



OSMANLI EĞİTİM SİSTEMİNDE BİR NEPOTİZM ÖRNEĞİ: BEŞİK ULEMALIĞI

Ömür Bilsay KUL*

Umut ÇEVİK**

Öz

Osmanlı İmparatorluğu idari olarak teşkilatlanma sürecinde, kendinden önce kurulan Müslüman Türk devletlerinin ilmiye sınıfına dair teşkilatlanma yapısını da değerlendirerek kendine özgü bir eğitim sistemi kurmuştur. Osmanlı eğitim sisteminin merkezinde ve temelinde ise medreseler bulunmaktadır. Osmanlı Devleti'nde 16. yüzyıldan itibaren başlayan ve 17. yüzyılda belirginleşen bozulmalar, eğitim sistemine de sirayet etmiştir. Bu durum müderrisliğe sıra ve sınav ile atama usulü olan mülazemet sisteminde de etkisini göstermiştir. Özellikle II. Mehmet'in Teşkilat Kanunnamesi ile birlikte ilmiye sınıfında yer alan kişilerin erkek çocuklarına devlet kadrolarında istihdam edilmek üzere bazı imtiyazlar tanınmıştır. Bu imtiyazlar ile çok küçük yaştaki çocuklara dahi mollalık, kadılık ve müderrislik gibi unvanlar verilmesi sonucunda beşik ulemalığı kavramı ortaya çıkmıştır. Beşik ulemalığı, aile üyeleri ve yakın akrabalara yönelik bir kayırmacılık uygulaması olarak da tanımlanan nepotizme bir örnek oluşturmaktadır. Bu çalışmada doküman analizi yöntemi vasıtasıyla beşik ulemalığı kapsamında ilmiye sınıfına mensup Ebussuud Efendi ve Mevlâna Muslihüddin Kastalani gibi diğer ulemaların da icraatları incelemeye tabi tutularak, Osmanlı eğitim sisteminde nepotizmin varlığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Medrese, Beşik Ulemalığı.

* Dr., Sinop Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü Sınıf Eğitimi A.B.D., obkul@sinop.edu.tr, 0000-0003-2215-8338

** Dr., Sinop Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Bölümü, ucevik@sinop.edu.tr, 0000-0003-1837-0547

An Example Of Nepotism In The Ottoman Education System: Cradle Ulema

Abstract

During the administrative organization process of the Ottoman Empire, it established a unique education system by evaluating the organizational structure of the Muslim Turkish states established before it, regarding the ilmiye class. In the center and foundation of the Ottoman ilmiye organization, there are madrasas. The deterioration that started in the 16th century in the Ottoman Empire and became evident in the 17th century also spread to the education system. This situation has also shown its effect in the mulazemet system, which is the method of appointment to the mudarris by order and examination. Especially with II. Mehmet's Organization Law, some privileges were given to the sons of the people in the ilmiye class to be employed in government positions. With these privileges, the concept of cradle ulema emerged because of giving titles such as mullah, kadi and mudarris even to very young children. Cradle ulema (scholar) is an example of nepotism, which is also defined as a nepotism practice towards family members and close relatives. In this study, the existence of nepotism in the Ottoman education system was revealed by examining the practices of other scholars such as Ebussuud Efendi and Mevlâna Muslihüddin Kastalani who were members of the ilmiye class within the scope of the cradle ulema through document analysis method.

Keywords: Nepotism, Madrasa, Cradle Ulema.

Giriş

Bilim ve ilim merkezi olarak kabul edilen eğitim kurumlarında çalışanların gerekli yetkinlikler ve liyakate sahip olmaları, diğer kurumlara göre çok daha kritik bir öneme sahiptir. Eğitim kurumları, genel itibariyle toplumun gerek sosyal hayatının gerekse tarihi varlığının oluşturulması ve sürdürülebilirliğinde en büyük etkiye sahip kurumlar olarak yer almaktadır. Tarihsel süreç içerisinde Türklerin eğitim deneyimleri farklı aşamalardan geçmiş, diğer kültür ve medeniyetlerle olan etkileşimlerine de bağlı olarak özgün bir şekilde yapılanmıştır (Kenan, 2013, s. 3-4).

Osmanlı eğitim sisteminin temelini medrese adı verilen yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır. Medreselerde görev alan hocalar müderris olarak adlandırılmış ve medreselerde görevlendirilmeleri belirli usul ve esaslar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Mülazemet usulü olarak adlandırılan bu atama sistemi müderrisliğe atanmak isteyen medrese mezunlarının sıra ve sınav ile atanmaları usulüne dayanmaktadır. Özellikle 16. yüzyılda mülazemet usulünde belirgin birtakım bozulmalar

ortaya çıkmıştır. Mülazemet usulünün bozulmasına yol açan en önemli nedenlerden birisi, alan yazında beşik ulemalığı olarak tanımlanan ve üst düzey bürokrat veya ilmiye sınıfı mensuplarının çocuklarına veya diğer aile üyelerine mülazemet usulleri dışında müderrislik başta olmak üzere birtakım kadroların tahsis edilmesi olmuştur. Bu kapsamda beşik ulemalığı, genel anlamda akraba kayırmacılığı olarak da tanımlanan nepotizm kavramının bir örneğini teşkil ettiği görülmektedir.

Alan yazında, Osmanlı ilmiye teşkilatı ile ilgili pek çok çalışma bulunmakla beraber ilgili araştırmalar genellikle tarihsel süreçler çerçevesinde ele alınmaktadır. İlmiye teşkilatının sadece tarihsel bağlamda değil yönetim bilimi açısından da değerlendirilmesi Osmanlı eğitim sistemini ve eğitim sisteminde meydana gelen bozulmaları tam anlamıyla çözümleyebilmek adına büyük önem arz etmektedir. Özellikle de eğitim sisteminin temelini teşkil eden medreselerin teşkilat yapıları ve istihdam süreçlerinin yönetim bilimi ve örgütsel süreçler açısından değerlendirilmesi, Osmanlı eğitim sisteminde zaman içerisinde yaşanan bazı sorunların çözümlenmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, doküman analizi yöntemine dayalı olarak nepotizm kavramı, Osmanlı eğitim sisteminin en önemli parçası ve ulema sınıfının ana kaynağını teşkil eden medreseler, medrese hocaları olan müderrislerin atama yöntemi olan mülazemet usulü ve beşik ulemalığı kavramı hakkında genel bir değerlendirme yapılmıştır. Daha sonra beşik ulemalığı uygulaması ve bu uygulamaya yönelik örnekler nepotizm kavramı çerçevesinde incelenmiştir.

