

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 Yardın 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

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)

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

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 Irk
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

Table of Contents

Sayfa No.

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
Samettin BAŞOL, Vildan ŞAHİN……...…….....
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 Revıew In The Context Of World War
Müslüme Akyüz, Kubilay Özyer ……..……..……..…
27 - 38

Modern Örgüt Yönetiminin Kökenleri, Doğudan:İbn Haldun
The Roots Of Modern Business Management From The East: Ibn Khaldun
Burak Kılınç, Kubilay Özyer……
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
Hüseyin Mertol, Yunus Ergün…….……...
54-65

Osmanlı İlmiye Sınıfında İstihdam Problemleri ve Beşik Ulemalığı Uygulaması; İnsan Kaynakları Yönetim İlkeleri Açısından Bir Analiz
Employment Problems In The Ottoman Ilmiye Class And The Application Of Cradle Ulema; An Analysis In Terms Of Human Resources Management Principles
Metin Günay, Ahmet Serhat Anaç ……...…….
66-90

JMOH

Journal of Management and Organization History

Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi

Received / Geliş Tarihi: 14.03.2022 Accepted / Kabul Tarihi: 23.05.2022

Published / Yayın Tarihi: 31.05.2022 *Research Article/ Araştırma Makalesi*

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 ILMIYE 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 madrasas. 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 ulamaism 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 ulama are mand the cradle ulemaism will be 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 formel 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 islam 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 katkılar 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 halini 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 Miftâḥu'l-ʿulûm 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; mûsıle-i Sahn, Sahn-ı Semân; ibtidâ-i altmışlı, hareket-i altmışlı; mûsıle-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 takrir (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 talebelerden 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 saymaktı. 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 Müstakîm ve Sebîlürreşâd 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 İlmiye 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.

İlmiye sınıfının zirve makamı şeyhülislamlıktır. Bu makam, meşihat veya Meşihat-ı İslamiyye olarak ta anılmıştır. Osmanlı devlet yönetiminde gücü ve nüfuzu sürekli artan şeyhülislamlar devlet yönetim sistemindeki değişimlere uygun olarak 19.yy`dan itibaren kabine üyesi olarak görev almışlardır. Şeyhülislamların görevi, dini, siyasi ve idari konularda kendilerine yöneltilen soruları fıkhi yönden cevaplamak (özellikle Hanefi Fıkhına göre) yani fetva vermek; kadı, müftü ve müderrislerin tayin, terfi ve azli; hekimbaşı, müneccimbaşı, dergâhlara şeyh tayini; ruûs imtihanlarını yapmak; huzur dersleri için hoca seçimi ve huzur murafaasına başkanlık yapmak gibi birçok görevi yerine getirmekti. Osmanlı Devlet yapısının özgün karakteri, ilmiye 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 fıkhi bir meseledeki suallerini cevaplandırırlar (yazılı cevaplamaya 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 sâdâttan (Peygamber soyundan) ve ilmiye mensuplarından seçilirdi (Buzpınar, 2006: 323).

Kazaskerlik makamı Osmanlı Devletinin en önemli yönetim kademelerindendir. 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 (İlmiye mensuplarının mesleki staj ve görev bekleme süreci) düzgün bir şekilde işlemesi, 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 ilmiye sınıfı mensuplarının bu tür işlerini "*rûznâmçe*" *(matlab*), adı verilen defterlere kayıt ve takip etmişlerdir (İpşirli, 2002: 140-143).

Osmanlı Devlet sisteminde kadı ilmiye 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).

Müderrislik makamı, Osmanlı ilmiye teşkilatında kadılık ve müftülükle birlikte üç temel görevden biridir ve medreselerde ders veren hocaları nitelemek üzere kullanılan bir kavramdır. Müderrisler, sınıf geçme yerine ders geçme sisteminin uygulandığı Osmanlı medreselerinin temel taşıdır. Medrese talebelerine verilen icazetnamelerde medreselerin değil müderrisler ile okutulan derslerin ve ders kitaplarının adı yer almaktadır. Vakfiyelerde müderrislerin 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 müderrisler istihdam edilirdi (İpşirli, 2006: 468).

Müderris olmanın en temel şartı medrese mezunu olmak (icazet almak)`tır. Daha sonra müderris 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 müderrisliğine tayin edilirdi. Ancak ulema ailelerine mensup olan müderris namzetleri "*Mevalizade Kanunu*"nun sağladığı ayrıcalıkla yüksek dereceden müderris olmaya hak kazanırlardı. Fatih`in teşkilat kanunnamesinde müderrislerin dereceleri, maaşları, görevde yükselme usûlleri ile unvanları ayrıntılı olarak belirtilmiştir (İpşirli, 2006: 468).

Müderrislik olabilmek için en önemli şart medrese mezun olmaksa da 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 müderris olarak atamasıdır (Aşkın, 2019: 342). Ayrıca medreselerin vakıf müessesi olup hayırseverler tarafından inşa edilmiş olması sebebiyle çoğunlukla ilk müderrisler vakfeden tarafından belirlenmiş (Yancı, 2016: 402) olup bu kişilerin icazet sahibi olup olmadıkları net değildir.

