

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**GEÇ OSMANLI DÖNEMİ DEVLET FABRİKALARINDA
PERSONEL YÖNETİMİ: ARŞİV KAYNAKLARINA
DAYALI BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Kemal DEMİR

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

HAZİRAN - 2016

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**GEÇ OSMANLI DÖNEMİ DEVLET FABRİKALARINDA
PERSONEL YÖNETİMİ: ARŞİV KAYNAKLARINA DAYALI
BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Kemal DEMİR

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 02.06 / 2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	BAŞARILI	Kadir Ardic
Prof. Dr. Mustafa KURT	BAŞARILI	M. Kurt
Prof. Dr. Şerkan BAYRAKTAROĞLU	BAŞARILI	S. Bayraktaroglu
Doç. Dr. Süleyman ÇALIK	BAŞARILI	S. Calik
Yrd. Doç. Dr. Baki ÇAKIR	BAŞARILI	B. Cakir

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Kemal DEMİR

02.06.2016

ÖNSÖZ

Danışmanım Prof. Dr. Serkan Bayraktaroğlu'na değerli katkı ve emekleri için saygılarımı sunarım. Prof. Dr. Mustafa Kurt bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir, kendisine teşekkürlerimi sunarım. Tez izleme komitesi üyeleri Prof. Dr. Kadir Ardıç ve Doç. Dr. Şuayyip Çalış da çalışmanın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarım Yrd.Doç.Dr. Ramazan NACAR'a ve kardeşim Bünyamin DEMİR'e teşekkürlerimi borç bilirim.

Tezin yazılmasında TÜBİTAK 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı kapsamında 112K426 numaralı projeden faydalanılmıştır. TÜBİTAK'a ve çalışanlarına desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme ve değerli büyüklerime hürmetlerimi sunarım.

Kemal DEMİR

02.06.2016

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: LİTERATÜR VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE: 19. YÜZYILDA DÜNYADA VE OSMANLI DEVLETİ'NDE SANAYİLEŞME, ÜRETİM BİÇİMLERİNDE DEĞİŞİM VE İŞLETMECİLİK UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÖRÜNTÜ	7
1.1. İşletme Tarihi Alanı	7
1.2. Dünyada Sanayileşme ve İşletmecilik Alanına İlişkin Görünüm	9
1.2.1. Sanayileşme Hareketi: Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	9
1.2.2. Üretim Biçimlerinde Dönüşüm	11
1.2.3. İşletmecilik/İşletme Yönetiminin Gelişimi.....	13
1.2.4. Personel Yönetiminin Gelişimi	15
1.3. 19. Yüzyılda Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Görünüm.....	20
1.3.1. Ekonomi Zihniyetinin Kökenleri ve Temel Göstergeler.....	23
1.3.2. Sektörel Görünüm ve Dönüşümler	26
1.3.2.1. Tarım	27
1.3.2.2. Madencilik	27
1.3.2.3. Ulaştırma, Haberleşme ve Taşımacılık.....	28
1.3.2.4. Ticaret	29
1.3.2.5. Esnaf Kesimi	31
1.3.3. Emek Piyasası	32
1.3.3.1. Emek Talep ve Arzı	33
1.3.3.2. Ücretler	34
1.3.3.3. İşçi Kuruluşları	36
1.4. Osmanlı Devletinde Sanayileşme	38

1.4.1. Osmanlı Devleti’nde Sanayileşmenin Entelektüel Altyapısı	39
1.4.2. Sanayileşme Politikasını Yöneten Kurumlar	41
1.4.2.1. Islah-ı Sanayi Komisyonu	41
1.4.2.2. Ticaret ve Ziraat Meclisi ve Nezareti	42
1.4.2.3. Ziraat ve Sanayi Meclisi	43
1.4.2.4. Nafia Dairesi	43
1.4.3. Sanayi Okulları	43
1.4.4. Osmanlı Devleti’nde Sanayileşmenin Gelişimi	44
1.4.5. Geleneksel Üretim Biçimlerinde Değişim	46
1.5. Sanayileşme Sürecinde Osmanlı Devlet Fabrikaları	48
1.5.1. Sektörlere Göre Fabrikalar	50
1.5.1.1. Tekstil Sektöründeki Fabrikalar	50
1.5.1.2. Savunma Sanayisi Sektöründeki Fabrikalar	58
1.5.1.3. Metal Sanayi Sektöründeki Fabrikalar	60
1.5.1.4. Cam, Billur, Porselen ve Çini Sektöründeki Fabrikalar	62
1.5.1.5. Diğer Sektörlerdeki Fabrikalar	63
1.5.2. Fabrikaların Yönetiminden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar	66
1.5.2.1. Darphane-i Amire	66
1.5.2.2. Fabrika-i Hümayun Nezareti	67
1.5.2.3. Hazine-i Hassa	68
1.6. Fabrikalarda Yönetim ve Yöneticiler	69
1.6.1. Yabancı Uyruklu Yöneticiler	71
1.6.2. Osmanlı Tebası Gayri Müslim Yöneticiler	73
1.6.3. Osmanlı Tebası Müslüman Yöneticiler	75
1.6.4. Yöneticilerin Genel Profili	77
1.7. Fabrikalarda İşletmecilik Uygulamaları	78
1.7.1. Mali Uygulamalar	78
1.7.2. Sevk ve İdare Uygulamaları	79
1.7.3. Üretime ve Bilgi-Teknoloji Transferine İlişkin Uygulamalar	80
1.7.3.1. Ham madde Sağlama	80
1.7.3.2. Üretim Miktarı	80
1.7.3.3. Maliyetle İlgili Uygulamalar	81

1.7.3.4. Kalite Çalışmaları	82
1.7.4. Satış ve Tanıtım Uygulamaları	83
1.8. Osmanlı Sanayileşme Politikası ve Özel Girişimcilik	84
1.9. Osmanlı Sanayileşme Politikasının Sonuçları ve Değerlendirilmesi.....	88

BÖLÜM 2: ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ.....92

2.1. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemi	92
2.2. Tarih Çalışmalarında Araştırma Yöntemleri.....	94
2.3. İşletme Tarihi Çalışmalarında Araştırma Yöntemleri.....	95
2.4. Dönemselleştirme.....	97
2.5. Araştırma Soruları.....	99
2.6. Veri Kaynakları.....	99
2.7. Araştırma Süreci.....	103
2.7.1. Arşiv Araştırma Süreci	104

BÖLÜM 3: BULGULAR: OSMANLI DEVLETİNDE DEVLET FABRİKALARINDA PERSONEL YÖNETİMİ ANLAYIŞI VE UYGULAMALARI..... 111

3.1. Personel Yönetimini Şekillendiren Yasal Düzenlemeler	111
3.1.1. Sanayileşme Çerçevesindeki Düzenlemeler	112
3.1.1.1. Gümrük Nizamnamesi.....	112
3.1.1.2. Maden Nizamnameleri	113
3.1.1.3. Islah-ı Sanayi Komisyonu ve Şirketleşme Nizamnamesi.....	116
3.1.1.4. Alamet-i Farikalara Dair Nizamname	117
3.1.1.5. Sanayinin Terakkisi Hakkında Kanun ve Komisyon Layihaları ile Teşvik-i Sanayi Kanunu	117
3.1.1.6. Özel Amaçlı Düzenlemeler	119
3.1.2. Devlet Fabrikaları Hakkında Düzenlemeler	120
3.1.2.1. Fabrikalar Nizamnamesi.....	121
3.1.2.2. Fabrikalar Müdüriyet-i Umumiyesinin Teşkilatı'na Dair Kanun....	121
3.1.2.3. Hereke Fabrikası Nizamnameleri	122
3.1.3. Personel Yönetimi İle İlgili Düzenlemeler	125

3.2. Personel Yönetimi Fonksiyonlarına İlişkin Bulgular.....	127
3.2.1. Kuruluşların Personel Yönetimi Politikaları.....	128
3.2.2. İşe Alım.....	128
3.2.2.1. İşe Alım Mevzuatı	130
3.2.2.2. Yabancı İşgücü ve Uzmanların Sözleşme Yöntemiyle İstihdamı ...	136
3.2.2.3. İşe Alım Gerekçeleri.....	138
3.2.2.4. Erken Bir İşe Alım Firması Denemesi	140
3.2.2.5. Kamu Yararına Yapılacak İşlerde İşe Alım	142
3.2.3. Çalışanların Hakları ve Görev Tanımları.....	143
3.2.4. Eğitim.....	144
3.2.5. Teşvik ve Mükâfat Uygulamaları – Motivasyon ve Ödüllendirme	146
3.2.6. Ücretlendirme	147
3.2.7. Sosyal Haklar	149
3.2.7.1. Tatil ve İzinler	150
3.2.7.2. Emeklilik	150
3.2.7.3. Ölümünden Sonraki Haklar	150
3.2.7.4. Temin-i İstikbal Sandığı	151
3.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	151
3.2.9. İşe Devam	153
3.2.10. Çeşitli Yaptırımlar.....	154
3.2.11. İşten Çıkarma	157
SONUÇ.....	160
KAYNAKÇA	165
EKLER.....	177
ÖZGEÇMİŞ.....	189

KISALTMALAR LİSTESİ

A }	: Sadaret
A {	: Bab-ı Asaî
AMD	: Amedî
AET	: Ali Emirî Tasnifi
BEO	: Bab-ı Ali Evrak Odası
BOA	: Başbakanlık Osmanlı Arşivleri
C	: Cevdet Tasnifi
CA	: Cumhuriyet Arşivleri
CAT	: Cevdet Askeri Tasnifi
D	: Bab-ı Defterî
DH	: Dahiliye
HAT	: Hatt-ı Hümayun
HH	: Hazine-i Hassa
HR	: Hariciye
HSD	: Satın Alınan Evrak
İ	: İrade
İE	: İbn-ül Emin
MF	: Maarif Nezareti
MMİ	: Meclis-i Mahsus İradeleri
MV	: Meclis-i Vükela Mazbataları
MVİ	: Meclis-i Vâlâ İradeleri
MVL	: Meclis-i Vala
ŞD	: Şura-yı Devlet
T	: Ticaret, Nafia, Orman, Maadin Nezaretleri
TFR	: Tefrişat-ı Rumeli Evrakı
Y	: Yıldız
ZB	: Zabtiye

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Hazine-i Hassa Teşkilat Yapısı	68
Şekil 2: Çalışmanın Yöntemi.....	93
Şekil 3: Tarih Yazımı Tekniğinin Aşamaları.....	96
Şekil 4: Çalışmada İzlenen Araştırma Süreci	97
Şekil 5: Osmanlı Tarihi İncelemelerinde Kaynaklar	100
Şekil 6: Hereke Fabrikası Organizasyon Şeması.....	124



TABLO LİSTESİ

Tablo 1	: Tekstil Sektöründeki Fabrikalar.....	56
Tablo 2	: Savunma Sektöründeki Fabrikalar.....	59
Tablo 3	: Metal Sektöründeki Fabrikalar	61
Tablo 4	: Cam, Billur ve Çini Sektöründeki Fabrikalar	63
Tablo 5	: Diğer Sektörlerdeki Fabrikalar	64
Tablo 6	: Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Yabancı Uyraklı Yöneticiler.....	72
Tablo 7	: Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Gayri Müslim Yöneticiler ..	74
Tablo 8	: Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Müslüman Yöneticiler.....	76
Tablo 9	: Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Yöneticiler.....	77
Tablo 10	: Osmanlı Devleti'nde Özel İşletme Örnekleri	87
Tablo 11	: Arşiv Belgelerinin Fonlara Göre Dağılımı	107
Tablo 12	: Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nde Yapılan Tarama Özeti.....	108

Tezin Başlığı: Geç Osmanlı Dönemi Devlet Fabrikalarında Personel Yönetimi: Arşiv Kaynaklarına Dayalı Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Kemal DEMİR **Danışman:** Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

Kabul Tarihi: 02 Haziran 2016 **Sayfa Sayısı:** ix (ön kısım) + 177 (tez) +12 (ek)

Anabilimdalı: İşletme

Bilim Dalı: Yönetim ve Organizasyon

Bu çalışmada, Osmanlı Devleti'nde uygulanan sanayileşme politikaları kapsamında kurulan devlet fabrikalarındaki (Fabrika-i Hümayun) işletmecilik uygulamaları içerisinde yer alan personel yönetimi ile ilgili anlayış ve uygulamaların neler olduğunun ortaya konması amaçlanmıştır.

Yönetim çalışmaları alanında tarih yazımı (*historiography*) tekniğiyle yapılan çalışmanın veri toplama aşamasında nitel araştırma yöntemlerinden olan arşiv kaynaklarına dayalı *doküman incelemesi* tekniği uygulanmıştır. Çalışma kapsamında YÖK ulusal tez merkezi, kütüphaneler, çevrim içi veri tabanlarından faydalanılmasının yanı sıra, arşiv taraması sürecinde 263 farklı kelime kombinasyonu ile yapılan arama sonucunda 126.827 adet belge içerisinde 4.539 belge okunmuş ve transkripsiyon yaptırılmıştır.

Çalışmada ulaşılan bulgular, incelenen dönemde işe alım, görev tanımları, iş eğitimi, ödüllendirme, iş sonrası sosyal haklar gibi uygulamaların yoğun ve birbirini tekrarlayan biçimde yer aldığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı Devleti, Personel Yönetimi, Fabrika-i Hümayun

Title of the Thesis: Personnel Management in the State Factories of the Late Ottoman Period: A Research Based on Archives	
Author: Kemal DEMİR	Supervisor: Professor Serkan BAYRAKTAROĞLU
Date: June 02 rd , 2016	Nu. of pages: ix (pre text) +177 (main body) +12 (app)
Department: Business	Subfield: Management and Organization
In this thesis, it is aimed to reveal the perspectives and practices about personnel management in the business administration applications in the state factories (Fabrika-i Humayun) founded in the Ottoman State within the scope of industrilization policies. This thesis which is in the area of management studies was written by historiography method. In the study, <i>data research method</i>, which is among the qualitative research method, was applied. In the study, besides making use of YÖK (The Council of Higher Education) National Thesis Center, libraries, online databases, 4.539 documents among 126.827 ones were read and transcribed in the process of the archive review as a result of the research done with the use of 263 different word combinations. The findings reached in the study reveals that in the period investigated, the applications like recruiment, job definiton, job training, rewarding and social rights after unemplyment were intensely and repetitiously used.	
Keywords: Ottoman State, Personnel Management, Fabrika-i Hümayun	

GİRİŞ

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde başlayan ve yükselen bir eğilimle devam eden Batılılaşma olgusunun yol açtığı gelişmelerden birisi de, Osmanlı ve Cumhuriyet aydınlarının inceleme merakının içten çok dışa yönelmesidir. Bu hemen her alanda kendini göstermiştir. İşletme alanının bir alt dalı olan yönetim çalışmaları da bundan uzak kalamamıştır. İşletme/yönetim alanında yapılan akademik yayınlarda dikkat çeken başlıca özelliklerden biri, Batı'da üretilen kavramların ve bu kavramların doğurduğu sorunların ülkemiz bağlamına uyarlanmasıdır. Bu uyarlanma, maalesef, bağlamı ve kültürü dikkate alma ihtiyacını çoğunlukla hissetmemiştir. Bu durum işletme/yönetim alanında çok daha ileri boyutlarda kendini göstermiştir. Bunun birinci sebebi, yönetim bilgisinin üretildiği ve transfer edildiği Batı kaynaklı şablonun Osmanlı dönemindeki uygulamalarla ilgisinin azlığıdır. İkinci önemli neden ise, Osmanlı Türkçesinin yaygın biçimde ve arşiv belgelerini okuyabilecek düzeyde bilinmiyor olmasıdır.

Bu çalışmada Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde kurulan devlet fabrikalarındaki personel yönetimi anlayış ve uygulamalarının ortaya çıkarılmasının amaçlanması, yukarıda ifade ettiğimiz ihmalden kaynaklanan literatür boşluğuna mütevazı bir katkı yapma potansiyelinden kaynaklanmıştır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışma, personel yönetimi uygulamalarının Osmanlı Devleti'nin son dönemindeki görünümünü konu almaktadır. Bunu yaparken Osmanlı Devleti'nin 18. yüzyıl sonlarından başlayıp 19. yüzyılda devam eden sanayileşme politikaları çerçevesinde, bir bölümü bizzat Padişah hazinesi (Hazine-i Hassa) tarafından sermayesi sağlanarak kurulan devlet fabrikaları inceleme alanı olarak seçilmiştir. Söz konusu fabrikaların kuruluşunda, işletilmesinde, yönetilmesinde önemli etkileri bulunan personel yönetimi uygulamaları çalışmada ele alınmıştır.

Tam bu noktada belirtmek gerekir ki, 19. yüzyılın özellikle ilk yarısında ne sanayileşmenin yaşandığı Batı ülkelerinde ne de Osmanlı Devleti'nde işletme yönetimi ve personel yönetimi kavram ve uygulamaları henüz bu isimle anılıyordu. İsimlendirme bir yana, yapılan uygulamalar da günümüzdeki anlamda bir bütünlüğe sahip değildi. Bununla birlikte, ilerleyen bölümlerde detayı verileceği üzere, Amerika Birleşik

Devletleri’nde ve bazı Avrupa ülkelerinde 1880’lerden itibaren personel yönetimi kavramının firmalarda kullanılmaya başladığını biliyoruz. Osmanlı bağlamında ise, özellikle bu çalışma kapsamındaki arşiv belgelerinin araştırılmasıyla ulaşılan bulgular, incelenen dönemde işe alım, görev tanımları, iş eğitimi, ödüllendirme, iş sonrası sosyal haklar gibi uygulamaların yoğun ve birbirini tekrarlayan biçimde yer aldığını göstermektedir. Bu tip uygulamalara bugünün gözlüğünden bakıldığında anlamlı bir uygulama kümesi olduğu değerlendirilmiştir. Gerek bilimsel paradigmayı belirleyen ABD ve Avrupa literatüründeki personel yönetimi kavramının kullanılması gerekse Osmanlı Devleti’ndeki uygulamaların yoğunluğundan dolayı tez çalışmasında tüm bu uygulama kümesinin personel yönetimi şeklinde kullanılması tercih edilmiştir.

İşletme tarihi, doğal olarak, araştırma yöntemi bakımından tarih disiplininin faydalanmaktadır. Tarih çalışmalarının doğasında ise geçmişte kalan olayları günümüzden bakarak inceleme zorunluluğu vardır. Bu bakımdan geçmiş olayların kavramsallaştırılmasında ve isimlendirilmesinde izlenmesi gereken yol tartışmalıdır. Dolayısıyla çalışmada bulguların uygulamaların nasıl isimlendirileceği konusunda iki seçenek bulunmaktadır; vaka ve olgulara incelenen dönemde geçtiği şekilde yer vermek veya vakayı ve olguları günümüz penceresinden bakarak güncel kavramları kullanarak tanımlamaya çalışmak. Uygulamaları belgelerde yer aldığı isimlerle olduğu gibi aktarmak günümüz anlam ve kavram haritasında bir karşılık bulamamak gibi bir risk barındırmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada incelenen dönemdeki uygulamaların isimlendirilmesinde günümüz kavramlarının kullanılması tercih edilmiştir. Örnek vermek gerekirse fabrikalarda çalışan kişilerin sağlıkları ve güvenlikleri ile ilgili yapılan bir takım birbirinden bağımsız uygulamalar bulunmaktadır. İncelenen dönemde bu uygulamalara verilen genel bir isim yoktur. Günümüzde ise bu tür faaliyetlere İş Sağlığı ve Güvenliği adı verilmektedir. Çalışmada bu uygulamalara İş Sağlığı ve Güvenliği alt başlığı verilerek bulgular yorumlanmıştır. Bu tür bir isimlendirme tercinde, ilgili dönemdeki uygulamaların iş sağlığı ve güvenliği biçiminde adlandırıldığı kesinlikle kastedilmemektedir. Bu tercih daha çok zarureten kaynaklanmaktadır. Bir başka örnek uygulama kümesi çalışanların motivasyonlarını artırıcı faaliyetlerdir. Belgelerde çok sayıda ödüllendirme uygulaması yapıldığı görülmektedir. Diğer çalışanların *şevk ve gayretlerini artırmak* şeklinde ifadesini bulan bu uygulamalar çalışma içerisinde isimlendirilirken *teşvik ve mükafat uygulamaları – motivasyon ve ödüllendirme* biçimi

tercih edilmiştir. Çünkü bu uygulamalar kümesinde bir çok yerde tekrarlanan aynı ifade neredeyse ilgili dönemde kavramsallaşmıştır. Belirtmek gerekir ki benzer durumlarda çalışmanın bulgular ve ekler kısmında söz konusu uygulamaların özgün isimleri görülebilecektir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, Osmanlı Devleti'nde uygulanan sanayileşme politikaları ve çabaları kapsamında kurulan devlet fabrikalarındaki (Fabrika-i Hümayun) işletmecilik uygulamaları içerisinde yer alan personel yönetimi ile ilgili anlayış ve uygulamaların neler olduğunun ortaya konması amaçlanmıştır. Personel yönetimine ilişkin uygulamaların köken ve kaynaklarının neler olduğunun tespiti ve bu uygulamaların sistematik ve bütüncül bir görünüm taşıyıp taşımadığının belirlenmesi çalışmanın alt amaçlarındandır. Diğer bir amaç ise çalışma kapsamında arşiv belgelerinde belirlenen uygulamaların Osmanlı Devleti ve toplumuyla ilgili özgün bir karakter taşıyıp taşımadığının ortaya konulmasıdır. Çalışmanın literatür kısmında, Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere Avrupa ülkeleri ve Japonya'da, personel yönetimi kavramının ve uygulamalarının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi de ana hatlarıyla özetlenerek Osmanlı Devleti ve diğer ülkelerdeki sürecin, görece de olsa, karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi ve Özgünlüğü

İnalcık ve Quataert (2009: 40) Osmanlı mirasının bilhassa 20. yüzyılın büyük bölümünde görmezden gelindiğini, sosyo-ekonomik yansımalarının ise tarihçiler tarafından ancak 1945'ten sonra çalışılmaya başlandığını belirtmektedir. Söz konusu yansıma henüz işletme yönetimi alanında tam anlamıyla gerçekleşmiş değildir. Literatürde Osmanlı Devleti'nin son dönemindeki işletme yönetimi ve personel yönetimi uygulamalarıyla ilgili çalışmalar bakımından hala önemli bir boşluk bulunmaktadır.

Literatürde yönetim düşüncesinin tarihsel gelişimi (Wrege, Greenwood and Hata, 1999; Wrege, Greenwood and Greenwood, 1997; Bedeian, 1998; Beu and Leonard, 2004; Lamond, 2005; Smith and Boyns, 2005; Aldrich, 2010; Pindurs, Rogers and Kim, 1995) ve bu düşüncenin Batı dünyasından özellikle de Amerika Birleşik Devletleri'nden

başlayan ve dünyanın diğer kısımlarına doğru devam eden yayılımı yoğun bir şekilde incelenmiştir. Elbette, Osmanlı Devleti'nin son dönemleriyle ilgili bazı çalışmalar mevcuttur. Fakat bunlar genel olarak iktisadi yapıyla, emek piyasasıyla, iş sistemleriyle ilgilidir. Örneğin Şener (2007) *özel girişimlerin sanayileşmedeki rolünü*, Altıparmak (1998) *girişimci sınıfın gelişimini* incelemişlerdir. Karataş (2006) bölgesel bir çalışmayla *ege bölgesindeki sanayileşmeyi* çalışırken, Erkan (2007) makro bakış açısıyla *1923 sonrası ekonomik dönüşümü* ele almıştır. Öte yandan, Altuğ, Filiztekin ve Pamuk (2008) *1880 – 2005 dönemindeki ekonomik gelişme ve dönüşümün kaynaklarını* araştırmışlardır. Yönetim uygulamalarının ilk örneklerini ortaya koymak bakımından bu çalışmanın sorunsalına en yakın çalışmalar Buluş ve Arıcıoğlu (2005), ve Topal, Erdemir ve Kırılı (2012) tarafından yapılan *Hereke fabrikasındaki yönetim örnekleri* çalışmaları ile Özen Aytemur (2010) tarafından yapılan *Sümerbank* örneğinden hareketle *yönetim düşüncesi tarihi* çalışmasıdır. Bununla birlikte Osmanlı Devlet fabrikalarında spesifik olarak personel yönetimi uygulamalarını ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmanın önem ve özgünlüğünün birinci nedeni budur.

İkinci olarak; Pamuk (2006; 1083) Osmanlı Devleti'nin 19. yüzyılda Batı Medeniyeti'nin yönetim ve ekonomik modellerini taklit ettiğini, onlardan esinlendiğini ve bu esinlenmenin Osmanlı Devleti ile Batı arasında bariz bir etkileşim meydana getirdiğini ifade etmektedir. Bu çalışma, söz konusu etkileşimin işletme ve personel yönetimi uygulamalarına hangi düzeyde yansıdığını ortaya koyabilme potansiyeline sahip olması bakımından da önemlidir.

Üçüncüsü; Buğra (2010)'ya göre Türkiye'deki sanayileşmenin tarihsel koşulları, girişimci sınıfın toplumsal kökeni, izlenen ekonomik politikalar ve siyasi ortamın niteliği, bugünkü girişimci davranışını biçimleyen temel unsurlardır. Bu çalışmada elde edilen bulguların tartışılmasıyla günümüz işletme ve girişimcilik dünyasının davranış arka planına ilişkin sağlıklı değerlendirmeler de yapılabilecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden tarih yazımı (*historiography*) yöntemiyle (Goodman ve Kruger,1988:315) yapılmıştır. Veri toplama aşamasında ise tarih çalışmalarında sıkça kullanılan ve işletme/yönetim alanlarında da giderek daha sık tercih edilen arşiv kaynaklarına dayalı *doküman incelemesi* (Berg, 2001:190) tekniği

kullanılmıştır. Yöntemle ilgili kapsamlı açıklama çalışmanın 2.bölümünde Çalışmanın Yöntemi başlığı altında ayrı bir bölüm olarak verilmektedir.

Çalışmanın Kısıtları

Çalışmanın önemli kısıtları olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Örneğin ilk kısıt çalışmanın sadece literatür taramasına ve arşiv belgelerine dayalı olarak gerçekleştirilmiş olmasıdır. Oysa incelenen dönemin işletmecilik ve personel yönetimi uygulamalarını yansıtabilecek süreli yayınlar ve yazma eserler gibi iki önemli kaynak grubu daha bulunmaktadır. Bunlar çalışmaya dahil edilememiştir. Her ne kadar süreli kaynakların ve yazma eserlerin katalog taraması yoluyla ön incelemesi yapılmış ve bu çalışma bağlamında doğrudan katkı sağlayabilecek içeriğin bulunma olasılığı düşük olarak değerlendirilmişse de, süre kısıtından dolayı bunlar detaylı bir okuma ve yorumlamaya tabi tutulamamıştır. İfade edilebilecek birinci kısıt budur.

İkinci kısıt çalışmada özel şirketler tarafından yapılan uygulamalara ulaşamamış olmasıdır. Personel yönetimi kavram ve uygulamalarının günümüzde özel sektör tarafından önem verilen bir alan olduğu bilinmektedir. İncelenen dönemde özel şirketlerin devlet arşivlerine yansımış sınırlı sayıdaki uygulamalarına ve bir kısım bilgilerine yer verilmiş olmakla birlikte, söz konusu kuruluşların daha detaylı biçimde incelenmesinin alana önemli katkı sağlayabileceği açıktır. Her ne kadar, özel şirketlerin kendi arşivlerinin günümüze ulaşmış olma olasılığı zayıfsa da, bu durum çalışmanın kısıtı olarak ifade edilmelidir.

Üçüncü kısıt tez yazarının tarih formasyonuna sahip olmamasıdır. TÜBİTAK tarafından desteklenen proje kapsamındaki arşiv taraması sürecinde, projede yer alan İktisat tarihi ve tarih alanlarındaki akademisyenlerden düzenli destek ve görüş alınmışsa da, tez yazarının tarih formasyonuna sahip olmaması ve Osmanlıca'ya tam hakim olmamasından kaynaklanan çeşitli hatalar çalışmaya yansımış olabilir.

Çalışmanın dördüncü kısıtı incelenen belgelerde bulunan bilgilerin genelleştirilememesidir. Belgelerde tespit edilen kimi uygulamalar hakkında tezin farklı bölümlerinde bilgi verilirken bu uygulamaların çoğu kez kendini tekrarlamasından dolayı genelleştirmeyi çağrıştıran ifadeler kullanılmış olabilir. Bu tür bir genelleştirme cesareti için ilgili dönemdeki bütün arşiv belgelerinin incelenmesinin yanı sıra yukarıda

ifade edilen süreli yayınlar, yazma eserler ve özel şirketlerin arşivlerinin de incelenmesi gerekliliği açıktır. Bundan dolayı, tez kapsamında incelenen ve dikkatlere sunulan bulgular kendi bağlamlarında değerlendirilmeli, genel bir hüküm kastedilmediği dikkate alınmalıdır.



BÖLÜM 1: LİTERATÜR VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE: 19. YÜZYILDA DÜNYADA VE OSMANLI DEVLETİ'NDE SANAYİLEŞME, ÜRETİM BİÇİMLERİNDE DEĞİŞİM VE İŞLETMECİLİK UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÖRÜNTÜ

1.1. İşletme Tarihi Alanı

Varlığını sanayi devrimine ve onun sebep olduğu gelişmelere borçlu olan İşletme, bir bilimsel disiplin olarak, ticaret ve iktisat kavramlarının aksine, yeni sayılabilecek bir alandır. Sanayi devriminden önce, küçük ölçekli birimlerde, insan veya hayvan gücü ile yapılan üretim faaliyetleri buhar gücünün makinelerde kullanılmasıyla birlikte şekil değiştirdi. İnanılmaz büyüklükte ve şiddetteki bu değişim, çok sayıda çalışanı olan ve “fabrika” ölçeğine sahip devasa üretim mekanlarına ve biçimlerine doğru bir sürecin oluşmasına önayak oldu. Üretim kitleselleşti, iş gücü sayısı arttı. Ham madde ihtiyacı ve sevkiyatı karmaşık bir hale geldi. Üretim fazlası ürünlerin ulusal ve uluslararası pazarlara satılması bir zaruret oldu. Yeni gelişen bu farklı yapıyı planlamak, uygulamak, süreci ve sonuçları yönetmek profesyonel işletmecilere gereksinim duyulmasına yol açtı ve akabinde yöneticilik ya da yönetim müstakil bir meslek karakteri kazandı. Tüm bu ilişkisel ve yapısal sistemi akademik merakla incelemek ise işletme bilim alanının şekillenmesine ve iktisat disiplininin ayrışmasına yol açtı (Kurt ve Demir, 2015:114).

İşletme alanının iktisattan ayrışmasından ve işletmecilik ve yönetim uygulamalarının yoğunlaşmasının ardından, işletme tarihi incelemeleri 1920’li yıllarda öncelikle Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de başladı ve zaman içerisinde bilimsel bir alan karakteri kazandı. Jones ve Zeitlin (2008: 2) tarafından da belirtildiği üzere, 1950’li yıllardan itibaren bu alandaki en dikkate değer kişi olan Alfred D.Chandler Jr.’ın çalışmaları işletme tarihi ile güncel yönetim tartışmaları arasında bağ kuran öncü açılımlar yaptı. Chandler’ın çalışmalarındaki vurgulanan temel konu, 19. yüzyıldan itibaren üretim alanındaki büyük işletmelerin ve organizasyonların gelişiminin ve büyümesinin Amerika Birleşik Devletleri’nin dünyanın en büyük ekonomisi haline gelmesindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, Chandler “örgüt kurma ve geliştirme” ile “profesyonel yönetim” kavram ve uygulamalarının firma performansına olan etkisini saptaması bakımından alanda çok önemli etkiler doğurmuştur.

İşletme tarihi çalışmalarında Chandleryan bakış açısını büyük işletmeler, firma yapısı – strateji ilişkisi – kitle üretimi eksenlerinde tanımlayabiliriz. Fakat günümüzde, işletme tarihi çalışmalarındaki tartışmalara bakıldığında, alanın büyük bir değişim geçirdiği saptanabilir.

Günümüzde birçok üniversitede işletmecilik tarihi kürsüsü bulunmasının yanı sıra, alanın sınırlarını belirleyen akademik yayınlar yapılmaktadır. Kongre, çalıştay, konferans gibi bilimsel etkinlikler ve birçok süreli yayınlara “epistemolojik cemaat” oluşumu belirginleşmekte, gün geçtikçe işletme tarihi çalışmalarına olan ilgi artmaktadır.

Türkiye’de ise işletmecilik tarihi açısından oldukça ilginç çalışma konuları barındıran uzun bir dönem ihmal edilmiştir. Her ne kadar iktisat tarihi perspektifi esas alınarak yapılan ve Osmanlı sanayileşme politikaları konusunu inceleyen çalışmalar (Genç, 2010; Clark, 1974; Önsoy, 1984; Önsoy, 1988;) ve Hereke Fabrikası, Feshane, Zeytinburnu Demir fabrikası gibi kurumların tarihsel gelişimini ve sanayileşme politikası içerisindeki yerini araştıran çalışmalar (Buluş, 2000; Buluş ve Arcioğlu, 2005; Topal, Erdemir ve Kırılı, 2012; Seyitdanlıoğlu, 2009; Yıldız,1989) ve buna ek olarak, sosyoloji alanındaki “Neden sanayi toplumu olmadık?” sorusu bu ilgisizliği görece olarak hafifletse de, işletme tarihi, iktisat tarihi gibi bir çalışma alanı olarak akademik örgütlenmeye de sahip ol(a)madığından, son yıllarda mütevazı adımlarla kendine hayat alanı bulmaya çabalamaktadır (Kurt ve Demir, 2015:115).

İlgili dönemde kurulan devlet fabrikalarında yönetim olgusunun ve personel yönetimi uygulamalarının neler olduğu, bunların sistematik bir karakter taşıyıp taşımadığını araştırmak bir yana, işletme literatürü Osmanlı dönemini neredeyse görmezden gelme eğilimindedir. Elbette bu eğilimin Türkiye’de yönetim alanı ile ilgili çalışmalar yapan topluluğun “transfer eden” niteliği taşıması ve daha çok batıdaki araştırma gündemini transfer etme çabası sergilemesi gibi biraz da sorunlu bir sebebi vardır. Bunun dışında pratik bir sebep ise, Osmanlı dönemi işletmecilik uygulamalarını araştırmak için Osmanlı Türkçesi ile yazılmış belge ve eserlere ulaşabilme ve bunları okuyabilme zorluğu gibi, görece makul gerekçeleridir.

1.2. Dünyada Sanayileşme ve İşletmecilik Alanına İlişkin Görünüm

Dünyada sanayileşme olgusunu incelerken tek bir gelişim ve olgunlaşma sürecinden bahsetmek imkânsızdır. Amerika, İngiltere ve diğer Avrupa Ülkeleri, Osmanlı Devleti, Japonya, Çin gibi devletlerin birbirlerine benzer özellikleri olduğu kadar, taşıdıkları medeniyet karakterlerine göre farklılaşan bir takım hususiyetler de bulunmaktadır. Yine de bu bölüm altında, her bir medeniyetin veya ulus devletin kendine has özelliklerini tek tek ele alamayacağız. Bunun yerine genel hatlarıyla buhar gücünün makinelerde kullanılmasıyla birlikte meydana gelen *sanayi devrimi* bağlamında sanayileşmenin ortaya çıkışını ve dünyaya yayılımı hakkında önemli noktaların altını çizmeye çalışacağız.

1.2.1. Sanayileşme Hareketi: Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

İngiltere’de meydana gelen sanayi devrimini doğuran şartlar ile yol açtığı gelişmelerin birbirlerini beslediği söylenebilir. Süreci inceleyen kaynaklara bakıldığında 4 ana unsurun endüstriyel devrimi doğuran şartlar açısından öne çıktığı görülmektedir. Bunlar; *sosyal yapı, yasalar ve mülkiyet hakkı ile ilgili düzenlemeler, kültür ve bilim*dir (Allen,2012:3). Bahsedilen unsurlar sadece sanayi devrimi açısından değil, her türlü dönüşüm ve değişim hareketi açısından önemlidir. Bu unsurların uygun olmadığı bir toplumda herhangi bir devrimin meydana gelmesi çok zordur. Dış faktörlerle oluşturulmaya çalışılsa bile sürekliliği sağlanabilmesi imkân dâhilinde değildir. Osmanlı toplumu bu açıdan bir örnek olarak zikredilebilir. Devlet ve padişah tarafından sermaye sağlanarak sanayileşme politikası başlatılmışsa da sonuç pek iç açıcı olmamıştır.

Sanayi devriminin altyapı sağlayıcı unsurlarını takip eden öncülleri (Deane, 2000:17) tarafından incelenmiştir. Bunlar; *demografik devrim, tarım devrimi, ticaret devrimi ve taşıma devrimidir*. İlk sanayi devrimi ortaya çıkmadan önce, adeta büyük bir depremin öncü sarsıntıları gibi, zaman içerisinde küçük devrimler meydana gelmiş ve büyük sanayi devriminin ortaya çıkışına ön ayak olmuştur. Bu sayılan dört devrim olmaksızın sanayi devrimini doğuran dış koşulları anlamak oldukça zordur.

Kısaca açıklamak gerekirse demografik devrim; sanayi devrimi öncesi bir toplumdaki doğurganlık ve ölüm oranları, evlilik yaşı, ortalama yaşam süresi, çocuk iş gücü profil ile sanayileşen bir toplumdaki oranlar ve profiller arasındaki farkın neden olduğu gelişme ve değişiklikleri ifade etmektedir. Deane (2000: 17)’ e göre özellikle

sanayileşen toplumda ölüm oranlarının düşmesi ve doğurganlığın artması sonucu gerçekleşen nüfus artışı sayesinde kitlesel üretim için ihtiyaç duyulan iş gücü ve ekonominin canlı olması için gerekli tüketim miktarı kendi kendine yetebilecek bir görünüme doğru ilerlemekteydi.

Sanayi devrimin ortaya çıkışına ortam hazırlayan diğer bir faktör tarım devrimidir. Deane (2000: 32) tarım devrimi dört başlıkta özetlemektedir. Bunlar; ilk olarak tarımın büyük ölçekli işletmeler halinde yapılmaya başlanması ve yeni üretim tekniklerinin ortaya çıkıp yaygınlaşması, ikinci olarak işlenmeyen toprakların ve ormanların da tarıma açılmasının yanı sıra yoğun hayvancılık faaliyetinin başlaması, üçüncü olarak ulusal ve uluslararası pazar koşullarına bağlı hale gelen tarım faaliyeti ve buna bağlı olarak değişen müteşebbis davranışları ve son olarak tarımda tam gün çalışan iş gücü başına düşen üretimde yani verimlikte ciddi bir artış olmasıdır. Sanayi devriminin İngiltere’de ortaya çıkışının önemli nedenlerinden biri olarak ticaret devrimini gösteren Deane (2000: 47), hem dünyada yaygınlaşan ve kolaylaşan uluslararası ticaret faaliyetlerini hem de 18. yüzyılda İngiltere’yi ve özellikle Londra’yı finans ve sermayenin merkezi olmasını ticaret devriminin önemli göstergelerinden olarak ifade etmektedir.

Sanayi devrimini ortaya çıkaran yapısal devrimlerden sonuncusu olarak taşıma devrimi gösterilebilir. Taşıma devrimi Deane (2000: 64) tarafından 18. yüzyılın en kötü yollarının İngiltere’de olduğu bir durumdan, yol tekniklerinin gelişmesi sayesinde karayollarının daha güvenli ve hızlı olması, limanların artması, kanalların yapılması, demiryolu yatırımlarının başlaması sonucu insanların ve üretilen malların hedeflerine daha rahat ve çabuk ulaşması durumuna geçiş olarak tanımlanmaktadır.

Sanayi devrimini doğuran diğer gelişmelerin başlıcaları ise; *bilimsel faaliyetlerin ve buluşların* doğrudan endüstriyel alanlarda değerlendirilmesi ve sanayi devrimi sonucunda elde edilen maddi kaynakların bilimsel araştırmalara tahsis edilmesidir. Diğer önemli bir değişim *üretilen malların kent veya bölge ölçeğinden ulusal ve hatta uluslararası pazarlara sevk edilmesi* ve talep görmesidir. Makineleşme ile birlikte üretim miktarlarında yaşanan patlama ancak bu şekilde kendisini dengelerken, geniş pazarlardan elde edilen büyük gelirler yine sanayileşmenin finansmanında değerlendirilmekteydi. *Şehirleşme ve göç* sanayi devrimi öncesinde ve sırasında yaşanan

başka bir olguydu. Tarımsal arazilerini terk ederek kentlere gelen kitleler sanayileşmenin ihtiyaç duyduğu emek arzını karşılarken, sayıları giderek artan fabrikalar kırsal kesimlerde yaşamaya devam eden nüfus için bir çekim alanı oluyordu. *Üretim birimlerinin büyümesi* sonucunda artık aile veya akrabalık ilişkileriyle üretim birimi kurmak ve işletmek yerine büyük ortaklıkların ve devlet sermayesi ile hızlanan fabrikalaşma hareketi kendini gösteriyordu. *Sermaye ve teknolojinin toprak ve emeğe ek olarak* temel üretim faktörleri haline gelmesiyle birlikte sanayileşmenin bir anlamda formülasyonu ortaya çıkmaktaydı.

1.2.2. Üretim Biçimlerinde Dönüşüm

Sanayi devrimi öncesinde birçok ülkedeki ekonomik görünüm temel parametreler açısından birbirine benzerlik arz etmektedir. İlk ortak özellik, tarımsal faaliyetin devamı niteliğinde olan dokuma sanayinde *ev içi üretim* tipinin hakim olmasıydı. Çoğu dokuma üreticisi aynı zamanda çiftçiydi. İkinci belirgin karakter, *iş gücünün uzmanlaşmaması*ydı. Genellikle, tarımsal faaliyet mevsimi bittiğinde emek arz edenler kendi hesaplarına veya başka bir işveren için çalışıyorlardı. *İşçi sınıfının oluşma süreci* de tarımsal faaliyet yoğunluğunun azalmasıyla ters orantılı bir süreç izleyecekti. Giderek günlük geçinme ihtiyacını karşılayan çalışmaların yerini büyük fabrikalarda ücret karşılığı çalışma biçimi alacaktı (Deane, 2000:75).

Sanayi devriminin üretim biçimlerindeki dönüşümüne etkisinin belirgin olarak ortaya konulabileceği somut örneklerden biri, İngiltere’de 1730 yıllarında ortaya çıkan *uçan mekik* ile 1748 yılında patenti alınan *tarama makinesi* ve 1769’daki *su gücüyle çalışan makinenin* kullanılmaya başlanmasıdır. Bu makineler, klasik üretim hızına göre çok daha hızlı dokuma yapabildiği için ham madde ve emek talebini oldukça yüksek düzeylerde artırmıştı. İngiltere nüfusunun ve milli gelirinin artışı sonucu yükselen iç talep ve dış pazarlardan dokuma ürünlere gelen talep artışı makine icatlarıyla paralel seyredince ekonominin genel görünümü pozitif anlamda değişti. Özellikle su gücüyle çalışan makinelerin etkisi sonucunda üretilen ipliğin kalitesi belirgin biçimde artarken üretilen iplik miktarı ise neredeyse 200 kat arttı ve meşhur İngiliz Pamuklu Kumaşı ortaya çıktı. 1785 yılında Boulton ve Watt’ın buhar motorunun bir iplik fabrikasında ilk kez kullanılmasıyla yeni bir üretim sistemi, *büyük ölçekli fabrika sistemi* tamamen yerleşmiş oldu (Deane, 2000:78).

Yüksek miktarda üretim ve kalite artışı ise girişimcileri ve devleti tarımsal faaliyetlerden görece olarak uzaklaştırıp fabrikalar kurmağa teşvik etti. Fabrika sisteminin ev tipi üretimin yerini hemen aldığını söylenemez, başlarda tamamlayıcı rol oynamış, giderek yaygınlaşmıştır. Hatta ilk dönemde yaygınlaşan şey fabrikalar değil, icad edilen makinelerin evlerde ve atölyelerde kullanımıdır (Deane, 2000:81). Fabrikatörlerin ihtiyaç duydukları ürünleri hane halklarına dağıtarak ürettirmesi de uzunca süre, 1830'lu yıllara kadar, oldukça önemli bir yer tutmaya devam etmiştir. 1850 yıllarında ise artık makinalaşma süreci neredeyse tamamlanmış ve evlerde bağımsız veya fason üretim yapan tezgahlar hemen hemen tükenmişti.

İngiltere'de John Lombe tarafından 1717 yılında ilk sanayi kuruluşu sayılabilecek ölçekte kurulan ipek fabrikası ile başlayan fabrika ölçeğinde üretim sistemi ve makineleşme Avrupa ve ABD'de, Asya ve Osmanlı Devleti'nde hızla yayılmaya başlamıştır. Su gücünün kullanılmasıyla birlikte tekstil sektörünün öncülüğünde başlayan fabrikalaşma olgusu, buhar gücünün bir üretim faktörü olarak kullanılmaya başlamasıyla birlikte üretim biçimlerinde topyekun bir dönüşümü tetikledi (Pearson, 2009:43). Örneğin demir sanayii dokuma sektörünün aksine baştan beri büyük ölçekli organizasyonlarla ve sermayedar öncülüğünde işletilen bir sektördü. Bununla birlikte, buhar gücünün makinalarda kullanılmasıyla, oduna ve suya olan bağımlılıkları ortadan kalktı ve kuruluş yeri seçiminde daha özgür hareket edebildiler. Dolayısıyla demir madenlerine yakın yerlerde üretim tesisi kurarak kendi içlerindeki sanayi devrimi sürecini gerçekleştirmiş oldular. Demir sanayiinin en önemli özelliği, dolaylı mal talebine konu olan bir dal olarak tüm sektörlerle ara mamul satmasıydı. Dolayısıyla demir sanayiindeki her yenilik ve gelişme dolaylı olarak tüm sektörleri büyük ölçüde etkilemişti.

Sektörel analizlerin dışında Schumpeter (1939) tarafından dile getirilen *yenilikler teorisi* de üretim biçimlerinin dönüşümünü ve sanayi devriminin ortaya çıkışını iktisadi analizlerle daha makro planda açıklamaktadır. Kısaca değinmek gerekirse, önemli olan sektör ya da buluşlar değildir. Önemli olan buluşların bir takım yeniliklerle ekonomiye uygulanmasıdır. Schumpeter 1787 – 1938 dönemini önemli miktarda veriye dayalı olarak yaptığı istatistiksel analizlerle incelemiştir. Buna göre denge halindeki ekonomik ortamda yenilikler ortaya çıkmış ve dengeden uzaklaşmış yani yenilik ekonomik

canlanmayı harekete geçirici unsurdur. Canlanma sonucunda talep artmış, fiyatlar ve faiz oranları yükselmiştir. Bu aşamada yeniliklerin tedrici olarak azalmasıyla birlikte ekonomi tekrar dengeye doğru döner. Bu döngü denge – yenilik – denge – durgunluk – bunalım – yenilik şekline süregider. Schumpeter’in teorik yaklaşımının işletme bilimi açısından önemli özelliklerinden birisi de ekonomik sistemlerdeki söz konusu yeniliklerin ateşleyicisinin girişimciler olduğunu vurgulamasıdır (Oğuztürk, 2003:256). John Lombe örneği bunun bir kanıtı olarak da ele alınabilir.

1.2.3. İşletmecilik/İşletme Yönetiminin Gelişimi

Yönetsel düşünce ve uygulamalar her ne kadar Batı merkezli olarak başlamış ve diğer ülkelere transfer edilmişse de, her ülkenin kendi sosyal, kültürel ve ekonomik özelliklerine göre bir takım farklılıklar yaşayarak gelişim gösterdiği belirtilebilir. Bununla birlikte, sanayi devriminin ortaya çıkardığı birtakım ortak dönüşümler ilgili yazında incelenmiştir.

Henüz fabrika ortamında iş görmenin belirli kuralları oluşmamışsa da, 19. yüzyıl ortalarından itibaren işletme yönetimi, eski adıyla iş idaresi, olgusunun otonomi kazanmaya başlaması Pearson (2009: 43) tarafından incelenmiştir. Sanayi devriminin işletmeciliğin oluşumuna doğrudan etkileri arasında *üretim biçimlerinin dönüşümü* ilk sıralarda gelir. Bir önceki başlıkta belirtilen özelliklere sahip bir üretim biçiminden, *büyük ölçekli üretim birimleri, makineleşme* ve dolayısıyla iş gücünden muazzam bir tasarrufa, *emeğin yeniden organize* edilmesiyle personel yönetiminin önce pratikte sonra akademik inceleme alanında oluşumu ve gelişimine, *ham madde elde etme ve taşıma sürecinin* kritik duruma gelen konumuna, *kitlesel üretim sonucu elde edilen malların satılma zorunluluğu* dolayısıyla işletmeciliğin bir işlevi olan pazarlama fonksiyonunun önem kazanmasına, *her anlamda ölçek büyümesinin gerektirdiği sermaye ihtiyacının karşılanması ve etkin kullanılması ihtiyacına*, diğer bir deyişle muhasebe ve finans dönüşümüne doğru birbirini takip eden süreçler yaşanmıştır. Tüm bu sayılan faktörleri bütüncül bir bakış açısıyla ele alarak idare etme kabiliyeti olan, teknik ve yönetsel becerilere sahip kişilerin işletmelerde üst düzey görevler edinmesi, yani *yöneticiliğin bir meslek karakteri kazanması ve yönetim kavramının akademik bakış açısıyla incelenmesinin* kendine alan bulması işletme yöneticiliği kavramının ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.

Yönetim bilgisinin ve etkin uygulamaların eksikliği, Taylor tarafından 1911 yılında yayınlanan ve işçilerin nasıl verimli çalıştırılarak etkinliğin artırılacağını odak alan *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* kitabından önce farkedilmişti. 1886 yılında, Amerika Birleşik Devletleri'nde mühendisler birliği oturumlarında sık sık bu konular gündeme gelmekteydi. Taylor, bu eksikliği gözlemleme, test etme ve çözüm önerme çabalarıyla gidermekle kalmadı, yönetim bilgisinin kavramsallaştırılmasına ve sistematik bir karaktere bürünmesine giden yolda adım attı. Bu adım, yönetim alanının bilimselleşmesi bağlamında oldukça önemli ve büyük bir adımdır. Taylor aynı zamanda, bizzat yönettiği fabrikalarda hayata geçirdiği iş-zaman analizine uygun çalışma düzeni, parça başı ücret gibi uygulamalarla iş gücü ve zaman verimliliğini kat be kat artırdı. *Bilimsel yönetim ilkelerinin* yönetsel özü; işletmelerde yapılan işlerin verimliliğini sağlamak için yöneticilerin işyerindeki her görevi tanımlamaları ve nasıl en verimli şekilde yapılacağını belirlemeleri ilkesi başta olmak üzere, işe alımların ve eğitimlerin bilimsel esaslara göre yapılması, işin çalışanlara uygun biçimde bölüştürülmesi ve uyum içerisinde yaptırılması, yönetim ve çalışanlar arasındaki görev bölüşümünün uygun biçimde gerçekleştirilmesi ilkelerinden oluşmaktadır. Frederick W.Taylor, etkisi günümüzde de devam eden bilimsel yönetim düşüncelerini ortaya koyarken, kendisinin de belirttiği gibi, Frank ve Lillian Gilbreth, Henry Gantt başta olmak üzere, birçok kişinin görüşlerinden ve çalışmalarından faydalanmıştır (Witzel, 2012:83). Taylorizm akımı olarak da bilinen bu yönetim düşüncesi, Fransa gibi bazı ülkelerde Amerikan ihracı bir ürün gibi görülüp dirençle karşılaştı da, dergiler, üniversiteler ve danışmanlar aracılığıyla, 1920'li yıllara varmadan birçok dile tercüme edilerek, İngiltere, Almanya, Rusya, İtalya, Japonya ve Çin'de yayılım göstermiştir. Brezilya, Türkiye, Hindistan gibi ülkelerde ise 1930'lardan sonra dikkat çekmeye başlamıştır. Taylor'un önerdiği bilimsel yönetim sistemi, sanayi devrimince üretilen sorunlara Amerikan tarzı bir cevap olarak değerlendirilebilir.

Sanayi devrimine Avrupa'nın verdiği cevap verimlilik arayışı açısından benzer olmakla birlikte, bazı açılardan farklı olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde serbest piyasa, zayıf merkezi devlet ve katı kuralları olmayan ve apolitik bir emek piyasası varken, Avrupa'da güçlü merkezi devletler, düzenlenmiş ve kapitalizm-sosyalizm sarkacında politik bir emek piyasası vardı. Bu şartlar altında yönetim uygulayıcıları ve araştırmacıları *insan* unsurunu daha merkeze alan çalışmalara yöneldiler. Avrupa'da

yönetimle ilgili yapılan çalışmalar içerisinde en fazla dikkat çeken ve farklı bölgelerde etkisini gösteren, Fayol tarafından 1916 yılında yayınlanan *Genel ve Endüstriyel Yönetim* isimli eserdir. Taylor'un üretim odaklı bakış açısının yerine Fayol organizasyona bir bütün olarak bakmıştır. Doğrudan işletme ve yönetimi konu almaktan öte, bu alanlarda yapılan araştırmalara felsefi arka plan sağlamaları bakımından önemli isimler vardır. Bilginin gücü ve bireysel özgürlükleri önceleyen Immanuel Kant, özgürlük ve bürokrasi alanında etkileyici fikirleri bulunan Max Weber, organizasyonların bireyleri kontrol etme ve uyuma zorlama fonksiyonlarını vurgulayan Michel Foucault, insanı ve insancılığı ön plana çıkaran Joseph Schumpeter bunlardan öne çıkanlardır.

İnsan faktörünü merkeze alan akımların sonucunda, yönetim düşüncesinin önemli bir aşaması olan *insan ilişkileri* veya *davranışsal* ya da *neo-klasik* akımı olgunlaştı. Mary Parker Follett, Elton Mayo gibi isimlerin ve Hawthorne gibi takım çalışmalarının öncülüğünde gelişen akımın ana fikri, işletmelerin insanlara karşı görev ve sorumluluklarını vurgulamaktır. Modern yönetim düşünceleri dönemi olarak isimlendirilen 1950 ve sonrasında öne çıkan başlıca yaklaşımlar; *sistem yaklaşımı* ve *durumsallıktır*. *Postmodern* dönem olarak adlandırılan dönemdeki önemli yaklaşımlar ise, *postmodernizm*, *eleştirel düşünce* ve *kaos/karmaşıklık* akımlarıdır.

1.2.4. Personel Yönetiminin Gelişimi

Personel yönetiminin gelişimini iş gücü yönetimi kavramının tarihsel gelişimini de göz önünde tutarak ele almak gerekmektedir. İş gücü yönetimi kavramının temelde iş ilişkileri, istihdam ilişkileri ve endüstriyel ilişkiler konularıyla bağlantılıdır. İş ilişkileri çalışanların teknoloji ve üretim sistemleriyle olan ilişkisini ele alırken, istihdam ilişkileri konusu daha çok işe yerleştirme, eğitim, ödül sistemleri gibi konulara odaklanmaktadır. Endüstri ilişkileri alanı ise çalışanların talepleri ile kurumsal yapılar arasındaki ilişkiyi konu almaktadır. Bu bağlamda personel yönetimi kavramı istihdam ilişkileri alanı ile yakından ilgilidir. İş gücü yönetiminin gelişim ve değişim sürecinin temel etkileyicileri teknoloji, emek piyasası, iş çevrelerinin yapısı, politik ve yasal ortam, toplumsal doku ve finansal yapıdır. Teknolojideki değişimler üretim biçimlerini ve çalışanları doğrudan etkilerken, emek piyasasının yapısı uzun dönemde demografik dalgalanmalardan, kısa dönemde ise işsizlik oranları gibi faktörlerden etkilenmiştir.

Finans piyasaları ve firmalar arası ilişkiler ve rekabet düzeyi de iş gücü yönetimini etkileyen unsurlardandır. Politik yapılarda izledikleri ekonomi politikalarının liberal veya sosyal ağırlıklı olmaları bakımından iş gücü yönetimini yakından ilgilendirmektedir. Çocuk ve kadın iş gücünün, din, cinsiyet, ırk, göçmenlik gibi kimliğe ilişkin tanımlamaların emek piyasasındaki konumlarının zaman içerisinde gösterdiği değişime bakıldığında toplumsal yapının iş gücü yönetimi ile olan etkileşim içerisinde olduğu kolaylıkla ifade edilebilir. Son olarak iş çevresinde yer alan firmaların küçük veya büyük olmaları, hangi ülkede ve sektörde faaliyet gösterdikleri de iş gücü yönetimine ilişkin bakış açılarını etkilemektedir (Gospel, 2008; 421-424).

İş gücünün yapısı da tarihsel süreç içerisindeki gelişmeler sonucunda değişmiştir. Buhar gücünün sanayide kullanılmasıyla birlikte yeni meslekler ortaya çıkmış, bunun yanı sıra, daha önce dönemsel olarak tarımda dönemsel olarak sanayi işletmelerinde çalışanların yerine sanayi işlerinde yetenek ve ustalık kazanmış bir iş gücü oluşmaya başlamıştır. Diğer bir gelişme zanaat ve zanaatkâr kavramlarının ve mesleğinde yetkin ustanın yerini, işi değil makineyi kullanmayı bilen çalışanlar almasıydı. Bu süreç, zaman içerisinde, çok sayıda vasıfsız işçinin fabrikalarda çalıştırılmasına kadar uzanmıştır.

Sanayi devrimini takip eden dönemlerde iş gücü temininde aracılık yapan kişiler bulunmakta, iş sözleşmeleri genelde kısa dönemli yapılmakta ve ücret sistemleri oldukça basit biçimde olmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde Carnegie ve US Çelik, Almanya'da Krupp, Fransa'da Schneider gibi büyük firmaların kendi iş gücü yöneticilerini istihdam etmeleri ile birlikte işe yerleştirme, eğitim, hiyerarşik yapı, sosyal haklar, tazminat ödemesi, iş sağlığı gibi konular daha sistematik bir görünüm taşımaya başlamıştı. Örgütsel yapı ve yönetsel uygulamalar alanındaki asıl büyük ve hızlı gelişme ise ilk dünya savaşının ardından ortaya çıkan ve yayılan montaj hattı ve kitlesel üretim olguları sayesinde yaşanmıştı (Gospel, 2008: 428).

Personel yönetimi fonksiyonları, adı böylece konulmamış olsa bile, 19. yüzyılın sonlarında Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Almanya ve Fransa'da, 10 yıl kadar gecikmeli biçimde de Japonya'da uygulanmaya başlamıştır. Tahmin edileceği gibi ilk dönemlerde ayrı bir birim veya personel olmadan da personel yönetimi uygulamaları işletme sahibi veya fabrika yöneticisi tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu elbette o

dönemde henüz profesyonel yönetim olgusunun oluşmaması yanında, günümüzdeki küçük işletmelere benzer şekilde, firma ölçeği gibi pratik bir sebepten de kaynaklanmıştır. Esasen 1890'larda bazı firmaların, endüstriyel sosyal yardım bağlamında, çalışanlarına ve ailelerine sağladığı birtakım kolaylıklar personel yönetimi departmanını doğuran gelişmelerin ilkidir. İkinci gelişme, bağımsız istihdam ofislerinin yine 1890'larda, Avrupa'da kurulmaya başlanmasıdır. Almanya'da Krupp firmasında, Fransa'da Le Creusot şirketinde kurulan ve birim isminde *personel* kelimeleri kullanılan departmanlar buna örnek verilebilir. Personel yönetiminin uygulama tarafının tarihsel süreci içerisinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde bilinen ilk kayıtlı *personel işleri departmanının* 1901 yılında The National Cash Register Co. isimli şirkette kurulduğunu biliyoruz (DeNisi, Wilson, Biteman, 2014:219). İlginç bir diğer bilgi, 1916 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde *istihdam yöneticileri birliği* kurulması ve *istihdam yönetimi* kavramının kullanılmaya başlanmasıdır (Kaufman, 2007:20).

İnsan kaynakları alanının tarihsel süreci ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda genel kabul bir bilgi olarak paylaşıldığı üzere, ilk personel departmanlarının başlıca kuruluş amaçları kayıt tutmak ve personeli denetlemek yoluyla *verimlilik artışı* sağlamaktır. Taylor tarafından 1911 yılında geliştirilen *bilimsel yönetim ilkeleri* de verimliliği odağa alan bir akımdır. I. Dünya savaşının endüstriye dayattığı koşullar *verimlilik savaşını* da kızıştırdı. Sendikalar, grevler, personel dönüşüm oranının yüksekliği, düşük ücret baskısı, disiplin problemleri ve bu problemlere verilen *endüstriyel demokrasi* cevabı bu savaşın sonuçlarıdır. I. Dünya savaşının hemen sonrasında, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve bazı Avrupa ülkelerinde *personel yönetimi (idaresi)* adıyla departmanlar kurulurken, İngiltere'de ve kıta Avrupasının çoğunda, tercih edilen birim adının *sosyal yardım (welfare work)* olduğu görülmektedir. Örneğin İngiltere'de II. Dünya savaşı sonrasına kadar *personel* terimi kullanımı pek yoktur. İkinci yeni kavramın *endüstriyel ilişkiler* olduğunu ve 1920'lerde Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da ortaya çıktığını, yaygınlaşmasının ise II. Dünya savaşı sonrasında olduğunu Nelson ve Campbell (1972) tarafından aktarılan bilgilerle biliyoruz.

1920'ler ve sonrasında diğer ülkelerin aksine, Amerika Birleşik Devletleri'nde, insan kaynakları ile ilgili kavram ve uygulamalar her kesimde hızlı bir biçimde yaygınlaştı. Örnek vermek gerekirse, akademik camiada süreli yayın olarak *Journal of Personnel*

Research, kitap olarak *Personnel Administration*, üniversitelerde birim olarak *Industrial Relations* birimleri ve *personel yönetimi* ile ilgili açılan kurslar, danışmanlık kuruluşları içerisinde *Industrial Relations Counselors*, sivil toplum kesiminde *The National Personnel Association* ifade edilebilir. Yavaş olmakla birlikte, diğer ülkelerdeki gelişmeler de önemlidir. Örneğin, Almanya’da aynı yıllarda, iş bilimi (*science of work*) adında bir alan ergonomi, iş tatmini, yorgunluk, endüstriyel psikoloji ve sosyoloji konularında çalışmalar yaparak kendini göstermişti. İngiltere ve diğer kıta Avrupası ülkelerinde, daha çok, iş hukuku, sosyal sigortalar, sendikacılık konularında yoğunlaşmıştır (Kaufman, 2007:23). Avrupa ülkelerinin aksine Japonya’dan, Amerika Birleşik Devletleri’ni takiben, başta Taylorizm olmak üzere birçok modern yönetsel tekniği öğrenmek için Amerika Birleşik Devletleri’ne gelmişler ve bunları ülkelerinde uygulamışlardır. Personel Yönetimi alanındaki önemli gelişmelerden birisi de 1925 yılında Hollanda’da düzenlenen ve 7 gün süren (International Industrial Welfare (Personnel) Congress) *uluslararası endüstriyel refah (personel) kongresidir* (Frankenstein, 1939).

1930’lara doğru başlayan ekonomideki büyük daralma ve kriz, Amerika Birleşik Devletleri’nde, Almanya’da ve Japonya’da hızla yükselen personel yönetimi alanının önemli düzeyde gerilemesine neden oldu. Şirketler harcamaları kısıtı, personel sayılarını azalttı, bu alanda yapılan araştırmaların fonlanması yavaşladı. Bu dönemde sendikacılık faaliyetlerinin artmasının da etkisiyle toplu sözleşmeler iş hayatında daha yaygın hale geldi. 1925’den itibaren düzenlenen *uluslararası endüstriyel refah (personel) kongresi* önce konularını genel ekonomik alanlara kaydırды, sonra 1939’da dağıldı (Kaufman, 2007:26). II. Dünya savaşının ardından büyük ölçekli şirketlerin yanı sıra orta ölçekli firmalarda da personel departmanları oluştu. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak personel yönetimi uygulamalarının merkezileşmesi ve profesyonelleşmesi hızlandı.

Hawtorne çalışmaları sonucunda (1927-1935), personel davranışları ile üretkenlik arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıyla başlayan *insan ilişkileri yaklaşımı* çalışanların motivasyonlarını daha çok dikkate almanın gerekliliğini ortaya koydu. 1940’larda personel departmanları hızla yaygınlaşmaya başladı. II. Dünya savaşını takip eden dönemde dönüşüm geçiren personel yönetimi uygulamaları, 1964 yılında çıkarılan Sivil

Haklar Yasası ile birlikte bir takım uygulamaların kurallarının belirlendiği ve uygulandığı bir alan haline geldi (DeNisi, Wilson, Biteman, 2014:220).

İnsan kaynakları yönetimi kavramının ilk kez kitaplarda kullanılması ise Drucker (1954) ve Bakke (1958) tarafından gerçekleştirilmiştir. Alanda öncü bir diğer çalışma ise Miles (1965) tarafından Harvard Business Review’de “*Human-Relations Or Human-Resources*” başlığıyla yayınlanan makale olmuştur. Bu gelişmeler personel yönetimi kavramının insan kaynaklarına doğru dönüşümünü belirgin düzeyde etkiledi. Fichy, Fombrun ve Devanna (1982) ise insan kaynakları kavram ve uygulamalarının bütüncül ve *stratejik* bir teoriye ihtiyacı olduğunu vurguladılar (Marciano, 1995:223). 2000’li yıllarla birlikte artık insan kaynakları kavramı stratejik yönetim alanının popülerleşmesinin de etkisiyle, strateji ön ekiyle birlikte anılır oldu.

Personel yönetimi ile ilgili araştırma çalışmaları da uygulamaların tarihi kadar eskidir. Örneğin daha 20. yüzyılın başında, 1913 yılında Fransa’da işe alımlarda kullanılmak üzere zeka testi oluşturulmuştu. Aynı yıl, Hugo Munsterberg, yayınladığı kitapta (Munsterberg, 1913) çalışma düzeni içerisinde insan psikolojisinin prensiplerini incelemişti. 1920’li yıllar performans değerlendirmesi (Rudd, 1921; Thorndike, 1920) 1930’lar ise Hawthorne çalışmaları (Mayo, 1933; Roethlisberger, 1934) örneğindeki gibi verimlilik ve üretkenlik, 1940-70 dönemi işe seçme, yerleştirme, geliştirme, mülakat teknikleri (Guion, 1965; Strong, 1938; Wonderling ve Hovland, 1939) üzerinde çalışmalar yapılmıştır. 1960 ve 70’ler, performans ölçme tekniklerinin geliştirilmesi, iş analizi (Gaelve Grant, 1972; Humphreys, 1973) ile ilgili bir dizi araştırmaya sahne olmuştur. İlerleyen periyotlardaki yayın ve araştırmaların da işaret ettiği gibi, Hawthorne çalışmalarından sonra iş tatmini, motivasyon ve performansı artırıcı çözüm önerilerini odağa alan çok sayıda akademik eser sahada yer bulmuştur. 1970’lere kadar araştırma ve uygulama alanları birbiri ile çok yakın bir gelişim gösterirken, bundan sonra, giderek artan oranda, üniversitelerin işletme okullarını teorik ve temel araştırmalar yapmaya teşvik etmesi neticesinde, araştırma ile uygulama arasındaki makas açılmaya başlamıştır. Bu konudaki önemli bir faktör de prestijli akademik dergilerin, teorik makaleleri yayınlama isteğidir (DeNisi, Wilson, Biteman, 2014:221).

