların Öcü ve Tırpan Romanlarında Feodalizmden Kapitalizme Evrilme Süreci. *Diyalektolog*, (27).
- Memiş, M. Ü. (2009). İşletme Yönetim Aracı Olarak Çevresel Muhasebe. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 89-106.
- Mecek, M., ve Kocakula Yıldırım, Ö. (2020). Yönetim-İdare Kavramlarının Yapısal- İşlevsel Analizi ve Kavramsal Açından Tanımlanması. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 7(54), 1411-1425.
- Meydan, E. (2021). Kapitalizmin Kıskaçında Bir Kadın Romanı: Ankara Mahpusu. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (50), 127-135.
- Sargut, A. S. (2009). Türkiye'de İşletme Yönetimi Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi: Çeşitlilikten Eşbiçimliliğe. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan, 4(1), 51-63.
- Schultz, J. ve Li, L. (2005). *John Steinbeck A Literary Reference To His Life And Work*. New York: Facts On File Inc.
- Sobchack, V. C. (1979). The Grapes Of Wrath (1940): Thematic Emphasis Through Visual Style. *American Quarterly*, 31(5), 596-615.
- Şeker, A., ve Özcan, E. (2021). Ekonomi-Politik Yönleriyle Karşılaştırmalı Roman Analizi: Gazap Üzümleri, Demirciler Çarşısı Cinayeti ve Yusufçuk Yusuf. *Söylem Filoloji Dergisi*, 6(1), 79-91.
- Thompson, P. B. (2007). Agriculture And Working-Class Political Culture: A Lesson From The Grapes Of Wrath. *Agriculture And Human Values*, 24(2), 165-177.
- Taylor, W. F. (1959). The Grapes Of Wrath Reconsidered: Some Observations On John Steinbeck And The "Religion" Of Secularism. *The Mississippi Quarterly*, 12(3), 136- 144.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2003). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.



Extended Summary

Many definitions have been made on management. According to sociologists, management is characterized as a system of class and respectability. According to economists, management is defined as one of the production functions together with land capital and labor. The generally accepted definition of management is as follows. The name of the first and general function of management is defined as management. Proceeding from this, management is manifested by the presence of many people. Management brings the enterprise with it. It is possible to see the effects of capitalism in many of them from the dates when enterprises appeared to the present day.

In this research, it is aimed to examine John Steinbeck's *Wrath Grapes* novel in the context of business and management. In addition, the novel *Grapes of Wrath*, the emergence of enterprises and their social reflections will be used in the descriptive depiction. In this context, content analysis method which is one of the qualitative research methods was used in the research. In addition, in this research, the emergence of enterprises has been tried to be interpreted by the descriptive content analysis method by creating word clouds in the field of the method of enterprises and making them ready for examination.

The novel *Grapes of Wrath* by John Steinbeck sheds light on that period with all its reality of what happened as a result of the economic crisis in America in 1930. This great economic crisis that began in America has gradually spread around the world. The difficulties experienced by people during this economic crisis, the struggle for their lives and their wretchedness have been described. The *Grapes of Wrath* is widely regarded as a literary classic, but has often been criticized for presenting a romanticized portrait of the American working class.

From a general point of view of the novel *Grapes of Wrath* by John Steinbeck, it is possible to summarize it as follows. Tom Joad goes to prison for a murder he committed before he could control his anger. He hit a teenager in the head with a hard object, causing him to die. Therefore, to jail has dropped. A person who didn't make a sound or make a scene while he was in prison allowed him to be released by taking advantage of his well-being. During his stay in prison, he did not hear from his family or write letters to his family. Released from prison, Tom reaches Joad's house, but finds that everything is ruined. The land was established, houses were abandoned, and many people emigrated from the town. The lack of rain made the soil unproductive, and farmers could not harvest from their fields. Only one person who stayed in town told Tom Joad that his family was going to California to work in a vegetable orchard. His parents sold everything they had and took a small van and set off. They were not asked for from many places they went along the way. Proceeding from this, if it is necessary to consider the novel as an economic one, the economic difficulties of the period and the influence of the capitalist system on production were seriously felt. The 1930s, mentioned in the book, were the years of almost the greatest economic crisis and the greatest agricultural disaster in American history. However, during these periods when the gold standard prevailed, economic problems led to deflation and caused prices to fall continuously. The spread of the capitalist system in agriculture has negatively affected farmers and their families. Adding mechanization in agriculture to this situation has made the situation worse. The decline in the price of agricultural products has led farmers to leave their goods in the fields. Farmers who could not earn income from

agriculture could not pay their debts to banks after a while and lost their land. The farmer who is left without land is again unable to work in the fields. The most important reason for this is that the lost lands have been transferred to the ownership of a single company. On the other hand, companies have increased the use of machinery from agricultural land, eliminating the need for labor. In this case, a single tractor does the work that 10-12 families will do on agricultural land. Historically, land employment in the United States fell to 46% in the 1870s, and by the 1940s this had fallen to 17%. The introduction of the capitalist system into such agricultural production caused the people living in the region to leave their lands. Many families living in the area emigrated to California at the time of the incident in the book. Another reason for this situation is that flyers have been distributed in California stating that many agricultural workers have been purged. According to these announcements, many families have left for California. The Joads family has also participated in this journey. Those who wanted to stay in the region, on the other hand, thought about combining agricultural lands and thus increasing their income, did not succeed in this regard.

It is possible to feel the influence of the capitalist system to a large extent in the novel *Grapes of Wrath*. It is observed that agricultural workers, in particular, are employed in finding jobs and at low wages. In case of hiring workers, it is a practice to call workers who have more than the number of people to be hired to reduce workers' wages. In this sense, the one mentioned in the book “Even if he needs 200 people, but he calls 500 people. They also call others. When you go to work, you see that 1,000 people have gathered. That's when the guy says: “I give you twenty cents an hour”. Maybe half the people who come will leave. But there are still 500 people there, and their starving mothers have cried. Even if they give rusk, they will work. On the other hand, the guy over there has a contract to pick peaches or hoe cotton. Do you understand the job now? The more men he gathers, the more hungry men he gathers, the less money he gives. And then he wants to take more children, because...” this supports the situation. However, the farmers who lost their fields said every time they went to the area, “no man is needed, don't enter. It is seen that the signs in the form of” are hung.

Many of the elements mentioned in the novel reflect the capitalist system. The use of the tractor mentioned in the novel in agriculture, the pickup truck that the Joads family bought by selling their assets, emphasizes the technological development of the era. Set in the novel, “New tractors come into the ground behind them and throw the farmers out of the ground. “The sentence” highlighted the existence and repercussions of tractors. The rapid increase in technological vehicles has enabled the increase of mass production and, accordingly, the increase of factories. Thus, it has led to the development of thoughts about people working in factories rather than working in agriculture.

According to the data obtained as a result of the study, it has been seen that the economic crises and these crises have social repercussions in the novel. However, due to the inability of farmers to pay their debts to banks, agricultural land was confiscated and given to companies, which created the environment for the emergence of large companies. This situation shows that the effects of the capitalist system are beginning to be felt thoroughly. The fact that farmers who have lost their land want to live in urban centers rather than live in rural areas, and that they have started to think about factory labor rather than agricultural labor shows that the effects of Fordism are spreading. In this context, it would not be wrong



to say that the capitalist system and its returns create an environment for changing social perception and economic activities.

Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma, etik onay belgesi gerektirmemektedir.

Katkı oranı bilgisi: Birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50 şeklindedir.



OSMANLI İLMİYE SINIFINDA İSTİHDAM PROBLEMLERİ VE BEŞİK ULEMALIĞI UYGULAMASI; İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM İLKELERİ AÇISINDAN BİR ANALİZ

EMPLOYMENT PROBLEMS AND CRADLE ULEMA IMPLEMENTATION IN THE OTTOMAN İLMİYE CLASS; AN ANALYSIS IN TERMS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRINCIPLES

Öğr. Gör. Metin GÜNAY

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

ORCID: 0000-0003-0530-3185, mgunay@cumhuriyet.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Ahmet Serhat ANAÇ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

ORCID: 0000-0002-7786-3029, serhatanac@hotmail.com

ABSTRACT

The Ottoman State is the longest and most powerful state in Turkish history. As a state, it has established a unique educational system in the process of institutionalization. At the heart of this system are madrasahs. Madrasah graduates are members of the ilmiye class, who provide public services in different fields such as Qadi, Mufti and Muderris. In the construction of the institutional structures of the Ottoman State, Fatih Sultan Mehmed's Organization Law was quite decisive. Based on this law, the sons of the members of the scholar class were employed in some state positions such as qadi, mufti and mudarris and had many privileges. This method, called cradle ulemaism, has been the subject of criticism since it began to be implemented, and it has been stated by many historians and researchers that cradle ulemaism practice played a huge role in the deterioration of the Ottoman educational system and state order. In this study, the Ottoman scholar class, the madrasa system, the practices of the cradle ulema are analyzed in terms of some generally accepted human resources management principles today

Keywords: Ottoman State, Ulema Class, Madrasa, Cradle Ulema, Human Resource Management.

ÖZET

Osmanlı Devleti Türk tarihinin en uzun ve en kudretli devletidir. Bir devlet olarak kurumsallaşma sürecinde, kendine özgü bir eğitim sistemi kurmuştur. Bu sistemin temelinde ise medreseler vardır. Medrese mezunları kadılık, müftülük ve müderrislik gibi farklı alanlarda kamu hizmeti sunan ilmiye sınıfı mensuplarıdır. Osmanlı Devletinin kurumsal yapılarının inşasında Fatih Sultan Mehmed'in Teşkilat Kanunnamesi oldukça belirleyici olmuştur. Bu kanunnameye istinaden, ilmiye sınıfına mensup kişilerin erkek çocukları kadılık, müftülük ve müderrislik gibi bazı devlet kadrolarında istihdam edilmiş ve birçok imtiyaza sahip olmuşlardır. Beşik ulemalığı adı verilen bu yöntem uygulanmaya başladığından beri eleştiri konusu olmuş, Osmanlı eğitim sisteminin ve devlet düzeninin bozulmasında beşik ulemalığı uygulamasının çok büyük bir rolü olduğu birçok tarihçi ve araştırmacı tarafından ifade edilmiştir. Bu çalışmada Osmanlı ilmiye sınıfı, medrese sistemi, beşik ulemalığı uygulamaları ve beşik ulemalığının günümüzde genel kabul görmüş bazı insan kaynakları yönetim ilkeleri açısından analizi yapılacaktır.

Anahtar kelimeler: Osmanlı Devleti, Ulema Sınıfı, Medrese, Beşik Uleması, İnsan Kaynakları Yönetimi

1. Giriş

Tarih boyunca evlatlar, özellikle de oğullar, babalarının veya atalarının mesleklerine ilgi duymuş, aile büyüklerinin mesleğini sürdürmeye çalışmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak bazı mesleklerde belirli aileler ekoller oluşturmuş; bu ailelerin kendilerine özgü iş yapma metotları sayesinde gelenek haline gelen bir takım uygulamalar ortaya çıkmıştır (Erdoğan, 2017: 61). Bu gerçeklik yaşanan tecrübelerin kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlayan atasözlerimize bile yansımıştır. “*Armut dibine düşer*”, “*Üzüm üzüme baka baka kararır*”, “*Körle yatan şaşı kalkar*”, “*Kır atın yanında duran ya huyundan, ya suyundan*” gibi atasözlerimiz, zamanımızı birlikte geçirdiğimiz kişilerin hayatımızdaki güçlü etkilerini ifade eder. Bu etki her zaman olumlu yönde olmak zorunda değildir. Ancak bir ailede çocukların büyüklerinden etkilenmesi, onların mesleklerini icra etmek arzusunda olmaları gayet doğaldır. Bununla birlikte babalarının/annelerinin mesleğini icra etmek isteyen evlatların sadece bunu arzulaması yetmez. Bu arzunun yanı sıra, bilgi, yetenek, tecrübe ve yetkinlik gibi özelliklere de sahip olunması gerekir.

Özellikle bilim ve ilim merkezleri olan eğitim kurumlarında bilgi, yetenek, tecrübe ve yetkinliklere sahip olunması diğer kurumlara kıyasla çok daha kritik bir konudur. Çünkü eğitim kurumları bir toplumun sosyal hayatının ve tarihi varlığının sağlanmasında ve sürdürülmesinde en büyük etkiyi ve katkıyı yapan kurumların başında gelmektedir. Tarihsel bir perspektifle bakıldığında Türkler, diğer Avrupalı ve Asyalı medeniyetler gibi eğitim deneyimlerinde farklı aşamalardan geçmiş, diğer kültür ve medeniyetlerden öğrenmeye devam ederek kendi eğitim sistemlerini özgün bir şekilde yapılandırmışlardır (Kenan, 2013: 3-4). Türklerin İslam dinini kabul ederek Anadolu'ya yerleşmesi sonrasında Selçuklulardan Osmanlılara ve günümüze kadar uzanan zaman diliminde, Türk devletlerinin oluşturduğu formal eğitim kurumlarının oldukça zengin bir müktesebata sahip olduğu görülmektedir. Bu zenginliğe kıyasla, bin yılı aşkın bir süreci kapsayan geniş bir zaman diliminde klasik eğitimden modern eğitime geçişte eğitim teşkilatının yaygınlaşması, kurumsallaşması, bireysel ve toplumsal etkileri gibi konularda yeterince araştırma yapıldığını söylemek mümkün değildir (Gündüz, 2013: 464).