Müderris namzetlerinin mülazemet defterlerine kayıt olarak atanma sırasına girmeleri tek başına yeterli değildi. Padişahın müderris kadrolarına alım yapılması için bazı gerekçeler çerçevesinde "*ferman buyurması*" gerekirdi. Müderrislerin atanma gerekçeleri ve yöntemleri oldukça çeşitliydi. Müderrisler, 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. Müderris adaylarına kadro tahsisi, "*meşruiyetle tevcih* (vakfiyede bulunan şartları taşımak), lazım olmağla tevcih (müderris atamasına lüzum görülmesi üzerine), *mahlulünden tevcih* (müderrislik 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* (müderrislik beratının yenilenmesi), ibka tevcihi (haksız bir şekilde elde edilen müderrislik payesinin iptal edilerek eski sahibine tevcih edilmesi), *inayetle tevcih* (padişah tarafından müderrislik payesinin ihsan edilmesi) gibi gerekçelerle yapılırdı (Yancı, 2016:405-412).

Müderris adaylarının mülazemet defterlerine kaydı da belli gerekçeler çerçevesinde yapılırdı. Bu gerekçeler müderris olabilmek için elzem olan şartlardan sayılabilir. En sık görülen yöntem bir müderrisin yardımcısı olmak yoluyla mülazemete kayıt yaptırmaktı. Medreselerde müderrislerin yardımcılığını yapan öğrencilere "*muid*" denilmektedir. Müderrislerin yardımcılığını yapan ve fakat derece itibariyle muidlerden daha alt düzeyde olan yardımcı öğrencilere ise "*muzaf*" denilmektedir. Muidlerin ve muzafların Musila-i Sahn veya daha yüksek derecede bir medresede görevli olan bir müderrisin yardımcısı olmaları halinde müderrisler bu yardımcılarını mülazemete kaydettirebilmektedir (Yancı, 2017a: 43). Günümüzde 50-d araştırma görevlisi kadrosunda uygulandığı üzere, muid ve muzafların tamamı için de kadro tahsis edilmesi zorunluluğu yoktur. Adaylar ancak bu görevleri yaptıkları kurumların statüsüne göre mülazemete kaydettirilebiliyor ve yetkinliklerine göre müderris 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).

Müderrislerin 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 müderrislerin mevcut kadrolarına uygun olan kadılıklar veya müftülüklere 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, kadılar 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 (İnalcık 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 padişahtan kendisine haric rütbesi tevdi edilmesini talep etmektedir. Hem

seyyid hem de ulema zadegânından olan Es-seyyid Mehmed`in arzuhaline cevaben"*sahib-i arzuhal mutasarrıf olduğu nısf-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 mülazımlıkların 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 mülazım, söz söylemeğe kudreti olduğu zaman müderrislik almağa yol açılır ve büluğ yaşına gelince mollalığa (büyük kadılığa) doğru yol alır, tıraşı gelinceye kadar, menasıb ve medarisi dolaşır ve traşı geldikten sonra beş yüz akçe mevleviyeteulaşıb ve nadiren eline kitab alsa 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 olmaktaydı. Bu aksaklıkların

en çarpıcı örneği naiplik uygulamasıdır. Naipler kadılara vekâlet eden kişiler olup görev yerine gitmeyen kadıların yerine, kadı adına şer`i 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 kadılara 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. İlmiye sınıfının içerisinde bulunduğu durumu gören Padişah III. Selim tarafından 1795 yılında Şeyhülislama hitaben yazılan bir fermanda, 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 *Miftâḥu'l-ʿulûm*'unun belâgatla ilgili bölümü için Hatîb el-Kazvînî'nin kaleme aldığı *Telḫîṣü'l-Miftâḥ* üzerine Teftâzânî tarafından yazılan şerh)`den bir konuyu ders olarak belirlemiş sonuçta mevalizadeler dahil olmak üzere 64 kişinin imtihanda 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 kanunnamede 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 zaruretine 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 verilmek 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 bulunduklarında 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 unvanı 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 bakamından 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 ünvanlarınında yer aldığı kayıtlarda "*babadan oğula geçen bir mollalık ünvanının olmadığını*" 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, esnaflık, 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 İlmiye 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, hemşehrilik, 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 öznel 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 şikayetlerin 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 düşündürebilir. Ancak halkın ve devlet yönetiminin medreselerde yaşanan istismarları engellemeye dönük çabalarının yanı sıra beşik ulemalığı uygulamasının yalnızca "*hocaların çocuklarını kayırmak*" amacında 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 büluğ 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 fermanı 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 yaştaki 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 mütevelli 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 işlemesini 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 bulundukları 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 muzaflarını mülazemet defterlerine kaydettirebiliyor, bu yolla muid ve muzafların müderris olabilmelerini sağlayabiliyordu. İlmiye sınıfı mensuplarından kimin ne kadar muid ve

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 yanlışına 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 dönemsel 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 dönemsel 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 sadeceulema 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 İdâdîsi'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.

Danışman, 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 İlmi 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 Rėgimeto 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 Teşkîlat 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/Zeitschriftfür 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 Onyedi 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 ulamaism 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.