Yukarıdaki bilgiler ışığında bakıldığında, İngiltere’de başlayan sanayi devriminin yol açtığı dönüşümler sonucunda ortaya çıkan büyük ölçekli üretim birimlerde çok sayıda

işçi çalıştırılmasıyla başlayan personel yönetimi kavram ve uygulamaları zaman içerisinde önemli değişim ve gelişim aşamalarından geçerek günümüz ortamına kadar geldiği ifade edilmelidir.

1.3. 19. Yüzyılda Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Görünüm

Wallerstein'ın (1979) Dünya Sistemleri Teorisine göre üç yapı vardır; Mini Sistemler, Dünya Ekonomisi ve Dünya İmparatorluğu. Dünya ekonomileri ve mini sistemler görece olarak kısa ömürlü, istikrarsız ve küçük yapılar iken, dünya imparatorluğu gelişerek dünya ekonomilerini ve mini sistemleri kendi içerisine alan, uzun ömürlü yapılardır. Dünya imparatorlukları genişleyerek doğal sınırlarına eriştiklerinde giderek güç kaybına uğrar ve denetleyemedikleri ve yönetemedikleri alanları boşaltmaya başlarlar. Boşalan bu alanlara ise mini sisemler ve dünya ekonomileri giriş yapar. Wallerstein, Decdeli ve Kasaba'ya (1983) göre; Osmanlı Devleti'nde iktisadi faaliyetlerin tarihsel seyri şu şekilde özetlenebilir: Osmanlı Devleti, Wallerstein'ın (1979) dünya sistemleri teorisi içerisinde yer alan dünya imparatorluğu, dünya ekonomisi ve mini sistemler ayırımına göre ekonomik açıdan diğer sistemlerden bağımsız bir Dünya İmparatorluğu idi.

Dünya İmparatorluğu tanımlamasına paralel biçimde, özellikle, klasik dönemler olarak da adlandırılan XIV-XVII yüzyıllar arasında, bulunduğu coğrafi konumun da etkisiyle, Osmanlı ekonomisi oldukça canlıydı ve ticaret yolları üzerinde Osmanlı Devleti'nin kontrolü vardı. Avrupa ülkelerine sağlanan ticari bir takım avantajların da etkisiyle dış ticaret hareketli olmakla birlikte, Osmanlı'nın provizyonizm ilkesinin sonucu olarak, ham madde ihracatı ve mamul malların ise ithalatı daha çok yer tutuyordu. Provizyonizm yani iase ilkesi, Osmanlı Devleti'nin halkı bir emanet olarak kabul etmesinden dolayı, halkın ihtiyaç duyduğu zorunlu tüketim mallarının yurt içinde bol miktarda bulunmasını sağlama ilkesidir. Klasik dönemde toprak tımar sisemi ile işlenmekte, üretim tarım ve şehir zanaatlarına dayanmakta, daha çok lüks mallar uluslararası ticarete konu olmakta ve her alanda sıkı bir vergilendirme politikası uygulanmaktaydı.

19. yüzyılda Dünya İmparatorluğu tanımlamasının geçerliliği tartışmalı ise de, ticari hayatın hareketliliği devam etmekteydi. Bu dönemdeki demografik görünüm ve nüfusun dağılımı ekonomik faaliyetler hakkında önemli ipuçları barındırmaktadır. Genel nüfus

sayımları 1844, 1859 ve 1882 yıllarında yapılmış ve tam anlamıyla güvenilir ve sağlıklı bir şekilde sonuçlandırılmamış (Eldem, 1994a: 11) ise de, Osmanlıların 1800 yılı sıralarındaki toplam nüfusu hakkında o dönemde yapılan tahminler 25-32 milyon arasında değişmekte (McGowan, 2006, 769) ve yaklaşık %75'i müsüman, %25'i gayrimüsülim olan faal nüfusun %80'i tarımla iştigal etmekteydi (Eldem, 1994a: 11, 17). Nüfusun büyük bir kısmı kırsalda yaşıyor ve tarımsal faaliyette bulunuyordu. Büyük toprakların adı *miri arazi* idi ve devletin mülkiyetindeydi. Şehirlerde *lonca sistemine* bağlı olarak çalışan esnafların kendi el emeği ile ürettikleri malların kalitesi, miktarı ve fiyatı hem devlet görevlileri tarafından hem de *ahilik teşkilatı* tarafından denetleniyordu.

Bu dönemde yaşanan fiyat istikrarsızlıklarının yol açtığı vergi gelirlerindeki azalmayı aşmak amacıyla uygulanan iltizam ve kapitülasyon sistemi, Osmanlı merkez gücünün karşısında yabancı devletlerin ağırlığının artmasına sebep olmuştur. Bu gelişmelerin yol açtığı zincirleme sonuçlar arasında mültezim ve ayan sınıfının ortaya çıkışı ve konsolosların giderek güçlenmesi dikkate değer bir değişimdir. Wallerstein, Decdeli ve Kasaba (1983;46) ithalatın ihracatı ilk kez 18. yüzyılda geçtiğini belirtmektedir. 1700'lü yıllardan itibaren sayısı artan devlet fabrikalarının kuruluşundaki asıl motivasyon unsurlarından birisinin ithalatın azaltılarak yurt dışına para çıkışını sınırlama isteği olduğunu arşiv belgelerinde görmekteyiz.

III. Selim ve II. Mahmud dönemlerinde yapılan askeri, siyasi ve ekonomik reformları takip eden Tanzimat Fermanı ve özellikle 1838 yılında imzalanan İngiltere Ticaret Anlaşması ithalatın aşırı artışına, bürokraside yeni bir yönetici sınıfının doğuşuna ve gayri müsülim tebanın her alanda kendine daha çok ve güçlü konum kazanmasına yol açmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısında ise Osmanlı Devleti demiryolu yapımı için Avrupa Devletleriyle imzaladığı anlaşmalarla Avrupa sermayesinin ülkeye girişini teşvik etmiştir. 1856 yılında başlayan ve katlanarak artan dış borçlanmayı yönetmek üzere kurulan Düyûn-ı Umumiye gelirler üzerinde kontrol kurmakla kalmamış, Osmanlı bürokrasisini de denetimi altına alabilmiştir. Özetlenen bu gelişmeler neticesinde Osmanlı, bağımsız bir Dünya İmparatorluğu olmaktan aşama aşama çıkarak kapitalist dünya ekonomisinin sınırlandırmalarıyla hareket eden bir devlet olmuştur (Wallerstein, Decdeli ve Kasaba, 1983;52).

Osmanlı Devleti'nde değişim ve yenileşme hareketleri Tanzimatla birlikte sistematik bir karakter kazanarak, askeri, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlar başta olmak üzere tüm kesimlerde etkisini artırmıştır. İthal malların Osmanlı pazarlarını doldurmasıyla birlikte, Batı sanayisi ile Osmanlı sanayisi arasındaki makasın oldukça büyüdüğü net bir şekilde ortaya çıkmıştır. İncelenen dönem kapsamında, yabancı ülkeler sanayi devrimi sonucunda arz miktarlarını devasa ölçülerde artırınca, sahip oldukları kapütülasyonlara ek olarak 1838 ticaret anlaşmasıyla kazandıkları fırsatı iyi değerlendirerek, Osmanlı topraklarında bir açık pazar faaliyeti gösterdiler. Siyasi ve askeri açıdan zayıflamakta olan Osmanlı, ekonomik alanda gereken uluslararası tedbirleri almaya çalıştıysa da tam olarak başarılı olamadı. Bu gelişmeler son dönem Osmanlı ekonomisine vurulan en ağır darbe olmuştur.

Dış ticaretin doğurduğu dezavantajlı tabloyla rekabet için bu dönemde geliştirilen *teşvik uygulamaları* önemli bir yer tutmaktadır. Tarım, hayvancılık, imalat kesimlerinde doğrudan ve dolaylı birçok teşvik uygulaması hayata geçirilerek, ülkenin potansiyelinin etkin kullanılması amaçlanmıştır (Yıldırım, 2001:315).

17. yüzyıl sonuna kadar askeri ve iktisadi alanda dünya ülkeleri arasında öncü konumda bulunan Osmanlı Devleti sanayii inkılabına katılamadığından dolayı durumunu koruyamayarak ağırlıklı olarak bir ziraat ülkesi konumunda kalmıştı. Osmanlı toplumunda ticari faaliyetlerden ve diğer yollardan elde edilen gelirin fazlası sermaye birikimi olarak tutulmak yerine, çoğunlukla vakıf faaliyetleri aracılığıyla eğitim, sağlık, imar hizmetleri gibi altyapı yatırımlarına ve sosyal ve kültürel alanlarda eser vermeye yönelik olarak kullanıldığı bilinen bir özelliktir. Bankacılık, ulaştırma ve madencilik alanlarında, Almanya, İngiltere ve Fransa ile yapılan anlaşmalar sonucunda önemli miktarlarda yatırımlar yapılmıştı. Bu durum gelir seviyelerine net bir şekilde yansımıştı. 1820 hatta 1870 öncesi dönemler için milli gelir hesaplaması yapmak oldukça zordur (Pamuk,2014:156). 1800-1914 döneminde çok sayıda savaş ve iç isyan yaşayan Osmanlı, tımar sisteminin de bozulması ve ortadan kalkmasının sonucu olarak, savaşların finansmanında zorlanmıştır. Ordunun, kılık kıyafetinden kullandığı silahlara varıncaya kadar birçok ihtiyacı ithalat yoluyla karşılanmaktaydı. 1820'lerle birlikte Osmanlı, bunları yurt dışından almak yerine kendi fabrikalarında üretmek amacıyla sanayileşme (fabrikalaşma) politikasını başlattı. Savaşların finansmanı ihtiyacı ile 1854

yılında başlayan dış borçlanma ve 1881’de borçların tahsilatı için kurulan Düyûn-ı Umumiye dönemin Osmanlı ekonomisi açısından diğer önemli gelişmelerdir. 1914 yılına gelindiğinde ise, kişi başına gelir miktarı Batı Avrupa’da 170, Rusya’da 68, Osmanlı’da ise 44 dolar civarındaydı (Eldem, 1994b:2). Öte yandan ekonomik durumun bir diğer göstergesi olan paranın değeri ve istikrarına bakıldığında Osmanlı Lirası I. Dünya Savaşı’na kadar en istikrarlı para birimlerinden biri olmuş, yoğun ithalata rağmen altın stoku azalmak şöyle dursun artmıştı (Biliotti, 1909; akt: Eldem, 1994a:VII). Fiyatlar ise sabit denecek kadar istikrarlı, ücretlerin alım gücü ise oldukça yüksekti (Eldem, 1994a:VII).

1.3.1. Ekonomi Zihniyetinin Kökenleri ve Temel Göstergeler

Bir ülkenin ekonomik davranışlarını anlamak için öncelikle sisteminin merkezinde ontolojik olarak hangi unsur ve kavramların bulunduğunu tespit etmek gerekir. Bu bağlamda Osmanlı sisteminde iktisadi hayatın çeşitli alanlarını düzenleyen kuralların ana kaynağı ise İslam dininin kuralları ve bunlara aykırı düşmemek kaydıyla kanunnameler, örf ve adetlerdir. Aynı doğrultuda Osmanlı Devleti’nin ekonomik sisteminin merkezinde insan ve onun ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir. Genç (2010:340) bu durumu “*Osmanlı ekonomisi tabiri caizse, bir ihtiyaç ekonomisi idi. İnsanlar ekonomi için midir? Yoksa ekonomi insan için midir? diye sorulsa hiç şüpheye yer verilmeyecek şekilde ekonomi insan içindir, cevabını verirdi Osmanlı zihni.*” şeklinde dile getirmektedir. 16. yüzyıldan 19. yüzyılın başlarına kadar süren klasik Osmanlı sisteminde devletin birçok iktisadi fonksiyonları yerine getirirken bunları merkezinde insan bulunan bir sistemin siyasi, dini, askeri, idari veya mali yan kolları şeklinde tasarlamıştır. Bu anlamda, Osmanlı zihniyeti insanı dışlayıcı salt ekonomik çıkarları gözetici bir sistem kurmamıştır.

Ekonomik sistemlerin merkezinde insan unsuru olduğu argümanıyla birebir örtüşmeyen argümanlar da vardır. Örneğin Osmanlı’da sermaye birikimi ile ilgili tartışma buna ilişkin örnekler sunmaktadır. McGowan (2006: 834)’a göre Osmanlı’daki tüccar ailelerinin hanedanlar oluşturmamasında kredi imkânlarının fazla gelişmemesi ve ihracat vergilerinin devam etmesi gibi faktörler rol oynamıştır. Ona göre, hükümetin hesapları içerisinde ‘ticaret dengesi’ gibi kavramlar zaten yer almıyordu. Bir yandan modernite öncesi yaşama özgü pazar belirsizlikleri ve sermaye mallarının hızla

bozulması, bir yandan da tüccarların ve girişimci adaylarının statülerinin güvensizliği, her türlü yatırımı engellemekteydi.

Genç ise (2010:72) Osmanlı iktisadi zihniyetinin içindeki değerlerden ilki olan *eşitlikçi* eğilimin büyük tüccar aileleri oluşmasına engel olduğunu söyler. Bunun neticesi olarak ziraat, madencilik, esnafılık hatta ticarete büyük farklılaşmalara meydan vermeyecek bir düzenlemeyi 15. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar devletin sürdürmeye çalıştığı görülmektedir. Bu sistem, elbette devleti daha üstte konumlayarak, insanlar yani vatandaşları için kendi mantığı içerisinde bazı eşitlik mekanizmaları barındırmaktadır.

Batı kapitalizmini oluşturan burjuvazinin yerine Osmanlı'da ahilik zihniyeti hakimdir. Bundan dolayı Osmanlı'da sınıf mücadeleleri yoktur. Şahsi menfaati temsil eden homo-economicus yerine kanaatkar müteşebbis kişilik Osmanlı'da vardır (Tabakoğlu, 1998:127). Buna bağlı olarak Osmanlı zihninde bulduğumuz değer demeti *rekabet* ve *çatışma* yerine *iş birliği* ve *dayanışma* değerlerine öncelik tanınmasıdır. Bütün bir Osmanlı toplumunu oluşturan fertlerin tamamının rekabet ve çatışmadan uzak olduğunu iddia eden ütöpik bir bakış açısı elbette yanlıştır. Burada, Batı zihniyeti ve kapitalizmin doğurduğu ve önceleyerek övdüğü rekabet ve yaşamak için diğerini diskalifiye etme dürtüsünün Osmanlı zihniyet haritasında belirgin bir yer tutmadığı vurgulanmak istenmektedir. Osmanlı'nın üçüncü önemli değeri *itidal* ve *aşırılık* kutuplaşmasında *itidal* önemli yer tutmaktadır. *İtidalin* beraberinde taşıdığı *hoşgörü* de son değer olarak zikredilebilir (Genç, 2010:75). Bunların yanı sıra *hayırseverlik* kavramının Osmanlı toplumundaki ekonomik faaliyet ve davranışlara yön veren adeta lokomotif ilke olduğu (İnalçık,2009:84) gözden uzak tutulmamalıdır. Hayır kavramından türeyen vakıf ve benzeri kurumlar toplumca üretilen gelirin bölüşülmesinde de başroldeydi. Osmanlı yasal düzenlemelerinde sıkça geçen bir tabir olan, *ibdaullahın terfih-i ahvalleri* bir başka ilkeye, *halkın sosyal refahını yükseltme* ilkesine işaret etmekteydi. (Şener, 2010:16). Bu ise *iaşecilik* ilkesiyle birebir bağlantılıdır. Osmanlı sisteminin kapitalist bir sistem olmasına engel olan değerlerden birisi de *kontrol* kavramıdır. Tüm sektörlerin kâr oranlarının dahi kontrol altında olduğu bu sistemde sermayeyi önemli oranlarda büyütme son derece zordur.

Ekonomik zihniyet değerlerinin kökenlerinden sonra, Osmanlı Devleti'nin ekonomik hayatla ilgili kararlarındaki temel ilkeler yazında belirtilmiştir. Özellikle 1500 ile 1800

yılları arasında etkili olmuş görünen ve Osmanlı iktisadi dünya görüşünün temel unsurları arasında sayılması gereken başlıca 3 ana ilke ise, *iaşe* (provizyonizm), *gelenekçilik* ve *fiskalizmdir*. *İaşe* (provizyonizm) ilkesi, iktisadi faaliyete tüketici açısından bakan görüşün dayandığı ilkedir. Buna göre iktisadi faaliyetin amacı insanların ihtiyacını karşılamaktır (İnalcık, 2009:83). *İaşe* ilkesi Osmanlı iktisat politikasının en önemli ilkesidir. Bu ilkeyi geçerli kılabilmek üzere Osmanlı Devleti sıkı bir şekilde yürütülen bir müdahaleciliği benimsemiştir. *İaşe* ilkesine dayanan bu iktisat politikası, dış ticarete ihracatı kısıtlayıcı ve zorlaştırıcı, ithalatı ise kolaylaştırıcı ve teşvik edici niteliği ile günümüzün himayeci iktisat politikalarına hiç benzemeyen bir hüviyet göstermektedir.

Genç (2010:50)'e göre gelenekçilik ilkesi; sosyal ve iktisadi ilişkilerde yavaş yavaş oluşan dengeleri, eğilimleri mümkün olduğu ölçüde muhafaza etme ve değişme eğilimlerini engelleme ve herhangi bir değişme çıktığı takdirde tekrar eski dengeye dönmek üzere değişmeyi ortadan kaldırma iradesinin hakim olması şeklinde tanımlanabilir. Bu ilkenin neticesi olarak zirai işletmelerin büyüklüğü, esnaf ve üretim işletmelerinin büyüklüğü ve sayısı sıkı şekilde sınırlandırılmıştır. Osmanlı anlayışına göre gelenekler korunmalıdır, çünkü bunlar denenmiş iyilerdir, değişme ise *kötüdür*. Bu düşünce aynı zamanda Avrupa'da da geçerliydi. Ama modern zamanların başından itibaren *ilerleme* fikri doğup geliştikçe önce değişmenin *iyi* olabileceği, yavaş yavaş da *değişmemenin kötü* olacağı inancı benimsenmiş ve yerleşmiştir (Genç, 2010: 84). 18. yüzyılın ortalarından itibaren Osmanlı'da bilim ve teknik alanı başta olmak üzere hemen her alanda *modernleşme* gayretlerinin *gelenekçi* yapıyı dönüştürmeye başladığını İhsanoğlu (1996:12) da belirtmektedir.

Fiskalizm ilkesi ise, hazineye ait gelirleri mümkün olduğu kadar yüksek düzeye çıkarmaya çalışmak ve ulaştığı düzeyin altına inmesini engellemektir, bu doğrultuda harcamaları kısma yönelik çalışmaları da zikretmek doğru olur (İnalcık,2009: 81).

Geçmişteki *ıslahat* faaliyetlerindeki amaç hep mükemmel olduğu düşünülen eski modeli ihya etmektir. Oysa 18. yüzyılın sonlarında başlayan reform çağının modeli, daha başından itibaren artık eskide ve geçmişte değildi. Bundan dolayı ilk terk edilen klasik ilke *gelenekçilik* olmuştur. *İaşe* ilkesi ise 1840-1860 arasında terk edilmiştir. *Fiskalizm* ise daha uzun süre dayanmıştır (Genç, 2010: 94-95).

Tüm bu belirtilen zihniyet göstergelerine katkı sayılabilecek bir bilgiyi Akar (2005;945) tarafından incelenen bir layihada bulmaktayız. Söz konusu layihayı hazırlayanın belirttiğine ve bizim de geleneksel kabullerimize göre; *“Halk çoğunlukla askeriyede ve mülkiyede istihdam edilmekte olup, sanayiye meyledilmemiş, bu alanlar genelde gayri müslimlere bırakılmıştır.”* Bu ifadelerden anlaşılan odur ki, dönemin genel yapısı itibarıyla halk girişimci bir karaktere sahip değildir. Fakat Faroqhi (2009) buna şiddetle karşı çıkar. Wallerstein’ın Dünya İmparatorluğu bakış açısını (merkezi otoritenin ve devletin etkin olduğu model) benimseyen Faroqhi, bütün Osmanlı coğrafyasındaki müslüman halkın imalat ve ticarete aktif ve hakim konumda olduğunu savunmaktadır (Bulut, 2003:223). Kabadayı (2012) da Faroqhi ile hemfikir olarak, Quataert (2004)’e atıfta da bulunarak, etnik iş bölümü anlayışının yanlışlığına işaret etmiştir. Halihazırda küçük imalat birimleri işleten zanaat ehlinin de dönemin teknolojik gelişmelerine kayıtsız kalması başka bir eksikliklerdir.

Osmanlı toplumunun ekonomik zihniyeti hakkında yukarıda dile getirilen bilgiler ışığında özet olarak, Osmanlı toplum yapısını oluşturan değerler kümesinin İslam dini tarafından konulan kural, ilke ve ahlak prensipleri çerçevesinde oluştuğu, devlet tarafından uygulanan politikaların hareket noktasının insanları bir emanet olarak görüp onları korumak olarak öne çıktığı, salt ekonomik menfaate dayalı bütüncül bir iktisadi sistemin Osmanlı tarafından kurul(a)madığı ifade edilebilir. Öte yandan, teknik gelişmeler ve makineleşme gibi sanayi devriminin altyapısını oluşturan en basit faktörlerin de Osmanlı Devlet’inde transfer ve taklit yoluyla kendisine yer bulmaya çalıştığı dikkat çekmektedir. Bu değerlendirmeler esasen, Osmanlı’nın neden kapitalistleş(e)mediğinin de çerçevesini çizmektedir. Ekonomik çıkar, rekabet, ayakta kalmak için diğerlerini saf dışı bırakma, çok üretme, çok satma, çok kazanma gibi temel kapitalist gerekçeler, genel bir ifade ile söylemek gerekirse, Osmanlı toplumu tarafından da devlet tarafından da kabul görmüş değildir.

1.3.2. Sektörel Görünüm ve Dönüşümler

Osmanlı Devleti’nin klasik dönem sonrasında başlattığı dönüşüm ve modernleşme politikaları hemen her alanda etkisini göstermiştir. Sektörlerin 19. Yüzyıla ilişkin görünimleri de buna işaret etmektedir.

1.3.2.1. Tarım

1800'lerin başları ve daha önceki dönemlerde Osmanlı tarım sektöründe küçük birimlerde ve geçimlik üretim yapılmaktaydı. Sermaye birikimi yeterli seviyede değildi. Tarımsal teknoloji yüzlerce yıldır neredeyse değişmemişti. Verimlilik düşüktü. Nüfus yoğunluğu ve tarım yapılan toprakların toplam topraklara oranı azdı. Tarımsal ürünlerin taşınması için gerekli imkân ve teknoloji yetersizdi (Güran,1987:227). Avcılık, balıkçılık, ormancılık tarım sektörü içerisinde değerlendirilmekle birlikte, görece olarak önemsiz alanlardır.

1840'lardan itibaren dönüşüm başladı. Az da olsa nüfus artışı, Osmanlı Devlet merkeziyetçiliğin güçlenmesi, iç güvenliğin sağlanması yoluyla mamul transferinin kolaylaşması ve Avrupa'nın artan tarımsal ürün talebi, tarımda makineleşme, tarım okulları kurulması bu dönemdeki değişimin önde gelenleriydi. Tarımın Osmanlı Devleti'nin yaşadığı dönem boyunca, 19. Yüzyılı da içerecek şekilde, ana uğraş alanı olduğu bilinmektedir. İTO (2011:22), 19. Yüzyılda milli gelirin %65'inin tarımdan elde edildiğini, toplam nüfusun %80'inin tarımda istihdam edildiğini belirtir.

Geleneksel ilkelere olan *iaşecilik* ilkesinin uygulanmasına yönelik süregelen iç gümrük vergileri kaldırılmaya başlandı. Bu dönemde gerçekleştirilen Tanzimat düzenlemeleri ve 1838 Ticaret Anlaşması tarımda *piyasa için üretim* olgusunu artırdı. Özellikle yüzyılın ikinci yarısından itibaren tarımda artan oranda makineleşme başladı. Bu dönemde iktisadi büyümenin tarım kaynaklı olduğu söylenebilir (Baskıcı,2003:31). Sanayileşme politikasının ilk adımlarından birisi olarak başlayan fabrikalaşma hareketi, tarım işçisini başlarda mevsimlik olarak, sonra kalıcı biçimde kentlere taşıdı.

Sanayileşmenin öncülü olan tarım sektöründeki dönüşümün başladığı yukarıda ifade edilen görünümünden anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bu dönüşümün sanayileşmeyi taşıyacak karakterde olup olmadığı tartışmalıdır.

1.3.2.2. Madencilik

Osmanlı ekonomisinin vergi ve gelir kaynaklarından birisi olan madencilik sektörü, 1800-1914 döneminde birçok yasal ve yapısal dönüşüm geçirmiştir. Tanzimattan önce *iltizam*, *emanet*, *malikane*, *mukaata* gibi usuller ile işletilen, *kanunnameler* ile çerçevesi çizilen ve devlete gelir getiren madenler, Tanzimattan sonra özel sektör tarafından

işletilmeye başlandı. Tanzimatla birlikte idaresi Maliye Nezaretine bağlanan madencilik sektöründe, *Maadin-i Hümayn Meclisi* kurularak sektörün devlet eliyle yönetimine çalışılmış, madenler hakkında Fransa’da yapılan yasal düzenlemeler örnek alınarak birçok *nizamname* çıkarılarak sektördeki kurallar ve prosedürler güncellenmek istenmiştir (Mutaf,2010:292). Çıkarılan nizamnameler 1838 Ticaret Anlaşmasının da etkisiyle yabancı yatırımcıları teşvik eden bir tarzda idi. Fransız, İngiliz ve Alman sermayesi sektördeki başlıca yabancı sermayeydi. Çıkarılan madenlerin büyük bir çoğunluğu da ihraç edilmekteydi.

Her ne kadar birçok düzenleme ile madencilik sektöründe dönüşüm sağlamaya çalışılsa da, madenciliğin bizzat bir işletme olarak çalıştırılmasından ziyade, maden işletmesi ruhsatının kendisi ticarete konu bir mal haline gelmişti. Devlet, 1925 yılına kadar bu durumun önüne geçemedi (Eldem, 1994b:176).

1.3.2.3. Ulaştırma, Haberleşme ve Taşımacılık

1807 yılında ilk buharlı geminin Hudson nehrinde yaptığı seyrü seferiyle başlayan buhar gücünün gemilerde kullanılması, deniz yolu ile haberleşme ve taşıma hizmetlerinin önemini artırmıştır. Osmanlı’da da 1827 yılında İngiltere’den satın alınan ilk buharlı gemi ile birlikte, deniz yoluyla ulaştırma ve taşıma hizmetlerinden daha fazla faydalanılmaya başlanmıştır. Osmanlı ‘da kurulan ilk anonim şirketi olan Şirket-i Hayriye de denizcilik sektöründe faaliyet göstermekteydi (Demir, 2005:3). Ayrıca bugün ülkemizde pek de gündemde olmayan nehir taşımacılığı o dönemlerde kullanılan bir ulaştırma yoluydu. Osmanlı tersanelerinde gemi üretimi ise 1832 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nden gelen Foster Rhodes başkanlığında başladı ve 9 gemi inşa edildi (İTO,2011:243).

Öte yandan 19. yüzyılda karayolu yapımında modern yöntemler kullanılmaya başlanmıştı. Osmanlı topraklarında karayolu yapımı başlarda yabancı mühendisler tarafından gerçekleştirildi. Karayolu ile yapılan haberleşme ve ulaştırma hizmetlerinin etkinliğinin artırılması ve yaygınlaştırılması amacıyla ise 1840’da Fransız Posta Kanunun ülkemiz şartlarına uyarlanmasıyla *Birinci Posta Nizamnamesi* çıkarılmış, buna istinaden posta seferleri düzenlenmeye başlamış ve *posta idaresi* kurulmuştur (Yazıcı,1989:334).

Fakat asıl yoğunluk *batı medeniyetinin simgesi* olarak da görülen demiryollarına verilmiştir. Dünyada ilk tren seferi 1830 yılında, İngiltere’de Liverpool-Machester arasında yapılmıştı (İTO,2011:243). 1856 yılında İzmir-Aydın demiryolu ile başlayan demiryolu yapımı daha sonra diğer bölgelede devam etmiştir. Çoğunlukla siyasi ve ekonomik nedenlerle, İngiltere, Fransa ve Almanya Osmanlı topraklarında demiryolu yapmak ve işletmek için birbirleriyle rekabet etmişlerdir. Gerek Anadolu’da gerekse, Bağdat, Hicaz gibi bölgelere ulaşımında demiryolu yapımına hız verilmiştir (Yıldız,2004:197). Kara yolu ile yapılan taşımacılığın altyapısını oluşturma yollar ve köprülerin askeri seferler sırasında duyulan ihtiyaca binaen yapıldığını ve zaman zaman tamir edildikleri, yolların güvenliğine önem verildiği bilinmektedir. İstanbul’da şehir içi ulaşımında kullanılmak üzere 1871 yılında hizmete giren atlı tramvaylardan sonra 1875 yılında yaptırılan Tünel Raylı Sistemi dünyadaki ikinci metro olma özelliğini taşımaktaydı (İTO,2011:243).

Tarım ve madencilik sektörlerinde olduğu gibi, hatta onlardan daha fazla düzeyde bir değişim ve dönüşümün ulaştırma, haberleşme ve taşımacılık alanlarında gerçekleştirildiği görülmektedir. Burada dış faktörlerin de harekete geçirici önemli bir unsur olduğu vurgulanmalıdır. Bilhassa demir yolu kurulması ve işletilmesi Avrupa ülkeleri açısından sömürgecilik faaliyetleri kapsamında oldukça mühimdi. Bu bağlamda, giderek zayıflayan Osmanlı Devleti üzerindeki nüfuz alanlarını koruyarak güçlendirmek bu ülkelerin başlıca politikaları olmuştur. Ayrıca, ülkedeki madenlerin çıkarılması ve ulaştırma vasıtalarıyla taşınmaları da bu çerçevede değerlendirilebilir. Tüm bu etkileşimler ışığında, Osmanlı Devleti’nin sanayileşme politikası kapsamında sektörel dönüşümlerin gerekliliğinin farkında olduğu, gerek iç gerekse dış faktörlerle söz konusu değişimlerin gerçekleştirilmesinin amaçlandığı ve bu doğrultuda uygulamalara gidildiği belirtilebilir.

1.3.2.4. Ticaret

Osmanlı Devleti bulunduğu coğrafi konum ve ticaret yollarına hakimiyeti dolayısıyla ticari faaliyetler bakımından yoğun bir hareketliliğe sahip olmuştur. Devlet de politikalarıyla ticareti özendirmiş, tüccarlara çeşitli avantajlar ve teşvikler sağlayarak onları korumuştur. Osmalı topraklarına dâhil edilen yerlerde, özellikle büyük yerleşim birimlerinde çoğunlukla vakıflar tarafından, *han*, *bedesten*, *çarşılar* yapılmış, ticaret

yollarında *kervansaraylar* inşa edilmiş, yol güvenliği için *menzilhaneler* ve *derbent teşkilatı* oluşturulmuştu. Osmanlı tüccarları yurt dışında da ticaret kolonileri kurarak faaliyette bulunmuşlardı. İstanbul, Bursa, İzmir, Selanik, Basra, Konya, Diyarbakır, Mardin, Halep, Şam, Kahire, Bağdat, Musul başlıca ticaret merkezleriydi. İthalat ağırlıklı olarak pamuklu, yünlü ve ipekli dokumalar, askeri malzeme, demir, çelik, çay, kahve gibi mamul mallardan oluşurken, ihracat, pamuk, yün, ipek, tütün, incir, üzüm gibi tarımsal ürünler ve ham madde çeşitlerinden meydana gelmekteydi (İTO,2011:60).

Tanzimat dönemi reformları kapsamında yapılan düzenlemeler ticaret alanında da etkisini göstermiştir. Merkezi yönetim, ticaret sektörünü daha sıkı kontrol altına almak ve verimliliğini artırmak amacıyla 1839 yılında *Ticaret Nezaretini* kurmuştur. Fakat ticari faaliyetlerle ilgili olan idari işlemlerin bir kurumda toplanması, bürokrasiyi artırmış ve işleri daha da yavaşlatmıştır. Bundan dolayı 1841 yılında nezaret kaldırılmış fakat 4 yıl sonra tekrar kurulmuştur. Ticaret Nezareti'nin görev alanı düzenlenirken Fransa'da bulunan benzer kurumun görev talimatı tercüme ettirilmiş ve bundan faydalanılmıştır (Tekdemir,2012:77).

18. yüzyıldan itibaren Osmanlı ekonomisi ve ticareti söz konusu edildiğinde *ayanlık sistemi* ve *ayan* zümresinden de bahsedilmelidir. Ayanlık sistemi, 18. yüzyılın ikinci ve 19. yüzyılın ilk yarısında Osmanlı Devlet'inin sosyal, siyasi ve ekonomik hayatında önemli rol oynayan bir kurumdur. Ticari hayat açısından bakıldığında Ayan; *iltizam* sisteminden istediği verimi alamayan devletin *malikane* sistemine geçmesi ile ortaya çıkan zümre olup, malikane sisteminin finansörleridir (Şener,2010:86). İltizam bilindiği gibi bazı vergilerin tutarının veya kamu işletmelerinden elde edilmesi beklenen gelirlerin devlet tarafından belirli kişilerden (mültezim) peşin olarak alınması ve bu kişilerin belirli bir süre ile ilgili bölgedeki vergileri toplama hakkına veya kamu işletmelerini işletme hakkına sahip olmalarıydı. Malikane sistemi ise, iltizam sistemindeki belirli sürenin ömür boyu olarak değiştirilmesi sonucu ortaya çıkan sistemdir. 1695 yılında uygulamaya başlayan Malikane sistemi klasik Osmanlı yapısının ana unsurlarından birisi olan mülkiyetin devlete ait olduğu ilkesini aşındırmaya başlaması açısından oldukça önemlidir (Genç, 2003:516).

Yukarıdaki bilgilerden sonra Osmanlı dış ticaretine göz atmak gerekirse 19. yüzyılın ilk çeyreğine kadar Osmanlı dış ticaretinde ilk sırayı Fransa alırken 1820'lerden itibaren

İngiltere'nin Pazar payını dramatik düzeyde artırdığı söylenebilir. İngiltere Osmanlı Devleti'ne pamuklu dokuma, şeker, demir-çelik ürünleri ve yün mamulleri ihrac ederken karşılığında tarım ürünleri ve özellikle çeşitli ham maddeler ithal etmekteydi. Ticaret dengesinin sayısal karşılığı olarak 1827 – 1850 yılları arasındaki İngiltere'den Osmanlı'ya gelen mamullerin yaklaşık olarak 8,5 kat arttığını söylemek yeterli olacaktır (Önsoy, 1988: 18). İngilterenin başı çektiği ve diğer Avrupa ülkelerinin takipçisi olduğu bu serbest ticaret dalgası Osmanlı tebasının tüketim eğiliminin ucuz ve kalitesiz Batı mallarına doğru evrilmesiyle birlikte geleneksel Osmanlı sanayiinin dinamizmini kaybederek ciddi zaafa uğratma tehdidiyle karşılaşmasına yol açmıştır.

1.3.2.5. Esnaf Kesimi

Osmanlı ekonomik sistemi içerisinde en verimli çalışan alanlardan biri de esnaf kesimidir. Bu grup içerisinde yer alanlar ahilik ve lonca teşkilatının asırlardır neredeyse kusursuz çalışan yapısı sayesinde sistemli bir şekilde faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. 19. yüzyıl öncesi Osmanlı ekonomik sisteminde esnaflar, zihniyet ve değerler sistemi bakımından Ahilik ilkelerine göre teşkilatlanmışlardır. Ahilik, mesleki bir organizasyon olmaktan öte, kaynağını dinden alan, tasavvufi karakterde bir teşkilattı. Esnaflar meslek etiği denebilecek birçok uygulamayı bu teşkilat sayesinde edinmişlerdir. Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyıldaki üretim faaliyetlerine bakıldığında ise, fabrikalaşmanın başlangıç seviyesinde olduğu, zanaatkâr ve esnafların üretim ve ticari alanda hakim kesim olduğu görülmektedir.

Esnaflar açısından önemli bir kavram *standartlar* olagelmiştir. Gerek içsel kaynaklı gerekse devlet tarafından kural olarak belirlenen standartların çizdiği çerçeve esnaflar için belirleyicidir. Kendi aralarında dinamik bir örgütsel forma sahip olan esnaflar, *lonca* adı verilen bir Oda/birlik kurmuşlar ve kararları burada almışlardır (Şener,2010:76). Galata ve civarında yerleşen yabancı ticarî temsilcilerin bulunduğu oda ve hanlar için bu kelimeyi kullandıkları ve bunun zamanla yaygınlık kazandığı anlaşılmaktadır. 15. yüzyıldan itibaren esnafların kullandığı bir mekanı ifade eden *lonca* tabiri, Bursa esnafı için ilk kez 1632 tarihinde, İstanbul esnafı için ise ilk defa 1697 tarihli bir arşiv belgesinde doğrudan terim olarak geçtiği (Kala, 2003:211) tarafından ifade edilmiştir. Üretim standartlarını, kullanacakları araç-gereç standartlarını kendileri belirleyip, kadı siciline kaydettirmek suretiyle mesleki bağlayıcılıklarını resmi bir nizam

haline de getirmektedirler. Öte yandan fiyatlar *narh* adı verilen bir sitemle devlet tarafından belirlenmekte, aynı işkolunda üretim yapan esnafların aynı bölgede bulunmaları resmi bir zorunluluk olarak uygulanmaktaydı. Böylece resmi görevlilerce daha kolay bir denetim sağlanabilmekteydi. Bu zorunluluk aynı zamanda esnaf arası yardımlaşma, iş birliği, rekabet sonucu tüketicinin fiyat ve kalite açısından korunması, mesleki eğitim gibi avantajlar sağlamaktaydı (Aynural, 1993:356).

Üretim ilişkileri bakımından kritik önemde olan ham madde ihtiyacı neredeyse devlet garantisindeydi denilebilir. Bir bölgedeki ham madde o bölgenin esnafı tarafından ihtiyaç duyulan miktarda alınmadan başka bir bölgeye sevk edilemezdi. Bu durum esnafın yüzyıllar boyunca kendini ayakta tutabilmesine imkân vermiştir. Hangi işkolunda kaç esnafın faaliyette bulunabileceği, *gedik* sisteminin bir sonucu olarak devlet tarafından belirlenmişti. Bir bölgede belirlenen sayının üzerinde üretim birimi açılması yasaktı. Bu kural serbest piyasa mantığı açısından eleştirilebilse de, Osmanlı zihniyeti açısından her bir esnafın belirli bir geçim seviyesinin altına düşmesinin engellenmek istendiği ve ihtiyaca göre üretim anlayışının bir sonucu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu aynı zamanda Osmanlı toplumunun neden kapitalist bir karakter kazan(a)madığının da göstergelerinden birisi olarak kabul edilmelidir.

1.3.3. Emek Piyasası

Osmanlı emek tarihini konu alan araştırmalar son yıllarda artmaktadır. Çalışmalardaki başlıca tartışmalardan biri, *işçi sınıfının oluşumu* sorunsalıdır. Son yıllardaki çalışmalarda yükselen eğilim ise, etnisite, toplumsal cinsiyet, sosyal ve siyasal ilişkiler gibi konuları incelemektir. Makal (1997)'ın Osmanlı Devleti'nde çalışma ilişkilerini incelediği kitabı başta olmak üzere, Yıldırım (2011)'ın Osmanlı Devleti'nde 1870 – 1922 dönemindeki işçi örgütlenmelerini ve işçi hareketlerini incelediği doktora tezi, Özbay (2003) tarafından Osmanlı Devleti'nde 19. Yüzyılda devletin emek istihdamını konu alan araştırma, Kala (2000)'nın iş gücü temini ve eğitimini de incelediği Osmanlı'da istihdam olgusu çalışması, Güzel (2007)'in işçi tarihini ele aldığı çalışması, Kabadayı (2009)'un fes fabrikasındaki çalışma ilişkilerini ele aldığı çalışma örnekler olarak gösterilebilir. Çalışmanın bu kısmında söz konusu sorunsallardan daha çok, ilgili dönemde emek piyasasının daha doğrusu sanayi emeğinin görünümü ele alınmıştır.

1.3.3.1. Emek Talep ve Arzı

Bir ücret karşılığında insan gücünden faydalanmak/çalıştırmak isteyenlerin emek talebini oluşturduğu emek piyasasında, bir ücret karşılığı çalışan/çalışmak isteyenler de emek arzını meydana getirir. 19. yüzyılda emek arzını oluşturanlar çoğunlukla henüz mülksüzleşmemiş tarım üreticisi veya küçük esnaf, zanaatkârlar ve imalat sektörü üyeleridir. Sanayileşme çerçevesinde düşünüldüğünde emek arzı sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip olmak bakımından yeterli olmadığı gibi aynı zamanda süreklilik taşımamakta ve mevsimlere göre artmakta veya azalmaktadır. Makal'ın değerlendirmelerine göre Osmanlı Devleti'nde ücret karşılığı çalışanların toplam nüfusa oranı %1 dolaylarındadır (Özbay, 2003:120). Dönemin şartları içerisinde emek arzına yurt dışından dâhil olan, mühendis, usta, teknisyen, yönetici özelliklerine sahip iş gücü vardır.

Emek talebinde bulunan kesim ise, sanayileşme politikası çerçevesinde birçok tesisi kuran devlet ve özel sektör kesimidir. Devlet bir taraftan ordunun ihtiyacını karşılamak için kılık kıyafet ve savunma mamulleri alanında fabrikalar kurmakta ve işletmekte, bir yandan özel kesimin fabrikalar açması için çeşitli teşvik politikalarını hayata geçirmektedir. Açılan tesislerde hem vasıfsız hem de vasıflı iş gücü ihtiyacı bulunmaktadır. Kamu sektörü yurt dışında sefirleri aracılığıyla ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü araştırıp Osmanlı'ya davet ederek istihdam etme yolunu sıklıkla kullanmıştır. Özel kesim de devlete öykünmüştür. Örneğin Bursa'daki bir fabrikanın yurt dışından işletmeci getirdiğini, yabancı kadın usta istihdam ettiğini biliyoruz (Kurt, Bayraktaroğlu ve Demir, 2015: 152). 19. yüzyılda gelen bu emek gücünün bütünüyle nitelikli olmadığı, ülkedeki emek arz eksikliğinden dolayı niteliksiz emeğin de kendine iş alanı bulabildiği açıktır. Osmanlı ülkesine nitelikli emek ihraç eden ülkelerin başında İngiltere, Fransa, Avusturya, Prusya ve Belçika gelmekteydi (Özbay, 2003:21).

Quataert (2006:1012-1020) emek talebinin niceliğinin bir göstegesini olarak; devlet tarafından kurulan fabrikalarda 1850 yılında çalışanların sayısının 5,000 kişi olduğunu belirterek bunları ayrıntılı bir şekilde belirtmektedir. İlerleyen yıllara ait sayıları ise; İstanbul'daki tütün inhisarında 1875'te 70 memur ve çoğu kadın 1.400 işçi, Cibali'deki tütün fabrikasında 1.600 kişi, 1878 ve 1884'de kurulan iki pamuk ipliği fabrikasında 800 işçi, 1914'de asker üniformaları üreten bir fabrikada 125 tezgah ve 1.500 işçi,

Bosna'lı ve Arnavut iki müteşebbis tarafından Karamürsel'de asker üniformaları imal etmek için açılan fabrikada 100 tane modern tezgah ve hemşehrileri olan 500 işçi, Selanik'te 1880'lerin başında sayıları hızla artan fabrikalardan birisi olan bir sigara fabrikasında aşağı yukarı 400 işçi şeklinde vermektedir.

Fabrika şeklinde kuruluşların yaygın olmadığı Erzurum, Diyarbakır ve Harput bölgelerinde ise dokumacıların çoğu kırsal bölgelerde yaşıyorlardı. Bunlar 8.000 pamuklu kumaş dokuyan tezgahta çalışıyordu. Dokumacılar her yerde erkekler ve 16 yaşından daha genç erkek çocuklardı. 19. Yüzyılda Uşak'ta tezgahta çalışanların sayısının artması Uşak'ın halı ticaretine ne kadar bağlı olduğunu gösterir. 1880'lerin başında 3.000 kadar kadın ve 500 genç kız aşağı yukarı her yıl 600 tezgahta çalıştı. 1900'de sayıları 6.000'e kadar yükselen işçiler 1.200 tezgahta çalışıyorlardı (Quataert, 2006:1030).

Yukarıda ifade edilen bilgiler doğrultusunda yorumlamak gerekirse, Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyılda emek piyasası günümüzde anladığımız ve adlandırdığımız şekliyle olmasa da belirli bir yapıya kavuşma eğilimi taşımaktaydı. Her ne kadar nitelikli iş gücü temini yurt içi koşullarda görece zor olsa da, bu açık yabancı ülkelere özellikle Avrupa'dan usta/teknisyen/mühendis/yönetici transferi ile kapatılmaya çalışılıyordu. Bir yandan da, mesleki eğitimle emek arzının ihtiyaca cevap verebilecek donanımına avuşması yolunda adımlar atılıyordu. Emek arzının genel karakteri ise tarım iş gücünden sanayi iş gücüne doğru çok uzun süren bir geçişkenliğin yansıması biçiminde şeklinde tanımlanabilir.

1.3.3.2. Ücretler

Özmucur ve Pamuk (2002:306) yaptıkları çalışmada, çok geniş bir dönemdeki, 1489-1914 arasındaki ücretleri incelemişlerdir. Nitelikli ve vasıfsız iş gücünün ücret seviyeleri, 1750 yılından itibaren 1850'ye kadar düzenli biçimde yükselmiştir. 1850-1900 arası düşme eğilimi gösteren ücretler seviyesi 1900'den sonra pik yapmıştır. Ücretlerdeki değişmelerin, emek arz ve talep fonksiyonu ile ilişkili olduğu kadar günlük tüketim malzemelerinin fiyatlarının daha belirleyici bir faktör olduğu dile getirilmektedir. Aynı çalışmadaki bir diğer ilginç bulgu, nitelikli ve vasıfsız iş gücünün İstanbul, Amsterdam, Londra ve Paris'teki ücret değişimlerinin dönemsel olarak

birbirlerine benzediğini fakat, Amsterdam ve Londra ücretler seviyesinin İstanbul'dan yüksek, Paris ücret seviyesinin İstanbul'a yakın seyrettiğini dikkatlere sunmaktadır.

Quataert (2006:1025) ise, Osmanlı işçilerinin ücretinin 1850'den sonra Avrupa ücretleriyle karşılaştırıldığında düşük olduğunu kaydetmekte ve boyacılık yapan işçilerin maliyetinin Avrupa'ninkinden %55-60 daha düşük olduğu örneğini vermektedir. Özbay (2003:117-119) da benzer biçimde, 16. yüzyıldaki nüfus artışı istisna edilirse Osmanlı Anadolu'sunda nüfus azlığından dolayı reel ücretlerin yüksek olduğunu ve 18. yüzyılın ortalarına kadar Osmanlı ile Avrupa devletlerindeki şehirlerdeki reel ücretler birbirine yakın seyrettiğini, 1850'den sonra ise Avrupa devletlerindeki reel ücretlerin hızlı bir artış trendine girdiğini belirtmektedir. Öte yandan Kala (1993:115-117), Tanzimat dönemindeki *nizamat-ı hayriye* uygulamaları sebebiyle fabrikalarda işçilere verilen ücretlerin yükselmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi vb. uygulamalar sebebiyle maliyetlerin yükseldiğini, fabrika sahiplerinin talep ve iddialarının dayandığı gerekçelerin tüm yönleriyle araştırılabilmesi için Meclis-i Vâlâ'nın, demir fabrikalarının çoğunun sahibi olan Zaro Paşa'ya gönderdiği yazıyla görüş istediğini belirtmektedir. Zaro Paşa verdiği görüşte maliyetlerin yüksekliğini teyit ederken ilginç bir nokta olarak; *Tanzimat-ı Hayriye ile birlikte cebri istihdamın kalktığını, yerini rızaya dayalı istihdamın aldığını, bunun da ücret artışına neden olduğunu* vurgulamaktadır. Bu uygulamanın sebebi olarak özel fabrikaların talep ettiği alanlardaki iş gücü yetersizliği gözükmektedir.

Devlet cebri hizmet sözleşmesine işçi adına taraf olarak iş gücünün her türlü hakkını fabrika sahibine karşı korumayı da üstlenmiş oluyordu. Cebri hizmet sözleşmesi yapabilme hakkında öncelik, aynı idari bölge içindeki fabrika ve iş gücü arasındaydı. Tanzimat'tan sonra cebri hizmet yerine *rızaya dayalı hizmet* uygulaması gelmiş ve bu durum işçiler tarafından memnuniyetle karşılanmış, işverenler ise bu durumun maliyetleri artırarak fabrikaların kapanmasına yolaçacağını öne sürmüşlerdir. Yeni istihdam koşulları gerçekten de fabrika sahiplerini haklı çıkarmış, maliyetlerin yükselmesinden dolayı fabrikaları krize sokmuş, madenlerdeki üretimi aksatmış ve fabrikalar kapanmaya başlamıştır (Kala, 1993:127).

Tanzimat sonrası başlatılan *rızaya dayalı hizmet sözleşmesinde* işçi taraf olduğundan ücret artışları işveren ve işçi arasında belirleniyordu. *Cebri hizmet sözleşmesi*

uygulamasında ise ürün ve madenlerin fiyatı arttıkça ücretler artmaktaydı. İşçiler her ne kadar önceden olduğu gibi ücretlerini haftalık ve peşin olarak almakta iseler de (Kala, 1993:130) ücretlerinin sık sık gecikmesi ve birikmesi yüzünden 15. yüzyılda bile yaşanan iş bırakma eylemleri bu dönemde de görülmekteydi (Yıldırım, 2013:313). Erzurum ve civarındaki bölgedeki dokuma sektöründe ise ödeme parça başına yapılıyordu (Quataert, 2006:1024). Devlet fabrikalarında çalışan işçilerin zam hesapları ise kıdemlerine göre yapılmaktaydı (Özbay, 2003:128). Osmanlıda hem bir kaza vs.sonucu gerçekleşen emeklilik hem de yaş haddinden emeklilik sonucunda çalışanlara belirli bir maaş ödenirdi. İstihdam edilecek işçinin yiyecek ihtiyacı da dikkate alınarak bir miktar yiyecek dağıtılırdı.

Ücretle ilgili gerek arşiv belgeleri gerekse kincil kaynaklardan elde edilen bulgular ışığında bakıldığında, Özmucur ve Pamuk (2002) tarafından yapılan detaylı ve istatistiki hesaplamalara dayalı ücret çalışmasında da ifade edildiği gibi ücret seviyeleri dönemsel değişimler göstermiştir. Bu değişimlerin temel iki nedeni ise emek piyasasındaki arz ve talep durumu ile birlikte diğer ekonomik değişkenlerdir.

1.3.3.3. İşçi Kuruluşları

Emeğini arz eden işçiler hakkında zaman içinde yeni sınıflandırmalar ve yeni isimler ortaya çıkmıştır. Örneğin *amele*, *hizmetçi*, *hizmetkâr*, *ırgat* ve 19. yüzyılda *işçi* tabiri kullanılmaktadır (Özbay, 2003:97). Ahilik ve Lonca teşkilatlarının işçileri ilgilendiren yönleri de bulunmakla birlikte, Osmanlı Devleti'nde ilk işçilere yardım derneği, 1866 yılında, Rum hayırsever vatandaşlar tarafından *Amelperver Cemiyeti* ismiyle (birçok kaynakta *ameleperver* olarak geçen kelimenin aslında *amelperver* olduğunu Serçe (1995) düzelterek ifade etmiştir) kurulmuştu. 1893 yılında kurulan *uhuvvet* isimli dernek aynı amacı taşıyan bir başka kuruluştur. 1882 yılında *İtalyan Amelesi Cemiyeti* isimli İtalyanlar tarafından kurulmuş bir yardımlaşma cemiyeti de vardı. 1889 yılında *Dersaadet Almanya Amelesi Cemiyeti* bir diğer kuruluştur. Devlet giderek sayıları artan cemiyet, dernek ve klupler için bir yasal çerçeve hazırlayıp 1894 yılında yürürlüğe koymuştur. İşçi örgütleri sayısındaki asıl patlamanın 1908 yılında değişen siyasi ortamın getirdiği özgürlük havası ile birlikte olduğu belirtilmektedir (Yıldırım, 2011: 152).

Bizzat işçiler tarafından ve örgütlenmek amacıyla teşkilatlanmak ise 1895 yılında kurulan *Osmanlı Amele Cemiyeti* ile başladı. Bu cemiyet, siyasi niteliği yüzünden, devlet tarafından tehlikeli bulunarak kapatılmış, üyeleri dağılmış fakat 1908 yılında *Osmanlı Terakki Sanayi Cemiyeti* ismiyle tekrar kurulmuş ve 1910 yılında kapanmış, bunun yerine *Osmanlı Sanatkarlar Cemiyeti* kurulmuştur. Yıldırım (2011:165) bu kuruluşun işçi örgütü karakterinden çok siyasi hedefleri olan bir örgüt olarak tanımlanmasının daha doğru olabileceğini belirtmektedir. Sendikal nitelikli ilk işçi örgütü 1901 yılında *Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti* ismiyle Selanik Kavala'da kurulmuştur. Cebel-i Lübnan'da 1903 yılında, Şark Demiryolları Filibe İstasyonunda 1907 yılında, İstanbul'daki fırın işçileri *Hamurkar Cemiyeti* adıyla 1908 yılında sendikal nitelikli işçi kuruluşları faaliyet göstermiştir. İşçiler tarafından kurulan bir diğer kuruluşun *Dersaadet Deniz Maden Kömürcü İşçileri Cemiyeti* olduğunu (BOA; DH.UMVM.88.24, 26 Şaban 1338/15 Mayıs 1920), belgelerden görmekteyiz.

Şam, Beyrut, Selanik, Hayfa gibi yerlerde de işçi cemiyetleri kurulmuştu. 1908 yılında kurulan bir diğer önemli işçi örgütü *Anadolu Şimendifer Kumpanyası Müstahdemini Cemiyet-i Uhvetkaranesi* idi. Tütün rejisine bağlı Cibali fabrikasında 1910 yılında kurulan *Amele İttihat Cemiyeti* ve 1912 tarihli *Muavenet-i Mütakabile İttihadı* dikkat çeken kuruluşlardandı. Fırın işçilerinin, Aydın demiryolu çalışanlarının, vapur makinistlerinin kurduğu çeşitli örgütler bulunmaktaydı. İşçiler tarafından devletin ekonomik açıdan önemli yerleşim yerlerinde kurulan çok sayıda *sendika* olduğu da yine arşiv belgelerinden tespit edilmiştir (Kırpık, 2004:200). Dikkat çeken bir diğer cemiyet de *İzmir Elbise-i Amele Cemiyetidir* (BOA; DH.EUM.5.ŞB.79.28, 31 Haziran 1326/13 Temmuz 1910). Cemiyetin amacı sadece kardeşlik ve yardımlaşma olup kurucular asla devlete muhalif bir hareket içerisinde olmadıklarını garanti etmektedirler. Cemiyetlerin ortak amaçları, ücret seviyelerini yükseltmek ve düzenli almak, yardımlaşmak, işverenler tarafından verilen sözlerin yerine getirilmesini sağlamaktır. Amaçlarına ulaşmak için sık sık grev, iş bırakma gibi hareketlerde bulunmuşlardı.

İşçi kuruluşlarına ilişkin yukarıda söz konusu edilen çalışmaların da vurguladığı gibi, sanayileşmenin artması ve giderek tarımsal alandan sanayiye, kırsaldan kente göç olgusunun yükseliş trendine girmesi ile birlikte işçi kuruluşlarının sayıları, çeşitlilikleri, faaliyetleri ve etkinlikleri artmıştır. Bununla birlikte 19. yüzyılda devlet sahipliğinde

işletilen fabrikalarda bahse konu kuruluşlarla ilgili olarak yoğun bir veri ve bulguya rastlayamıyoruz. Bunun muhtemel nedeni ise, devlet fabrikalarında, özellikle 19. yüzyılın başlarında çoğunlukla ordu veya bürokrasi mensubu kişilerin istihdam edilmiş olmalarıdır. Sıkı bir mevzuata tabi olarak çalışan bu kişilerin işçi kuruluşları içerisinde çeşitli faaliyetlere mesafeli durmuş olmaları çıkarım yapılabilecek bir yargıdır.

1.4. Osmanlı Devletinde Sanayileşme

Her ne kadar Issawi (1980:474) Türkiye topraklarında sanayileşmenin 1930'larda "gerçekten" başladığını öne sürse de, McGowan (2006:843)'ın da belirttiği gibi daha 1700'lerin başında Polonya'dan ustalar getirilerek Bursa ve Selanik'te gayet gelişmiş dokuma atölyeleri kurulması sanayileşmenin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Quataert, (2011: 264) ise Osmanlı Devleti'nin ticari ve ekonomik güç açısından görece gerilemesini telafi etmek için birçok tedbirler aldığını, bunlar arasında özellikle 1800'lerin başından itibaren sistematik bir görünüm arz eden sanayileşme çabalarının dikkat çektiğini belirtmektedir. Faroqhi (2006:603)' ye göre yine de kavrayışımızda hala önemli boşluklar vardır. Yönetici sınıftan ve profesyonel tüccarlardan oldukça fazla sayıda insan ticaretle uğraştığı halde, kapitalizmin ortaya çıkmamış olması olgusuna ve dolayısıyla sanayileşmenin nihai anlamda ortaya çıkmamasına henüz bütünsel bir açıklama getirilememiştir. Burada, Osmanlı sistemine ait, önemli etkenler söz konusudur. Önemsiz sayılamayacak bir sermaye oluşumu mevcut siyasal güç dağılımı nedeniyle, asla işletmelerin kendi kaynaklarına dayanarak büyür hale gelmesini sağlayacak düzeye ulaşamamıştır. Öte yandan Osmanlı ekonomisinin ve toplumunun dışındaki etkenler arasında, Avrupa'nın, Osmanlı el sanatları sanayiinin dinamizmini boğan pazar ve ham madde rekabeti vardı. Kapitalizmin doğuşunun engellenmesine ait etkenlerin oynadığı rolü değerlendirirken, Müslüman ve gayrimüslim Osmanlı tüccarlarının statüleri, rolleri ve tabii oldukları sınırlamalar üzerinde de durmak gerekir.

Savaşlar ve isyanlarla mücadele, toprak sisteminin zayıflaması ve buna bağlı olarak askeri alandaki bozulmalar, geleneksel olarak takip edilen iaşecilik, fiskalizm ve gelenekçilik ilkeleri nedeniyle ekonomik alanda yaşanan zafiyetler Osmanlı Devleti'nin ekonomik alandaki zayıflamasının başlıca sebepleri olarak sayılabilir. İngiltere'de başlayan ve Avrupa'ya hızla yayılan sanayi devriminin etkisi daha da yıkıcı oldu. Yabancı ülkelere verilen kapitülasyonların ve 1838 Serbest Ticaret Anlaşmasıyla

genelleşen ticari imtiyazların Osmanlı topraklarını açık Pazar haline getirmesi Osmanlı ekonomisi üzerinde ciddi problemlere yol açtı. 19. yüzyılda çok sayıda savaş yaşayan Osmanlı, tımar sisteminin de bozulması ve ortadan kalkmasının sonucu olarak, savaşların finansmanında zorlanmıştır. Ordunun, kılık kıyafetinden kullandığı silahlara varıncaya kadar birçok ihtiyacı ithalat yoluyla karşılanmaktaydı. 1820'lerle birlikte Osmanlı, bunları yurt dışından almak yerine kendi fabrikalarında üretmek amacıyla sanayileşme (fabrikalaşma) politikasını başlattı. Neredeyse 1700'li yılların başlarından itibaren devam eden manifaktür ölçeğindeki üretim birimlerinin yerini 1840'lardan sonra hızlı ve programlı bir şekilde devlet fabrikaları almaya başladı.

Savaşlar, isyanlar, Avrupa'nın yoğun rekabeti gibi çeşitli nedenlerden dolayı ekonomik açıdan problemlerle karşılaşan Osmanlı Devleti, 600 milyon kuruş tutarındaki yıllık gelirlerinin neredeyse %20'ye yakın kısmını (104 milyon kuruş) sanayileşme programına tahsis ederek fabrikalar kurmuş ve Batı ile oluşan sanayileşme açığını bu yolla kapatmayı amaçlamıştır. Bununla birlikte iki temel konudaki eksiklik sanayileşme çabalarında önemli kısıtlar olarak görünmektedir, bunlar; vasıflı iş gücü eksikliği ve teknoloji yetersizliğidir. Teknoloji eksikliği noktasında, yurt dışından makine ithalatı bir çözüm yolu olarak kullanılırken (Buluş, 2012:50), vasıflı iş gücü ihtiyacını ise kamu ve askeri bürokrasiden, gayri müslim vatandaşlarından karşılamaya çalışmış, çoğunlukla yurt dışından yabancı uzman ve yöneticiler transfer ederek bu eksikliği gidermeyi denemiştir (Kurt, Bayraktaroğlu ve Demir, 2015:150).

1.4.1. Osmanlı Devleti'nde Sanayileşmenin Entelektüel Altyapısı

Osmanlı Devleti'nin sanayileşme politikası ve çabasının arka planında Tanzimat'ı da doğuran makro çevreye bakmak gerekir. *Tanzimat* sadece Osmanlı Devleti'nde değil, Japonya'da, Rusya'da ve Çin'de Batı ile etkileşimin ortaya çıkardığı bir olgudur. Örneğin Rusya İsveç'in silah, donanma ve örgütlenme gücü ile karşılaştığında, Japonya 19. yüzyılda Batılı güçler ile yoğun etkileşime girdiğinde, Çin ise 20. yüzyılın başında siyasi bir kararla başlatılan devrim çerçevesinde kendi *tanzimatlarını* yaşamışlardır. Osmanlı Devleti özelinde incelendiğinde Tanzimat, Mısır eyalet valisi Mehmet Ali Paşa'nın Mısır ölçeğinde başlattığı fakat başarılı bir sonuca ulaştıramadığı batılılaşma hareketinin de etkisiyle, fakat daha çok azınlıkların ve Batı ülkelerinin siyasi, ekonomik ve askeri baskıları sonucunda bizzat Padişah tarafından alınan bir kararla başlamıştır.

Tanzimat kapsamında alınan ekonomik kararlar daha önce tekil örnekleri görülen fabrikalaşma hareketini daha sistematik bir devlet politikası altında sanayileşme çabasına dönüştürmüştür.

Ülkedeki kimi düşünürler ve kanaat önderleri de Osmanlı sanayileşmesinin uygulamaya dönüşmesi deneyimi yaşanırken bir yandan da bu olgu ve sürece ilişkin görüşler ortaya koymuşlardır. Erken bir dönemde, 1769 yılında, Osmanlı bürokratlarından Süleyman Penah Efendi, devletin ve milletin zenginleşmesi için, ülke içinde imalat yapıp ürünleri ihraç etme gerekliliğine dikkat çekerken adeta merkantalizmi tanımlamaktaydı (Buluş,2000:19). Dönemin düşünürlerinin sanayileşme ve özellikle dış ticaret hakkında dile getirdikleri görüşler dikkat çekmektedir. Önsoy (1988: 30)'un ve Sarı (2006:23)'nın belirttiğine göre, Vakanüvis Lütfi Efendi, gazeteci yazar Namık Kemal, Ahmet Mithat Efendi ve Ziya Paşa gibi aydınlar özellikle 1838 Osmanlı – İngiliz Ticaret Anlaşmasının neticesi olarak; Osmanlı Devletindeki üretim imkânlarını, tezgahlarını, esnaflarını mahvetmekle kalmayıp aynı zamanda halkın cebindeki paraların da bu sebeple dış ülkelere gittiğini, kurulan çok sayıda fabrikanın işletilemediğini yazmışlardır. Öte yandan, David Urquhart ve Ceride-i Havadis gazetesini çıkaran ve İngiliz tüccarların temsilcisi olan Churchill tarafından yapılan propoganda mahiyetli çalışmalar sürekli olarak Osmanlı Devleti'nin bir tarım üreticisi olması, tarım ürünlerini ihraç etmesi bunun karşılığında ise sanayi mamullerini İngiltere'den ithal etmesi gereğini savunuyorlardı.

19. yüzyıl devlet adamlarından ve yurt dışı elçilik görevinde bulunan Halet Efendi, Fransa'nın önemli ticari mallarını sayarak bunların Osmanlı'da da üretilmesi için gerekli tesislerin kurulmasını önerirken, Viyana elçiliğinde bulunmuş Sadık Rıfat Paşa Avrupa ekonomi politiği hakkında oldukça önemli görüşler ileri sürmüştür. Buna göre; memleketlerin ihraç miktarının yüksekliği, ulaşım ve taşımacılığın gelişmişliği, yatırımların kuruluş sermayelerinin devletçe değil de hisse yöntemiyle halk tarafından karşılanması, üretim yapan sınai makinelerin teknolojik seviyesi asıl önemli olan hususlardır. Bu görüşlerin önemini fark eden Mustafa Reşid Paşa, Avrupa'ya öğrenci göndererek oradaki girişimcilik şartlarının incelenmesini ve Osmanlı'da örnek alınmasını sağlamayı amaçlamıştır (Önsoy,1988:38). Ahmet Fethi Paşa, Şinasi gibi düşünürler de ekonomik gelişmenin yolunun sanayileşmekten geçtiğini savunuyorlardı

(Ulutaş,2015:59). Cavid Bey (2001) bir başka önemli düşünür olarak, makineleşmenin, iş bölümünün önemini de anlatan İlm-i İktisad adında bir eser yazmıştı.

III. Selim döneminde yurt dışında görevlendirilen elçiler tarafından padişaha sunulan *sefaretnamelerde*, ülkenin genel durumunun yanı sıra sanayileşme ve kurumlarla ilgili de detaylı gözlemler yer almaktadır. Örneğin, Viyana’da görev yapan Rabit Efendi dokuma kumaşların üretimi için memlekette sanayi tesisleri kurulmasını tavsiye etmektedir (Sarı, 2006:23). Bu bilgilere göre sanayileşme sürecinde büyük ölçüde dışarıdan bilgi beslenmesi yaşandığı, bunun sonucu olarak da teknoloji ve uzman desteğinin yine batı ülkelerinden sağlandığı görülmektedir.

1.4.2. Sanayileşme Politikasını Yöneten Kurumlar

Devletin sanayileşme politikası ile ilgili görev ve yetkiler vererek ve büyük ümitlerle kurulan çeşitli meclis, komisyon ve daireler başlangıçta heyecanlı bir şekilde faaliyetlerine başlamışlar, çeşitli inceleme, araştırma ve çalışmalar yapmışlar fakat kapatılmışlar, feshedilmişler veya görev ve yetkileri başka isimler altında kurulan yeni kurumlara devredilmiştir. Bu durumun sebepleri arasında ilgili kuruluşların zaman içerisindeki bozulmaları ve amaçlarından sapmalarını göstermek pek zordur çünkü çoğunluğu herhangi bir yapısal bozulmaya uğrayamayacak kadar kısa ömürlü olmuşlardır. Sebebi her ne olursa olsun bu kadar hızlı değişimin Osmanlı sanayisi ile ilgili sürekli, sağlam ve uygulanabilir bir strateji ortaya çıkarılamamasına yol açtığı söylenmelidir. Aşağıda sanayi ve ticaret ile ilgili kurum ve kuruluşlar hakkında bilgi verilmektedir.