İslam tarihi boyunca sürekli gelişen, Müslüman Türkler'in sosyal hayatında da derin izler bırakan bu eğitim kurumlarının genel adı medresedir. Medreselerin devlet eliyle inşa ve ihya edilmesi Selçuklular döneminde başlamıştır. Selçukluların bu inşa ve himaye çabalarında amaç, halkın ilmi talep ve ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte, Fatımilerin Şia propagandasına karşı Sünni İslam inancının müdafaasını yapmaktır (Baltacı, 1976: 64).

Bu çalışmada Türk toplum hayatında sosyal, dini ve siyasi etkileri oldukça kuvvetli olan Osmanlı ulema sınıfının eğitim kurumları olan medreseler, medrese mezunu olan (ulema) kişilerin kamu kurumlarında istihdamı, özel bir kadrolama ve işe alım faaliyeti olarak beşik ulemalığı uygulaması anlatılacak ve bu uygulamanın insan kaynakları yönetim ilkeleri açısından analizi yapılacaktır.

2. Osmanlılarda Medrese Sistemi

Medreseler İslam toplumlarında İslam dininin ortaya çıktığı dönemlerden itibaren bu yeni dinin öğretilmesi ihtiyacından doğmuştur. İslam dininin öğretilmesi ve dinle ilgili eğitimlerin yapılabilmesi için ilk başta içerisinde ibadet yapılan mescitler kullanılmıştır. Zaman içerisinde Müslümanların sayısındaki artışla mescitler kalabalıklaşmış, bunun sonucunda eğitimlerin başka bir yerde verilmesi ihtiyacı doğmuştur. Pratik bir çözüm



olarak mescitlerin hemen yanı başında, çoğunlukla mescitlere bitişik olarak ilk müstakil eğitim kurumları diyebileceğimiz “*suffe*”ler inşa edilmiştir. Suffelerde verilen eğitim temel dini bilgileri ihtiva etmekte olup bu dönemde eğitim sistemi kurumsallıktan oldukça uzaktır. Müslüman nüfusun farklı coğrafyalarda hızla artması, göç ve fetih gibi yayılmayı artıran unsurlarla birlikte farklı kültürler ve milletlerle temas sağlanarak eğitimin kapsamı genişletilmiş, pozitif bilimler de medrese eğitim sistemine dâhil edilmiştir (Aşkın, 2019: 340). Müstakil eğitim kurumlarına olan ihtiyacın artmasında süreci hızlandıran unsurlardan biri de bilimsel bilginin artması ve bu artışa müslüman bilim insanlarının oldukça büyük katkıları yapmasıdır.

Bir fakih ve muhaddis olan Ebu Bekir Ahmed b. İshak es-Sıbgi (? - 954) tarafından Nişaburda kurulan Darüssünne isimli medrese kayıtlarda yer alan ilk medrese olup bu medresenin giderlerinin karşılanması amacıyla bir de vakıf tahsis edildiği bilinmektedir (Bozkurt, 2003: 323-324). Medrese modeli eğitim sistemi Türkler tarafından islam dünyasına kazandırılmış bir eğitim sistemidir (Şanal, 1999: 193). Medreselerin kurumsallaşma süreci ise Büyük Selçuklu Devleti döneminin bilge veziri Nizamülmülk tarafından kurulan Nizamiye Medreseleri ile başlamıştır (Aşkın, 2019: 340). Nizamülmülk tarafından kurulan bu medreselerin yönetimi kendisine ve çocuklarına aittir. Nizamülmülk`ün amacı, “*ilimle uğraşan kişilerin gündelik geçim kaygılarından uzak olmasını sağlayarak âlimlerin sadece ilimle meşgul olmalarını temin etmektir*”. Medreselere vakıf tahsis edilmesinin amacı ise bu kurumların mali ve idari devamlılığını sağlama çabasından kaynaklanmaktadır. Zamanla medreselerin inşası devlet kademesindeki yöneticiler veya zengin olan eşraf için bir gelenek haline gelmiştir (Çelik, 2017: 40). Bir medrese kendisine vakfedilen gelir yeterli değilse ya da vakfedilen gelirlerde zaman içerisinde bir azalma olması halinde devlet tarafından finanse edilmektedir. Bununla birlikte devlet otoritesi desteğini giderek azaltmış olmasına rağmen birçok medrese eğitim hayatına devam etmiştir. Medreseler hukuken değilse bile fiziken hala yaşamaktadır. Anadolu`da Selçuklular ve sonrasında beylikler döneminde inşa edilen 139 medrese olup bunların birçoğu bugün hala ayaktadır (Bozkurt, 2003: 324).

Selçukluların temellerini attığı bu eğitim kültürü ve mirasını devralan Osmanlılar da eğitime büyük önem ve destek vermiştir. Osmanlılarda fethedilen yerlere medrese inşa etmek kadim bir gelenek haline almıştır. Osmanlılar döneminde ilk medrese Orhan Gazi tarafından İznik`te kurulmuştur. Bir manastırdan dönüştürüldüğü için “*Manastır Medresesi*” ya da “*İznik Orhaniyesi*” adıyla anılmaktadır. İstanbul`un fethine kadar geçen süreçte (1326-1451 yılları arasında) toplam 84 medresenin inşa edildiği bilinmektedir (İpşirli, 2003: 327).

İstanbul`un fethinden sonra Fatih Sultan Mehmet döneminde eğitim hizmetleri devlet yapısı içerisinde stratejik bir bakış açısıyla değerlendirilerek Sahn-ı Seman adı verilen sekiz medreseden oluşan bir yapı kurulmuştur. Bu yeni yapı bilimsel faaliyetlerde bulunan âlim bir zümrenin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Daha sonra Kanuni Sultan Süleyman devrinde kurulan Süleymaniye Medreseleri Osmanlı medrese eğitiminin zirvesi olmuştur. Osmanlı medreseleri tedris usulüne göre, okutulan derslerin özelliklerine göre ve hatta müderrislerinin aldıkları ücrete göre farklılaşmaktadır. Bunlarla birlikte medreseleri farklılaştıran en önemli özelliklerden birisi de kimin tarafından kurulduklarıdır. Okutulan bazı kitaplarından hareketle medreseler üç kısma ayrılmaktadır; Hâşiye-i Tecrîd, Hâşiye-i

Miftâh, Hâşiye-i Telvîh medreseleri. Müderrislere ödenen ücrete göre; yirmili, otuzlu, kırklı, ellili, altmışlı; statüsüne göre ise hariç, dâhil, Sahn, Süleymaniye, dârülhadis gibi birbirinden çok farklı medreseler ortaya çıkmıştır. Bir kelâm kitabı olan Hâşiye-i Tecrîd kitabının okutulduğu medreselerde müderrisin günlük ücreti 20-25 akçedir; bu sebeple bu medreselere “yirmili” de denilmektedir. Belâgata ilişkin Miftâhu’l-‘ulûm isimli eserin okunduğu Miftâh medreselerinde müderrislerin yevmiyeleri 30-35 akçe olup bu medreselere de “otuzlu” denilmekteydi. Statü olarak bu medreselerin üzerinde “kırklı medreseler”, “hâriç ellili medreseler” ve “dâhil ellili medreseler” yer almaktaydı. Sahn-ı Semân medreseleri dâhil statüde olup 50 akçe tahsisat ile müderrisler vazife yapmaktaydı. Ayasofya Medresesi ise “altmışlık” medreselerdendir. XVI. Yüzyılda Süleymaniye Medreselerinin kurulmasıyla bu tasnif sistemi değiştirilmiş, XVIII. yüzyılda ise Osmanlı Devleti`nin nihayetine kadar devam edecek olan son halini almıştır. Buna göre, Osmanlı Medreselerinin dereceleri; iki hâriç, iki dâhil, iki sahn, iki altmışlı, üç Süleymaniye ve bir dârülhadis olmak üzere ibtidâ-i hâric, hareket-i hâric; ibtidâ-i dâhil, hareket-i dâhil; mûsile-i Sahn, Sahn-ı Semân; ibtidâ-i altmışlı, hareket-i altmışlı; mûsile-i Süleymâniyye, hâmise-i Süleymâniyye, Süleymaniyye, dârülhadîs-i Süleymaniyye şeklinde tesis edilmiştir (Cevdet Tarihinden Aktaran: İpşirli, 2003: 329).

Her medrese eğitim-öğretim faaliyetleri, dersler, ders müfredatı, öğrenci seçimi, öğrencilere sunulan imkânlar açısından diğerlerinden farklıdır. Bu durum medreselerin özerk yapısından kaynaklanmaktadır (Cihan, 2007: 27). Bir vakıf kurumu olan medreseler idare ve işleyişleri, mali kaynak temini ve bu kaynakların kullanımı ve denetimlerinin yapılması açısından vakıf kurallarına (Her vakfın banisi tarafından tanzim edilmiş bir vakfiyeye) tabidir. Ancak eğitimin toplumsal bir yönü olması sebebiyle devlet otoritesinin sıkı bir denetimi de söz konusudur. Medreselerin sorumluluğu müderrislere ait olup denetlenmeleri açısından başlarda kazaskerlik makamına bağlı iken daha sonra iki dereceye ayrılmış, yüksek dereceli medreseler Şeyhülislamlık makamına, bağlanmış diğerleri ise kazaskerlik makamına bağlı olarak kalmışlardır. 19. yüzyıla gelindiğinde medreseler tamamen Şeyhülislamlık makamına (Meşihat Makamı) bağlanmıştır (İpşirli, 2003: 330).

Medreseler genelde iki grupta incelenebilir; umumi medreseler ve ihtisas medreseleri. Birinci grup medreseler genel olarak kadı, müderris ve müftü yetiştirmek amacıyla kurulmuş olup din dışı ilimlerin belli bir ölçüde okutulduğu medreselerdir. İkinci grup medreselerde ise tek bir ilmin bütün ayrıntıları ile öğretilmesini amaçlamaktadır (Baltacı, 1976: 20-24).

Medrese dersleri cüz`iyyat denilen hesap, hendese (geometri), hey`et ve hikmet dersleri (astronomi ve felsefe); ulûm-ı âliye denilen belagat, mantık, kelâm, Arap sarf ve nahvi (gramer-dilbilgisi), Arap dili ve edebiyatı dersleri; tefsir, hadis ve fıkıh gibi derslerden oluşmaktadır. Eğitim dili Türkçe olmasına rağmen derslerde takip edilen kitapların hemen hepsi Arapça`dır. Ders işleme metodu olarak genellikle tahrir (anlatma) metodu benimsenmiştir (İpşirli, 2003: 328). Osmanlı dönemi medrese eğitiminde sınıf geçme değil “ders geçme” yöntemi benimsenmiş olup, her ders için başlangıç düzeyi (iktisâr), orta düzey (iktisad) ve ileri düzey (istiksâ) olmak üzere üç farklı seviyede kitap takip edilmiştir (İpşirli, 2003: 329; Aktürk, 2017: 121; Kenan, 2013: 8).



Medrese talebelerinin eğitimi bu derslerle sınırlı değildir. Medreseden mezuniyet aşamasında veya müderris olarak görevlendirilmeden önce talebeler ta'lika adı verilen bir çalışma yapmakla mükelleftir. Ta'lika, mezuniyet adayı olan talebelerin, “*herhangi bir konu ya da eserle ilgili kısmi özgünlük unsurlarına sahip ilmi değerlendirmeleri*”nden ibaret olup belirli bir şekle tabi olmayan çalışmalardır. 16. yüzyılda İstanbul’da bulunan önemli medreselerin müderris atamalarında, imtihandan başarılı olmakla birlikte bir ta'lika yazmaları da talep edilmiştir. Bu tip özel şartlar arasında Fatih Sultan Mehmed’in “*sıbyan mektebinde eğitici-öğretici olarak görev talep eden adayların bazı ek dersleri tahsil etmesi, yoksa bu mekteplerde kendilerine görev verilmesini yasaklaması*” örnek gösterilebilir (Kenan, 2013: 8-9). Ta'lika uygulamasının bugünkü üniversite eğitiminde bitirme ödevi/tezi, veyahut yüksek lisans tezi, sıbyan mekteplerinde görev almak isteyen müderris namzetlerinin bir takım dersleri alma mecburiyeti de pedagojik formasyon uygulamasını çağrıştırmaktadır. Yani sıbyan mektebinde müderris olarak görev almak için bilgi sahibi olmak yetmemektedir. Asıl yetkinlik sahip olunan bilgiyi o mektebe gelen talebelere uygun bir şekilde aktarabilme becerisidir.

Medreselerde nakli ilimlerin yanı sıra okutulan akli bilimler batı dünyası tarafından oldukça önemsenmiş, batılı bilim insanlarının fikir hayatında derin etkiler ve izler bırakmıştır. Mesela İbnRüşd’ün düşünceleri Hristiyan Batı’da Averroisme (İbn Rüşdcülük) denilen bir düşünce akımının doğmasına, kilisenin halk üzerindeki tahakkümünün ve skolastik anlayışın temelden sarsılmasına yol açmıştır (Bozkurt, 2003: 327). Osmanlı medreselerinde 16. yüzyılın ortalarına kadar felsefe, matematik, mühendislik ve tıp dersleri gibi dersler okutulurken 16. yüzyılın ortalarından itibaren bu derslerin önemini yitirmeye başladığı Taşköprizâde ve Katip Çelebi gibi tarihçiler tarafından ifade edilmiştir (İpşirli, 2003: 328-329). Yükselme dönemi sonrasına denk gelen süreçte de bu durum devam etmiş, nakli bilimlere daha fazla ağırlık verilmeye başlanmış, akli bilimlere gösterilen rağbet giderek azalmıştır (Aktürk, 2017: 121).