Nepotizm Kavramı

Nepotizm kavramı, Türkçede “yeğen” anlamına gelen Latince “nepos” kelimesinden türetilmiş bir terimdir. Tarihsel süreçte ise ilk defa İtalya’da aile fertleri için çıkar sağlayan papaları tanımlayamaya yönelik olarak kullanılan “nepotismo” kelimesi ile alan yazına girmiştir (Erdem vd., 2013, s. 175; Kiechel, 1984, s. 143; Uygur ve Çağatay, 2015, s. 138). Nepotizm kavramının alan yazında birçok tanımı yer almakla birlikte genel olarak kişinin bilgileri, becerileri, yetenekleri, deneyimi ve eğitim düzeyi gibi nitelikleri göz ardı edilmesinin ardından akrabalık ilişkilerine

dayalı olarak işe alınması, işinde terfi ettirilmesi, işyerindeki diğer kişilere göre daha uygun çalışma koşulları içerisinde istihdam edilmesidir (Keleş vd., 2011, s. 11; Özsemerci, 2003, s. 20-21; Seçilmiş ve Uysal, 2016, s. 65). Ayrıca nepotizm, işyerinde vasıflı veya vasıfsız olsun liyakat esaslarına bakılmaksızın sadece aile üyelerine yönelik bir kayırma sürecini içeren etik dışı bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Araslı vd., 2006, s. 305; Briggs, 2012, s. 267; Caputo, 2018, s. 152).

Alan yazında örgütlerde karşılaşılan farklı nedenlere bağlı kayırmacılık türleri ile ilgili, farklı kavramların ortaya çıktığı görülmektedir. Kayırmacılık süreci akrabalara yönelik olduğunda “nepotizm”, eş-dost ve tanıdıklara yönelik ise “kronizm”, siyasi partilerin seçmenlerine yönelik ise “klientelizm”, siyasi veya dini yönden bir yandaşlık söz konusu ise “patronaj”, ikili ilişkiler ve gruplara üyelik gibi nedenlerden dolayı ise “favoritizm” olarak adlandırılmaktadır (Aközer, 2003, s. 16-17; Hatipoğlu, 2019, s. 275).

Nepotizm; işe alım sürecinde, işyerindeki işlemler sırasında ve terfi sürecinde kayırmacılık olmak üzere farklı boyuta sahiptir (Ford & McLaughlin, 1985, s. 57, Asunakutlu & Avcı, 2010, s. 102). Nepotizmin ortaya çıkmasında insanların, kamu kuruluşlarında görev yapan akraba ve yakınlarının işe alımlarda veya işyerindeki uygulamalarda kendilerine birtakım ayrıcalıklar tanınmasına yönelik beklentiler belirleyici bir faktördür. (Özkoç vd., s. 2962). Özel sektörde ise özellikle aile işletmelerinde akrabalar, yakın dostlar veya aileye yakın insanların işe alındıkları görülmektedir. Bu durumun nedeni ise bu insanlara karşı duyulan güven duygusudur (Liu vd., 2015). Benzer biçimde bazı işletmelerde ise işletme yönetiminin aile üyelerine devri düşüncesi, kayırmacı davranışlar ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, bazı toplumlarda kayırmacılığın eleştirilen bir davranıştan ziyade erdemli bir davranış olarak görülmesi de nepotizmin nedenlerinden birisini oluşturmaktadır (Ashraf, 2017). Bu kapsamda nepotizm, daha çok geleneksel bağların ve ilişkilerin daha güçlü olduğu gelişmemiş veya az gelişmiş toplumlarda görülmektedir (Cesur & Erol, 2020, s. 3471).

Nepotizm etik açıdan olumsuz bir kavram olarak görülmele birlikte alan yazında birtakım faydalarının olduğu da belirtilmektedir. Bunlardan en önemlisi ise yönetim kadrolarında görev yapan aile üyelerinin farklı bir işyerine geçme ihtimallerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olması, böylece iş yerindeki kritik bazı bilgilerin veya uygulamaların korunmasıdır (İyiişleroğlu, 2006, s.47). İşyerlerinde çalışanlar, mesai saatleri dışında çalışmayı kabul etmeseler de nepotizmin olduğu işyerlerinde mesai saatleri dışında çalışma hususunda daha esnek olabilmektedir (İyiişleroğlu, 2006, s. 47-48). Hernandez ve Page tarafından (2006, s.7) yapılan bir çalışmaya göre, işe alımlarda nepotik bir yaklaşım sergilenirse, iş çevresine ve iş sürecine aşına olarak yetişen bu kişilerin akrabalık bağlarından dolayı işveren ve işyerine karşı sadakat, güven ve bağlılık duyguları diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nepotik bir yaklaşımın hâkim olduğu işyerlerinde çalışanlar, benzer kültürel değerlere ve dünya görüşlerine sahip olduğundan bir arada ve verimli bir şekilde çalışmaları daha olasıdır (İyiişleroğlu, 2006, s. 48). Ayrıca, Abdala vd. (1998) tarafından gerçekleştirilen diğer bir çalışmada kendini işe adanmış çalışanların, işletmelerin etkinliği açısından iyi olduğu belirtildikten sonra işyerinde katkı sağlayacak çalışan seçiminde geniş bir havuza göre akrabalık ilişkisi bulunan kişiler içerisinde daha kolay bir seçim olanağı sağladığı ve akrabalık ilişkisi olan kişilerin işyerinde farklı durumlarda ne tür davranışlar sergileyebileceğinin tahmin edilebilir olduğu ifade edilmiştir.

Nepotizmin yukarıda belirtilen yararlarına karşın, çalışanlar açısından sakıncalı ve dezavantajlı birtakım durumları da ortaya çıkarmaktadır. Nepotizm, örgüt içi demokrasinin en önemli engellerinden birisidir ve bu durum işyerinde kurumsallaşma ve profesyonelleşmeye de zarar vermektedir (Özler, Özler & Gümüştekin, 2007, s. 438). Kurumsallaşma ve profesyonel bir yönetim süreci için bazı işyerlerinde daha formel bir iletişim sürecinin işletilmesi gerekebilirken, nepotizmin görüldüğü işyerlerinde ise çalışanların akrabalık ilişkilerine bağlı olarak sosyal hayatta kullandıkları iletişim yollarını işyerine yansıtmaları amatör bir kurumsal yapı imajı ortaya koymaktadır. Nepotizmin en önemli dezavantajlarından birisi, Drucker

(1995) tarafından “piyasada örgütlere değer kazandıran unsurlar” olarak tanımlanan, entelektüel sermayenin güvensizliğin bir sonucu olarak kaybedilmesidir (Öztürk, 2008, s. 115).

Okyere-Kwayke vd. (2010) tarafından yapılan bir çalışmada ise işyerlerinde akrabaların terfi süreçlerinde kayırılması veya ödüllendirilmesi diğer çalışanlar açısından moral bozucu bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte işyerindeki nepotizm algısı, alınan kararlarda diğer çalışanlar açısından olumsuz önyargılara sebep olabildiği gibi nepotizme bağlı olarak ortaya çıkan homojenlik karar alma süreçlerinde yeniklikleri ve farklı fikirleri de engelleyebilmektedir. Ayrıca işyerlerinde meydana gelebilecek başarısız durumların, çalışanların bireysel özellikleri veya akrabalık ilişkilerinden mi kaynaklı olduğunun bilinmemesi gerek çalışanların gerek kayırmacılığı gerçekleştiren ailenin diğer üyelerinde psikolojik olarak bir baskı oluşturmaktadır (Ichniowski, 1988, s. 106).