1.4.2.1. Islah-ı Sanayi Komisyonu

1864 yılında genel kurul ve yürütme kurulu yönetiminde çalışmaya başlayan ve kuruluş amacı *sanayici ve işadamlarının sorunlarını tespit etmek ve alınması gereken tedbirler hakkında hükümete öneride bulunmak, esnafın şirketler halinde birleştirilmesini sağlamak* olan komisyonun ilk başkanı eski Evkaf Nazırı Rıza Efendidir. 1874 yılında bir sadrazamlık tezkiresiyle görev ve yetkileri İstanbul Belediyesine devredilen komisyon görev yaptığı süre içerisinde daha çok çeşitli esnaf kollarının şirketleşerek birleşmelerini ve sermaye toplamalarını sağlamaya çalışmıştır. Hükümet bu komisyonu kurmak yoluyla; yabancı mallara karşı rekabet avantajı sağlamak, dışarıdan mal değil

makine ithalini artırarak seri üretime geçişi hızlandırmak, kalite ve fiyat denetimi yapmak, sanayinin ihtiyacı olan ara elemanların yetişmesini sağlamak, esnaf arasında yardımlaşma ve dayanışmayı artırmayı hedeflemiştir (Önsoy, 1988:99). Sayılan amaç ve hedeflere bakıldığında komisyonun misyonunun *Osmanlı Devleti'nde sanayileşme altyapısını kurmak için gerekli olan sermaye ve girişim stoğunu oluşturmak amacıyla esnafları birleştirmek* olduğu çıkarılabilir. Bu komisyon ülkemizdeki Ticaret ve Sanayi odalarının ilk adımı olarak da değerlendirilebilir (Önsoy, 1988:102).

İslah-ı Sanayi Komisyonu aracılığı ve teşviki ile birleşerek şirket kuran esnaf kolları arasında başlıcaları; Debbağlar Şirketi (1866), Simkeşler Şirketi (1866), Saraçlar Şirketi (1867), Kumaşçılar Şirketi (1868), Dökümcüler Şirketi (1868), Demirciler Şirketi (1868) olarak sayılabilir. Bunlar içerisinde 1866 yılında kurulan Debbağlar Şirketi ilk yılın sonunda hissedarlarına %51 kâr dağıtmış, sermayesini 2 katına çıkarmış, devletin ihtiyaç duyduğu mamulleri piyasadan daha ucuza üreterek önemli tasarruflar yapılmasını sağlamış ve bu başarılarıyla diğer esnafların birleşerek şirketleşmesine örnek olmuştur. Diğer şirketlerle ilgili bilgilere bakıldığında istenilen sonuca ulaşıldığını söylemek oldukça zor gözükmektedir (Önsoy, 1988:105).

1.4.2.2. Ticaret ve Ziraat Meclisi ve Nezareti

İslah-ı Sanayi Komisyonunun kaldırılmasından 2 yıl sonra 1876 yılında kurulan bu meclis ekonomi konularıyla ilgili çalışmalar yapmakla görevlendirilmiştir. Meclisin amacı sanayi, ticaret ve tarımda gelişme sağlanması için gerekli faaliyetlerin takip edilmesidir. 1879 yılında ise Ticaret ve Ziraat Nezareti kurulmuştur. Bu kurumların oluşumunu 1850 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren ve 1926 yılına kadar geçerliliği devam eden Ticaret Kanunnamesi izlemiştir (Sırma,2011: 119). Meclis ve Bakanlığın görevleri arasında sanayi okullarının yönetimi ve gerekli yerlerde yenilerinin açılması, makine mühendisliği düzeyinde bir okul kurulması, sanayii teşvik tedbirlerinin düşünülmesi, sanayi sergileri açılması, ticaret ve sanayi bankaları açılması, sanayi işçisine özel yardımlaşma ve tasarruf sandıkları kurulması, istatistikler tutulması bulunmaktadır (Önsoy, 1988:44).

1.4.2.3. Ziraat ve Sanayi Meclisi

Tarıma dayalı ekonomik yapının ve tarımsal sanayileşmenin önemli bir yer tuttuğu Osmanlı'da, 19. yüzyıl devlet adamları güçlü bir ülke olmanın temel şartlarından birisinin güçlü bir ekonomiye sahip olmak olduğunun farkındalardı. Bu açıdan Osmanlı Devleti'ndeki önemli faaliyet alanlarından olan tarım, sanayi, küçük sanatlar ve ticaret ile ilgili sorun ve gelişmeleri değerlendirmek amacıyla 1838 yılında Ziraat ve Sanayi Meclisi kurulmuştur. Ziraat ve Sanayi Meclisi kuruluşundan kısa bir süre sonra yaptığı bir toplantıda, adını Meclis-i Umur-u Nafia olarak değiştirme kararı almıştır. Ancak bir yıl aktif olarak çalışan meclis 1839 yılında Umur-u Ticaret ve Ziraat Nezareti kurulunca bu nezarete bağlanarak önemini kaybetti ve 1843'ten sonra da Maliye Nazırlığı'na bağlı olarak ve sadece Ziraat Meclisi adı altında çalıştı (Keskin,2010:89).

1.4.2.4. Nafia Dairesi

Nafia Dairesi Şura-yı Devlet'e bağlı olarak çalışmakta ve ülkenin ziraat, ticaret ve sanayi ile ilgili işlerini düzenlemekle görevliydi. Fakat Nafia Dairesi kısa ömürlü bir kuruluş olarak 1872'de yetki ve görevlerini Dâhiliye Dairesine devretmiştir (Çakır,2000:372).

1.4.3. Sanayi Okulları

Tanzimat öncesi Osmanlı Devleti'nde teknik eleman ihtiyacı loncalar vasıtasıyla ve usta-çırak ilişkisiyle karşılanmakta iken, Tanzimat döneminde loncaların kaldırılması bu alanda önemli bir boşluğa yol açmıştır. 1847 yılında Yeşilköy'de bir *tarım okulu* açıldıysa da uzun ömürü olamadı. Bu okul ilk fiilen eğitime başlayan mesleki ve teknik okuldur. 1848 yılında Zeytinburnu'nda açılan İstanbul Sanayi Mektebi sanayi alanındaki boşluğun doldurulması amaçlanmışsa da, bu teşebbüs de başarısız olmuş, okul eğitime geçememiştir. İkinci girişim olarak Niş, Rusçuk ve Sofya'da 1863 yılında Islahhane adıyla kurulan teknik okullar gösterilebilir. Adından da anlaşılacağı gibi bu okul daha ziyade kimsesiz çocukları ve cezai ehliyeti olmadığı halde suça karışmış çocukları ıslah ederek bir meslek sahibi yapmayı amaçlamıştır (İTO, 2010:192). Başarılı olduğu düşünülen bu Islahhaneler daha sonraki yıllarda Selanik, Şam ve Bağdat gibi büyük şehirlerde de açılmıştır. II. Abdulhamid döneminde bu okulların genel ismi *Hamidiye Mekteb-i Sanayi-i Âli* olarak belirlenmiştir. Sanayi okullarının en

önemlilerinden birisi olan *İstanbul Sanayi Mektebi* 1868 yılında Sultanahmet civarında açılarak, öğrencilere teorik ve uygulamalı eğitim vermiştir. Aynı zamanda her öğrenci adına Emniyet Sandığına belirli bir yevmiye yatırılarak 5 yıl sonunda öğrenci mezun olunca, kendi sermayesiyle kendi işini kurması sağlanmıştır. Okulu başarıyla bitiren öğrenciler Batı teknolojisini tanımaları için Paris ve Viyana gibi Avrupa şehirlerine gönderilmişlerdir (Önsoy, 1988:123). 1868 yılında İzmir, Bursa, Kastamonu, Bosna, Trabzon ve İşkodra’da, 1869’da Erzurum’da, 1870’te Diyarbakır’da açılan sanayi okulları ilerleyen yıllarda tüm yurda yayılarak *Vilayet Sanayi Mektepleri* olarak adlandırılmıştır.

1.4.4. Osmanlı Devleti’nde Sanayileşmenin Gelişimi

Genç (2010: 41) Osmanlı tarihi ile ilgili çalışmalar yapan bilim insanların üç temel problematiği olduğunu vurgulayarak bunların birincisini; Osmanlıların 14. yüzyıl ile 17. yüzyılın sonu arasında gerçekleşen yıllık ortalaması 3.000 km² olan genişlemeyi nasıl başardıkları sorusu olduğunu belirtmektedir. İkinci problem; devleşen Avrupa karşısında yıllık ortalaması 4.000 km² olan daralma döneminde nasıl bu kadar büyük bir direnç gösterebildikleridir. Üçüncüsü ve çalışmamızla doğrudan ilgili olanı ise Osmanlı sisteminin sanayi devrimini neden gerçekleştiremediğidir.

Quataert (2006: 1002) ise sanayi açısından 19. Yüzyılı üç dönemde incelemenin doğru olduğunu dile getirerek bu dönemleri; 1800 – 1826, 1826 – 1870 ve 1870 – 1914 şeklinde sıralamıştır. Quataert’e göre birinci dönemde sanayi mamullerinin ihracatı azalmaya başlamış, Napolyon savaşları bitmiş ve siyasi istikrar tekrar oluşmuştu. Bu dönemde İngiltere’nin sanayi üretimi yükselmiş ve özellikle Doğu Akdeniz’e ihracatı önemli ölçüde artmıştı. 1826 – 1870 döneminde ise Osmanlı Devleti’nin dokuma sektörü yüksek düzeyde üretim yapmakla birlikte yeni üretim alanları da oluşmaya başlamıştı. 1870’den 1914’e kadar olan dönemde ise, çoğu imalat kollarının üretimi yurt içi satışlar ve ihracat bakımından genişlemiştir. Önsoy (1988: 126)’a göre Osmanlı Devleti’nin sanayileşme çabalarını 2 dönemde incelemek yerinde gözükmemektedir. Osmanlı Devleti 1840 – 1860 yılları arasında ihtiyaç duyulan malları üretmek amacıyla yeni fabrikaların kurulduğu, eskilerin modernize edildiği bir dönemdir. 1860 – 1876 dönemi ise devletin, bizzat piyasada üretici ve satıcı olmasının yanı sıra, gümrük vergilerinin oranını artırmak, sergiler açmak, şirketleşmeyi teşvik etmek ve çeşitli

komisyonlar kurmak, sanayi okulları açmak gibi piyasayı düzenleyici ve etkileyici tedbirler aldığı bir dönemdir.

Murphey (2011:249)'in de belirttiği gibi, son yıllarda tarihçilerin önemli bir kısmı *Osmanlı Devleti'nin 16. yüzyıldan sonra giderek zayıflamaya başladığı* şeklindeki hakim paradigmayı terk ederek devletin son yüzyılına kadar devam edecek olan değişen şartlara uyum gösterebilme yönündeki yeteneğini takdir etmeye başlamışlardır. Bunu teyit eder biçimde Quataert (2011; 14) de Osmanlı sanayiine dikkat çeker ve Avrupa'nın endüstriyel hegemonya döneminde Osmanlı sanayiinin yalnızca bir çöküş veya duraklama yaşadığı şeklindeki tezin çürüdüğünü öne sürer. Geleneksel tarih anlayışımız içerisinde Osmanlı sanayisinin Quataert'in tezinin aksine gerilediğine yönelik iddialar daha öne çıkmaktadır. Örneğin İncik ve Quataert (2009:87-88) 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar Osmanlı Devleti'nin yerli sanayiinin gelişimiyle ilgilenmediğini, zaten Osmanlı toplumunun Batı'dakine benzer bütüncül bir ekonomik doktrine hiçbir zaman ulaşamamış olduğunu belirtmektedirler. Oysa yine Quataert, (2011: 264) aynı Osmanlı Devleti'nin ticari ve ekonomik güç açısından görece gerilemesini telafi etmek için birçok tedbirler aldığını da vurgulamaktadır. Bunlar arasında özellikle 1800'lerin başından itibaren sistematik bir görünüm arzeden “sanayileşme çabaları” dikkat çekmektedir. Esasen 18. yüzyılın sonu itibarıyla Osmanlı Devleti'nde iç pazar ihtiyacının ötesinde ihracat yapmaya yetebilecek derecede üretim yapabilen, genelde 30-40 işçinin çalıştığı bir sanayi mevcuttu (Önsoy, 1988:10).

Osmanlı Devleti'nin sanayiinin 19. Yüzyıldaki başlıca özelliğinin yıkılmak değil, büyük gayretler sarf ederek değişen şartlara devamlı surette intibak etmek olduğunu, bazı sektörlerdeki üretimin 20. Yüzyılın başında önemli düzeylerde arttığını, fakat Osmanlı Devleti'nin sanayii hakkındaki yazarların çoğunun dinamizm ve gelişmeyi dikkate almadığını Quataert, (2006: 1001) de belirtmektedir. Bunun sebebi olarak ise söz konusu başarının araştırmacıların önyargılı yaklaşımlarından kaynaklandığını göstermektedir. Quataert, (2006: 1002)'e göre yazarların çoğu sanayinin makine ve proleteriyalaşmış iş gücü ile çalışan fabrikalarda olduğuna inanmakta ve devletteki mekanize olmuş fabrikaların sayısının az olmasını sanayileşmenin olmadığı biçiminde yorumladıklarını ifade etmektedir. Osmanlı Devleti'nin sanayileşme politikasını ve genel ekonomik görünümü önemli düzeyde değiştiren yıl, Quataert (2011: 22)'e göre

yeniçerilerin ortadan kaldırıldığı 1826 yılıydı. Çünkü devletin bu hareketi ekonomik sonuçlar doğurdu. Bu hareketle lonca ayrıcalığını koruyan silahlı güç yok ediliyor ve böylece yeni rağbet gören serbest ekonomi politikalarını uygulama imkânı doğuyordu. Serbest ticaret döneminde, önce İngiltere'nin sonra diğer Batı Avrupa üreticilerinin olağanüstü rekabetiyle karşılaşan Osmanlı imalatçıları ve tüm dünyadaki imalatçılar son derece çeşitli karşılık verme ve uyum sağlama yöntemlerine başvurarak bu rekabetle başa çıkmaya çalıştılar. Diğer ülkelerdeki imalatçıların söz konusu rekabete cevap verme biçimlerine bakıldığında bir taraftan Japonya'nın büyük ve teknolojik bakımdan gelişmiş fabrika ağları kurduğu ve zamanla sanayileşme yarışında Avrupayı geride bıraktığı, öte yandan ise tamamen sanayisizleşen ve yeni dünyanın tarım ve yeni ortaya çıkan hizmet sektörlerine kayan ülkeler olduğu görülmektedir. 19. yüzyıl Ortadoğu imalat dünyasında Osmanlı deneyimleri bu iki uç arasındadır. Osmanlı'da imalatın ciddi düzeyde mekanize olduğu söylenemez fakat tamamen emek yoğun veya mekanik olanaklardan ve teknolojiden yoksun olduğunu iddia etmek de güçtür (Quataert, 2011: 40).

Sonuç olarak, literatürdeki argümanlarda zıtlık ve çeşitlilik hakim olsa da, Ticaret Anlaşmalarına, savaşlara, dış borçlara, teknolojik yetersizliğe ve yetişmiş emek arzının düşük olmasına rağmen Osmanlı Devleti daha 1700'li yıllardan itibaren bilinçli bir sanayileşme çabasını başlatmış ve dönemsel kesinti veya yavaşlamalar dışında bu çabayı sürdürmüştür. Sanayileşme çabasının ithalatı ikame edici bir zorunluluktan kaynaklandığı Osmanlı Devleti'nde, kamu sektörünün sermayedarlığı ve öncülüğünde, vasıflı iş gücü ihtiyacı ve makineler yurt dışından sağlanarak fabrikalar açılmış ve Avrupa ülkelerinin rekabeti altında üretim biçimlerinde dönüşüm sağlanması amaçlanmıştır.

1.4.5. Geleneksel Üretim Biçimlerinde Değişim

(Farooqi, 2006: 590)'nin vurguladığı gibi bugüne ulaşabilen arşiv belgeleri büyük ölçüde resmî nitelikte olduğundan, Osmanlı Devleti'ndeki üretim sektörü, teknik gelişme düzeyindeki başka toplumlara göre daha az bilinmektedir. Sanayi öncesi ekonomilerin çoğunda tekstil üretimi en önde gelen "sanayi" ve aynı zamanda da en iyi belgelenmiş sektördür. Ancak hem daha gelenekçi zihniyetli zanaatkârların direnmesi, hem de en büyük değerli kumaş alıcısı olan sarayın varlığı ve geleneksel standartların

korunması konusundaki ısrarı, daha ucuz kumaşların üretimini çok güçleştirmekteydi. Sonuçta, üreticiler kârlarında ciddi bir düşüşle karşı karşıya kaldılar; bu da sanayiye 16. Yüzyıl sonları ve 17. Yüzyılda gerileme içine soktu.

Osmanlı'da sanayi devrimi öncesinde üretim zanaatkârlar tarafından, ihtiyacı karşılamak amaçlı olarak ve lonca sistemi altında yapılmaktaydı. Loncalar üyelerine çalışma isteği, disiplin, dürüstlük, kanaatkarlık gibi ahlaki kuralları aşıyor, ekonomik ve sosyal güvence sağlıyor, standartları koruyor ve haksız rekabeti önliyordu. Lonca sistemi 1878 yılında resmen kaldırılmıştır (Önsoy, 1988:3). Bununla birlikte, 1887'nin vergi defterlerinde İstanbul şehrinde 287 ayrı lonca bilgisi vardır. Listeleri mevcut olan loncalarda baş ustalar, ustalar ve çıraklar vardı. Bu istatistikler loncaların yüzyılın sonunda dahi mevcut olduğunu ispat etmesi bakımından önemlidir (Quataert, 2006:1007).

Bir yandan devletin çeşitlenen ve miktarca çoğalan talebinin de etkisiyle fabrikalaşma eğilimi devam ederken öbür yandan tezgahlarda ve evlerde üretim varlığını korumuştur. Hükümet loncanın iç işlerine karışmaz sadece üretim miktarı, fiyat ve kalite gibi çıktıları denetlerdi. Tuz üretim havzalarında üretim ve emek süreçleri, bu tür devlet işletmelerinde uygulanan standart bir yönetmelik uyarınca örgütlenmekteydi. Çeltikçilik ve madencilikte olduğu gibi, tuzculukta da üretim birimleri *reis*'lerin sorumluluğu altındaydı (İnalcık ve Quataert, 2009: 101).

Üretim biçimlerindeki fabrikalaşma eğilimini ve değişimi oldukça iyi resmeden bir gelişme ipek üretiminde de görülmektedir. 1840'larla 1850'lerin ortalarında 15 sene süren çabuk bir değişimle bir zamanlar elle bükülen ibrişim sanayii buharlı makinelerle çalışan fabrikalar haline geldi ve binlerce işçi istihdam etti. 1860'da buharla çalışan aşağı yukarı 46 fabrika en az 4.200 işçi istihdam etti. (Quataert, 2006: 1022).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında değerlendirildiğinde, sanayi devriminin kaçınılmaz etkisiyle birlikte Osmanlı Devleti'ndeki geleneksel üretim biçimleri ve üretim ilişkileri de değişim sürecine girmiştir. Bir yandan üretim yapılan fiziksel ortamlar ev ve küçük esnaf ölçeğinden atölye ve fabrika ölçeğine doğru büyürken, diğer yandan emek yoğun üretim önemini korumakla birlikte yerini suyla, hayvan gücü ile ve buhar gücü ile çalışan mekanik üretime bırakma sürecine girmiştir. Üretim ilişkilerinin kontrolü ve

düzenlemesi de loncaların kapanmasıyla birlikte yeni oluşturulan çeşirli kurum, kuruluş, meclis ve komisyonlara devredilmiştir.

1.5. Sanayileşme Sürecinde Osmanlı Devlet Fabrikaları

Osmanlı Devleti'nde ordu ve saraya hizmet etmek amacıyla kurulan Ehl-i Hiref Teşkilatı zaman içerisinde gelişip makineleşerek ve yeniden yapılanarak Kârhane-i Amire ve sonrasında Fabrika-i Hümayun adını almıştır (Ertürk, 2008:4). Bu hizmet birimlerinin başlangıçtan beri amacı ordu ve sarayın kıyafet, ayakkabı, birtakım savaş malzemeleri gibi çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak olmuştur. 1700'li yıllardan başlayarak 1860'lara kadar süren sanayileşme çabası çerçevesinde çok sayıda devlet fabrikası (Fabrika-i Hümayun) kurulmuştur. Örneğin III. Ahmet döneminde Yalova'da kâğıt üretimine başlanmış, İstanbul'da Tekfur Sarayı'nda 1725'te bir çini fabrikası kurulmuş ve İznik'teki çini ustalarından bazılarının buraya gelerek çalışmaları sağlanmıştı (Aktepe, 1989:37).

Devletin sanayileşme yolunda fabrika açma gayretleri aslında 1790 ile 1804 arasında askeri techizat imali için birçok fabrika kuran ve modernize eden III. Selim ile başlar. Devletin ikinci hamlesi Avrupa'daki gibi mekanize imalat metotlarının 1826'da tatbikinden sonra 1830'lara kadar devam eder. 1812'de Beykoz'da da bir tabakhane ve bir çizme fabrikası, Eyüp'te 1827'de bir iplik bükme fabrikası, 1835'de elle yapılan başlık (fes) imalatının yerini alacak olan bir fes fabrikası tesis etti. 1836'da Balkan eyaletlerindeki İslimiye'de bir yün bükme ve yünlü kumaş dokuma fabrikası açıldı, Tophane ve Dolmabahçe'deki top ve tüfek imalatında buharlı makinelerin kullanılmasına başlandı. Bunların hepsini Avrupa teknolojisini ülkeye getirebilmek için devlet finanse etmişti. Hükümetin desteklediği diğer bir sanayi programı 1840'larla 1860'lar arasında tatbik edildi. (Quataert, 2006;1011).

Ayrıca, İstanbul'da mevcut çuha fabrikasının yanında Hatâyî ismi verilen kumaşı dokumak üzere bir başka fabrika daha inşa edilmişti. Fabrikalar çoğunlukla dokuma alanında faaliyet gösterdiği için İstanbul ve Bursa civarında modern çiftlikler kurularak koyun yetiştirilmiş ve kaliteli yün elde etmeye çalışılmıştır. Fabrikalarda istihdam edilecek iş gücünün eğitimi için sanayi mektepleri açılmıştır. Sanayileşmenin koordinasyonunu sağlamak ve yönetmek amacıyla Islah-ı Sanayi Komisyonu başta olmak üzere çok sayıda meclis, komisyon ve nezaret kurulmuştur. Başlangıçta devlet

fabrikaları açılmasına ağırlık verilirken, 1860'larla birlikte özel girişim teşvik edilerek sermayedarların fabrikalar kurmaları ve şirketleşmeleri özendirilmiştir. Kurulan fabrikaları işletmek için gerekli olan enerji kaynağının kömür olmasından dolayı yabancı uzmanların yardımıyla Ereğli ve diğer madenlerde kömür çıkarma çalışmalarına hız verilmiştir (Önsoy,1984:7). Çeşitli sektörlerde kurulan bu fabrikaların yönetici ihtiyacı ise genel olarak asker/bürokrat, gayri müslim/teknik eleman ve farklı ülkelerden getirilen yabancı yöneticiler istihdam edilerek çözülmeye çalışılmıştır (Kurt, Bayraktaroğlu ve Demir, 2015:150).

1840-1860 yılları arasında yoğunlaşan fabrikalar kurma girişiminin arkasında, devletin ihtiyaç duyduğu malları Batı teknolojisinde bir üretim tesisi olan fabrikalar kurarak, hem ihtiyaçları sağlama hem de sanayileşmeyi gerçekleştirme amaçlanmıştır (Önsoy, 1988:47). Osmanlı Devleti'nin fabrikalar kurma çabalarının en önemli ekonomik gerekçeleri arasında; Osmanlı ordusunun ihtiyaçlarının yurt içi üretimle karşılanması yoluyla tasarruf sağlanması ve yurt dışına gidecek olan *akçenin dâhil-i memalikde* (ülke içinde) *kalması*, kârlı birer kuruluş haline gelerek devlete gelir sağlama ve ülkenin sanayileşmesine yapacağı potansiyel katkılar bulunmasıydı. Bu açıdan sınai eğitimin yaygınlaştırılmasına da büyük önem verilmiştir. Avrupa'dan getirilen ustalarla modern teknolojinin yerli işçi ve ustalara öğretilmesine gayret edilmiştir. Bu fabrikaların belirlenen amaçları gerçekleştirebilmesi için, üretimin devlet tarafından öncelikli satın alınması, sübvansiyon sağlanması, fabrikaların alacağı makine, araç gereç ve teçhizatlardan hiçbir iç ve dış vergi alınmaması, çalışan işçi ve ustaların askerlikten muaf olması, çalışanlardan başarılı olanların çeşitli nişan ve ödüllerle teşvik edilmesi gibi çeşitli teşvik uygulamaları yapılmıştır; (Güran, 1992: 236-238)

Faaliyet gösterilen dokuma, boya, tütün, porselen, şişecilik, kağıtçılık ve yelken imalatı alanlarında, devlet destekli başka işletmeler de vardı (McGowan, 2006, 843). Sanayileşme hamlesi sürecinde devlet tarafından yaklaşık olarak 160 fabrika kurulmuş, işletilmiş fakat bunlardan birçoğu çeşitli sebeplerden dolayı başarılı bir şekilde faaliyetlerine devam edememişlerdir. Başlıca sebepler arasında yangın, deprem, sel, sabotaj, hırsızlık gibi etkenlerin yanı sıra bilgi ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanan kötü işletmecilik, yeterli kalitede ve uygun fiyatta ürün üretmemek, Avrupa ülkelerinin

bitmek bilmez rekabetleri, teknik eleman yetersizliği, kaliteli ham madde eksikliği sayılabilir (Önsoy, 1988: 55).

Osmanlı Devleti bu amaçla bizzat padişahların hazinesiyle Fabrika-i Hümayun adı altında çok sayıda fabrika kurmuş ve işletmiştir. 1840'dan evvel İstanbul ve civarında kurulan fabrikaların da hemen hepsi devlet sermayesiyle tesis edilmiştir. Fakat 19. yüzyılın geç dönemlerinde, özel sektör tarafından açılan fabrikaların artmasıyla birlikte, devlet fabrikalarının sanayi içerisindeki payı azalmıştır. (Kabadayı,2012:75).

Çalışmanın bu kısmında, yapılan literatür incelemesi ve arşiv çalışması neticesinde bilgilerine ulaşılan fabrikalar bir tablo olarak düzenlenmiş, fabrikalar faaliyet alanlarına göre sınıflandırılmıştır. Ayrıca fabrikalardaki işletmecilik uygulamalarına ilişkin bilgiler dikkate sunulmuştur.

1.5.1. Sektörlere Göre Fabrikalar

Osmanlı Devlet fabrikaları her ne kadar ordunun ihtiyaçlarını karşılamaya odaklansa da faaliyet alanları bakımından çeşitlilik göstermektedir. Faaliyet alanlarına göre dağılıma bakıldığında, tekstil (dokuma, ipekli, kumaş, fes, iplik, yelken bezi), savunma sanayi, dericilik, metal sanayii gibi alanlarda çok sayıda fabrika görülmektedir.

1.5.1.1. Tekstil Sektöründeki Fabrikalar

1.5.1.1.1. Yünlü ve Pamuklu Üretimi

Osmanlı Devleti, askerlerin giyecek ihtiyacını yerli ve küçük üreticilerden karşılamakta iken, üretim miktarının talebi karşılayamaması nedeniyle ithalat yapılması yoluna gitmiştir. Yurt dışından giyecek ürünleri ithal etmenin maliyetinin yüksekliğinden dolayı üretimin Osmanlı ülkesinde kurulacak atölyeler tarafından yapılması kararlaştırılmıştır. İlk çuha fabrikası girişimleri 1703 ve 1707 yılında İstanbul'da denenmişse de başarılı olunamamıştır (Önsoy, 1988: 48). 1704'te Sadrazam Rami Paşa Bursa'da yeni dokuma atölyeleri kurma girişiminde bulundu. Sadrazam Damat İbrahim Paşa ise Selanik'te yeni yünlü dokuma (çuha) atölyelerinin kurulmasına (1712-1714) izin verdi. Fransa'dan yapılan kumaş ithalatına bağımlılığın artmasına karşı bir önlem olarak, Osmanlı Devleti 1709'da İstanbul'da yeni bir pamuklu basma sanayiinin

kurulmasına yardım edecek Polonyalı dokumacılar buldu. Fransızlar tarafından sabote edilen bu girişim de başarısızlıkla sonuçlandı (McGowan, 2006, 843).

1709 yılında ynl üretimiyle ilgili iki önemli değişikliğe gidildi; birinci olarak faaliyetin devlet teşebbüsü olmaktan çıkarılıp, kendi sermayesini de katarak sorumluluğu yüklenecek bir müteşebbisin devreye sokulması, ikinci değişiklik de kaliteli ynl imali konusunda ülkede bulunmadığı anlaşılan teknolojinin ülke dışından bulunup getirilmesidir. Müteşebbis olarak kaynaklarımızda adı Tişo veya İşon şeklinde yazılan gayrimüslim bir Osmanlı tebasının 1709 yılı başlarından itibaren ynl imali faaliyetini üzerine aldığı görülüyor. Bu işletme fiyat ve kalitede bir türlü arzu edilen başarıya ulaşılamadığı için 1732 yılında kapanmıştır. Bu başarısızlıkta, Batı'nın engellemeleri (Fransa elçisi Polonya'dan gelen bir teknisyeni alıp Fransa'ya göndermiştir), ithal ikame politikasının *provizyonizm* ilkesi gereği uygulanmaması ve ham madde kalitesinin yetersiz olması etkindir (Genç,2010;243).

Beykoz uha Fabrikası 1805 yılında kurulan, 1828 yılına kadar çeşitli girişimlerle büyütülmeye ve verimli bir biçimde çalıştırılmaya çalışılan fakat başarılı bir şekilde işletilemeyerek kapatılan bir girişimdir. Bir diğer uha fabrikası olan İşlimiye uha Fabrikası 1830'lu yıllarda Dobro Celeskov isimli bir girişimci tarafından açılmış, 1841 yılında devlet tarafından atanan müdürlerle idare edilmeye başlanmıştır. 1842'den sonra ise ikinci bir fabrika kurularak artık tercih edilmeyen uha yerine bir başka ynl kumaş türü olan *şayak* retimine geçilmiştir. Aynı zamanda İşlimiye kaymakamı¹ da olan Kani Bey tarafından idare edilen fabrikada Belçikalı bir uzman da görev yapmıştı (Buluş, 2000: 107). Bir başka tesis ise 1844 yılında kurulan ve 1846 yılına kadar James isimli bir İngiliz, daha sonra Hoca Avanes, Belçikalı Krayon tarafından yönetilen İzmit uha Fabrikası idi. Önceleri ynl kumaş üreten fabrika daha sonra yatak çarşafları, havlu, çorap, eldiven ve fes üretimi de gerçekleştirmiştir. Bir diğer ynl dokuma fabrikası Zeytinburnu civarında kurulan demir üretimi tesislerinin hemen yakınında idi. Burada üretilenler tamamen piyasaya yönelik olarak satışa sunulmaktaydı. Ayrıca tesislerin ihtiyaç duyduğu kalifiye ara eleman yetiştirmek amacıyla hemen tesislerin yanına bir sanayi okulu da kurulmuştu. Zeytinburnu tesisleriyle aynı yıllarda kurulan Bakırköy

¹ Kaymakam tabiri Osmanlı Devlet teşkilatı içerisinde 16. yüzyıldan itibaren, idari bir makama geçici olarak bakan kişiler için kullanılan bir unvandır. Sonraki dönemlerde askeri alanda miralayın altındaki rütbeye ve idari alanda ise nahiye amirine kaymakam denilmiştir (zkaya, 2002:84).

sanayi sitesinde de ayrı bir yünlü dokuma fabrikası vardı. Bunların dışında Balıkesir Çuha Fabrikası da zikredilmelidir (Önsoy, 1988: 53).

Barutçubaşı Ohannes Bey İngiltere’de 2800 işçinin çalıştığı büyük bir dokuma fabrikasındaki dokuma üretimini incelemiştir. Dokuma yapılan makine ve aletleri üreten kişilerle görüşerek anahtar teslim üretime hazır fabrikanın maliyetini ve ne kadar zamanda biteceğini hesaplattırarak bunlarla ilgili detaylı bir rapor hazırlamış ve 1838 yılında raporunu sunmuştur (Tuğlacı, 1993:396 – BOA, HH, 47954, 1838). Raporda, İstanbul’da bir dokuma fabrikası kurulması halinde Asakir-i Mansure-i Muhammediye ordusu askerleri için her yıl ithal edilen elbiselik kumaşların ülkede üretilebileceği, bunun sonucunda her yıl yurt dışına ödenen binlerce kese akçenin memlekette kalacağı anlatılmaktadır. Raporu inceleyen ve Padişah’a sunan Nazır, üst yazıda Ohannes’in çıkardığı masrafın çok olduğunu, başarısız olunursa önemli bir kayıp olacağını savunmuş ve Ohannes’in ortağıyla birlikte üretimi yapmasını, Devlet’in belirli bir destekte bulunmasını, ordu ihtiyaçlarını Ohannes’in üretiminden satın alarak karşılamayı, bu yolla dokumacılık işinin başlatılmasını önermiştir (Tuğlacı, 1993:392 – BOA, HH, 47954, 1836).

1.5.1.1.2. İpekli Üretimi

1699’da imzalanan Karlofça Anlaşması nedeniyle kaybedilen toprakların geri alınması amacıyla 1714 yılında Venedik ve Avusturya ile yapılan savaş sonrasında, daha önceleri saray çevresine satılan Venedik ipeklilerini yerli ipeklilerle ikame etmek için 1716’da Sakız’lı dokumacıların yardımıyla bir girişim yapıldı (McGowan, 2006, 843). 1720 yılında ipekli manifaktürü İstanbul’da saray bezirganbaşısının sorumluluğunda ve 3 Sakız’lı ustanın yardımcılığıyla kurulmuş ve 1723 yılında serbest pazara satış yapmaya da başlamıştır. Satış emrinde vurgulanan *ithal mallarla rekabet* ve *iktisadi üstünlük amacı* bu imalathanenin ilk iktisadi devlet teşekkülü olduğunu göstermektedir. Bu imalathanede ilk defa bir *tasarımcı* çalıştırılmıştır. Bu imalathaneye ilgili olarak kayıtlarda 1760 yılından sonra herhangi bir bilgiye rastlanmamaktadır (Genç, 2010;246-248).

İpekli üretiminde asıl merkez ise hiç şüphesiz Bursa idi. Bursa, İran tarafından ihraç edilen ham ipek için en avantajlı geçiş noktasıydı. Bursa’daki tüccarlar hem İran’ın ham ipeğinin geçişini sağlıyorlar hem de sayısı 1000’i geçen tezgahlarla ipik çekme işlemi

ile ipek üretimi yapıyorlardı. Tezgahların dışında buhar gücü le çalışan özel sermayeli fabrikalar da vardı. 19. yüzyılın ortalarında devlet de ipek fabrikası kurarak üretim yapmaktaydı (Akkuş, 2008:4). Bursa’da ipek üretimi yapan bir başka kuruluş ise Bursa Ham İpek İmalathanesi idi (Önsoy, 1988: 53). Namazgah ve Cilimböz bölgelerinde açılan ipek fabrikaları bulunmaktaydı (Buluş,2000:111).

İpek böcekçiliğinin neredeyse bitme noktasına getiren iki önemli gelişmeden birincisi; 1857-1862 yıllarında Avrupa kaynaklı *karataban* isimli tohumu alınacak kelebeklerin kanında rastlanan bir rahatsızlıktı ve üretimi önemli düzeyde düşürmektaydı. İkinci olumsuz gelişme ise, Süveyş kanalının açılması ile ucuz Çin ipeğinin Avrupa piyasasına yayılması sonucunda fiyatların aşırı biçimde düşmesidir. Bunların neticesinde Bursa’da birçok fabrika ve tezgahın kapandığı, çok sayıda dutluğun söküldüğü, ipek böcekçiliğinin neredeyse bitme noktasına geldiğini belirtilmektedir. Elbette bu olumsuz durumu tersine çevirmek için çeşitli önlemler alınmıştır. Örneğin, Japonya’dan ipek böceği tohumu getirilmiş, hastalığın tespit edilmesi için yöntemler denenmiş, ipek böcekçiliği enstitüsü kurulmuştur. Ayrıca, hükümet kozacılık sapmak isteyenlere sağlıklı tohum vermiş ve 3 yıllık vergi muafiyetleri tanıyarak girişimcileri teşvik etmiştir. En kaliteli ipek yarışması düzenlenmiş dereceye girenlere ödülleri verilmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak uluslar arası talep artışı fiyatları yükseltince, Bursa ipek böcekçiliği tekrar toparlanma sürecine girmiştir (Akkuş,2008:5).

1.5.1.1.3. İplik Üretimi

Tersane-i Amire gemilerinin yelken ihtiyaçlarını karşılamak üzere 1827 yılında Haliç civarında açılan İplikhane-i Amire adındaki fabrika esasen yelken bezi üretimi yapan tesis ile bütünleşik bir yapıdır. Bu fabrika aynı zamanda ordunun iç çamaşır ihtiyacını da karşılamayı amaçlamıştır. Üretilen iplik içerisinde ordunun ihtiyacı dışındaki miktar piyasa satılmıştır. Fabrikanın kuruluşu ve idaresi Evkaf Nezareti tarafından yapılmıştır. Evkaf Nezâretinde görevli bulunan Seyyid Ahmet Efendi vekâleten İplikhane Amirliğine (Müessese Müdürlüğü), inşaat maliyet hesaplarını tutmak üzere Osman Efendi Muhasebeciliğe, Kirkor Kalfa inşaat kalfalığına, Barutcubaşı Simon ile kardeşi Ohannes üretimde kullanılacak çarkların yapımı, fabrikaya nakli ve yerlerine monte edilmesi ile görevlendirilmiştir (Öztürk, 1990: 27). 1843 yılında Bakırköy’de faaliyete başlayan sanayi kompleksinde de bir iplik bükme fabrikası vardı (Önsoy, 1988: 53).

Birçok devlet fabrikasında olduğu gibi burada da, Islahhanelerde kalan yetim çocuklar rotasyon usulü ile çalıştırılmışlardı. Oldukça büyük bir fabrika olan İplikhane-i Amire tespit edilemeyen bir sebeple 1890 yılında kapatıldı (Buluş,2000:104).

1.5.1.1.4. Fes Üretimi

Fes, başlangıçta Osmanlı'da askeri alanda giyilen bir başlık iken 1850'lerden sonra toplumda yaygınlaşmıştır. Fabrika kurulmadan önce Avusturya, Fransa, Tunus ve Fas gibi ülkelerden ithal edilen fes çok büyük maliyetlere yol açtığı için bir fabrika kurularak üretimin ülke içinde yapılması kararlaştırıldı. 1833 yılında İzmir'de daha sonra aynı yıl içerisinde İstanbul Kadırga semtinde Feshane adıyla bir tesis kurularak üretimine başlanmıştır. Feshane fabrikasının dikkat çeken bir yönü de gazetelere ilk ciddi ticari reklam/ilan veren işletme olmasıdır (Çakır,2004:29). Edirne, Bursa ve Selanik'te de fes üretimi yapıldığı, istenen kalitenin tutturulamaması üzerine Bursa'da çalıştırılmak üzere Tunus'tan 24 fes ustası getirildiği de bilinmektedir (Kuzucu, 2009:162).

1828 yılında Beykoz tarafında su gücünden faydalanılarak üretim yapan bir atölyenin faaliyete geçirilmesi planlanarak hem fes maliyetlerinin düşürülmesi hem de üretim miktarının artırılması amaçlanmıştır (Tuğlacı, 1993:410 – BOA, HH, 29067, 1828). 1829 yılında ise ordu görevlilerinin fes giymesi hakkında hatt-ı hümayun yayınlanmıştır (Tezcan, 1995:416). Bu bilgilerden Osmanlı Devleti'nde henüz Feshane Fabrikası (1833) kurulmadan önce ithalatın azaltılması amacıyla fes üretiminin başladığı anlaşılmaktadır. Kaliteli, ucuz ve çok miktarda nasıl üretim yapılacağı devlet erkanının tartıştığı ve araştırdığı konular arasındadır. Fes fabrikasında çalışan kadın işçilerin neredeyse tamamı gayrimüslim, erkeklerin çoğunluğu ise müslüman tebaadan oluşmaktaydı.

Feshane'nin Kadırga'da Hazine-i Hassa'ya ait binası yetersiz gelmeye başlayınca fabrika, III. Selim'in kızkardeşi Hatice Sultan'ın ikametine sunulan Eyüp civarındaki bir saraya 1843 yılında nakledildi. Yönetimi Belçikalı uzmanlara verilen Feshane'de bu tarihten itibaren fes üretimine ek olarak dokumacılık da yapılmıştır. 1860'lı yıllarda fabrikada 200-250 kişi çalışmakta, günde 1300-1500 adet fes üretilmekteydi. Fabrika bünyesinde çırak ve işçi eğitimi için *sanayi sıbyan mektebi* açılmıştı. Aynı yıllarda Feshane yönetimi İstanbul Vezneciler'de, Kapalıçarşı'da, Tophane'de, Beşiktaş'ta

dükkân kiralayarak halka satış yapmıştı (Buluş, 2000:105). Feshane Osmanlı Devleti yıkıldıktan sonra bile 1986 yılına kadar fabrika olarak çalışmaya devam etmiştir (Kabadayı, 2012:76).

1.5.1.1.5. Yelken Bezi Üretimi

Diğer bir devlet kontrolünde fakat kârı zararı kendisine ait olan bir yönetici tarafından işletilen atölye ise yelken bezi üretmek üzere 1709 yılında kurulan yerdir. 1826'da 114 işçinin çalıştığı iplik üretim bölümünün de eklenmesiyle Osmanlı Devleti'nin bilinen ilk entegre pamuklu tesisi haline gelen bu manifaktürün yüzyılı aşan bir süre çoğunlukla tekel hüviyetiyle işletildiği bilinmektedir (Genç,2010; 248-255). Yelken bezi Osmanlı açısından stratejik mal özelliğini taşıdığı için ihracı yasak mallar arasındaydı (Tabakoğlu, 1987:126).

1.5.1.1.6. Halı Üretimi

Tarihi çok eskilere kadar giden halı üretimi genellikle evlerde el tezgahlarında gerçekleştirilirdi. Osmanlı sarayında çeşitli alanlarda üretim yapan grubun yani *ehl-i hiref*'in içerisinde halı üreticilerinin de bulunduğunu ve *cemaat-i kaliçebafan* olarak adlandırıldığını ve sayılarının 16. Yüzyıldan itibaren giderek arttığını biliyoruz. Osmanlı Devleti'nin fabrikalar aracılığıyla sektöre girişi ise 19. yüzyılın sonlarına doğru 1833'ten itibaren fes üreten Feshane fabrikasının halı üretmeye de başlaması ve 1891'de 1840'dan beri bir sanayi bölgesinin bulunduğu Hereke'de bir halı fabrikası kurması ile olmuştur. 1894 yılında Hereke fabrikasının Fransa'nın Lyon şehrinde düzenlenen bir fuarda ödül alması ve akabinde Alman İmparatoru ve eşinin aynı yıl Hereke fabrikasını ziyaretleri ise Hereke Halısı'nın bilinirliğini oldukça artırmıştır.

1860'ların başlarında özellikle Batı Anadolu'da halıcılık faaliyeti büyük birkaç tüccarın kontrolündeydi. Hacı Ali Efendi isimli bir tüccar tek başına 3.000'e yakın eve iş veriyordu. 1864'ten itibaren İngilizler Osmanlı topraklarında halıcılık faaliyetine el atmışlar ve 1880'lerin ortalarında Batı Anadolu'da artık tekel oluşturmuşlardı. Eve iş verme yönteminin karlılığından vazgeçmemek için bölgede büyük bir fabrika kurmayan İngilizler'in aksine bir Avusturya şirketi bölgede ilk halı fabrikasını kurmuştur. Bu rekabeti körüklemiş ve çok sayıda yabancı kökenli şirket faaliye göstermeye başlamıştır (Bozkurt, 1997:260).

İngilizlerin Şark Halı Şirketi için 1913 yılında 8.165 tezgahta 25.257 işçi halı dokumaktaydı. Şirketin 1893'teki üretimi 155.000 metrekare halı iken 1913 yılına gelindiğinde üretim 1087.000 metrekareye çıkmıştı. 1920'lerde İngiliz şirketi gerilemeye başlamış ve 1930'ların ortasında, halı ihracatının azalması ve toptan halı ticaretinin İstanbul'dan önce Londra'ya sonra Hamburg'a kayması sonucunda şirket yok olmuştur (Ayata, 1987: 39).

Fabrikalarda halılar dokunurken fotoğraflar ve desen taslakları kullanılıyordu. Bu tarz dokuma usta işçi ihtiyacını azalttı, daha fazla istihdama yol açtı ve böylelikle daha düşük ücret ödenebildi. Hereke'de çok genç kızlar dışında, düğümcüler günde 11 saat çalıştılar. Fabrikada işçiler için bir okul ve bir hastane vardı. Halılar için yün iplik temin eden yalnız Karamürsel'deki mekanize fabrika değildi; diğerleri de vardı. İlki Bandırma'da 1890'da açıldı, sonra Uşak'ta 3 tane daha çalışmaya başladı. Bu üç fabrika çoğu kadın olmak üzere, 2.000 kadar işçi çalıştırdı (Quataert, 2006;1031).

Tekstil sektöründeki fabrikalara ilgili olarak yukarıda verilen bilgiler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1
Tekstil Sektöründeki Fabrikalar

NO	FABRİKA ADI	KURULUŞ YERİ	KURULUŞ YILI	ÜRETİLEN MALLAR
1	Yünlü Manifaktörü (Genç, 2010: 238) Makinelerle üretim yapmış, birkaç yıl içerisinde kapanmıştır (Müller-Wiener, 1992)	Selanik sonra İstanbul	1703-1709	Yünlü dokuma
2	İpek İmalathanesi (Müller-Wiener, 1992)		18. yy ilk 10 yılı	
3	Yelken Bezi Manifaktörü (Genç, 2010: 248)	İstanbul	1709	Yelken Bezi
4	Kemha ve Diba İmalathanesi (Genç, 2010: 259) Kumaş Basmahanesi ve Boyahanesi (Müller-Wiener, 1992)	İstanbul	1720' ler	Kemha ve Diba, Kumaş
5	3 adet Pamuklu Basma Manifaktörü (Genç, 2010: 214)	İstanbul	1717-1760 arası	
6	İpekli Manifaktörü (Genç, 2010: 244)	İstanbul	1720	İpekli dokuma
7	İpek Fabrikası (Müller-Wiener, 1992: 69)	Üsküdar	III. Selim Devri	(çalışan sayısı sonraları yeni kıyafet yasasıyla 300'e düşmüştür)
8	Beykoz Çuha Fabrikası (Yünlü Manifaktörü) (Clark, 1974: 66; Önsoy, 1988; C.İKTS.35.1714)	Beykoz	1805	Yünlü ve pamuklu dokuma
9	Tekstil Fabrikası (Müller-Wiener, 1992: 74)	Beykoz	1823	(1828 de yün ihracat yasası sebebiyle kapanmıştır)

Tablo 1'in Devamı

10	İplikhane-i Amire (Riştahane-i Amire, Eyüp İplik Fabrikası) (Quataert, 2006: 1011; Clark, 1974:66; Önsoy, 1988)	Haliç (Eyüp)	1827-1828	İplik, iç çamaşır 19. yy sonlarında kapanmıştır
11	İslimiye Çuha Fabrikası (Quataert, 2006:1011; Clark, 1974: 66; Önsoy, 1988; İ.DH.66.3276)	İslimiye	1830 (1836)	Yün İpliği ve Kumaş
12	İzmit Fes İmalathanesi (HH.d.41/46-A1)	İzmit	1833	
13	Feshane (Tabakoğlu, 1998: 226; Clark, 1974: 66; Müller-Wiener, 1992:74; HH.d.41/B3)	İstanbul/Kadırga (1833-35 arası Eyüp'e taşınmıştır)	1828	Fes daha sonraları halı ve aba
14	İslimiye Şayak Fabrikası (Önsoy, 1988)	İslimiye	1840	
15	İplik bükme fabrikası (Clark, 1992: 40)	Bakırköy	1843	İplik bükme, dokuma
16	İzmit Çuha Fabrikası (Tabakoğlu, 1998: 226; Aytemur Özen, 2010:184; Clark,1992:41; Önsoy, 1988; HR.TO.36.34)	İzmit	1843-44	Yünlü ve pamuklu dokuma,
17	Zeytinburnu Dokuma (Zeytinburnu Sanayi Kompleksinin içinde) (Clark,1992: 40)	Zeytinburnu	1842	Kumaş ve pamuklu çorap
18	Balıkesir Çuha (Ham Yün) Fabrikası (Clark,1974: 69; Önsoy, 1988; A.MKT.MVL.127.26)	Balıkesir	1842-1843	Yünlü ve pamuklu dokuma
19	Hereke Fabrika-i Hümayun (İplik Fabrikası, 1840'ların sonundan itibaren İpek Kumaş) (Clark, 1992: 41; Önsoy, 1988; İ.DH.971.76744)	Hereke / İzmit	1843, 1845 te devlet tarafından satın alındı	İpek Kumaş
20	Bakırköy Bez Fabrikası (1860'ta devlete geçmiş) (Tabakoğlu, 1998: 226; Aytemur Özen, 2010: 185; Müller-Wiener, 1992: 79; İ.TAL.497.2)	Bakırköy	1848-1850	Asker elbisesi, astar, iç çamaşırı, çadır bezi, çanta kumaşı, Yünlü ve pamuklu dokuma
21	Harir Fabrika-i Hümayunu (Bursa İpek Fabrikası) (Tabakoğlu, 1998: 226; Clark,1992: 42; A.MKT.MHM.173.21; Y.MTV.2.18)	Bursa	1852	İpekli dokuma
22	Bakırköy Levâzımât-ı Umumiyye-i Askerî Fabrikası (Kuzucu, 2015)	Bakırköy	1855	
23	Çekmece Bez Fabrikası (HH.HRK.17.26)	Çekmece		
24	Hereke Halı Fabrikası (Quataert, 2006: 1012-1030)	İzmit/ Hereke	1895	Halı
25	Asker Üniforma Fabrikası (Quataert, 2006: 1012-1020) Karamürsel Fes, Çuha ve Şayak Fabrikası (ŞD.368.44)	Karamürsel	1896 tarihli belge	Askeri Üniforma
26	Darulaceze Halı İmalatı (DH.MKT.1217.51)	İstanbul	1908 tarihli belge	Halı

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Verilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından yazılan ve henüz yayınlanmamış olan bir makalede de kullanılmıştır.²)

² Kurt, M. ve diğerleri, (2016). 19. Yüzyılda Osmanlı Sanayileşmesi Sürecinde Kurulan Devlet Fabrikaları: Bir Envanter Çalışması. OTAM.

1.5.1.2. Savunma Sanayisi Sektöründeki Fabrikalar

Osmanlı Devleti'nde askeri malzeme üretiminin tarihi 1390 yılında Gelibolu'da kurulan tersane ile başlatılabilir. İstanbul'da kurulan Haliç Tersanesi en önemli ve büyük gemi üretim merkezi olarak sayılabilir. Bunun yanı sıra Sinop, Çayağzı, Tefken, Varna, Burgaz, Rusçuk, Edremit, Ayaslug, Milas, Bodrum, Antalya, Alanya, Rodos gibi bölgelerde de tersaneler kurulmuştur (Önsoy, 1988: 48). Bir diğer tersane ise Bakırköy'de 1843 yılında kurulan sanayi sitesi bünyesinde faaliyet gösteren tersanedir (Önsoy, 1988: 53). Osmanlı Devleti'nin korumasındaki büyük ölçekli işletmeler arasında tersaneler, kalıcı olmaları ve çok sayıda iş gücü istihdam etmeleri bakımından dikkat çekicidir. 1660-61 gibi faaliyetin en üst noktasına ulaştığı yıllarda kısa süreyle binlerce kişi çalıştırılabiliyordu (Faroqhi, 2006: 592).

Askeri malzeme üreten en büyük tesislerden birisi, aynı zamanda dünyanın ilk top döküm merkezi, Fatih Sultan Mehmet döneminde faaliyete geçen Tophane-i Amiredir. Bunun dışında İstanbul, Edirne, İslimiye, Trabzon, Sofya, İşkodra ve Manastır'da tabanca ve tüfek üretimi, Şam ve Erzurum'da ise bıçak ve kılıç üretim merkezleri kurulmuştur.

Önemli bir askeri malzeme olan barut üretimi 1697 yılındaki büyük patlama olayına kadar Şehremini'deki modern baruthanede yapılmaktaydı. Patlamadan sonra şehir dışında bir bölge olan Bakırköy'de 1702 yılında daha büyük ve modern bir baruthane kurulmuştur. 1794 yılında Azadlı bölgesinde bir baruthane daha faaliyete geçmişti (Aydüz,2011:19; Önsoy, 1988: 48).

Bir diğer önemli baruthane ise 1840'lı yıllarda faaliyete geçen Bağdat Baruthanesi idi (Quataert, 2006:1012). Selanik ve Gelibolu Baruthanelerinin de Osmanlı Devleti'nin barut ihtiyacını karşılayan diğer baruthanelerden olduğu üretim, bina tamirati, nazır ataması ve benzer konularda ifadelere çok sayıda arşiv belgesinde rastlanmasından anlaşılmaktadır (Tuğlacı, 1993: 344, Arşiv belgesi için örn.: BOA, AET, 288, 1691 ve BOA, AET, 16391, 1704). 1794 yılında İstanbul, Gelibolu ve Selanik Baruthaneleri; üretilen barutun kalite, miktar ve maliyet açısından istenilen düzeye ulaşmasını ve daha başarılı ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlamak amacıyla bir nazırlık altında birleştirilmiştir. Bu birleştirme uygulamasını gösteren belge aynı zamanda barutun nasıl başarılı bir şekilde üretilceğini de detaylı bir şekilde anlatan formül ve açıklamaları da

kapsamaktadır. Osmanlı Devleti yetkilileri baruthaneler nazırına İngiltere ve Felemek barutları kadar kaliteli üretim yapmasını şart koşmaktadır (Tuğlacı, 1993: 357; BOA, C.A.T, 19849, 1794). Savunma sektöründe kurulan fabrikalarla ilgili bilgiler Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2
Savunma Sektöründeki Fabrikalar

NO	FABRİKA ADI	KURULUŞ YERİ	KURULUŞ YILI	ÜRETİLEN MALLAR
27	Gelibolu Baruthanesi (Önsoy, 1988; Sezgin, 2002) (Yıldırım Bayezid Dönemi)	Gelibolu	1671 öncesi ³	Barut
28	Gelibolu Tersanesi (Önsoy, 1988, s.)	Gelibolu	1390	Gemi
29	Tophane-i Amire 1830’larda buhar kazanıyla modernleştirme (Clark, 1992: 39; Müller-Wiener, 1992; İ.MSM.24.617)	İstanbul (İlk haliyle Beyoğlu-Galata Doğu Kapısı)	1453 Fatih Devri, 1500’lerde yenileme	Top dökümü
30	Tersane-i Amire (Müller-Wiener’e göre 1513-14 yıllarında inşaatı başlamıştır), (1834’de ilk buhar makinesi ilavesi), (Müller-Wiener, 1992; Önsoy, 1988; A.MKT.MVL.70.29)	İstanbul, Kadırga, Haliç, Hasköy Camialtı, Taşkızak Tersaneleri	1455	Gemi
31	Atmeydanı Baruthanesi (Sezgin, 2002)	İstanbul	Fatih Dönemi	Barut
32	Kağıthane Baruthanesi (Sezgin, 2002)	İstanbul	Fatih/ Beyazıt	Barut
33	Sinop Tersanesi (Bozdemir, 2011: 363)	Sinop	1461	Gemi
34	Gemi Tezgahları (Çayağzı, Tefken, Varna, Burgaz, Rusçuk, Edremit, Ayasluğ, Milas, Bodrum, Antalya, Alanya, Rodos) (Önsoy, 1988)	Muhtelif		Gemi
35	Mısır Baruthanesi (Sezgin, 2002; Bozdemir, 2011: 373)	Mısır	1517 öncesi	Barut
36	Budin Tophanesi (Bozdemir, 2011: 373)	Budin	1566 öncesi	Barut
37	Temaşvar Baruthanesi (Önsoy, 1988)	Temaşvar	1570	Barut
38	Şehremini Baruthanesi (Sezgin, 2002)	İstanbul	1663 öncesi	Barut
39	Selanik Baruthanesi (Önsoy, 1988; Sezgin, 2002)	Selanik	1666 öncesi	Barut
40	Tabanca ve Tüfek İmalathaneleri (İstanbul, Edirne, İslimiye, Trabzon, Sofya, İşkodra ve Manastır) (Önsoy, 1988; A.MKT.MHM.442.32)	Muhtelif		Tabanca ve tüfek
41	Bıçak ve Kılıç imalathaneleri (Önsoy, 1988)	Şam ve Erzurum		
42	Tüfek Fabrikası (Müller-Wiener, 1992)	Fener	17. yüzyıl	
43	Bor Baruthanesi (Bozdemir, 2011: 254)	Bor	1673 öncesi	Barut

³ İbrahim Sezgin, “Osmanlı İmparatorluğu’ndaki Baruthaneler ve Barut İmalatı”, Türkler, Ankara 2002, C. 10, s. 145-150.

Tablo 2'nin Devamı

44	İzmir Baruthanesi (Önsoy, 1988)	İzmir	1683 öncesi	Barut
45	Baruthane-i Amire (Şehremini Baruthanesinin infilakından sonra kurulmuştur.) (Quataert, 2006: 1011; Önsoy, 1988; Y.PRK.SGE.5.41)	İstanbul Bakırköy	1697-1699	Barut
45	Tüfenkhane (1830 larda buhar kazanıyla modernleştirme) (Clark, 1992: 39)	İstanbul /Dolmabahçe	1718	Tüfek
	Top Dökümhanesi (Müller-Wiener, 1992)	Hasköy	1773	Top
46	Bakırköy Baruthanesi (Müller-Wiener, 1992)	Bakırköy ile Yeşilköy arası	1785-1789	Barut
47	Küçükçekmece Azadlı Baruthanesi (Clark, 1974:67; Müller-Wiener, 1992; Önsoy, 1988)	İstanbul Küçükçekmece	1795-1796	Barut
	Tüfek Fabrikası (Müller-Wiener, 1992)	Levent Çiftliği	III. Selim	
48	Tüfek Fabrikası (Müller-Wiener, 1992)	Dolmabahçe	III. Selim	
49	Dolmabahçe Fişenk Fabrikası (Önsoy, 1988)	Dolmabahçe	1837	
50	Gülle Dökme Fabrikası (Modernleştirme) (Clark, 1992: 41)	Samakof, Bulgaristan	1840'ların başı	Top güllesi
51	Bağdat Baruthanesi (Clark, 1992: 41; Önsoy, 1988; Sezgin, 2002)	Bağdat	1560 öncesi	Barut
52	Kayseri Güherçile Fabrika-i Hümayunu (Bozdemir, 2011: 236; BEO.3999.299873)	Kayseri	1864	Barut imali için güherçile
53	Cebahane-i Amire (Savaş Mühimmatı İmalatı) (Bozdemir, 2011: 376)	İstanbul	1868	Kılıç, Zırh, Tüfek, Kurşun
54	Pirinç Boru Fabrikası (İTO, 2011: s.176)	İstanbul		
55	Konya Güherçile Fabrikası (Bozdemir, 2011: 240; BEO.3999.299873)	Konya	1896	Barut imali için güherçile
56	Tophane Kundak Fabrikası (İTO, 2011: 159)	İstanbul		
57	Tophane Torpido Fabrikası (İTO, 2011: 155)	İstanbul		
58	Tophane Tekerlek Fabrikası (İTO, 2011: 163)	İstanbul		
59	Zeytinburnu Mavzer ve Fişek Fabrikası (Bozdemir, 2011: 317)	Zeytinburnu	1902	Mavzer ve Fişek
60	Bahriye Makinaları Fabrikası (Y.MTV.244.22)			
61	Gölcük Tersanesi (Bozdemir, 2011: 372)	İzmit/Gölcük	1915	Gemi

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Verilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından yazılan ve henüz yayınlanmamış olan bir makalede de kullanılmıştır.⁴)

1.5.1.3. Metal Sanayi Sektöründeki Fabrikalar

Ohannes ve Bogos Dadyan tarafından 1842 yılında Zeytinburnu civarında bugünkü sanayi sitelerini andıracak bir üretim tesisleri kompleksi kurulmuştu.1846 yılında tüfek

⁴ Kurt, M. ve diğerleri, (2016). 19. Yüzyılda Osmanlı Sanayileşmesi Sürecinde Kurulan Devlet Fabrikaları: Bir Envanter Çalışması. OTAM, (kabul edilen fakat henüz basılmayan eser).

üretimi ve top dökümü de yapılır olmuştu. 1850'den sonra fabrika tam kapasite çalışmaya başlayınca Tophane-i Amire fonksiyonunu kaybetmeye başlamıştı (Aydüz, 2011:17). Bu komplekste demir boru, çelik ray, çift pulluğu, koşum takımları, bağ-bahçe aletleri, mızrak başları, top, kılıç, süngü gibi ürünler üretilmekteydi.

Aynı yıllarda Bakırköy'de kurulan diğer bir sanayi sitesi bünyesinde de ayrı bir demir döküm atölyesi bulunmaktaydı. Ayrıca Beşiktaş'ta demir dökümhanesi faal idi (Önsoy, 1988: 53). Zeytinburnu Sanayi Kompleksi olarak kurulan tesisin dönemin gözlemci ve seyyahları tarafından *Türk usulü Manchester, Leeds, Sheffield ve Birmingham* olarak adlandırıldığını ve bu tesis içerisinde işçilerin yatacakları barınaklar, çırakların mesleki ve teknik eğitim alabilecekleri okul vb yapıların da bulunduğunu Clark (1974:68) belirtmektedir.

Metal sektöründe kurulan fabrikalarla ilgili bilgiler Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3
Metal Sektöründeki Fabrikalar

NO	FABRİKA ADI	KURULUŞ YERİ	KURULUŞ YILI	ÜRETİLEN MALLAR
62	Gemi Çapası Dökümhanesi (Genç, 2010: 258)	İstanbul/Tersane	1709	Gemi Çapası
63	Bakır Levha Fabrikası (Clark, 1992: 39)	Tophane	1830'ların ikinci yarısı	Bakır levha
64	Darphane (bina ve teknoloji yenileme) (Müller-Wiener, 1992: 76; A.MKT.66.46)	Topkapı Sarayı	1833-1835	
65	Bakır Kalhanesi (Clark, 1992: 43) 17. yüzyılda kurulmuş, 1841'de ise modern bir tesis haline gelmiştir (Genç, 2010: 291)	Tokat	1841-1840'ların sonu	Bakır
66	Zeytinburnu Sanayii Kompleksi (Grand Fabrique), (Buhar makineleri, pompalar, Demir boru, top, kılıç, bıçak, ustura ve diğer dövme ve dökme parçaları) (Quataert, 2004: 1011; Clark, 1992: 40; Müller-Wiener, 1992: 77; Önsoy, 1988; A.MKT.NZD.74.48)	Zeytinburnu	1841-1842	Demir aletler ve makine, çelik ray, sapan, parçalar, üzengi, kilit.
67	Bakırköy Sanayi Kompleksi (Demir İmalathanesi ve Makine Atölyesi) (Müller-Wiener, 1992: 77; Önsoy, 1988)	Bakırköy	1840'ların başı	Demir, Tersane, Makine
68	Yedikule Şimendifer Fabrikası (Bozdemir, 2011: 303)	Zeytinburnu	1843	Vagon, lokomotif
69	Demir Döküm Fabrikası (1850 de kapanmıştır) (Clark, 1974: 69; Müller-Wiener, 1992: 76-78; Önsoy, 1988)	İstanbul Beşiktaş	1844	Demir Ürünleri
70	Buharla çalışan para basma atölyesi (Clark, 1974: 69)	İstanbul Darphane	1844	Madeni Para

Tablo 3'ün Devamı

71	Yalıköşkü Makine Fabrikası (Tren Garının inşasından sonra, seksenli veya doksanlı yıllarda yıktırılmış olmalıdır) (Müller-Wiener, 1992: 79; A.MKT.MHM.169.35)	Sirkeci	1845-50 arası	
72	Çekiç Fabrikası (A.MKT.MHM.46.93)	İstanbul/ Tersane-i Amire	1852 tarihli belge	
73	Zeytinburnu Çelik Fabrikası (Bozdemir, 2011: 317)	Zeytinburnu	1902	Çelik
74	Bakırköy Dökümhanesi	Bakırköy		Demir döküm
75	Bağdat Dökümhanesi (Bozdemir, 2011: 254)	Bağdat	1847	Demir döküm
76	Samakov Demir Tesisleri (Önsoy, 1988; C.İKTS.26.1294)	Samakof, Bulgaristan	1842 tarihli belge	

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Verilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından yazılan ve henüz yayınlanmamış olan bir makalede de kullanılmıştır.⁵)

1.5.1.4. Cam, Billur, Porselen ve Çini Sektöründeki Fabrikalar

Abdulmecit'in isteğiyle Çubuklu Billur fabrikası kuruldu. Paşabahçe'de Musevi bir girişimci 1884'de 900 işçinin çalıştığı büyük bir cam fabrikası kurdu. 1906'da yüksek kapasitede üretime devam ettiği bilinmektedir. Bu fabrikanın arazisine daha sonra Tekel fabrikası kurulmuştur. Boğaziçi'nde İncirköy civarında Müşir Mustafa Nuri Paşa tarafından yaptırılan cam ve billur fabrikası 1845'te devletin eline geçti. Büyükdere'nin karşısında, Boğaz'ın kıyısında Paşabahçe'de Şişe ve Cam Fabrikası bulunmaktaydı (Bozdemir, 2011:114). Beykoz civarında bulunan cam ve porselen fabrikası ve İncirköy Fabrika-i Hümayunu da bu amaçla faaliyet göstermekteydi (Önsoy, 1988: 65).

Osmanlı Devleti'nde İznik, Kütahya ve Şam, İstanbul/Tekfur Sarayı önemli çinicilik merkezleriydi (Damlıbağ, 2011:29). İstanbul'da ilk önemli çini üretim faaliyeti 1845 yılında Eyüp, Balat ve Beykoz civrındaki ustalarla birlikte Ahmet Fethi Paşa tarafından Beykoz Çini Fabrikası'nın kurulmasıdır. Fabrika yaklaşık 25 yıl sonra kapanmıştır (Bozdemir, 2011:122). 1891 yılında Yıldız Çini Fabrika-i Hümayunu'nun kurularak çini üretiminin müstakil hale getirildiği bilinmektedir (Damlıbağ,2011:49). Fabrikanın kuruluşunda Sultan II.Abdulhamid'in sanata olan ilgisi rol oynamıştır. Fransa'dan dönemin en gelişmiş let edavat ve makineleri getirilerek kurulan sarayda üretilen porselenler öncelikle sarayda kullanılmıştır. 1909 yılında üretimi durdurulan Yıldız Fabrikası 2 yıl aradan sonra tekrar faaliyete başlamıştır. Cumhuriyet döneminde

⁵ Kurt, M. ve diğerleri, (2016). 19. Yüzyılda Osmanlı Sanayileşmesi Sürecinde Kurulan Devlet Fabrikaları: Bir Envanter Çalışması. OTAM, (kabul edilen fakat henüz basılmayan eser).