Osmanlı coğrafyasında yüzlerce medrese inşa edilmiştir. Başta payitaht İstanbul olmak üzere, ilim merkezleri olan Bursa ve Edirne gibi şehirlerle birlikte tüm sancaklarda oldukça fazla sayıda medrese kurulmuştur. Sadece İstanbul’da 1675 yılında 122, 1869 yılında 166 medresenin faal olduğu, 1900’lü yılların başında ise 185 medresenin olduğu tespit edilmiş olup bunların 90 kadarı günümüze ulaşmıştır (İpşirli, 2003: 328).

Kendisine bu kadar önem atfedilen, insanların hayırlı işlerde yarışmak adına yüzyıllar boyunca inşa ve ihya ettikleri medreselerin ve eğitim sisteminin neden ve nasıl bozulduğunu anlamak bu günümüze de ışık tutacaktır. Aşkın(219: 340)’a göre,16. yüzyılın sonlarına doğru medreseler “*takipten çok taklide, liyakatten çok sadakate yönelerek*” devlet kurumlarının başına yeterli ve gerekli eğitimi almayan kişilerin gelmesine sebep olmuştur. Bu ve benzeri birçok sebep medreselere olan talebi gittikçe azaltmıştır. Bu duruma karşı alınan önlemler uzun süreli ve kökten çözüm getirmekten uzak kalmıştır. Mesela Sultan II. Abdülhamid döneminde medrese öğrencilerine askerlik muafiyeti sağlanmış, bu imtiyaz medreselere olan talebi artırmış, ancak medreselerde yapılmak istenen reform girişimlerini engelleyerek çöküşü hızlandırmıştır (Ergün, 2005: 114).

Ahmet Hikmet Müftüoğlu’nun 16. asır Türk Eğitim tarihi ile ilgili çalışmalarına göre, medreseler görevlerini en güzel şekilde yerine getirmekle birlikte, dinamizmini kaybetmiş, durağan bir hale gelmiş olan bir topluma hizmet ediyorlardı. Zamanla toplum kendi

dinamiklerini harekete geçirince, medreseler topluma hizmet üretmek konusunda yetersiz kalmışlardı. Hem müderrislerin hem de devlet yöneticilerinin olumsuz yönde katkıda bulunduğu bu süreç, yönetim zümresinin yanlış uygulamaları sonucunda medreselerin işlevsiz hale gelmesine yol açmıştır. Medreselerde talebelere daha çok yöneticilerin ve personelin disiplinsizliği, beşik uleması uygulaması, medreselilere gösterilen itibar sebebiyle nüfuzlu kişilerin çocuklarını -ilim kaygısı olmaksızın- medreselere yerleştirme çabaları, ilmiye sınıfının her maslahata karışması, kadıların yanlarında cahil naipler istihdam etmesi, medrese mensuplarının ilimden ziyade zenginleşme arzusu içerisinde olması gibi birçok sebeple medreseler ilim ve irfan merkezleri olmaktan çıkıp fesat merkezleri haline gelmişlerdir (Gündüz, 2013: 470).

Aşkın (2019: 341)'a göre medreselerdeki bozulmalar; “*merkezi otoritedeki güç kaybı; siyaset, mezhepçilik ve bilim arasındaki dengenin bozulması; medreselerdeki tayin ve terfi sisteminde meydana gelen düzensizlikler; Ekonomik sistemin bozulması ve kurumlara mali desteğin azalması; Pozitif bilimlerin eğitim sisteminden dışlanması; taklide yönelik çalışmaların artması ve nitelik olarak yeterli görülmemesi; Devlet yönetiminin merkezdeki sorunlardan kaynaklı olarak yerele müdahalede yetersiz kalması*”dır.

Sultan II. Mahmut döneminde başlayan, Tanzimat döneminde de artan bir hızla devam eden yeni eğitim kurumları açma ihtiyacı, mevcut eğitim kurumlarının yetersiz kalmasının yanı sıra Osmanlı Devletinin eğitim konusunda yüzünü batıya dönmesinin bir sonucudur. Eğitimde reform yıllarının başlangıcında, halkın eğitiminden ziyade, ihtiyaç duyulan devlet memurlarının yetiştirilmesi amacıyla, Mekteb-i Maârif-i Adliye ve Mekteb-i ‘Ulûm-ı Edebiyye adında iki okul açılmıştır (Somel, 2010: 50). Bunlara ek olarak, 1857 yılında kurulan Maârif-i Umumiyye Nezâreti yardımıyla eğitimin merkezileştirilmesi konusunda bir başka adım atılmıştır. Ancak bu çabalar eğitim sisteminin dönüştürülmesi arzusunu yeteri derecede karşılayamamıştır. Çünkü yeni eğitim kurumları açmak temel problemleri çözmemektedir. Ergün (2005: 111)'e göre “*bütün bozuklukların ana kaynağı iltimas yapmak, kanun ve tüzükleri hiçe saymaktır. Ne padişahın ne medresenin başında olan şeyhülislam ve ne de kazaskerlerin gerçek ıslahat yapmalarına imkân yoktu ve olamadı*”.

Yukarıda ifade edildiği gibi Osmanlı Devletinde 19. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren batı tipi okullar kurulmaya başlanmış, medreseler bu yenilik hareketlerine karşı çıkamamışlardı. Ergün (2005: 113)'e göre bunun sebebi medreselerin doğal müttefiki olan Yeniçeri Ocağı'nın ortadan kalkmış olması ve yeni bir ordunun kurulmasıdır. “*Medreseler bu ülkede millî menfaat, millî duygu ve bilince daima yabancı kalmışlar ve ülkenin yabancı okullarla dolmasına engel olamamışlardır. Bu yabancı okullar, medreselerin bıraktığı boşluklardan yararlanarak Türkiye'ye yerleşmişlerdir*” (Ergün, 2005: 118).

II. Meşrutiyet döneminin aydınları, Osmanlı medreselerinin kuruluş, örgütlenme ve işleyiş açısından yeniden yapılandırılması yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bu aydınlar medreseleri orta ve yüksek dereceli öğretim kurumları olarak görüyor, Bu şekilde organize edilmelerinin daha faydalı olacağını savunuyorlardı (Şanal, 1999: 199). 20. yüzyılın başlarından itibaren Beyânülhak, Sırât-ı Müstakim ve Sebülürreşâd gibi dergilerde medreselerin problemlerine değinen ve çözüm yolları ileri süren makaleler yayımlandı. Nihayet 3 Mart 1924 tarihinde kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile medreseler Maarif Vekâletine devredildi. Kanunun yürürlüğe girmesini müteakip 13. günde tüm medreseler kapatıldı (İpşirli, 2003: 332).



3. Osmanlılarda İlmîye Sınıfının Kariyer Yolları

Osmanlı Devletinin toplumsal yapısı iki ana bölümde incelemek mümkündür; reaya ve askeriye. Reaya sınıfı vergi vermekle mükellef olan halk tabakasını, askeriye ise padişah adına yetki kullanma hakkına sahip, vergi ve yargılamada özel statüyü haiz olan yönetici sınıfını ifade eder. Askeriye sınıfını da üç bölüme ayırmak mümkündür. Bu bölümler: orduyu oluşturan seyfiye, bürokrat zümresini oluşturan kalemiye ve ulema sınıfını oluşturan ilmiyedir. Ulema sınıfına mensup olan kişiler Osmanlı yönetim zümresinin önemli bir kısmını teşkil eden şeyhülislam, nakibüleşraf, kazasker, kadı, müftü veya müderris olabilmektedir (Yancı, 2017b: 541). Müftü, müderris veya kadı olan kimseler kendi alanlarında yüksek derecelere sahip olduktan sonra kazasker ve şeyhülislam olarak görevlendirilebilmektedir.

İlmîye sınıfının zirve makamı şeyhülislamıdır. Bu makam, meşihat veya Meşihat-ı İslamiyye olarak ta anılmıştır. Osmanlı devlet yönetiminde gücü ve nüfuzu sürekli artan şeyhülislam devlet yönetim sistemindeki değişimlere uygun olarak 19.yy'dan itibaren kabine üyesi olarak görev almışlardır. Şeyhülislamın görevi, dini, siyasi ve idari konularda kendilerine yöneltilen soruları fihhi yönden cevaplamak (özellikle Hanefi Fıkhına göre) yani fetva vermek; kadı, müftü ve müderrislerin tayin, terfi ve azli; hekimbaşı, münecimbaşı, dergâhlara şeyh tayini; ruûs imtihanlarını yapmak; huzur dersleri için hoca seçimi ve huzur murafaasına başkanlık yapmak gibi birçok görevi yerine getirmektir. Osmanlı Devlet yapısının özgün karakteri, ilmîye sınıfında birçok ulema ailesinin ortaya çıkmasına vesile olmuş, bu ulema ailelerinden de oldukça fazla sayıda şeyhülislam (Örnek olarak Dürrîzadeler, Hocasadedinzadeler, Mirzazadeler vb.) göreve getirilmiştir (İpşirli, 2010: 91-96). Müftüler şeyhülislamlık makamına bağlı olarak vilayet, sancak ve kazalarda halkın fihhi bir meseledeki suallerini cevaplandırır (yazılı cevaplama itfa denilmektedir), böylelikle fetva verme makamını temsil etmiş olurlardı (Atar, 1995: 486-487).

Nakibüleşraflar seyyid ve şerif olan (Hz. Ali'nin iki evladı Hz. Hasan'ın soyundan gelenlere şerif, Hz. Hüseyin'in soyundan gelenlere ise seyyid denilmektedir) kişilerle ilgili işlere bakan yetkililerdir. Osmanlı devlet hiyerarşisinde önemli bir yer edinen nakibüleşraflar sâdâtan (Peygamber soyundan) ve ilmîye mensuplarından seçilirdi (Buzpınar, 2006: 323).

Kazaskerlik makamı Osmanlı Devletinin en önemli yönetim kademelerindedir. I. Murad döneminde kurulmuş, Fatih Sultan Mehmed döneminde Anadolu ve Rumeli Kazaskerlik makamı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Rumeli kazaskerlik makamı Anadolu kazaskerlik makamından daha üstün bir konumdadır. Kazaskerlerin hem idari hem de kazai görevleri vardır. Başlangıçta askeri-hukuki ihtilafları çözmek görevi olan kazaskerler zamanla mülazemet sisteminin (İlmîye mensuplarının mesleki staj ve görev bekleme süreci) düzgün bir şekilde işlenmesi, şeyhülislamın tayin, terfi, azil ve nakil gibi yetkilerinin mevleviyet makamındaki kadılar ve yüksek rütbeli müderrisliklerle sınırlandırılması sonucunda diğer kadılık ve müderrislik işlerinden sorumlu hale gelmişlerdir. Kazaskerler ilmîye sınıfı mensuplarının bu tür işlerini “*rûznâmçe*” (*matlab*), adı verilen defterlere kayıt ve takip etmişlerdir (İpşirli, 2002: 140-143).

Osmanlı Devlet sisteminde kadı ilmîye sınıfından olup, hukuki temsil için görevlendirilmiş olan adliye ve mülkiye görevlisidir. Kadılar kaza (hukuk) işlerine

bakarlardı. Kazasker ruznamçelerindeki örneklere göre kadıların çalışma süreleri için müddet-i örfiyye (iki yıl kadılık görevinde çalışıp bir yıl merkezde mülazemete tabi olma) öngörülmektedir. Ancak 17. Yüzyıldan sonra bu konuda bazı problemler yaşandığı görülmektedir (Ortaylı, 2001: 69-73).

Müdürrislik makamı, Osmanlı ilmiye teşkilatında kadılık ve müftülükle birlikte üç temel görevden biridir ve medreselerde ders veren hocaları nitelemek üzere kullanılan bir kavramdır. Müdürrisler, sınıf geçme yerine ders geçme sisteminin uygulandığı Osmanlı medreselerinin temel taşıdır. Medrese talebelerine verilen icazetnamelerde medreselerin değil müdürrisler ile okutulan derslerin ve ders kitaplarının adı yer almaktadır. Vakfiyelerde müdürrislerin sahip olması gereken özellikler “*ehl-i ilim ve sâhib-i fazîlet, sâhib-i haysiyyet olmak*” şeklinde ifade edilir, bağlı olduğu mezhep ve okutabileceği derslere göre müdürrisler istihdam edilirdi (İpşirli, 2006: 468).

Müdürris olmanın en temel şartı medrese mezunu olmak (icazet almak)'tır. Daha sonra müdürris namzetleri Anadolu veya Rumeli kazaskerinin ruznamçe adlı defterine kaydolur ve mülazemet beklemeye başlardı. Mülazemet sırası gelen en aşağı derecedeki medreselerden başlayarak sırasıyla yirmili, otuzlu, kırklı ellili medreselerde görev alır akabinde kazasker başkanlığında bir heyet tarafından imtihana tabi tutularak başarılı olması halinde Sahn müdürrisliğine tayin edilirdi. Ancak ulema ailelerine mensup olan müdürris namzetleri “*Mevalizade Kanunu*”nun sağladığı ayrıcalıkla yüksek dereceden müdürris olmaya hak kazanırlardı. Fatih'in teşkilat kanunnamesinde müdürrislerin dereceleri, maaşları, görevde yükselme usûlleri ile unvanları ayrıntılı olarak belirtilmiştir (İpşirli, 2006: 468).