Osmanlı Eğitim Sisteminde Medreseler

Medrese, İslam tarihinde eğitim ve öğretim kurumlarının genel adını ifade etmektedir. Ebu Bekir Ahmed b. İshak es-Sıbgî'nin Nişabur'da “Darüssünne” adıyla kurduğu medrese, İslam tarihindeki ilk medrese olarak kabul edilmektedir (Bozkurt, 2003, s. 323-324; Günay & Anaç, 2022, s. 68). Devlet vasıtasıyla İslam dünyasında bir medrese inşa etmenin ilk örneği ise Büyük Selçuklu Devleti ile karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda kurulan ilk medrese, Selçuklu veziri Nizamülmülk'ün “Nizamiye” adıyla kurduğu medresedir (Baltacı, 2005, s. 64; Yancı, 2016, s. 396).

Selçukluların başlattığı bu eğitim kültürünü Osmanlılar da benimsemiş ve devam ettirmiştir. Osmanlılarda ise ilk medrese, Orhan Gazi tarafından beylik merkezi İznik'te inşa ettirilmiştir. 1330 yılında inşa edilen bu medreseye, kurucusuna ithafen “İznik Orhaniyesi” adı verilmiştir. Orhan Gazi, Bursa'yı fethedip, beylik merkezini buraya taşıması ile birlikte 1335 yılında hisarda bulunan manastırları birleştirerek, “Manastır Medresesi” adıyla beyliğin ikinci medresesinin kurulmasını sağlamıştır (Uzunçarşılı, 1998, s. 1-2, Akyüz, 2001, s. 58). Osmanlı Devleti'nin baş-

kentinin Edirne'ye taşınması ile birlikte medrese sisteminde yeni bir döneme girilmiştir. II. Murat'ın inşa ettiği "Darülhadis Medresesi", Sahn-ı Seman medreselerinin kuruluşuna kadar döneminin en yüksek mertebedeki medresesi olarak kabul görmüştür.

II. Mehmet'in İstanbul'u fethetmesiyle birlikte ise medrese sisteminde asıl ilerleme dönemi başlamıştır. Bu dönemde 1459'da kurulan Eyüp Medresesi'nin ardından 1470'te sekiz medreseden oluşan Sahn-ı Seman ve sekiz adet Tetimme Medresesi inşa edilmiştir. Döneminin en ayrıcalıklı konumuna erişen Sahn-ı Seman Medresesi, bilimle iştigal eden alim bir zümrenin ortaya çıkmasını sağlamıştır (İpşirli, 2003, s. 328).

Sahn-ı Seman'ın faaliyete geçmesiyle birlikte medreselerin yapısında yeni bir teşkilatlanma süreci başlamıştır. Paye esaslı bu yeni yapıya göre medreseler, Yirmili denilen Haşiye-i Tecrid Medreseleri, Otuzlu denilen Miftah Medreseleri, Kırklı denilen Telvih Medreseleri, Hariç Ellili, Dahil Ellili ve Altmışlık olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre Sahn-ı Seman dahil ellili kategorisindeyken, Aya-sofya da altmışlık medrese statüsündedir. Ayrıca Sahn-ı Seman Medreseleri verilen dersler kapsamında günümüz tefsir, fıkıh, kelam ve Arapça eğitim veren İlahiyat, İslam Hukuku ve Arap Edebiyatı fakülteleri konumundadır (Uzunçarşılı, 1988, s.11; Baltacı, 2005, s. 73; Kılıç, 2012, s. 82-83).

Kanuni Sultan Süleyman'ın 1557 yılında açtığı medrese-i evvel, sani, salis ve rabi adlı dört medrese ve Süleymaniye Medreseleri ile Osmanlı Devleti'nde eğitim en yüksek mertebeye ulaşmıştır. Adı geçen medreselerde tıp, doğa bilimleri, matematik, mantık, felsefe, fizik ve gökbilimi gibi bilimler ders olarak verilmiştir (Sakaoğlu, 2003, s. 22). Bununla birlikte medreselerde yeni bir teşkilatlanma süreci yaşanmış ve İbtida-i Haric, Hareket-i Haric, İbtida-i Dahil, Hareket-i Dahil, Musila-i Sahn, Sahn-ı Seman, İbtida-i Altmışlı, Hareket-i Altmışlı, Musile-i Süleymaniye, Hamis-i Süleymaniye, Süleymaniye ve Daru'l-Hadis-i Süleymaniye olmak üzere on iki derece ile sınıflandırılmıştır (Yancı, 2016, s. 397).

Medreselerin özerk yapısı nedeniyle her medrese ders müfredatı ve öğrenci seçimi gibi konularda birbirinden farklılık göstermektedir. Her ne kadar işleyiş anlamında aralarında bir farklılık söz konusu olsa da toplumsal bir hizmet verdikleri için devlet tarafından sıkı bir denetim altına alınmışlardır. Müderrislerin sorumluluğunda olan medreseler, ilk dönemlerde kazaskerlik tarafından denetlenirken daha sonra iki dereceye ayrılarak yüksek dereceli medreseler şeyhülislama, diğerleri ise kazaskere bağlanmıştır. 19. yüzyıla gelindiğinde ise medreseler, tamamen şeyhülislamın sorumluluğuna bırakılmıştır (İpşirli, 2003, s. 330).

Umumi ve ihtisas medreseleri olmak üzere iki kategoride sınıflandırmanın mümkün olduğu sistemde, birinci sınıf medreselerde pozitif bilimler de okutularak kadı, müderris ve müftü yetiştirilmeye çalışılmıştır. İkinci kategorideki medreselerde ise tek bir ilmin öğretilmesi amacıyla müfredatı şekillendirilmiştir (Baltacı, 2005, s. 80-84).

Medreselerde kurulan bu düzenli sistem 16. yüzyılın sonlarına doğru bozulmaya başlamıştır. Disiplinsizlik, beşik ulemalığı, nüfuzlu kişilerin eğitim seviyelerinin yetersiz olmasına rağmen çocuklarını medreselere kaydetmeleri, ilmiye sınıfının devletin işleyişi ile ilgili konulara karışması, zenginleşme isteği, kadıların yanında eğitimsiz naiplerin yer almaya başlaması, tayin ve terfi sisteminde usulsüzlükler yaşanması, pozitif bilimlerin müfredattan çıkarılması gibi birçok faktör medreselerin kurulma amaçlarından sapmalarına neden olmuştur (Gündüz, 2013, s. 470).

Osmanlı Devleti'nde Batılılaşma fikrinin benimsenmesi sonucu özellikle 19. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren batı tarzı eğitim veren okulların açılmasıyla birlikte medreseler, devletin ana eğitim ve öğretim merkezi olmaktan çıkmıştır. 20. yüzyılın başından itibaren ise medreselerin yeniden yapılandırılması ve günün koşullarına göre bir eğitim vermesi gibi hususlarda çeşitli mecralarda sorunlar dile getirilmiş ancak çözüm anlamında ciddi bir adım atılamamıştır. Nihayetinde medreseler, 3 Mart 1924 tarihinde kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile Maarif Vekaleti'ne bağlanmış ve kanun yürürlüğe girdikten on üç gün sonra kapatılmıştır (İpşirli, 2003, s. 332.)