Sümerbank bünyesi altında faaliyet gösteren fabrika 1994 yılında Milli Saraylar’a bağlanarak üretimine devam etmektedir. Cam, billur ve çini sektöründe kurulan fabrikalarla ilgili bilgiler Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4
Cam, Billur ve Çini Sektöründeki Fabrikalar

NO	FABRİKA ADI	KURULUŞ YERİ	KURULUŞ YILI	ÜRETİLEN MALLAR
77	Porselen İmalathanesi (Genç, 2010: 259; Müller-Wiener, 1992)	İstanbul	1718	Çini ve porselen
78	Cam ve Porselen fabrikası (Müller-Wiener, 1992: 71)	İncirköy Beykoz	III. Selim	Cam ve porselen
79	Çubuklu Billur Fabrikası (Önsoy, 1988)	İstanbul	1840	Cam ürünler
80	Cam ve Billur Fabrikası (Clark,1974: 69) İncirköy Fabrika-i Hümayunu (Bozdemir, 2011: 113; A.MKT.NZD.77.73)	İstanbul İncirköy Beykoz	1844-1845-1846	Porselen ve cam
81	Beykoz Çini Fabrikası (Tabakoğlu, 1998: 226)	İstanbul	1845	Çini/Porselen
82	Paşabahçe Cam Fabrikası (Müller-Wiener, 1992: 81)	Paşabahçe	1884	Cam
83	Yıldız Çini Fabrika-i Hümayûnu (Müller-Wiener,1992:83; İ.MF.20.12)	İstanbul	1891-1892	Çini/Porselen

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Verilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından yazılan ve henüz yayınlanmamış olan bir makalede de kullanılmıştır.⁶)

1.5.1.5. Diğer Sektörlerdeki Fabrikalar

1.5.1.5.1. Kâğıt

Osmanlı Devleti’nde İstanbul’un Kağıthane bölgesinde Bizans’tan kalma bir kağıthane bulunmaktaydı. Daha sonra burada bir fabrika kurulmuş fakat işletilemeyince 1742 yılına kadar kağıt ithali yoluna gidilmiştir. 1742 yılında ise (Bozdemir, 2011: 229’a göre kuruluş tarihi 1744’tür), Yalova’da bir kağıt fabrikası kurularak ihtiyaç duyulan kağıt burada üretilmiştir. Ne yazık ki bu fabrika 15 yıl kadar çalışabilmiş, Avrupa kağıtlarının rekabeti ve üretim için gerekli olan suyun yeterli miktarda bulunmayışı sebebiyle kapatılmıştır. Kağıt üretimi yapan diğer bir tesis ise Beykoz’da 1804 yılında kurulan (Genç, 2010: 59 a göre kuruluş tarihi 1805’tir) ve 1836 yılına kadar çalışan fakat kalite ve fiyat konusunda bekleneni veremeyince kapatılmaktan kurtulamayan Beykoz Kağıthanesi olmuştur. Kağıt üretimi amacıyla kurulan son büyük fabrika 1846 yılında faaliyete başlayan İzmir Kağıt Fabrikası olup, 1855 yılında kötü işletmecilik, fiyat ve kalite bakımından rekabet edememe sebepleriyle kendisinden öncekilerle aynı

⁶ Kurt, M. ve diğerleri, (2016). 19. Yüzyılda Osmanlı Sanayileşmesi Sürecinde Kurulan Devlet Fabrikaları: Bir Envanter Çalışması. OTAM, (kabul edilen fakat henüz basılmayan eser).

sonu paylaşmıştır (Önsoy, 1988: 48-49). İzmir’de İzmir Şavk Kağıt Fabrikası adında 1847 yılında özel sermaye ile kurulan bir fabrikanın dışında, II.Abdulhamid’in emriyle kurulan Hamidiye Kağıt Fabrikası bir müddet sonra İngiliz bir firma tarafından mahkeme kararıyla devralınmış, 1912 yılında tekrar hisseleri Hamidiye Kağıt Fabrikasına geçmiştir (Bozdemir,2011:230).

1.5.1.5.2. Dericilik

Debbağhaneler dericilik alanında fabrikalaşmanın temelini oluşturmuşlardır. 1800’lerin başında debbağ esnafından Hamza Efendi zamanın şartlarına göre oldukça modern teknoloji ile imalat yapan bir tesis kurmuştur. 1810 yılında bu tesis devlet tarafından satın alınmış ve Debbağhane-i Amire adını almış, Hamza Efendi ise fabrikaya müdür olarak görevlendirilmiştir. 1816’da Beykoz Teçhizat-ı Askeriye adını alan fabrika 1827’de buhar makinelerinin çalıştırıldığı bir üretim altyapısına sahip olmuştur. 1870’e gelindiğinde günde 300 çift ayakkabı üretebilen fabrika çeşitli fuar ve sergilerde kaliteli ürünleri dolayısıyla ödüller almıştır. 1884 yılında fabrika yanına ek bir tesis inşaa edilerek üretim kapasitesi yaklaşık 2 katına yükseltilmiştir (Bozdemir,2011:144; Yerlitaş, 2013:41; Güler,1995:73). Başlangıçta sadece ordu için üretim yapan fabrika daha sonra piyasaya da satış yapmaya başlamış olup, ürünleri arasında potin, iskarpin, çeşitli ayakkabılar, kösele vb. bulunmaktaydı. Diğer sektörlerde kurulan fabrikalarla ilgili bilgiler Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5
Diğer Sektörlerdeki Fabrikalar

NO	FABRİKA ADI	KURULUŞ YERİ	KURULUŞ YILI	ÜRETİLEN MALLAR
KÂĞIT/MATBAA SEKTÖRÜNDEKİ FABRİKALAR				
84	Kağıt imalathanesi (Önsoy, 1988) (Bizanstan kalma)	Kağıthane		
85	Yalova Kağıthanesi (Birkaç yıl içerisinde kapanmıştır), (Genç, 2010: 259; Önsoy, 1988)	Yalova Harklıdere, Çardaklı mevkii	1744-1745	Kâğıt
86	Matbaa, 1827-28 de eskisaraya taşınıp kısa süre sonra kapanmıştır (Müller-Wiener, 1992: 70-71)	Üsküdar	1798	
87	Kağıthane Kağıt Fabrikası (Müller-Wiener, 1992: 70-71)	Kağıthane	III. Selim Devri	
88	Beykoz Kağıthanesi (1830 ların başında elbise üretimine dönmüştür) (Genç, 2010: 59; Clark,1992; Müller-Wiener, 1992: 70-71; Önsoy, 1988; BEO.444.303252)	Beykoz/ Hünkar İskelesi	1802-1804	Kâğıt

Tablo 5'in Devamı

89	İzmit Kağıt Fabrikası (Clark, 1992: 43)	İzmit	1844-46	Kağıt
90	Hamidiye Kağıt Fabrikası (Müller-Wiener, 1992: 81; A.DVN.MKL.32.8)	İstanbul	1886	Kağıt
91	Hamidiye Kağıt Fabrikası (Bozdemir, 2011: 230)	İstanbul	1912	Kağıt
92	İzmir Kağıt Fabrikası (Önsoy, 1988; A.MKT.UM.392.7) 1855 tarihinde kapanmıştır.	İzmir	1846	Kâğıt
93	Darüttiibaatıfl-Amire (Matbaa-i Amire) (Bozdemir, 2011: 89)	İstanbul	1729	Kitap Basımı
94	Mühendishane Matbaası (Bozdemir, 2011: 91)	İstanbul	1797	Kitap Basımı
95	Üsküdar Matbaası (Darü't-Tıbbaatü'l-Cedide) (Bozdemir, 2011: 91)	İstanbul	1803	Kitap Basımı
96	Dersaadet Ticaret Odası Matbaası (Bozdemir, 2011: 92)	İstanbul	1887	Kitap Basımı
97	Bahriye Matbaası (Bozdemir, 2011: 94)	İstanbul	1895	Kitap
DERİCİLİK SEKTÖRÜNDEKİ FABRİKALAR				
98	Debbağhane-i Amire (Deri ve Çizme Fabrikası) 1810 da Hamza Bey kurmuş 1816 da satın alınarak ordu emrine verilmiştir, 1841-42 de genişletilmiş ve buhar makineleri eklenmiştir (Quataert, 2006: 1011; Aytemur Özen, 2010: 185; Clark,1974: 66; Müller-Wiener, 1992: 70-71; Önsoy, 1988)	Beykoz	1810-1812-1813	Deri ürünleri, ayakkabı
ORMAN ÜRÜNLERİNE DÖNÜK FABRİKALAR				
99	Bıçkı Fabrikası (Clark, 1992: 39)	Tophane	1830'ların ikinci yarısı	
100	Eskişehir Kereste Fabrikası (Bozdemir, 2011: 43)	Eskişehir	1881	Kereste
101	Doğramacılık ve Enva'ı Fabrikası (DH.MKT.888.83)	Ahırkapı		
102	Adapazarı Araba Fabrikası (Bozdemir, 2011: 43)	Adapazarı	1916	Orman Ürünleri
GIDA SEKTÖRÜNDEKİ FABRİKALAR				
103	Değirmen (Müller-Wiener, 1992: 76) (Sir William Fairbairn London-Milhvall'deki fabrikasında yaparak göndermiştir)		1841	
104	Değirmenler (buhar kazanıyla çalışan) Birer tanesi Üsküdar-Paşalimanı ve Göksu'da, ikisi Unkapı civarında, biri Ayvansaray'da ve biri tersaneye ait olmak üzere Kasımpaşa'da (Müller-Wiener, 1992: 79)	İstanbul semtleri	1863 - Üsküdar-Paşalimanı	
105	Askeri Tahiniye Fabrikası (Önsoy, 1988; HR.SFR.3.257.36)	İstanbul	1810	Un
106	Buz Fabrikası (DH.MKT.1476.30)	İstanbul / İstinye	1888 tarihli belge	

Tablo 5'in Devamı

İNŞAAT SEKTÖRÜNDEKİ FABRİKALAR				
107	Büyükdere Kiremit Fabrikası (Önsoy, 1988)			
108	Paşabahçe Çukurçayır Tuğla ve Kiremit Fabrikası (Bozdemir, 2011: 194)	İstanbul	1846	Tuğla ve Kiremit
109	Paşabahçe Kiremit ve Tuğla Fabrikası Osmanlı Anonim Şirketi (Kuzucu, 2015)	İstanbul	1910	
KİMYA SEKTÖRÜNDEKİ FABRİKALAR				
110	Zeytinburnu Asit ve Eter Fabrikası (Bozdemir, 2011: 317)	Z.burnu	1902	Asit ve Eter
111	Zeytinburnu Kimyahanesi (Bozdemir, 2011: 317)	Z.burnu	1902	Kimya Ürünleri
112	İspermenç (Mum ve Sabun) Fabrikası (HH.HRK.14.5)	İstanbul/İncirköy	1863	Mum ve sabun
ENERJİ SEKTÖRÜNDEKİ FABRİKALAR				
113	Dolmabahçe Gazhanesi (Kuzucu, 2015)	Dolmabahçe	1855	Gaz
114	Kuzguncuk Gazhanesi (Kuzucu, 2015)	Kuzguncuk	1865	Gaz
115	Yedikule Gazhanesi (Bozdemir, 2011: 153)	Yedikule	1880	Gaz
116	Elektrik Fabrikası (Kuzucu, 2015)	Haliç, Tersane	1888	Elektrik
117	Silahdarağa Elektrik Fabrikası (Kuzucu, 2015)	Kağıthane	1914	Elektrik

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Verilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından yazılan ve henüz yayınlanmamış olan bir makalede de kullanılmıştır.⁷)

1.5.2. Fabrikaların Yönetiminden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar

Devlet sermayesi ve öncülüğünde kurulan fabrikaların yönetimi ve işletilmesinin dönemlere göre farklı kurumlarca gerçekleştirildiğini görmekteyiz. Bunlar; Darphane-i Amire, Padişah'ın özel hazinesi olan Hazine-i Hassa, Fabrika-i Hümayun Nezareti gibi kurumlardır.

1.5.2.1. Darphane-i Amire

Devlet fabrikalarının işletilmesi ve yönetilmesi ile ilgili olarak, 1839-1850 yılları arasında, Darphane-i Amire de çeşitli fonksiyonlar üstlenmiştir. Örneğin, işçi ve usta yetiştirmek ve istihdamdan kaynaklanan maaş vb. masrafları ödemek Darphane sorumluluğundaydı. Alım, satım, masraf, üretim raporları düzenli olarak Darphane'ye gönderilmekteydi (Sarı,2006:65). 1850 yılında Darphane-i Amire kurumunun adı değiştirilerek Hazine-i Hassa Nezareti'ne dönüştürüldü.

⁷ Kurt, M. ve diğerleri, (2016). 19. Yüzyılda Osmanlı Sanayileşmesi Sürecinde Kurulan Devlet Fabrikaları: Bir Envanter Çalışması. OTAM, (kabul edilen fakat henüz basılmayan

1.5.2.2. Fabrika-i Hümayun Nezareti

Sanayileşme hareketinin ilk başladığı yıllarda bulunmayan bu kurum, 19. yüzyılın ortalarından itibaren kurulmuş ve fabrikaların yönetildiği merkez haline gelmiştir. Belgelerde (BOA.A.MKT.NZD, 270/31; BOA.İ.MVL, 412/17994) Eminönü/Tarakçılar civarında bulunan bir handa Fabrika-i Hümayunların yönetim merkezinin bulunduğu bilgisi yer almaktadır (Ertürk,2008:26). Başka belgelerde “fabrikalar nezareti” (BOA.HH.d.46/A-4, 21 Zilhicce 1275/22 Temmuz 1859), “fabrika-i hümayunlar nazırı” (BOA.HH.d.41/A, 24 Safer 1274/14 Ekim 1857) gibi aynı yapıyı işaret eden isimlendirmeler görülmektedir. Atıfta bulunulan son belgede fabrika-i hümayunlar nazırı Mustafa Paşa’nın Meclis-i Vala üyeliğine atandığından söz edilmekte ve bundan sonra fabrikaların Hazine-i Hassa tarafından idare edilmesinin kararlaştırıldığı ifade edilmektedir. Fabrikaların muhasebe işlemlerinin hazinece takip edilmesi ve memurlardan fazla olanların *icabına bakılması* aynı belgede karara bağlanmıştır.

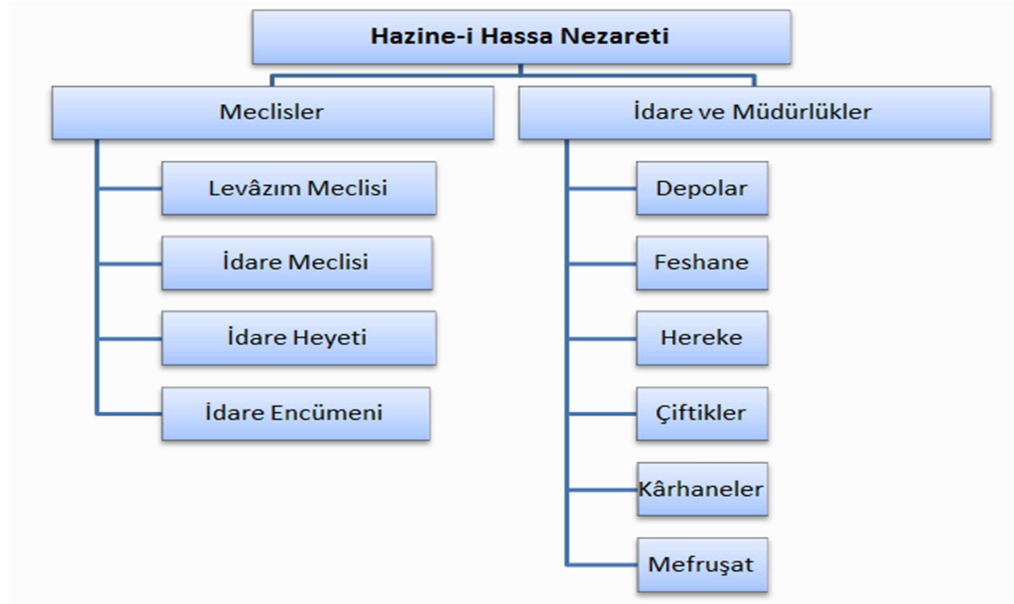
Aynı defterin farklı bir sayfasında (BOA.HH.d. 41/B, 22 Rebiülahir 1274/10 Aralık 1857) görülen “fabrika-i hümayunlar meclisi” ifadesi nezaretin örgütsel yapısı hakkında bilgi vermektedir. Dolayısıyla 1857 yılına kadar Fabrika-i Hümayun Nezareti’nin işlevini sürdürdüğü, bu tarihten itibaren ise Hazine-i Hassa kurumunun bu konuda yetkili olduğu akla gelse de, 2 yıl sonrasına ait bir başka belgede (BOA.İ.DH.342.22482, 8 Muharrem 1276/7 Ağustos 1859). Feshane ve ona bağlı çiftliklerin idaresinin Fabrika-i Hümayun Nezareti uhdesine verildiğini görmekteyiz. Bu farklı ve birbiriyle çelişen ifadelerin nedeni belgeler üzerinden maalesef anlaşılamamıştır. Tersanede görevli bir askere binbaşılık rütbesi verilmesi ile ilgili daha sonraki bir tarihe ait olan bir belgede (BOA.İ.DH.737.60340, 18 Zilkade 1293/5 Aralık 1876) “fabrikalar nezareti” ifadesi dikkat çekmektedir. Bu durum fabrikalar nezaretinin tekrar faaliyete geçmesi olasılığını düşündürmekle birlikte, askeri fabrikaların örgütsel yapısının farklı olma olasılığını da akla getirmektedir.

Fabrikalarla ilgili olarak belgelerde geçen bir diğer yapı ise Fabrika-i Hümayun Islahat Komisyonudur. Komisyonun ne zaman kurulduğu, görev tanımı ve benzeri bilgilere ulaşılammıştır. Bununla birlikte incelenen belgeler arasında Fabrika-i Hümayunlar Islahat Komisyonu ifadesinin geçtiği en eski tarihli belge (BOA.HR.SFR.3.381.48, 22 Rebiülevvel 1309/26 Ekim 1891) 1309 hicri yılına ait olup belgede geçen konular

fabrikaların yönetimi, hammadde temini, muhasebesi gibi konulardır. Söz konusu belgede Fabrika-i Hümayunlar Islahat ve Terakkiyat Komisyonu şeklinde bir komisyondan da bahsedilmektedir.

1.5.2.3. Hazine-i Hassa

1839 yılında Tanzimat'ın ilanından sonra farklı isimler altında faaliyet gösteren hazineler kapatılıp, Maliye Hazinesi adı altında merkezi bir hazine oluşturuldu. 1840 yılından itibaren Padişah'a özel bir tahsisat verilmeye başlandı. Böylece Padişahların tüm gelir ve giderlerinin tek bir kalem altında yönetildiği "ceyb-i hümayun" adlı kurum oluştu. 1847 yılına gelindiğinde bu kurumun ismi değiştirilerek "Hazine-i Hassa" adıyla faaliyetine devam etti. 1850 yılında Darphane-i Amire kurumunun da adı değiştirilerek Hazine-i Hassa Nezareti'ne dönüştürüldü. Teşkilâtın bünyesinde nezârete bağlı ebniye birimi, feshâne, Hereke Fabrika-i Hümayunu idareleri, hatab ambarı, Istabl-ı Âmire, matbah ambarı, mefruşat müdürlüğü, Mihaliç çiftlikât idareleri, hububat ambarı, kârhane gibi birimler oluştu. Bu birimlerin müdürleri hazîne-i hâssanın idare heyetinde görev almaktaydılar. Hazîne-i Hâssa Nezâreti çeşitli isimler altında görev yapan idare meclislerince yönetildi. Bunlar hazîne-i hâssa komisyonu, hazîne-i hâssa levâzım meclisi, hazîne-i hâssa meclis-i idâresi, hazîne-i hâssa hey'et-i idâresi, hazîne-i hâssa encümen-i idâresi idi.



Şekil 1: Hazine-i Hassa Teşkilat Yapısı

Hazîne-i hâssa, Tanzimat'tan sonra gelirlerinin önemli bir bölümünü ekonomik gelişmeye dönük bazı faaliyetlerin finansmanına ayırdı. Bunların büyük bir bölümü de fabrika tesisine harcandı. İzmit Çuha Fabrikası, Hereke Kumaş Fabrikası, Büyükkada demir madenleri, Ziraat Tâlimhânesi, Zeytinburnu Demir Fabrikası, Bursa İpek Fabrikası, Veli Efendi Basma Fabrikası, Mihaliç Çiflikât-ı Hümâyunu bunlar arasında yer alır. Bunlardan Zeytinburnu Demir Fabrikası'nın yönetimi Tophâne-i Âmire'ye bırakılarak hazîne-i hâssaya borçlandırıldı ve bu borcunu elde edeceği kârlarla ödemesi kararlaştırıldı. Ancak daha sonra bu meblağın ödenmesini maliye hazinesi üstlendi. İzmit Çuha Fabrikası 1849 yılında Dâr-ı Şûrâ-yı Askerî'ye devredildi. Fabrika inşaat masraflarının bir kısmı serasker paşa tarafından hazîne-i hâssaya ödenirken kalan kısım maliye hazinesince karşılandı. Feshâne-i Âmire, Tanzimat öncesinde Darphâne-i Âmire tarafından finanse edilirken yönetimi hazîne-i hâssa tarafından sürdürüldü. Bir ara hazineden ayrı müstakil Feshâne-i Âmire Nezâreti oluşturulmuşsa da XIX. yüzyılın son çeyreğine kadar hazîne-i hâssaya bağlı bir birim olarak kaldı (Terzi, 1998:137-138).

Padişaha ait gelir ve giderlerin yürütülmesinden sorumlu olan Hazine-i Hassa kurumunun Tanzimat döneminde ekonomik gelişmeye ayırdığı finansmanın önemli bir bölümü devlet fabrikalarına yani Fabrika-yı Hümayun'a tahsis edilmiştir. Bu miktara ilişkin Güran (1992) 600 milyon kuruşluk bütçenin neredeyse 4'te 1'inin sanayileşme kapsamındaki fabrika kurulmasına ayrıldığını belirtmektedir. Çakıcı (2010:11) bu oranı yaklaşık 6'da 1 olarak ve 104 milyon kuruş şeklinde belirtir. Aynı çalışmada, Hazine-i Hassa'ya bağlı Fabrika-i Hümayunlar Meclisi adı altında faaliyet gösteren bir meclisin bulunduğunu görmekteyiz.

1.6. Fabrikalarda Yönetim ve Yöneticiler

Osmanlı Devleti'nde 1800'li yıllardan itibaren kurulmaya başlanan devlet fabrikalarının amacı genellikle ordunun kılık kıyafet ve silah ihtiyacını karşılamaktı. Feshane, Beykoz deri ve çizme fabrikası, Zeytinburnu sanayi parkı, Hereke dokuma fabrikası, İzmit çuha fabrikası, baruthaneler, dökümhaneler bunlardan başlıcalarıydı. Ordunun ihtiyacı için bu fabrikaların kurulması planlanırken, yabancı ülkelerde bulunan sefirler ve Osmanlı'dan yurt dışına inceleme yapmak üzere gönderilmiş görevliler sanayileşme ve fabrika kurulumu konusunda ön araştırma yapmışlardı (Clark, 1974; Tuğlacı, 1993). Yabancı

uzman/yönetici transferinde Belçika, İngiltere, Fransa, Avusturya, İtalya, Amerika Birleşik Devletleri başta gelmekteydi (Özbay, 2003:21).

Fabrikaların fizibilitesi yapıldıktan ve kurulmasına karar verildikten sonra, bizzat padişahın hazinesinden sermayesi karşılanarak tesisleşme işlemleri başlatılmıştı. Kurulan fabrikaların nasıl işletileceği, kimler tarafından yönetileceği ve hangi makinelerin kullanılacağı konusu da gündemdeydi. Fabrikaların ordunun ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmasının doğal bir sonucu olarak olsa gerek, fabrikalar da ordunun doğal bir uzantısı gibi görüldü. Başlangıçta birçok fabrikanın müdürünün yüksek rütbeli asker olması, bazı fabrikaların yöneticilerinin aynı zamanda İslimiye Çuha Fabrikası örneğinde olduğu gibi, o bölgenin, askeri veya mülki amiri olması görülmektedir. Fabrikalarda klasik yöntemlerle üretimin yeterli olmaması sonucu makine (teknoloji) transferinin sonucunda bu teknolojiyi kurmanın ve işletmenin ayrıca fabrikayı yönetmenin farklı bir iş ve ihtiyaç olduğu anlaşılmaya başlandı.

Söz konusu ihtiyaç Osmanlı tebası gayri müslim uzman, müslüman bürokrat ve teknik eleman ve yüksek ücretle yabancı yönetici/uzman transferi ile karşılanmaya çalışılmıştır. Yönetici olarak görev yapan gayri müslim teba içerisinde Dadyan Ailesi dikkat çekmektedir. Ailenin birçok üyesi, 1795 yılında Arakel Amira Dadyan'dan başlayarak, sanayileşme hareketinde görev yapmışlardır. Dadyan Ailesi dışında farklı etnik kökenlere mensup olan gayrimüslim yöneticiler Osmanlı sanayileşme çabaları çerçevesinde değişik fabrika ve kurumlarda yönetici olarak görev almışlardır (BOA, A.MKT.UM.392.7).

1840'lı yıllarda Bursa'daki girişimciler fabrikaların işletmesini üstlenmek üzere İtalyan ve Fransız işletmeciler ve ayrıca vasıflı ve tecrübeli Fransız kadın ustalar getirdiler (Quataert, 2011: 228). Osmanlı Devleti yabancı uzmanlarla doğrudan sözleşme yapmadan önce, ülkelerle elçileri vasıtasıyla iletişime geçip ihtiyaç duyduğu iş gücünün özelliklerini bildirir, anlaşma yapar daha sonra sözleşme yapma aşamasına geçilirdi. Yabancılar genel olarak çalışma koşullarından memnun olmakla birlikte, ara sıra, biriken ücretlerinin ödenmesi için elçiliklerini de devreye sokarak resmi makamlardan taleplerde bulunmuşlardır.

Devlet fabrikalarında yönetim olgusu literatürde az sayıda çalışmaya konu edilmiştir. Elbette 19. yüzyılın ilk yarısını da kapsayan bu sanayileşme süreci bir disiplin olarak

işletme yönetiminin de yeni yeni belirmeye başladığı döneme tekabül etmektedir. Bu durum ilgili fabrikalarda somut, metodolojik olarak bir yönetim anlayış ve uygulaması yerine geleneksel olarak bu alana ilişkin bilinen tecrübelerin yeni ancak büyük üretim birimlerinde de kullanıldığını ihtimalini akla getirmektedir. Ayrıca devletin fabrika ile ilgili yazışmalarına konu olan detayların genellikle mali işleyiş, çalışma nizamnamesi vb. detaylara yoğunlaşması fabrikaların işletilmesine ilişkin süreçler (yönetim süreçlerini de içerecek şekilde) ve bu süreçlere ilişkin detaylara rastlamayı zorlaştırmaktadır. Ancak bu tezin amacına paralel olarak çoğunlukla yukarıdaki niteliğe haiz arşiv belgeleri üzerinden genel olarak işletme yönetimi yerine personel yönetimi anlayış ve uygulamalarının nasıl olduğu ile ilgili bir kavramsallaştırma çabası ve tartışması araştırma bölümünde sunulacaktır.

1.6.1. Yabancı Uyruklu Yöneticiler

Osmanlı'nın sanayileşme deneyimini yabancı uzman ve işçiler olmadan yazabilmek neredeyse imkânsızdır. Gerek sanayileşmenin bir politika olarak ortaya çıkması, gerek bu politikanın yürürlüğe koyulduktan sonra makine ve binalarla uygulamaya dönüştürülmesi, gerekse sonrasında bu sistemlerin işletilmesi adımlarında, hatta bazı argümanlarda rastlandığı üzere sanayileşmenin başaramamasında dahi, yabancıların sürekli olarak etkisinden bahsedilebilir. Bu çerçevede belki de en etkili unsur olarak kabul edilebilecek yabancı çalışanların (çoğunlukla mühendis-yönetici, ustabaşı, nadiren işçi) incelenmesi önemlidir.

Osmanlı sanayileşme politikası ve çabaları kapsamında yabancı çalışanlar devlet fabrikalarında istihdam edilmişlerdir. Yabancılar genellikle mühendis-yöneticiler⁸, teknisyenler ve ustabaşılardan oluşmaktaydı (Buluş ve Arıcıoğlu, s.224). Bu evsftaki çalışanlar başta İngiltere, Fransa, Belçika, Avusturya olmak üzere Avrupa'nın çeşitli ülkelerinden gelmişlerdir (Özby, 2003:21). İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri de yönetici getirtilen ülkeler arasındadır (Özby ve Bülbül, 2009:200-202; Seyitdanlıoğlu, 2009). Osmanlı Devleti'nin nitelikli iş gücü, uzman, yönetici gibi kadroları transfer ederken, sözleşmelere koyduğu kritik maddelerin; bilgi transferi, teknoloji yenilenmesi

⁸ Mühendis-yönetici kavramı o dönem itibarıyla asıl uzmanlık ve işinin mühendislik olup aynı zamanda ilgili dönemde profesyonel yöneticilik kavramının ortaya çıkmamış olması sebebi ile bu işe ilişkin sorumlulukları da icra eden çalışanlar için kullanılmaktadır.

ve üretim kalitesinin maliyet düşüklüğüyle birlikte sağlanması olduğu (BOA;MTV.15.7) belgelerde yer almaktadır.

Yabancı yöneticiler genellikle dönemin başat sektörü olan tekstil alanında ve ayrıca silah, kağıt, deri ve çizme, cam ve porselen fabrikalarında ve maden idarelerinde istihdam edilmişlerdir (BOA; A.MKT.NZD.74.48; A.MKT.MVL.73.22; İ.DH.628.43672). Yabancı uzmanların maaşlarının yüksek olduğu, sözleşmenin devletçe feshi halinde ciddi tazminat bedeli hakkına sahip bulundukları, görev esnasında ölmeleri halinde alacaklarının eşlerine ödenmesinin sağlandığı dikkat çekmektedir (BOA; C.A.T. 46667, 1796).

Yabancı yöneticilerle ilgili bilgiler Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6
Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Yabancı Uyruklu Yöneticiler

S.N	İSİM	FABRİKA	BİLGİ
1	Françesko, 1796	Barut fabrikası	7 yıllık sözleşme yapılarak bilgi transferi şartıyla çalıştırılmıştır (BOA, C.A.T. 46667, 1796).
2	Derize Martil, 1884	Hereke Fabrikası	5 yıllık sözleşme, 12.000 frank yıllık ücret, 25.000 frank tazminat, ikamet için ev, ölümü halinde haklarının eşine ödenmesi, satılacak miktar üzerinden yüzde yarım pay, çalışacağı kişileri seçme yetkisi, Avrupa'da cari olan usule göre işletme ve bilgi transferi şartı (BOA, MTV.15.7).
3	Miralay İvan, 1853	Tophane	(BOA, A.MKT.NZD.74.48)
4	Marpıyos Guccino, 1855	İzmir Kağıt Fabrikası	(BOA, A.MKT.MVL.73.22)
5	Pol Kazmiyan Mösyö Artar, 1863	İpek Fabrikası	Sözleşmede üretim kalitesine ilişkin detaylı şartlar, yönetici seçme yetkisi verilmesi (BOA, HH.HRK.14.1).
6	Mösyö Teridon 1863 yılı	İspermenç (ip) Fabrikası	2,5 yıl boyunca haftada 2 gün fabrikada bulunacak, ikamet için oda, üretimin gayet iyi olmasını garanti edecek, tüm makineleri ve işçileri yerli yerince işletecek, Hazine-i Hassadan ayda 600 frank maaş alacak, bir kişiye üretim usulünü öğretecek, aksi durumlarda sorumluluk kendisinin olacak (BOA, HH.HRK.14.5).
7	Mösyö? 1865	Maden İdaresi	Gümüşhane ve Akdağ madenlerini işletmek ve ıslah etmek, yardımcı olarak Türk mühendis, maaşını Osmanlı Bankasından çekecek, yıllık 12.000 kuruş, 4-5 bin kuruş harcama yetkisi (BOA, İ.DH.00535.037161).
8	Mühendis Mösyö Justin 1865	Maden İdaresi	Maden meclisine bağlı, Fransız, mühendis, aylık 25 altın ücret (Osmanlı Bankası), ek ücret, lojman vs. yok, işle ilgili seyahat ödemesi var (BOA, İ.DH.00628.043672).
9	Mösyö? ve Mösyö Şöson 1864	Maden İdaresi	Keban ve Ergani Madenlerinde yönetici olarak sözleşme, asıl istenen madenlerin ıslahı, 10.000 kuruş maaş, yardımcı olarak Türk mühendisler, Maaşlarını Osmanlı Bankasından çekecekler (BOA, İ.DH.00523.036061).

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Verilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından bildirir⁹ olarak sunulmuştur)

⁹ Kurt, M. S. Bayraktaroğlu, K. Demir. (14-16 Mayıs 2015). 19.Yüzyıl Osmanlı İmparatorluk Fabrikalarında Yönetici Profili. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 150-155.

1.6.2. Osmanlı Tebası Gayri Müslim Yöneticiler

Osmanlı uyruklu gayri müslim yöneticiler Ermeni ve Rum kökenliler başta olmak üzere birçok etnik tabiyete sahiptiler (BOA, A.MKT.UM.392.7). Bunlar genellikle teknik becerisi öne çıkan kişilerdi. Silah üretimi başta olmak üzere, tekstil ve diğer sektörlerde de istihdam edilmişlerdir. Teknik bilgi ve becerilerinin yanı sıra saray çevresiyle geliştirdikleri ilişkiler de devlet fabrikalarında görev alabilmelerini kolaylaştırmıştır. Yabancılarla yapılan çok sayıda sözleşmeye rastlanırken yerli yöneticilerle yapılan sözleşmelere rastlanamaması yerli yöneticilerle sözleşme yapılmadığı veya icelenen belgelerde bulunamadığı ihtimalini akla getirmektedir. Bir diğer olasılık ise, yerli yöneticilerin çoğunlukla bürokrasi ve askeri kökenli memur olmalarından dolayı ayrıca bir sözleşme yapılamamış olmasıdır.

Osmanlı sanayileşme sürecinde olduğu gibi gayri müslim yöneticiler konusuna bakıldığında da en çok dikkat çeken aile Dadyan ailesidir. Dadyan ailesinin padişahla tanışması ilginçtir. Tuğlacı (1993)'nın belirttiğine göre, 18. yüzyıl sonlarında baruthanede bir yabancı uzmana yaptırılan çarklar çalışmamış ve saray görevlilerinden birisinin saatçisi olan Arakel ustaya, bir zamanlar değirmenler de yaptığı için, danışılır. Arakel usta baruthaneye gidip çarkı inceler, gerekli müdahaleyi yapar ve çark çalışır. Bu olaydan sonra dadyan ailesi uzun yıllar boyunca başta baruthane olmak üzere, birçok kurumda saraya hizmet etmiştir. Osmanlı uyruklu Dadyanlar, ilk resmi sanayi tesislerini kurmuşlar ve hayatta kaldıkları sürece onların yönetimini üstlenmişlerdir. Osmanlı sanayi tesislerinin yönetim ve kontrolünde uzun süre söz sahibi olan Dadyanlar, fabrika projelerinin hazırlanması ve kurulmasında, kredi sağlanmasında, alet ve makinaların getirtilmesinde, yabancı işçi ve mühendislerin bulunmasında, çiftliklerin kurulması ve madenlerin işletilmesinde adeta bir tekel oluşturmuşlardır (Tuğlacı, 1993:Önsöz). Sanayileşme çabalarının başlangıcından itibaren İstanbul'daki bütün komplekslerin ve Hereke ve İzmir'dekilerin sevk ve idaresi tek bir ailenin, *Dadyanların* elindeydi. Ailenin ün yapmış ferdi olan dedeleri Hacı Arakel Dad idi. Hacı Dad önce Küçükçekmece'de inşa edilen barut fabrikasına mühendis ve müdür olarak tayin edildi, başarılı olunca hem Küçükçekmece'deki hem de Bakırköy'deki barut fabrikasına müdür olarak devam etti. Hacı Dad'ın oğlu ve torunu olan Ohannes ve Bogos Dadian ise II.Mahmud tarafından Barut imtiyazıyla ödüllendirildi. Ohannes aynı zamanda yeni

sanayi programını tatbik etmekle görevlendirildi. Ohannes çıraklığını büyük kardeşinin yanında Küçük Çekmece baruthanesinde yapmıştı. 1820’lerde Beykoz kağıt fabrikasına, 1826’da Eyüp dokuma fabrikasına müdür tayin edildi ve 1832’de de Azadlı barut fabrikasına büyük kardeşinin yerine müdür olarak geçti. Ohannes ithalatı ve diğer devletlerle olan ilişkileri idare ediyordu. Bogos ise fabrikaların genel idaresini üstlenmişti. Ohannes’in bir oğlu ve diğer bir yeğeni Zeytinburnu’ndaki yeni teknik okula öğretmen ve idare amiri olarak tayin edildiler. Daha uzak akrabalar İzmit ve Hereke’de mahalli idareci ve muhasebeci oldular. Özellikle Ohannes başta olmak üzere kimi aile fertleri bizzat Padişah emriyle 1 yılı bulan görevlendirmeler yapılarak İngiltere ve Fransa başta olmak üzere sanayileşmiş ülkelerde inceleme yapmak üzere Avrupa’ya gönderilmişlerdi (Clark, 1974:70-71).

Osmanlı Devleti’ndeki ilk anonim şirket olan Şirket-i Hayriye’nin ilk yönetimi ihale ile Hoca Mıgırdıç ve Agop Bilezikciyan Kardeşler ile Antuan Kalçiar’ın firmasına verilmiş, bir yıl geçmeden bunlar işi bırakmış ve Resimci Mıgırdıç isimli bir başkası almış fakat o da yürütememiştir (Kazgan, 1991: 21-22).

Osmanlı Devleti’nde fabrikalarda yöneticilik yapmış gayri müslimlerle ilgili bilgiler Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7
Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Gayri Müslim Yöneticiler

S.N	İSİM	FABRİKA	AÇIKLAMA
1	Arakel Amira Dad 1795-1812	Bakırköy Barut Fabrikası	Asıl mesleği saatçilik, baruthanedeki çarkı tamir edince devlet fabrikalarındaki serüveni başladı. (Tuğlacı, 1993)
2	Hacı Dad	Küçükçekmece ve Bakırköy Barut Fabrikaları	(Tuğlacı, 1993)
3	Bogos Dadyan	Azadlı ve Bakırköy Baruthanesi, Eyüp İplik Fabrikası	(Tuğlacı, 1993)
4	Ohannes Dadyan’ın oğlu ve yeğeni	Zeytinburnu Sanayi Mektebi	Teknik öğretmen ve idareci (Tuğlacı, 1993)
5	Ohannes Dadyan	Beykoz Kağıthanesi (1820), Eyüp İplik (1826), Dolmabahçe silah fabrikası (1837), Hereke İpek Fabrikası (1849), Yeşilköy çivi fabrikası (1840), Beykoz Deri ve Çizme Fabrikası (1842), İzmit bez fabrikası (1842), Hereke Halı Fabrikası (1843), Hereke İplik Fabrikası (1844), Zeytinburnu dökümhanesi (1845)	1835 yılında demir dökümhaneleri, çuha fabrikaları ve barutçuluk alanlarında 1 yıl boyunca İngiltere, İtalya, Fransa ve Avusturya’da araştırma yaptı. Çuha fabrikalarının kurulmasına öncülük etti. Sanayi ve tarım mekteplerinin açılmasını önerdi. (Tuğlacı, 1993)

Tablo 7'nin Devamı

6	Nerses Hosrov	İzmit fabrikası ve Zeytinburnu demir fabrikası	İngiltere’de makine mühendisliği eğitimi aldı. (Tuğlacı, 1993)
7	Arakel Sisak Dadyan, 1847	Azadlı baruthanesi, Zeytinburnu demir fabrikası, kükürt ve güherçile fabrikası,	Ohannes Dadyan’ın oğlu (Tuğlacı, 1993)
8	Simon Amira Dadyan, 1812-34	Beykoz kağıt fabrikası, Bakırköy Baruthanesi	(Tuğlacı, 1993)
9	Ohannes Diran Dadyan (1877)	Fes Fabrikası	(Tuğlacı, 1993)
10	Yervant Dadyan	İstanbul Elektrikli Tramvay Şirketi	(Tuğlacı, 1993)
11	Kirkor Mihran Dadyan 1853-55	Barutçubaşı	Ohannes Dadyan’ın oğlu (Tuğlacı, 1993)
12	Anthony Mgrdich, Agop Bilezikciyan ve Kalçiar Kardeşler	Şirket-i Hayriye	BOA, A.MKT.NZD.64.81
13	Resimci Mırdich	Şirket-i Hayriye	BOA, A.MKT.NZD.108.12
14	Dobri Jelaskow	İslimiye Çuha Fabrikası	BOA, C.İKTS.20.969
15	Kuyumcuyan Petros (boğos?) Efendi	Fabrika-i Hümayun Müdürü	BOA, HH.HRK.14.5; BOA, A.MKT.UM.392.7
16	Mevbo Kocanyan	İzmir Kağıt Fabrikası	BOA, A.MKT.UM.392.7

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Gösterilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından bildiril¹⁰ olarak sunulmuştur)

1.6.3. Osmanlı Tebası Müslüman Yöneticiler

Yabancı ve gayri müslim yöneticiler genellikle teknik bilgi ve beceri nedeniyle fabrikalarda istihdam edilmişken, müslüman yöneticilerin çoğunlukla asker veya bürokrat kökenli olmalarından dolayı devlet fabrikalarında görev aldıkları görülmektedir. Bu fabrikalarda general, ferik, binbaşı gibi rütbelere sahip komutanların yönetici olarak görev aldıkları görülmektedir. Çoğunlukla memur olan müslüman yöneticilerin fabrikalarda aldıkları görevden dolayı mevcut maaşlarına ek bir ücret aldıkları, iş kazası durumunda ailelerine yönelik sosyal haklardan faydalandıkları bulgulanmıştır (Kurt, Bayraktar ve Demir, 2015:153; BOA, A.MKT.NZD.74.48; BOA, İ.HB. 49/15; BOA, BEO-3786/283856/1). Şirket-i Hayriye’de yabancı yöneticilerin başarısızlığının görülmesi üzerine temsil heyeti toplanıp yönetimi Türk yöneticilere vermiş ve Ali Hilmi Bey isimli bir tüccarı müdür tayin etmiştir. 1864 yılına kadar Ali Hilmi Bey başarılı bir şekilde devam etmiştir. Fakat çeşitli yolsuzluk söylentileri sebebiyle yerine Maliye Nazırı Nafiz Paşanın Kethüdası Reşat Efendi getirilmiştir. 2 yıl

¹⁰ Kurt, M. S. Bayraktaroğlu, K. Demir. (14-16 Mayıs 2015). 19.Yüzyıl Osmanlı İmparatorluk Fabrikalarında Yönetici Profili. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 150-155.

sonra ayrılan Reşat Efendinin yerine Hüseyin Haki Bey müdür olmuş ve 1895 yılına kadar müdürlüğe devam etmiştir. Yönetime gelen müdürlerin hepsi bir idare meclisi oluşturmuştur (Kazgan, 1991: 21-22). Osmanlı Devlet fabrika ve işletmelerinde görev yapmış müslüman yöneticilerle ilgili bilgiler Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8
Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Müslüman Yöneticiler

S.N	İSİM	FABRİKA	AÇIKLAMA
1	Mehmed Servet Bey 1850	İslimiye Çuha	(BOA, A.MKT.UM.12.91; BOA, A.MKT.NZD.80.80)
2	Salih Ağa, 1850	İslimiye Çuha	Kaymakamlık ve fabrika müdürlüğü görevini birarada sürdürmüştür (BOA, C.Dâhiliye,10740; BOA, A.MKT.NZD.93.23).
3	Reşit Ağa, 1851-54	İslimiye Çuha	(BOA,A.MKT.NZD.161.89; BOA, A.MKT.NZD.166.4).
4	Hurşit Ağa	İslimiye Çuha	Salih Ağa ile süregiden bir çekişme ve şikayetler nedeniyle görevden alınmış (BOA, A.AMD.5.29).
5	Mustafa Kani Bey, 1844	İslimiye Çuha	Ölümü nedeniyle belgelerde yer almış (BOA, C.İKTS.16.791).
6	Şeref Bey, 1850	İslimiye Çuha	(BOA, A.MKT.NZD.3.1)
7	Feyzi Paşa, 1848	İslimiye Çuha	(BOA, C.İKTS.11.506)
8	Ali Rıza Bey, 1844	İslimiye Çuha	(BOA, C.İKTS.16.791)
9	Miralay Arif Bey, 1860	Tersane-i Amire	(BOA, A.MKT.MHM.169/35)
10	Kaymakam Zihni Bey, 1860	Yalı Köşkü Fabrika-i Hümayunu	(BOA, A.MKT.MHM.169/35)
11	Ali Hilmi Bey	Şirket-i Hayriye	1864 yılına kadar devam etmiştir. Yönetime gelen müdürlerin hepsi bir idare meclisi oluşturmuştur. (BOA, İ.DH.357.23549).
12	Reşat Bey	Şirket-i Hayriye	Ali Hilmi Bey’in çeşitli yolsuzluk şayiaları sebebiyle yerine Maliye Nazırı Nafiz Paşa’nın Kethüdası Reşat efendi getirilmiştir. 2 yıl görev yapmıştır.
13	Hüseyin Haki Bey	Şirket-i Hayriye	2 yıl sonra ayrılan Reşat Efendinin yerine Hüseyin Haki Bey müdür olmuş ve 1895 yılına kadar müdürlüğe devam etmiştir.
14	Salih Paşa, 1860	Fabrikalar Müdürlüğü	Başarısından dolayı nazır olmuş (BOA, A.MKT.MHM.169/35).
15	Miralay Eyüp Bey, 1853	Silah Fabrikası	(BOA, A.MKT.NZD.74.48)
16	Akif Bey, 1896	Hereke Halı Fabrikası	Padişah tarafından ödüllendirilen bir yönetici (BOA, I.TAL.93.68).
17	İsmail Bey, 1860	Gazhane	(BOA, A.MKT.MHM.169.35)
18	Salih Bey, 1860	Tersane	(BOA, A.MKT.MHM.169.35)
19	Nahid Bey, 1853	Cam ve kristal fabrikası	(BOA, A.MKT.NZD.77.73)
20	Nazım Paşa	Askeri malzeme fabrikası	(BOA, İ.HB. 49.15)
21	Muhyiddin Paşa	Feshane	(BOA, BEO.3786.283856/1)
22	Mahmud Bey	Feshane	(BOA, A.DVN-103/73)
23	Rifat Bey	Feshane	(BOA, A.MKT.MHM. 470/43)

Tablo 8'in Devamı

24	İsmail Bey	Feshane	(BOA, A.MKT.MHM. 59/39)
25	Ömer Lütfi Bey	Feshane	(BOA, C.İKT.1532),
26	Hafız Mehmed	Şirket-i Hayriye	İdare Meclisi Reisi (BOA, ŞD.2611.22)

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Gösterilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından bildirir¹¹ olarak sunulmuştur)

1.6.4. Yöneticilerin Genel Profili

Osmanlı devlet fabrikalarında görev yapan mühendis - yönetici ve nitelikli iş gücünün genel profiline bakıldığında üç temel kategoriden bahsetmek mümkündür ki bunların; yabancı uzmanlar, Osmanlı tebası gayri müslim yöneticiler, Osmanlı tebası müslüman yöneticilerden oluştuğu görülmektedir.¹² Yöneticilerin görevlendirilme mekanizmaları, nitelikleri, sektörleri vb. bilgileri Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9
Son Dönem Osmanlı Devleti Fabrikalarında Yöneticiler

ÖZELLİK	YABANCI	OSMANLI GAYRİ MÜSLİM	OSMANLI MÜSLÜMAN
Nitelik	Çoğunlukla Mühendis, Usta ve Teknisyen	Çoğunlukla Usta, Teknisyen, Nadiren Mühendis	Çoğunlukla Asker ve Bürokrat
Görevlendirilme Mekanizması	Sefaret ve Saray Görevlileri Vasiyetiyle	Saray ile bağlantılar ve bazı ailelere üyelik	Doğrudan Görevlendirme
Ücret	Yerel yöneticilerle kıyaslandığında 2-3 katı yüksek ücretler	Yabancılar göre düşük,	Yabancı -gayrimüslim Yöneticilere Göre Düşük
Sözleşme İçeriği	Bilgi transferi, teknoloji yenileme, ortalama 5 yıl, üretim kalitesi	Rastlanmamıştır	Rastlanmamıştır
Sektörler	Tekstil ve Ayrıca Silah, Kâğıt, Deri ve Çizme, Cam ve Porselen	Çoğunlukla Silah olmak üzere Tekstil, Kâğıt, Deri ve Çizme, Cam ve Porselen	Tekstil ve Ayrıca Silah, Kâğıt, Deri ve Çizme, Cam ve Porselen
Ülke Orjinleri	İngiltere, Fransa, Belçika, Avusturya İtalya ve Amerika	Yerel	Yerel

Kaynak: Kaynaklar Tablo İçerisinde Gösterilmiştir. (Bu tablo tez yazarının da içinde olduğu bir grup tarafından bildirir¹³ olarak sunulmuştur).

¹¹ Kurt, M. S. Bayraktaroğlu, K. Demir. (14-16 Mayıs 2015). 19.Yüzyıl Osmanlı İmparatorluk Fabrikalarında Yönetici Profili. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 150-155.

¹² Osmanlı tebasının müslim-gayrimüslim kategorisi Osmanlı hukuk sisteminden kaynaklanmaktadır.

¹³ Kurt, M. S. Bayraktaroğlu, K. Demir. (14-16 Mayıs 2015). 19.Yüzyıl Osmanlı İmparatorluk Fabrikalarında Yönetici Profili. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 150-155.

1.7. Fabrikalarda İşletmecilik Uygulamaları

Osmanlı Devleti'nin son dönemine ilişkin tespitler yaparken birçok zorluktan bahsetmek mümkündür. Özellikle işletmecilik gibi görece geç gelişen bir disipline ilişkin çerçeve hakkında tespitler yaparken zorluklar daha da artmaktadır. Bu zorluklardan ilki 18. yüzyılın sonlarında endüstri devrimi sonrası yoğunlaşan bir uğraşın 19. yüzyılın sonlarına doğru akademik disiplin haline gelmesi ve diğer akademik alanlara göre geç kurumsallaşan bu alanla ilişkili geçmişi araştırma zorluğudur. Dolayısıyla 19. yüzyıl Osmanlı sanayileşmesini ve bu süreçteki işletmecilik uygulamalarını tespit ve analiz ederken en önemli risklerden biri güncel paradigma ve terminoloji çerçevesinden geçmişteki olgular hakkında tespitler yapma durumudur. Bu zorlukların yanı sıra Osmanlı'da uygulanan işletmecilik pratiklerinde yerel aktörler kadar hatta kimi yer ve zamanda daha yoğun olarak yabancı aktörlerin yer almasından kaynaklanan bir zihniyet ve medeniyet sentezi ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Dikkate alınması gereken diğer bir zorluk ise, Osmanlı Devleti'nin geç dönemine ilişkin işletme literatüründeki boşluk ve bu boşluğu doldurmanın güçlüğüdür. Yukarıdaki açıklamalar ışığında, Osmanlı Devlet fabrikalarında işletmecilik uygulamaları ile ilgili gerek literatürde gerekse Başbakanlık Osmanlı Arşivlerinde çalışma kapsamında ir çerçeve çizmeye çalışırsak şu temel başlıklardan söz etmek mümkündür; mali uygulamalar, sevk ve idare/yönetim ilişkin uygulamalar, üretim ve teknoloji transferine yönelik uygulamalar, satışa yönelik uygulamalar bu kısımda ele alınmıştır. Bu çalışmanın odağında olan personel yönetimi ise sevk ve idare/yönetim başlığı altında incelenebilecek birkaç temel başlıktan biri olarak değerlendirilebilir.

1.7.1. Mali Uygulamalar

Mali uygulamalar başlığı altında bulgularan veriler genel anlamda muhasebe işlemlerine, yani personel ücretleri, malzeme alımı, çeşitli ödemeler gibi gider kalemlerine, satış gelirleri, kira gelirleri, imtiyaz gelirleri gibi gelir kalemlerine ve yıl sonlarında bunların genel raporlamalarına aittir. Kimi örneklere planlanan bir yatırımın fizibilite çalışması olarak değerlendirilebilecek tahmini hesaplamalar da mevcuttur. Bu kapsamda Başbakanlık Osmanlı Arşivleri'nde Osmanlı Devlet fabrikaları ile ilgili belgelerin birçoğunda fabrikaları mali drumu ve uygulamalarına ilişkin çok sayıda belge bulunmaktadır. Devlet mekanizması, fabrikalardaki mali işlemleri titiz ve düzenli bir

şekilde takip etmiştir. Örneğin, baruthanelerin gelir ve gider raporları ayrıntılı olarak Baruthaneler Nazırı tarafından Sadrazamlık makamına sunulmaktaydı. Sadrazam raporu inceledikten sonra gerek gördüğü talimatları ve düzenlemeleri bildiren bir genelge yayınlamaktaydı. Buna ilişkin 1840 yılında gerçekleşen bir yazışma örneği arşiv belgelerinde görülmektedir. İlgili belgede Baruthanenin bir aylık giderlerini bile karşılayabilecek kadar parası olmadığından Darphane-i Amire ve Ticaret Hazinelelerinden üçbinbeşyüz kese akçenin ileride gelirinden kesilmek şartıyla alındığı kayıtlara geçirilmiştir. Aynı belgede, Baruthane Nezareti tarafından Baruthane müdürü ve barutçubaşının Meclis-i Vala'ya çağrılarak toplantı yapıldığı, bu toplantıda kendilerinden baruthanede üretim yapan çarkların sayısı, her birinin yapabileceği üretim kapasitesinden yola çıkarak toplam kapasite hesabı, söz konusu toplam üretimi yapabilmek için gereken ham madde miktarının ve maliyetinin hesaplanması, bu üretimi gerçekleştirebilecek işçi sayısı ve bunlara ödenecek olan ücretlerin hesaplanarak derli toplu bir şekilde planlanmasının istendiği belirtilmektedir. Bu durum bir işletmenin yönetim kurulunca yöneticilerine verilen bütçe hazırlığı emri olarak değerlendirilmelidir (Tuğlacı, 1993: 309-310; BOA, M.V.İ. 116: 1840). Hereke Halı Fabrikası, Feshane, İzmit Çuha Fabrikası, Bursa İpek Fabrikası gibi fabrikalarla ilgili olarak da harcamalar ve gelirlere ilişkin sıkı bir takip olduğu belgelerde yer almaktadır.

1.7.2. Sevk ve İdare Uygulamaları

Sevk ve idare uygulamaları başlığı çalışmanın son bölümünde, özellikle, çalışanların yönetilmesi çerçevesinde ele alınacaktır. Yine de bu kısımda özet olarak söz etmek gerekirse, Osmanlı son döneminde sırasıyla sanayileşme, fabrikalaşma, sevk ve idare uygulamaları başlıkları iç içe geçmiş bir sarmal gibidir. Devlet öncülüğünde başlatılan sanayileşme çabalarında Batı ülkelerinde gerçekleşen fabrikalaşma ve sanayileşme hareketleri örnek alındı. İstanbul başta olmak üzere, dokuma ve savunma sektöründe başlayan fabrikalaşma politikası Bursa, Uşak, İzmit gibi diğer illerde devam etti. Fabrikaların kuruluşuyla birlikte başlayan sevk ve idare uygulamaları ise devletin asırlardır süregelen gelenekleri çerçevesinde kamuda görevli bürokrat ve askerlerin yöneticilik tecrübesine, gayri müslimlerin zanaatkârlık birikimine ve yabancı ülkelerden transfer edilen makine ve bu makineleri kullanabilecek teknik donanımına sahip mühendis kökenli uzmanlara emanet edildi. Bahse konu aktörlerce gerçekleştirilen uygulamalar

devletin oluşturduğu, Islah-ı Sanayi Komisyonu, Ticaret ve Ziraat Meclisi, Hazine-i Hassa Meclisi gibi çeşitli kurum ve kurullarca belirli bir başarıya ulaştırılmaya çalışıldı. Bu kapsamda 19. yüzyılda fabrikalardaki sevk ve idarenin nasıl olursa başarıya ulaşabileceğine ilişkin bir yol haritasının kamu yöneticilerinde oluşmadığını, daha çok mali verilere odaklanıldığı, buna rağmen kimi yöneticilerin çeşitli suistimaller ve yolsuzluklar yaparak işletmeleri önemli zararlara uğrattıklarını da ilave etmek gerekir.

1.7.3. Üretime ve Bilgi-Teknoloji Transferine İlişkin Uygulamalar

1.7.3.1. Ham madde Sağlama

Sınai üretim ve iş bölümü henüz yaygınlaşmamış olduğundan genellikle her fabrika ihtiyaç duyduğu ham maddeyi de kendi üretmek durumundaydı (Kala, 1993: 127). O dönemin gözlemcileri özellikle iplik fabrikalarının görece başarısızlığından iş gücünü sorumlu tutmuşlar, özellikle tarım işçilerinin mevsimsel olarak fabrikalarda ve tarımda dönüşümlü olarak çalışmalarından kaynaklanan yüksek iş değiştirme oranına işaret etmişlerdir. Ayrıca iş gücünün vasıfsız olmasından dolayı kaliteli üretim yapılamamasının Osmanlı endüstriyel gelişimini yavaşlattığını ileri sürmüşlerse de, bu doğru gözükmemektedir. Çünkü benzer sorunlar Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de yaşanmıştır. Osmanlı'da kalitesiz üretim yapılmasının asıl sebebi ham pamuğun sahip olduğu doğal niteliktir. Yetişen pamuk ancak düşük kalite iplik üretimine uygundur (Quataert, 2011: 86).

Barut üretimi yapan baruthanelerin ihtiyaç duyduğu temel ham madde *güherçile* adı verilen bir maddeydi. Osmanlı Devleti'nde *güherçile* üretilen çok sayıda şehir ve kazaya Padişah fermanları gönderilerek üretilen güherçilenin dışarıya satılmaması, baruthaneler için gönderilmesi emredilmiştir (Tuğlacı, 1993: 327-328-329-330-333-334-335). *Güherçile* sağlanması, nakledilmesi, bedellerinin ödenmesi, güherçile üretilen fabrikaların tamir edilmesi ve benzeri konuların çok sayıda arşiv belgesinde işlenmesine bakıldığında, barut üretiminin öneminden dolayı bizzat Padişah düzeyinde bu mesele ile ilgilenildiği anlaşılmaktadır.

1.7.3.2. Üretim Miktarı

İstanbul ve Azadlı Baruthanelerinin barutçubaşı ve müdürü Baruthane Nezaretinde Meclis toplantısına çağrılarak, üretim miktarına ilişkin tahmin ve taahhüdlerinin neden

gerçekleşmediği detaylı olarak konuşulmuş, bunun sonucunda yöneticilere üretebilecekleri miktarı objektif şekilde hesaplamaları, aylık olarak ürettikleri barutu teslim etmeleri, buna ilişkin bir belge almaları ve yıl sonunda tahmin ve taahhüdlerini gerçekleştiremezlerse bunun yaptırımına katlanacakları kendilerine bildirilmiştir. Üretimi gerçekleştirmelerini sağlayabilmeleri için 1 hatta 2 yıllık ham madde ve malzemenin depolarında bulunmalasının sağlanması da talimat olarak verilmiştir (Tuğlacı, 1993: 310, BOA, M.V.İ, 116, 1840).

1.7.3.3. Maliyetle İlgili Uygulamalar

Baruthaneler içerisinde bulunan cami imamlarının ve Demirkapı mahzenlerinin bekçisinin maaşları ile, ölen bir işçinin annesine verilen düzenli yardımın, baruthane camiinin aydınlatma giderlerinin Baruthane giderleri içerisinde bulunduğu için barut maliyetinin yüksek olduğu anlaşılmış ve bu gibi giderlerin vakıflar hazinesi vb. ilgili bütçelerden karşılanarak barut maliyetinin düşürülmesi Meclis-i Vala tarafından görüşülerek karara bağlanmıştır. Maliyet düşürme amacına ulaşmak için Meclis-i Vala, baruthanelere gelen misafirlerin, yolcuların ve bunların yük hayvanlarının masraflarının da barut üretim maliyetleri arasında sayılmasını kabul etmeyerek iptal etmiştir. Baruthanede israf gözlemlendiğinden tüketilmesi zaruri olan maddelerin satın alınmasına barutçubaşı ve müdürün karışmaması, Baruthane Nazırının bu işlemde sorumlu olacağı, sadece barut üretimi için gerekli olan ham maddeler satın alınmazdan önce numunelerin kalite açısından kontrol ve onayının barutçubaşı ve müdür tarafından yapılacağı da yine aynı meclis oturumunda karara bağlanan konular arasındadır. Ham maddeler dâhil tüm malzemelerin ambarlarda bulunması, kullanılacak olan malzemenin ambarcıdan bir belge ile alınması, ambarcının bu belgeleri saklayarak her ay sonu bu belgeleri kayıt etmesi için müşire vermesi ve karşılığında belge alması şeklinde bir iş akışı ve kontrol şeması hazırlanan meclis oturumunda, müdürlerin de her ay sonu çalışan işçilere ait listeyi veonlara yapılan ücret ve diğer ödemeleri gösterir defteri Nazır'a takdim etmesi gerektiğini kararlaştırmıştır. Nazır olan kişinin her ay Baruthane'ye giderek çalışanları yoklama usulü ile görmesi, ölen veya işten çıkan/çıkarılan var ise bunlara yapılan ödemelerin kesilmesi ve benzeri işlemleri takip etmesinin görevleri arasında bulunduğu da Meclis-i Vala tarafından belirlenmiştir. Baruthanede müdür ve barutçubaşının beş yüz kuruşu aşan harcamalarda Nezaretten izin alınması gerektiği

söylenerek yöneticilerin harcama yetkileri belirlenmiştir. Barut çarklarını çevirmekle görevli katırlara en fazla iki bin kuruşa kadar masraf yapılabileceği, bunu aşan harcamaların kabul edilmeyeceği de karar belgesinde dile getirilmiştir. Meclis-i Vala üyeleri, Nazır olan kişinin bu sayılanların dışında ne gibi başka maliyet düşürücü tedbir gerektiğini düşünürse, zaman içerisinde bunları Meclis gündemine getirebileceğini son söz olarak kayda geçirmiştir (Tuğlacı, 1993: 311, BOA, M.V.İ.116.1840).

1.7.3.4. Kalite Çalışmaları

İstanbul ve Azadlı baruthanelerinde üretilen barutun kalite bakımından İngiltere, Felemenk ve İsveç'te yapılandan hiç de aşağı olmadığı yapılan deneme ve testlerle ispat edilmiş bunun üzerine Padişah bu çalışmaları övmüştür (Tuğlacı, 1993: 317, BOA, HH. 56867, 1795). Barutcubaşı Ohannes Bey tarafından Avrupa gezisi sırasında götürülen numuneler İngiltere baruthanesinde de test edilmiş ve iyi kalitede olduğu belirtilerek bununla ilgili bir belge düzenlenmiştir (Tuğlacı, 1993: 323, BOA.DAA,1835).

Selanik Baruthanesinde 1721 yılında üretilerek İstanbul'a gönderilen barut test edildiğinde istenilen kalitede olmadığı görüldüğü üzerine Selanik Baruthanesi Nazırına oldukça ağır bir dille uyarı yazısı gönderilerek bu durum *hiyaneti azime* olarak nitelenmiş, bir sonraki barut numunesinin aynı şekilde kalitesiz çıkması durumunda affedilmesi imkânsız bir ceza ile cezalandırılacağı bildirilmiştir (Tuğlacı, 1993: 323, BOA, Evail-i Sefer, 1721).

Sanayileşme çabalarında teknolojinin ve makinelerin öneminin artmasıyla birlikte, geliştirilen teknolojiyi kullanan teknik ve uzman kişilerin önemi de arttı. Osmanlı Devleti sanayileşmeyi ve bu çerçevede fabrikalaşmayı bir politika olarak uygulamaya karar verdiğinde sahip olduğu makine ve teknik iş gücü imkânları oldukça kısıtlıydı. Bu açığı kapatmak amacıyla baruthanelerde kullanılmak üzere günün teknolojisine sahip olan makineler ve çeşitli araç gereçler Londra'dan getirtilmiştir (Tuğlacı, 1993: 305-BOA, H.H. 28891, 1837-1838). Barut yapımında klasik yöntemlerin dışında pamuktan barut üretimine ilişkin deneyler yapılmış ve başarıya ulaşılmıştır. Üretilen barutun silahlarda kullanılmak suretiyle de test edildiği ve başarılı bulunduğu arşiv belgelerinde zikredilmektedir (Tuğlacı, 1993: 324- BOA, H.İ.1757, 1840). 1800'lerden hemen önce, Baruthane'de üretilen barutun belirli şartlar altında halka satılmasına izin verilmesine rağmen (Tuğlacı, 1993:318, BOA, HH. 57105, 1797), yukarıda sözü edilen başarılı

deneme ve yenilikçilikten 6 yıl sonra, ham maddesinin kolay temini, barut yapım yönteminin basitliği sebebi ile tehlikeli sonuçlara yol açma ihtimalinden dolayı halk tarafından yapımı, alımı ve satımı yasaklanmıştır (Tuğlacı, 1993: 324- BOA, D.İ. 6901, 1846). Diğer bir yenilik ise Barutçubaşı Simon ile kardeşi Ohannes Bey tarafından yapılan Baruthane’de kullanılmak üzere yapılan tüfek ve iplik çarklarıdır. Bunların beğenilmesi üzerine Padişah emriyle Simona 15 bin, Ohannese bin kuruş teşvik ödülü verilerek bu tür uygulamalar özendirilmeye çalışılmıştır (Tuğlacı, 1993:389 – BOA, HH, 33108, 1824).