Müdürrislik olabilmek için en önemli şart medrese mezun olmaksada bazı ulema çocukları için ve diğer bazı kişiler için bu şart kaldırılmıştır. Bunun ilk örneği II. Bayezid'in Zamiri mahlaslı Hamza Nureddin'i, Kazasker Müeyyedzade Abdurrahman Efendi'nin karşı çıkmasına rağmen, Sahn-ı Seman Medreselerine müdürris olarak atamasıdır (Aşkın, 2019: 342). Ayrıca medreselerin vakıf müessesesi olup hayırseverler tarafından inşa edilmiş olması sebebiyle çoğunlukla ilk müdürrisler vakfeden tarafından belirlenmiş (Yancı, 2016: 402) olup bu kişilerin icazet sahibi olup olmadıkları net değildir.

Müdürris namzetlerinin mülazemet defterlerine kayıt olarak atanma sırasına girmeleri tek başına yeterli değildi. Padişahın müdürris kadrolarına alım yapılması için bazı gerekçeler çerçevesinde “*ferman buyurması*” gerekirdi. Müdürrislerin atanma gerekçeleri ve yöntemleri oldukça çeşitliydi. Müdürrisler, padişahlar tarafından, kendisine yapılan arzla, şeyhülislamın işaretiyle ya da kazaskerin ilamına istinaden padişah fermanıyla atanırdı. Padişah bu makamları “*tevcih eder*” ya da “*inayet buyurur*”du. Müdürris adaylarına kadro tahsisi, “*meşruiyetle tevcih* (vakfiyede bulunan şartları taşımak), lazım olmağla tevcih (müdürris atamasına lüzum görülmesi üzerine), *mahlulünden tevcih* (müdürrislik makamının fevt; ölüm, ferağ; kendi isteği ile çekilmek, kasr-ı yed; vakfiye şartları sebebiyle çekilmek, ref; görevden alma gibi hallerle sahiplerine verilmesi), *tecdid ile tevcih* (müdürrislik beratının yenilenmesi), *ibka tevcih* (haksız bir şekilde elde edilen müdürrislik payesinin iptal edilerek eski sahibine tevcih edilmesi), *inayetle tevcih* (padişah tarafından müdürrislik payesinin ihsan edilmesi) gibi gerekçelerle yapılırdı (Yancı, 2016:405-412).



Müderriş adaylarının mülazemet defterlerine kaydı da belli gerekçeler çerçevesinde yapılırdı. Bu gerekçeler müderriş olabilmek için elzem olan şartlardan sayılabilir. En sık görülen yöntem bir müderrişin yardımcısı olmak yoluyla mülazemete kayıt yaptırmaktı. Medreselerde müderrişlerin yardımcılığını yapan öğrencilere “*muid*” denilmektedir. Müderrişlerin yardımcılığını yapan ve fakat derece itibariyle muidlerden daha alt düzeyde olan yardımcı öğrencilere ise “*muzaf*” denilmektedir. Muidler ve muzafın Musila-i Sahn veya daha yüksek derecede bir medresede görevli olan bir müderrişin yardımcısı olmaları halinde müderrişler bu yardımcıları mülazemete kaydettirebilmektedir (Yancı, 2017a: 43). Günümüzde 50-d araştırma görevlisi kadrosunda uygulandığı üzere, muid ve muzafın tamamı için de kadro tahsis edilmesi zorunluluğu yoktur. Adaylar ancak bu görevleri yaptıkları kurumların statüsüne göre mülazemete kaydettirilebiliyor ve yetkinliklerine göre müderriş olabiliyordu. Medreseler döneminde eğitim sisteminde uygulanan birçok yöntemin günümüzde de uygulanmakta olduğunu gösteren örneklerden biri olması açısından muidlik ve muzaflık uygulaması ile 50-d kadro uygulamasının arada beş yüz yıllık fark olmasına rağmen uygulama benzerliğinin oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir.

İlmiye sınıfında mülazemete kabul yollarından biri de “*nevbet*”tir. Bir padişah tahta çıktığında (cülûs) veya padişahın erkek çocuklarının sünnet olması, kız çocuklarının ya da yeğenlerinin evlilik merasimi (sûr-ı hümayun) gibi vesilelerle mülazemet verildiği görülmektedir. Padişahın tahta çıkışında verilen mülazmetler daha fazladır. Padişah eşlerinin erkek evlat doğurmaları sebebiyle de mülazemet verilmektedir. Şeyhülislam ve sadrazam da şehzade doğumlarında yüksek sayılarda mülazemet verebilmektedir. Bu durum Şehit Ali Paşanın veziriazam olması ile değişmiş, mülazemet yöntemi sınırlandırılarak suiistimallerin önüne geçilmeye çalışılmıştır (Yancı, 2017a: 46-47).

Mülazemete kabulün başka yolları da vardır. Ulemanın “*teşrifi*” yani görevde yükselmesi bunlardan biridir. Görevde yükselen ulemanın yeni görevine atanması sebebiyle belli sayılarda mülazım verdiği kayıtlarda görülmektedir. Kazaskerlerin yardımcıları olan tezkireciler (kazaskerin özel kalemi) ve şeyhülislamın “*fetva eminliği*” görevini icra eden kişilerde mülazemete kabul edilirdi. Bunlara ek olarak mülazemet sistemine dâhil olmanın bir başka yolu da “*müstakilen*” mülazım olmaktır. Bu yöntem kullanılarak başarılı olan öğrenciler ya da ulema çocuklarının ilmiye sınıfına dâhil edilmesinin yolu açılmıştır (Yancı, 2017a: 48-50).

Müderrişlerin bulunduğu kadrolarda görev süresi dolmuş, bir üst derecedeki medrese kadrosuna atanma hakkını elde etmiş olmaları durumunda, boş bulunan kadrolara da atamalar derhal yapılırdı. Aynı kadro için birden çok müracaatın varlığı halinde ise talipliler arasında imtihan yapılarak atama işlemi gerçekleştirilmiştir (Akyüz, 2010: 64). Bununla birlikte müderrişlerin mevcut kadrolarına uygun olan kadılıklar veya müftülöklere atanması da mümkün olup (Yancı, 2016: 415), ilmiye sınıfının farklı kariyer alanlarında görev almalarına imkân verilmektedir.

4. Eğitim Sistemi ve İlmiye Sınıfında Yaşanan Problemler

Osmanlı ilmiye sınıfı halkın gözünde her zaman itibarlı bir konuma sahip olmuş, kadınlar başta olmak üzere bütün ilmiye mensuplarına azami saygı gösterilmiştir (Ortaylı, 2001: 73). Ancak 16. yüzyıldan sonra Osmanlı Devletinin içeride ve dışarıda yaşadığı hukuki, siyasi, sosyal ve iktisadi problemler ilmiye teşkilatının işleyişini etkilemiş ve bazı

sorunlara yol açmıştır. İlmiye sınıfı mensuplarının görevleri olan şeyhülislamlık, kazaskerlik, müderrislik, müftülük ve kadılık görevlerini yapmış olan kişilerin, bu zümreye mensup olması sebebiyle yaşadığı veya yaşattığı bazı problemler nakledilerek ilmiye teşkilatında yaşanan bozulma, örneklerle izah edilecektir. Bu sorunlardan birisi olarak görülen beşik ulemalığı konusu ise ayrı bir başlık altında değerlendirilecektir.

Osmanlı Devletinde ilmiye sınıfı ilme rağbet ve ilim adamlarına duyulan derin hürmet sebebiyle çeşitli imtiyazlara sahip olmuştur. İlmiye sınıfı vergiden ve askeri hizmetlerden muaf tutulmuş, ulema çocuklarına medrese tahsili yapmaksızın göreve atanma hakkına sahip olmuştur. Görev suçlarından kaynaklanan cezaların oldukça sınırlı olduğu, bunlara görevden azil, sürgün, kürek cezası, hapis, mala el koyma ve benzeri cezalar uygulandığı görülmektedir. İdam cezaları oldukça azdır. Emeklilik dönemlerini rahat geçirmek için kendilerine birçok ekonomik ve sosyal imtiyazlar verilmiştir (Yancı, 2017b: 551; Kars 2020:349). İlmiye sınıfına sağlanan bu imtiyazlar, rekabet sebebiyle kavgaların yaşanmasına ve devlette ekonomik sıkıntılar yaşanırken bile günlük alışkanlıklarından vazgeçemeyen bu sınıfın işlerinde rüşvet ve benzeri yolsuzluklar yapmasına vesile olmuştur (Kars, 2020: 349).

Osmanlı eğitim sisteminin en önemli halkası olan medreseler, devletin yüksek rütbeli görevlileri ile halktan ileri gelenler tarafından kurulmakta, bir takım vakıflar kurularak bu medreseler için uzun dönemli maddi kaynak tahsis edilmektedir. Medreselerin kim tarafından kurulduğu, nerede kurulduğu, hangi hocaların hangi dersleri verdiği oldukça önemlidir. Merkezi şehirlerde (Payitaht İstanbul, Edirne ve Bursa vb) kurulmuş olan medreseler Anadolu ve Rumeli'de kurulmuş taşra medreselerine göre bazı avantajlara sahiptir. Mesela taşra medreselerine daha önceden kadılık başvurusu hakkında bir imtiyaz tanınmamışsa, bu medreselerden mezun olan kişiler kadılık için müracaat yapamazlardı (İnalçık 1998`den akt., Ortaylı, 2001: 70).

Medreselerin özerk yapılara sahip olması ve statüleri açısından bir takım farklılıklar göstermesi merkezi bir idare ve denetim mekanizması kurulmasını zorlaştırmaktaydı. Medreseler merkezi bir otoriteden çok kendi vakfiyelerine uygun olarak yönetilmekteydi. Medreselerin niteliği hakkında kısmi düzenlemeler yapılmış olsa bile niceliği ve kapasiteleri hakkında belirli bir planlama olmaması, zamanla sayılarının artmasına, buna bağlı olarak mülazemet bekleyen müderris, kadı ve müftü adaylarının sayısının da artarak göreve atanma sürelerinin uzamasına sebep olmuş (Yancı, 2018: 342); müddet-i örfiyye bozulmuş ve medreseden icazetli olmakla birlikte kadrosuzluk sebebiyle kendilerine görev verilememiş taşra medreselerinden icazetli talebeler gruplar halinde ayaklanarak, Anadolu`da bozgunculuk ve soygunculuk yapmaya başlamışlardır. 16. yüzyılın sonlarından itibaren başlayan bu isyan hareketleri, Sohta veya suhte isyanları olarak bilinmekte olup, Osmanlı Devletini temelinden sarsan Celali isyanlarının da habercisi olmuşlardır (İpşirli, 2003:330; Kars, 2020: 350). Mülazemet sürelerin 18. yy`dan itibaren giderek uzaması ile birlikte arşivlerde oldukça ilginç belgelere rastlanmaktadır. 1735 tarihli bir arzuhalde nısf müderrislik (kısmi müderrislik; bir müderrislik makamının iki veya daha çok kişi tarafından paylaşılması) vazifesini 18 yıldır icra etmekte olan ve Kahad Paşa Medresesinde görev yapan babasından sonra müderrislik vazifesine devam eden Es-seyyid Mehmed 18 yıldır kırktan münfasıl olduğunu (kırklı medreseden maaş aldığını), ifade etmekte ve padişahın kendisine haric rütbesi tevdi edilmesini talep etmektedir. Hem



seyyid hem de ulema zadedânından olan Es-seyyid Mehmed`in arzuhaline cevaben“*sahib-i arzuhal mutasarrıf olduğu nisf-ı medrese-i Kabad na müsaade-i haric olunmak mercudur*” denilerek talebi reddedilmiştir (Yancı, 2018: 344).

Müderris adaylarının göreve kabul süreci oldukça uzun ve meşakkatli bir süreçti. Müderris adayları mülazemet döneminde sıra beklerken, herhangi bir gelir elde etmeksizin, hizmet verilmesi mecburiyeti ile kazaskerlerin belirli günlerdeki meclisine devam ederek “matlab” adı verilen defterlere de kadı adayları ile birlikte kendilerini kaydettirmeleri gerekiyordu (Yancı, 2018: 345). Yani müderris adayları atanma sıraları gelene kadar gelirleri olmadan hayatlarını idame ettirmek durumundaydılar. Bu devre ait çok önemli bir kaynak olan Koçi Bey Risalesinde “...Mevleviyette müddet yoktur. Azledilinceye kadar durur” (Danışman, 1972: 128), diyerek mülazemetin Mevlevilere uygulanmadığını,“...herkesin başlangıcı mülâzımlıktır. Eğer yüksek dereceli bilginler, mülâzımlığı satmazlar, her birisi mülâzımlığı istihkak sâhiplerine verirlerse, ilim yolu kısa zamanda yoluna girer ve ehliyetli olan, ehliyetsize üstün gelir” ifadeleriyle bir takım müderris adayları sıra beklerken mülâzımlıkların rüşvet karşılığında satıldığını ifade eder (Danışman, 1972: 29-30).