Osmanlı Medreselerinde Atama Usulleri

Osmanlı eğitim sisteminde müderris atamaları, “mülazemet” adı verilen bir uygulama ile gerçekleştirilmekteydi. Osmanlı medreselerinde alt tabaka medrese öğrencilerine “softa”, daha üst mertebeye medrese öğrencilerine de “danişmend” denilirdi (Akyüz, 2001, s.62). Danişmendler içerisinde bazı öğrenciler müderrisler tarafından seçilir ve bu öğrenciler müderrislerin yardımcılığını yaparlardı. Seçilen bu öğrencilere de “muid” denilmekteydi. Bazı dersleri başarı ile bitiren veya bir medreseyi bitirip başka bir medreseye başlayacak öğrencilere “temessük” denilen bir belge, Sahn medreselerine kadar yükselen ve bu medreselerde belirli bir seviye için gerekli dersleri başarı ile bitirip, mezun olan danişmend ve muidlere “icazet” veya “icazetname” denilen bir diploma verilirdi (Uzunçarşılı, 1988, s.45; Akyüz, 2001, s. 64; Baltacı, 2005, s. 116).

İcazetname sahibi müderris adayları müderris veya kadı olarak atanmak istedikleri bölgeye göre ilgili kazaskerliğe başvururlardı. Askeri-hukuki ihtilafları çözmek amacıyla oluşturulan kazaskerlik makamı, zaman içerisinde mülazemet uygulamasının düzgün bir şekilde sürdürülmesinden de sorumlu olmuştur (İpşirli, 2002, s. 140-143). Müderrisler, eğer Anadolu’da görev almak istiyorlarsa Anadolu kazaskerinin veya Rumeli’de görev almak istiyorlarsa Rumeli kazaskerinin belirli günlerdeki meclislerine giderek ilgili kazaskerin “matlab” (ruzname) denilen defterine kayıt olurlardı. İlgili deftere kayıt olan müderris adayları, “nevbet” denilen bir süreç içerisinde girerler ve sıralarını beklerlerdi. Bu süreç içerisindeki müderris adaylarına da “mülazım” denilirdi (Uzunçarşılı, 1988, s.45; Baltacı, 2005, s. 117). Mülazemet sırası gelen müderris adayı en alt seviyedeki medreselere atanır, sırası ile üst medreselerde görev alır ve ilerleyen zamanlarda kazaskerin başkanlık yaptığı bir kurulda sınava alınıp, bu sınavda başarılı olan Sahn müderrisliğine getirilirdi. Ancak ileri gelen ulema ve devlet adamlarının ailelerine mensup olan müderris adayları, kendilerine sağlanan bazı ayrıcalıklardan dolayı yüksek mertebeye bir müderrislik kadrosuna atanabilmekteydi (İpşirli, 2006, s. 468). Bunun dışında padişahların tahta çıkış-

ları ve şehzadelerin doğumları gibi bazı önemli zamanlarda da mülazemet verilmekteydi (Uzunçarşılı, 1988, s.45). Medreselerin erken dönemlerinde mülazemete geçiş ile ilgili olarak belirli bir süre bulunmazken Ebussuud Efendi'den sonra bu süre yedi yıla çıkarılmıştı (Kılıç, 2012, s. 288).

Osmanlı eğitim sistemi içerisinde farklı mülazemet yollarının olduğu da görülmekteydi. Bunlar arasında usule uygun bir şekilde danışmendlik ve muidlikten sonra alınan “iadedden mülazemet”, padişah tarafından çıkarılan fermanla sağlanan “hatt-ı hümayunla mülazemet”, padişahların hocaları ve şeyhülislam gibi devletin ileri gelen kademelerinde görev yapan kişilerin çocuklarına yönelik “müstakil arzla mülazemet”, danışmendin hocasının yüksek bir makama tayin edilmesi ile oluşan “teşriften mülazemet”, kazaskerin özel kalem müdürlüğünü yapan danışmentlere yönelik “kazasker tezkireciliğinden mülazemet” ve hocası vefat eden muidler için mülazım olma yolunu açan “mevtadan mülazemet” yer almaktaydı (Baltacı, 2005, s.118-119). Bununla birlikte 15. yüzyılda ilmiye sınıfına mensup kişilerin atamalarında da değişik usuller uygulanmaktaydı. II. Mehmet (1451-1481) döneminde, müderrisler kazaskerler tarafından veya taşra teşkilatında görevli kadılar tarafından arz edilirken, bazı durumlarda vezirlerin ve sadrazamların atanacak müderrisler hakkında padişaha tavsiyede bulunduğu durumlar da yaşanmaktaydı (Baltacı, 2005, s. 111-112).

Medreselerde görev yapan müderrisler başta terfi olmak üzere “tevkit” denilen ve üç ile altı ay sürebilen bir süreç sonunda farklı medreselere geçebiliyorlardı. Aynı zamanda müderrisler, tevkit sürelerinin bitmesinin ardından bir üst derece medreseye geçebildiği gibi istekleri doğrultusunda müderrislikten ayrılabilirler yani “infisal” edebiliyorlardı (Kılıç, 2012, s. 288).

Müderris adaylarının bir medresede görev alabilmeleri ise uzun ve zorlu geçen bir süreçti. Müderris adaylarının mülazemet dönemi içerisinde herhangi bir düzenli gelirleri olmadan hizmet verme zorunlulukları bulunmaktaydı (Yancı, 2018, s. 345). 16. yüzyıl ile birlikte medreselerin sayıca artışına bağlı olarak mülazemet bekleyen müderris adaylarının sayısında da artış meydana gelmiş ve bu artış mülazemet

sürelerinin uzamasına sebep olmuştu (Yancı, 2018, s. 342). Hatta medreseden icazetname almasına rağmen kadro olmadığı için görev alamayan taşra medreselerinden icazetli bazı softalar, Anadolu’da birtakım isyan hareketlerine karışmış ve bu isyan hareketlerine de “softa” veya “suhte isyanları” denilmiştir (İpşirli, 2003, s. 330; Kars, 2020, s. 350).

18. yüzyılın ilk yarısında mülazemet uygulamasına yeni bir düzen getirilerek, belirli kurallara bağlanmıştır. Yeni usule göre şeyhülislam atamalarında üçer, kazasker atamalarında ise ikişer mülazim verilmesi kararlaştırılmıştır (İpşirli, 2020, s. 537). Ancak mülazemet kayıtları incelendiğinde bazı itibarlı ailelerin, devletin üst kademelerinde bulunan ulema çocuklarının müderris olarak atamalarında ve terfilerinde gelenekselleşen usule dokunulmamıştır. Bu uygulamanın önüne geçebilmek amacıyla 18. yüzyıl ortalarında ilmiye sınıfının ıslahı için gayret edenlerden biri olan I. Mahmut’un (1730-1754) şeyhülislam olarak görevlendirdiği Seyyid Murtaza Efendi, herhangi bir imtiyaz göstermeden müderris atamalarını yapmaya çalışmıştır. Murtaza Efendi, bunda bir dereceye kadar başarılı olsa da bazı ulemanın çocukları ve yakınlarının gerekli şartları sağlamadan müderris olmalarının önüne geçememiştir (Evsen, 2009, s. 36).