1.7.4. Satış ve Tanıtım Uygulamaları

Osmanlı Devleti 1851 yılında Londra, 1855 yılında Paris, 1862 Londra uluslararası sanayi sergilerine katılarak hem tarım ürünleri ve el sanatları ürünlerini hem de devlet tarafından açılan fabrikaların yani Fabrika-i Hümayunların ürettiği çeşitli ürünleri tanıtmayı amaçlamıştır. Özellikle Paris sergisinde sergilenen ürünler arasında; İzmit Fabrika-i Hümayunu tarafından üretilen elbiselik kumaş, iç çamaşırı, şal, keçe ve yünlü dokumalar, Hereke’de üretilmiş halı ve seccadeler, kurdela ve şerit, Ereğli Fabrikasında üretilen saten, kadife ve ipekli dokumalar, Feshane Fabrika-i Hümayunu’nda üretilen fesler, Serviburnu Fabrika-i Hümayunu’nda (Beykoz Deri ve Çizme Fabrikası) üretilen kösele, kürk, kaplan derisi, Tophane Fabrika-i Hümayunu’ndan çeşitli ürünler, İncirköy Fabrika-i Hümayunu’nda üretilmiş olan porselen ve cam eşyalar, Zeytinburnu Fabrika-i Hümayunu üretimi olan yünlü, pamuklu dokumalar ve Yeniköy Atölyelerinde üretilmiş olan renkli mendiller sayılabilir (Önsoy, 1988:63-64). Bu sergilerden sonra Osmanlı Devleti 1863 yılında ülke içerisinde üretilen ürünleri sergilemek, Avrupa’da kullanılan gelişmiş makineleri teşhir ederek tanıtmak amacıyla Sergi-i Umumi-i Osmani adı altında bir sergi düzenlemiştir. Bu sergiye çoğunluğu tarım ürünü olmak üzere on bin kalemin üzerinde ürün gönderilmiştir. Sözü edilen sergilerin tamamında hem müslim hem gayrimüslim kişilerin katıldığı görülmektedir (Önsoy, 1988:71-73). 5 ay açık kalan bu sergiye ziyaretçi olarak ise 100 bin ile 150 bin kişi arasında bir katılım olduğu tahmin edilmektedir. Bu sergi vesilesiyle ilk defa kalabalık ziyaretçi ve iş adamları gruplar halinde İstanbul’a gelmişlerdir (Önsoy, 1988:94).

Fiyat rekabetine ek olarak pazar genişletme politikası da uygulanarak İstanbul’daki fesci esnafıyla da anlaşmış ve feslerin oralarda taksitli satılması sağlanmıştır (Güran, 1992:

241). “Üretilen feslerin satışı için Yeni Camii avlusuna ek olarak, Vezneciler, Kapalıçarşı, Tophane ve Beşiktaş’ta dükkânlar kiralanmıştı.” (Tuğlacı, 1993:190). “1903’te Feshane yakınlarında, 1905’de ise Galatasaray Lisesinin karşısında Hereke fabrikası ürünleri için bir satış dükkânı daha açıldı.” (Tuğlacı, 1993: 210).

1.8. Osmanlı Sanayileşme Politikası ve Özel Girişimcilik

Sanayileşme politikası çerçevesinde Osmanlı Devleti bir yandan sermayesi Padişah hazinesi tarafından sağlanan kamu fabrikaları kurarken diğer yandan da özel sermaye sahiplerinin büyük fabrikalar kurmalarını ve şirketleşmelerini teşvik eden uygulamalarda bulunuyordu. Devlet açısından özel fabrikaların teşvik edilmesinin sebebi *genel iktisadi hayatın ihtiyaçlarının ancak sanayileşerek giderilebileceği* düşüncesinden kaynaklanmaktaydı. Bu gerekçeler ilgili platform olan Meclis-i Vâlâ toplantılarında açıkça dile getirilmekteydi. Çeşitli muafiyetler isteyen özel kesim açısından bu talebin nedenleri arasında en sık rastlanan gerekçeler; *sermaye azlığı, mevcut uygulanan vergilerden dolayı üretime devam edilemeyecek duruma gelindiği, kâr değil zarar ettikleri* şeklindeydi. Süresi açısından *müddetli veya müddetsiz imtiyazlar*, konusu açısından ise *gümrük vergisi imtiyazı, gelir vergisi imtiyazı, alma satma konularında verilen tekel imtiyazı (inhisar)* olarak belirtilebilir (Kala, 1993:113).

Destek alarak sanayi yatırımı yapmak isteyen girişimcilerin izlemesi gereken prosedür merkez ve taşraya göre farklılık taşımaktaydı; eğer girişimci İstanbul’da ise başvurusunu Meclis-i Ziraat’a yapmaktaydı. Başvuru sırasıyla Meclis-i Celil-i Maliye’ye oradan da Meclis-i Hass’a sevk edilip incelendikten sonra uygunsa onaylanmaktaydı. Eğer başvuru taşrada yapılmaktaysa, önce Meclis-i İmar’a başvuru yapılmakta, oradan merkeze iletilen dilekçe Maliye Nezareti’nce incelenerek Meclis-i Ziraat’a sevk edilmekte, uygun görülen istek Meclis-i Vâlâ’ya gönderilmekte ve son şekli burada verilmekteydi. Bazı durumlarda dilekçenin Meclis-i Umumi’ye gönderilerek bazı değişiklikler yapıldıktan sonra onaylandığı da olurdu (Kala, 1993).

1830’larda devlet, bütçesinin %5’ini sırf sinai yatırıma tahsis ediyor ve özel teşebbüse büyük çapta kredi veriyordu. (Okyar ve Nalbantoğlu, 1973: 480). 1864 yılında Islah-ı Sanayi Komisyonunu kurulmasıyla teşvik politikaları daha da sistematik bir görünüm taşımaya başlamıştır. Bu bağlamda, birleşerek yeni şirket kuracak olan esnafa bedelsiz arsa, ithal kolaylığı, vergi muafiyetleri sağlanmıştır. Bunun yanı sıra devlet dairelerinin

ihtiyaç duyduğu ürünlerin de öncelikle bu şirketlerden alınması planlanmıştır (Önsoy, 1988:98). 1840 yılından sonra, özel müteşebbisler sanayileşmede gittikçe artan bir rol oynamaya başladılar. Örneğin Bursa'daki ve Lübnan'daki ibrişim fabrikalarıyla işe başladılar ve 1870'lerden sonra fabrikaların kuruluşu ve işleyişinde en hakim grup oldular (Quataert, 2006:1011).

Fabrikalaşmanın yanı sıra teşvik edilen şirketleşme de 1849 yılında padişah fermanı ile Boğaziçi'nde vapur işletmeciliğini üzerine alan Şirket-i Hayriye'nin yani ilk Osmanlı anonim şirketinin kurulmasıyla başlamış ve 1914 yılına kadar 95 adet anonim şirket kurulmuştur (Kazgan, 1985: 782). Örneğin günümüzde halen faaliyetine devam eden Şirket-i Hayriye (günümüzdeki ismiyle İDO) İstanbul'da 1851 yılında ilk anonim şirket olarak kurulmuştur (Kazgan, 1991; 17). Sultan Abdülmecid tarafından da bizzat teşvik edilen şirketleşme faaliyetlerinin belirli bir düzende gerçekleşmesi 1882 yılında Ticaret ve Ziraat Nezaretince "Anonim Şirket Nizamname-i Dâhilisi"nin yayınlanması ile mümkün olmuştur. Bu nizamname ile şirketlerin sermaye yapısı, faaliyet konusu, kâr dağıtımının nasıl yapılacağı gibi konular düzenlenmiştir (Sırma, 2011:118).

Bu nizamnamenin üçüncü kısmında yönetimle ilgili konulara değinildiği görülmektedir. Yönetim kurulunun yapısı, seçim esasları, görev süreleri, çalışma esasları, ücretleri gibi yönetsel konulara yer verilmiştir. Anonim şirketler nizamnamesinin dikkat çekici bir diğer özelliği de kâr payı dağıtımına ilişkin hükümlerdir. Bu hükümler de tıpkı yönetim kurullarını ilgilendiren hükümlerde olduğu gibi şirket genel kurullarının yetkisine bırakılmıştır. Şirketlerin nizamnameleri incelendiğinde, dikkat çekici bir biçimde ortaklara pay ayrıldıktan ve diğer kesintiler verildikten sonra kalan safi kârın belirli bir oranının başarılı görülen idareci ve memurlara ödül şeklinde verilerek performanslarının artışının hedeflendiği görülmektedir (Sırma, 2011:120). Diğer dikkati çeken bir husus da safi kârın belirli oranlarının hayır kuruluşlarına bağışlanmasıdır (Yılmaz, 2011:80). Bu dağıtım ilkesinin, bir vakıf medeniyeti olarak da adlandırılan Osmanlı Devleti'nin kültürel değerleriyle uyumlu bir şekilde, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin erken örnekleri olarak nitelenmesi de mümkündür.

1913-1915 sanayi istatistiklerine göre ise; özel girişimciler tarafından 1880 yılına kadar kurulan fabrikaların sayısı 56 iken, 1881-1900 yılları arasında 32, 1901-1915 yılları arasında 107 fabrika kurulmuştur (Çakmak, 2008: 42). 1915 yılında 264 fabrikanın %

81'i yani 214'ü gerçek kişilere aittir. Anonim şirketler kuruluşların oranı %10,6 dır. 264 fabrikanın 22 adeti hükümetin ve Hazine-i Hassa'nın yönetiminde olup bunların %24,6'sı dokuma sektöründe faaliyet göstermektedir (Ökçün, 1997: 15). Özel müteşebbis tarafından kurulup işletilen bu fabrikalardaki üretimin nitelik ve niceliğini, işçilerin çalışma koşulları ve ücretlerini, işçi sayılarını tespit etmek son derece güçtür. Oldukça dağınık muhtelif bilgiler de anlamlı bir metin tesisini mümkün kılmaktan uzaktır (Çakmak, 2008: 53). Buna rağmen, Ökçün (1997:20) 1915 sayımındaki 264 fabrikada toplam 14.060 kişi çalıştığını, bunların 6.763'ünün dokuma sektöründe olduğunu, yönetici konumunda olan *ticaret ve fen memurlarının* sayısının 575 oranının %4 olduğunu vurgulamakta ve bu sayılara askeri fabrikaları idare eden subayların dâhil olmadığını da belirtmektedir.

Osmanlı Devleti'nde özel teşebbüs genel olarak yabancı hakimiyetinde bir alan olmuştur. Özel girişimler arasında; Kasaba ve Demirci'de iplik atölyesi, Uşak'ta Halı Fabrikaları, İzmir'de Şark Halı Şirketi, İzmir, Bayındır ve Tire'de Çırçır Fabrikaları, İzmir'de Hadkinson ve Merrylees Pamuk Balyalama Atölyesi, Bayındır'da R.Wilkin Çırçır Fabrikası, İzmir, Manisa, Aydın ve Menemen'de Gout Çırçır Fabrikaları, Menemen'de Gout Un Fabrikası, Aydın, Söke, Nazilli ve Kuşaklı'da Mac Andrews ve Farbes Meyan Kökü Fabrikaları, İzmir'de W.Willamson Un Değirmeni, Kilisekaya'da F.Smith Un Değirmeni, Söke ve Aydın'da Abacıoğlu Meyan Kökü Fabrikaları, Alsancak'ta J.Metaxas Un Değirmeni, Ayvalık'ta R. Hadkinson Zeytinyağı Fabrikası, İzmir'de R.Rose Sabun Fabrikası, İzmir'de Samolda Pamukyağı Fabrikası, Bursa'da İpek İpliği Fabrikası, Isparta'da Halı Fabrikası, Adana'da Tirpani ve Simyonoğlu İplik Fabrikası, Tarsus'ta Mavromati İplik Fabrikası ve Konya'da Gustinani işletmesi bulunmaktaydı (Önsoy, 1988:58). Yukarıda sayılan bu işletmeler elbette Osmanlı Devleti'nde kurulan özel teşebbüslerin tamamını kapsamamaktadır. Bunlar örnek olması açısından ifade edilen işletmelerdir. Tablo 10'da özel işletmelerle ilgili bilgiler görülmektedir.

Tablo 10
Osmanlı Devleti’nde Özel İşletme Örnekleri

S.N	SEKTÖR VE FAALİYET ALANI	FAALİYET YERİ
1	İplik atölyesi	Kasaba ve Demirci
2	Halı Fabrikaları	Uşak
3	Şark Halı Şirketi	İzmir
4	Çırçır Fabrikaları	İzmir, Bayındır ve Tire
5	Hadkinson ve Merrylees Pamuk Balyalama Atölyesi	İzmir
6	R.Wilkin Çırçır Fabrikası	Bayındır
7	Gout Çırçır Fabrikaları	İzmir, Manisa, Aydın ve Menemen
8	Gout Un Fabrikası	Menemen
9	Mac Andrews ve Farbes Meyan Kökü Fabrikaları	Aydın, Söke, Nazilli ve Kuşaklı
10	W.Willamson Un Değirmeni	İzmir
11	F.Smith Un Değirmeni	Kilisekaya
12	Abacioğlu Meyan Kökü Fabrikaları	Söke ve Aydın
13	J.Metaxas Un Değirmeni	Alsancak
14	R. Hadkinson Zeytinyağı Fabrikası	Ayvalık
15	R.Rose Sabun Fabrikası	İzmir
16	Samolda Pamukyağı Fabrikası	İzmir
17	İpek İpliği Fabrikaları	Bursa
18	Halı Fabrikası	İsparta
19	Tirpani ve Simyonoğlu İplik Fabrikası	Adana
20	Mavromati İplik Fabrikası	Tarsus
21	Gustinani işletmesi	Konya

Kaynak: (Önsoy, 1988:58)’deki bilgilerden derlenmiştir.

Akkuş (2008:124) tarafından belirtildiğine göre, 1912 yılı sayımlarında 18.063 ticari işletmeden % 15’i Türk, %43’ü Rum, % 23’ü Ermeni, %19’u diğer milletlere mensup müteşebbislere aitti. Üretim alanındaki 6.507 işletmedeki dağılım oranı ise, %12 Türk, %49 Rum, %30 Ermeni ve %10’a yakın diğer topluluklar şeklinde gerçekleşmişti. Yabancı hakimiyetinin 1908 sonrası uygulanan Milli İktisat politikası nedeniyle devlet tarafından bilinçli olarak değiştirilmek istendiği de Akkuş tarafından ifade edilmektedir.

Özel sektöre ait fabrikalar söz konusu olduğunda İstanbul dan sonra Bursa dikkat çeken şehirlerden biridir. Bursa’da 1850’lerin başında Avrupa’dakiler gibi mekanize olmuş olan, su veya buharla çalışan 14 ipek fabrikası vardı. Benzer fabrikalardan Mudanya’da 2 Bilecik’te 3 ve Lefke’de 1 fabrika vardı. Bu fabrikalarda 20’si yurt dışından getirilmiş yöneticiler olmak üzere yaklaşık 1.700 işçi çalışmaktaydı. Yanı sıra dericilik alanında faaliyet gösteren önemli bir kuruluş 1856 yılında kurulan N.Teripo ve Mahdumları Fabrikası’dır (Önsoy, 1988:88). Bazı özel müteşebbisler 1850’den evvel fabrika kurmaya teşebbüs ettilerse de genellikle bunlar hakkında güvenilir belgelerin yokluğu bilinmektedir. 1870’lerden sonra özel sermayenin yardımıyla fabrika sayısı süratle artmıştır. Quataert (2006:1016) 1880’den evvel 56, 1880’lerle 1890’lar arasında 51 ve

1901 ile 1915 arasında 107 fabrika kurulduğu verisini eleştirerek, sadece Bursa'daki ipek ipliği fabrikalarının 1890'daki sayısının bile bundan yüksek olduğunu belirtir.

Devlet tarafından özel fabrika ve girişimlere sağlanan bir diğer teşvik unsuru olarak *Alamet-i Farika Nizamnamesi* adıyla 1888 yılında çıkarılan bir düzenlemedir. Bu düzenleme sayesinde sayıları giderek artan fabrikaların ürettiği ürünlerin üzerine fabrikaya ait tescil edilmiş marka ve işaretler konularak ürünün diğer ürünlerden ayrılması sağlanmaktaydı. Ayrıca bu sayede gümrük teşviği kazanmış bir fabrikanın sadece teşviğe konu olan ürünleri üretmesi sağlanarak diğer ürün gruplarında üretim yapması engellenmiş oluyordu (Damlıbağ, 2011:11).

Yukarıda bahse konu olan bilgiler ışığında bakıldığında, Osmanlı Devlet yetkililerinin bir taraftan kamuya ait fabrikalar kurulması ve işletilmesini sağlayıcı politikalar oluşturur ve yürütürken, diğer yandan da ülkedeki sermaye sahiplerinin imkânlarını sanayileşmeye kanalize etmeyi amaçladığı anlaşılmaktadır. Özel girişimcilere çeşitli teşvikler sağlayan Osmanlı Devleti, başta İstanbul, Bursa ve İzmit olmak üzere çok sayıda özel fabrika açılmasına ortam oluşturmuştur. Bu fabrikaların bir kısmının Osmanlı tebası olan kişilerce bir kısmının ise yabancı ülke vatandaşlarının Osmanlı'da bulunan vekillerince açıldığı da bilinmektedir.

1.9. Osmanlı Sanayileşme Politikasının Sonuçları ve Değerlendirilmesi

Osmanlı sanayileşmesi esaslı politika ve bütçelerle ilerleyen, ciddi sonuçların alındığı ancak hedeflenen sonuçlara kısmi olarak ulaşılabilen çabalar bütünüdür. Yüzlerce fabrika yatırımına ve buna bağlı olarak kurulan birçok mekanizmaya, neticesinde büyük miktarlarda üretim kapasitelerine rağmen çeşitli sebeplerle, özellikle kıyaslamalı bakma ihtiyacı duyulduğunda, sanayileşmenin başarısız olduğu söylenebilir. Quataert (2011: 285-290)'e göre, uluslararası perspektiften bakınca sonuçta Osmanlı imalat sanayiinin gerilediği kesin olarak söylenebilir. Bunun sebebi olarak; sahip olunan teknoloji düzeyi arasında ciddi fark olması, İngiltere'nin makine ihracını 1841 yılına kadar yasaklaması, bazan ürün kalitesinde, bazan fiyatta rekabet edememe, maliyet düşüren seçimlerin üzere toplum tarafından engellenmesi, eve iş vermenin yaygınlığı sonucu fabrikalaşmanın çok yavaş olması gibi faktörlerin yanı sıra, Osmanlı'da Rum, Ermeni, Türk vb. etnik kimliğe sahip tüccar grupları olmasından dolayı sermayenin birleşmemesi parçalanması, devam eden savaşlar sebebiyle ham madde temini ve ürün

sevkinin çok zor oluşu, genç emek arzının düşüşü, gibi faktörler belirtilebilir. Dahası Osmanlı işçileri ve ahali, fabrikaların kurulmasına pasif ve aktif şekilde direndiler; fabrikaların yol açacağı hava ve su kirliliği gerekçesiyle resmi izin verilmemesi, açılan bazı fabrikaların Uşak, Adana, Trabzon, Bursa ve Selanik örneklerinde olduğu gibi, yanması ve yağmalanması, fabrikaların ne üretilip ne üretmeyeceğinin resmi makamlarca kısıtlanması örnek olarak verilebilir (Quataert, 2011: 295).

Osmanlı imalatçılığının sanayileşmemesi, mekanizasyonun tam sağlanamamasının bir sebebi de toplumsal tepkiler ve geleneksel olanı koruma refleksleridir. Örnek vermek gerekirse; fiyatı yüksek de olsa elle yapılan kaliteli ürünler halk tarafından satın alınıyor, giyimde geleneksel desen ve ürünler tercih ediliyor, dükkân sahibi Osmanlılar kimi zaman rakip Avrupa malı satanlara dayak atıyorlardı. Fakat sanayileşememe konusundaki asıl aktör Clark (1974: 65)'a göre 19.asırdaki Avrupa Sanayi Devrimidir. Bu, Osmanlı Devleti'ni olumsuz etki etmiş ve çöküşüne tesir etmiştir. 1815'de Napolyon dönemini takip eden senelerde ise Avrupa mallarının Doğu'ya akışı hızlanmış ve Osmanlı toprakları kısa zamanda Avrupa sanayisinin pazarı durumuna gelmiştir.

1838 Osmanlı – İngiliz Ticaret Anlaşmasıyla başlayan, Fransa ile 1839, Rusya ile 1846, Avusturya ile 1861 yılında yapılan anlaşmalarla devam eden serbest ticaret ortamı Osmanlı Devleti'ni açık pazar haline getirmiştir. Aynı dönemde Fransa (1825), Almanya, Avusturya-Macaristan (1833) gibi Avrupa Devletlerinin yanı sıra Rusya (1833) gibi tarım ağırlıklı ülkeler bile kendilerini İngiltere'nin rekabetinden koruyabilmek amacıyla Osmanlı'nın politikasının tam zıddını uygulayarak gümrük duvarlarını ya çok yükseltmişler ya da bazı malların ülkelere girişini tamamen yasaklamışlardır (Önsoy, 1988:12). Osmanlı Devleti serbest ticarete yol açan bu anlaşmaları imzalamasının temel sebebi geleneksel ilkelerinden olan *iaşecilik* kavramıdır. Diğer bir sebep ise Osmanlı Devleti'nin geçmişten beri devam ettirdiği kapitülasyon politikasının oluşturduğu beklentidir. Yine bir başka sebep ise Osmanlı Devleti'nin ilgili dönemdeki siyasi gücünün görece azlığı olmalıdır. Önsoy (1988:15)'un da belirttiği gibi bunun en önemli göstergesi İngiltere'nin Mısır isyanında çözüme yardım etmesi ve bunun karşılığında ticari ortamı kendi lehine değiştirmek için Osmanlı Devleti'ni anlaşma imzalamaya mecbur bırakması ve böylece kendisi için engel oluşturan gümrük oranlarının etkisiz hale getirmesiydi. Serbest ticaret

anlaşmalarının Osmanlı üretim sektöründe yol açtığı zararlar 1860 yılından sonra anlaşılmış ve gümrük rejiminde birtakım değişiklikler yapılmış, Fransa gibi bazı ülkelerle yeni anlaşmalar imzalanmışsa da, bu 30 yıldır Osmanlı Devleti aleyhine süregelen ticari ortamı tersine çevirebilmek şöyle dursun yavaşlatmayı bile başaramamıştır.

1760-1840 yılları arasında neredeyse her 2 yıla bir savaş veya ayaklanma yaşandığı dikakte alınırsa Osmanlı Devleti'nin yaşadığı sanayileşememe probleminin tek sebebinin ekonomik gelişmeler olmadığı da anlaşılacaktır. Eldem (1994a:9), Osmanlı'nın sanayileşememesinin sermaye yetersizliğinden veya girişimcilik fikrinin ve girişimci kesimin yokluğundan kaynaklanmadığını, yeni kurulacak işletmelere güçlü yabancı rakipleri karşısında yaşama imkânı sağlanmamasından kaynaklandığını öne sürmektedir. Osmanlı Devleti tarafından bazı esnaf kollarının menfaatine olacak şekilde ithal korumacılığı uygulanırken, kurulmasında büyük sermaye destekleri sağlanan bu fabrikaların yaşatılmasında neden aynı politikanın takip edilmediği Genç (2010:96)'e göre klasik Osmanlı iktisadi sisteminin *provizyonizm ve fiskalizm* ilkelerinin bir neticesidir.

Büyük umutlarla açılan fabrikaların birçoğu maalesef kısa sürede kapanmıştır. Bu sonucun oluşmasında iç ve dış koşullar, sermaye birikiminin yetersizliği, yönetim bilgisinin ve uygulama zenginliğinin eksikliği, teknolojik gelişmelerin yeterince takip edilememesi, dış ticaret anlaşmalarının bağlayıcı etkisi ve rekabet gücünün azlığı, mevcut kültürel kabullerin kapitalist zihniyetin izdüşümü olan sanayileşme ile örtüşmemesi etkili olmuştur (Arıkan ve Martal, 1998:19).

Önsoy'a (1984:7) göre, devlet öncülüğünde başlatılan sanayileşme politikası çerçevesinde kurulan birçok fabrika, 19. yüzyıldaki isyan ve savaşlar, kaliteli ham madde yetersizliği, yönetim hataları, toplumsal direnç, teknoloji yetersizliği, gümrük vergilerinin düşüklüğü nedeniyle yaşanan yıkıcı yabancı rekabeti, devlet politikalarının istikrarsızlığı, isyanların ve savaşların sebep olduğu finansman ihtiyacı ve genel ekonomik bozukluklar gibi sebeplerle başarısızlığa uğramış ve birçoğu uzun ömürlü olamayarak kapanmak zorunda kalmıştır.

Sanayileşme politikasının başarı düzeyini değerlendirmek için çeşitli göstergelere bakılabilir. Sanayileşme olgusu ve kavramı, üst yapı ürünleri olan fabrikaların sayısı ve

başarısı kadar, ÷lkede bu yönde oluşturulan bilgi ve sermaye birikimi, teknoloji üretimi ve/veya transferi, donanımlı insan gücü, sanayileşme isteğinde olan bir kültürel ve sosyolojik altyapı gibi önemli hususların değerlendirilmesi ile ölçülebilecek bir kavramdır. Bu anlamda bakıldığında, Osmanlı Devleti'nin sanayileşme politikasının başarılı olup olmadığı belki de bu parametreler doğrultusunda yapılacak başka bir araştırmaya konu edilebilir. Ayrıca eklemek gerekirse, Osmanlı Devleti, sanayileşme politikasını uygulamaya başladığı 19. yüzyılda bütün unsurlarıyla ayakta kalmaya çalışan bir devlettir.



BÖLÜM 2: ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde özellikle 19. yüzyılda kurulan devlet fabrikaları örnekleminde personel yönetimi anlayışı ve uygulamalarını inceleyen bu çalışma doğası gereği nitel ve disiplinler arası bir çalışma karakterine sahiptir. Bu bağlamda, çalışmada, tarih, iktisat tarihi, işletme ve işletme tarihi araştırmalarında kullanılan araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Çalışmada kullanılan yöntemle ilgili süreç genel hatlarıyla aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

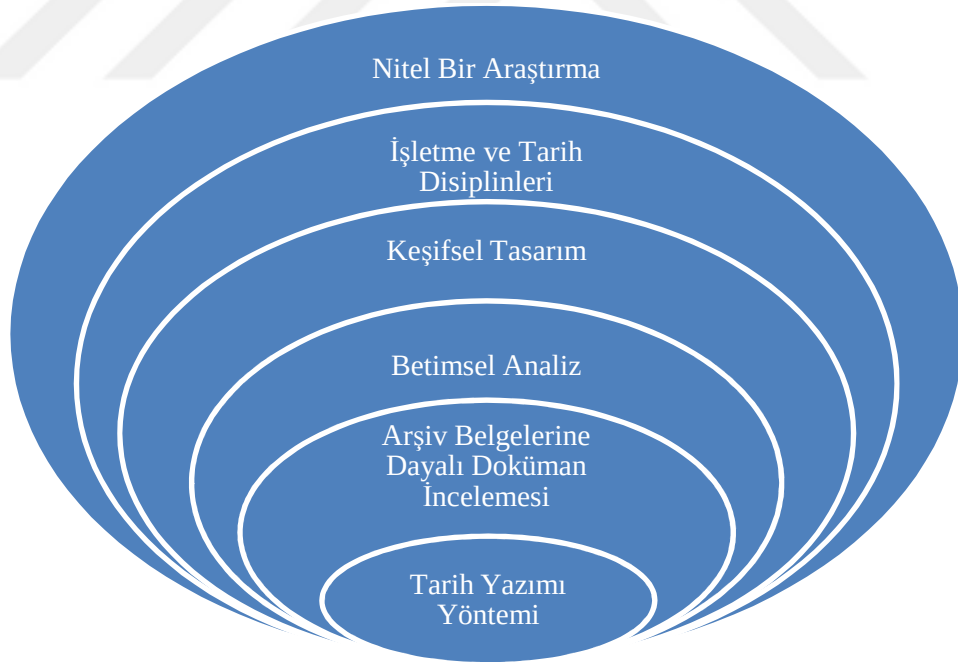
2.1. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemi

Bilimsel araştırmalar amaçlarına göre tanımlayıcı, açıklayıcı ve keşfedici olarak sınıflandırılabilir. Literatürde yeterince bilgi olmadığında tercih edilen bir araştırma yöntemi olan *keşifsel yöntem* (Babbie, 2042: 94) incelenen dönemde yönetim düşüncesi ve uygulamalarına ilişkin çalışmalar eksik olduğundan, bu çalışmada kullanılmıştır. Geç Osmanlı dönemine ait belgelerin kullanıldığı bu çalışma, bulguların özgünlüğü açısından *keşifsel araştırma* olarak tasarlanmıştır. İncelenen dönemde Avrupa ve Amerika ülkelerindeki personel yönetimi alanında gerek uygulama gerekse yazın bakımından önemli çalışmalar ve gelişmeler olduğu görülmektedir, ki bunlara ilk bölümde yer verilmiştir. Fakat zikredilen dönemde Osmanlı Devleti'ndeki personel yönetimine ilişkin uygulamalar söz konusu olunca maalesef yazın son derece kısıtlıdır. Çalışmanın ilgili bölümlerinde de vurgulandığı üzere bu durumun başlıca sebebi olarak Osmanlı döneminin işletme literatürü açısından ihmal edilmesi gelmektedir. Söz konusu ihmalde etkili olan önemli faktör ise 19. yüzyıl Osmanlı'sına ilişkin araştırma yapmak için Osmanlı Türkçesini iyi derecede bilme gerekliliğidir. Bu açıdan bakıldığında bu çalışma, araştırma konusu bakımından ve ilgili döneme ait arşiv belgelerinin incelenmesi yöntemi bakımından *keşifsel araştırma* olarak tasarlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırma denildiğinde kısaca, herhangi bir şekilde istatistiksel prosedürler ya da başka sayısal araç olmaksızın da anlamlı ve bilimsel kriterlere uygun bulguların üretilebildiği ve yorumlanabildiği araştırma anlaşılabilir. Elbette nitel yöntemlerde verileri tasnif etmek ve yorumlamak, veriler arası ilişkileri ortaya koymak, kelime, cümle, tema sayılarını tespit etmek amacıyla kullanılan istatistik programları

bulunmaktadır. Burada kastedilen, yoğun biçimde sayısal verilere ve istatistiksel hesaplamalara dayalı nicel araştırmaya göre nitel yöntemlerin daha az istatistik ihtiyacı içerisinde bulunmasıdır. Nitel araştırma yöntemlerinde, örnek olay, kişisel deneyim, hayat hikayesi, mülakat, gözlemsel, tarihsel, etkileşimsel, görsel, metinlerin incelenmesi gibi teknikler kullanılarak (Altunışık, vd.,2010:302) araştırılan konu incelenebilmektedir.

Nitel araştırma yöntemleri kapsamında kullanılan birçok teknik bulunmaktadır. Temel olarak *betimsel analiz* ve *içerik analizi* olarak iki ana teknikten bahsedilebilir. *Betimsel analiz* tekniğinde, elde edilen veriler daha önceden belirlenen başlıklar altında özetlenir ve yorumlanır. Yapılan bu betimlemeler (sınıflandırmalar) yorumlanarak sonuçlar elde edilmiş olur. *İçerik analizinde* ise, dokümanların veya çeşitli kayıtların karakterize edilmesi ve mukayesesine dayalı bir tekniktir. Bu analizdeki temel düşünce çok sayıdaki kelimenin az sayıdaki kategoriye indirilmesidir (Altunışık, vd., 2010: 323). Sosyal bilimlerde nitel araştırmanın ana hatlarına ve bu çalışmada kullanılma biçimiyle yöntem ve teknikler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 2: Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada arşiv belgeleri üzerinde doküman incelemesi yoluyla veri elde edilmiştir. Diğer taraftan çalışma, arşiv belgelerinin incelenmesi yoluyla elde edilen verileri

yorumlayarak personel yönetimi uygulamalarının tarihsel perspektifteki gelişimini incelemektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışma, tarih alanında sıkça kullanılan ve işletme/yönetim tarihi alanlarında da giderek daha sık tercih edilen, nitel bir araştırma yöntemi olan arşiv kaynaklarına dayalı *doküman incelemesi* (Berg, 2001:190) şeklinde tasarlanmıştır. Önceden belirlenen yol haritası doğrultusunda literatüre dayalı başlıklar bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, iktisat yazınında emek piyasası, milli gelir başlıkları, iktisat tarihi disiplininin sanayileşme politikası, sanayi devrimi gibi başlıklar alınırken işletme alanındaki yazından ücretleme, sevk ve idare gibi başlıklar seçilmiştir. Elde edilen veriler, personel yönetimi uygulamalarının günümüzde kullanılan fonksiyonlarına benzer bir sınıflandırma altında değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Dolayısıyla çalışmada *betimsel analiz tekniği* kullanılmıştır. Önceden belirlenen başlıklara ek olarak, incelenen belgelerde yoğun olarak kullanılan fakat çalışma kapsamında daha önceden belirlenen herhangi bir başlık altına girmeyen fakat araştırma konusu kapsamında bulunan kimi yeni başlıklar ilave edilmiştir. Bu eklemede, verinin yoğunluğu ve/veya özgünlüğü yeni başlık eklemeye yöneltmiştir. Örnek vermek gerekirse, çalışma konusu belirlendiği ve yol haritasının çizildiği aşamada olmayan fakat çalışmaya alt başlık olarak dâhil edilen *erken bir işe yerleştirme firması denemesi* gösterilebilir.

2.2. Tarih Çalışmalarında Araştırma Yöntemleri

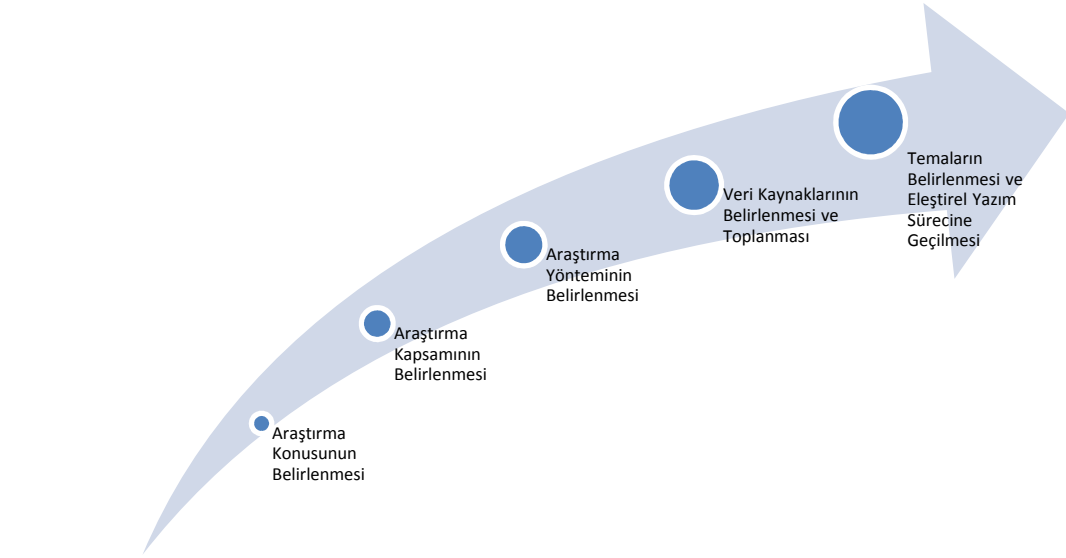
Birçok bilim dalı ile etkileşim içerisinde olan tarih çalışmalarında kullanılacak kaynaklar oldukça çeşitlidir. Tarihi olayların gerçekleştiği dönemlerde meydana getirilmiş kaynaklara *ana kaynaklar* denir. Bu kaynaklara dayanarak yapılan çalışmalara ise *birinci elden kaynaklar* adı verilmektedir. Ana kaynakların veya birinci elden kaynakların bulunmadığı durumlarda, birinci elden kaynaklardan faydalanılarak yapılan çalışmalar kullanılır ki, bunlara *ikinci elden kaynaklar* denir. Dolayısıyla kaynakların önem sıralaması; *ana kaynak, birincil elden kaynaklar, ikinci elden kaynaklar* şeklinde olmaktadır. Arşiv belgeleri daima ana kaynak hükmündedir. Kaynakların bir diğer ayrımı ise *sözlü ve yazılı kaynaklar* olarak değerlendirilebilir. Halk arasında geçmişten bugüne dilden dile gelen şiirler, türküler, maniler, hikayeler, destanlar *sözlü kaynaklara*, yazılı ve görsel arşiv malzemesi, tarihi eserler, mezar taşları, hatıralar, seyahatnameler

yazılı kaynaklara örnek gösterilebilir (Kütükoğlu,2014:18). Bu çalışmada *ana kaynak* olarak tanımlanan arşiv belgeleri kullanılmıştır.

2.3. İşletme Tarihi Çalışmalarında Araştırma Yöntemleri

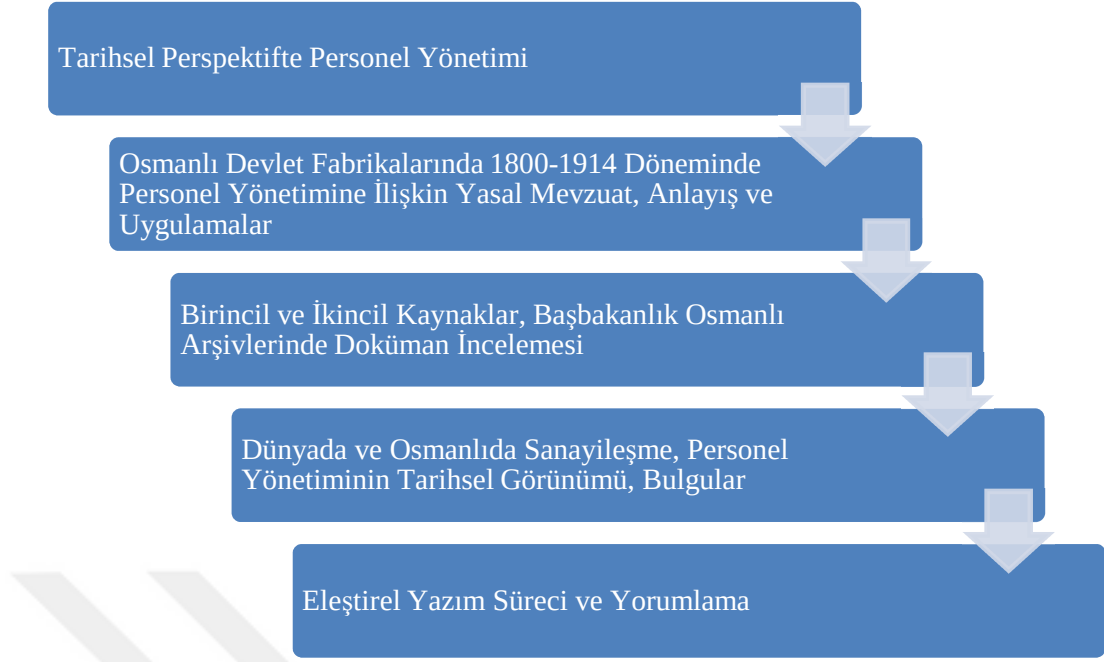
İşletme tarihi doğası gereği disiplinler arası bir çalışma alanıdır. İşletme tarihçileri geniş bakış açısıyla işletmeye ve işe ilişkin her şeyin geçmişini inceleyebilirler. Özellikle iş sistemlerinin, girişimciliğin, firmaların tarihsel gelişimini ve politik, ekonomik ve sosyal çevre ve aktörlerle ilişkilerini nicel ve nitel yöntemler kullanarak inceleyebilmektedirler. İşletme tarihi araştırmalarının başladığı 1920'lerden bu yana sözlü tarih, işletme arşivleri, ticaret ve sanayi odaları gibi kurumların arşivleri, devlet arşivleri, üretilen ürünler ve eşyalar, makineler, binalar birer kaynak olarak değerlendirilmektedirler (Fridenson, 2008: 11). Bu çalışmada sayılan kaynaklar içerisinde yer alan arşiv kaynakları ve ilgili yazın kullanılmıştır.

İşletme/yönetim tarihi çalışmalarında sıklıkla kullanılan yöntemlerden birisi olan *tarih yazımı yöntemi (historiography)*, yorumlayıcı ve nitel yaklaşımları kullanarak belirli bir dönemdeki olayları ve koşulları daha geniş ve doğru bir biçimde çözümlemeyi amaçlayan bir yöntemdir. Yöntemin aşamaları; araştırma sorusunun belirlenmesi, araştırmanın kapsamının çerçevesinin çizilmesi, hangi kaynakların kullanılacağına karar verilmesi, nitel veya nicel ya da karma araştırma tekniklerinden hangisinin tercih edileceğine karar verilmesi, kaynakların toplanması, temaların belirlenerek yazımın tasarlanması, eleştirel biçimde yazımın gerçekleştirilmesi ve araştırma sonuçlarının yorumlanması şeklinde sıralanabilir (O'Brien, Remenyi, Keaney,2004:137). Bu çalışma, mantıksal pozitivist çalışmaların yoğun olduğu bir alan olan yönetim alanında, *tarih yazımı* yöntemiyle yapılmıştır. Tarih yazımı tekniğinin aşamaları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 3: Tarih Yazımı Tekniğinin Aşamaları

Yukarıda sayılan aşamalar takip edilerek öncelikle araştırmanın konusu belirlenmiştir. İlk aşamada; Batı Avrupa ve Kuzey Amerika merkezli gelişen yönetim literatüründe hem tarihsel araştırmalarda hem de güncel yazında görece az çalışılan ülkemizin geçmişindeki personel yönetimi uygulamaları, anlayışı ve yasal mevzuatı araştırma konusu olarak belirlenmiştir. İkinci aşama olarak, araştırmanın kapsamı devlet kurumları içerisinde yer alan ve sanayileşme politikası çerçevesinde kurulup işletilen devlet sermayeli fabrikalardaki personel yönetimi olarak çerçevelendirilmiştir. Üçüncü aşamada, araştırma konusunun belirlenen kapsam çerçevesinde, ikincil kaynakları da kullanmakla birlikte, arşiv belgelerine dayalı biçimde incelenmesine karar verilmiştir. Çünkü devlet fabrikalarındaki yasal altyapı ve uygulamalara ilişkin bulguların çok büyük bir oranda Osmanlı Devleti arşiv belgelerinde kayıt altına alındığı bilinmektedir. Buradan hareketle Başbakanlık Osmanlı Arşivleri'nde bulunan milyonlarca belge içerisinde konuyla ilgili dosyalar araştırılmıştır. *Tarih yazımı* tekniğinin dördüncü aşaması olan, nitel veya nicel tekniklerin kullanılmasına karar verilmesi safhası doğal olarak nitel araştırma olarak sonuçlanmıştır. Çalışmada izlenen süreç aşağıdaki şekilde gösterilmiş ve *araştırma süreci* başlığı altında detaylı biçimde ele alınmıştır.



Şekil 4: Çalışmada İzlenen Araştırma Süreci

2.4. Dönemselleştirme

Dönemselleştirme, tarihsel araştırmalarda karşılaşılan önemli bir metodolojik kavramdır. Herhangi bir tarihsel çalışmanın nasıl dönemselleştirilmesi gerektiğine ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmakta ve bunlar arasında tartışma süregitmektedir. Fakat temel yaklaşım, incelenen konuyla ilgili tarihsel kırılma noktaları, başlangıç ve bitiş safhaları, belli bir paradigmayı bitiren veya başlatan önemdeki olayların dikkate alınması şeklindedir. Diğer bir tercih, benzer konuda daha önce yapılmış öncü araştırmalarda kullanılan dönemselleştirmenin örnek alınmasının tercih edilmesidir.

Bu çalışmanın ele aldığı konunun inceleneceği dönem belirlenirken Osmanlı Devleti'nin ekonomik, siyasi, askeri, kültürel gelişmeleri göz önünde tutulmuş ve önceki çalışmalarda kullanılan dönemselleştirmeler de dikkate alınmıştır. Bununla birlikte incelenen konu açısından bakıldığında, dönemselleştirmeye etki eden önemli bir husus da Osmanlı Devleti'nin dünya ile uyumunun tarihsel seyridir. Bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin, Wallerstein, Decdeli ve Kasaba (1983), İslamoğlu-İnan ve Faroqhi (1979) dünya ile uyumu 16. yüzyılla birlikte başlatırken, Murat Çizakça buna ek olarak 1830-1900 dönemini ayrıca vurgulamaktadır (Ceylan, 2003;83).

Osmanlı iktisat tarihi açısından, 19. yüzyıl önceki yüzyıllardan oldukça farklı bir dönemdir. Bir taraftan, yönetim ve ekonomide, mali meselelerde Batı örnek alınarak yapılmış olan önemli ıslahat hamleleri bu dönemde belirleyiciydi. Aynı zamanda, dünya piyasalarına açılmanın yaşandığı ve özellikle Avrupa'yla dış ticaretin hızla genişlediği bir dönemdir. Ülkenin önemli bölgelerinde dış ticaretin 1840'lı yıllar ile I.Dünya Savaşı arasında 10 kattan daha fazla arttığı hesaplanmıştır (Pamuk, 2006:1083).

Dönemselleştirme gerekçelerini özetleyerek sıralayacak olursak; bu çalışmada 19. yüzyılın incelemeye konu edilmesinin birinci temel sebebi Osmanlı Devleti'nde 1700'li yıllarda başlayan sanayileşme yolundaki çalışmaların 1800 yıllarından itibaren planlı bir sanayileşme faaliyeti görünümü kazanmasıdır. Bu faaliyetlerin bir sonucu olarak büyük ölçekli üretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği fabrika sayısı artmıştır. Fabrikalarda çok sayıda personel çalışmış, yüksek miktarda yapılan üretim için gerekli ham madde temini ve lojistiği önemli hale gelmiştir. En önemlisi bu üretim birimlerinin nasıl yönetilmesi halinde başarılı olabileceği soruları belirginleşmiştir. Dönemselleştirme kararı çalışma başlamadan önce belirlenmiştir.

Dönemselleştirme tercihindeki ikinci sebep, 1838 yılında İngiltere ile ve daha sonra 13 ülkeyle (Tayanç, 1973; 21) imzalanan serbest ticaret anlaşması neticesinde Osmanlı iş sisteminin sanayileşmiş ülkelerle etkileşimin artmasıdır. İnalçık (2009;45)'a göre bu anlaşmaların etkisiyle Osmanlı Devleti liberal düşünce ve eğilimlerin yükseldiği bir dönem yaşamaya başlamıştır. Her ne kadar Osmanlı Devleti'nin klasik iktisadi anlayışı öteden beri *iaşe (provizyonizm) ilkesi* gereğince ithalatı teşvik edici ihracatı zorlaştırıcı bir karakter taşımaktaysa da (Genç, 2010: 49) ilk defa bu yıllarda (1827'de) hemen hepsi devlete ait olan ve ordunun ihtiyacını karşılamak amacıyla buharlı makinelerle üretim yapan fabrikalar kurulmuştur.

Dönemselleştirme tercihindeki üçüncü sebep ise: 1830'lu yılların sonundan itibaren devletin ihtiyacını aşan bazı fabrika mamullerinin serbest pazarda satılmaya başlanmasıdır (Genç,2010: 95). İşte bu durum, yani buharlı makinelerle üretim yapan fabrikaların ürettiği mamullerin serbest pazarda satılmaya başladığı tarih olan 1830'lu yılların sonu, Osmanlı Devleti'nde **modern anlamda işletmeciliğin başlangıcı** olarak, bu çalışmanın yazarı tarafından önerilmektedir. Yukarıda açıklanan gerekçelerden dolayı araştırmanın dönemi 19. yüzyıl olarak belirlenmiştir.

2.5. Araştırma Soruları

Çalışmada hipotez testi yöntemi kullanılmamıştır. *Keşifsel ve tarihsel* araştırmaların bir özelliği olan *araştırma sorularının cevaplanması* yoluna gidilmiştir. Araştırma soruları oluşturulurken, öncelikle literatürde konuyla ilgili yapılmış çalışmalardan faydalanılmıştır. Sonraki aşamada arşiv belgelerinin incelenmesi ve yorumlanmasıyla sorular artırılmış ve tekrar gözden geçirilerek son şekli verilmiştir. Aşağıda, çalışmada cevabı aranan araştırma soruları bulunmaktadır.

- I. İncelenen dönemde Osmanlı Devleti sanayileşme politikasının ve bu politikanın uygulamaya yansımaları ana hatlarıyla nasıldı?
- II. Sanayileşme politikası çerçevesinde devlet tarafından kurulan fabrikalar hangi sektörlerde faaliyet göstermekteydi?
- III. Devlet fabrikalarının yönetsel yapıları nasıl oluşturulmuştu? Osmanlı ordusunun, bürokrasinin, özel kesimin bu yapının oluşmasındaki etkileri nasıldı?
- IV. Sanayileşme çerçevesinde büyük ölçekli üretim birimlerini daha erken dönemlerde kuran ve işleten Batılı ülkeler, Osmanlı Devlet fabrikalarındaki uygulamalara nasıl etki etmişti?
- V. İncelenen işletmelerdeki temel yönetsel/işletmecilik uygulamalar nelerdir?
- VI. İncelenen işletmelerde çalışanların yönetimine ilişkin uygulamalar nelerdir?
- VII. İncelenen dönemde farklı ülkelerdeki personel yönetimi uygulamaları ile kıyaslandığında nasıl bir görünüm ortaya çıkmaktadır?

Bu soruların cevaplanması amacıyla bir sonraki bölümde ifade edilen veri kaynakları incelenmiştir.

2.6. Veri Kaynakları

Tarihsel çalışmalarda birincil ve ikincil kaynaklar bulunmaktadır. Birincil kaynaklar olayla veya durumla ilgili kanıtlardır. İkincil kaynaklar ise birincil kaynakların yorum ve tanımlamalarından üretilmiş kaynaklardır (Goodman ve Kruger, 1988: 315). Bu veri kaynaklarına ulaşmak ve değerlendirmek amacıyla tarihsel çalışmaları yapan

araştırmacılar birçok farklı türdeki belgeyi kendi araştırma amaçları doğrultusunda değerlendirebilmektedir (Strauss, 1987: 3).

Osmanlı Devleti'nin belge oluşturmakta, kaydetmekte ve saklamakta yani arşiv bürokrasisinde hiçbir devletle kıyaslanamayacak kadar titiz ve hassas olduğu yabancı gözlemciler tarafından da tespit edilen bir özelliktir (Genç, 2010: 29). Bu titizlik, genelde sosyal ve ekonomik tarihle özelde ise ekonomik aktörler ve işletmelerle ilgili devasa bir veri kaynağının araştırmacıların kullanımına hazır halde beklemesini sağlamaktadır. Osmanlı Devleti ile ilgili araştırma yapacakların faydalanabilecekleri kaynak grupları aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 5: Osmanlı Tarihi İncelemelerinde Kaynaklar

Osmanlı dönemi ile ilgili çalışma yapacak araştırmacıların faydalanacakları ilk kaynak İstanbul'da bulunan Başbakanlık Osmanlı Arşivleri'dir. Bu çalışma da arşiv belgelerinin incelenmesine dayalı olarak tasarlanmıştır. Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü adı altında teşkilatlanan arşiv hizmetleri üyelik sistemiyle hizmet veren bir kuruluştur. İstanbul dışındaki araştırmacılar kurumun web sayfası¹⁴ üzerinden kısa süre içerisinde üye olarak internet tabanlı katalog taraması yapabilmektedir. Katalog taramasında aranmak istenen kelime ilgili yere yazılıp aratıldığında sayfanın alt

¹⁴ <https://www.devletarsivleri.gov.tr>

kısımında belge özetinde aranılan kelimenin geçtiği dokümanlar listelenmektedir. Listede dokümanların özet bilgileri, tarihleri, fon kodları, dosya ve gömlek numaraları görülmektedir. Üyelerin her seferinde aynı belgeyi arayıp vakit kaybetmelerinin önüne geçmek için kendilerine ait bir listeye belgeyi otomatik kaydetmeleri mümkündür. Belgenin içeriğine, görüntüsüne veya metnine ise web sayfası üzerinden erişim sağlanamamaktadır. Belgeyi görmek ve okumak için İstanbul/Kâğıthane’de bulunan Başbakanlık Osmanlı Arşivleri yerleşkesine bizzat giderek araştırma izin talep formu doldurmak ve binalardaki araştırma salonlarına giderek arşiv veritabanına erişim sağlamak gerekmektedir. Araştırma salonlarında çok sayıda bilgisayar araştırmacıların kullanımına sunulmuştur. Araştırmacı bilgisayarda bulunan kataloglardan fon adına, dosya ve gömlek numarasına ya da istediği kelimeye göre tarama yapabilmektedir. Bulunan doküman özetleri listelenmektedir. Belgelerin bir kısmı arşiv kurumu tarafından fotoğraflanarak görüntüleri veri tabanına yüklenmiştir. Listede dijital işareti bulunan bu tür belgelerin içeriği doğrudan bilgisayar ekranından okunabilmektedir. Araştırmacı dijitalize edilmemiş belgeleri incelemek isterse, açılan listeden talep et butonuna basarak belgeyi görevlilerden istemekte ve aynı gün öğleden sonra veya ertesi gün belge araştırmacıya teslim edilmektedir. Araştırmacı belgeyi isterse okuma salonunda inceledikten sonra veya belgenin fotoğrafını çektikten sonra görevlilere iade edebilmektedir. Defter, dosya ve gömlek türlerine sahip olan arşiv belgeleri araştırmacılara tahsis edilen dolaplarda 15 gün, 1 ay gibi sürelerle araştırmacı tarafından muhafaza edilerek detaylıca üzerinde çalışılabilir. Aşağıda ifade edilen yazma eserler ve tarihsel süreli yayınlar gibi diğer veri kaynakları yapılan ön araştırma sonucunda hem zamansal kısıt açısından hem de araştırılan konuyla ilgili doğrudan bulgu sağlama olasılıklarının zayıf olduğunun anlaşılmasından dolayı bu çalışma kapsamında incelenmemiştir.

Osmanlı tarihi ve ilgili konularda çalışma yapmak isteyen araştırmacıların vazgeçemeyeceği ikinci ana kaynak grubu *yazma ve matbu eserler*dir. İstanbul başta olmak üzere 20’nin üzerindeki yazma eser kütüphanelerinde kataloglanmış olarak bekleyen başta Osmanlı Türkçesi ve Arapça olmak üzere değişik dillerde kaleme alınmış çeşitli konularda 166.000’in üzerinde yazma eser bulunmaktadır. Bu eserler

hakkında da web aracılığı¹⁵ ile katalog tarama yöntemi ile ön inceleme yapılabilmektedir. Yazma eserlerin 72.000'den fazlasının Süleymaniye Kütüphanesinde bulunduğunu belirtirken, Beyazıt Devlet Kütüphanesi, İstanbul Üniversitesi Nadir Eserler Kütüphanesi ve Konya'da ve Bursa'da bulunan Yazma Eser Kütüphanelerini de (Kurt ve Demir, 2015:116) zikretmek yerinde olacaktır.

İncelenen dönemde yayınlanan çok sayıdaki süreli yayın üçüncü ana kaynak grubu olarak zikredilmelidir. Taşır (2015) tarafından hazırlanan ekonomi ve yönetimle ilgili konulardaki Osmanlı Türkçesi Süreli Yayınlar kataloğuna göre çeşitli kütüphanelerdeki toplam 310 süreli yayın araştırmacıların faydalanmasına açıktır.

Dördüncü ana kaynak grubu ise kurum, kuruluş ve kişilerin döneme ilişkin kayıt altına aldıkları hatırat, günlük, eşyalar vb. materyallerden oluşan özel nitelikteki arşivlerdir. Bu türdeki kaynaklara ilişkin bir katalog veya listesine araştırma kapsamında rastlanılmamıştır.

Osmanlı tarihi ile ve diğer konularda araştırma yapmak isteyen araştırmacıların faydalanabileceği ikincil kaynaklar ise, kütüphaneler, YÖK Ulusal Tez Merkezi, çevrim içi veri tabanları, süreli yayınlar olarak belirtilebilir.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında, bu çalışmada tarih, iktisat, iktisat tarihi, işletme ve işletme tarihi yazınında yer alan ikincil kaynakların kullanılması yanında, tarih disiplini açısından ana kaynak sayılan ve önem sıralaması bakımından ilk sırada değerlendirilen arşiv belgeleri temel veri kaynakları olarak değerlendirilmiş ve incelenmiştir. Elde edilen veriler araştırma konusu olan personel yönetimi anlayış ve uygulamalarının tarihsel perspektiften değerlendirilmesi kapsamında yorumlanmıştır.

Diğer bir ana kaynak grubu olarak nitelendirilebilecek olan 19. yüzyılda yayınlanan süreli yayınlar ve yazma eserler de konu kapsamında çalışmaya dâhil edilmesi tez yazarı ve danışman tarafından tartışılmışsa da, yazmalar.gov.tr ve süreli yayın kataloglarından yapılan ön tarama sonuçlarının çalışma kapsamında yeterli zengin bulgu sağlayamayacağının anlaşılması nedeniyle çalışmaya dâhil edilmemiştir. Fakat söz konusu kaynak grubunun bu çalışmanın araştırma sorularını cevaplamak amacıyla fakat

¹⁵ <https://www.yazmalar.gov.tr>

başka bir çalışma kapsamında incelenmesi literatürdeki boşluğun kapatılmasına katkı sağlaması açısından ayrıca değerlendirilebilir.

2.7. Araştırma Süreci

Çalışma konusunun çerçevesi ve araştırma soruları araştırmacı tarafından literatür incelemesi ve doktora ders döneminde danışman öğretim üyesi ve alandaki öğretim üyeleri ile yapılan fikir alışverişi sonucunda belirlenmiştir. Belirlenen konunun Osmanlı tarihinin son dönemleri ile ilgili olması ve araştırmacının birincil kaynaklara dayalı olarak gerçekleştirilmesinin bir gereklilik olması araştırmacıyı, konunun değiştirilerek araştırma süreci daha kolay olan bir konu seçilmesi veya Osmanlı Türkçesi öğrenilerek arşiv belgeleri üzerinde uzun bir zaman dilimi ayırarak çalışılması gibi iki seçenekle karşı karşıya bırakmıştır. Yönetim alanında akademik çalışmalar yapan bilim insanları konunun önemini ve orijinalliğini vurgulayarak araştırmacıyı cesaretlendirmiştir. Konu ile benzer alanlarda araştırmalar yapan tarih ve iktisat tarihi uzmanları ile yapılan görüşmelerde 19. yüzyılda faaliyet gösteren devlet fabrikalarının işletme yönetimi literatürü ışığı altında incelenmesinin binlerce belgeyi taramak ve okumak zorunluluğu doğuracağı fakat konunun özgünlüğü belirtilmiştir.

Araştırmanın ilk aşamasında öncelikle personel yönetimi anlayışı ve uygulamaları araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Örneklem olarak, incelenen dönemde faaliyet gösteren devlet fabrikaları seçilmiştir. Devlet fabrikaları, konuyla ilgili çok sayıda arşiv belgesi bulunması ve devletin sermaye sahibi olarak sanayileşme hareketinin planlayıcı ve uygulayıcı konumunda bulunmasından dolayı örneklem olarak seçilmiştir. Ele alınan dönemde faaliyette bulunan çok sayıdaki özel fabrikayla ilgili bilgi ve belgenin günümüze ulaşamamış olması nedeniyle özel teşebbüsler kapsam dışı bırakılmıştır.

İkinci aşama olarak; devlet fabrikaları ile ilgili literatür taraması yapılmak suretiyle ikincil kaynaklar incelenmiştir. Bu kapsamda, YÖK ulusal tez merkezi, kütüphaneler, çevrim içi veri tabanları değerlendirilmiştir. İlgili yazında devlet fabrikalarının kuruluşu, işçi sayıları, üretim miktarları, maliyetleri, ham madde temin yolları, çalışan ve yöneticilerin ücretleri, devlet içerisinde fabrika ile ilgili yazışma ve görüşmelere ilişkin veriler çalışma kapsamında özellikle çalışmanın ilk bölümü olan literatür kısmında değerlendirilmiştir.

Üçüncü aşama olarak; devlet fabrikaları ile ilgili birincil kaynaklardan olan Başbakanlık Osmanlı Arşivlerinde orijinal belgeler üzerinde inceleme yapılmıştır. Arşiv idaresinden araştırmacı kimlik kartı çıkartılmış ve 2011 – 2015 yılları arasında İstanbul’da bulunan Başbakanlık Osmanlı Arşivleri binasına gidilerek arşivlerde bulunan belgeler incelenmiştir.

2.7.1. Arşiv Araştırma Süreci

Bu çalışmada faydalanılan birincil kaynaklar arasında olan Başbakanlık Osmanlı Arşivlerinde, Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü tarafından 2010 yılında yayınlanan rehberde belirtildiği üzere, sayısı 150 milyon ile ifade edilen miktarda belge bulunmaktadır¹⁶. Bunların önemli bir kısmının özeti çıkartılarak bilgisayar ortamında kataloglanmış ve anahtar kelime ile aramaya uygun duruma getirilmiştir. Bu belgelerin 7 milyon kadarı aynı zamanda fotoğraflanmış¹⁷ ve belgenin görüntüsü de veri tabanına yüklenerek okunur durumda hizmete sunulmuştur.

Veri tabanında dijital görüntüsü bulunmayan fakat özeti bulunan çok sayıdaki belge ise araştırmacılar tarafından anahtar kelimelerle taranarak tespit edildiğinde ve sistem üzerinden talepte bulunulduğunda, genelde bir gün sonra, görevliler tarafından depodan getirilerek hizmete sunulmaktadır. Bu tarz belgelere *gömlek usulü* ile tasnif edilen belgeler denilmektedir. Ek 1’de örnek olması açısından HH. HMŞ. İŞO 181/67 gömlek kabı gösterilmiştir. Araştırmacılar getirilen belgeyi isterlerse ücret karşılığı fotoğraflayabilmekte veya ücretsiz olarak okuyarak notlar alıp tekrar görevlilere iade etmektedirler. Bir kerede en fazla 35 belge (gömlek) talep edebilen araştırmacılar, ellerinde en fazla 70 belge bulundurabilmekte ve belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç 15 gün içerisinde ellerindeki belgeyi iade etmek zorundadırlar. Çalışma kapsamında, özellikle Hazine – i Hassa uzantılı, çok sayıda gömlek usulü, dosya usulü ve defter usulü ile tasnif edilen doküman incelenmiştir.

Arşivlerde *dosya usulü* ile tasnif edilen, özeti çıkartılmayan, kataloglanmayan ve fotoğraflanmayan, veri tabanında anahtar kelime ile tarama imkânı da bulunmayan önemli miktarda belge bulunmaktadır. Bu dosyalar ilgili oldukları kurum ve konulara göre tasnif edilmiştir. Örneğin Hazine-i Hassa fonu altında, Feshane fabrikası ile ilgili

¹⁶ http://www.devletarsivleri.gov.tr/assets/content/MicroSiteler/Osmanli_Arsivi/Osmanli_Arsivi_Rehberi.pdf

¹⁷ <http://anahtar.tv/2013/01/15/osmanli-arsivleri-dunyanin-en-degerlisi/>

belgeler FSH uzantılı dosyalarda, Hereke Fabrikası ile ilgili belgeler HRK uzantılı dosyalarda bulunmaktadır. Ek 2’de HH.HRK 30/13 dosyasının içerisinde tasnif edilen bir belge örneği gösterilmiştir. Bu dosya isimlerinin neler olduğu veritabanında ve basılı kataloglar halinde listelenmiştir. Araştırmacılar tarafından dosyalar talep edildiğinde yine görevlilerce getirilmektedir. Dosyalarda bulunan belgeler ön okumaya tabi tutulduktan sonra araştırma konusuyla ilgili ise belgeler fotoğraflanabilmekte, okunarak notlar alınabilmekte ve iade edilmektedir. Araştırmacılar bir kerede en fazla 4 adet dosya talep edebilmekte ve dosyaları en geç 15 gün içerisinde iade etmek zorundadır.

Arşivlerdeki bir başka incelemeye uygun durumda olan tasnif ise *defter*lerdir. Defterlerin hangi konu ile ilgili olduğu ve özet listesi veritabanında kayıtlıdır. Bir kısım defterlerin ise dijital görüntüleri de veritabanına yüklenmiş ve bilgisayar ekranından okunabilmektedir. Bir kerede en fazla 5 adet talep edilebilen defterler, alındığı tarihten itibaren en geç 30 gün içerisinde iade edilmek zorundadır. Ek 3’de HH.d. 21139 künyeli defter örneği gösterilmiştir.

Arşiv taraması sürecinde 263 farklı kelime kombinasyonu ile yapılan arama sonucunda 126.827 adet belgenin çalışmayla ilgili olabileceği değerlendirilmiştir. Her bir belgenin özeti okunarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda içeriği yönetim düşüncesi ve uygulamalarıyla ilişkili olarak değerlendirilen belgeler arşivden talep edilmiştir. Arşivden alınan belgeler içerdikleri bütün metin açısından doküman incelemesine tabi tutulmuşlardır. Çalışmanın konusu ile ilgili olan ve çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülen belgelerin içeriği günümüz Türkçesine profesyonel Osmanlı Türkçesi uzmanlarına bire bir metin transkripsiyonu şeklinde tercüme ettirilmiştir. Çevirisi yapılan içerik işletme ve yönetim/organizasyon literatürü ışığında yorumlanarak konuya ilişkin bilgiler çalışmada kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında incelenen ve okunan özetler çok büyük bir çoğunluğu birkaç cümleden ibaret olup bir kısmı daha uzundur. Bunlar içerisinde araştırma konusuyla ilgili olduğu değerlendirilen 10.772 adet belgenin fotoğrafı çekilmiştir. Tarihleme, diplomatika ve arşivleme dilinde “lef” olarak isimlendirilen alt numaralandırmanın yapılması nedeniyle bir kısım belgelerin arka kısımları da sayıya dâhil edilmiş fakat çalışmada kullanılmamıştır.

Okunan belgeler içerisinde kayda değer sayıda belge aynı konuyu içeren yazışmalar zincirine aittir. Bunlara örnek vermek gerekirse, bir bölgede maden işletmesi hakkında inceleme ve rapor yazması için yurt dışından konusunda uzman bir kişinin getirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Bu uzmanın kim olacağına dair sefaret ile yazışma yapılmaktadır. Uzmanın tespitinden sonra davet yazısı gönderilmekte, uzmandan gelen olumlu cevap üzerine şartların belirlenmesi ile ilgili yazışmalar sürmektedir. Daha sonra uzman ile bir mukavele imzalanmakta, bu mukavele tercüme edilmektedir. Madenin nasıl verimli işletileceği hakkında uzman bir rapor hazırlamakta, ilgili bürokratlar ise rapor hakkında görüşlerini ekleyerek üst makamlara sunmaktadırlar. Bu zincir içerisinde aynı konuyu muhtevi çok sayıda belge bulunduğu dikkat çekmektedir. Böylesi bir durumda, ilgili belgeler fotoğraflanmış, ön okumaya tabii tutulmuş fakat tamamı çeviri yapılmamıştır. Bunun yerine konuyu tüm yönleriyle ele alan ve önceki belgeleri de içeren en kapsamlı belgeler çevrilmiştir. Belgelerin Osmanlı Türkçesinden günümüz Türkçesine çevirisi word ve pdf programında kayıt altına alınmıştır. Toplam 4.572 sayfadan oluşan çeviri dosyasında bulunan kelime sayısı 918.403 boşluksuz karakter sayısı 6.034.533'tür.