Medrese mensuplarının durumunu anlatan bir başka kaynak olan Tarihçi Ali`nin ibretlik satırları 16. yüzyılın sonlarında ilmiye sınıfının içerisine düştüğü durumu net bir şekilde anlatmaktadır; “...müderris vardı ki ayda bir kere derse varmaz; nice varsun ki okutacak talebe bulunmaz ve bulunsa da kendusi ders vermeğe kadir olmaz” ve devamla “*tarik-i tahsilde kendulere hareket lazım olmayıp yani hiçbir medresede sıra tahsili görmeden beşikte iken mülâzım, söz söylemeğe kudreti olduğu zaman müderrislik almağa yol açılır ve büluğ yaşına gelince mollağa (büyük kadılığa) doğru yol alır, tıraşı gelinceye kadar, menasib ve medarisi dolaşır ve tıraşı geldikten sonra beş yüz akçe mevleviyeteulaşır ve nadiren eline kitab olsa bile o da muhazarat, cönk ve gazeliyattan ibaret kalır*”(Gökyay, 1970:94) diyerek hem müderrislerin hem talebelerin hem de sistemin sorunlarını açıkça ifade eder. Peçevi Tarihinde yer alan bir başka bilgiye göre, Ulemanın ileri gelenlerinden biri olan Ebussuud Efendi`nin kendisi gibi müderris olan evladı Şemseddin Ahmet, uygunsuz tavır ve davranışlarından dolayı birçok başarılı talebenin medreseden ayrılmasına sebep olmuştur. Bazı müderrislerin görev yerine gitmediği, bazılarının ise görev yaptığı şehirden uzun süre ayrılmak suretiyle görevini ihmal ettiği de bilinmektedir (Dalyan, 2019: 99).

Medreselerde tedris edilen bilgilerin muhtevasında da bir takım olumsuzluklar vardır. Tedrisatın büyük çoğunluğunu dini bilgiler oluşturmaktadır. 1470-1603 tarihleri arasında, medreselerin gelişme ve olgunluk dönemi diye ifade edebileceğimiz bir dönemde incelenen 290 ulemadan 118`inin 20 tanesi akli ilimler alanında ve geri kalanlarının da nakli ilimler alanındaki eserler veya kitap şerhleri olmak üzere toplamda 520 eser telif ettiği, ancak 1603-1730 tarihleri arasında akli ve nakli ilimler alanında hiçbir özgün eser telif edilmemiş olup sadece iki eserin şerhinin yapılmış olması medreselerin ve müderrislerin üretkenliği veya yetkinliği hususunda korkunç bir gerçeği gözler önüne sermektedir (Aşkın, 2019: 342).

Osmanlı ilmiye sınıfının eğitim kurumlarından mezun olan kişiler müderrislik vazifesinin yanı sıra hukuk alanında kadı sıfatı ile görev yapabilmekteydi. Özellikle taşrada görev yapan kadılar adalet sisteminde bazı aksamalara neden olmaktadır. Bu aksaklıkların

en çarpıcı örneği naiplik uygulamasıdır. Naipler kadınlara vekâlet eden kişiler olup görev yerine gitmeyen kadınlara yerine, kadı adına şer'î muamelelere bakarlardı. Yerinde tespit ve keşif gibi görevlere bakmak açısından bir zaruret olan naiplik, zamanla bu kurumun bozulması sebebiyle “kadılar tarafından kadılık yapmakla görevlendirilen kişiler” haline gelmişlerdir. Kadı olmamakla birlikte kadılık yetkilerini kullanan naipler kendi çıkarları için hukuki meselelerde adil davranmamış ve şikâyet üzerine kadınlara hitaben birçok ferman yazılarak görev yerlerine gitmeleri, görevlerini icra etmeleri hususunda emirler verilmiş, aksi halde kadılıktan azlolunmakla cezalandırılacakları ifade edilmiştir (Yancı, 2017b: 549).

Bu olumsuz örneklerin çoğaltılması mümkündür. Ancak eğitim sisteminin bu kadar bozulmuş olması karşısında hiçbir çaba gösterilmediğini de söylemek mümkün değildir. Çünkü “...ulemâdaki bozulmanın devlette de bozulma anlamına geldiği düşünüldüğünden” bir takım önlemler alınmıştır. İlimiye sınıfının içerisinde bulunduğu durumu gören Padişah III. Selim tarafından 1795 yılında Şeyhülislama hitaben yazılan bir fermanla, eğitimin kurallara uygun şekilde yapılması, hiç kimseye hak etmediği görevlerin verilmemesi, sadece imtihanlarda başarılı olanların göreve getirilmesi emredilmektedir (Kenan, 2010: 150-162). Taylesanizade Hafız Abdullah Efendi Tarihi'nde yer alan bir bilgiye göre, Padişah tarafından müderrisliğe kabul imtihanı düzenlenmekle görevlendirilen Şeyhülislam Dürrizade Mehmed Arif Efendi 1785 yılının Muharrem ayının gurre-i Cuma gününde imtihana başlamış ve imtihan bir hafta boyunca devam etmiştir. İmtihan heyeti katılımcı 199 kişiyi üç farklı gruba ayırarak el-Mutavvel (Sekkâkî'nin *Miftâhu'l-'ulûm*'unun belâgatla ilgili bölümü için Hatîb el-Kazvîni'nin kaleme aldığı *Telhîsü'l-Miftâh* üzerine Tefâtânî tarafından yazılan şerh) den bir konuyu ders olarak belirlemiş sonuçta mevalizadeler dahil olmak üzere 64 kişinin imtihanında başarı olduğu belirtilmiştir (Taylesanizade Hafız Abdullah Efendi Tarihinden akt., Yancı, 2018: 350).



5. Beşik Uleması Uygulaması

Osmanlı Devletinde ilme ve ilim sahibi kişilere hem devlet yöneticileri hem de halk büyük değer vermiştir. Devlet kurumlarına eleştirel bir bakış açısıyla kaleme alınmış ünlü risalesinde Koçi Bey; “İmdi mâlûm-u humâyun ola ki, mübârek şeriatın devamı bilgi iledir. Bilginin devamı, bilginlerledir. O yüzden yüce ataları zamanında bilgiye ve bilginlere olan hürmet ve ikram hiç bir devlette olmamıştır. Onlara olan itibârın meyvesi olarak nice güzel eserler görmüşlerdir. Bilginlerin hallerinin düzenli olması, din ve devletin en mühim hususlarındandır” (Danışman, 1972: 24) diyerek bu durumu ifade etmektedir. Hem devlet ricalinin hem de halkın, medreselerin inşası, maddi olarak desteklenmesi ve ilmiye sınıfına karşı derin bir saygı ve hürmet göstermesi de ilme ve ilim insanlarına kıymet verildiğini göstermektedir.

Osmanlılarda ilmiye sınıfının ve ilmiye aristokrasisinin oluşması, II. Murad tarafından Molla Fenari'nin evlatlarına ve torunlarına tanınmış olan bazı imtiyazların zamanla başka ailelere ve çocuklarına da tanınmış olması ile bu uygulamanın zamanla sistematik hale gelmesiyle gerçekleşmiştir. Sırf âlim çocuğu (mevalizade) olduğu için bu çocuklara bazı imtiyazlar tanınması uygun olmamıştır (İpşirli, 2000: 142).

Türk hukuk tarihi açısından oldukça önemli bir metin olan Fatih'in Teşkilat Kanunnamesi, medreseleri statü açısından tefrik etmiş ve derecelendirmiş, ilmiye sınıfının müderris, kadı veya müftü olma yollarını belirli şartlara bağlamış, hatta bunların görev

yerlerinde ne kadar maaşla görev yapacağına dair maddelere de bu kanunnameye yer verilmiştir (Özcan, 1982).Beşik uleması kavramı da bu kanunnameye dayanmaktadır. Dalyan (2019: 98)'a göre bu kavram,“*yeni doğmuş, daha beşikte bulunan çocuklara müderrislik sıfatı verilmesidir*” ve “*babaları hoca olmasından dolayı hoca çocuklarına doğuştan bazı haklar ve sınıfsal ayrıcalıklar verilmesine dayanmaktadır*”.

Şanal (1999:193)'a göre beşik ulemalığı,“*ilmiye rutbelerinin mevcut nizamlara uyulmadan ulema ve devlet ileri gelenlerinin çocuklarına verilmesi*” ile başlayan bir uygulamadır. Uzunçarşılı (1988:69-71) ise beşik ulemalığını “*padişah hocalarının, şeyhülislam ve kazasker evlatlarının küçük yaşta müderrislik elde etme ve ilmiye payelerini hızlı bir şekilde kazanmaya imkân sağlayan bir uygulama*” olarak değerlendirmiştir. Bu çocuklar müderrislik payesini gerekli tahsili görmeden ve bir imtihanda başarılı olmak zaruretiye tabi olmadan elde etmişlerdir.

Tarihçi Ali'den iktibas ettiği satırlara istinaden Gökyay (1970: 94) beşik uleması kavramını “*...okuyup yazma bilmeden, kitap karıştırıp alanında belli bir kata yükselmeden ortaya çıkan bilginlere, daha doğrusu bilgisiz oldukları halde devlet kapısında ancak bilginlerin doldurması gereken yerlere geçip oturanlar*” olarak tanımlamıştır. Bir eseri tenkit ederken kullandığı bu cümlelere ek olarak Gökyay (1970), geçmişteki beşik uleması mensupları ile bugünün beşik ulemaları karşılaştırdığında, geçmiştekilerin masum olduğunu, beşikteki çocuğun başkaca kişiler tarafından bilgin sayılarak müderris payesi verilme suretiyle devletten maaş almasından sorumlu tutulamayacağını ifade etmiştir.

Beşik ulemalığı uygulaması günümüzde de yaşamaya devam etmekte ve varlığını hissettirmektedir. Osmanlı Devleti yıkılmış, yerine Türkiye Cumhuriyeti kurulmuş, medreseler kapatılmış, bunların yerine modern eğitim kurumları kurulmuş ama beşik ulemalığı ortadan kalkmamış, yaşamaya devam etmiştir. Günümüzde üniversitede çalışan akademisyenlerin ehliyet sahibi olmayan ve kamu kurumlarında istihdam edilebilecek nitelikte olmayan yakınları, akrabaları veya tanıdıkları başta öğretim görevlisi olmak üzere birçok unvan için özel şartlar oluşturularak sınavlarda rakipsiz hale getirilmekte, üniversitelerde bu yolla istihdamları sağlanmaktadır. Hatta üniversitelerimizde birbirleriyle çok yakın akraba olan birçok kişinin farklı birimlerde çalıştığını görmek, artık sıradan bir durum haline gelmiş olup, normal karşılanmaktadır (Dalyan, 2019: 100).

Dalyan (2019: 100-101)'a göre beşik ulemalığı uygulamaları varlığını sürdürmekle birlikte çeşitliliğini de artırmıştır. Son dönemde “*Aile Uleması*”, “*Akraba Uleması*”, “*Siyasi Ulema*”, “*Şebeke Uleması*”, “*Cemiyet, Klüp veya Tarikat Uleması*” ile “*Mezhep Uleması*” olarak adlandırılan çeşitli uygulamalar ortaya çıkmıştır. Bu uygulamaların ortak noktası, sırf belirli bir zümreye mensup olmalarından dolayı bazı insanların üniversitelere yerleşmesinin sağlanması veya akademik unvanların alınmasında aile bireylerinin ve akrabaların haksız yardımlar sağlamasıdır. Ehliyet ve liyakat sahibi olmadıkları halde bazı ailelere, cemiyetlere, mezheplere ya da siyasi partilere dâhil olmaları sayesinde akademik kadro alımının mümkün olması, üniversitelerin yönetimini siyasetin güdümüne sokacak ve eğitimde gerilemeye sebep olacaktır. Bunun engellenmesi için akademik kadro alımlarında sınavların etkinliğini artırmak, sonrasında yapılacak mülakatlarda ise değerlendirmeyi yapan mülakat jürisinin kimleri değerlendirdiğini bilmeden, tarafsız bir değerlendirme yapmasını sağlamak gerekmektedir.

Osmanlı Devlet yapısı içerisinde ilmiye mensupları müderrislik, kadılık ya da müftülük görevlerinde bulduklarında bu makamlara göre sıfatlandırılırlardı. Bununla birlikte, ilmiye sınıfından olup ta “*molla*”, “*munla*” yahut “*mulla*” olarak adlandırılan bir zümrede vardır. Mollalar müderrislik ve kadılık yapabildikleri gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesinde de görev alırlardı. Molla ünvanı oldukça geniş bir manada, dini bir görev icra etsin ya da etmesin, tüm medrese mezunları için kullanılmaktadır. Bu keyfiyet, halkın medrese mezunu kimselere, ilim adamlarına karşı gösterdikleri saygı ve hürmeti ifade etmesi bakımından oldukça anlamlıdır (Güler, 2019: 860-864).

Güler (2019: 864-865), kadı sicillerini incelediği “Osmanlı Sosyal Hayatında Mollalar: 18. ve 19. yy. Diyarbekir Örneği” başlıklı makalesinde babalar ve oğullarının ünvanlarında yer aldığı kayıtlarda “*babadan oğula geçen bir mollalık ünvanının olmadığı*” ifade etmektedir. Bahsedilen dönemde incelenen kadı sicillerinde 98 adet tereke (miras) kaydına rastlanmış, bu kayıtlarda ise medrese mezunu olup molla ünvanı alan sadece 5 kişinin babasının da bu ünvana sahip olduğu görülmüştür (Güler, 2019: 864-865). Ayrıca bu 98 kayıttan anlaşıldığı üzere 31 mollanın, mollalık ünvanı ile birlikte, mesleki bir ünvanının da olduğu görülmektedir. İmamlık, müezzinlik gibi dini hizmetlerin yanı sıra, esnafılık, sanatkârlık çoğunlukta olmak üzere, mollaların altmıştan fazla mesleği icra ettikleri tespit edilmiştir (Güler, 2019: 874). Bu bilgiler ışığında, her medrese bitiren kişinin itfa, kaza ve ilim sahasında görevlendirilme durumunun söz konusu olmadığı, ilmiye mensuplarının Osmanlı sosyal hayatı içerisinde farklı işler yapmalarının da mümkün olduğu görülmektedir.