18. yüzyılın sonlarında ise mülazemet uygulamasına yeniden nizam getirilmeye çalışılmıştır. Medreselerden mezun olan müderris adayları, mülazemet imtihanlarına alınmış ve başarılı olanlar mülazemet almaya hak kazanmışlardır. Örneğin, 1786 yılında ulema heyeti karşısında 373 müderris aday, Beyazıt Medresesi’nde imtihana tabi tutulmuştur. İmtihan sonucunda 34 aday yüksek, 16 aday orta derece ile mülazemet almayı başarmışlardır. Bu imtihanlar ilerleyen yıllarda da belirli aralıklarla tekrarlanmıştır. Bununla birlikte zaman içerisinde mülazemet usulü, bazı değişikliklere uğrayarak uygulanmaya devam etmiş ve Tanzimat döneminde memuriyet sisteminin değişmesi ile birlikte işlevini yitirerek, uygulamadan kaldırılmıştır (İpşirli, 2020, s. 537).

Osmanlı Eğitim Sisteminde Beşik Ulemalığı

Osmanlılarda ilmiye sınıfı içerisinde ayrıcalıklı birtakım grupların oluşması, II. Murat (1421-1444/1446-1451) zamanında Molla Fenari'nin çocukları ve torunlarına yönelik olarak bazı ayrıcalıkların tanınması ve daha sonra bu ayrıcalıkların başka aileleri de kapsaması sonucunda zamanla sistematik bir hale gelmiştir (İpşirli, 2000: 142). Fakat beşik uleması kavramının çıkış noktası, 15. yüzyılda II. Mehmet döneminde olmuştur. Fatih Kanunnamesi ile birlikte babaları ulemadan olan çocuklara doğumundan itibaren bazı ayrıcalıklar ve haklar verilmeye başlanmıştır. Bu ayrıcalıklardan birisi ise çocukların henüz yaşı veya yeterliliğine bakılmaksızın sadece akrabalık ilişkilerine dayalı olarak müderrislik yolunun açılmasıdır. Bu uygulamaya zaman içerisinde “Beşik Uleması” denilmeye başlanmıştır (Dalyan, 2009, s.98). Şanal (1999, s. 193) beşik ulemalığını, “ilmiye teşkilatındaki bazı kadroların mevcut işleyişe uyulmadan ulema ve devletin ileri gelenlerinin çocuklarına verilmesi” ile başlayan bir uygulama olarak tanımlarken, Uzunçarşılı (1988, s. 69-71) ise “padişah hocaları, şeyhülislam ve kazaskerlerin çocuklarının çok küçük yaşlardan itibaren müderrislik makamına getirilmeleri ve ilmiye sınıfında hızlı bir şekilde yükselmelerini sağlayan bir uygulama” olarak değerlendirmiştir.

II. Mehmet (1451-1481) döneminde beşik ulemalığı imtiyazını elde eden en önemli şahsiyetlerden birisi Hızır Bey, Hayalî ve Hocazade gibi dönemin meşhur ulemasından dersler alarak Sahn-ı Seman müderrisliğine kadar yükselen Mevlâna Muslihüddin Kastalani'dir. Kastalani, bir aile yakınının ısrarı üzerine işgal ettiği mevkiî liyakat anlamında menfi yönde kullanarak, henüz olgunlaşmadığı halde oğluna devlet kademesinde bir yer ayarlamak için devlet ricaline müracaatta bulunmuştur. Kastalani'nin arzuhalinde şu ifadeler yer verilmiştir: “*Konuyla ilgili gerekli bilgi, tecrübe ve liyakate sahip olmayan oğlum için devlet kademesinde bir görev alması maksadıyla siz vezirimizin yanınıza geldim. Kendisine devlet kademesinde verilecek görev elbette medrese de olmayıp, kadılık mevkiinde olursa, daha ehvendir ki bunda amaç ulemamızın incinmesini önlemektir.*”*

* “...rütbe-i isti'dâda varmaduk oğlı için” bir mansıp istemek niyetiyle vezîre mürâcaat ederek, “Benüm bunda geldiğim oğluma mansıp alıvmek içündür; mercûdur ki ana medrese virmeyüp

Beşik ulemalığı, yıllar geçtikçe üst düzey devlet adamlarının bile içine düştüğü bir sarmal halini almıştır. Bu bağlamda müderris atamalarında nepotizme örnek gösterilebilecek en dikkat çekici durumlardan birisi Kanuni Sultan Süleyman (1520-1566) devrinde şeyhülislam olarak görev yapmış olan Ebussuud Efendi'nin aile üyelerinin pek çoğunun müderris olarak görev almasıdır. Ebussuud Efendi'nin ailesine mensup olmak veya onun desteğini almak, ilmiye teşkilâtında ilerlemenin ve üst kademelere gelmenin yollarından birisi olabilmektedir (Unan, 1991, s. 25-29).

Ebussuud Efendi'nin oğullarından Mehmed Çelebi (1524-1562), babasının da desteği ile Fenarîzade Muhyiddin Efendi'den mülazemet almış ve müderris olarak atanmıştır (Donuk, 2017, s. 535-536). Diğer oğlu Ahmed Efendi de (1537-1562) benzer bir şekilde, Taşköprülüzade Ahmed Efendi'den ders aldıktan sonra on dokuz yaşında müderris olmuştur. (Donuk, 2017, s. 315). Üçüncü oğlu Mustafa Efendi ise (1557-1599) on yedi yaşında iken babasına hürmeten doğrudan Sahn Medresesi müderrisliğine getirilmiştir. Ebussuud Efendi ailesine mensubiyetlerinden dolayı önemli medreselerde müderris olarak görev alan torunlarından bazıları ise Ebussuudzade Mehmed b. Mustafa (1588-1637), Ebussuudzade Mehmed Sadık b. Mehmed b. Mustafa (1620/1671), Ebussuudzade Ahmed b. Mehmed Sadık (1639-1680), kardeşi Ebussuudzade Mesud 1648-1680) ve onun kardeşi Abdülbaki Efendi (1663-1705) olarak gösterilebilir. Ayrıca Ebussuud Efendi'nin amcası Abdünnebi'nin oğulları Lütfullah Efendi, Ebussuud Efendi'nin damadı şeyhülislâm Malulzade Seyyid Mehmed Efendi, annesi Ebussuudzade Mustafa Efendi'nin kızı olan şeyhülislâm Bahayi Efendi de 16. ve 17. yüzyıllarda Ebussuud Efendi ailesine mensubiyetlerinden dolayı devlet kademelerinde önemli görevlere getirilmişlerdir (Donuk, 2017, s. 217; Unan, 1991, s. 25-29). Bununla birlikte Rumeli kazaskerliğine kadar yükselen Mustafa Efendi'nin torunları Abdülkerim Çelebi ve diğer torunu Abdülvasi de mü-

kādılık inâyet eyleyesiz, ki buna ulemâ incinmekden müte'allukâtum incinmek yeğdür." Orijinal ifade için bkz. Fahri Unan, "Osmanlı Resmî Düşüncesinin 'İlmiye Tariki' İçindeki Etkileri: Patronaj İlişkileri", Türk Yurdu, XI/45 (Ankara, Mayıs 1991), s. 33-41.

derris olarak atanmışlardır. Abdülkerim Efendi, dedesine hürmeten mülazım olmasının ardından hariç müderrisliğiyle Mahmut Paşa Medresesi müderrisliğine tayin edilmiştir (Akgündüz, 1994, s. 366). Diğer torun Abdülvasi ise kısa süre içerisinde Sahn'a kadar yükselse de Süleymaniye'de müderrislik görevindeyken dedesinin ölümü üzerine ilmiye teşkilatındaki hızlı yükselişi duraklamıştır (Unan, 1991, s. 25-29).