Dolayısıyla, doğrudan bu çalışma kapsamında değerlendirilen, okunan ve transkripsiyon yaptırılan belge sayısı 4.539, gömlek, dosya ve defter sayısı ise 1.429 olarak belirlenmiştir. Gömlek, defter ve dosyaların fonlara göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Sayıcı en çok belge bulgularan fon 242 adet ile Hariciye fonudur. Hariciye fonunun alt dağılımında, Hariciye Tercüme Odası (HR.TO), Hariciye Sefaretler (HR.SFR) gibi uzantılar da bulunmaktadır. Hariciye fonuna ait belgelerin ilk sırada yer alması, incelenen dönemde dünyadaki sanayileşme politikalarının başat aktörlerinin İngiltere, Fransa gibi Avrupa ülkeleri olmasından dolayı doğal karşılanmıştır. Osmanlı Devleti sanayileşme politikasını kurgularken, en çok mamul tüketen birim olan ordunun ihtiyaçlarını ithal etmek yerine ülke içerisinde üretmeyi hedeflemiştir. Bu amaçla büyük üretim birimleri kurmaya karar vermiştir. Üretim teknolojisini ve yönetimini ise çoğunlukla yurt dışından transfer etmek zorunluluğu doğmuştur. Bu durumun bir tezahürü olarak çalışma kapsamında en çok bulgularan fon hariciye fonu olmaktadır. Takip eden Sadaret (A) ve Babı Ali Evrak Odası (BEO) fonları ise içerik bakımından

devletin idaresiyle ilgili başlıca kurumlara işaret etmektedir. Osmanlı sanayileşme politikası bir devlet politikasıdır. Gerek devletin sermayesini sağlayarak bizzat kurduğu ve yönettiği fabrikalar açısından, gerek özel sektörün fabrikalaşmasını teşvik açısından, gerekse özel sektöre ruhsat verici aktör olma açısından devlet ana organizatördür. Dolayısıyla devletin yönetim organları bu işlemleri takip etmek adına gerekli yazışmaları gerçekleştirmişlerdir. Arşiv belgelerinin fonlara göre dağılımı Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11
Arşiv Belgelerinin Fonlara Göre Dağılımı

S.N	FON ADI	AÇIKLAMASI ¹⁸	ADET
1	HR.	Hariciye	242
2	A.	Sadaret	228
3	BEO.	Bab-ı Ali Evrak Odası	173
4	DH.	Dâhiliye	136
5	Y	Yıldız Evrakı	124
6	İ.	İradeler	122
7	HH.	Hazine-i Hassa	120
8	ŞD	Şura-yı Devlet	71
9	C.	Cevdet Tasnifi	69
10	MVL	Meclis-i Vala	38
11	T	Ticaret, Nafia, Orman, Maadin Nezaretleri	38
12	MF	Maarif	19
13	HAT	Hatt-ı Hümayun	14
14	ZB	Zabtiye	14
15	MV	Meclis-i Vükela	7
16	TFR	Teftişat-ı Rumeli Evrakı	5
17	D.	Divan	1
18	HSD	Satın Alınan Evrak	1
19	İE	İbn-ül Emin Tasnifi	1
TOPLAM			1429

Kaynak: Tez yazarı tarafından araştırma sürecinde oluşturulmuştur.

Arşiv taraması için anahtar kelimeler seçilirken araştırma konusu kapsamında literatürde geçen kelimeler tez danışmanı ile birlikte değerlendirilerek belirlenmiştir. Ayrıca arşiv taraması başladıktan sonra özetlerde geçen bazı kelimeler de listeye

¹⁸ Fon kısaltmalarına dair açıklamalar devlet arşivleri genel müdürlüğünce yayınlanan arşiv rehberine dayanılarak yazılmıştır.
http://www.devletarsivleri.gov.tr/assets/content/MicroSiteler/Osmanli_Arsivi/Osmanli_Arsivi_Rehberi.pdf

eklenmiştir. Aşağıdaki tabloda arşiv bilgi sisteminde 500 ve üzeri belgenin özetinde yer alan 29 anahtar kelime ve bunların kaç adet belge özetinde geçtiği görülmektedir. Tabloda Fon Adı sütununda görülen kısaltmalardan HH Hazine-i Hassa anlamına gelmektedir. Tümü ifadesi ise arşivde bulunan tüm fonların dâhil edildiği bir tarama sonucuna işaret etmektedir. Kimi anahtar kelimelerde HH kimisinde tümü ifadesinin tercih edilmesinin nedeni ise, araştırma başlangıcında, öncelikle Hazine-i Hassa fonlarının taranması, yeterli sayıda belgeye ulaşılamayan durumlarda ise tüm fonların taranması tercihindendir kaynaklanmıştır.

Tablo 12
Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nde Yapılan Tarama Özeti

S.N	ANAHTAR KELİME	FON ADI	KAYIT SAYISI
1	fabrika% ¹⁹	tümü	22338
2	şirket%	tümü	21054
3	mühendis%	tümü	10812
4	sanayi%	tümü	9545
5	gayret%	tümü	6109
6	heyet%	HH	6059
7	hereke ve fabrika%	tümü	3992
8	direktör%	tümü	2633
9	işletme%	tümü	2513
10	mesai%	tümü	1886
11	işçi%	tümü	1727
12	feshane%	tümü	1362
13	meclis-i ve idare%	tümü	1313
14	personel%	tümü	1234
15	amele%	HH	1002
16	ıslahat ve komisyon%	tümü	919
17	ıslahat ve layiha%	tümü	911
18	sermühendis%	tümü	804
19	fabrikatör%	tümü	777
20	reji ve idare%	tümü	759
21	suret-i idare%	tümü	665
22	yönet%	tümü	645
23	işlet%	HH	627
24	fenn-i% ve idare%	tümü	623

¹⁹ Kelimelerin sonundaki % işareti sonuna gelen kelimenin ek aldığı durumları da listelemeyi sağlamaktadır. Örneğin, fabrika% araması sonucunda fabrikalar, fabrikanın, fabrikatör gibi sonuçlar da 22.338 sayısına dahildir.

Tablo 12'nin Devamı

25	fenn-i	tümü	549
26	meclis ve şirket%	tümü	541
27	hüsn-i idare%	tümü	529
28	umum%	HH	514
29	farika%	tümü	509

Kaynak: Tez yazarı tarafından araştırma sürecinde oluşturulmuştur.

Tablo 12’de görüleceği gibi, anahtar kelimelerle yapılan tarama sonuçları 500 ve üzeri bulgularananlar sıralanmıştır. İlk üç sırada 22.338 adet ile **fabrika** kelimesinin, 21.054 adet ile **şirket** kelimesinin, 10.812 adet ile **mühendis** kelimesinin özetinde yer aldığı belge bulunmaktadır. Bunları takip eden **sanayi** kelimesinin özetinde geçtiği belge sayısı 9.545 iken, **gayret** sözcüğü 6.109 belgenin özetinde yer almıştır. 6.sırada ise 6.059 belge özetinde kendine yer bulan **heyet** kelimesi vardır.

İncelenen dönemde yürütülen sanayileşme politikasının ana omurgası bu kelimelerde belirginleşmiştir. İlk sıradaki fabrika kelimesi, sanayileşme politikasının başarılı olmasının yolunun *fabrikalaşmaktan* geçtiğini vurgulayan çok sayıda bulguyu teyit edercesine belge özetlerinde ilk sırada yer almıştır. İkinci sıradaki şirket kelimesi de, küçük esnafların ve küçük sermaye sahiplerinin bir araya gelerek şirketleşmesini teşvik eden devlet politikasının bir yansıması olarak belge özetlerinde *fabrika* kelimesine yakın düzeyde ve yoğun biçimde geçmektedir. Devletin teknoloji ilmine sahip teknik eleman olan mühendisleri sanayileşme politikasının taşıyıcısı olarak varsaydığını listedeki 4.kelimededen görmekteyiz. Sanayi kelimesi ise fabrika, şirket ve mühendis kelimelerine göre daha geridedir.

Bu sıralamada en dikkat çeken ayrıntılardan birisinin beşinci sırada yer alan ve soyut bir kavram olan **gayret** kelimesi olduğu söylenebilir. Kurumların, kişilerin ve politikanın başarılı olması ancak aktörlerin *gayret* göstermesiyle mümkündür dercesine 6.109 belge özetinde bu kelime bulgulanmıştır. Bu bulgu aynı zamanda ödüllendirme uygulamalarının sıklığının bir göstergesidir. Nişan, madalya, taltif, terfi gibi çeşitli ödüllendirme uygulamalarının gerekçesi *gayret ve şevklerini artırmak* olarak belgelerde geçmektedir.

Üzerinde önemle durulan diğer bir kavram olan *heyet* sözcüğü, Osmanlı toplum yapısının köklerini dini referans ve değer yargılarından aldığı kültürel yapısının

yönetime yansımış hali gibidir. Dini kaynaklarda sıklıkla tavsiye edilen *istişare* ancak heyetler vasıtasıyla karara ve uygulamaya dönüştürülebilir. Bu durumun bir tezahürü olarak heyet kelimesi belge özetlerinde en çok yer alan 6. kelimedir. Tarama sonucunun tamamı Ek 4’de gösterilmiştir.



BÖLÜM 3: BULGULAR: OSMANLI DEVLETİNDE DEVLET FABRİKALARINDA PERSONEL YÖNETİMİ ANLAYIŞI VE UYGULAMALARI

Bu bölümde, Osmanlı Devlet Fabrikalarında Personel Yönetimi ile ilgili anlayış ve uygulamalar arşiv belgelerinden elde edilen bulgular ışığında tartışılmıştır. Tezin kapsamı itibarıyla, örneklem olarak Osmanlı Devleti tarafından kurulan ve yönetilen kamuya ait fabrikalar alındığı için özel sektör işletmeleri kapsam dışı tutulmuştur. Bu bağlamda, bu bölüme devlet fabrikalarındaki personel yönetimi anlayış ve uygulamalarının arşiv belgelerine yansması olarak bakılabilir. Tezin ilk bölümünde de ifade edildiği gibi, çalışmadaki bulgulara arşiv taramasından elde edilen bulguların yorumlanmasıyla ulaşılmıştır. Dolayısıyla burada ifade edilen bilgiler nihai kesinlik içeren bilgiler gibi görülmemelidir. Başka bir bakış açısıyla ve süreli yayınlar ve yazma eserler gibi farklı kaynaklardan yararlanılarak yapılacak bir çalışmanın bulgu ve sonuçları bu çalışmanınkilerden farklı olabilir.

3.1. Personel Yönetimini Şekillendiren Yasal Düzenlemeler

Erken Osmanlı dönemlerinde, işçilerin ücret seviyeleri, loncaların durumu, üretilen mamullerin kalite ve miktarı gibi birçok konuda yasal düzenlemeler yapılmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise devlet fabrikalarında, madenlerde, tersanelerde ve benzeri kurumlarda ücretli işçiliğin yaygınlaşması sonucunda yasal düzenlemeler giderek artmıştır. Dini kuralları yasal metin biçiminde bir araya getiren Mecelle’de de çalışma hayatı ile ilgili az sayıda da olsa bazı prensiplere yer verilmiştir (Şimşirgil ve Ekinci, 2008). Müslümanın gayrimüslime işçi olmasının caiz, uşak olması mekruh görüldüğü (Şimşirgil ve Ekinci, 2008: 93), işçi olarak çalıştırılan kişiye öğle yemeği verilmesinin adet olduğu ve akitle belirlenmese de yemek verilmesi gerektiği (Şimşirgil ve Ekinci, 2008: 118), külfet nimete ve nimet de külfete göredir prensibinin işaret ettiği işe göre ücret ilkesi (Şimşirgil ve Ekinci, 2008:153) Mecelle’nin genel hükümlerinde yer almıştır. Bununla birlikte Yıldırım (2011:445) tarafından da belirtildiği gibi çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemelerin işçilerin, sektörlerin ve ülkenin genelini kapsamakta yeterli olmadığı, bunun yerine bölgesel ve sektörel içerikli çalışmaların

daha çok yapıldığı belirtilebilir. Bu kısımda, çalışma konusuyla ilgili düzenlemeler genelden özele doğru incelenmiştir.

3.1.1. Sanayileşme Çerçevesindeki Düzenlemeler

Tanzimat'tan sonra çıkarılan birçok yasal düzenlemelerde sanayinin genel çerçevesi çizilmiş ve diğer ülkelerden mal almak yerine yurt içinde üretim yapılmasını sağlamak öncelikli olarak amaçlanmıştır.

3.1.1.1. Gümrük Nizamnamesi

Bu amaçla, ithal edilen malların yurt içinde üretilmesini teşvik eden *Gümrük Nizamnamesi* (BOA; İ.MVL.542.24323, 19 Zilhicce 1275/20 Temmuz 1859) düzenlenmiştir. Söz konusu nizamname ile; özellikle devlet fabrikalarında üretim amaçlı kullanılan *yapağı* gibi ham maddelerin vergiden muaf tutulması, deniz ve kara gümrüklerinde uygulanan vergi oranların belirli bir sisteme sokulması, yabancı memleketlerden gelen mamullere uygulanacak *amediyeye vergisinin* güncellenmesi gibi amaçlar belirlenmiştir.

Nizamnamede “*yabancı tüccarların Osmanlı devletine getirdikleri ve buradan alıp götürdükleri bütün emtia ve eşyanın gümrük vergisi tarife üzerinden ihraç malların kıymetinden %16 ve ithal mallardan %20 indirildikten sonra tahsil edilmesi*” hükmü getirilmiştir. Devamında ise “*ihracattan yazılı olan rayiç üzere kıymetinden %16 indirim yapıldıktan sonra geri kalan bedelinden %9 Amediye ve %3 Reftiye; ithalattan ise aynı şekilde kıymetinden %20 indirim yapılarak %3 Amediye vergisiyle anlaşmada yer alan surete uygun olarak %2 ilave vergi alınır*” denilmektedir.

Aynı düzenlemede “*Osmanlı devleti iskelelerine indirilip burada %9 Amediye vergisi verilen eşya, iskele bulunan yerlerde satılırsa dahilî bütün vergilerin bedeli olan bu %9 gümrük vergisi verildiğinde fazla bir akçe vergi talep edilmez. Eğer eşyalar bu iskeleden gemiye yüklenip veya karadan başka bir yere ulaştırılırsa o zaman yine tarifesi ve nizamı gereği %3 Reftiye gümrüğü tahsil edilerek tüccarın eline verilecek eda tezkirelerine de eşyanın cins ve mikdarı, Amediye ve Reftiye %12 gümrük vergisi alındığı; tarihi ayrıntılı yazılır.*” hükmü de bulunmaktadır. Gümrük vergisinin peşin ödenmeyip hesap açtırılarak daha sonra ödenmesi durumunda gümrük vergisi bedelinin %10'u kadar *kalemiye vergisi* alınacağı belirtilmiştir.

Nizamnamede Balıkesir, İslimiye’de (Bulgaristan) kışlık asker elbisesi için dokunarak üretilen aba ve çukalar için alınan yapağı ve Feshane için satın alınan yapağı ve İspanya koyunlarının derisinden gümrük vergisi talep edilmeyeceği özellikle vurgulanmıştır.

Gümrük nizamnamesinde belirtilen bir diğer önemli konu ise şirketler tarafından yapılacak olan alt yapı inşaatlarıdır. Bu konu “*kumpanyalar marifetiyle inşa edilen ve bundan böyle inşası muhtemel demiryolu ve başka bu şekilde olağanüstü imalat için mukavelenameleri gereğince alınacak eşyadan ticaret hakkında nakledilmeyen kullanılmış giyecekler ve resmî elbiseden hiçbir yerde gümrük vergisi ve başka vergi ismiyle bir akçe alınmayacaktır*” şeklinde ifade edilmiştir.

Savunma sanayii için üretilen ürünlerin gümrük vergileri de düzenlemede “*Darbhane, Tersane, harp malzemesi ve Baruthaneler’in eskiden beri alınan ve bir süredir gümrük alınması alışılmış olmayan bakır (nuhâs), kurşun, kereste, demir güherçile, yuvarlak, nil (çivit) ve katran mürettebatı yine eskisi gibi istisnasız bunlardan dışarı gümrüklerde gümrük vergisi alınmayacaktır*” şeklinde yer almıştır.

Yine de, Damlıbağ (2014;67)’ın da işaret ettiği gibi, Osmanlı Devleti 1838 yılında İngiltere ile imzaladığı Baltalimanı anlaşması ile gümrük vergileri üzerinde tek taraflı düzenleme yapma gücünü önemli ölçüde kaybetmişti. İlgili anlaşmadan önce hem ithalat hem ihracat üzerinde %3 olarak uygulanan vergiler değişerek ithalat vergisi %5, ihracat vergisi ise %12 olarak belirlenmiş ve bu durum Osmanlı sanayisinin ilerlemesine ciddi bir darbe vurmuştu. Bununla birlikte, Osmanlı Devlet politikasının özellikle ham madde ve makine ithalatında uygulanan vergi muafiyetini ısrarla sürdürerek boğucu Avrupa rekabeti karşısında hayatta kalma mücadelesi veren sanayini korumaya çalıştığı yadsınamaz.

3.1.1.2. Maden Nizamnameleri

Madenlerin nasıl işletileceği ile ilgili hükümler içeren ve 39 yıl arayla düzenlenen 2 farklı maden nizamnamesi çalışma kapsamında incelenmiştir. Birincisi *Erkan-ı Maadin-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi* adını taşıyan ve 8 bölüm ile 100 maddeden oluşan düzenlemedir (BOA; HH.d.24938, 4 Muharrem 1284/8 Mayıs 1867). İkincisi ise 10 bölüm ve 102 maddeden oluşan ve *Maadin Nizamnamesi* adını taşıyan düzenlemedir (BOA; Y.A.HUS.501.115, 13 Safer 1324/8 Nisan 1906).

1867 yılında düzenlenen nizamname ile (BOA; HH.d.24938, 4 Muharrem 1284/8 Mayıs 1867) madencilik faaliyetinde bulunmanın çerçevesi oldukça detaylı olarak çizilmiştir. Nizamnamenin birinci bölümünde maden işletmek için gerekli resmi izin ve şartlara değinilirken, ikinci bölümde ocaklardan çıkarılan madenlerin nakli ve nakil esnasında kullanılacak olan araziler için sahiplerine ödenecek bedeller açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde, madende çalışacak kişiler için yapılması gereken binalar tarif edilerek, mağaza, kahvehane, koğuş ve benzeri inşaatların mutlaka gerekli izinler alınarak yapılması şart koşulmaktadır. Dördüncü bölüm ocağın kurulması için gerekli olan kerestenin maden için ayrılan ormanlardan temin edilmesine ve ocakta kullanılacak sütunların detaylarına ayrılmıştır.

Çalışmamızın konusuyla doğrudan ilgili olan istihdamın nasıl ve hangi şartlarda sağlanacağı ise beşinci bölümde ele alınmıştır. Bu bölüme ileride detaylı olarak değinilecektir. Altıncı bölümde *kabule şayan kömürün cesameti* ve yazıcının vazifeleri konuları açıklanmıştır. Madencilerin hak ve sorumlulukları, çıkardıkları madenleri devlet idaresi dışında asla kimseye satamayacakları, fiyatları resmi makamlardan bağımsız olarak belirleyemeyecekleri, ocağın çökmesi sonucunda çalışanlardan ölenler olması halinde ocakçının kanunlar önündeki mesuliyeti, Müslümanlar için bayramlarda, Hristiyan çalışanlar için paskalyada madenlerin tatil edileceği fakat bunlar dışında haftalık tatil günü olmayacağı gibi hususlara yedinci bölümde temas edilmiştir. Sekizinci ve son bölümde ise, *maden-i hümayun idaresinde görevli olan memurların vezai fi* açıklanmıştır.

1906 yılında düzenlenen nizamnamenin (BOA; Y.A.HUS.501.115, 13 Safer 1324/8 Nisan 1906) birinci bölümde madenler *maadin-i asliye, maadin-i sathiye ve taş ocakları* olarak 3 kısıma ayrılmakta ve bunlar tanımlanmaktadır. İkinci bölüm *ahkam-ı umumiye* başlığını taşımakta ve madenlerin işletilmesi ile ilgili şartları açıklamaktadır. Madenlerin imtiyaz süresinin istisnalar dışında 99 yıl olduğu, işletme izninin padişah tarafından verileceği, maden imali için gerekli demirbaşların borç karşılığı haczinin yasak olduğu gibi hükümler bu bölümde yer almaktadır. Üçüncü bölüm *maadinin usul-i taharrisi* başlığı altında maden arama usullerini, resmi prosedürlerini açıklamaktadır. Başvurulacak ve izin alınacak makamları ise vilâyet valisi, liva mutasarrıfı, Orman ve Maadin ve Ziraat Nezareti, Şûrâ-yı Devlet ve Meclis-i Mahsus-ı Vükela olarak

sıralamaktadır. Düzenlemeye göre maden arama isteği gerçek kişilerce yapılabileceği gibi anonim şirketlerce de yapılabilmekte ve arama ruhsatı için alınacak harç miktarı 5 ila 15 altın arasında belirlenebilmektedir. Düzenlemede dikkat çeken bir madde *madenin değeri anlaşılmak için Avrupa'ya numune gönderilmek istenildiği hâlde müsaade olunur* şeklindedir.

Maadin nizamnamesinin dördüncü bölümü *Maadinin Şerait-i İhale ve İmali* başlığını taşımaktadır. Maden imalının devlet memuriyetinde olanlar ve bunların akraba ve yakınlarınca yapılmasının yasak olduğu bölümün hemen başında vurgulanmaktadır. Bir madenin imaline ruhsat verilmesi 3 şarta bağlanmıştır. Bunlar; keşif olunan madenin işletilmesi mümkün olması, civarda maden olup da onun tatiline sebep olmaması, civarda kale ve askeri istihkâm bulunmamasıdır.

Maadin nizamnamesinin beşinci bölümü *Maden Mültezimlerinin Hukuk ve Vazaiifi* başlığını taşımaktadır. Bu bölümde mültezimlerin vergi yükümlülükleri, imalatla ilgili bilgileri düzenli olarak hükümete verme zorunluluğu, çeşitli durumlarda ödeyecekleri cezalar hakkında açıklamalara yer verilmiştir. Mültezimlerin madenlerin idaresi için sorumlu müdür görevlendirmeleri de zorunlu tutulmaktadır. İstihdam edileceklerle ilgili olarak “*Maadin imalatı ve ameliyatı için istihdam olunacak memurlardan mühendis ve ustabaşından maada sair memuriyet ve amelenin tebaa-i Osmaniye'den ve madenin bulunduğu mahal ahalisinden olması meşruttur*” ifadeleri ile Osmanlı tebaasından olanların istihdamını artırma hedefi güdüldüğü anlaşılmaktadır.

Düzenlemenin altıncı bölümü *Maadinin Usûl-i Zabıtası* başlığı altında madenlerde bulundurulacak maden mühendislerinin yapacakları denetim ve gözetim faaliyetlerinin detayları ifade edilmiştir. Aynı bölümde yaşanabilecek olası bir kazada nasıl hareket edilmesi gerektiğinin yanı sıra mültezimlerin madende eczane ve doktor bulundurma zorunda oldukları da açıklanmıştır.

Nizamnamenin yedinci ve sekizinci bölümleri sırasıyla madenin terkine ve düzenlemenin yürürlüğe girmeden önceki madenlerin durumuna ilişkindir. Dokuzuncu bölümde maadin-i sathie adı verilen madenlerle ilgili, onuncu ve son bölümde ise mevadd-ı şetta adı altında çeşitli hükümler bulunmaktadır.

3.1.1.3. Islah-ı Sanayi Komisyonu ve Şirketleşme Nizamnamesi

30 maddeden oluşan ve *Dersaadet'te Bulunan Debbağ Esnafı Hakkında Nizamname* başlığını taşıyan düzenleme ve Islah-ı Sanayi Komisyonu'nun lağvedilmesi ile ilgili olarak yapılan yazışmaları içeren belge (BOA; A.MKT.MHM.452.49, 19 C.E.1290/15 Temmuz 1873) dikkat çeken bir diğer yasal düzenlemedir. Söz konusu düzenleme İstanbul'daki derici esnafının şirket-i debbağıye adı altında birleşerek, şirketin ortak işletilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Şirketleşme sayesinde 5 farklı mevkide bulunan kethüdaların debbağhanelere müdür olarak tayin edileceği, bir kethüdanın tüm müdürlere nezaret edeceği, şirketin her işiyle ilgilenecek bir idare cemiyeti kurulacağı, yiğitbaşının müfettişlik görevini yerine getireceği ve şirketin merkezinin Mercan Çarşısı'nda Yıldızlı Han içerisinde bulunacağı düzenlemede yer almaktadır.

Şirketin kâr etme durumunu ürettiği malların güzel, dayanaklı olmasına, düşük maliyetle ve modern yöntemlerle üretilmesine ve belirli bir fiyatla satılmasına bağlayan düzenleme bu yönüyle bir işletmecilik bilgisini vurgulamaktadır. Üretilen her mamulün şirketçe kontrol edilerek kaliteli ise kabul edileceği, kalite bakımından düşüklerin bedelinin yapanlardan alınacağı, *böyle uygunsuz mamulat çıkarılması şirketin şeref ve itibarına dokunacağı* şeklinde düzenlemede yer verilmiştir. Şirketçe üretilen malların satışı için çeşitli yerlerde mağaza ve dükkân açılması da planlanmıştır. Bu mağazalara *ücretleri derece-i mutedilede* olacak şekilde *esnafın içinden ehemmiyet ve emniyetli ve oldukça okuyup yazmaya ve hesaba aşına birer müdür* tayin edilmesi düzenlemede yer almaktadır. Düzenlemede eğitimle ilgili hükümler de bulunmaktadır. Örneğin bir mektep kurulması, iyi öğretmenler tutulması, çıraklara okuma-yazma ve hesap öğretilmesi 5 sene içinde öğrenemeyenlerin usta ve kalfa yapılmaması belirtilmiştir.

Düzenlemenin ikinci önemli konusu Islah-ı Sanayi Komisyonunun lağvedilmesine ilişkindir. Komisyon her ne kadar Simkeşhane'nin ıslahı ve debbağ esnafının şirketleştirilmesi gibi bir takım görevleri yerine getirmekle beraber, diğer esnafın şirketleştirilmesi ve başarılı bir şekilde terakki etmeleri gibi kendinden beklenen vazifelerini tamamıyla başarılı bir şekilde hayata geçirememiştir. Dolayısıyla komisyondaki görevlilerin memuriyetlerinin ilgası, komisyon reisi Fazıl Efendi dışındaki memurların maaşlarının iptali ve komisyonun lağvedilmesi, sorumluluklarının ise *İstanbul Şehremini'* since yerine getirilmesi bu düzenleme ile karara bağlanmaktadır.

3.1.1.4. Alamet-i Farikalara Dair Nizamname

Devlet fabrikalarında üretilen mamullere ilişkin düzenlenen *Fabrikalar Mamulâtıyla Eşya-yı Ticariyeye Mahsus Alamet-i Farikalara Dair Nizamname* de (BOA; Y.A.RES.39.27, 27 Şevval 1304/19 Temmuz 1887) konumuz kapsamında incelenmiştir. 4 fasıl ve 25 maddeden oluşan nizamnamenin daha önceki bir tarihte yürürlüğe girdiğini ve sonradan kimi kısımlarının değiştirilerek tekrar onaylandığını belgeden anlamaktayız. Adı geçen düzenlemenin birinci faslında; alamet-i farika olarak nitelenebilecek isim, resim, mühür, harf, rakam ve benzeri işaretler sayılmakta, devlet tarafından şart koşulan ürünler dışındakiler için alamet-i farika kullanımının mecburi değil isteğe bağlı olduğu belirtilmektedir. Üreticinin bir ürünü kendi markası olarak tescil ettirmesi için İstanbul'da ticaret ve adliye nezaretlerine, taşrada ise idare meclislerine başvurulması gerektiğini izah eden nizamnamede ayrıca, onaylanan alamet-i farikaların süresinin 15 yıl olduğu ve miras yoluyla intikal edebileceği, vergisinin miktarı, yabancıların da bu nizamnamede belirtilen haklardan faydalanabilecekleri de vurgulanmaktadır.

İşlemlerin nasıl bir prosedür ile gerçekleştirileceği nizamnamenin ikinci faslında detaylandırılmıştır. Üçüncü fasılda alamet-i farikalar hakkında açılan davaların bidayet mahkemelerinde görüleceği belirtilmiş olup dördüncü fasılda ise alamet-i farika ile ilgili ihlallerde ve taklitlerde 2 adet yüzlük Osmanlı altınından başlayıp 50 adet yüzlük Osmanlı altınına değin para cezası ve/veya 1 aydan 6 aya kadar hapis cezası uygulanacağı ifade edilmiştir. Yine benzer biçimde bu konuyla ilgili resmi daire olan *Numunehane-i Osmani İdaresi Nizamnamesi* hakkındaki bilgiler (BOA; BEO.849.636646, 30 Rabiülevvel 1314/8 Eylül 1896) dikkat çekmektedir.

3.1.1.5. Sanayinin Terakkisi Hakkında Kanun ve Komisyon Layihaları ile Teşvik-i Sanayi Kanunu

Sanayinin Terakkisi Hakkında Kanun Layihası (BOA; T.SNİ.1727.27, 1300/1883) adıyla düzenlenen ve 14 maddeden oluşan düzenlemenin amacı Osmanlı Devletinde fabrikaların kurulma prosedürünü belirlemek ve sanayinin ilerlemesini sağlamaktır. Belge içeriği incelendiğinde önemli düzenlemeler getirdiği görülmüştür. Buna göre; 2 bin lira sermaye ve en az 25 işçi çalıştıran fabrikalara çeşitli muafiyet ve teşvik uygulamaları getiren düzenlemede, *erbab-ı ihtisas* dışındaki çalışanların tamamen

Osmanlı tebaasından olması şart koşulmaktadır. Fabrika açmak isteyenleri fabrikanın bina planlarını, kullanılacak makine, alet ve edevat listesini ve bunların kıymetini gösterir cetvel ile birlikte kaç kişi çalıştıracağını açıklayan bir izahatı İstanbul'da ise Ticaret Nezaretine, taşrada ise hükümet temsilcisine teslim etmelidir. Başvuruyu değerlendiren kurumlar 2 ay içerisinde olumlu veya olumsuz cevap vermek zorundadır. *Eğer 2 ay içerisinde herhangi bir cevap verilmezse, başvuru kabul edilmiş sayılacaktır* biçiminde bir hükümle fabrikalaşmayı kolaylaştırma çabası dikkat çekmektedir. Fabrika açmaya asıl teşvik edici hükümler ise; 50 dönüme kadar arazi tahsis edilmesi, üretilen malların ithal mallara göre %15 daha pahalı olsa bile kamu kurumlarınca satın almada tercih edilmesi, fabrikaların yakınında yol yapımı için gerekli arazinin devlet tarafından fabrikaya terk edilmesi gibi maddi imkânlar sağlanmasının yanı sıra, emlak vergisinden, *memurin, müstahdemin ve amelenin temettu vergisinden*, yurt dışından getirilecek her türlü alet edavat ve makinenin, ham maddenin gümrük vergisinden affı, gibi çeşitli vergi muafiyetleri tanınmasıdır. Bu muafiyetlerden faydalanmak için bazı şartlar da öne sürülmüştür. Bunlar; kurulacak fabrikaların hükümetçe belirlenen bölgelerde kurulması, belirlenen ürünleri üretmesi, daha önce aynı ürünü üreten fabrikalara zarar vermemesi, 15 seneden fazla imtiyaza sahip olmaması şartlarıdır. İzin verilmesine rağmen 2 sene içinde kurulmayan fabrikaya tahsis edilen arazinin alınacağı, kurulan fabrikaların denetiminin Ticaret ve Nafia Nezareti tarafından yapılacağı da son hükümler olarak belirtilmiştir.

12 maddeden oluşan ve sanayinin ilerlemesi amacına hizmet etmek maksadıyla çıkarılan oldukça benzer bir düzenleme ise *Sanayinin Terakkisi Hakkında Komisyon Layihası*dır (BOA; ŞD.1227.33, 14 Recep 1327/1 Ağustos 1909). Kanun layihısından yaklaşık 30 yıl sonrasına tarihlenen Layiha, fabrika kavramını tanımlaması bakımından ayrıca dikkate değerdir. Fabrika kavramı birinci maddede şu şekilde tanımlanmıştır; *“Buhar ve elektrik vesair kuvva-yı muhrike ile işleyen ve alât ve edevat-ı mekanike ile mücehhez olup istimal edileceği mamul ve gayri mamul mevad üzerinde tahavvulat-ı sanayi‘a vücûda getiren mü’essesâta fabrika namı verilir.”* Birçok maddesi yukarıda adı geçen kanun layihası ile aynı denecek derecede benzer olan düzenlemede küçük farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin, 2 yıl olan fabrika açma süresi 3 yıla çıkarılmış ve 3 yıl içerisinde fabrika kurmak şartıyla 1 dönümden 50 dönüme kadar arazi tahsisi sağlanacağı belirtilmiştir. Ayrıca belirtilen tüm muafiyetlerin Osmanlı vatandaşları için

geçerli olduğu fabrika bir yabancıya geçtiği takdirde bunlardan faydalanamayacağı da açıklanmaktadır. Kanun layihasında %15 e kadar pahalı da olsa fabrika ürünlerinin ithal mallara tercih edileceği belirtilmişken burada söz konusu oran %10 olarak belirlenmiştir. Dikkat çeken bir diğer madde ise uzman amele yetiştirmek için uygulamalı okul tesis edecek fabrikalara devlet tarafından özel tahsisat yapılacağını vurgulayan on birinci maddedir.

Sanayinin ilerlemesini amaçlayan bir diğer önemli düzenleme 1913 tarihli *Teşvik-i Sanayi Kanunu* (Ökçün, 1975:26) olup, yukarıda incelediğimiz layihanın yeniden ele alınarak incelenmesi ve çeşitli ekleme ve çıkarmalar yapılması sonucunda elde edilmiştir. Muafiyetlerden faydalanmak için fabrikanın tesislerinin değerinin en az bin Osmanlı lirası olması, bir yıl içinde 750 işgünü tutarında işçi çalıştırılması, en az 5 beygirlik güç kullanılması, ham maddelerin vasfının yapılacak faaliyetle değiştirilmesi gibi şartlar büyük fabrikaların artmasının amaçlandığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, büyük fabrika sınıfına girmeyen sınaî işletmeler, halı tezgahları ve benzerleri de bu geçici kanun kapsamında belirtilen çeşitli muafiyetlerden faydalanmışlardır. Layihadan farklı olarak yabancılar da bir takım muafiyetlerden faydalanarak fabrika kurabilecek ve işletebileceklerdir. Fabrika tesisi için devlet tarafından verilebilecek arazinin büyüklüğü ise kanunla 50 dönümden 5 dönüme düşürülmüştür.

3.1.1.6. Özel Amaçlı Düzenlemeler

Özel amaçlı ve belirli bir konuya ilgili düzenlemeler de oldukça önemli sayıda ve içerikte karşımıza çıkmaktadır. *İzmir – Aydın demiryolu kumpanyasının nizamnamesi* bu bağlamda dikkat çekmektedir (HR.TO.467.45, 12 Recep 1274/4 Mart 1858). 88 maddeden oluşan belgede, adı geçen şehirlerde demiryolu işletme imtiyazının İngiltere parlamento üyesi bazı kişilere verildiği, 1.200.000 İngiliz lirası sermaye ile kurulduğu, hissedarların sahip oldukları haklar ve yerine getirmek zorunda oldukları mükellefiyetler zikredilmektedir. Nizamnamenin dördüncü kısmında, şirketin nasıl idare edileceğine değinilmiştir. Buna göre şirket 6 kişiden oluşacak tam yetkili bir *idare meclisi* ve hissedarlardan müteşekkil bir *umumi meclis* tarafından yönetilecektir. İdare meclisinin yetkileri 39. maddede detaylı olarak sıralanmıştır. Buna göre, idare meclisi her türlü alım satım, sözleşme yapma, ortaklık kurma, sermayeyi değerlendirme, saltanat nezdinde şirketle ilgili girişimlerde bulunma, lüzumlu personeli istihdam etme

gibi gerekli tüm işlemlerde yetkilidir. Nizamname içeriğinde 6. ve 7. Bölümlerde *umumi meclisin* görev ve yetkilerinin yanı sıra, şirketi denetleyecek yeterli sayıda *müfettişin* de görevlendirilmesi ve hesapları incelemesi konusu geçmektedir.

Başka bir düzenleme türü ise özel şirketlerin düzenlemek ve ilgili makamlara sunmak zorunda oldukları *dâhili nizamnamelerdir* (BOA; A.DVN.MKL.32.8, 22 L.1307/1889). Osmanlı Devleti anonim şirketler ve özel fabrikalarla ilgili bir dâhili nizamname şablonu hazırlayarak ilgili kurumların bunları kendi bilgilerine göre doldurmalarını istemiştir. Örnek olarak atıfta bulunduğumuz bu belge bir kağıt fabrikasının imtiyazıyla ilgili olup 8 bölüm ve 44 maddeden oluşmaktadır. Şirketin amacı, ismi ve merkezinin bulunduğu şehir birinci bölümde, imtiyazın süresi, sermayesi, hisselerle ilgili bilgiler ikinci bölümde yer almaktadır. Üçüncü bölüm şirketin nasıl idare olunacağına ayrılmıştır. Buna göre 5 ila 11 kişi arasında oluşacak ve 3 yıl boyunca görevde kalacak bir *idare heyeti* şirketi yönetmekle yetkili ve sorumludur. Heyet ayda 1 toplanmalı ve toplantıda görüşülenler tutanak altına alınmalıdır. İdare meclisinin başkanı ve yardımcısı her yıl üyeler arasından seçilir. *Heyet-i Umumiye* olarak zikredilen genel kurul hakkındaki açıklamalar dördüncü bölümde detaylandırılmıştır. Beş, altı ve yedinci bölümlerde şirketin muhasebesi, tutulacak defterler, sermaye ile ilgili teknik açıklamalar yer alırken, son kısımda şirketin süresi ve fesih şartları bulunmaktadır.

Belgelerde geçen *Taşocakları Nizamnamesi* (BOA; HR.HMŞ.İŞO.91.21, 19 Şevval 1319/29 Ocak 1902), *sanayi mekteplerinin nizamnameleri*, *sergi nizamnameleri*, *Ticaret ve Sanayi Odaları Nizamnamesi* (ŞD.1230.54, 3 Şaban 1328/10 Ağustos 1910) diğer örnekler olarak dikkat çekmekle birlikte konu kapsamında detaylı olarak ele alınmasına gerek görülmemiştir.

3.1.2. Devlet Fabrikaları Hakkında Düzenlemeler

Devlet fabrikaları ile ilgili olarak da önemli yasal düzenlemelerin yapıldığını görmekteyiz. Örneğin, devlet fabrikalarının kuruluş ve işletme masraflarının karşılandığı kurum olan *Hazine-i Hassa ve Bağlı Dairelerin İdaresi Hakkında Nizamname* (BOA; HH.d.25212, 1297/1879) bu bağlamda zikredilebilir. 4 kısım ve 23 maddeden oluşan bu düzenleme ile doğrudan Padişah'ın hizmetine tahsis edilen hazinenin ve bağlı 9 şubenin nasıl yönetileceğine ilişkin esaslar belirlenmiştir.

3.1.2.1. Fabrikalar Nizamnamesi

İki ana kısım ve çok sayıda alt bölüm ile 60 maddeden oluşan *Fabrikalar Nizamnamesi* de (BOA; T.d.88, tarihsiz, 1325/1907 olması muhtemel) oldukça önemli bir düzenlemedir. Düzenleme ile devletin bizzat iştiğal ettiği silah ve barut üretimi dışında kalmak, genel ahlak kurallarına aykırı olmamak ve sağlığı bozucu etki yapmamak şartları ile fabrikaların devletten izin almak şartıyla kurulacağı hükme bağlanmış ve bunun şartları detaylı biçimde açıklanmıştır. Buna göre, İstanbul'da doğrudan Ticaret ve Nafia Nezareti'ne, taşrada ise valiler veya mutasarrıflar aracılığıyla adı geçen nezarete başvurulması gerekmektedir. Başvuru dilekçesinde başvuranın isim ve şöhreti, sanatı, memleketi ve uyuğu, ikamet adresleri, varsa ortaklarının kimler olduğu, kurulacak fabrikanın/şirketin türü ve dilekçe sahibinin şirketi temsile yetkili olduğunu gösterir belge gibi bilgi ve ekler bulunmalıdır. Ayrıca kurulacak fabrikanın nerede olacağı, fabrikada hangi üretimin yapılacağı, içerisindeki makineler ve birimlerin diziliminin 1/200 ölçekli bir haritada gösterilmesi gerekmektedir.

Başvuru, nafia, sıhhiye ve belediyeden yetkili birer memur ve ticaret odasından bir üye ve o bölgede ticaret ve sanayi erbabından güvenilir ikişer kişiden oluşan bir komisyon tarafından incelenerek karar verilmektedir.

Nizamnamenin sadece *külliyetli eşya imali* için kurulan fabrikaları kapsamakta olup *küçük tezgah ve sanathanelerin* daha önceki düzenlemelere tabii olduğu belgede ayrıca belirtilmektedir. Düzenleme ile fabrikalar tehlike derecesine göre de sınıflandırılmıştır. Nizamname içeriğinde dikkat çeken bir konu da buharlı kazanların nasıl kullanılacağı ve bunların tehlikeye yol açmaması için alınması gereken tedbirlerin tam 21 maddede ve detaylıca ele alınmış olmasıdır. Mobil kazanlar, petrolle işleyen kazanlar da benzer şekilde 21 maddede açıklanmıştır. Adı geçen kazanların fabrikalarda kullanımının günden güne artması ve çeşitli yangın ve tehlikelere sebebiyet verme ihtimalinin konunun bu şekilde detaylı ele alınmasına yol açtığı değerlendirilmektedir.

3.1.2.2. Fabrikalar Müdüriyet-i Umumiyesinin Teşkilatı'na Dair Kanun

Bir diğer düzenleme ise Harbiye ve Bahriye Nezaretlerine bağlı çok sayıda devlet fabrikasının tek bir merkezden yönetilmesini sağlamayı amaçlayan ve 17 maddeden oluşan *Fabrikalar Müdüriyet-i Umumiyesinin Teşkilatı'na Dair Kanun*dur (BOA;

ŞD.2846.15, 22 Nisan 1340/22 Nisan 1924). Bu kanun ile, Harbiye ve Bahriye Nezaretlerine bağlı olarak faaliyet gösteren bütün kuruluşlar ve bu kuruluşların mal varlıkları bir genel müdürlük (*müdüriyet-i umumiye*) idaresi altında birleştirilmiştir. Birleştirilme işlemi ile ulaşılmak istenen amaç ise kuruluşların ticari esaslara göre faaliyette bulunmasını sağlamaktır. Dolayısıyla, fabrikaların ve bağlı kurumların idaresi Ticaret/Maliye nezaretine havale edilmiştir. Müdür-i Umumi ile birlikte tam yetkili bir meclis-i idare kurulacak ve kurumlar bu meclis tarafından yönetilecektir. Genel müdürlük her mali yılda çeşitli nezaretlerden birer kişi ve Ticaret Odasından 2 uzmandan oluşan *heyet-i teftiş* tarafından denetlenecektir. Elde edilecek net kârdan ihtiyat payı ayrıldıktan sonra, %10 u fabrikaların geliştirilmesine, %3 ü idare meclisine, % 15 i ise kurumlarda çalışanlara paylaştırılması dikkat çeken diğer bir husustur.

3.1.2.3. Hereke Fabrikası Nizamnameleri

Sadece bir kuruma has bazı çalışmalar da yapılmıştır. *Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi* (BOA;HH.d.24938, 4 Muharrem 1284/8 Mayıs 1867), *Hereke Fabrikası Nizamnamesi* (BOA; HH.HRK.25.4, 28 M.1302/17 Kasım 1884, - BOA; MTV.15.7, 1301/1883) bu tür düzenlemelere birer örnektir.

İki ayrı belgede görülen Hereke Nizamnamesine ait ilk nüsha (HH.HRK.25.4) 20 maddelik bir düzenlemedir. Buna göre; Hazine-i Hassa Nezaretin bağlı olarak faaliyet gösterdiği ve imalat müdürü, müfettiş ve muhasebe memurunun fabrikanın idaresinden sorumlu kişiler olduğu ilk maddede belirtilmiştir. İkinci maddede imalat müdürünün 1300 (1882) tarihinde Hazine-i Hassa ile yaptığı kontratta belirtilen şartlar ve vazifelere riayet ederek bu nizamnameyi uygulamakla sorumlu olduğu vurgulanmaktadır. Bu maddeden anlaşıldığı kadarıyla fabrikanın asıl sorumlusu ve Hazine-i Hassa'ya hesap verecek olan görevlisi imalat müdürü olmalıdır. Üçüncü maddede fabrikanın imalat, muhasebe, sandık ve ambar olmak üzere 4 ana bölümden ve her ana bölüme bağlı alt bölümlerden meydana geldiği belirtilmiştir. Dördüncü maddede ise imalat şubesinin kendi içinde çilehane, boyahane, dokumahane e perdahthane olmak üzere 5 alt kısma ayrıldığı ifade edilmektedir.

Hereke fabrikası nizamnamesine ilişkin bu belgede yer alan diğer maddelerde fabrikadaki bölüm sorumlularının *vazifelerine* başka bir deyişle görev tanımlarına yer verilmiştir. Beşinci maddeye göre imalat şubesi müdürünün sorumluluğu altında ve

nezaretinde mevcut olan usta ve *lüzum-ı mikdar amele ve vesaitiyle* üretim devam edecektir. Altıncı maddede müfettişin imalatı teftiş ederek ve usta ve amelenin vazifelerini yapıp yapmadığını kontrol etmesi ve yolsuzluk gördüğü takdirde müdüre ve Hazine-i Hassa'ya da bilgi vermesi gerekliliği belirtilmiştir.

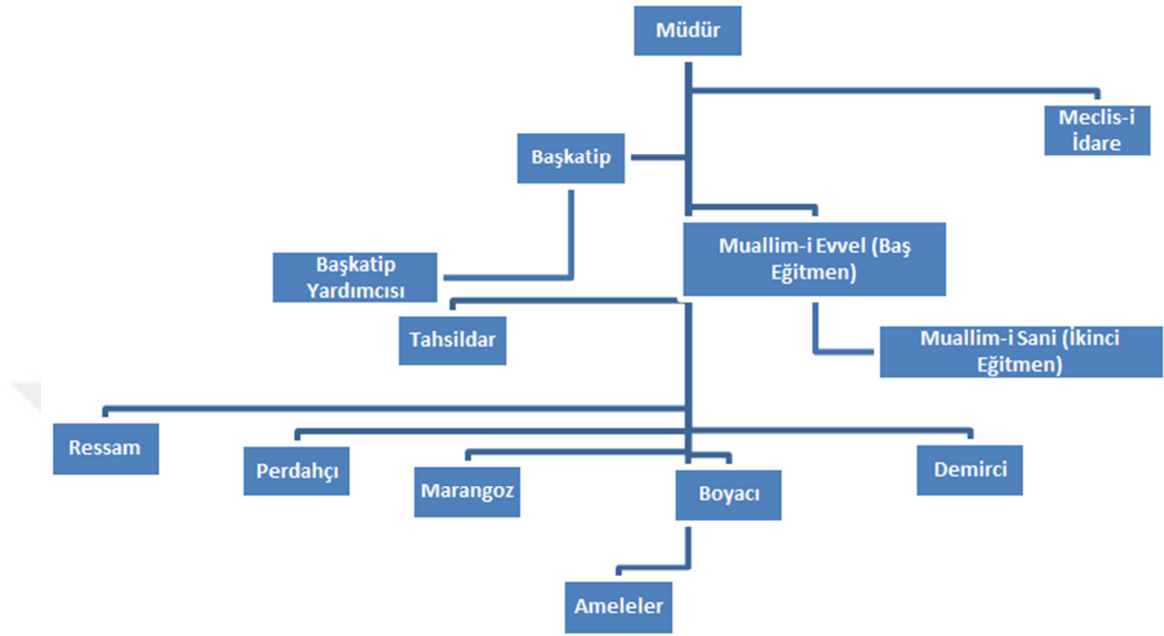
Ambar şubesinin işleyişi onuncu maddeden başlayarak 4 maddede izah edilirken, takip eden üç madde muhasebe şubesine ayrılmıştır. On beşinci maddede muhasebe memurunun fabrikanın hesabına ait olan defterleri *usul-i sanayiye ve muamelat-ı hazineye* uygun biçimde tutması zorunluluğuna dikkat çekilmiştir. Bu maddede geçen *usul-i sanayi* ibaresi sanayi kurumlarına has bir muhasebe yönteminin ilgili yıllarda geçerli olma olasılığını düşündürmektedir.

Son dört madde *sanduk şubesinin* işleyişine dair düzenlenmiştir. Buna göre sandık memurunun sandıkla ilgili kayıtları tutarak muhasebe memuruna vereceği, senetsiz sandıktan *bir akçe bile verilmeyeceği*, fabrikanın hesabının *sene-i Türki ve Fransovi* üzere tutulacağı belirtilmiştir.

Hereke fabrikası nizamnamesine ilişkin diğer belgede (BOA; MTV.15.7, 1301/1883) ise fabrikanın geçirdiği büyük bir yangından bahsedilmekte, yangın sonrası yapılan keşif raporuna yer verilerek fabrikayı *Avrupa'da geçerli olan usûle uygun olarak iyileştirmelerin yapılmasıyla fabrikanın faydalı bir hale konulması amacıyla* işletmek üzere Mösyö Martil ile bir sözleşme imzalandığı ifade edilmekte ve 18 maddeden oluşan sözleşmeye de yer verilmektedir.

Nizamname belgenin son kısmında olup 8 bölüm ve 33 maddeden oluşmaktadır. İlk bölümde fabrikanın Hazine-i Hassa'ya bağlı olarak ve idaresinin bir müdüre *muhavvel olacağı* (havale edileceği) yani *müdüriyet* tarafından yönetileceği, *başkatip ve refiki, muallim-i evvel ve sanisi, ressam, boyacı, perdahçı, demirci, marangoz, tahsildar ve lüzumu kadar muallim, usta ve amele* istihdam edileceği belirtilmektedir. Bahsi geçen görevlerin organizasyon şeması Şekil 6'da gösterilmiştir. Müdürün görev tanımı ise; fabrikanın tüm ihtiyaçlarını zamanında tedarik etmek, fabrikanın tüm birimlerinin temizliğini, düzenini denetlemek, çalıştırılan usta, muallim ve amelenin vazifelerini hakkıyla yerine getirip getirmediklerini teftiş etmek, fabrikanın ithalat ve ihracatını düzenli şekilde kayıt altına almak, ambarlardan izni olmadan malzeme çıkarılmasına engel olmak şeklinde sıralanmıştır. Fabrika müdürünün *gerekli amele ve muallim-i*

evvelin intihabı yani seçimi ile bizzat ilgilenmek ve görevini yerine getirmeyenleri uyardıktan sonra işten çıkarmak yetkisine sahip olduğu da nizamnamede vurgulanmaktadır.



Şekil 6: Hereke Fabrikası Organizasyon Şeması

Kaynak: Tez yazarı tarafından (BOA; MTV.15.7, 1301/1883)'daki bilgilere göre oluşturulmuştur.

İkinci bölümde müdürün başkanlığında, başkatip, muallimler ve ustalardan oluşacak bir *meclis-i idarenin* oluşturulacağı belirtilerek bu meclisin görev ve yetkileri açıklanmıştır. Buna göre meclis-i idarenin görevleri; üretimde kullanılacak malzemenin satın alma kararını vermek, her 3 ayda bir müdüriyetçe hazırlanan hesapları inceleyip nezarete sunmak, alınan siparişlerin üretim maliyetini dikkatlice hesapladıktan ve gerekli malzemeyi artmayacak şekilde satın aldıktan sonra üretimi başlatmak, müdür tarafından müzakereye gerek duyulan konuları görüşmek üzere toplanmak şeklindedir. Meclisin toplantı ve kararlarını kayıt altına almak görevi ise başkatip tarafından yerine getirilecektir.

Üçüncü bölümde *sandık esmanı* başlığı altında fabrikanın sermayesinin Hazine-i Hassa tarafından sağlanacağı söylenmekte ve parasal yetki sınırları çizilmektedir. Nizamnameye göre sandık müdür tarafından idare edilecektir. Aylık 5.000 kuruşa kadar olan satın alma ve diğer harcamalar müdürün onayıyla bu sandıktan karşılanacak, bu

miktarı geçenler ise meclis-i idarece onaylanacaktır. Kasanın 3 anahtarı müdürde, başkatipte ve muallim-i evvelde bulunacak ve para çıkışı esnasında bu kişiler hazır olacaktır. Müdür her ay sandığın makbuzunu nezarete sunacaktır.

Dördüncü bölümde ise *başkitabet* ile ilgili maddelere yer verilmiştir. Buna göre başkatip fabrikanın başta muhasebe olmak üzere günlük faaliyetlerini *muntaẓam bir yevmiye tutacaktır*. Beşinci bölüm *ambar emaneti ve tahsildar* ile alakalı açıklamalara ayrılarak, fabrikanın deposunun nasıl işleyeceği anlatılmıştır. Burada ambar emini ve tahsildarın meclis-i idare tarafından ve *bil-intihab usulüyle* yani seçilerek ve ardından nezaretçe onaylanarak istihdam edileceği belirtilmektedir. Burada karşımıza çıkan *bil-intihab usulü* ifadesinin karşılığı seçmek, ayırmak olup burada kullanılış amacının personel seçim yöntemi olduğu değerlendirilebilir. Ancak *intihab* yani seçme işinin detaylarına ilişkin bir açıklama olmadığı da göz önünde tutulmalıdır.

Altıncı bölümde *Bursa Hariri Fabrika-i* Hümayununun da idaresinin Hereke fabrikasına bağlandığı belirtilmiştir. Buna göre; Hereke fabrikası müdürü Bursa'ya bir müdür, bir memur ve bir katip seçerek nezarete bildirecek ve kendisi de bizzat giderek *suret-i idare ve muamelatı muayene ve teftiş* edecektir. Ayrıca her ay Bursa fabrikasının hesabıyla ilgili nezarete rapor verecektir.

Son bölümde ise *mevadd-ı umumiye* başlığı altında genel maddeler yer bulmuştur. Üretim maliyeti ile ilgili açıklamalara bu bölümde yer verildiğini görmekteyiz. Buna göre; fabrikada üretilen her tür ürün için sarf edilecek maddelerin miktar ve ücreti, üretim ücreti ve diğer masrafları hesaplanarak, meydana gelen ürünün toplam miktarı ve birim başına düşen maliyeti detaylıca hesaplanacaktır. Üretilen ürünlerin satışı için gerekli yerlerde dükkânlar açılacağı, komisyoncular marifetiyle satılacağı da bu bölümde belirtilmiştir. Bölümün devam eden maddelerinde satış işlemine ilişkin yöntemler detaylıca anlatılmaktadır. Nizamnamenin son bölümünde dikkat çeken bir madde ise ustaların iş başında eğitim yaparak çırakları yetiştirmeleri ve bunun karşılığında kendilerine daimi iş güvencesi verileceği taahhüdünde bulunulmasıdır.

3.1.3. Personel Yönetimi İle İlgili Düzenlemeler

Osmanlı Devleti'nde kamu kurumları bağlamında personel yönetimi kavramı incelenmesi ile ilgili olarak Toprak (2009:3) II. Mahmut tarafından 1838 yılında

memurlara maaş bağlanması ile ilgili alınan kararın modern kamu personel sisteminin başlangıcı olduğunu öne sürmektedir. *Altıncı Daire-i Belediye* (Beyoğlu ve Galata) dâhilindeki ahalinin hane ve maiyetlerinde yani hizmetlerinde yer alacak kişilerle ilgili olarak 1869 yılında resmi daireler arasında yazışmaları yapılan *Hizmetkârlar İçin Kurulacak İdarenin Nizamnamesi* (BOA; ŞD.2854.25, 25 R.E. 1286/5 Temmuz 1869) erken düzenlemelerden birisidir. Bu düzenleme devlet fabrikası ya da özel sektör fabrikaları ile ilgili değildir. İstanbul sınırları içinde yer alan *Altıncı Daire-i Belediye* dâhilindeki ahalinin hane ve maiyetlerinde yani hizmetlerinde yer alacak kişilerle ilgilidir. Dikkat çekici olan husus ise, ilgili dönemde, bu *Hizmetkârların* idaresinin bir şahıs tarafından talep edilmesi ve çalışma şartlarının detaylıca belgeye dökülmesidir. Ohannes Abdullah isimli kişinin talebini değerlendiren *Şehremâneti Meclisi*, vilayet ve dâhiliye dairesi bahse konu düzenlemelerin gerekli ve iyi olduğunu fakat bu tip çalışmalar için erken olduğunu da belirterek *Şuray-ı Devlet'e* havale etmiştir.

Bu düzenlemeyi kamu yararına yapılacak inşaatlarda çalıştırılacak amelelerin istihdamlarına ilişkin düzenlenen ve 18 maddeden oluşan *Menafi-i Umumiyyeye Ait İnşaat İcrası İçin Amele-i Mükellefenin Suret-i İstihdamlarına Dair Nizamname-i Umumisi* (BOA; A.DVN.MKL.14.20, 1293/1876), 1880 yılında yürürlüğe giren maaşlarla ilgili *Maaşat Kararnamesi*, 1881 tarihli *Memurini Mülkiyye Terakki ve Tekaüd Kararnamesi* (sicil, özlük, emeklilik, terfi ve benzeri konularda hükümler içerir) takip etmiştir.

Devlet fabrikalarında çalıştırılan kişilerle ilgili *amele nizamnamesi* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891), Osmanlı Devleti'nde kurulan ilk anonim şirket olma özelliğine sahip *Şirket-i Hayriye'ye ait tekaüd nizamnamesi* (BOA; ŞD.2611.22, 25 Zilkade 1308/2 Temmuz 1891), 1896 yılındaki *Memurini Mülkiyye Komisyonu Nizamnamesi* (memurlarla ilgili işlemlerin merkezi bir örgüt tarafından takip edilmesini sağlamayı amaçlar) diğer düzenlemelerdir. *Orman ve Ziraat ve Maadin ve Baytar Memurlarının Tayin ve Azillerine Dair Nizamname* (BOA; DH.HMŞ.25.31, 18 R.A. 1331/27 Mart 1913) ve amele nizamnamesine benzer bir düzenleme olan *İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem Sanatkârân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhili* (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) ise daha geç yıllara ait yasal çalışmalar olarak sayılabilir.

İsimleri verilen bu düzenlemeler içerisinde *amele nizamnamesi* bu çalışma bağlamında araştırılan konunun odağında yer alan önemli bir yasal düzenleme olarak, devlet fabrikalarında çalıştırılacak olanlarla ilgili hazırlanmıştır (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891). Nizamnamenin hazırlanma gerekçesi ifade edilirken Avrupa'nın örnek gösterilerek; *Avrupa'da hükümetin taht-ı idaresinde olmayan fabrikalarda bile fabrikatörler tarafından birer nizamname-i dâhili tanzimiyle fabrikalarda çalışan amele bu nizamname ahkâmına riayetle mükellef ve mecbur tutulduklarından* devlet fabrikalarında istihdam edilen amele ile ilgili bir düzenlemenin zaruret olduğu belirtilmiştir. Nizamname 5 bölüm ve 58 maddeden müteşekkildir.

Bu bağlamda yapılan düzenlemeler ile kamu personel idaresi ile ilgili çerçeve çizilmiştir. Bu sistem Cumhuriyet'in ilk yıllarına kadar yürürlükte kalmış ve uygulanmıştır. Yukarıda isimleri belirtilen bu düzenlemeler çalışmanın ilerleyen bölümlerinde çeşitli başlıklar altında detaylı biçimde ele alınmıştır.

3.2. Personel Yönetimi Fonksiyonlarına İlişkin Bulgular

Personel yönetimi fonksiyonlarına ilişkin bulgulara geçmeden önce özel ve devlet fabrikalarındaki istihdam sayısına ilişkin bilgileri belirtmek yerinde olacaktır. Güran (1992: 246)'ın verdiği bilgilere göre, devlet kuruluşu olan İzmit Çuha fabrikası tam kapasite ile faaliyette iken fabrikada toplam 246 işçi bulunmakta, Veliefendi Basma fabrikasında ise 1849 yılı verilerine göre 127 kişi çalışmaktaydı. 1852 yılında ise çalışan sayısı 310'a çıkmıştı. 1852 yılında Hereke kumaş fabrikasında 261 işçi, aynı yıl Bursa İpek Fabrikasında 98 kişi çalışmakta ve bunların 10'u idari görevde yer almaktaydı. Beykoz kağıt fabrikasında ortalama 28 kişinin çalıştığı, bu sayının en az 5 kişiye düştüğü, en çok 41 kişiye kadar çıktığı, 1860'lı yılların başında Feshane fabrikasında ise 200-250 arası işçinin çalıştığı Tuğlacı (1993:191) tarafından zikredilmektedir.

1905 yılında sadece Hereke fabrikasında 3 bin kadar işçi çalışmakta olduğu Tuğlacı (1993: 210) tarafından belirtilmektedir. Tayanç (1973) 1913 yılında yapılan sanayi sayımında 226 kuruluşta toplam 16.750 çalışan bulunduğunu söylerken, Quataert (2011: 17) belirtilen yılda Osmanlı Devleti'ndeki tüm fabrikalarda yaklaşık 36.000 işçi çalıştığını kaydetmektedir. Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, Ökçün (1997:20) 1915 sayımında 264 fabrikada toplam 14.060 kişi çalıştığını ifade etmektedir.

3.2.1. Kuruluşların Personel Yönetimi Politikaları

Kuruluşların insan gücünü kendilerine çekmek için geliştirdikleri politikalar dikkat çekicidir. Quataert (2011: 89) dönemin şartları altında fabrikaların iş gücü çekebilmek için kalacak yerler inşa ettiğini, ucuz yemek veren yemekhaneler açtığını, ücret düzeylerini yükselttiklerini ifade etmektedir. Bursa’da özel sektör tarafından uygulanan ve yükselen iş gücü ücretlerini düşürmeyi hedefleyen çeşitli yöntemler bu bağlamda göze çarpmaktadır. İşverenler önce, emek arzı sağlanacak hedef kitlelere yakın fabrikalar inşa ederken bir yandan da fabrikaların yanına derme çatma da olsa kalabilecek düzeyde yerler yaparak uzak bölgelerden gelenlerin kalacak yer sıkıntısını çözmüşlerdir. Sonrasında kendi aralarında bir kayıt sistemi oluşturarak bir işçinin daha yüksek ücret almak amacıyla başka bir fabrikaya geçişini önlemeye çalışmışlardır. Böylece işçiler yeni işverenlere istihdam kaydını ve önceki işverenin işten ayrılma izni verdiğine dair belgeyi göstermek zorundaydılar (Quataert, 2011: 229).

İncelenen dönemde Avrupa’dan yapılan ithalatın artması çok sayıda vasıflı işgücünün işini kaybetmesine yol açmıştı. Bununla birlikte fabrika ortamında işçi çalıştırmak da giderek problem olmaya başlamıştı. Çünkü işçiler insani ilişkilerini gözetmeyen isteklere yanaşmıyorlardı. Yabancı amirler ise işçileri verimsiz, devamsızlıklarını yüksek ve ciroları çok düşük buluyorlar, izinleri ise çok görüyorlardı. Zor şartlarda çalıştırılan işçilerden öte, asıl mesele, yabancıların kendi yerlerine kimseyi yetiştirmek istemeyişlerinden kaynaklanıyordu (Clark, 1974: 74).

3.2.2. İşe Alım

Devlet ve özel sermayeli kuruluşların işe alım uygulamaları birbirinden doğal olarak farklıydı. Özel sermayeli kuruluşlarda işe alma yetkisi kurumun sahibinde veya yetkili temsilcisinde idi. Devlet kuruluşlarında ise ilgili kurum hangi üst organa bağlı ise orasının iznine tabii olarak işe yerleştirme yapabilmekteydi. Alt kadrolar için kurumun üst düzey yöneticileri doğrudan yetkiliydiler. Örneğin baruthanelerde *Nazır*²⁰ olarak görev yapan kişiye ambarcı, işçi, memur gibi kadrolara çalışan alırken seçim yetkisi Meclis-i Vala tarafından verilmişti (Tuğlacı, 1993: 312, BOA; M.V.İ.116/B, 1840).

²⁰ Bu arada, *Nezaret* ve *nazır* kelimeleri genelde bakanlık ve bakan olarak anlamlandırılrsa da, buradaki kullanımının ilgili kurumun yetkilisi, üst düzey yöneticisi olduğunu belirtmek gerekir.

Fabrikaların çoğunluğu askeri malzeme üreten kurumlar veya askerlerin ihtiyaç duyduğu elbise vb. mamul imal eden yerlerdi. Dolayısıyla fabrikalarda üst düzey yönetici istihdamlarının orduda görevli rütbeli askerler olduğunu ifade edebiliriz. İlerleyen dönemlerde *fabrikalar müdüriyet-i umumiyesinin teşkilatına dair kanun* adlı mevzuat çalışmasında hâlihazırda asker kadrosunda bulunmakla birlikte fabrikalarda çalışmaya devam edecek olanların daha doğrusu kendisine ihtiyaç duyulacak olanların askerlikle ilişkisi kesilerek fabrikalar genel müdürlüğünce memur kadrosu ile istihdam edilmeleri hükme bağlanmıştır. Devlet fabrikalarında istihdamı teşvik etmek amacıyla, çalıştırılan amelelerin askerlik işlemleri ile ilgili kendilerine kolaylık sağlandığını ve fabrikada çalıştıkları sürenin askerlik sürelerinden düşüldüğünü de belirtmek (BOA; HH.HRK.20.58, 10 Şevval 1287/3 Ocak 1871) yerinde olacaktır.

Yukarıda zikredilen kanunda kendilerine ihtiyaç görülmeyen çalışanların istemeleri halinde *muamelat-ı zatiye* emrine verilecekleri belirtilmiştir. *Muamelat-ı zatiye* ifadesi dikkat çekici bir ifadedir. Muamelat işlem kelimesinin çoğulu yani işlemler anlamına gelirken, *zatiye* kelimesi ise zâta ait, kişiye ait, kişisel gibi anlamlara gelmektedir. *Muamelat-ı Zatiye* bütünleşik olarak *özlük işleri* şeklinde ifade edilebilir (BOA; ŞD.2846.15, 5 Mart 1337 / 5 Mart 1921). Bahse konu kavramı devlet arşivlerinin web sayfasını kullanarak cumhuriyet dönemi arşiv kataloglarında aradığımızda, 1924 yılına ait 30..10.0.0 fon kodlu ve 6340 dosya numaralı bir belgede *muamelat-ı zatiye müdüriyeti* şeklinde görmekteyiz.

Teknik konularda ehliyetli gayrimüslim tebaadan ya da yurt dışından davet edilen mühendisler olduğunu belirtebiliriz. Elbette *mitralyözün mucidi mösyö Kristof* gibi yurt dışından kendisi gelmek isteyen ve bu amaçla ilgililere mektup yazarak mühendis olarak çalışma talebini iletenler de (BOA; Y.PRK.MYD.1.46, 14 Ramazan 1297/ 20 Ağustos 1880) azımsanamayacak düzeyde idi.

Bursa ve Hereke fabrikaları hakkındaki yazışmaların bulunduğu belgeden (BOA; HH.d.74.6, 10 Muharrem 1272 / 22 Eylül 1855) devlet fabrikalarında gayrimüslim tebaanın *amele* olarak da çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Dikkat çeken detay ise, Bursa'da olduğu gibi Hereke fabrikasında da 30 Rum kızının anne ve babalarının rızası alınarak çalıştırılması kararıdır. Bu kararda, kızlara verilecek ücretin aile için bir nimet olduğu, kızların sanat öğrenecek olmaları, din ve namus bakımından tam bir korunma altında

olacakları, zaten Bursa’da çalışan Rum kızlarının hallerinden memnun olmalarının da güzel bir örnek olduğu şeklinde kararın benimsenmesini sağlayıcı ifadeler bulunmaktadır. Çalışma kapsamında incelenen belgelerde gayrimüslim tebaanın genç erkek çalışanları için böyle bir ifadeye rastlanmamıştır. Dönemin toplumsal ve kültürel yapısı içerisinde genç kızların fabrikada çalışmasının henüz tam olarak kabullenilemediğini söyleyebiliriz.