Bir başka husus, ulema evlatlarının ilmiye sınıfı içerisindeki niteliksel ve niceliksel ağırlığıdır. Bu konuda Yancı (2017) dışında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ulema sınıfından olan kişilerin erkek evlatları mülazemet defterlerine (rûznâmçe veya matlab olarak ta bilinen defterler) kaydedilirken, kaydın hangi sebeple yapıldığı açıkça belirtilmiştir. Yancı tarafından incelenen RKR 97 ve RKR 107 numaralı mülazemet defterlerinde toplam 313 kayıt vardır. Bu kayıtlara göre ulema çocuğu olmadığı halde mülazemete kabul edilenlerin sayısı 240 kişidir. Ulema sınıfına mensup olanların sayılarına bakıldığında ise; imam çocuğu 1, mevali çocuğu 11, müderris çocuğu 19 ve kadı çocuğu olarak 42 kişinin mülazemete kabul edildiği görülmektedir. Bu iki defter İlmîye sınıfının mülazemete kabulünde beşik uleması uygulamasının ne kadar yaygın olduğunun tam olarak tespiti için mülazemet defterlerinin tamamının incelenip istatistiksel sonuçların ortaya konulması gerekmektedir (Yancı, 2017a; 50-54). Ayrıca bu incelemenin yalnızca nicelik açısından yapıldığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Bütün bu hususlara ek olarak, toptancı bir yaklaşımla, beşik uleması olarak nitelendirilen her ilmiye mensubunun ehliyet ve liyakatten uzak olduğunu iddia etmek doğru olmayacaktır. Mesela babası reisülulema ve hekimbaşı Abdülhak Efendi olan Hayrullah Efendi (1818-1866, reisületıbba, devlet adamı, eğitimci, edip ve tarihçi), ulema evladı olmak cihetiyle kendisine henüz 11 yaşındayken mücerret bir müderrislik tevdi edilmiş, henüz Mekteb-i Tıbbiye’de talebe olduğu zamanlarda ise fiilen müderris olmamasına rağmen kendisine yüksek ilmi payeler verilmiştir. Devlet kademesinde birçok görevler ifa etmiş ve birçok eserler vermiş olan Hayrullah Efendi, devlet idaresiyle ilgili tavsiye kararları alan Encümen-i Daniş heyetinin teşekkül etmesinde sorumluluk almış ve bu toplantıların çoğuna başkanlık yapmıştır. Bu akademik topluluğa dışarıdan yabancı



kişilerde katılabilir ve bunlara üyelik mazbatası verilirdi. Hayrullah Efendi'nin bu vesile ile ünlü tarihçi Hammer'e üyelik mazbatası ile bir tebrik mektubu gönderdiği (16 Temmuz 1851) bilinmektedir (Akün, 1998: 67-68).

6. İnsan Kaynakları Yönetim İlkeleri ve Beşik Uleması Uygulamaları

İlke, “geçerliliği kabul edilmiş genelleştirmelerdir”. İlkeler kurumların ve örgütlerin yönetsel faaliyetlerinde yol gösterici ve kolaylaştırıcı işlevlere sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi alanında birçok farklı akademik çalışmada yazarlar tarafından ortaya konulan, içerikleri benzer ya da çoğunlukla aynı olmakla birlikte farklı başlıklarda kategorize edilmiş birçok ilke mevcuttur. Güney (2015: 34-44) tarafından yapılan derlemede yer alan insan kaynakları ilkelerden bazıları şunlardır; Tarafsızlık ilkesi, eşitlik ilkesi, yeterlilik ilkesi (liyakat-merit ilkesi), sınıflandırma ilkesi, kariyer ilkesi, güvence ilkesi ve yerine adam yetiştirme ilkesi. Bu ilkeleri kısaca açıklarsak;

- **Tarafsızlık İlkesi:** Bir organizasyonda yöneticilerin ve çalışanların herkese eşit mesafede olması, hemşehrlik, siyasi görüş veyahut ideolojik gerekçelerle bazı kişiler lehine davranışlarda bulunulmaması durumudur.
- **Eşitlik İlkesi:** Eşitlik ilkesi anayasal bir zorunluluk olmasının yanı sıra başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere tüm organizasyonların temel ilkelerinden birisidir. Eşitlik ilkesi kısaca “*yeni personel alımında, mevcut çalışanların terfi, atama ve göre yerlerinin değiştirilmesinde yetkililerin objektif davranması, bir başka deyişle, bilgi, beceri, kapasite ve yetenek dışında öznal kriterlere yer verilmemesi*”ni ifade eder.
- **Yeterlilik İlkesi (Liyakat-Merit İlkesi):** Çalışanın kendisine verilen bir görevi başarı ile yani görevin gerektirdiği şekilde yapabilmesini ifade eder. Bu sebeple, her bir pozisyon için “*en yetenekli, becerili ve kapasiteli kişileri*” görevlendirmek gerekmektedir.
- **Sınıflandırma İlkesi:** Bu ilkenin özü, “*çalışanların yapılan iş ve hizmetin özelliklerine göre gruplandırılması*”dır. Bir görevin gerektiği gibi yerine getirilebilmesi için bu görevin gerektirdiği niteliklerin açık ve net bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. İki farklı sınıflandırma yapılabilir; kadro ve rütbe sınıflaması.
- **Kariyer İlkesi:** “*İş hayatında çalışanlara verilen statü ve rollere ilişkin beklentilerini gerçekleştirebilmesi için gerekli olan eğitimi görmesi, bu eğitim sayesinde elde ettiği bilgi, beceri ve yetenekle o kurumda ilerleyebilmesi*” demektir.
- **Güvence İlkesi:** Çalışanların, hem bir işte fiilen çalışırken hem de emeklilik döneminde güvence altında olması gerekir. Bu sebeple, çalışma hayatında güvence ilkesi oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışanın işine haksız yere son verilmemesi, haklı bir gerekçe olmaksızın bulunduğu makam ve mevkiden daha düşük bir pozisyon, maaş ya da özlük haklarıyla çalışmaya zorlanmaması bu ilkenin temelini oluşturmaktadır.
- **Yerine Adam Yetiştirme İlkesi:** Bir organizasyonda çalışanlar veya yöneticiler çeşitli sebeplerle işten ayrılabilirler. Özellikle yöneticilerin işten ayrılması durumunda organizasyon yapısında bazı boşlukların oluşması mümkündür. Bunu engellemek için yöneticiler kendi pozisyonları için uygun adaylar yetiştirmelidirler. Yöneticiler kendi pozisyonları için yetiştirdikleri kişilere yetki devri yapmamak veya kendi pozisyonlarını yetiştirdikleri kişilere kaptırmamak için genellikle bu hususta fazla istekli olmazlar. Ancak organizasyonun uzun dönemli hedeflerine ulaşabilmesi için yerine adam yetiştirme ilkesi gereğince uygun süreçlerin inşa edilmesi bir zorunluluktur.

Yukarıda sayılan ilkeler 21.yy.'da işletmeler ve kurumlar tarafından genel kabul görmüş olan ilkeler olup farklı kaynaklarda başka ilkelerinde yer aldığını görmek mümkündür. Günümüzün değer yargılarıyla geçmiş dönemlerdeki uygulamaları değerlendirmenin; bugünün insan kaynakları yönetim ilkeleri ile beşik ulemalığı uygulamasının isabetli bir analizini yapmanın zor olduğu düşünülse de yönetim olgusunun evrenselliği bu çalışmanın yapılmasına imkân sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle çalışmamız, Osmanlı döneminde ilmiye sınıfı için sıra dışı bir istihdam uygulaması olan beşik ulemalığının insan kaynakları yönetim ilkeleri açısından uygunluğunu sorgulamak, bu konuda oluşmuş genel kanaatin aksine, beşik ulemalığı olgusuna farklı açılardan bakabilmek ve günümüzdeki insan kaynakları uygulamaları için yeni öneriler getirmek açısından bir fırsat olarak görülmektedir. Beşik ulemalığı ile ilgili olarak çoğunlukla olumsuz uygulamalar ve akabinde olumsuz kanaatler olsa da, bir takım olumlu uygulama ve kanaatler de vardır. Bunların her biri, insan kaynakları yönetim ilkelerinin birkaç tanesini birden ilgilendirmekte olup uygulama ve örnekler verildikten sonra genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Yıldız (2010: 138)'a göre “*Osmanlı Devlet yönetimi ve sisteminde gerçekleşen fikri, siyasi, sosyal ve kültürel batılılaşma ve sekülerleşme hadisesidir. Bu yüzden medresenin gerilemesi, bu sistemin iflas etmesi şeklinde yorumlanamaz. Daha ziyade bu, devletin dayandığı ilke ve hedeflerin, siyasal ve sosyal önceliklerinin değişmesinin bir sonucudur*”. Dolayısıyla medreselerin gerilemesi toptancı bir bakış açısıyla yorumlanamaz. Medreselerdeki sistemin ve işleyişin bozulmasını etkileyen en önemli faktör ise medreselere ait vakfiyelere devlet tarafından el konularak, bu vakıfların varlık ve gelirlerinin, devletin borçlarının finansmanında kullanılmasıdır. Ayrıca birçok vakıf, savaş, göçler, yangınlar gibi bir takım afetler sonucu şahısların eline geçmiş olup, medreselerin mali kaynaklarından mahrum kalmasına yol açmıştır. Medreselerin ekonomik ve sosyal açıdan bozulması ulemaya yansımış, halkın ulemadan şikâyetçi olması ve bu şikâyetlerin artması üzerine III. Selim tarafından ıslahat çalışmaları yapılması için şeyhülislam ve kazaskere talimat verilmiş, kanunnameler ve fermanlar yayımlanmış, ancak bütün bu çabalara rağmen ilmiye sınıfı mensupları kendi menfaatlerine ters olan bu ıslahat çalışmalarının hayata geçirilmesini engellemiştir. Hatta yayımlanan kanunnamelere ve fermanlara uymak isteyen bir takım ulema ya fikirlerinden vazgeçirilmiş ya da görevlerinden uzaklaştırılmışlardır (Yıldız, 2010: 137). Osmanlı Devlet geleneğinde ilmiye sınıfının seçkin bir konuma sahip olması, ulemanın peygamberlerin varisi ve Kelamullah'ın yaşayan temsilcileri olarak görülmesi bu alanda yapılacak ıslahatları zorlaştırmakta (Erdoğan 2017: 61), ıslahat çalışmalarına karşı koyan ulema sınıfına ise güç vermektedir.

Ulema sınıfının sosyal ve siyasal gücü sayesinde medreselerin yönetiminde bir başıboşluk olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte, medreselerin devlet otoritesine direnecek kadar güçlü olması insan kaynakları yönetim ilkelerinin kısmen veya tamamen ihlal edildiğini düşündürülebilir. Ancak halkın ve devlet yönetiminin medreselerde yaşanan istismarları engellemeye dönük çabalarının yanı sıra beşik ulemalığı uygulamasının yalnızca “*hocaların çocuklarını kayırmak*” amacıyla olmadığı, iyi niyetle başlayan örfi bir uygulamanın zamanla kötüye kullanılarak ilmiye sınıfında olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.



Nitekim Osmanlının son dönem fakihlerinden İbn Abidin (1784-1836), ilmiye sınıfı mensuplarının "*imamlık, müezzinlik, hatîblik ve müderrislik gibi vazifede bulunan bir âlim öldüğünde, çocukları küçük olsa bile, babalarının vazifesinin çocuklarına baki kılınması Hicaz, Mısır ve Anadolu'da güzel bir âdettir. Bunda âlimlerin haleflerini, geride bıraktıkları çocuklarını ilimle meşgul olmaya teşvik vardır*" diyerek beşik ulemalığı uygulamasının gerçek manasını açıkça ifade etmiştir. Eğer ulema çocukları ulemaya özgü işlerde yetkin ve liyakat sahibi değillerse "*vazifeden azledilmeleri*" gerektiğini de ifade etmektedir. Osmanlı eğitim sistemi içerisinde beşik ulemalığı olarak adlandırılan bu uygulama "talebe bursu" mahiyetinde olup, örf ve adet gereği Osmanlılar tarafından da benimsenmiştir Bu örf sadece Osmanlıya özgü de değildir. Birinci dünya savaşına kadar İngiltere, İspanya ve Almanya gibi devletlerde askeri okullara girebilmenin şartlarından birisi de asilzade olmak veya üç kuşak subay çocuğu olmaktır(Ekinci, 2005: 73). Fransız ordusunda,"*ancien regime*" (eski rejim) döneminde, yedi yaşında alay komutanları, on yaşında tümen komutanları bulunmaktadır. Subaylık aristokratlara mahsus bir makam olup babadan oğula intikal etmektedir (Ardıç, 2022).