18. yüzyıla gelindiğinde de Osmanlı medreselerinde nepotizm kapsamında beşik ulemalığı uygulamalarının devam ettiği görülmektedir. 1756-1776 tarihleri arasında gerçekleştirilen kadı ve müderris atamalarında mülazımların, başta şeyhülislam olmak üzere devletin üst kademesi içinde bilinen ve imtiyazlı ailelere mensup oldukları ve mülazımlardan yarısına yakınının hocasının da “zade” unvanına sahip olduğu göze çarpmaktadır (Arı, 2021, s. 33-42). Bu durum, ilmiye teşkilatının istihdam süreçlerinde nepotik bir durumun varlığına işaret etmektedir.

III. Selim (1789-1807) döneminde ise liyakate dayalı bir sistem getirmek için mülazmete uymayan beşik ulemalığını sonlandırılmaya çalışılmıştır. Ancak 19. yüzyılda ilmiye sınıfı içinde yer alan veya üst düzey bürokrat olan bazı imtiyazlı kişilerin çok küçük yaştaki çocuklarının molla unvanına sahip olmaları, beşik ulemalığının uzun bir süre daha devam etmesine neden olmuştur (Dalyan, 2019, s. 100).

Sonuç

Osmanlı eğitim sistemi içerisinde müderrisliğe giriş kapısı olan mülazemet sisteminde 16. yüzyıl ve sonrasında nitelik ve nicelik açısından bazı değişimlerin yaşandığı görülmüştür. Yaşanan değişimlerin başında, önceki dönemlere göre mülazemet sisteminde yapılan birtakım değişiklikler sonucu başta ilmiye teşkilatı mensupları ve devlet kademelerinde görevli çeşitli üst düzey kişilere muid seçimi ve müderris atamalarında birtakım imtiyazlar tanınması gelmiştir. Bu durum zaman içerisinde müderrisliğe atanmak için bekleyen mülazım sayılarında ciddi bir artışın yaşanmasına neden olmuştur. Bu dönemde fetva makamında olanların, sadrazamların veya ulemadan bazı ailelerin mülazım verme hususunda imtiyaza sahip olmaları ve

aile üyeleri ile yakınlarına müderrislik yolunda kayırmacı tutumları, medreseler ve mülazemet sistemine yönelik ıslahat çalışmalarını sekteye uğratmıştır.

Mülazamet uygulamasına yönelik olarak tarihi kaynaklarda yer alan örneklerden de anlaşılacağı üzere beşik ulemalığı nepotizmin en açık örneklerinden birisi olmuştur. 15. yüzyılda Sahn-ı Seman müderrisliği görevini icra eden Kastalani'nin henüz gerekli yeterliliklere sahip olmadığı halde oğluna devlet kademesinde kadro talep etmesi gibi bazı nepotizm örneklerine rastlanmıştır. Bununla birlikte 16. yüzyılda dönemin en önemli âlimleri içerisinde yer alan ve şeyhülislamlık makamında da bulunan Ebussuud Efendi'nin aile üyelerine birtakım imtiyazlar tanınması ve bu aile üyelerinin ilmiye teşkilatının çeşitli kademelerinde kendilerine yer bulmaları, nepotizmin eğitim sistemi içerisinde çok daha belirgin bir hale geldiğini göstermiştir.

Günay & Anaç (2022) tarafından yapılan çalışmada, dönemin şartları gereği ilmiye sınıfı mensuplarının erkek çocuklarının yetiştikleri ortama bağlı olarak ilmiye sınıfında ilerlemelerinin maddi ve manevi açıdan daha kolay gerçekleşmesinden dolayı beşik ulemalığının faydaları olduğu belirtilmiştir. Alan yazındaki bu tür çalışmalarda beşik ulemalığının dönemin şartları açısından olumlu yorumlanması gerektiği ve birtakım faydaları olduğu belirtilse de Dalyan (2019), Unan (1991), Yancı (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ise beşik ulemalığının genel olarak olumsuz bir uygulama olduğu ifade edilmiştir. İlgili çalışmalara göre beşik ulemalığı sonucunda mülazemet sırası bekleyen müderris adaylarının sayıca artması, uzun süre atama bekleyen müderris adaylarının düzenli bir geliri olmadığı için birtakım suçlara karışmaları, gerekli yeterliliklere sahip olmayan kişilerin müderris olarak atanmalarından dolayı eğitim kalitesinin düşmesi gibi olumsuz durumlar yaşandığı belirtilmiştir.

Bir nepotizm örneği olarak değerlendirdiğimiz beşik ulemalığı uygulaması, müderris adaylarının yetenek ve niteliklerinin objektif bir şekilde değerlendirilmesi yerine aile bağlarına veya kişisel ilişkilere dayalı ayrıcalıklı bir sistem oluşmasına yol açtığı görülmüştür. Ayrıca bu uygulama, atama süreçlerinde adil bir rekabet ortamının oluşmasını engellendiği gibi nitelikli müderris adaylarının hakkaniyetli bir

şekilde değerlendirilmesine mâni olmuştur. Söz konusu durum bilgi ve yetkinlik açısından daha iyi niteliklere sahip olabilecek diğer adayların göz ardı edilmesine ve sistemde adaletsizlikler yaşanmasına neden olmuştur.

Beşik ulemalığı uygulaması, Osmanlı eğitim sisteminin kurumsal itibarını da zedelemiştir. Aynı zamanda ulemaların aile bağları veya kişisel ilişkiler temelinde müderrislik gibi kadrolara yerleştirilmesi, Osmanlı toplumunda sistemin tarafsızlık, güvenilirlik ve yetkinlikten uzak olduğu algısının doğmasına yol açmıştır.

Kaynakça

- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S., & Raggad, B.G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Akgündüz, A., (1994). Ebüssuûd Efendi. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c.10, 365-371.
- Aközer, M. (2003). Kamuoyu gözüyle kamuda yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, Aralık, 14-22.
- Akyüz, Y. (2001). *Türk Eğitim Tarihi (Başlangıçtan 2001'e)*. Alfa Yayınları.
- Araslı, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.
- Arı, F. (2021). *Osmanlı ilmiye sınıfında kadı ve müderrislerin istihdamı*. Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ashraf, J. (2017). Public sector appointments, political influence and performance: perceptions of the situation in Pakistan. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 39(3), 211-216.
- Asunakutlu, T., & Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Baltacı, C. (2005). *XV-XVI. yüzyıllarda Osmanlı medreseleri*: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- Bozkurt, N. (2003). Medrese. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 28, 323-327.
- Briggs, E. (2012). Who's your daddy? Addressing nepotism from a cultural perspective. *Proceedings of The National Conference On Undergraduate Research (NCUR)*. 29 – 31March, (266-271). Weber State University: Ogden, Utah.
- Caputo, A. (2018). Religious motivation, nepotism and conflict management in jordan. *International Journal of Conflict Management*, 146-166.
- Cesur, A. & Erol, E. Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*, 15 (25): 3467-3496.
- Dalyan, M. G. (2019). Medreselerdeki beşik ulemasından üniversitelerdeki modern ulemalara. *Akademi Adıyaman-Adıyaman Üniversitesi Bilim Kültür Dergisi*. (21): 98-101.