Kamu fabrikalarında ve sanayi ile ilgili kurum ve kuruluşlarda görülen dikkat çekici bir konu, yapılan incelemeler ve denetimler sonucunda yazılan raporlarda incelenen kurumlarda *lüzumsuz bir hayli memur istihdamının* bulunduğu ifade edilmesidir. Örneğin sanayi mektebinde yapılan teftişte (BOA; A.MKT.MHM.493.23, 12 KS 1302/24 Ocak 1887) bu duruma dikkat çekilerek mektebin ıslahı için gerekli tedbirler sıralanmıştır. Yıldız evrakı içindeki bir belgede de (BOA; Y.PRK.OMZ.3.59, 8 Temmuz 1322/21 Temmuz 1906) *tamirhane-i hümayunda* toplam 300 civarında çalışan olduğu, bunların 200 kadarının sanat ehli olmasına karşın 100 kadarının bir işten anlamayan taifeden olduğu ve kendilerine senede 4.000 liraya yakın bütçe tahsis edildiği belirtilmektedir. Bu duruma sebep olarak ise, söz konusu birimdeki istihdamların belirli bir yöntemle yapılmayıp tamamen keyfi biçimde gerçekleştirildiği eleştirisi ifade edilmektedir. Çalışma kapsamında incelenen yasal mevzuatlar ve fabrikalardaki bulgulardan hareketle bu eleştiriye ihtiyatlı yaklaşılması gerektiğini söyleyebiliriz. Çünkü gerek amele nizamnamesinde gerekse devlet fabrikalarına ait diğer yasal düzenlemelerde, çalışanların nasıl işe alınacakları, hangi nitelikleri taşımaları gerektiği, daimi veya geçici olarak çalıştırılacakları, maaşlı veya yevmiyeli olacakları gibi konular detaylıca açıklanmıştır. Burada dile getirilen eleştiri amelenin sayısına ilişkin bir kısıtlama olmamasından dolayı aşırı istihdam meydana gelmiş olması hakkında olduğu düşünülebilir. Belgenin ilerleyen bölümlerinde, bir talimata isim vermeden atıfta bulunularak, amele sayısının fabrikanın ihtiyacına göre belirlenmesinin kural olduğu yazılmışsa da, somut bir sayı verilmemiştir.

3.2.2.1. İşe Alım Mevzuatı

Kamu fabrika ve kuruluşlarının yönetimi genel olarak bir kanun/ nizamname / talimatname / kararname isimlerini taşıyan yasal mevzuat çerçevesinde yapılmaktaydı. Bu düzenlemelerde birçok konu yanında ilgili kurumun kadro sayısı ve istihdam

edilecek pozisyonlar hakkında da açıklamalar bulunmaktaydı. Örneğin *Istabl-ı âmire memuriyet ve ketebesiyile müstahdemin sairesinin vezâifine dair nizamname*, yani saray ahırındaki memurların, katiplerin ve benzer çalışanların vazifelerine ait düzenlemede (BOA; HH.d. 22507) her bir bölümde istihdam edilecek kişiler, unvanları, görevleri ve kaç kişi olabilecekleri detaylı biçimde belirtilmiştir. *Erkan-ı maadin-i hümayun idaresinin nizamnamesi* yani devlete ait madenlerin yönetimine ilişkin düzenlemede (BOA; HH.d. 24938, 1283/1866) madenlerle ilgili çeşitli konularda bir çerçeve çizen ve benzer şekilde çalıştırılacak kişilerin istihdamları hakkında 5. fasılda 14 maddelik bir bölüm içerisinde hükümler getiren bir düzenleme olarak zikredilebilir. Buna göre madenlerde çalıştırılacak kişiler; 13-50 yaş aralığında, sağlık bakımından sıkıntısı bulunmayan, zorunlu amele olarak değil ücret karşılığında ve kendi istekleri ile istihdam edilecek olan, başka madenlerde yüksek ücret bulursa işini değiştirme ruhsatına sahip, günlük çalışma süresi 12 saat olan, hastalığı halinde maden tabibince tedavi hakkı bulunan kimseler olarak belirtilmiştir.

1891 tarihli *amele nizamnamesinin* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) 12 maddeden oluşan ilk bölümü devlet fabrikalarında işe yerleştirmenin nasıl olacağı, çalışanların tasnifi, iş sözleşmeleri, gerekli belgeler gibi konulara ayrılmıştır. Adı geçen düzenlemeden birçok detaylı uygulamayı görmekteyiz.

Buna göre, geçici ve sürekli olarak iki kısma ayrılan amele mutlaka güvenilir kişiler arasından seçilmelidir. Daimi amele olmak oldukça zor bir süreçten sonra mümkün olabilmektedir. Bunun için adaylar senet vermeli, güvenilir olduklarına dair bir kefil göstermeli, kefillerin güvenilirliği ise mahalle muhtarlarınca ve ahaliden birkaç kişice onaylanmalıdır. *Amele-i muvakkite* yani geçici işçi olmanın şartları bu kadar ağır değildir. Nizamnameyi kabul ettiklerini gösterir senet ile kendilerini getiren ustaların kefilliği yeterlidir. Senet örneğinin Osmanlı Türkçesi ile hazırlanan aslı Ek 5'te, günümüz türkçesine çevirisi ise Ek 6'da gösterilmiştir.

1922 yılında kabul edilen ve *İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem ve Sanatkarân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhilî* yani Askeri Amaçlı Üretim Yapan Fabrikalarda İstihdam Edilen Ameleye Ait Kurum İçî Talimatname (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) adını taşıyan düzenlemede de benzer konulara yer verilmiştir. Bu düzenlemenin içeriği incelendiğinde 1891 yılına ait *amele*

nizamnamesinin revize edilmiş biçimi olduğu değerlendirilmektedir. Talimatnamede daimi amelenin bir tür yardımlaşma ve emeklilik sandığı işlevinde olan *temin-i istikbal sandığına* bağlı olduğunu, *amele-i muvakkitenin* yani geçici işçilerin ise çeşitli ihtiyaçlar dolayısıyla işe alınıp her an işten çıkarılabilecek kişiler olduğu açıklaması ilave edilmiştir. Ek olarak, geçici ameleye işten çıkartmadan 1 hafta önce haber verilmesi şartı ifade edilmiştir. Amele nizamnamesinde bulunmayan bir diğer bilgi ise daimi amelenin yaşına ilişkindir. Talimatname ile işe yeni alınan daimi amelelerin 18-35 yaş arasında olması şart koşulmaktadır. Geçici ameleler için yaş sınırı belirtilmemiştir. Dile getirilen diğer şartlar ise sağlıklı olmak, ağır ve yüz kızartıcı suç işlememiş olmak, daha önce devlet fabrikalarında işten çıkarılmamış olmak şeklinde sıralanmıştır. 12 yaşından büyük olanların çırak olarak kaydedilip 3 ay boyunca deneme amaçlı ve ücretsiz olarak çalıştırıldıktan sonra memnun kalınırsa daimi olarak istihdam edilebilecekleri de hükme bağlanan konular arasındadır.

Yabancı amelelerin istihdamı sırasında özel sözleşme düzenlendiğinden dolayı onların da hem sözleşmelerine hem de geçerli diğer kurallara uymaları gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, yabancı amelenin iş sözleşmelerinin ve verecekleri senetlerin mensubu bulundukları konsoloshanelerce tasdik edilmesi bahsedilen mevcut düzenlemeye ek olarak şart koşulmaktadır. Fabrikalarda devlet hesabına iş alıp yaptıran müteahhitler amele için geçerli olan şartları aynen taahhüde mecbur olup çalıştırdığı amelenin tamamı için kefalet senedi vermek zorunda tutulmuştur. Ayrıca işçilerin fabrikadan ayrıldıklarında senetleri kendilerine verilerek *terhislerine dair fabrika memurları tarafından kendilerine bir şahadetname* verilir. Bunlar başka bir fabrikaya iş için başvurduklarında şahadetnamelerini ibraz etmek zorunda tutulmuştur. Bu uygulama günümüzde örneği bulunan referans mektubuna veya bonservise benzetilebilir.

Görece ileri yıllara ait bir yasal düzenlemede (BOA; MV.224.146, 23 Safer 1341/15 Ekim 1922) fabrikalar genel müdürlüğüne ait kurumlarda yaşanan çeşitli suiistimallerle ilgili yapılan bir teftiş sonucunda yazılan raporlara dayanılarak, fabrikalarda çalıştırılacak memur/amele oranının %10'u geçemeyeceği karara bağlanmış ve yazılı kural haline getirilerek ilgililere tebliğ edilmiştir. Bu sınırlamanın yaşanan iltimaslar nedeniyle ortaya çıkan aşırı sayıdaki memur istihdamının önüne geçmek amacıyla gerçekleştiği değerlendirilmektedir.

Yasal düzenleme sınıfına kısmen girmekle birlikte, madenlerin işletilmesi için yapılan bir imtiyaz sözleşmesinde (BOA; HH.THR.247.34, 1324/1908), mühendis ve ustabaşlar dışındaki çalıştırılacak kişilerin *teba-i devlet-i aliyyeden, mümkün mertebe maadinin bulundukları mahal ahalisinden olacaktır* şeklinde bir ifade görülmüştür. Aynı şartın Paşabahçe Şişe Fabrikasında da imtiyaz sahibi ile yapılan mukavelede (BOA; T.SNİ.1747.75, 2 Şaban 1323/2 Ekim 1905) *ustalardan gayri fabrikada istihdam olunacak hademe ve amelenin teba-i devlet-i aliyyeden olması* şeklinde ifade edilerek mevzuata dâhil edildiği görülmektedir. Yine madenlerle ilgili yapılan fakat daha ileri tarihlere ait olan bir yazışmadan (BOA; BEO.4317.323748, 8 Zilhicce 1332/28 Ekim 1914) nitelikli iş gücü dışında yabancı amele istihdamının tamamen yasaklandığını ve buna uymayan Ereğli Maden Şirketinin uyarıldığını görmekteyiz. Belgede ayrıca, şirketin yabancı amele istihdam etmesinin *maadin nizamnamesine aykırı* olduğu da belirtilmektedir. Dolayısıyla uzman iş gücü dışında yabancı amele istihdamının yasal mevzuat çerçevesinde yasaklandığını ifade edebiliriz. Buradan hareketle, kamu idaresi adına yapılan sözleşmelerde, mümkün olduğunca yerel iş gücünün korunmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Özel sektör kuruluşlarında dikkat çeken bir işe alma konusu Bursa'da yaşanan bir olay nedeniyle belgelerde söz konusu edilmiştir. Bursa'da sayısı 60'ı geçen ipek fabrikası bulunmakta ve bunlarda 1.200 (bin iki yüz) kadın işçi olarak çalışmaktadır. Kadın işçiler çalışma şartlarından ve ücretlerin azlığından bahisle her fabrikada seçtikleri temsilcileri vasıtasıyla bir dilekçe ile yetkililere başvurarak *bütün ipek fabrikalarının insaniyet ve adalet dairesinde amele istihdam etmelerine ve kadınların ahval-ı hususiyelerinin dahi nazar-ı dikkate alınması* hakkında, yani kadınlara bir bakıma pozitif ayrımcılık uygulanmasına dair bir düzenleme yapılmasını talep etmişlerdir (BOA; BEO.3630.272209, 1327/1910). Çalışma kapsamında incelenen arşiv belgelerinde söz konusu talebin nasıl sonuçlandığına ilişkin bir bulguya ulaşılamamıştır. Diğer bir özel sektör uygulaması ise Yılmaz (2011: 357) tarafından bulgularan, *Memalik-i Osmaniyede Ticaret ve Sanayi ve Ziraat Şirket-i Milliyesi* isimli Fransız sermayesi ile kurulmuş bir şirket tarafından, hem Osmanlı tebaası hem yabancı tebaadan kişiler arasından yeteneklerini gösterenler arasından personel seçme yönteminin hayata geçirilmiş olmasıdır.

3.2.2.1.1. İşe Alımda Sınav Uygulaması

Dikkat çeken diğer bir bulgu da kimi kurumlardaki işe yerleştirmenin yapılan sınavlar sonucunda gerçekleşmesidir. Her ne kadar sınavların içeriğiyle ilgili detaylı bilgi verilmemişse de, belgede geçen ifadelerde Osmanlı Devleti'nde kurulan ilk anonim şirketi olma unvanına sahip Şirket-i Hayriye vapurlarında 8 kaptanın işe sınavla alınması ve bu sınavın bir kurul tarafından yapılması konusundan (BOA; A.MKT.NZD.108.12, 1270/1854) “*vapurlarında istihdam olunmak üzere lüzumu bulunan çend nefer kapudanın Meclis-i Bahriye'de henüz imtihânının icra kılındığından*” ifadeleriyle ihtiyaç bulunan birkaç kaptanın sınav yoluyla işe alınmasından bahsedilmektedir.

Diğer bir sınavla istihdam örneği de *evzan idaresi* isimli bir devlet kuruluşunda işe başlamak için gerekli olan *imtihanları bi'l icra ispat-ı liyakat etmiş* Mehmed Salih ve Simon Efendi'nin durumlarını anlatan belgede (BOA; ŞD.680.18, 21 CE 1290/17 Temmuz 1873) görülmüş, fakat belgede sınavın içeriği ile ilgili detay verilmemiştir. Sözü edilen *evzan* kelimesi ölçü, tartı anlamına gelmektedir. Bundan hareketle bu kurumun günümüzdeki Ölçüler ve Standartlar Genel Müdürlüğü adı altında faaliyet gösteren kamu kurumunun o dönemdeki karşılığı olduğu değerlendirilmektedir.

Farklı bir sınavla işe alma bulgusunu İslimiye Fabrikasında yeni tezgahlar kurularak buraya o bölgedeki fakir ahali arasından imtihanla *şakirdan* yani öğrenciler alınarak yetiştirilmek üzere istihdamı hakkında yazılan bir mazbatadan (BOA;ŞD.2000.41, 21 Zilhicce 1299/3 Kasım 1882) görmekteyiz. Farklı yıllara ait bu belge içeriklerinden de anlaşıldığı gibi, Osmanlı devlet fabrikalarında ve kurumlarında kimi işe alma uygulamalarında, özellikle teknik yetenek gerektiren işlerde sınav yapılması bir yöntem olarak kullanılmıştır diyebiliriz.

Sınav uygulamasının terfilerde de bir yöntem olarak kullanıldığını *Şehremaneti Çavuşları Hakkında Nizamname Layihasında* (BOA, İ.DH.655.45539, 1288/1872) geçen bilgilerden öğrenmekteyiz. Buna göre açıkta bulunan bir komiserlik olduğunda okuma yazma *imtihanından* başarılı olan çavuşlar terfi ettirilmektedir.

Feshane'de *örücübaşı* hizmetinde bulunurken işten atılan Mehmet Ağa yazdığı dilekçede (MVL.91.53, 1266/1850) çok eskiden beri bu mesleği yaptığını ve *ehl-i sanat*

olmaya daha önce *el-imtihan nail olduğunu* belirtirken yine bir sınav uygulaması vurgulanmaktadır. Aynı kurumda *ruznamçe odasında* çalışırken vefat eden babasının görevine atanmak isteyen Hafız Mehmed Efendi yazdığı dilekçede (HH.FSH.7.38, 1284/1867) talebinin kabul görmeyip *kırmızı perdaht* işine üç buçuk kuruş maaşla atandığını, hâlbuki çok zamandır *kitabeta tahsil eylediğini, bil-imtihanla* ruznamçe odasına atanmasını yetkililerden istemektedir.

Sınav uygulamasıyla istihdam sağlanması örneklerinin Feshane ve Hereke fabrikalarında gerçekleştirildiğini başka belgelerde de görmekteyiz. Bu sınavların çoğunlukla kişilerin sanat becerilerini, okuma yazma bilgisini ve hesap tutmakla ilgili yeterli olup olmadığını ölçme amacıyla yapıldığını belgelerde geçen ifadelerden anlamaktayız. Bunun yanı sıra fabrikalara amele alınırken hüsn-i hal kağıdı ve şahadetname istendiğini, bunların verilmesi halinde bile fabrikaca yapılan imtihanın sonucunun geçerli ve öncelikli olduğunu (BEO.4711.353251, 1324/1906) anlamaktayız. Özellikle memuriyet kadrolarına sınavla alım uygulamasının yerleşik hale getirilmeye çalışıldığını, bu amaçla yasal düzenlemeler yapıldığını, buna rağmen kimi örneklerde (A.MKT.MHM.142.5) görüldüğü üzere *imtihansız ve hariçten tayinlerin* de yapıldığını söyleyebiliriz.

Fabrikalar dışında kalan fakat kamu kurumu olarak hizmet veren çeşitli nezaretlerdeki göreve tayin, yükselme ve azil gibi konularla ilgili farklı düzenleme ve uygulamaları içerisinde örnek olarak zikretmeyi uygun gördüğümüz bir düzenleme 9 maddeden oluşan ve görece olarak incelenen dönemin geç yıllarında kabul edilen *Orman ve Ziraat ve Maadin ve Baytar Memurlarının Tayin ve Azillerine Dair Nizamnamedir* (BOA; DH.HMŞ.25.31, 18 R.A. 1331/27 Mart 1913). Bu düzenleme ile nizamnamenin adında geçen farklı nezaretlere memur, mühendis ve diğer unvanlara sahip çalışanların tayin ve azil yöntemleri belirlenmiştir.

Bu düzenlemeye göre, görev alanı birkaç ili kapsayan müfettişler, çeşitli mekteplerin müdürleri ve muallimleri doğrudan Ticaret ve Ziraat Nezareti tarafından tayin olunmakta, terfi ve gereğinde azil işlemleri yapılmaktadır. Sayılanlara göre alt kademe olarak görülebilecek orman müfettişleri, fen memurları, maden mühendisleri, çiftçilik ve amele mektepleri müdürleri ve öğretmenleri hakkında ise valilik veya mutasarrıflıklarla işlem yapılmaktadır. Düzenlemede yer verilen ve dikkat çeken

hususlardan birisi fen memuru olarak adlandırılan teknik personellerin bu görevlere atanabilmek için bitirmeleri gereken okulların da sıralanmış olmasıdır. Buradan hareketle teknik görevlerde eğitim ve iş uyumunun arandığı söylenebilir.

3.2.2.2. Yabancı İşgücü ve Uzmanların Sözleşme Yöntemiyle İstihdamı

Devlet fabrikalarında icap ettiği hal ve durumlarda, idare meclisi kararıyla yabancı *mütehassıslar istihdam etmeğe* müdür-i umumi yani genel müdür yetkilidir (BOA; İ.DUİT.98.12, 12 Şaban 1339/22 Nisan 1921). Üst düzey yönetici ve teknik kadro olarak çalışanlardan yabancı kökenlilerin genellikle bir sözleşme çerçevesinde istihdam edildiklerini görmekteyiz. Gerek maden idarelerinde gerekse fabrikalarda çok sayıda yabancı kökenli kişi bu şekilde işe yerleşmişlerdir.

Maden idaresi ile Mühendis Justin arasında yapılan 6 maddelik bir sözleşme (BOA; İ.DH.628.43672, 1287/1871), Hereke Fabrikasına genel müdür (*müdür-i umumi*) olarak görevlendirilen Lyon şehrinden Mösyö Derize Martil ile akdedilen 18 maddelik sözleşme (BOA; MTV.15.7, 1301/1884), İzmir’de bulunan bir devlet fabrikası için Londra’dan getirilecek olan boyacı ustası ile yapılması şart koşulan sözleşme (BOA; A.AMD.55.99, 1271/1855), Hereke fabrikasında çalışan ressam Kandiryani, Kostmani, Ebşa, Yelan, Flazer ve Muallim Tikri ile yapılan sözleşmeler (BOA; HH.HRK.35.42, 1311/1894), perdahtçı (cilacı) Mösyö Galyo ile yapılan mukavele (BOA; HH.HRK.5.16, 1274/1858), fabrikalarda yapağı (koyundan elde edilen ve ipliğin hammaddesi olan yün) ustabaşısı olarak görevlendirilmek üzere Mösyö Saykas’la yapılan kontrat (BOA; HR.SFR.3.405.43, 1311/1894), Anadolu Demiryolları direktörlüğüne tayin olunan Mösyö Presil ile yapılan fakat yaptığı iddia olunan yolsuzluklar nedeniyle süresi dolmadan feshedilen anlaşma (BOA; ŞD.1189.16, 1306/1889), Dolmabahçe Gazhanesi için Londra’dan getirilen Mister Artur Pade ile yapılan mukavele (BOA; HR.SFR.3.406.77, 1308/1891), Zeytinburnu Fabrika-i Hümayunlarında istihdam edilen kimyager Leyneman ile yapılan sözleşme (BOA; BEO.3028.227064, 1325/1908), Fransa’da Sevr millî fabrikasının imalat mühendis ve sanatkarlarından olup Yıldız çini fabrikasında *fen müdürü* olarak istihdam edilen Mösyö Nar’a ile yapılan 9 maddelik sözleşme (BOA; İ.MF.20.12, 28 Şaban 1330/12 Ağustos 1912), Darülaceze imalathanesinde halı imal etmek üzere İngiltere’de bulunan William

Hoh ile yapılan 4 maddelik mukavele (BOA; DH.MKT.1217.51, 23 Safer 1326/27 Mart 1908) örnek olarak gösterilebilir.

Hereke fabrikasının yöneticiliği görevine getirilen Mösyö Martil ile yapılan sözleşmede (BOA; MTV.15.7, 1301/1884) *fabrika-i hümayunu Avrupa usulü üzere işletip* şeklinde ifade edilen şart dikkat çekmektedir.

Mösyö Galyo ile yapılan anlaşmada ise (BOA; HH.HRK.5.16, 1274/1858) bilgisini Osmanlı tebaasından Arif ve Hüseyin Efendilere *mukavelesindeki şart gereği tekmlen öğrettiği* ve dolayısıyla anlaşılan ücretin kendisine ödenebileceği belirtilmektedir. Bilgisini öğretme şartının Mösyö Saykas’la yapılan kontrat (BOA; HR.SFR.3.405.43, 1311/1894) içeriğinde de “*Saykas akmeşenin nesci ameliyatını refakatinde bulunan Osmanlı ustalara irâ’e ve kesb-i meleke eylemeleri için onlara talim-i sanat eylemeyi taahhüd eyler*” biçiminde olduğunu görmekteyiz.

Oldukça erken tarihli bir belgede (BOA; C.İKTS.7.343, 1255/1840) İslimiye’de bulunan çuha fabrikasının yönetilmesi için işinin ehli bir fabrikatör arandığını, Belçikalı Gratvil Vilter isimli zatın İslimiye fabrikasını yıllık 800 sterlin altını yani 84.800 kuruş karşılığında çalışmak şartıyla 2 sene içerisinde Londra’da bulunan fabrikalar seviyesine çıkartacağını taahhüt ettiğini, dönemin yetkili kişi ve meclislerinin de bu talebi kabul ettiğini görmekteyiz.

Bahsi geçen sözleşmelerin içeriğinde, sözleşmenin süresi, istihdam edilen kişiye verilecek ücret, barınma vb. diğer imkânlar, sözleşmenin feshi halindeki tazminat hükümleri, muhatap alınan kişinin vefatı durumunda geride bıraktıklarına sağlanacak haklar, görev yaptığı süre içerisinde çalıştığı kuruma yapacağı katkılar ve hedefler, sözleşme yapılan kişinin yetki ve sorumlulukları gibi hususlar bulunmaktadır.

Geçmişten beri *Afrika hükümetlerinden birisi tarafından gönderilen zenci köle ve cariyelerden 1000 kadarına 10 gurus yevmiye verilerek Hereke fabrikasında amele misillü istihdam* edilmekte iken, aldıkları ücretin yevmiye usulünden aylık usulüne çevrilmesini talep ettikleri bahsi (BOA; HH.HRK.13.56, 29 Ş.1279/19 Şubat 1863) geçmektedir. 23 yıl sonra düzenlenen bir nizamnamede esir istihdamının yasaklanmasına ilişkin madde dikkat çekmektedir. Fabrikalar açılması ve bunların işletilmesini belirli bir düzenlemeye tabi tutmayı amaçlayan *Memalik-i şahanede*

fabrikalar tesisine dair nizamnâme layihası (BOA; HR.TO.478.24, 16 Teşrin-i Evvel 1302/28 Ekim 1886) adını taşıyan 75 maddelik nizamnamenin 64. maddesinde bu yasak açıkça belirtilmektedir. Yukarıda sözü edilen nizamnameden önceki yıllarda Hereke fabrikasında yaşanan esir istihdamı uygulamasının diğer devlet fabrikalarında da mevcut olduğunu çıkarsamak mümkünse de, incelenen diğer belgelerde bunu destekleyecek başka bir ifade görülmemiştir. Esir istihdamını yasaklayan söz konusu maddede bu yasağın gerekçesine ilişkin bir ifade de yoktur.

Ayrıca, farklı belgelerde yabancıların istihdamının hangi şartlar altında sağlanabileceğine ilişkin bulgular vardır. Örneğin, *Dersaadet Telefon Şebekesi Mukavelesinde* şirketin yabancı istihdamı yapmasına, çalıştıracaklarının *memurin-i fenniye* olması kaydıyla, yani teknik eleman olmaları şartıyla ve ilk 10 yıl boyunca müsaade edildiği vurgulanmıştır. *Müdür, sermühendis ve sermüfettişin* bütün imtiyaz süresince yabancılardan olmasında ise bir kısıtlama bulunmamaktadır. 10 yıl bittikten sonra, sözleşmeleri fesholunan yabancıların yerine *tebaa-i Osmaniye tayin ve ikame edilecektir* (BOA; ŞD.2819.30, 26 Zilkade 1331/ 27 Ekim 1913).

Yukarıda belirtilen bulgular, Osmanlı Devleti yetkililerinin sanayileşme çerçevesinde örnek aldıkları batılı fabrikaları yakalamak amacıyla gerekli uzman iş gücünü arayıp bulduklarını ve bunların talep ettikleri yüksek ücretleri vererek istihdam ettiklerini, bu kişilerden başlıca beklentilerinin ise Avrupa usulü idare ve bilgi transferi olduğunu göstermektedir.

3.2.2.3. İşe Alım Gerekçeleri

Devlet fabrikalarında ve kurumlarında işe yerleştirme gerekçeleri arasında bireysel ve kurumsal sebepler olduğu görülmektedir. Kudüs civarında faaliyet gösteren posta idaresinin *ecnebi postalarına karşı temin-i rekabet eylemek üzere* takviye memurlara ihtiyaç duyulduğu ve bu sebeple 2 kişinin istihdamı bahse konu belgede (BOA; ŞD.1160.30, 29 Rebiülahir 1326/29 Mayıs 1908) ifade edilmiştir.

Belgelerdeki bireysel işe yerleştirme gerekçesini açıklayan ifadeler *erbab-ı dirayet ve liyakattan olduğundan* (BOA;A.MKT.UM.300.27, 1274/1858), *muktedir ve ehliyetli olmasından* (BOA; A.MKT.UM.297.67, 1274/1858), *kendisi erbab-ı ihtiyaçtan olup* (BOA;A.MKT.NZD.35.89, 1267/1851), iş talebinde bulunan dilekçe sahipleri hakkında

ise *münasip hizmet düştükçe istihdam olunmaları* (BOA;MVL.106.7, 1267/1851), *kendisine münasib bir hizmette istihdamı* (BOA; A.MKT.NZD.147.53, 1271/1855), *ehliyet ve liyakatine göre bir hizmette istihdamı* (BOA; A.MKT.NZD.225.84, 1273/1857) şeklindedir. Bu ifadelerle istihdam edilmek istenen kişinin, bilgili, tecrübeli, akıllı, ihtiyaç sahibi ve işe layık birisi olduğu, bu gerekçelerle işe yerleştirildiği belirtilmektedir.

Herhangi bir sebeple bir pozisyon boşaldığında yerine genelde aynı kurumda çalışanların atanması uygulamasını da bu kısımda belirtmek yerinde olacaktır. Bu uygulamayı Tuğlacı (1993: 389) tarafından arşiv belgesinden aktarıldığına göre (BOA; CAT.20224, 1832) Barutçubaşı Simon'un ölümü üzerine aynı kurumda baş kalfa olarak çalışan kişinin Barutçu başı pozisyonuna, ikinci kalfa olarak çalışan kişinin baş kalfa pozisyonuna, üçüncü kalfa olarak çalışan kişinin ikinci kalfa pozisyonuna terfi ettirilmesi ve bir başka kişinin ise üçüncü kalfa olarak atanması olayında görmekteyiz.

Devlet kuruluşlarında istihdam uygulamalarının çeşitli gerekçeleri ve yöntemleri olduğunu çiftliklerdeki örneklerde de görmekteyiz. Örneğin Filibe'de Padişah'ın koyunlarının bakımı ile ilgili bir belgede (BOA; HH.d.41.Varak 42 A-3, 23 Ramazan 1274 / 7 Mayıs 1858) Hakkı Efendi isimli kişinin göreve getiriliş gerekçesi olarak *erbab-ı gayret ve istikametden bulunması* yani çalışkan ve doğru birisi olması ifade edilmektedir. Belgede adı geçen kişinin bu özelliklerinin vurgulanma nedeni ise kendisinden önceki görevlilerin özellikle israf ve sefahat içerisindeki harcamalarından dolayı işten çıkarılmalarından kaynaklanmaktadır. Aynı belgede yer alan diğer bir işe yerleştirmede ise, vefat eden Yahya Efendi'nin oğlu Hakkı Efendinin babasının hastalığındaki *güzel hizmetinden ve ehliyet sahibi kişilerden olmasından* dolayı Feshane'de eşyaların sayılma ve tartılma görevine başlatılması söz konusu edilmektedir.

İşe yerleştirme gerekçelerinden birisinin de *zarurete duçar olanlara merhameten* sağlanan istihdam imkânı olduğunu Feshane Kapıcılığı görevini talep eden Ali ismindeki bir kişinin başka bir hizmete gücü yetmediği ve perişanlık çektiği için, aynı görevi isteyen Didos isimli bir kişinin ise gemiden düşüp ayağı yaralı olduğu ve çalışmadığı için benzer ifadeleri kullanarak bu görevi istemelerinden anlıyoruz. Fakat Feshane Kapıcılığı görevinde halihazırda bir çalışan bulunduğu için başvuru sahipleri istihdam edilememiştir (BOA; İ.DH.69.3425, 1258/1843).

Fabrikalarda gerçekleştirilen işe alım uygulamalarındaki yöntemlerden birisi de *sanayi mekteplerinden* mezun olanları istihdam etmek olmuştur. Okullardan mezun olanlar *dersaadet fabrikalarında* teknik eleman olarak veya diğer şehirlerdeki mekteplerde öğretmen olarak işe alınmıştır (BOA; TD.280.141.hüküm, 1299/1883).

Çalışma kapsamında incelenen dönemde ihale ve imtiyaz usulü ile işletilen devlet kuruluşlarından birisi olan duhan rejisi idaresiyle ilgili yetkililere sunulan bir dilekçede verilen detaylı bilgi ve açıklamalarda, idarenin istihdam politikası kıyasıya eleştirilmektedir. Dilekçeden (BOA; Y.PRK.ML.4.62, 16 CA 1301/13 Nisan 1884) öğrendiğimize göre, idare İslam memleketinde kurulmuş bir işletme olmasına, gelirlerini memleket tütününden sağlamasına rağmen, istihdam ettiği 1.500'e yakın kişi içerisinde sadece 10 kadarını Müslüman nüfustan işe alması şikayete konu olmuştur. Eleştirilen diğer bir husus ise, idarenin istihdam politikasının şartnamede açıkça belirtilmemiş olmasıdır. Bu eleştiriden ve diğer şartname ve nizamnamelerden hareketle, devlete doğrudan veya dolaylı olarak bağlı kurumların istihdam edecekleri kişilerin taşınması gereken şartların genelde açıkça belirtilmesinin beklendiğini ifade edebiliriz.

3.2.2.4. Erken Bir İşe Alım Firması Denemesi

Devlet veya özel sektör fabrikaları dışında da işe yerleştirme veya daha geniş anlamıyla iş gücünden faydalanma ve istihdam kavramlarına karşılık gelebilecek çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar ilgili dönemde görülmektedir. Konuyla bağlantısı bakımından bu başlık altında bu tür bulgulara yer verilmesinin gerekli olduğu değerlendirilmiştir.

Devlet ya da özel sektör fabrikasında istihdam edilenlerle ilgisi olmadığı gibi resmi makamlarca kabul edilip edilmediğini de tespit edemediğimiz bir düzenlemeye, dönemdeki düşünce yapısını yansıtmaması açısından ve orijinalliği bakımından burada yer vermenin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Sözü edilen düzenleme taslağı *Hizmetkârlar İçin Kurulacak İdarenin Nizamnamesi* (BOA; ŞD.2854.25, 25 R.E. 1286/5 Temmuz 1869) adını taşımaktadır. Belge altıncı daire-i belediye dâhilinde yaşayan halkın ev ve hizmetlerinde çalışan kişilerin hangi kurallar çerçevesinde istihdam edileceğini belirlemek amacını taşımaktadır. Belgeyi düzenleyen Ohannes Abdullah isimli kişi ise bu *hizmetkârlar için bir idare* tesis etmek ve bu idarenin

imtiyazını elde etmek amacındadır. Talebini gerekçelendirirken, hizmetkârların belirli bir hukuktan yoksun olmalarını ve eziyet ve hakarete uğramalarını, işten çıkarıldıklarında ortada kalarak perişan olduklarını dile getirmektedir. İşte idare bu noktada devreye girerek, işsiz kalanları kendi meskeninde *cüzi bir masrafla* misafir edecektir. Ohannes Abdullah konuyu hizmet alanlar açısından da değerlendirip, hizmetkârlardan şikayet edildiğinde kurulacak idarenin gerekli yaptırımları uygulayacağını taahhüt etmektedir. Kurulacak idare aynı zamanda, hizmetkâr talep edenlere istedikleri vasıflara sahip kişileri küçük bir ücret mukabilinde temin edecektir. Hizmetkârlar da idarenin defterine kaydolmak ve iş bulmak karşılığında *idareye bir miktar şey ita edeceklerdir*. Buna ilave olarak, işe yerleşen hizmetkâr aldığı maaşın %2'sini idareye verecektir.

Ohannes Abdullah konuyla ilgili bir *nizamname* taslağı hazırlamış ve ilgililere sunmuştur. Bu taslak çalışma 28 maddeden oluşmakta ve *altıncı daire-i belediye dâhilinde* çalışacak *hizmetkârların* çalışma şartlarını düzenlemektedir. Buna göre; hizmetkârlar öncelikle idareye gelip bilgilerini kaydettirerek bir defter alacaklardır. İdareden defteri olmayanlar bu bölgede çalışamayacaktır. Deftere kişisel bilgiler, hangi sanatı yaptığı, etnik ve mezhepsel kökeni, kefillerinin kimler olduğunu idare kaydedecektir. Elbette bu defter için idare *yarım beyaz mecidiye* ücret alacak, hizmetkârın defteri kaybedip ikinci kez talep etmesi halinde ise ücret ikiye katlanacaktır.

Hizmetkârlar hizmet ettiği mahalli terk edip başka bir yere giderlerse aylıklarının dörtte biri idare tarafından ceza olarak alınacaktır. Dolayısıyla kendi istekleri ile izinsiz yer değiştirmek cezaya tabi tutulmuştur. Ayrılmak isteyen hizmetkârlar 15 gün öncesinden idareye bilgi vermek zorundadır. Bu bölgeden uzun süre ayrılmak isteyenler idareye defterini teslim edecekler ve tekrar dönerek iş başı yapmak istediklerinde defter kendilerine iade olunacaktır. Çalışmaya devam eden hizmetkârlar ayda bir idareye uğrayıp aylıklarının %2'sini idareye vermelidirler, aksi durumda iki kat ücret ödemek zorunda kalacaklardır.

Erkek veya kadın bir hizmetkârı çalıştırmak için talep edecek olanların izleyecekleri yöntemler de bu düzenlemede açıklanmıştır. Hizmetkâr çalıştırmak isteyenler ne iş yaptıracağını ve ne kadar aylık ücret vereceğini idareye bildirdikten sonra, idare hızlıca

uygun birisini görevlendirme yoluna gitmeyi taahhüt etmektedir. Kendi maiyetlerinde çalışan hizmetkârların işe başlama tarihini ve izin kullandıkları günleri deftere kaydetmeleri kontrol açısından şart koşulmaktadır. Düzenlemeye göre yanında çalıştırdığı kişiyi işten çıkarmak isteyenlerin hem hizmetkâra hem idareye 15 gün önceden haber vermeleri yeterli olacaktır. Hizmetkârın çalışmasından memnun olunmadığı durumda da idareye haber verildiğinde idare gerekli uyarıları yapacak, herhangi bir düzelme olmazsa idarenin avukatı gerekli işlemleri takip edecektir. Bu işlemlerin yapılabilmesi doğal olarak hizmetkârın defterinin bulunmasına bağlıdır, idare defteri olmayan hizmetkârlara kefil değildir.

Efendisinden şikayet eden hizmetkârlar da idare tarafından düşünülmüştür. İdare ilgili kişiyi uyaracak, netice alınamazsa idare avukatı gerekli işlemleri resmi makamlar nezdinde takip edecektir. Hasta olan hizmetkârlar idare doktoru tarafından muayene ve tedavi edilmekle kalmayıp ilaçları da ücretsiz olarak kendilerine temin edilerek sağlıklarına kavuşmaları sağlanacaktır. Gerek *efendi* gerekse *hizmetkârlar* içerisinde idare ve idare memurlarından şikayetçi olunmak istenirse hükümete müracaat edilebilecektir.

3.2.2.5. Kamu Yararına Yapılacak İşlerde İşe Alım

Çalışma kapsamında incelenen dönemde devletin istihdam ve işe yerleştirme anlayışını yansıtan bir diğer düzenleme *Menafi-i Umumiyye Ait İnşaat İcrası İçin Amele-i Mükellefenin Suret-i İstihdamlarına Dair Nizamname-i Umûmi*, yani kamu yararına ait inşaat işlerinin gerçekleştirilebilmesi için zorunlu amele istihdamına ilişkin genel yönetmelik anlamına gelen (BOA; A.DVN.MKL.14.20, 1293/1876) ve 18 maddeden oluşan bir çalışmadır. Çalışma ile kamu menfaati bulunduğu değerlendirilen inşaat hizmetlerinde *amele-i mükellefe'nin* yani çalışması devletçe zorunlu tutulan insanların nasıl görevlendirileceğine ilişkin esasların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu uygulamanın istisnası bedenen çalışmayacak olanların yıllık 6-7 kuruş tutarında bir vergi ödemesiydi.

Düzenlemeden elde edilmesi beklenen fayda belirli bir bölgede ikamet eden ve bedenen çalışma kabiliyetine sahip olan 16-60 yaş aralığındaki halkın, o bölgedeki büyük veya küçük yolların, şoselerin yapılması ve kullanıma hazır halde tutulması için senede 4 gün hizmet etmesiydi. Çalıştırılacak insanların kendi bölgeleri dışında istihdamı ise yasaktı.

Din adamları, askerler, öğretmenler ile bedensel bir özrü olanlar düzenlemenin kapsamına alınmamıştı. Kamu yararına yapılacak iş döneminde bölgede bulunmayan herhangi bir amaçla başka yerde olanlar kendi yerlerine adam tutup çalıştırma mecburiyetinde tutulmuştur.

3.2.3. Çalışanların Hakları ve Görev Tanımları

Askeri fabrikalarda çalışanların uyması gereken kurallar ve yerine getirmesi zorunlu vazifeler *İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem ve Sanatkarân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhilî* yani savunma sanayii ile ilgili üretim yapan fabrikalarda istihdam edilen sanatkâr ve amelelere ilişkin kurum içi yönetmelik anlamına gelen (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) düzenlemede belirtilmiştir. Buna göre; amelenin yaptığı her işi tam bir dikkat ve özenle yapmak zorunda olmasının yanı sıra, ustalarla ustabaşlarının emir ve tembihatlarına da itaat etmek zorunda oldukları belirtilmiştir. Bütün resmi nizamata ve talimata harfiyen uyulması vurgulanmıştır. *Müstahdemin* yani çalışanlar istedikleri zaman işi bırakabilirler, tek şart bir hafta önceden haber verilmesidir. İş bırakan amele fabrikaya ait olup kendi zimmetinde bulunan ne varsa noksansız olarak teslim etmekle yükümlüdür. Günlük mesai 9 saat olarak belirlenirken, öğle arası 1 saattir. İhtiyaç durumunda fazla çalıştırılan ameleye fazla mesai ücreti ödenmesinin taahhüt edildiği talimatnamede, gece çalışıldığı takdirde 45 dakikanın 1 saat olarak hesaplanacağı ek olarak ifade edilmiştir.

Ameleler doğrudan doğruya *fabrika ser-memurlarına* yani baş memurlarına şikayette bulunma hakkına sahip olmayıp, *posta başı veya şube memurları* vasıtasıyla durumlarını iletebileceklerdir. Bu amirler durumlarına ilişkin bir sonuç üretemezlerse o zaman *fen memurlarına veya idare memurlarına* müracaat edebileceklerdir. Birkaç kişi topluluk olarak şikâyetle bulunma hakkına sahip değildir. Burada geçen ifadelerden fabrikadaki hiyerarşik düzenin belirlendiği ve üzerinde önemle durulduğu sonucu çıkarılabilir.

Osmanlı Devleti'nde fabrikalar tesisine ilişkin olarak düzenlenen 75 maddelik nizamnamenin çalışanlarla ilgili maddelerinde (BOA; HR.TO.478.24, 16 Teşrin-i Evvel 1302/28 Ekim 1886) fabrikalarda çalışan kadın ve erkeklerin mümkün mertebe ayrı tezgahlarda çalıştırılmasının sağlanması ve giriş çıkış kapılarının ayrı tutularak adap ve ahlaka uygun tedbirlerin alınması kuralı getirilmiştir.

Sözü edilen talimatnamede çalışanların terfisine de yer verilmiştir. Buna göre her amele bulunduğu görev ve vazifeden bir üst kademeye geçebilir. Üst kademede yer boşaldığında alttaki olanlar terfi ettirilir. Bu durum kurulacak heyetin raporunun idare tarafından onaylanması ile gerçekleşebilecektir. Üstte açılan pozisyonu layıkıyla yerine getirebilecek birisinin alt kademede bulunmadığı hallerde, dışarıdan da istihdam yapılabilecektir.

3.2.4. Eğitim

Sanayi ve fabrikalarla ilgili en geniş kapsamlı eğitim faaliyeti *Mekteb-i Sanayiler* aracılığıyla sağlanmıştır. Bu okullar Tanzimat öncesi Osmanlı Devleti'nde loncalar vasıtasıyla ve usta – çırak ilişkisiyle sağlanan teknik eleman ihtiyacının karşılanması amacıyla açılmıştır. Sanayi okulları yurt dışındaki özellikle Fransa'daki ziraat eğitimi esas alınarak tasarlanan ve 3 yıl süreyle eğitim veren kurumlardır. 1847 yılında Yeşilköy'de açılan *tarım okulu* ile başlayan eğitim alt yapısını oluşturma çabası ilerleyen yıllarda da devam etmiştir. Tarım okulundan ilk 3 sırada mezun olan öğrenciye hükümet tarafından 3 yıllık istihdam garantisi verildiğini (BOA; HR.TO.463.69, 10 Ramazan 1294/18 Eylül 1877) belgelerden öğrenmekteyiz. İlk mesleki ve teknik okulu 1848 yılında Zeytinburnu'nda açılan İstanbul Sanayi Mektebi ve Niş, Rusçuk ve Sofya'da 1863 yılında Islahhane adıyla kurulan teknik okullar takip etmiştir (İTO, 2010:192). Islahhaneler daha sonraki yıllarda Selanik, Şam ve Bağdat gibi büyük şehirlerde de açılmıştır. II. Abdülhamid döneminde bu okulların genel ismi *Hamidiye Mekteb-i Sanayi-i Âli* olarak anılmıştır. Sanayi okullarının en önemlilerinden biri de *İstanbul Sanayi Mektebi* adıyla 1868 yılında Sultanahmet civarında açılmıştır. Öğrenciler adına Emniyet Sandığına belirli bir yevmiye yatırılarak 5 yıl sonunda öğrenci mezun olunca, kendi sermayesiyle kendi işini kurması da sağlanmıştır. Okulu başarıyla bitiren öğrenciler Batı teknolojisini tanımaları için Paris ve Viyana gibi Avrupa şehirlerine gönderilmişlerdir (Önsoy, 1988:123). 1868 yılında İzmir, Bursa, Kastamonu, Bosna, Trabzon ve İşkodra'da, 1869'da Erzurum'da, 1870'te Diyarbakır'da açılan sanayi okulları ilerleyen yıllarda tüm yurda yayılarak *Vilayet Sanayi Mektepleri* olarak adlandırılmıştır. Okullardan mezun olanlar *dersaadet fabrikalarında* teknik eleman olarak veya diğer şehirlerdeki mekteplerde öğretmen olarak istihdam edilmiştir (BOA; TD.280.141.hüküm, 1299/1883). Mezunların istemeleri halinde *münasip miktar*

ücretlerle bazı fabrika ve atölyelerde istihdamlarının sağlanması bizzat padişah fermanı ile emredilmiştir (BOA; T.SNİ.1727.34, 1301/1885).

Devlet fabrikalarında ve kurumlarında gerek teknik eleman seviyesinde gerekse yönetici düzeyindeki çalışanlara da çeşitli yöntemlerle eğitimler sağlandığı belgelerde yer lamkatadır. Bu bağlamda barutçuluk sanatının inceliklerini öğrenmek ve yurda döndüğünde baruthanede çalıştırılmak üzere çeşitli zamanlarda İngiltere'ye öğrenciler gönderilmiştir (Tuğlacı, 1993: 324, BOA; HH.40841, 1838). Yurt dışına gönderilen öğrenciler Maarif Nezareti ve Sanayi Mektebi Müdürlüğünce takip edilerek, bunların isimleri, gönderilme ve dönüş tarihleri, yurt dışında hangi eğitimi aldıkları, yurda döndüklerinde nerede çalışmaya başladıkları gibi bilgilerin bir deftere kaydedilmesini ve takip edilmesini sağlamaya çalışmışlardır (BOA; T.d.280.2.26, 1301/1885).

Yurt dışına öğrenci gönderilmekle kalınmamış, Baruthaneler Müdürü Ohannes Bey'den Avrupa'da çeşitli ülkelerde incelemelerde bulunması ve barut ve top yapımının inceliklerini bilimsel yöntemlere göre öğrenmesi istenmiştir. Ohannes Bey İngiltere, Fransa gibi ülkelerin baruthanelerinde ve laboratuvarlarında gözlem, inceleme ve deney yaparak bunları belgeleyen sertifika ve yazılarla ülkeye dönmüştür (Tuğlacı, 1993:391-392, BOA; HH.28921- 28921/A, 1837).

Devlet fabrikalarında çalışan amelelere, istemeleri halinde, ücretsiz olarak çeşitli eğitimler sağlanmasının bizzat Padişah tarafından talimat olarak söylendiği görülmektedir. Buna istinaden iş yerlerinde *Türkçe kıraat, akaid-i diniyye, muhtasar resim ve hesap dersleri gösterileceğine ve bu dersler için fabrikanın mensup olduğu idare tarafından muallimler tayin olunacağına* (BOA; İ.HUS.9.44, 14 Safer 1310/7 Eylül 1892) ilişkin gerekli çalışmalar yapıldığını görmekteyiz. Söz konusu bulgulardan hareketle işyerlerinde bizzat devletin desteğiyle eğitim verildiği açıkça görülmektedir. Bu belgede sözü edilen eğitimler işle doğrudan ilgili olmayıp daha çok çalışanların genel kültür seviyelerini yükseltmeyi ve temel birtakım bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlamaktadır.

Yukarıdaki bilgiler çerçevesinde çalışanların eğitimi konusuna bakıldığında, devlet tarafından sanayi ve tarım alanlarında vasıflı işgücü yetiştirmek amaçlı politikalar uygulandığı söylenebilir. Ancak eğitim uygulamalarının ve kurumlarının da uzun süreli

ve başarılı bir şekilde hizmet verdiğini, kuruluş amaçlarını gerçekleştirdiklerini belirtmek oldukça zordur.

3.2.5. Teşvik ve Mükâfat Uygulamaları – Motivasyon ve Ödüllendirme

Osmanlı Devleti işçilerden alınan verimi yükseltmek için çeşitli ödül, nişan vb. taltif vasıtaları kullanmıştır (Özbay, 2003: 25). Baruthaneler müdürü Salih Efendi, Baş Ustalardan Abdullah Ağa, Bekir Ağa, Avedik, Avanis, Mehmed Arfi Efendi, Tevfik Efendi, Emin Ağa, Serkis, Eğya gibi kişilere de çeşitli unvanlar, nişanlar ve ödüller verildiği arşiv belgelerinden anlaşılmaktadır (Tuğlacı, 1993: 303- 304, BOA; H.H. 23764/A/B, 1834-1835).

İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem ve Sanatkarân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhilî (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) isimli düzenlemede bu konuya değinilmektedir. 3 yıl boyunca herhangi bir vukuatı olmadan çalışan ve vazifesini *hüsn-i ifa eden* yani başarıyla yerine getiren ameleye 1 haftalık yevmiye ödülü verileceği belirtilmiştir. İkinci 3 seneyi de başarıyla geçirerek kesintisiz 6 yıl güzel hizmet eden amelenin 1 sene kıdem artışı ile ödüllendirilmesi kararlaştırılmıştır. Başarılı çalışmalarını kesintisiz 9 yıla ulaştıran ameleyle idare tarafından *imtiyaz vesikası* verilerek, amele fabrikadan hangi gerekçeyle çıkarsa çıksın vefatından sonra da ailesine *temin-i istikbal sandığından* faydalanma hakkı tanınacaktır.

Dikkat çekici bir teşvik ve ödül uygulaması da çalışanları buluş yapmaya ve patent almaya yönlendirici karakterdeki ifadelerdir. Buna göre, fabrikanın da müsaadesiyle tezgâhları kullanarak buluş yapanlara *sanayi madalyası* verilmesi ve ilave olarak eğer buluş çok önemli ise nakdi ödül takdim edilmesi hükme bağlanmıştır. Devlete önemli hizmetleri bulunan başarılı kişilerin tüm vergilerden muaf tutularak ödüllendirilmeleri oldukça dikkat çekici bir uygulamadır (Tuğlacı, 1993: 389 – BOA; CAT.9010, 1832). İstanbul ve Azadlı baruthanelerinde çalışan personelin giysilerinin halktan farklı olmak fakat askere de benzememek şartıyla belirli bir kılık kıyafette bulunmaları sağlanmış, üniformaya yakın bir uygulamaya gidilmiştir (Tuğlacı, 1993: 302, BOA, H.H. 28918, 1829-1830).

Geyve kazasında çok sayıda ipek fabrika işleten Rum asıllı bir fabrikatöre verilen rütbe taltifi örneğinde olduğu gibi (BOA; DH.MKT.1031.47, 14 Şevval 1323/12 Aralık 1905)

çalışanlara verilen ödül ve teşviklerin yanı sıra fabrikalar açarak istihdamın artmasını sağlayanlara da çeşitli rütbelere verilmiştir.

Özel sektörde ise farklı bir uygulama takip edildiği anlaşılmaktadır. Yılmaz (2011) tarafından incelenen 130 anonim şirketinin tüzüğünde, elde edilen saf gelirin %2, %3, %5, %7, %10 ve %15 gibi belirli bir oranının şirket çalışanlarına, memurlarına, yöneticilerine veya sosyal yardım amacıyla çeşitli kurumlara dağıtılacağına ilişkin kayıt bulunmaktadır. Bu durum, hem personel motivasyonu açısından ve hem de günümüzde de giderek bilinirliği artan “sosyal işletmecilik” kavramlarını hatırlatması açısından dikkat çekicidir. Daha dikkat çekici olan bulgu ise yöneticilere saf gelirden görece olarak daha yüksek oranlarda (%15 gibi) pay verilmesidir. Bu uygulama “Vekalet Teorisi” ışığında değerlendirildiğinde, Osmanlı Anonim Şirketlerinin bir çoğunda yöneticiler ile örgüt arasında çıkar çatışması yaşanmasının bu yöntemle engellendiği değerlendirilmektedir.

İtibar-ı Mali Osmanlı Anonim Şirketi, Mütakaidin-i Askeriye Ticaret Anonim Şirketi, Yeni Ticaret Anonim Şirket-i Osmaniye ve Yerli çimentoları Osmanlı Anonim Şirketi, Yerli Mensucat Osmanlı Anonim Şirketi, Altınyıldız Osmanlı Anonim Şirketi gibi kuruluşlar şirket çalışanlarına vadettiği bu paylar için başarılı hizmetlerinin bulunması şartı koymuşlardır. Bu şart performans ve ödül uygulamasının erken örnekleri olarak değerlendirilebilir. Diğer şirketler ise bu payları bir ikramiye olarak çalışanlar arasında eşit olarak dağıtmışlardır.

3.2.6. Ücretlendirme

Devlet fabrikalarında çalışanlara yönelik uygulanan ücretlendirmeye ilişkin çeşitli bulgular bu bölümde incelenmiştir. *Amele Nizamnamesinin* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) 17 maddeden oluşan ikinci bölümünde fabrikalarda çalışan amelenin ücretinin belirlenme yöntemine değinilmiştir. Buna göre; amelenin ücreti kendisinin *sanat ve maharetine, işlediği işin ehemmiyeti ve rekâetine* göre belirlenir ve *sanatında maharetini artırdıkça usul ve nizamı dairesinde* aşamalı olarak artırılır. Ayrıca, mesai haricinde çalıştırılan ameleye çeyrek, yarım veya tam yevmiye ek ödeme yapılacağı, bir amelenin zaruri bir sebeple öğleden sonra işten işten ayrılması halinde yarım yevmiye verilirken, öğleden önce izin alıp gidenlere ödeme yapılmayacağı da hükme bağlanmıştır.

Sanayi mektebi mezunlarının devlet fabrikalarında istihdam edilmesi ile ilgili bir belgeden (BOA; DH.MKT.2570.30, 10 Ramazan 1319/21 Aralık 1901) öğrendiğimize göre, çalışanlara maaş veya yevmiye usulüne göre ödeme yapılabilmekteydi. Daimi kadroda bulunanlara maaş ve geçici kadroda bulunanlara yevmiye ödenebildiği ilk akla gelen ihtimal olsa da, daimi kadroda bulunanların da duruma göre yevmiye ile çalıştırılabileceği de olasıdır.

Çalışanlara verilen ücretlerin kayıtlarının arşiv belgelerinde titiz biçimde tutulduğu belgelerden anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalar da tatmin edici bilgiler vermektedir. Örneğin Selanik bölgesinde çalışan 2 çocuğun altı aylık ücretleri bütün ailelerini bir yıl boyunca geçindirecek düzeyde iyi olduğunu, iş saatlerinin mevsime göre değişerek kış aylarında 7,5 saat, yaz mevsiminde ise 13,5 – 14 saati bulduğunu görebilmekteyiz (Quataert, 2011: 230). Neredeyse tüm Osmanlı coğrafyasındaki kurumlara genellenebilecek olan bir uygulama, yurt dışından getirilen usta, ustabaşı, mühendis ve yönetici özelliğindeki çalışanların Batı Avrupa’da geçerli olan ücret düzeyinin en az iki misli ücret almalarıydı. Bu durum doğal olarak işletme maliyetlerinin artmasına yol açıyordu (Clark, 1974: 74). Örnek vermek gerekirse Veliefendi Basma fabrikasında çalışan 127 kişiden 24’ü aşırı yüksek ücretle çalışan yabancı usta idi. Adı geçen fabrikanın ciddi bir zarara uğradığını belirtmek gerekir. Yabancıların yüksek maaş alması nedeniyle kuruma zarar verdiğinin düşünüldüğü bir diğer örnek duhan rejisine bağlı fabrikaydı. *Her birine 60-70 lira maaştan toplam 400-500 lira maaş alan ecnebi memurlara* (BOA;DH.MKT.1538.62, 1305/1885) yapılan ödemenin yarısı kadarıyla tebaadan kimselerin istihdamı mümkün görülmektedir.

İzmit Çuha Fabrikasında işçi ücretleri/toplam maliyet oranı açısından yüksek bir maliyet söz konusuydu. Burada işçilere ödenen ücret ve maaşlar toplam maliyetin %41’ini oluşturmaktaydı (Güran, 1992: 247). Güran’ın aksine, görece geç dönem sayılabilecek 1922 yılında fabrikalar genel müdürlüğüne bağlı fabrikalarda yapılan bir inceleme neticesinde yazılan rapordan (BOA; BEO.4711.353251) Beykoz fabrikasında çalışan tüm amelelerin ücretleri toplamının aylık cironun onda birinden daha az olduğunu öğrenmekteyiz. Bu durumun satışların yüksekliğinden mi yoksa işçi ücretlerinin düşüklüğünden mi kaynaklandığını bilemiyoruz. Elbette Güran tarafından verilen örnek maliyetlerin kıyaslanmasına dayanırken Beykoz örneğinde işçi ücretleri

ile satışlar kıyaslanmaktadır. Dolayısıyla iki örneğin aynı düzlemde yorumlanması çok kabul edilebilir görünmemektedir. Fabrikanın satışlarına oranla çok az olan amele ücretlerinin 3 aydır ödenmediğinden şikâyetçi olan ameleler, kendi içlerinden bir heyet seçerek inceleme yapan görevlilere durumu anlatan bir yazı vermiştir. Ayrıca Tophane, Zeytinburnu, Makriköy fabrikaları amelelerinin de Beykoz Fabrikası amelesi ile birlikte hareket ederek *tatıl-i işgâl* yani iş bırakma eylemini ilan ettiklerini de ilgili raporda görmekteyiz.

Baruthanelerde çalışan personelin ücretleri zaman zaman gözden geçirilerek düzenlemeler yapılmaktaydı (Tuğlacı, 1993: 305- BOA; H.H.48965, 1834-1835). İşçilere yemek verilmesi yerine yemeğin bedelinin verilmesi tercih sebebiydi (Tuğlacı, 1993: 313 – BOA; M.V.İ.116/C). Zabıtlar ve işçiler 3 ayda bir kez ulufe adı altında ikramiye almaktaydılar (Tuğlacı, 1993: 363, BOA, AET, 15830, 1803).

Ücretlerle ilgili olarak ifade edilmesi gereken bir nokta büyük üretim mekânları olan fabrikalarla küçük birimler olan atölyeler arasındaki uygulama farkıdır. Atölyeler işçi ücretlerini düşürme ve üretimi artırma avantajlarına sahiptiler. Bununla birlikte 1908 yılında genel grev dalgasının atölye işçilerini de etkilediğini ve ücret artışı talebinde bulunduklarını Quataert (2011: 282)'den öğrenmekteyiz.

Maden işletmelerinde çalışanlara uygulanan ücret politikasını ve ücret düzeyini Ereğli madenindeki idare biçimine dair yazılan bir rapordaki (BOA; ŞD.1638.18, 21 Recep 1285/ 7 Kasım 1868) bilgilerde görmekteyiz. Raporda, Ereğli madenlerinde çalışanların Bartın ve civarı ahalisinden olup yevmiye olarak 5 kuruş aldıkları, bu ücretin ise söz konusu çevrenin pahalılığından dolayı amele için gayet yetersiz olduğu, bu nedenle amelenin geçim sıkıntısı çektiği ifade edilerek yetkililerden bir çözüm beklendiği dile getirilmektedir.

3.2.7. Sosyal Haklar

Devlet fabrikalarında çalıştırılacak olanlarla ilgili hüküm ve esasları belirleyen *Amele Nizamnamesinin* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) 17 maddeden oluşan ikinci bölümü genel olarak tatil günleri, çalışma saatleri, amelenin günlük kontrollerinin nasıl sağlanacağı, hastalık durumunda ne gibi işlemlerin yapılacağı, sosyal haklarının neler olduğu gibi konulara ayrılmıştır.

3.2.7.1. Tatil ve İzinler

Amele Nizamnamesinde (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) çalışanların tatil günü cuma olarak belirlenmiştir. Eğer devlet fabrikaları bir mecburiyet halinde uzun süreli tatil olursa, *mühre-i üstadın* diğer fabrikalarda hal ve sanatlarına uygun bir hizmet vermeleri sağlanarak yevmiyelerinden mahrum kalmalarının önüne geçileceği de nizamnamede taahhüt edilmiştir. Fabrikada belirli bir süre için izin alarak işten ayrılanların tekrar dönüşlerinde istihdam edilmelerinin uygun görüldüğü de bir iş güvencesi olarak belirtilen konular arasında yer almaktadır.

3.2.7.2. Emeklilik

Emeklilik ile ilgili düzenlenen maddeye göre, maaşlı, yevmiyeli ve daimi ameleler, ücretlerinin yüzde beşi tutarındaki bir kısmını aidat olarak vermeleri durumunda emekli olmaya hak kazanacakları gibi, bu durumda olanların vefatı halinde eş ve çocuklarına *nizamı dairesinde* maaşlarının tahsis edileceği de ifade edilmiştir.

Devlet fabrikası olmayıp Osmanlı Devletinde kurulan ilk anonim şirket olma özelliğini taşıyan *Şirket-i Hayriye* çalışanları için bir *tekaüd* yani emeklilik nizamnamesi (BOA; ŞD.2611.22, 25 Zilkade 1308/2 Temmuz 1891) düzenlemiştir. 13 maddeden oluşan düzenleme ile tüm çalışanların aylıklarının %4'ü oranında bir kesinti yapılarak emeklilikleri için aidat olarak alınması kararlaştırılmıştı. Hizmet karşılığı emekliliğe hak kazanmak için gerekli süre 30 yıl olarak belirlenmiş ve çalışanların süre bitiminde talepte bulunmaları şartı getirilmiştir. İstisna olarak ise malulen emeklilik ve hizmet edemeyecek derece zayıf düşme durumu belirtilmişti. 100 kuruşun altında emeklilik maaşının olamayacağı ifade edilen nizamnamede, çalışırken alınan maaşın üçte birlik kısmının emekli maaşı olarak ödenmesi karara bağlanmıştı.

3.2.7.3. Ölümünden Sonraki Haklar

Tuğlacı (1993:406) tarafından taranan arşiv belgelerinde geçen bilgilere göre (BOA; MMİ.3779, 1887) devlet hizmetinde çalışan ve başarılı bulunan kişilerin ölümünden sonra aile fertlerine de çeşitli miktarlarda maaş verilmekteydi. Örneğin Barutçubaşı Ohannes'in ölümünden sonra oğlu Arakel'e ölünceye kadar aylık 2.000 kuruş maaş tahsis edilmişti.

Aynı şekilde Şirket-i Hayriye emeklilik nizamnamesinde de (BOA; ŞD.2611.22, 25 Zilkade 1308/2 Temmuz 1891) emekli veya çalışanlar öldüğünde maaşlarının varislerine ödeneceği belirtilmişti. Emekliliği hak ettiği halde vefat eden kişinin varisi 1 kişi ise maaşın üçte birinin, 2 kişi ise yarısının ödenme şartı getirilmiş, aynı zamanda varislere ödenecek maaşın 30 kuruştan az olamayacağı belirtilmiştir. Emeklilik süresini doldurmayan fakat 10 yılı dolduranların varislerine emekliliği hak edenlerin varislerine verilecek maaşın üçte birinin ödenebileceği düzenleme ile karara bağlanmıştı. 10 yılı geçen her bir yıl için ise söz konusu maaşın onda biri ilave edileceği de eklenmişti. Hizmet süresi henüz 10 yılı doldurmayan çalışanlardan birisi vefat ettiğinde şirket sandığı tarafından varislere merhumun maaşının 2 katı tutarındaki bir meblağın yardım amacıyla ödenebileceğine maddelerde yer verilmişti.

3.2.7.4. Temin-i İstikbal Sandığı

Devlet fabrikalarının çalışanları için kurulan bu sandıkla ilgili detaylı bilgilere 22 maddeden oluşan *temin-i istikbal sandığı talimatnamesinden* (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) ulaşmaktayız. Fabrikaların en kıdemli *sermemurlarından* oluşacak bir heyet tarafından idaresi sağlanacak olan sandığın sermayesi ise çalışanların ücretlerinden çeşitli kesintilerin, hayır sahiplerinin yapacağı bağışların, fabrikalardaki hurda niteliğinde eşyanın satılmasından elde edilecek gelirin eklenmesiyle oluşturulmuştur. Sandığın kurulmasıyla, iş kazasına uğrayan ve çalışamayacak durumda kalanlara hizmet sürelerine göre değişen oranlarda yardım yapılması, yaşı 40'ı geçen ve 15 seneden fazla çalışanlara işten ayrılmaları durumunda belirli bir maaş verilmesi, çalışanlardan vefat edenlerin geride bıraktıklarına maaş bağlanması, paraya ihtiyaç duyan çalışanlara kefil göstermeleri şartıyla 3 aylık maaş miktarında yıllık %6 temettü karşılığında borç verilmesi amaçlanmıştır.

3.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği

Amele Nizamnamesinin (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) ikinci bölümünde çalışanların iş esnasında veya dışarıda iken başlarına gelen kaza, hastalık gibi durumlarda neler yapılması gerektiği ele alınmıştır. Buna göre; hizmet başında yaralanan *amele fabrikada bulunan tabip marifetiyle* hemen muayene edilir, arzu ederse ve icap ederse askeri veya gureba hastanesine sevk edilir. Amele hastaneye gitmek istemezse evine gönderilir ve iyileşip işbaşı yapacağı güne kadar kendisine her gün için

yarım yevmiye tutarında ücret ödenir. İş kazası dışında bir hastalığa yakalanan ameleler kendilerinin de istemesi halinde gureba hastanesine gönderilirler fakat bunlara işbaşı yapıncaya kadar herhangi bir ücret ödenmez. Bu durumun istisnası ise hizmet süresi 15 yılı geçen *emektarlık imtiyazını ihraz eylemiş ustalardır*. Bunlara işe başlayıncaya kadar yarım yevmiye verilir.

Vazife sırasında yaralananların tedavisi idare tarafından yaptırılmakla kalmayıp tedavi müddetince tam yevmiye ücret almaya devam edeceği de *İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem ve Sanatkarân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhilî* (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) isimli düzenlemede ifade edilmiş fakat yaralanmasına sebep olan kazaya kendisi yol açan ameleye sadece yarım yevmiye verileceği eklenmiştir. Fabrika dışındayken hastalananlara *temin-i istikbal sandığı* talimatına göre yardımda bulunulması bir diğer hüküm olarak dikkat çekmektedir.

Doğal afet vb. nedenlerle fabrikaların kapanması halinde geçici işçilere izin verileceği, daimi çalışanlara ise diğer fabrikalarda iş verileceği gibi, 15 günden uzun süre geçmesine rağmen iş verilememişse bu süre boyunca yarım yevmiye verileceği taahhüt edilmiştir.