Ulemanın erkek evlatlarına tanınan ve İbn Abidin`in talebe bursu olarak nitelendirdiği bu imtiyaz kötüye kullanılarak, bir takım devlet bürokratlarının ve müderris evlatlarının, henüz buluş çağına gelmeden medreselerde kadro verilerek maaşa bağlanmasına yol açtığı görülmektedir. Bu durum hem ulema evladı olmayan müderris ve kadı namzetlerinde hem de halkta rahatsızlık yaratmıştır. Bu rahatsızlığı kısmen de olsa ortadan kaldırmak için bazı ilginç tedbirlerin de alındığı görülmektedir. Sultan III. Ahmet döneminde yayımlanan ve sakal fermarı olarak bilinen fermanda, "*müderris olarak atanan çocukların en azından sakal bırakması*" emredilmiş, bu yolla müderris çocuklarına gelen tepkilerin azaltılabileceği düşünülmüştür. Bununla birlikte, yine Sultan III. Ahmed döneminde vezir-i azam Damat Şehit Ali Paşa, medrese eğitimi sonrası tayin, atama ve terfi gibi konularda uygulanan mülazemet sistemiyle ilgili problemlerin çözümü için bazı girişimlerde bulunmuştur. İlmi paye ve rütbelerin maddi çıkarlar karşılığında verilmesi, küçük yaşta müderris tayinlerinin engellenmesi ve işinin ehli olan kişilerin göreve getirilmesi gibi konularda çaba sarfetmiştir. Nitekim 1715 yılında Rikab-ı hümayun kaymakamlığına gönderilen bir fermanda, ilmiye sınıfına atfedilen değerin ve ilme gösterilen teveccühün devamı ve artması için mülazmet verilirken (kadro tahsis edilirken) daha dikkatli olunması ve her vesileyle mülazemet tahsisinin engellenmesi, bununla birlikte terfi sırası gelen müderrislerin ve kadıların mevcut kanunlar çerçevesinde hak ettikleri mevkiye getirilmeleri hususunda emirler verilmiştir (Yancı, 2017a: 39).

Müderris aday sayısının hızla artması eşitlik, tarafsızlık ve yeterlilik açısından bazı önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Dâhil statüdeki medreselere yapılacak atamalarda şeyhülislam huzurunda yapılacak ruûs imtihanlarında başarılı olma şartı getirilmiştir (Yancı, 2016:402).Buna rağmen müderrislik ruûsu olmayan kişilerin vakıf müteveli heyeti üyeleri tarafından vazife talep ettiği, ya da ilmi olmayan kişilerin kadı olarak atandığı, şikayet üzerine bu kişilerin görevlerinden alındıkları ve yerlerine atama yapılarak ehliyetli ve liyakatli kişilerin görevlendirildiği görülmektedir (Kars, 2020: 362).

Bir başka örnek Vak`anüvis İzzi Süleyman Efendi`nin "*İzzi Tarihi*" olarak anılan eserinde yer alan, mülazemet sisteminin daha düzgün bir şekilde işlemlerini sağlamak amacıyla hazırlanmış olan bir hatt-ı hümayun suretidir. Bu hatt-ı hümayunda mülazemetin

ilim ehli olan kişilere verilmesi, ilgililerin bu konuda çok dikkatli davranması gerektiği ifade edilerek “*Hiç bilenle bilmeyen bir olur mu?*” (Zümer Suresi 8-9. Ayetler) ve “*Allah emaneti ehline vermenizi emreder*” (Nisa Suresi 58. Ayet) mealindeki ayetlere atıf yaparak bu meselenin önemine vurgu yapılmıştır (Yancı, 2016: 400). Yani süreç içerisinde ilmiye sınıfının istihdam edilmesinde, tarafsızlığa, eşitliğe ve liyakata son derece dikkat edilmiş, bu konuda merkezi devlet idaresi tarafından düzeltmeler ve düzenlemeler yapılmıştır.

Sınıflandırma ve kariyer ilkelerinin de Osmanlı ilmiye sınıfının kendine özgü yapısı içerisinde kapsamlı ve esnek bir biçimde uygulandığı görülmektedir. Daha öncede ifade edildiği gibi Osmanlı uleması şeyhülislam, nakibüleşraf, kazasker, kadı, müftü veya müderris olarak devlet kademelerinde görev alabilmektedir (Yancı, 2017b: 541). Müftü, müderris veya kadılar kendi alanlarında faydalı çalışmalar yapıp yüksek derecelere sahip olduktan sonra kazasker, şeyhülislam ve nakibüleşraf olarak görevlendirilebilmektedir. Buna ek olarak kadılar ve müderrisler elde ettikleri gelir ve hali hazırda buldukları makamlara ve derecelere uygun olarak bir başka makama atanabilmektedir (Taşkın 2008: 355).Müderrislerin, kadıların ve müftülerin atandıkları kurumlar itibariyle, aralarında bir hiyerarşi vardır. Her bir müderrisin payesi atandığı medreseye göre yahut her bir kadının payesi atandığı şehre göre belirlenmekte, çeşitli sebeplerle boşalan bir kadro için derhal atama yapılmaktadır. Böylece ilmiye sınıfının devlet kadrolarında yükselmesine imkân sağlanmaktadır. Netice olarak Osmanlı ilmiye sınıfında kadro ve rütbe açısından uygun bir sınıflandırma yapılmış, ilmiye sınıfının kariyer yapmasına imkân tanınmış ve bu ilkeler mümkün olan en iyi şekilde uygulanmıştır.

Osmanlı ilmiye sınıfının, modern insan kaynakları yönetim ilkelerinden güvence ilkesine de sahip olduğu görülmektedir. Osmanlı Devlet yönetimi ilmiye sınıfına her zaman büyük önem vermiş, ihsan ve ikramlarda bulunmuş, bu kişiler hem halktan hem devlet yönetiminden büyük hürmet görmüş ve çalışmaları her zaman teşvik edilmiştir. Bunlara ek olarak ilmiye mensuplarına bazı özel imtiyazlar da verilmiştir. Vergiden ve askerlikten muaf olmaları, ulema çocuklarının devlet kademelerinde daha kolay işe yerleştirilmesi, görevde usulsüzlük yapmaları halinde aldıkları cezaların diğer kişilere uygulanan cezalara kıyasla daha hafif cezalar olması, idam cezasının çok nadir olarak verilmesi ile kendilerinin ve aile üyelerinin maddi açıdan hayatları boyunca rahat yaşamalarına imkân sağlayacak bazı lütuf ve ihsanlar bu imtiyazlar arasında sayılabilir (Kars, 2020: 349-366). İlmiye sınıfı makam yönünden de görev yönünden de güvence sahibi olmakla birlikte kendilerine emekli olduklarında hayatlarını rahat bir şekilde sürdürmelerini sağlayacak “*arpalık*” olarak bilinen ihsanlar da verilirdi. Mesela Selanikî, “*16. Yüzyılın ikinci yarısında ilmiyeden Atâullah Efendi`ye 150 akçe yevmiye ve 70 akçe arpalık verildiğini*” ifade etmektedir (Selânikî`den akt.: Baltacı, 1991: 392-393).

Beşik ulemalığının uygulandığı dönemde, yerine adam yetiştirme ilkesinin de en güzel şekilde uygulandığı, beşik ulemasının buna bir engel teşkil etmediği görülmektedir. Medreselerde müderrisler işlerinde kendilerine yardımcı olması için bir takım kişileri görevlendirmektedir. Bu kişilere muid denilmektedir. Muidler gibi müderrislere yardımcı olan ve fakat derece itibariyle muidlerden aşağıda olan kişilere ise muzaf denilirdi. Musila-i Sahn veya daha yüksek derecede görevli bir müderris kendi muid ve muzafalarını mülazemet defterlerine kaydettirebiliyor, bu yolla muid ve muzafaların müderris olabilmelerini sağlayabiliyordu. İlmiye sınıfı mensuplarından kimin ne kadar muid ve



muzafı mülazemete kaydettireceği değişen şartlara göre düzenlenmiş ve kanuna bağlanmış olup mülazemet defterlerinde yer alan kayıtlara göre mülazemete kabul uygulamalarından en sık rastlanılanı muidlik yoludur. Bu yola “*iâdeden*” de denilmektedir. “*İadeden denilmesi büyük ihtimalle terfi eden bir ulemanın eski görevini iade ederken muidini deftere kaydettirmesi ile alakalıdır*”(Yancı, 2017a: 40-43). Bu uygulama, bilginin ve ilmi geleneğin sonraki nesillere aktarılmasına imkân sağladığı gibi müderrislerin kendi yerine eğitimci yetiştirmesine imkân sağlamaktadır.

7. Sonuç

Kadim Türk geleneğinde bilime ve bilim insanlarına her zaman değer verilmiş, kültürel ve dini gerekçelerle verilen bu değer zaman zaman mübalağa sınırlarını bile zorladığı görülmüştür. Beşik ulemalığı, Osmanlı Devletinde bilim insanlarına verilen değer ve gösterilen hürmetin açık bir tezahürüdür. Bu kavramın yer aldığı akademik çalışmalarda, genellikle kötü bir uygulama şeklinde değerlendirilmiş olsa da, uygulandığı zamanın şartları göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde, beşik ulemalığı uygulamasının değil, uygulayıcılarının olumsuzluklarından söz etmenin daha doğru olacağı değerlendirilmektedir.

Amacı bilime yönelen kişilerin geçim konularını dert etmemesini sağlamak ve bilim araç gereçlerine (yazı araç-gereçleri, kitap, ölçme aletleri vb.) ulaşmanın çok zor olduğu bu dönemde, bilim insanlarının erkek evlatlarının da yetiştikleri iklim dikkate alınarak, bilim insanı olmaya teşvik edilmesini sağlamaktır. Bilgi üretiminin sınırlı olduğu ortaçağ döneminde, bilgiye erişim de fevkalade zor ve zahmetli bir iştir. Kitapların el ile yazılarak çoğaltıldığı, hokkanın, divitin vb. yazı gereçlerinin, murislerin miras beyannamesinde yer aldığı bu dönemde, ulema evlatlarının bir avantajının olması gayet normaldir. Yakın bir zamana kadar eğitim sistemimiz içerisinde yer alan öğretmen liselerinde, öğretmen çocuklarına tahsis edilen bir kontenjan uygulamasının mevcut olduğu, öğretmen liselerinin kaldırılması ile bu uygulamanın da kaldırıldığı unutulmamalıdır. Bugün oldukça gözde bir meslek haline gelen, üniversite sonrası bir bilim sınavı ile mesleğe kabulün mümkün olabildiği öğretmenlik mesleğinin, birkaç onyıl öncesine kadar teşvik edilmesi gereken bir konumda olduğunu bilmek, belki de beşik uleması uygulamasını daha doğru bir şekilde anlamamıza yardımcı olacaktır.

Beşik ulemalığı mutlak kadro sağlayan bir uygulama değildir. Yeterli olmadığı görülen kişiler görevlerinden azledilmektedir. Ayrıca bir müderrisin kalitesini belirleyen tek şey ulema zadedân olup-olmaması değildir. İcazet belgesinde kayıtlı olan dersler ve bu dersleri hangi hocalardan tedarik ettiği, hangi medreselerde eğitim aldığı önemlidir. Beşik ulemalığı kavramını doğru şekilde anladığımız takdirde bu kavramın insan kaynakları yönetim ilkeleri açısından analizini daha doğru bir şekilde yapmamız mümkün olacaktır. Bu açıdan bakıldığında beşik uleması uygulamasının özellikle ruûs (mesleğe kabul) imtihanlarıyla birlikte tarafsızlık, eşitlik, yeterlilik, sınıflandırma, kariyer, güvence ve yerine adam yetiştirme ilkelerine büyük çoğunlukla riayet edildiğini söylemek mümkündür. Bir takım olumsuz uygulamaların beşik ulemalığı uygulamasından değil, kavramının araçsallaştırılmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Osmanlı Devleti, oldukça renkli ve güçlü bir geleneği olan, Türk tarihini yaklaşık altı asır boyunca temsil etmiş ve birçok kültürel öğenin, kurumun ve uygulamanın günümüze aktarılmasını sağlamıştır. Osmanlı Devleti zaman içerisinde oldukça geniş bir mülkiyet

alanı oluşturmuş, birçok millete ve kültüre de hükmetmiştir. Bu kadar uzun yaşayan bir devletin kurumsallaştırmış olduğu bir uygulamayı incelemek ve değerlendirmekte oldukça zordur. Birçok bilimsel çalışmaya konu olmakla birlikte, ilmiye sınıfında bir kadrolama yöntemi olan beşik ulemalığı uygulamasının niteliği hakkında yeterli çalışmaların yapılmadığı görülmektedir. Son dönem akademik çalışmaları genellikle Osmanlı Devleti hakkında eleştirel bir bakış açısıyla kaleme alınmış dönem eserlerine referans veren ve sabit bir görüşün etrafında şekillenen kanaatlerden ibarettir. Ekinci (2022)bu durumu; *“Katip Çelebi, Evliya Çelebi, Cevdet Paşa, Koçi Bey gibi öyle bazı isimler vardır ki, çeşitli mevzularda ortaya attıkları görüşler, popüler karizmaları sayesinde olsa gerek, münakaşa edilemez bir kanun maddesi kabul edilir; bundan sonra o mevzuya dair fikriyat, hep bu kabulün üzerine bina olunur. Osmanlı inhitat ve inhilali (duraklayıp çözülmesi) de bu çerçevede izah edilmeye çalışılır”* diyerek özetlemektedir.

Çalışmanın bir başka zorluğu, beş yüz yıla yakın bir zaman diliminde uygulanmış, bir kadrolama uygulamasının, bu günün genel kabul görmüş insan kaynakları yönetim ilkeleri çerçevesinde, anakronizm yanlına düşmeden tahlil edilmesi meselesidir.