- Donuk, S. (2017), Hadâ'iku'l-hakâ'ik fi tekmileti's-şakâ'ik: Nev'izâde Atâyî'nin şakâ'ik zeyli, I-II, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı.
- Drucker, P, F. (1995). *The information executives truly need*. Harvard Business Review, 54-62.
- Erdem, B. Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 171-197.
- Evsen, E. (2009), Osmanlı ilmiye teşkilâtında mülâzemet sistemi (18. yüzyıl örneği). Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ford, R., McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64 (9), 57-61.
- Günay, M. & Anaç, A. S. (2022). Osmanlı ilmiye sınıfında istihdam problemleri ve beşik ulemalığı uygulaması; insan kaynakları yönetim ilkeleri açısından bir analiz. *Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi*. 1(1), 66-90.
- Gündüz, M. (2013). Ahmed Hikmet Müftüoğlu and history of Turkish education in 16th century. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(2): 462-473.
- Hatipoğlu, O. (2019). Kamu yönetiminde liyakat dışı uygulamalar: kamu etiği kuramlarına göre bir değerlendirme. *Akademik Hassasiyetler*, 6(12), 269-290.
- Hernandez, E, H., & Page, R.A. (2006). Nepotism in the employment recruitment process: how nepotism builds organzatioal commitment. *Journal of Business Management and Change*, 1(1), 3-13.
- Ichniowski, T. (1988). The new nepotism: why dynasties are making a comeback. *Business Week*, April, 106-109.
- İyışşeroğlu, S.C. (2006). *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İpşirli, M. (2003). Medrese. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 28, 327-333.
- İpşirli, M. (2006). Müderris, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 31, 468-470.
- İpşirli, M. (2020). Mülâzemet, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, c. 31, 536-537.
- Kars, R. (2020). Osmanlı devleti'nde ilmiye mensuplarına ilişkin yozlaşmanın mühimme defterlerindeki yansımaları (1600- 1800). *Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(10), 347-368.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K. ve Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.
- Kılıç, Ü. (2012). İlmiye teşkilatı. T. Gündüz (Ed.), *Osmanlı teşkilat tarihi* içinde (s. 217-315). Grafiker Yayınları.
- Kiechel, W. (1984). How to relate to nepotism. *Fortune*, February, 143-144.
- Liu, C., Eubanks, D.L. & Chater, N. (2015). The weakness of strong ties: Sampling bias, social ties, and nepotism in family business succession. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 419-435.
- Okyere-Kwayke, E., Nor, K. & Nor, N. G. (2010). Nepotism and tribalism in teams: an initial investigation. *Africa Journal of Business Management*, 4(16), 3508- 3512.
- Özkoç, A. G., Kendir, H., Arslan, E. & Özgün, N. (2019). İşgörenlerin nepotizm ve sinizm algıları arasındaki ilişki: Nevşehi'deki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2960-2971.

- Özler, H., Özler, D.E. & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişme evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Sayıştay Yayınları.
- Öztürk, A T. (2008). Değişen çağın aile işletmelerinde kurum kültürünün yerleştirilmesinde profesyonel yöneticilerden beklentiler. *Journal of Arts and Sciences*, 10, 109-116.
- Sakaoğlu, N. (2003). Osmanlı'dan günümüze eğitim tarihi. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Seçilmiş, C. ve Uysal, D. (2016). The moderating role of nepotism in the effect of employee empowerment on perceptions regarding organisational justice at hospitality organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(9), 65-76.
- Şanal, M. (1999). Eşref Efendizâde Mehmet Şevketi'nin medreselere ilişkin ıslahat düşünceleri ve çözüm önerileri. *Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi OTAM*. 10(10): 193-218.
- Unan, F. (1991). XV ve XVII. yüzyıllarda osmanlı yönetim kademesi içinde Ebussuud Efendi âilesi. *Türk Yurdu, Dergisi*, 11(50), 25-29.
- Uygur, A. ve Çağatay, A. (2015). Nepotism in impact employee performance evaluation form with family business. *International Journal of Management Sciences*, 5(2), 136-146.
- Uzunçarşılı, İ. H. (1988). Osmanlı devleti'nin ilmiye teşkilatı. 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. (2018). 18. yüzyıl osmanlı medreselerinde müderrislerin istihdam 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.

Extended Abstract

It is of much more critical importance that the employees in educational institutions, which are accepted as science and science centers, have the necessary competencies and qualifications compared to other institutions. Educational institutions, in general, are the institutions that have the greatest impact on the creation and sustainability of both the social life and the historical existence of society. In the historical process, the educational experiences of the Turks have passed through different stages and have been structured in a unique way depending on their interactions with other cultures and civilizations (Kenan, 2013, p. 3-4).

In this study, the most important part of the Ottoman ilmiye organization and the main source of the ulama class, the madrasahs, the employment of the madrasah graduates and the cradle ulama, which emerged as an employment activity, will be analyzed within the framework of the concept of nepotism.

The concept of nepotism is a term derived from the Latin word "nepos" meaning "nephew" in Turkish. In the historical process, it entered the literature for the first time in Italy with the word "nepotismo", which was used to describe the popes who provided benefits for their family members (Erdem et al., 2013, p. 175; Kiechel, 1984, p. 143; Uygur and Çağatay, 2015, p. 138). Although there are many definitions of the concept of nepotism in the literature, it is generally ignoring the qualifications such as knowledge, skills, abilities,

experience and education level, then being recruited based on kinship relations, being promoted in the job, being employed in more suitable working conditions than other people in the workplace. (Keleş et al., 2011, p. 11; Özsemerci, 2003, pp. 20-21; Seçil & Uysal, 2016, p. 65). In the literature, it is seen that different concepts have emerged about the types of favoritism due to different reasons encountered in organizations. The process of nepotism is due to reasons such as "nepotism" when it is aimed at relatives, "chronism" for friends and acquaintances, "clientelism" for voters of political parties, "patronage" when it comes to political or religious support, bilateral relations and membership in groups. on the other hand, it is called "favoritism" (Aközer, 2003, pp. 16-17; Hatipoğlu, 2019, p. 275).