Bu düşünceler dikkate alındığında öncelikle beşik ulemalığı uygulamasının fikri ve pratik olarak hangi anlama tekabül ettiği, Osmanlı eğitim sistemi ve devlet yönetim modeli içerisindeki ağırlığı vb. hususlar dönemselsel olarak verilerle desteklenecek biçimde ortaya konulmalıdır. Yancı (2017b: 551)'nın ifade ettiği gibi; *“Osmanlı ilmiye teşkilatının yapısı, özellikleri, problemleri ve üstünlüklerinin tam olarak anlaşılması için tüm ilmiye kayıtlarının yer aldığı tarik ve kazaskerlik ruznamçe defterlerinin analizi ile mümkün olacaktır”*. Buna ek olarak Kars (2020) ve Güler (2019) tarafından yapılan çalışmaların, hem dönemselsel hem de bölgesel olarak genişletilmesi ile ilmiye sınıfı mensuplarının hayatlarına nasıl devam ettiklerinin öğrenilmesi açısından faydalı bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir. Kamu kadrolarında yer alan ilmiye mensuplarının işlerini nasıl yaptıkları, yolsuzluk yapıp yapmadıkları ve böylelikle adli ve idari cezalara muhatap olup olmadıkları ile ilgili istatistiki bilgiler mühimme defterlerinin incelenmesiyle elde edilebilecektir. Yine ilmiye sınıfına mensup olmakla birlikte devlet kadrolarında yer bulamayan mollaların ulema evladı olup olmadıkları, hayatlarını nasıl idame ettirdikleri, hangi işleri yaptıkları, halkla ilişkileri vb. hususlar kadı sicilleri ve sair evrakın incelenmesiyle ortaya çıkarılabilecektir. Bu bilgiler ışığında, beşik ulemalığı uygulamasının yaygınlığı ve etkileri hakkında daha gerçekçi ve doğru değerlendirmeler yapma imkânı elde edilecektir. Bir kişinin sadece ulema evladı olmakla diğer rakiplerine karşı avantaj sağlaması elbette adaletsizlik olarak görülebilir. Ancak sadece ulema evladı olması sebebiyle yahut makam sahibi birinin yakını olmakla, ehliyet ve liyakat sahibi kişilerin nepotik ilişkilerin öznesi haline getirilmesi de yanlıştır. Dolayısıyla hem geçmişteki hem de günümüzdeki olayları analiz ederken, her bir olayı kendine özgü şartları çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir. Bir Mecelle kaidesi olan *“ezmanıntegayyürü ile ahkâmın tagayyürünün inkâr olunamayacağı-Zamanın değişmesi ile hükümlerin değişeceği”* (Şimşirgil ve Ekinci,2009: 119-121)hususunu dikkate alarak değerlendirmek gerekir.



Kaynakça

- Aktürk, S. (2017). 1900 ve 1907 Yılları Arası Mardin Mekteb-i İdâdisi'nin Ders Programı ve Muallim Tayin İşlemleri. *Mukaddime*. 8(1): 117-135.
- Akün, Ö. F., “Hayrullah Efendi”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 17, İstanbul, 1998, 67-75.
- Akyüz, Y. (2010). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Ardıç, E., “Yüzde 1 ile İktidar”, *Sabah Gazetesi*, 16 Ocak 2022.
- Aşkın, D. (2019). Osmanlı’da Kurumsal Eğitim Sisteminin Bozulması ve Sosyolojik Boyutları. *Uluslararası Türkoloji Araştırmaları Sempozyumu Tam Metin Kitabı* (ss 339-346). Düzenleyen Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van. 26-28 Eylül 2019.
- Atar, F., “Fetva”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 12, İstanbul, 1995, 486-496.
- Baltacı, C. (1976). *XV-XVI. Asırlarda Osmanlı Medreseleri: Teşkilat/Tarih*. İstanbul: İrfan Matbaası.
- Baltacı, C., “Arpalık”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 3, İstanbul, 1991, 392-393.
- Bozkurt, N., “Medrese”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 28., Ankara, 2003, 323-327.
- Buzpınar, Ş. T., “Nakibüleşraf”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 32, İstanbul, 2006, 322-324.
- Cihan, A. (2007). *Osmanlı’da Eğitim*. İstanbul: 3F Yayınevi.
- Çelik, M. (2017). Osmanlı Medreseleri Çerçevesinden Bakıldığında Batı’daki Universitas Kavramı Ne Anlama Gelir? *Uluslararası Osmanlı Medreseleri Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitabı* (ss. 39-40), Düzenleyen Sakarya Üniversitesi Osmanlı Araştırmaları Merkezi, Sakarya. 4-5 Mayıs 2017.
- Dalyan, M. G. (2019). Medreselerdeki Beşik Ulemasından Üniversitelerdeki Modern Ulemalara. *Akademi Adıyaman Üniversitesi Bilim Kültür Dergisi*.(21): 98-101.
- Damışman, Z., (1972). *Koçibey Risalesi*. Ankara: M.E.B. Yayınevi.
- Ekinci, E. B., (2005). *İslam Hukukunda Değişmenin Sınırı*. İstanbul: Arı Sanat Yayınevi.
- Ekinci, E.B., “Osmanlı Medreselerinde Fen Dersleri Okutulmaz Mıydı?”, *Türkiye Gazetesi*, 13.12.2021.
- Erdoğan, M. C. (2017). Nasihatnameler Işığında Osmanlı’da “Beşik Ulemalığı”nın Eleştirisi. *Uluslararası Osmanlı Medreseleri Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitabı*(ss. 61-62), Düzenleyen Sakarya Üniversitesi Osmanlı Araştırmaları Merkezi, Sakarya. 4-5 Mayıs 2017.
- Ergün, M. (2005). Medreseler Ve İmam-Hatip Liseleri. *Ülkemizde Laik Eğitim Sisteminde Sosyal Bilim Olarak Din Öğretimi Kurultayı*. Bildiri ve Tartışmalar, Malatya: İnönü Üniversitesi Yayınları (ss 109-121). 7-9 Nisan 2005.
- Gökyay, O. Ş., (1970). Beşik Ulemâsı. *Türk Dili Dergisi*. 22(224): 94-109.
- Güler, Ü. (2019). Osmanlı Sosyal Hayatında Mollalar: 18. Ve 19. Yy. Diyarbekir Örneği. *e-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi*. 11 (2): 860-895.
- Gündüz, M. (2013). Ahmed Hikmet Müftüoğlu and History of Turkish Education in 16th Century. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(2): 462-473.
- Güney, S., (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- İpşirli, M., “İlmiye”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 22, İstanbul, 2000, 141-145.
- İpşirli, M., “Kazasker”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 25, Ankara, 2002, 140-143.
- İpşirli, M., “Medrese”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 28., Ankara, 2003, 327-333.
- İpşirli, M., “Müderris”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 31, Ankara, 2006, 468-470.
- İpşirli, M., “Şeyhülislam”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 39., İstanbul, 2010, 91-96.
- Kars, R. (2020). Osmanlı Devleti’nde İlmiye Mensuplarına İlişkin Yozlaşmanın Mühimme Defterlerindeki Yansımaları (1600- 1800). *MECMUA - Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(10): 347-368.
- Kenan, S. (2010). III. Selim Dönemi Eğitim Anlayışında Arayışlar. Seyfi Kenan (ed.) *Nizâm-ı Kadîm’den Nizâm-ı Cedîd’e III. Selim ve Dönemi- Selim III and His Era from Ancien Régimeto New Order*, İstanbul: İSAM Yayınları, s.129-163.
- Kenan, S. (2013). Türk Eğitim Düşüncesi ve Deneyiminin Dönüm Noktaları Üzerine Bir Çözümleme. *Osmanlı Araştırmaları*. 41(41): 1-31.

- Kuran-ı Kerim*, Nisa Suresi, 58.
- Kuran-ı Kerim*, Zümer Suresi, 8-9.
- Ortaylı, İ., “Kadı”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 24, İstanbul, 2001, 69-73.
- Özcan, A. (1982). Fatih'in Teşkilat Kanûnamesi ve Nizam-ı Âlem İçin Kardeş Katli Meselesi. *Tarih Dergisi*. (33): 7-56.
- Somel, S. A. (2010). *Osmanlı'da Eğitimin Modernleşmesi 1839-1908*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şanal, M. (1999). Eşref efendizâde Mehmet Şevketi'nin Medreselere İlişkin Islahat Düşünceleri ve Çözüm Önerileri. *Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi OTAM*. 10(10): 193-218.
- Şimşirgil, A.,& Ekinci, E. B., (2008). *Ahmet Cevdet Paşa ve Mecelle*. İstanbul: KTB Yayınları.
- Taşkın, Ü. (2008). Klasik Dönem Osmanlı Eğitim Kurumları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(3): 343-366.
- Uzunçarşılı, İ. H. (1988). *Osmanlı Devleti'nin İlmiye Teşkilâtı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Yancı, Ü. (2016). 18. Yüzyıl Osmanlı Medreselerinde Müderrislerin Atanma Usulleri. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*. 8(1):395-419.
- Yancı, Ü. (2017a). Osmanlı İlmiye Teşkilatında Mülâzemet Yolları (RKR 97, RKR 107 Ve RKR 134 Numaralı Mülâzemet Defterleri'ne Göre). *1.Uluslararası Türklerin Dünyası Sosyal Bilimler Sempozyumu Bildiri Kitabı*(ss. 37-56). Düzenleyen Türklerin Dünyası Enstitüsü ve GotseDelcev Üniversitesi. Antalya. 11-14 Mayıs 2017.
- Yancı, Ü. (2017b). Kazasker Ruznâmçe Defterleri Verilerine Göre Osmanlı Devleti'nde İlmiye Teşkilatına Dair Problemler. *Uluslararası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu Tam Metin Bildiri Kitabı* (ss. 541-552). Düzenleyen Türk Dil Kurumu ve Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi. Bandırma 3-5 Kasım 2017.
- Yancı, Ü. (2018). 18. Yüzyıl Osmanlı Medreselerinde Müderrislerin İstihdam Sorunu. *5. Uluslararası Tarih Eğitimi Sempozyumu Tam Metin Bildiriler Kitabı* (ss. 342-355) Düzenleyen Türk Tarih Kurumu ve İstanbul Üniversitesi. İstanbul. 10-12 Mayıs 2018.
- Yıldız, İ. (2010). Osmanlı'da Medrese: İşleyiş Tarzı ve Ortaya Çıkan Sorunlar. *Vakıflar Dergisi*. (33): 125-140.



Extended Summary

The Ottoman State is the longest and most powerful state in Turkish history. As a state, it has established a unique educational system in the process of institutionalization. At the heart of this system are madrasas.

The religious education given in mosques, which were the places of worship for Muslims, was moved to these new “educational institutions” called “suffe”, which were built adjacent to mosques and usually consisted of one or two rooms, as these places of worship were insufficient. Over time, for many reasons, such as the increase in the population and the demand for science, the expansion of the fields of science and the emergence of the need for positive sciences to be taught as a course, the respect shown to the people of science, the privileges of the members of the scholar class, the high status of the members of the scholar class, etc. the suffes began to be insufficient. As a result of this, educational institutions called madrasahs, both physically and administratively independent (such as the autonomy of today's universities) were built. Although the madrasahs were originally built by the state, over time, wealthy people and leading figures of the state also built madrasas. These structures, which are an educational institution, are also a charitable institution for Muslim people. For this reason, people who had the facility competed with each other in building madrasas, just as they competed in constructing mosques, imarahs, fountains, etc.

Madrasahs are institutions that provide human resources for the civil/administrative part of the Ottoman State. Madrasah graduates are members of the scholar class, who provide public services in different fields such as Qadi, Mufti and Muderris. In the construction of the institutional structures of the Ottoman State, Fatih Sultan Mehmed's Organization Law was quite decisive. Based on this law, the sons of the members of the scholar class were employed in some state positions such as qadi, mufti and mudarris and had many privileges. This method, called cradle ulemaism, has been the subject of criticism since it began to be implemented, and it has been stated by many historians and researchers that cradle ulemaism practice played a huge role in the deterioration of the Ottoman educational system and state order.

Cradle ulemaism is a privilege given to the scholar class in the Ottoman State. The sons of the people of the scholar class were given some honors in reference to their father's duties, and these people were paid a salary, and those who fulfilled certain conditions were appointed to state positions at a young age. Today, many scientists, especially historians, think that this system called cradle ulemaism is used as a tool to bring people who do not have the qualifications and merit to positions they do not deserve. Although they are few in number, some scientists consider this practice as an application that does not contradict the spirit of the period and aims to encourage the scientists of the period without considering financial concerns. In the ages when teaching tools were in hard conditions for all humanity and there were many problems in producing, multiplying and sharing knowledge, the sons of the members of the scholar class were seen as natural members of the scholar class because they were brought up in a scientific climate thanks to their fathers. It is seen that similar practices were applied in the Republic of Türkiye after the Ottoman period. The best example of this is that a certain quota is allocated to children of teachers at the entrance to teacher schools.

In this study, the Ottoman scholar class, the madrasa system, the practices of the cradle ulamaism and the cradle ulemaism will be analyzed in terms of some generally accepted human resources management principles today.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma, etik onay belgesi gerektirmemektedir.

Katkı oranı bilgisi: Birinci yazarın katkı oranı %50, ikinci yazarın katkı oranı %50 şeklindedir.