Madrassa refers to the general name of education and training institutions in the history of Islam. Abu Bakr Ahmed b. The madrasa founded by Ishak es-Sibgi in Nishapur with the name "Darüssünne" is accepted as the first madrasah in the history of Islam (Bozkurt, 2003, p. 323-324). The first example of building a madrasa in the Islamic world through the state is the Great Seljuk State. The first madrasa established in this context was the one founded by the Seljuk vizier Nizamülmülk under the name "Nizamiye" (Baltacı, 2005, p. 64; Yancı, 2016, p. 396). This education culture started by the Seljuks was adopted by the Ottomans and continued. In the Ottomans, the first madrasah was built by Orhan Gazi in the center of the principality, Iznik. This madrasah, built in 1330, was named "İznik Orhaniye" in honor of its founder. II. With the conquest of Istanbul by Mehmet, the real progress period in the madrasa system began. In this period, after Eyüp Madrasa was founded in 1459, Sahn-ı Seman consisting of eight madrasas and eight Tetimme Madrasahs were built in 1470. The Sahn-ı Seman Madrasa, which reached the most privileged position of its period, led to the emergence of a scholarly group engaged in science (İpşirli, 2003, p. 328).

Due to the autonomous structure of madrasahs, each madrasah differs from the others in terms of course curriculum and student selection. Although there is a difference between them in terms of functioning, they are under strict control by the state as they provide a social service. While the madrasahs, which were under the responsibility of the mudarris, were controlled by the qazaskery in the first periods, they were later divided into two degrees and the higher-grade madrasahs were attached to the Şeyhülislam and the others to the kazasker. In the 19th century, they were completely connected to the Şeyhülislam (İpşirli, 2003, p. 330).

This regular system established in madrasahs began to deteriorate towards the end of the 16th century. Many factors such as indiscipline, cradle ulama, influential people enrolling their children in madrasahs despite their insufficient education, the involvement of the ilmiye class in matters related to the functioning of the state, the desire to get rich, the uneducated regents starting to take place next to the kadıs, the irregularities in the appointment and promotion system, and the exclusion of positive sciences from the curriculum. It has caused madrasahs to deviate from their establishment purposes (Gündüz, 2013, p. 470).

As a result of the adoption of the idea of Westernization in the Ottoman Empire, especially with the opening of Western-style schools in the first quarter of the 19th century, madrasahs ceased to be the main education and training center of the state. Since the beginning of the 20th century, problems such as restructuring madrasahs and providing education according to the conditions of the day have been expressed in various media, but no serious steps have been taken in terms of solutions. Ultimately, the madrasahs were connected to the Ministry of Education with the Law of Unification of Education adopted on March 3, 1924, and they were closed thirteen days after the law entered into force (İpşirli, 2003, p. 332).

In the Ottoman education system, the appointment of mudarris was carried out through a practice called mulazemet. In Ottoman madrasahs, the students of the lower strata

were called *softa*, and the higher-rank *madrasah* students were called *danişmend* (Akyüz, 2001, p.62). Some students among the *Danişmend*s were chosen by the professors and these students were the assistants of the professors. These selected students were called *muids*. Students who successfully completed some courses or who finished a *madrasah* and started another *madrasah* were given a document called *temessük*, and a diploma called *icazet* or *icazetname* to the students who went up to the *sahn* *madrasah*s and who successfully completed the courses required for a certain level in these *madrasah*s and graduated. , 1988, p.45; Akyüz, 2001, p. 64; Baltacı, 2005, p. 116).

Candidates for *mudarris* holding a licence, applied to the relevant *kazaskery* depending on the region they wanted to be appointed as a *mudarris* or *kadi*. The *qazaskery* authority, which was created to resolve military-legal conflicts, was also responsible for the proper continuation of the *mulazemet* practice over time (İpşirli, 2002, pp. 140-143). If they wanted to take part in Anatolia, they would go to the meetings of the Anatolian *kazasker* or if they wanted to take office in Rumelia, they would go to the assemblies on certain days and register in the *matlab* (*ruzname*) book of the relevant *kazasker*. Candidate professors who registered in the relevant book entered a process called *nevbet* and waited for their turn. Candidates for *mudarris* in this process were also called *mulazim* (Uzunçarşılı, 1988, p.45; Baltacı, 2005, p. 117). The candidate for *mudarris*, whose turn was *mulazemet*, was appointed to the lowest level *madrasah*s, took charge in the upper *madrasah*s, and later has taken to the exam in a board chaired by the *kazasker*, and was successful in this exam was brought to the field professorship. However, teacher candidates who were members of the families of prominent scholars and statesmen could be appointed to a high-ranking professorship due to some of the privileges provided to them (İpşirli, 2006, p. 468).

It was a long and difficult process for the professor candidates to be able to work in a *madrasah*. Candidates for professors had an obligation to serve without any regular income during the *mulazemet* period (Yancı, 2018, p.345). Due to the increase in the number of *madrasah*s with the 16th century, there was an increase in the number of *mudarris* candidates waiting for *mulazemet*, and this increase caused the duration of *mulazemet* to prolong (Yancı, 2018, p. 342). In fact, some approved zealots from provincial *madrasah*s, who could not take office due to lack of staff despite receiving a diploma from the *madrasah*, were involved in some rebellion movements in Anatolia, and these rebellion movements were called *softa* or *suhte* rebellions (İpşirli, 2003, p. 330; Kars, 2020, p. 350).

When the *mulazemet* records of the 18th century were examined, it was seen that some prestigious families had some privileges in the appointment and promotion of the children of the *ulema* at the top of the state. Seyyid Murtaza Efendi, who was appointed as the *sheikh al-Islam* by Mahmud I, who was one of those who worked for the improvement of the *ilmiye* class in the mid-18th century, tried to appoint professors without showing any privileges. Although Murtaza Efendi was successful in this to some extent, he could not prevent the children and relatives of some *ulema* from becoming professors without meeting the necessary conditions (Evsen , 2009, p. 36).

The formation of some privileged groups within the *ilmiye* class in the Ottomans, II. As a result of the fact that some privileges were granted to the children and grandchildren of Molla Fenari during the reign of Murad, and then these privileges included other families, it became systematic over time (İpşirli, 2000: 142). However, the starting point of the concept of the *crib* *ulema* was in the 16th century II. It was during the reign of Mehmet. With the *Fatih* law, some privileges and rights were given to children whose fathers were *ulema* from their birth. One of these privileges is the opening of the path to professorship based only on

kinship relations, regardless of age or qualifications. This practice has started to be called “Cradle Ulema” over time (Dalyan, 2009, p. 98).

In the Ottoman Empire, cradle ulema was characterized by the privileges given to the children and grandchildren of certain families within the ulema class. These privileges often include appointment to a professorship or similar posts that enable rapid advancement to the upper echelons of the scholar class. The Beşik ulema created a system in which the rapid rise in the ilmiye organization and the appointment to senior positions were generally based on kinship and family ties, not on merit. As it can be understood from the examples in the historical sources regarding the practice of *mulazamet*, the cradle ulema is considered as one of the clearest examples of nepotism. Although it is stated in some studies in the literature that cradle ulema should be interpreted in terms of the conditions of the period and that it has some benefits, there are many studies showing that it is a negative practice in general. In addition, it is seen as an opportunity to question the cradle ulema, which became an employment practice in the Ottoman period ilmiye class, especially in the 19th century and after, in terms of the concept of nepotism and to evaluate it from different perspectives, to evaluate employment practices in today's education systems with a critical perspective and to bring new suggestions.