Diyarbakır'da bulunan bir kurşun madeninin işletilmesiyle ilgili olarak devlet tarafından yayınlanan bir *talimatnamede* görüldüğü üzere, madenin çıkarılması esnasında ortaya salınacak olan simli gaz ve buharın, çalıştırılacak amelenin ve ilerleyen zamanlarda maden civarında yapılacak binalarda ikamet edeceklerin sağlıklarının olumsuz etkilenmemesi amacıyla ocak ve bacaların en az sekiz buçuk metre yüksekliğinde olması şartı koşulmuştur (BOA; ŞD.2410.17, 1292/1875).

Tokat civarındaki bir bakır madeninin idare şekli ve orada çalışanların maaşları ve çalışma şartlarıyla ilgili birtakım yazışma ve bilgilerin bulunduğu arşiv belgesinde (BOA; ŞD.526.42, 9 CE 1318/4 Eylül 1900) iş güvenliğinin pek önemsenmediğini anlatan *fen ve tecrübeye kamilen muhalif olarak işlettirilen mağaralarda ne tavan tutacak direk ve ne de emniyet desteği bulunmaması cihetiyle mezkûr mağaralara her an tehlike-i inhidama maruz bir halde bulunduğundan* şeklindeki ifadeler geçmektedir. Gözlemlenen bu sıkıntılı durumun çözülmesi için aylık 60 lira ücretle *muktedir*

memurin-i fenniye istihdam edilmesi ve bu memurların gerekli *fenni* yani bilimsel tedbirleri almaları çare olarak sunulmaktadır.

3.2.9. İşe Devam

Devlet fabrikalarında çalışanların özellikle işe geliş gidiş zamanları, üretimde kullanılan tesisleri malzemeleri ve üretilen ürünleri korumaları hususuna önem verilmiş ve çeşitli kontrol yöntemleri belirlenerek uygulanmıştır. *Amele Nizamnamesinin* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) ikinci bölümünde bu hususlar detaylıca ele alınmıştır.

Amelenin sabah işe başlama ve akşam işi bırakma saatlerine uyması mecburi olup, bu durum *yoklamacılar* tarafından kontrol edilecektir. Burada geçen *yoklamacı* kelimesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Burada adı geçen kişi yönetici düzeyinde bir kişi değildir. Görevi çalışanların işe geliş gidiş zamanlarını denetlemek ve kaydetmektir. Buradan hareketle *yoklamacıların* bugünkü anlamıyla insan kaynakları görevlisinin çok erken ve dar kapsamlı bir uygulayıcısı olduğu düşünülmektedir.

Yoklamacıların kontrol yöntemi şu şekildedir; fabrika girişinde üzeri delikli 1, 2 ve 3 numaralı sandıklar bulunmaktadır. Her amelede bir yıllık günlere ayrılmış bez kaplı bir *yevmiye defteri* vardır. Sabah 1 numaralı sandık kapı girişine konulur ve işe giriş saatinden 15 dakika geçince kaldırılır. Bu süre içinde işe giriş yapan amele defterini bu sandığın içine atar. 15 dakikadan sonra kapıya 2 numaralı sandık konur ve 2 saat boyunca giriş yapan amele defterini bu sandığa atar. Daha sonra 3 numaralı sandık getirilir ve öğle paydosuna kadar kapıda tutulur. Öğle paydosundan evvel girenler de defterlerini 3 numaralı sandığa atacaktır. Elbette bu defterlerin amelenin kendisine ait olup olmadığı da sandık başında bekleyen bir memur tarafından dikkatle takip edilecektir. Bu sandıklar *yoklamacıların odasına* götürülecek, yoklamacılar tarafından kontrol edilerek mühürlenecek, amelenin hangi vakitte girdiği *yoklama defterine* işlenecektir. Akşam paydosundan 15 dakika önce defterler tekrar ameleye işbaşında iken dağıtılmaya başlanacaktır.

Akşam paydosunda amelelerin fabrika çıkışlarında *memurin-i muhafaza* yani koruma memurları tarafından dışarı herhangi bir şey çıkartılmasının önüne geçilmek amacıyla aranması da nizamnamede yer verilen hususlardandır. *İcab eden ustabaşların* bu

uygulamadan muaf tutulacağı da madde devamında belirtilmektedir. Fakat icap eden ustabaşların kimler olacağı, nasıl ve kimler tarafından belirleneceğine ilişkin bir bilgi zikredilmemiştir.

Yukarıda yer verdiğimiz *yoklamacı*, *yoklamacıların odası* ve *yoklama defteri* kavramları, ilgili dönemde en azından kontrol fonksiyonunun sistemli bir biçimde yerine getirilmeye çalışıldığının ipuçlarını göstermektedir. Özellikle *yoklamacıların odası* ifadesi, fabrikalarda çalışan yüzlerce insanın yönetilmesiyle ilgili olarak birden fazla kişi görevlendirildiğini, bunların en azından amelenin mesaiye uyup uymadığını denetlediğini ve daha dikkat çekicisi kendilerine sabit bir çalışma ortamı tahsis edildiğini göstermektedir. Buradan hareketle, ilgili dönemde bir departmanlaşmaya gidildiğini iddia etmek güçse de, konuyla ilgili ilk adımların atılmaya başladığını öne sürmek olasıdır.

İşe gelişi 15 dakikaya kadar geciken amele sözlü olarak uyarılırken, 2 saat geciken amelenin yevmiyesinin çeyreği, iki saat ile öğle paydosuna kadar olan aralıkta giriş yapan amelenin yevmiyesinin yarısı, öğleden sonra gelenin yevmiyesinin ise tamamı kesilir.

İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem ve Sanatkarân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhilî (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) düzenlemesinde de kontrol ile ilgili şartlar belirlenmiştir. Amelelerin her birinde bir *eşya defteri* olması ve bu defterde kendisine zimmetlenen eşyanın listesinin bulunması, defterde kesinlikle silik yazı veya silinti, kazıntı izine rastlanmaması vurgulanmaktadır.

3.2.10. Çeşitli Yaptırımlar

Devlet fabrikalarının çoğunun askeri malzemeler üretmek veya askerlere kılık kıyafet vb. malzeme üretmek amaçlı kurulmuş olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu fabrikalarda çalışan insanların ciddi bir kontrol mekanizmasına bağlı olması ve bir takım ihmal, hata ve kasıtları dolayısıyla çeşitli cezalar uygulanması olağandır. Fabrikalarda çalışanların bu gibi durumlarda, ücret kesintisinden hapsedilmeye, kürek cezasından idam edilmeye varıncaya kadar birçok farklı yaptırım uygulanacağı *Amele Nizamnamesinin* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) üçüncü bölümünde ele alınmıştır.

Ameleler herhangi bir özür olmaksızın ve izin olmaksızın *bir tarafa savuşur ise* bir günlük yevmiyesi kesilir, tekrarında ise işten çıkarılır. Amele, kendisine havale edilen bir işi yerine getirmekte rehavet gösterir veya usta ve ustabaşılardan gelecek emir ve tembihatı yerine getirmezse işten uzaklaştırılır. Eğer amele, dikkatsizlik sonucu imal ettiği bir şeyi düzeltilemeyecek biçimde kırar veya bozarsa, bedeli kendisinden tahsil edilir. Aynı şekilde kendisine emanet olarak verilen alet ve edevatı da telef edenden bedeli alınır. Fabrikalarda izin verilen alanlar dışında sigara içmek kesinlikle yasak olup bu yasağa uymayan amele işten atılır.

Kanunlara aykırı fiillerde bulunan erkek amelelerin yargılanmak üzere divan-ı harbe sevk edileceği, kadın amelelerin ise zabıtaya teslim edileceği belirtilirken bu ayrımın gerekçesinin *mülkiye ceza kanunname-i hümayun* hükümlerinden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Nizamnamede ölümle cezalandırılacak durumlara bile yer verildiği dikkat çekmektedir. Örneğin, fabrikaları veya askeri tesisleri yakan veya barut kullanarak patlatan amele ilgili kanun gereğince idamla cezalandırılır. Eğer hafifletici sebep var ise belirli süre ile *küreğe* mahkum edilir. İlgili tesisler barut dışında veya yakmak dışında bir zarar verilerek tahrip edilirse, kürek cezası, bir kale içinde mahkumiyet ya da 6 aydan 1 yıla kadar hapis cezası verilebileceği de ayrıca açıklanmıştır. Elbette bu cezalar ilgili suçların kasdi olarak işlenmesi durumunda geçerlidir. Sözü edilen suçlar dikkatsizlik eseri meydana gelmişse, amele divan-ı harbe teslim edilerek yargılanması sağlanmaktadır.

Amelenin kasti olarak silah ve mühimmat türü mallara zarar vermesi durumunda ise 3 aydan 1 seneye kadar pranga cezası verileceği, bu tür malları çalanların ise malın bedeli kendilerinden tahsil edildikten sonra ayrıca 1 yıl pranga cezası ile cezalandırılacağı nizamnamede geçmektedir. Bu tip hırsızlıkları ihbar eden amele de unutulmamış ve hırsızlığın büyüklüğüne göre yarım Osmanlı altınından beş Osmanlı altınına kadar ödül verileceği vaat edilmiştir.

Özellikle askeri fabrikalarda şakalaşmanın ve tartışmanın yasak olduğunu, bu yasağa uymayanların fabrika heyetince gerektiği gibi cezalandırılacağını *İmalat-ı Harbiye Fabrikalarında Müstahdem ve Sanatkarân ile Ameleye Mahsus Talimatname-i Dâhilî* (BOA; BEO.4711.353251, 13 Şaban 1340/13 Nisan 1922) düzenlemesinden

öğrenmekteyiz. Aynı düzenlemede, fabrikanın resmi talimatlarına uymayanlara sözlü uyarı cezasından başlayıp yevmiye kesintisine, işten uzaklaştırmaya hatta adli makamlara teslim edilmesine kadar gidebilecek yaptırımlar olduğu ifade edilmektedir. Örneğin müsaade almadan fabrikayı terk edenlere 5 yevmiye kesintisi uygulanacağı ayrıca *hüsn-i hal kâğıdı* verilmeyeceği vurgulanmıştır. İşbaşı düdüğünü 3 kere kaçırana 1 saatlik ücret kesintisi, 3'ten sonra tekrarlanması halinde ise yarım yevmiye kesintisi uygulanması ifade edilmiştir. Paydos düdüğünden önce işi bırakanların cezası daha ağırdır; yarım yevmiye kesilir, tekrarı halinde 3 yevmiye kesintisi uygulanır. Yine tekrar ederse *tenzil-i sınıf* yani kademe düşürme cezası verilir, bu da halini düzeltmeye fayda vermezse işten çıkarılır.

İşten başka bir şeyle uğraşmak da cezasız bırakılmamış 3 yevmiye kesintisi, tekrarında kademe düşürme yine tekrar ederse işten çıkarma ile yaptırıma tabi tutulmuştur. Çalışanların üst baş yoklamasında fabrikaya ait eşya bulunursa hükümete teslim edilmekle birlikte, eşya bedelinin 5 misli kendisinden veya kefilinden alınarak eşyayı bulana veya ihbar edene verilecektir. *Amele nizamnamesinde* işe giriş ve çıkışlarda kontrol amacıyla kullanılan defterlerin yerini *markaların* aldığını bu düzenlemeden anlıyoruz. Markasını kaybedenlere 1 kuruş ceza öngörülmüşken, arkadaşı gelmediği halde markasını alıp gelmiş gibi işlem yaptırana işten çıkarılma cezası uygun bulunmuştur. Geçerli bir mazereti olmaksızın 3 gün üst üste işe gelmeyen işten çıkmış kabul edilmekte, gaib durumunda olanlar ise eğer başka bir işte çalışmakta ise ilişkileri kesilmekle kalmayıp bir daha fabrikalara alınmayacaktır. Gaib olan ve geçerli bir sebebi olan kişi 1 sene içinde işe tekrar başvurursa 1 ay gönüllü çalışmak şartıyla işe kabul edilebilecektir.

Fabrikalarda girilmesi yasak olan bölgelere kötü bir niyeti olmaksızın giren ameleye 3 yevmiye kesinti cezası verilirken, kötü niyet güdenler işten çıkarılmakla kalmayıp adli makamlara teslim edileceklerdir. Çeşitli kazalara sebep olanlar kazanın ve açtığı zararın ve kişinin niyetinin durumuna göre 1 haftalık yevmiye kesintisinden başlayıp işten çıkarma ve hükümete teslim etmeye kadar cezalandırılacaktır. Sigara içilmesi amele nizamnamesinde de yasak olup cezası işten çıkarma iken, bu düzenlemede birincisinde yevmiye kesintisi, ikincisinde kademe düşürülmesi, üçüncüde ise işten çıkarılması şeklinde cezalar belirlenmiştir. Elbette yanıcı maddelerin bulunduğu bölümlerde sigara

içen veya sigara ile dolaşanların derhal işten çıkarılacağı da eklenmiştir. Düzenlemede bir amelenin diğerini greve teşvik eylemesi hükümete teslim edilmesini gerektirecek kadar ağır bir suç olarak nitelenmiştir.

3.2.11. İşten Çıkarma

Emeklilik, ölüm, kendi rızasıyla işten ayrılmanın dışında çeşitli hata ve yolsuzluklara karışan personelin de işine son verildiğini Baruthaneler Nazırı Emin Efendi'nin zimmetine para geçirdiği için görevinin sonlandırıldığını, ayrıca taşınır taşınmaz tüm mallarına da el konulduğunu Tuğlacı (1993:306) tarafından atıfta bulunulan arşiv belgelerinden (BOA; H.H.26724, 1837-1838) öğrenmekteyiz.

Filibe'de Padişah'ın koyunlarının bakımı ile ilgili bir belgede (BOA; HH.d.41.Varak 42 A-3, 23 Ramazan 1274/7 Mayıs 1858) Mustafa Efendi, Emin Ağa ve avanesinin özellikle israf ve sefahat içerisindeki harcamalarından dolayı işten çıkarılmalarına karar verildiğini görmekteyiz.

Bir diğer örnek olayda, baruthanelerde yaşanan düzensizlik ve israftan kaynaklanan sorunların çözümüne bir daha yaşanmamasına yönelik yapılan Meclis-i Vala toplantısında, Müdür Salih Efendi'nin görev ve yetki alanına giren işlerin önemli bir kısmı Nazır olan kişinin yetki alanına transfer edilmesi kararlaştırılmıştır. Bu kararın bir sonucu olarak Müdür Salih Efendi'ye gerek kalmadığından dolayı işten çıkarılmasına fakat kendisine devlet tarafından yeni bir görev verilinceye kadar maaşının yarısını almaya devam etmesine karar verilmiştir. Daha sonra yapılan yazışmalarda (BOA; M.V.İ.116/I, 1840) ise bu karar maaşının dörtte üçünü alması şeklinde değiştirilmiştir. Söz konusu belgeler incelendiğinde, günümüz yönetim kavram ve uygulamalarından birisi olan *kademe azaltmaya* benzer bir uygulamanın yapıldığı anlaşılmaktadır. Uygulama sonucunda Müdürlük kademesi kaldırılmış, yetki alanı Nezaret kademesine aktarılmış, teknik konularda ise Barutçubaşı olan kişilerin maaşları da artırılarak söz sahibi yapılmıştır. Bu uygulama devam ettirilerek, Baruthaneler Nezareti de kaldırılmış, daha doğrusu, Nezaretin yetki alanına giren işler baruthanede üretilen barutun doğal alıcısı olan Harbiye Nezaretine transfer edilmiş ve iki nezaret birleştirilmiştir (Tuğlacı, 1993:312, BOA, M.V.İ, 116/B, 1840).

1790 yılında İstanbul baruthanesi barutçubaşısının görevini yeterli derecede iyi yapamadığı için azledilerek, yerine aynı kurumda bölükbaşı olarak görev yapan Ali isminde bir şahsın görevlendirilmesinin yapıldığı arşiv belgelerinde görülmektedir. Konuyla ilgili dikkat çekici olan, Padişah'ın azl ve atama işinin kendisine sorulmasını gereksiz bulmasıdır (Tuğlacı, 1993: 355, BOA; HH.55761, 1790).

Amele Nizamnamesi (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891)'nin üçüncü bölümünde yer verildiğine göre ameleler herhangi bir özür olmaksızın ve izin olmaksızın *bir tarafa savuşur* ise bir günlük yevmiyesi kesilir, bu fiil tekrar edilirse hizmetten ihraç edilir yani işten çıkarılır. Usta ve ustabaşılardan gelecek emirlere itaatsizlik ve yapılması gereken işlerde sürekli rehavet ve savsaklama da işten çıkartma sebebi olarak zikredilmiştir. İşten atılmanın bir diğer nedeni ise fabrikalarda izin verilen alanlar dışında yasak olan sigara içme fiilinin uygulanmasıdır. Bahsi geçen bu yasağın gerekçesi muhtemelen çalışanların sağlığının korunmasından ziyade, fabrikalarda bir yangına sebebiyet verilebileceği düşüncesidir. Ayrıca, fabrikaların birçoğunun askeri fabrikalar olması dolayısıyla patlayıcı mamul içermesi yasağa uymamanın cezasının ağır olmasını doğurmuş olabilir. Patlayıcı ürün üretilen fabrikaların dışında kalanların ise tekstil fabrikası olması dolayısıyla ürünler ve ham maddeler çabuk yanıcı özellik taşımaları diğer bir sebep olabilir.

Bir diğer işten çıkarma olayının Rîştehâne-i amire amelelerinden zımmi Didos'un gemiden düşüp ayağının yaralandığını ve maaşsız olarak ihraç edildiğini anlatan bir belgeden (BOA; İ.DH.69.3425, 1258/1842) öğrenmekteyiz. Belgede ifade edilen işten maaşsız olarak ihraç olayı dikkat çekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bölümünde atıfta bulunduğumuz *amele nizamnamesinin* (BOA; ŞD.2597.21, 6 C.E. 1306/8 Aralık 1891) ilgili maddelerinde belirtilen yaralanmalarda tedavi ettirilmesi ve belirli bir ücret ödenmeye devam edilmesi uygulamasının bu olayda bulunmadığını görmekteyiz. Amele nizamnamesinin düzenleme tarihinin bu olaydan yaklaşık 50 yıl sonra olduğunu, olayın gerçekleştiği tarihte bu konuda bir düzenleme olup olmadığı bilgisine ise sahip bulunmadığımızı belirtelim. Didos yarısından dolayı çürük belgesi verildiğini ve işten çıkarıldığını belirterek kendisine bir maaş tahsisini de talep etmiştir. Fakat yetkililer arasında yapılan yazışmalarda, Didos *gibilere maaş tahsisine izin verildiği zaman benzerlerine de geçeceği* belirtilerek talep olumsuz karşılanmıştır.

Didos'tan yaklaşık 15 yıl sonra bu kez bir Müslüman kişi, feshane boyacısı Hüseyin, çürüğe çıkarıldığını, maaştan mahrum kaldığını, kendisine uygun bir iş talep ettiğini dilekçe ile (BOA; MVL.80.49, 1274/1857) bildirmiştir.

Hiçbir sebep olmaksızın işlerinden çıkarıldıklarını iddia ederek haklarını arayanların da olduğunu Cibali'deki Reji Fabrikası amelelerinin verdikleri dilekçeden (BOA; BEO.1890.141713, 1318/1900) öğrenmekteyiz. Dilekçedeki iddialara göre; fabrikaya sigara üretimi için getirilen makine başarılı biçimde işletilememiş, kendileri gibi bu işte yetenekli olan 150 kişi kadar işçinin ise günden güne yevmiyeleri azaltılmıştır. Üstüne üstük bir de kanunda yeri olmayan bir para cezasına çarptırılmışlardır. Bu durumu müdüre söylediklerinde ise müdür kendilerini anlayışla karşılamak bir tarafa, 150 kişiyi işten atmıştır.

SONUÇ

Osmanlı devlet fabrikaları işletme yazınında sınırlı olarak ele alınmıştır. 1838 yılında imzalanan İngiliz Ticaret Anlaşmasının sonuçları Osmanlı Devleti açısından oldukça yıkıcı olmuştur. Bu anlaşmayla Osmanlı toprakları yabancı devletlerin oldukça rahat bir biçimde ürün sattıkları bir açık pazar haline dönüşmüştür. Tanzimat döneminin genel toplumsal bağlama ve devlet yönetimine olan yansımaları da göz önüne alındığında söz konusu anlaşma ile Avrupa devletlerinin Osmanlı ekonomisi üzerindeki etkisi ve gücü önemli düzeyde artmıştır. Osmanlı ekonomi ilkelerinden birisi olan *iaşecilik* kavramının bir sonucu olarak Osmanlı ekonomi politikasında ihracat kısıtlı, ithalat ise serbestti. Yukarıda sözü edilen anlaşma bu durumu Osmanlı açısından daha da zor bir duruma getirmiştir. Osmanlı Devleti'nin 1700'li yıllardan itibaren başlattığı sanayileşme çaba ve politikalarının en somut olan ve aynı zamanda en büyük çaplı olan örnekleri olan devlet fabrikaları yani Fabrika-i Hümayunlar işte bu bağlam ve ortamda doğmuştur.

Bu çalışmada Osmanlı Devleti tarafından kurulan fabrikalardaki işletmecilik faaliyetleri, işletme yönetimi ve daha spesifik olarak ise personel yönetimi açısından incelenmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman incelemesi tekniği kullanılmıştır. TÜBİTAK 1001 programları kapsamında desteklenen bu çalışmada, Başbakanlık Osmanlı Arşivleri'nde yürütülen oldukça uzun süreli bir belge tespit/temin/transkripsiyon sürecinin sonunda 125.000'den fazla belge incelenmiş ve çalışma konusu ile ilgili olduğu düşünülen 10.772 adet belgenin fotoğrafı çekilmiş, 4.539 belgenin transkripsiyonu yaptırılmıştır. Toplam 3.890 sayfadan oluşan çeviri dosyasında bulunan kelime sayısı 918.403 boşluksuz karakter sayısı 6.034.533'tür. Günümüz Türkçesine çevirisi yaptırılan belgeler işletme yazını ışığı altında ve bakış açısıyla yorumlanmıştır.

Çoğunluğu 19. yüzyıla ait olan 4.539 arşiv belgesinin nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi tekniği kullanılarak yorumlanmasıyla gerçekleştirilen bu çalışma, *keşifsel* bir tasarıma sahiptir. İncelenen konu hakkında yeterli düzeyde çalışma bulunmaması halinde tercih edilen *keşifsel* araştırmalarda hipotezleri test etmek yerine araştırma soruları oluşturarak derinlemesine inceleme ve tartışma yoluna gidilmektedir. Bu çalışmada 7 araştırma sorusuna cevap aranmış ve ilgili bölümlerde bu cevaplar

detaylı olarak verilmiştir. Bu bölümde araştırma sorularına ve cevaplarına özet olarak değinilerek çalışmanın genel bir sonucu ve değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışma kapsamındaki ilk araştırma sorusu incelenen dönemde Osmanlı Devleti'nin sanayileşme politikasının ve bu politikanın uygulamaya yansımalarının ana hatlarıyla tanımlanmasına yöneliktir. Osmanlı Devleti tarafından takip edilen sanayileşme politikasının temel nedenleri arasında ordunun fes, elbise, silah gibi ihtiyaçlarının yurt dışından ithal edilerek karşılanmasını getirdiği ağır mali yükten kurtulma isteği ilk sırada yer almaktadır. Elbette bu isteğin yanı sıra memlekette istihdam alanı açmak, teknolojik düzeyi yükseltmek gibi ara amaçlar da bulunmaktadır. 19. yüzyıl Osmanlı sanayileşmesi 4 ana unsur üzerine bina edilmiştir;

- 1) Yurtdışına uzmanlar göndererek sanayi tesislerini incelemek
- 2) Yurtdışından uzmanlar getirerek yurtiçinde büyük fabrikalar kurulmasını ve işletilmesini sağlamak için gerekli yasal düzenlemeleri yapmak ve uygulamak
- 3) Sanayileşmeyi teşvik etmek için gümrük vergisi başta olmak üzere çeşitli muafiyetler sağlamak
- 4) Sanayi okulları açarak ara ve uzman eleman yetiştirmek

Çalışma çerçevesindeki ikinci araştırma sorusu sanayileşme politikası çerçevesinde devlet tarafından kurulan fabrikaların hangi sektörlerde faaliyet gösterildiğini tespit ederek bir döküm çalışmasının literatüre katkı olarak sunulmasına ilişkindir. Literatürde bir çok çalışmada Osmanlı Devleti'nce kurulan çok sayıda fabrika olduğuna ilişkin bilgiler bulunmakla beraber detaylı ve kapsamlı bir envanter çalışmasının eksik olduğu gözlenmiştir. Arşiv belgeleri ve ikincil kaynakların incelenmesi sonucunda hazırlanan detaylı fabrikalar envanteri çalışmada sunulmuştur. Özet olarak belirtmek gerekirse; fabrikaların büyük bir kısmının ordunun kılık kıyafet ihtiyaçlarını karşılamak üzere tekstil sektöründe, silah, barut ve metal üretimi ihtiyacını karşılamak üzere savunma sanayiinde, yine savunma sanayine hammadde ve işlenmiş ürün temin etmek amacıyla metal sektöründe, büyük orana ticari ve sanatsal amaçlı olarak cam ve seramik sektöründe faaliyet gösterdikleri dikkat çekmektedir.

Çalışmanın üçüncü araştırma sorusu, devlet fabrikalarının yönetsel yapılarının nasıl oluşturulduğuna ilişkindir. Fabrikaların kuruluş sermayesini karşılayan Hazine-i Hassa, Fabrika-i Hümayunlar Nezareti, Darphane-i Amire başta olmak üzere fabrikaların yönetiminden sorumlu olan kurum ve kurullara ilişkin önemli sayıda ve nitelikte bulgu gözlenmiştir. Bu bağlamda, gerek fabrikalarda gerekse ilgili üst kurumların hemen hepsinde bir idare meclisi, bugünkü anlamda bir yönetim kurulunun bulunması dikkat çekmektedir. Yanı sıra örgütsel yapıya bakıldığında müdür, müdür yardımcısı, muhasebeden sorumlu bir kişi, ustabaşı, yoklamacı, depo sorumlusu gibi görev ve unvanlar bulunduğu görülmüştür. Yönetsel yapı oluşturulurken devlet bürokrasisinin özellikle askeri elitin etkisi önemli olmuştur. Fabrikaların idaresinde de bu etki aynı şekilde sürmüştür. Bununla birlikte, özellikle yabancı teknik uzmanların ülkeye davet edilerek fabrikaların nasıl kurulması ve işletilmesi gerektiğine dair tavsiye niteliğinde *layihalar* hazırlayıp dönemin yetkililerine sundukları belgelerde sıkça rastlanan bir olgudur. Buradan hareketle, Osmanlı Devlet fabrikalarını yönetsel yapılarının oluşumunda askeri bürokrasi ve yabancı teknik uzman bilgisinin sentezlendiğini belirtebiliriz.

Araştırma sorularının dördüncüsü Batı ülkelerinin Osmanlı Devlet fabrikalarındaki uygulamalara nasıl etki ettiğinin ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Yukarıda da belirtildiği üzere, çok sayıda arşiv belgesinde kendini tekrarlayacak biçimde ve yoğunlukta Osmanlı sanayileşmesinde ve fabrikalaşmasında yabancı uzmanların etkisinin göz ardı edilemeyeceğine ilişkin bulgu vardır. Bu bağlamda, Osmanlı hariciyesi ile sanayileşme çabasına erken başlamış ve başarılı olmuş Batılı ülkeler dış işleri arasındaki birçok yazışma bu olgunun düzeyine ilişkin önemli bir kanıt olmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen diğer önemli bir bulgu ise gayrimüslim tebaa ve yabancı kişilerin devlet fabrikalarının kuruluşunda ve işletilmesinde oynadığı önemli roldür. Başta Ermeni kökenli Dadyan ailesi olmak üzere birçok gayrimüslimin ve İngiltere, Fransa ve Belçika başta olmak üzere Avrupa ülkelerinden gelen çok sayıda yabancının usta, teknik eleman, mühendis, muhasebeci, yönetici olarak Osmanlı sanayileşmesi kapsamında görev aldıklarını, arşiv belgeleri ve ikincil kaynaklar göstermektedir.

Dikkat çeken bir diğer bulgu fabrikalarda kullanılan teknolojidir. Osmanlı devleti sanayileşme çabaları kapsamında kurduğu fabrikaların yönetiminde ve işletilmesinde

Avrupa ülkelerinden uzman kişiler transfer ederken, teknoloji konusunda da modern makine transferini sağlamaya yönelik gayret içerisine girmiştir. Birçok ülkeden makine satın almış, makine ithalatında vergi muafiyetleri gibi teşvikler getirmiştir.

Beşinci araştırma sorusu temel yönetsel ve işletmecilik uygulamalarının neler olduğu hakkındadır. Çalışmada elde edilen bulgular devlet fabrikalarında *mali uygulamalar, üretim uygulamaları, sevk ve idare uygulamaları, satış ve tanıtım uygulamaları* başlıkları altında işletmecilik uygulamalarının gerçekleştiğini göstermektedir. İşletmecilik uygulaması kavramı ile elbette günümüzdeki anlamda ve bütünlükte bir işletmecilik uygulamasının geçmişte bulunduğunu ve bu isimlendirmenin kullanıldığını iddia etmiyoruz. Sadece incelenen dönemde görülen uygulamalara yönelik bugünün gözlüğünden bakılarak bir isimlendirme çabası içinde olduğumuzu belirtebiliriz.

Personel yönetimine ilişkin uygulamaların neler olduğu çalışma kapsamında sorulan altıncı araştırma sorusu olup araştırma sürecinde tezin ana sorusu haline gelmiştir. Bu soruyu cevaplayabilmek amacıyla incelenen ve yorumlanan belgeler işe alımdan başlayarak, eğitim, iş güvenliği ve sağlığı, sosyal haklar, ücretleme gibi personel yönetiminin temel fonksiyonlarının Osmanlı Devlet fabrikalarında sistematik bir görünüm içerisinde var olduğunu işaret etmektedir. Söz konusu uygulamaların ne şekilde gerçekleştirileceğine ilişkin çok sayıda yasal düzenleme sistematik bir görünümün destekleyicisi olarak değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında Osmanlı Devleti tarafından ayrı bir örgütsel form içerisinde kurulan ve yönetilen fabrikalardaki personel yönetimi uygulamalarına yönelik önemli bulgular elde edilmiştir.

19. yüzyılda farklı ülkelerdeki personel yönetimi uygulamaları ile Osmanlı Devlet fabrikalarındaki uygulamalar kıyaslandığında nasıl bir görünüm ortaya çıktığı çalışmanın son araştırma sorusudur. Personel yönetiminin tarihsel gelişimi literatür incelemesi yoluyla incelenmiş ve çalışmanın ilgili bölümünde detaylıca ele alınmıştır. Özet olarak değerlendirmek gerekirse, personel yönetimi bağlamındaki birçok fonksiyonel uygulamanın birbirine benzediği söylenebilir. Ancak, uygulamaların isimlendirilmesi, kurumsallaşması, yaygınlaşması bağlamında konuya bakıldığında, Osmanlı Devleti'nde bu yönde bir çabanın varlığı yok denecek düzeydedir. Sadece sendika benzeri örgütlenmelerin farklı ülkelerdeki benzerlerini görece takip ettiği belirtilebilir.

Çalışma çerçevesinde Osmanlı devlet fabrikalarında personel yönetiminin tarihsel gelişimi incelenmiştir. Ancak Osmanlı topraklarında kurulan özel fabrikalarla ilgili günümüze kalan belgelerin olmaması nedeni ile bunlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Yapılacak başka çalışmalarla bu kısıtın aşılması durumunda bu çalışmada elde edilen bilgi ve bulguların daha ileri aşamalara taşınabileceği değerlendirilmektedir.

Diğer bir kısıt olarak, incelenen çok sayıda arşiv belgesine rağmen, çalışma kapsamında elde edilen bulguların ve sonuçların ilgili döneme ait bir genelleştirmeyi mümkün kılması olduğunu belirtmek gerekmektedir. Çalışmanın farklı yerlerinde birbirini tekrar eden uygulamalara yer verilmekle birlikte bu uygulama ve sonuçlar incelenen belgeler bağlamında anlamlı olup, geç Osmanlı dönemine ilişkin bir genelleştirme yapılmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma boyunca dikkate alınmakla birlikte sonuç kısmında tekrar vurgulamak gerekir ki, incelenen belge içeriklerinde tespit edilen işletmecilik ve personel yönetimi uygulamalarının geçmişte bu biçimde isimlendirilmesi ve kavramsallaştırılması söz konusu değildir. Sadece personel yönetimi kavramının 19.yüzyıl sonlarında Batı’da kullanılmaya başlanmakla birlikte Osmanlı’ya geçmediğini belirtebiliriz. Çalışmanın farklı yerlerinde kullanılan işletmecilik ve personel yönetimi kavramları, geçmişteki uygulamaların niteliklerinin bu başlıklar altında ifade edilebileceğinden dolayıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aktepe, M. (1989). Ahmed (III). *İslam Ansiklopedisi*. C. 2. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 34-38.
- Alaszewski, A. (2006). *Using Diaries for Social Research, Introducing Qualitative Methods Series*. London: Sage Publications.
- Allen, R.C. (2012). *The British Industrial Revolution in Global Perspectives*. 6. Bs. Cambridge: Cambridge University Press.
- Altunışık, R, R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 6.Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık,.
- Ayata, S. (1987). *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik, Türkiye’de Halı Dokumacılığı*. Ankara: Yurt Yayınları.
- Aytemur , Ö. J. (2010). *Türkiye’de Yönetim Düşüncesinin Erken Dönemleri, Sümerbank (1930-1945)*. İstanbul: Libra Yayınevi.
- Berg, B.L. (2001). *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*.4.Baskı. Boston: Allyn and Bacon.
- Bozdemir, M. (2011). *Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Endüstriyel Mirasımız*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Bozkurt, N. (1997). Halı. *İslam Ansiklopedisi*. 15. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 251-262.
- Buğra, A. (2010). *Devlet ve İşadamları*. 7. Bs. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cavid Bey, M. (2001). *İktisat İlmi*. S. A. Çakmak (çev.). Ankara: Liberte Yayınları.
- Clark, E. (1992). Osmanlı Sanayi Devrimi. *Osmanlılar ve Batı Teknolojisi*. Ekmeleddin İhsanoğlu (Ed.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 37-52.
- Deane, P. (2000). *İlk Sanayi İnkılabı*. T.Güran (çev.), Ankara: Türk Tarih Kurumu (orjinal baskı tarihi 1965)
- Eldem,V. (1994a). *Osmanlı İmparatorluğu’nun İktisadi şartları Hakkında Bir Tetkik*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Eldem, V. (1994b). *Harp ve Mütareke Yıllarında Osmanlı İmparatorluğu’nun Ekonomisi*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

- Farooqi, S. (2006). Krizler ve Değişim 1590 – 1699. H. İncalcık, D. Quataert (Ed.). *Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi 2. Cilt* içinde. İstanbul: Eren Yayınevi, 545-759.
- Fridenson, P. (2008). Business History and History. G.Jones, J. Zeitlin (Ed.). *The Oxford Handbook of Business History* içinde. New York: Oxford University Press, 9-36.
- Genç, M. (2003). Malikane. *İslam Ansiklopedisi*. 27. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 516-518.
- Genç, M. (2010). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Devlet ve Ekonomi*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Gospel, H. (2008). The Management of Labor and Human Resources. G.Jones, J.Zeitlin (Ed.). *The Oxford Handbook of Business History* içinde. New York: Oxford University Press, 420 – 446.
- Güran, T. (1992). Tanzimat Döneminde Devlet Fabrikaları. H. D. Yıldız (Ed.). *150. Yılında Tanzimat* içinde. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 235-257.
- İncalcık, H. (2009). Ekonomik Zihniyet, H. İncalcık ve D. Quataert (Ed.). *Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi 1. Cilt* içinde. İstanbul: Eren Yayınevi.
- İTO. (2011). *Osmanlı Ticaret ve Sanayi Albümü*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Jones, G. ve J. Zeitlin. (Ed.). (2008). *The Oxford Handbooks of Business History*. New York: Oxford University.
- Kala, A. (2003). Lonca. *İslam Ansiklopedisi*. 27. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 211-212.
- Kala, A. (2008). *İhtira Berati'ndan Patent'e, Alamet-i Farika'dan Markaya: Türk Sınai Mülkiyet Hakları Tarihi*. Ankara: Türk Patent Enstitüsü Yayınları,
- Kabadayı, M.E. (2012). Geç 19.Yüzyılda İstanbul'da Bir Fes Fabrikasında Çalışmak. T. Atabaki, G.D.Brockett (Ed.). *Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Emek Tarihi* içinde. C.Cemgil (Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kaufman, E.B. (2007). The Development of HRM in Historical and International Perspective. P.Boxall, J.Purcell, P.Wright (Ed.). *The Oxford Handbook of Human Resource Management* içinde. New York: Oxford University Press, 19-48.
- Kazgan, H. (1985). "İktisadi Yapı-Cumhuriyet'ten Önce Şirketler". *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi*. C. 3, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kazgan, H. (1991). *Galata Bankerleri*, İstanbul: Türk Ekonomi Bankası Yayınları.

- Kuzucu, K. (2015). İstanbul Kronolojisi. *Tematik İstanbul Tarihi*. C. 10, İstanbul: İBB Yayınları (Baskıda).
- Kütükoğlu, M.S. (2014). *Tarih Araştırmalarında Usûl*. 2. Baskı. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- McGowan, B.(2006). Ayanlar Çağı. S.Faroqhi, B. McGowan, D. Quataert, Ş. Pamuk. (Ed.). *Osmanlı İmparatorluğunun Sosyal ve Ekonomik Tarihi 1600-1914 2. Cilt* içinde. İstanbul: Eren Yayıncılık, 759-884.
- Murphey, R. (2011). Mustafa Ali ve Kültürel Yozlaşma Görüşü. M. Armağan (Ed.). *Osmanlı Tarihini Yeniden Yazmak, Gerileme Paradigmasının Sonu* içinde. İstanbul: Timaş Yayınları,
- Okyar, O., H.Ü. Nalbantoğlu. (1973). *Türkiye İktisat Tarihi Semineri Metinler/Tartışmalar*. C.13, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2005). *İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı*. 25. Baskı. İstanbul: Alkim Yayınları.
- Ökçün, A.G. (1997). *Osmanlı Sanayi: 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistikleri*, Tarihi İstatistik Dizisi. Cilt: 4, Ankara: TÜİK.
- Özkaya, Y. (2002). Kaymakam. *İslam Ansiklopedisi*. 25. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 84-85.
- Pamuk, Ş. (2006). Osmanlı İmparatorluğu'nda Para 1326 – 1914. H. İnalcık, D. Quataert (Ed.). *Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi 2. Cilt* içinde, İstanbul: Eren Yayınevi, 1053-1093.
- Pamuk, Ş. (2014). *Osmanlı Ekonomisi ve Kurumları*. G.Aksay (çev.). İstanbul:Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pearson, G. (2009). *The Rise and Fall of Management*. Farnham: Gower Publishing.
- Quataert, D. (2006). 19.Yüzyıla Genel Bakış, Islahatlar Devri 1812-1914. H. İnalcık, D. Quataert (Ed.). *Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi 2. Cilt* içinde, İstanbul: Eren Yayınevi, 885-1041.
- Quataert, D. (2011). *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*. T.Güney (çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Önsoy, R. (1988). *Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii Ve Sanayileşme Politikası*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Schumpeter, J.A. (1939). *Business Cycles;A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. Vol II. New York-London: McGraw-Hill.
- Sezgin, İ. (2002). Osmanlı İmparatorluğu'ndaki Baruthaneler ve Barut İmalatı. *Türkler Ansiklopedisi*. 10, 145-150. Ankara.

- Strauss, L. A. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. UK: Cambridge University Press.
- Şimşirgil, A. ve E.B. Ekinici (2008). *Ahmet Cevdet Paşa ve Mecelle*. İstanbul: KTB Yayınları.
- Tabakoğlu, A. (1998). *Türk İktisat Tarihi*, 4.Baskı. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Tayanç, T. (1973). *Sanayileşme Sürecinde 50 Yıl*. İstanbul: Milliyet Yayınları.
- Tekdemir, A. (2012). “Ticaret Nezareti’nin Kuruluşu ve İdari Birimleri.” *Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Esnaf ve Ticaret*. F.Demirel (drl). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Terzi, A. (1998). Hazine-i Hassa. *İslam Ansiklopedisi*. C. 17. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 137-141
- Tezcan, H. (1995). Fes. *İslam Ansiklopedisi*. C.12. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı. 415-416.
- Tuğlacı, P. (1993). *Dadyan Ailesinin Osmanlı Toplum, Ekonomi ve Siyaset Hayatındaki Rolü*. İstanbul: Pars Yayın.
- Türkcan, E. (2013). *Tarihten Teknolojiye*. İstanbul: Destek Yayınları.
- Wallwerstein, I. (1979). *The Capitalist World Economy*. Newyork: Cambridge University Press.
- Müller-Wiener, W. (1992). 15-19. Yüzyılları Arasında İstanbul’da İmalathane ve Fabrikalar. *Osmanlılar ve Batı Teknolojisi*. Ekmeleddin İhsanoğlu (Ed.). içinde, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 53-120.
- Witzel, M. (2012). *A History of Management Thought*. Newyork: Routledge.
- Yılmaz, C. (2011). *Osmanlı Anonim Şirketleri*. İstanbul: Scala Yayıncılık.

Sürekli Yayınlar

- Akar, Ş.K. (2010). İstanbul'da Bir Askeri Terzihane Atölyesinin Kuruluşu Ve Nizamnamesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 49, 943-959.
- Akkuş, T. (2008). Bir İktisadi Siyasa Projesi: Milli İktisat ve Bursa, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*. 16-17, 119-142.
- Aldrich, M. (2010). On the Track of Efficiency: Scientific Management Comes to Railroad Shops, 1900–1930. *Business History Review*. 84, 501–526.
- Altıparmak, A. (1998). Türkiye'de Cumhuriyetin İlk Yıllarında Müteşebbis Sınıfının Gelişimi, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13, 169-183.
- Altuğ, S., A. Filiztekin. ve Ş. Pamuk. (2008). Sources of Long-Term Economic Growth For Turkey, 1880–2005, *European Review of Economic History*. 12, 393–430.
- Arıkan, Z. ve A. Martal. (1998). İzmirde İlk Buharlı Un Fabrikası. *Güneydoğu Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 12, 1-22.
- Aydemir, O., C. Elitaş, M. Erkan ve B. L. Elitaş. (2009). The Use of Stairs Method in Cost Accounting in the Ottoman State in 19th Century. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 23, 391-400.
- Aydüz, S. (2011). Osmanlı Silahları, Silah Üretim Merkezleri ve Literatürü Tarihi. *Tarih Okulu*. X, 1-37.
- Aynural, S. (1993). 18. ve 19. Yüzyıllarda Osmanlı Esnafında Üretim Anlayışı ve Organizasyonu. *İÜ İktisat Fakültesi Dergisi*. 46, 355-362.
- Baskıcı, M. (2003). Osmanlı Tarımında Makineleşme: 1870-1914. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 58,1. 29-53.
- Bedeian, A.G. (1998). Exploring the Past. *Journal of Management History*. 4, 1-4.
- Beu, D.S, N. H. Leonard. (2004). Evangelism of Great Works in Management: How The Gospel is Spread. *Management Decision*. 42, 10; ABI/INFORM Global, 1226.
- Birkök, C.M.(2008). Eğitim Bilimlerinde Yeni Araştırma Araçları ve Katkıları. Niteliksel (Kalitatif) Analiz Yazılımları ve Atlas. ti Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 5-2.
- İnsan Bilimleri Dergisi.5(2). Buluş, A. ve A. Arıcıoğlu. (2005). Başkaları Aracılığıyla İş Gördürmeye Tarihsel Bir Örneklem: Hereke Fabrikasında Yönetim ve Örgütlenme Anlayışı. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*. 15, 217-236.
- Buluş, A. (2012). Ann Binns'in Türkiye Günlüğü'nden Seçmeler: Dindar Bir İngiliz Kadının Gözlemleri Ve 19. Yüzyıl Osmanlı Sanayileşmesinden Manzaralar. *Pamukkale Üniversitesi SBE Dergisi*. 12, 49-61.

- Bulut, M. (2003). Erken Modern Dönem Osmanlı Ticaret Literatürüne Genel Bir Bakış. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*. 1, 1. 219-244
- Ceylan, E. (2003). Dünya-Sistemi Teorisinin Osmanlı Tarihi Çalışmalarına Yansımaları. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*. 1.1, 81-95.
- Clark C, E.(1974). The Ottoman Industrial Revolution, *International Journal of Middle East Studies*. 5, 65-76.
- Çakır, C. (2000). Tanzimat Döneminde Ticaret Alanında Yapılan Kurumsal Düzenlemeler: Meclisler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 43.44, 358-379.
- Çakır, H. (2004). Türkçe Basında İlk “Marka” Rekabeti. *Erciyes Üniversitesi SBE Dergisi*. 16, 27-36.
- Çakmak, B. (2008). 20. Yüzyıl Başında Uşak'ta Kurulan İp Fabrikaları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2), 41-58.
- Damlıbağ, F. (2014). Osmanlı Sanayisindeki Vergi Muafiyetleri. *OTAM*. 35, 65-88.
- Demir, T. (2005). Osmanlı İmparatorluğunda Deniz Posta Taşımacılığı ve Vapur Kumpanyaları. *OTAM*. 17, 1-17.
- DeNisi, A., M.S. Wilson, J.Biteman. (2014). Research and Practice in HRM: A Historical Perspective. *Human Resource Management Review*. 24, 219-231.
- Erkan, H. (2007). Cumhuriyetin Kuruluşundan Bugüne Türk Ekonomisinde Temel Dönüşümler-Cumhuriyet Öncesi ve Sonrası Türk Ekonomisi, www.kondrad.org.tr. (Erişim tarihi: 20.05.2014).
- Frankenstein, L. (1939). Women in Industrial Welfare Work. *International Labour Review*. XL, 3.
- Goodman, R. S., E.J. Kruger. (1988). Data Dredging or Legitimate Research Method? Historiography and Its Potential for Management Research. *Academy of Management. The Academy of Management Review*.13.2, 315-325.
- Güler, M. (1995). Türk Dericilik Sanayii ve Beykoz Fabrikası. *Gazi Üniversitesi End.Snt.Eğt.Fakültesi Dergisi*. 3, 71-75.
- Güran, T. (1987). Osmanlı Tarım Ekonomisi: 1840-1910. *Türk İktisat Tarihi Yıllığı*. 1, 225-303.
- Issawi, C. (1980). De-Industrialization and Re-Industrialization in the Middle East since 1800. *International Journal of Middle East Studies*. 12. 4, 469-479
- Kala, A. (1993)., Osmanlı Devletinde Sanayileşmenin İlk Yıllarında Özel Fabrikalar. *Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi*. 83,107-132.

- Karataş, N. (2006). Ege Bölgesi'nde Sanayi Gelişim Süreci ve Mekânsal Yansımaları – İzmir Örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*. 11, 191-210.
- Kurt M. ve K. Demir. (2015). İşletmecilik Tarihi Üzerine Bir Bibliyografya Denemesi: Osmanlı Sanayileşmesi ve Fabrikalar. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13.2, 114-139.
- Kurt, M. ve diğerleri, (2016). 19. Yüzyılda Osmanlı Sanayileşmesi Sürecinde Kurulan Devlet Fabrikaları: Bir Envanter Çalışması. OTAM, (basım aşamasında).
- Lamond, D. (2005). On The Value Of Management History: Absorbing The Past to Understand The Present And Inform The Future. *Management Decision*. 43. 10, ABI/INFORM Global. 1273-1281.
- Mutaf, A. (2010). Tanzimat Döneminde Osmanlı Maden İşletmeciliği Prosedürü. *History Studies*. 2.2, 289-300.
- Nelson, D. ve S. Campell. (1972). Taylorism Versus Welfare Work in American Industry: H.L.Gantt and the Bancrofts. *Business History Review*. 46.1, 1-16.
- O'Brien, J., D. Remenyi ve A. Keaney. (2004). Historiography-A Neglected Research Method in Business and Management Studies. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 2.2, 135-144.
- Oğuztürk, B.S. (2003). Yenilik Kavramı ve Teorik Temelleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. 8.2, 253-273.
- Ökçün, A. G. (1975). Teşvik-i Sanayi Kanunu Muvakkatı, 1913. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 30.2, 25-44.
- Önsoy, R. (1984). Tanzimat Dönemi Sanayileşme Politikası. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 2.2, 5-12.
- Özen, S. (2002). Türkiye'deki Örgüt/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2-2, 5-31.
- Özmucur, S. ve Ş. Pamuk. (2002). Real Wages and Standards of Living in the Ottoman Empire, 1489-1914. *The Journal of Economic History*. 62.2, 293-321
- Öztürk, N. (1990). XIX. Yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayileşme ve 1827'de Kurulan Vakıf İplik Fabrikası. *Vakıflar Dergisi*. 21, 23-80.
- Pindur, W., S.E. Rogers ve K.S. Pan.(1995). The History of Management: A Global Perspective. *Journal of Management History*. Bradford. 1.1, 59.
- Seyitdanlıoğlu, M. (2009). Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi*. 28-46, 53-69.

- Sırma, İ. (2011). Osmanlı Anonim Şirketlerinde Kâr Dağıtımı. *Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*.3.2, 117-136.
- Smith, I. ve T. Boyns. (2005). British Management Theory and Practice: The Impact of Fayol. *Management Decision*. 43.10, 1317-1334
- Şener, S. (2007). Osmanlı Sanayileşme Süreci ve Bu Süreçte Özel Girişimin Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9.3, 56-90.
- Tabakoğlu, A. (1987). Osmanlı Ekonomisinde Fiyat Denetimi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. S.F Ülgener'e Armağan, 111-150.
- Topal, M., E.Erdemir ve E.Kırlı. (2012). Tanzimat Dönemi Sanayileşme Hareketinin Türkiye'de İşletmecilik Anlayışının Oluşumuna Etkileri: Hereke Fabrikası Nizamnamesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*.25, 37-64.
- Ulutaş, S. (2015). Sanayileşme Sürecinde Geleneksel Osmanlı Üretim Sektörü: Tarsus Örneği, 1839-1856. *Milli Folklor*. 27.105, 58-70.
- Wallerstein, I., H. Decdeli ve R. Kasaba. (1983). Osmanlı İmparatorluğu'nun Dünya Ekonomisi İle Bütünleşme Süreci, çev.Ali Selman. *Toplum ve Bilim*. 23, 41-54.
- Wrege, Charles D., Greenwood, Ronald G. ve Greenwood, Regina, 1997. A New Method of Discovering Primary Management History: Two Examples Where "Little Things Mean A Lot", *Journal of Management History*; Bradford. 3, 1; 59-74.
- Wrege, C.D., R. A. Greenwood ve S.Hata. (1999). What We Do Not Know About Management History Some Categories of Research And Methods To Uncover Management History Mysteries. *Journal of Management History*. 5.7, 414-424.
- Yıldırım, İ. (2001). Ondokuzuncu Yüzyıl Osmanlı Ekonomisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11.2, 313-326.
- Yıldız, H. (1989). Türkiye'nin Sanayileşmesinde Dokuma Sanayiinin Yeri ve Önemi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 47-1-4, 389 - 404.
- Yıldız, M.C. (2004). Osmanlıdan Günümüze Demiryolu Politikalarına Genel Bakış. *Ekev Akademik Dergisi*. 19, 195-208.

Bildiri, Tebliğ ve Seminerler

- Akkuş, M. (17-22 Haziran, 2008). 19.Yüzyılda Bursa’da İpek Ticaretini Geliştirmeye Yönelik Bir Kurum: Vapur Kumpanyası ve Nizamnamesi. *XI. Uluslararası Türkiye’nin Sosyal ve Ekonomik Tarihi Kongresi*, Sözlü Bildiri, Ankara: Bilkent Üniversitesi.
- İhsanoğlu, E. (7-11 Ekim, 1996). Osmanlı İmparatorluğunda Bilim Sanayi ve Teknolojide Modernleşme Gayretleri. İstanbul: *Modern Bilim ve Teknolojinin Türkiye’ye ve Japonya’ya Girişi Milletlerarası Sempozyumu*.
- Kurt, M. S. Bayraktaroğlu, K. Demir. (14-16 Mayıs 2015). 19.Yüzyıl Osmanlı İmparatorluk Fabrikalarında Yönetici Profili. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 150-155.
- Marciano, V.M. (1995). The Origins and Development of Human Resource Management. *Academy of Management Proceedings*. Vancouver: Canada, 223-227.
- Quataert, D. (11-13Kasım 2004). Textile Workers in the Ottoman Empire, 1650-1922. *A Global History of Textile Workers 1650-2000 Conference*. Amsterdam: International Institute of Social History.
- Taşır, E.A. (14-16 Mayıs 2015). Harf Devrimi Öncesi Yayımlanan İşletme-İktisat Konulu Süreli Yayınlar Üzerine Bir Araştırma. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 117-119.
- Toprak, E. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Politikası; Kamu Yönetimi Reformu Sürecindeki Değişimler Üzerine Değerlendirme. *YBAD Lisansüstü Seminer Çalışmaları*, No: 6.
- Yazıcı, N. (5-6 Haziran, 1989). Tanzimatta Haberleşme ve Kara Taşımacılığı. *150’nci Yıldönümünde Tanzimat Ekonomisi Sempozyumu*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yıldırım K. (29 Mayıs-1 Haziran 2013). II.Abdulhamid Dönemi İstanbul’unda İşçi Hareketleri. *Uluslararası Osmanlı İstanbulu Sempozyumu*. İstanbul: İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi, 311-323.

Arşiv Belgeleri

Başbakanlık Osmanlı Arşivleri (BOA)

A.AMD.55.99, (1271/1855); 5.29, (1264/1847)

A.DVN.103.73, (1271/1855)

A.DVN.MKL.14.20, (1293/1876); 32.8, (1307/1889)

AET. 288, (1102/1691); 16391, (1115/1704.)

A.MKT.66.46, (1263/1847)

A.MKT.MHM.46.93, (1268/1851); 59.39, (1271/1855); 169.35, (1276/1859); 173.21, (1276/1860); 442.32, (1289/1872); 452.49, (1290/1873); 470.43, (1290/1873); 493.23, (1302/1887)

A.MKT.MHM.142.5

A.MKT.MVL.70.29, (1271/1855); 73.22, (1271/1855); 127.26, (1277/1861)

A.MKT.NZD.3.1, (1266/1850); 35.89, (1267/1851); 64.81, (1269/1852); 74.48, (1269/1853); 77.73, (1269/1853); 80.80, (1269/1853); 93.23, (1269/1853); 108.12, (1270/1854); 147.53, (1271/1855); 161.89, (1271/1855); 166.4, (1274/1858); 225.84, (1273/1857)

A.MKT.UM.12.91, (1266/1850); 392.7, (1276/1859); 300.27, (1274/1858); 297.67, (1274/1858)

BEO.1890.141713

BEO.3028.227064, (1325/1908); 3630.272209, (1327/1910); 3786.283856, (1328/1911); 3999.299873, (1327/1910); 4317.323748, (1332/1914); 444.303252, (1328/1911); 4711.353251, (1340/1922)

C.DH.215.10740, (1261/1845)

C.İKTS.1532, (1251/1835); 20.969, (1253/1837); 26.1294, (1258/1842); 7.343, (1255/1840); 11.506, (1258/1842); 16.791, (1260/1844); 35.1714, (1272/1856)

DAA.1835

DH.EUM.5.ŞB.79.28, (1326/ 1910)

DH.HMŞ.25.31, (1331/ 1913)

DH.MKT.888.83, (1322/1904); 1031.47, (1323/1905); 1217.51, (1326/ 1908); 1476.30, (1303/1888); 1538.62, (1305/1885); 2570.30, (1319/1901)

DH.UMVM.88.24, (1338/1920)

Evail-i Sefer, (1133/1721)

HH.28891, (1252/1837); 26724, (1252/1837); 48965, (1249/1834); 46728, (1252/1838); 47954, (1251/1836); 47954, (1252/1838); 23764/A/B, 1249/1834); 28918, 1244/1829); 55761, (1204/1790); 29067, (1243/1828)

HH.d.24938, (1283/1866); 22507, 46/A-4, (1275/ 1859); 41/A, (1274/ 1857); 41/B, (1274/ 1857); 42 A-3, (1274/ 1858); 46-A1, (1275/1859); B3, 74.6, (1272/1855); 24938, (1284/ 1867);

HH.FSH.7.38, 1285/1869

HH.HRK.5.16, (1274/1858); 13.56, (1279/ 1863); 14.1, (1279/1863); 14.5, (1279/ 1863); 17.26, (1282/1866); 20.58, (1287/ 1871); 35.42, (1311/1894)

HR.HMŞ.İŞO. 91.21, (1319/1902)

HR.SFR.3.257.36, (1295/1878); 3.381.48, (1309/1891); 3.405.43, (1311/1894); 3.406.77, (1308/1891); 247.34, (1324/1908)

HR.TO.36.34; 63.69, (1294/1877); 467.45, (1274/1858); 478.24, (1302/1886)

İ.DH.69.3425

İ.DH.655.45539, 1288/1872

İ.DH.737.60340, (1293/1876); 66.3276, (1271/1855); 357.23549, (1292/1875);
628.43672, (1287/1871); 535.37161, (1281/1864); 628.43672, (1282/1863); 523.36061,
(1280/1861); 628.43672, (1282/1863); 628.43672, (1287/1871); 971.76744,
(1303/1855)
İ.DUİT.98.12, (1339/ 1921)
İ.HB. 49.15, (1325/1907)
İ.HUS.9.44, (1310/1892)
İ.MF.20.12, (1330/1912)
İ.MSM.24.617, (1262/1846)
İ.MVL.542.24323, (1275/ 1859)
İ.TAL.93.68, (1312/1894); 497.2, (1332/1914)
MMİ.3779.(1304/1887)
MTV.15.7, (1301/1884)
MV.224.146, (1341/ 1922)
MVİ. 116. (1255/1840); 116/B. (1255/1840); 116/I. (1255/1840)
MVL.80.49, 1274/1857
MVL.91.53, (1266/1850)
MVL.106.7, (1267/1851)
ŞD.368.44, (1313/1895); 526.42, (1318/1900); 680.18, (1290/1873); 1189.16,
(1306/1889); 1227.33, (1327/ 1909); 1230.54, (1328/ 1910); 1160.30, (1326/ 1908);
1638.18, (1285/ 1868); 2000.41, (1299/ 1882); 2410.17, (1292/1875); 2597.21, (1306/
1891); 2611.22, (1308/1891); 2819.30, (1331/ 1913); 2846.15, (1337/1921); 2846.15,
(1340/1924); 2854.25, (1286/ 1869)
T.d.88. (1325/1907); 280.2.26, (1301/1885)
TD.280.141.hüküm, (1299/1883)
T.SNİ.1727.27, (1300/1883); 1727.34, (1301/1885); 1747.75, (1323/ 1905)
Y.A.HUS.501.115, (1324/ 1906)
Y.A.RES.39.27, (1304/ 1887)
Y.MTV.244.22, (1319/1903)
Y.PRK.MYD.1.46, (1297/ 1880)
Y.PRK.ML.4.62, (1301/ 1884)
Y.PRK.OMZ.3.59, (1322/ 1906)
Y.PRK.SGE.5.41, (1309/1893)
Cumhuriyet Arşivleri; 30..10.0.0/6340, (1924)

Tezler

- Buluş, A. (2000). Osmanlı Tekstil Sanayii Hereke Fabrikası. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Çakıcı, M. (2010). Osmanlı Sanayileşme Çabalarında Bursa İpek Fabrikası Örneği 1851-1873. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Damlıbağ, F. (2011). Osmanlı Devletinde Porselen ve Çini Fabrikaları. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Ertürk, N. (2008). 19.Yüzyıl Osmanlı Sanayi Hareketleri İçinde Fabrika-i Hümayunlar. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi FBE.
- Kırpık, C. (2004). Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri 1876-1914. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Kuzucu, Y. (2009). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Türk Tekstil Tarihinin Gelişimi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Özbay, R.D. (2003). 19.Yüzyılda Osmanlıda Devletin Emek İstihdamı. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Sarı, T. (2006). Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayileşme Çerçevesinde İstanbul'daki Fabrikaların Oluşum ve Gelişimi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Şener, Y.F. (2010). 18.Yüzyılda Osmanlı'da Ticaret. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Yerlitaş, O. (2013). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Sümerbank Beykoz Fabrikası. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Yıldırım, K. (2011). Osmanlı Çalışma Hayatında İşçi Örgütlenmesi ve İşçi Hareketlerinin Gelişimi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.

EKLER

EK 1: GÖMLEK KABI ÖRNEĞİ

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ OSMANLI ARŞİVİ DAİRE BAŞKANLIĞI HARİCİYE NEZARETİ HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ İSTİŞARE ODASI EVRAKI	
TASNİFİN KODU	HR.HMS.İŞO
DOSYA NO	181
GÖMLEK SIRA NO	67
BELGE	1
VARAK	1
TARİH	1312-N-24
ORJİNAL NO	
MİKROFILM NO	
DEPO NO	

Tarih	10-01-2014 09:26
Gömlük No	67
Dosya No	181
Fon Kodu	HR.HMS.İŞO.
3 KAT / 17 (1008) / 1 ÜNİTE / RAE 08	
Fon No (ODA-18-76-01)	
Form No (ODA-18-76-01)	
HR.HMS.İŞO/181/67	
Tahrip Eden	
YASEMİN AYDIN	
11127362	

[illegible]

EK 3: DEFTER KAPAĞI ÖRNEĞİ



EK 4: ANAHTAR KELİMELERLE YAPILAN ARŞİV TARAMASI TABLOSU

S.N	ANAHTAR KELİME	FON	KAYIT SAYISI
1	fabrika%	tümü	22338
2	şirket%	tümü	21054
3	mühendis%	tümü	10812
4	sanayi%	tümü	9545
5	gayret%	tümü	6109
6	heyet%	HH	6059
7	hereke ve fabrika%	tümü	3992
8	direktör%	tümü	2633
9	işletme%	tümü	2513
10	mesai%	tümü	1886
11	işçi%	tümü	1727
12	feshane%	tümü	1362
13	meclis-i ve idare%	tümü	1313
14	personel%	tümü	1234
15	amele%	HH	1002
16	ıslahat ve komisyon%	tümü	919
17	ıslahat ve layiha%	tümü	911
18	sermühendis%	tümü	804
19	fabrikatör%	tümü	777
20	reji ve idare%	tümü	759
21	suret-i idare%	tümü	665
22	yönet%	tümü	645
23	işlet%	HH	627
24	fenn-i% ve idare%	tümü	623
25	fenn-i	tümü	549
26	meclis ve şirket%	tümü	541
27	hüsn-i idare%	tümü	529
28	umum%	HH	514
29	farika%	tümü	509
30	teftiş%	HH	496
31	imal%	HH	478
32	karar ve defter%	tümü	478
33	meclis ve ıslah%	tümü	464
34	kötü ve idare%	tümü	451
35	şirket ve müdür%	tümü	443
36	heyet ve idare%	tümü	440
37	çuka ve fabrika%	tümü	422

38	istihdam ve nizam%	tümü	406
39	müdür%	HH	393
40	yönetim%	tümü	386
41	idare ve usul%	tümü	379
42	komisyon%	HH	376
43	su-i ve idare%	tümü	373
44	başmühendis%	tümü	369
45	üretim%	tümü	362
46	bursa ve fabrika%	tümü	355
47	komisyon ve ıslah%	tümü	349
48	sevk ve idare%	tümü	320
49	broşür%	tümü	318
50	layiha ve ıslah%	tümü	316
51	maden ve idare%	tümü	313
52	iyi ve idare%	tümü	310
53	usul ve idare%	tümü	302
54	heyet-i ve idare%	tümü	297
55	idare%	HH	297
56	rekabet%	tümü	289
57	patron%	tümü	276
58	kalite%	tümü	273
59	fabrika ve müdür%	tümü	269
60	idare ve nizamname%	tümü	254
61	sınai%	tümü	251
62	müdiran%	tümü	250
63	çuha ve fabrika%	tümü	243
64	istihdam%	HH	241
65	şirket ve meclis%	tümü	241
66	çiftlik ve müdür%	tümü	235
67	idare ve şekl%	tümü	233
68	matlubat%	HH	233
69	verim%	tümü	233
70	komisyon ve idare%	tümü	230
71	meclis ve ıslahat%	tümü	226
72	ıslahat ve mesclis%	tümü	224
73	maden ve nizamname%	tümü	212
74	ıslah%	HH	203
75	müdüriyet%	HH	203
76	alamet-i farika%	tümü	202
77	beykoz ve debbağ%	tümü	202

78	keşif ve mühendis%	tümü	201
79	amele ve fabrika%	tümü	194
80	ticar%	HH	194
81	idare ve ıslah%	tümü	185
82	usul-i ve idare%	tümü	185
83	sanayi ve komisyon%	tümü	169
84	ıslah ve komisyon%	tümü	166
85	fuar%	tümü	160
86	layiha ve ıslahat%	tümü	158
87	şirket ve istihdam%	tümü	154
88	şirket ve layiha%	tümü	153
89	sanayi ve idare%	tümü	146
90	şirket%	HH	146
91	meclis ve rapor%	tümü	137
92	layiha ve idare%	tümü	132
93	ıslahat ve müdür%	tümü	128
94	komisyon ve ıslahat%	tümü	124
95	erbab ve ticaret%	tümü	122
96	maruzat%	HH	121
97	istihdam ve fabrika%	tümü	120
98	nizam ve idare%	tümü	120
99	keşf%	HH	119
100	sanayi ve ıslah%	tümü	116
101	ıslahat ve idare%	tümü	114
102	nizam%	HH	110
103	istihdam ve nizamname%	tümü	109
104	tanıtım%	tümü	109
105	suret%	HH	107
106	ıslah ve idare%	tümü	102
107	ıslah ve idare%	tümü	102
108	mağaza%	HH	101
109	keşf ve mühendis%	tümü	100
110	dükkân%	HH	96
111	strateji%	tümü	96
112	erbab ve idare%	tümü	94
113	çiftlik ve idare%	tümü	89
114	ıslah ve layiha%	tümü	85
115	müdür ve ıslah%	tümü	84
116	komisyon ve fabrika%	tümü	81
117	sanayi ve terakki%	tümü	81

118	ıslah ve meclis%	tümü	80
119	mühendis ve fabrika%	tümü	79
120	erbab ve sanayi%	tümü	78
121	maden ve layiha%	tümü	78
122	sanayi ve mühendis%	tümü	76
123	fabrika ve sahib%	tümü	75
124	idare ve fabrika%	tümü	75
125	idare ve ıslahat%	tümü	72
126	şirket ve direktör%	tümü	70
127	amele ve nizam%	tümü	69
128	satış%	HH	67
129	rapor ve ısalah%	tümü	65
130	reji ve layiha%	tümü	64
131	fabrika ve istihdam%	tümü	63
132	ıslah ve müdür%	tümü	60
133	mühendis ve rapor%	tümü	57
134	ıslahat ve rapor%	tümü	55
135	komisyon ve sanayi%	tümü	55
136	maden ve rapor%	tümü	55
137	fabrika ve komisyon%	tümü	54
138	tamim ve idare%	tümü	54
139	endüstri%	tümü	53
140	karar%	HH	50
141	idare ve tarz%	tümü	49
142	mühendis ve layiha%	tümü	49
143	makine ve mühendis%	tümü	48
144	fabrika ve idare%	tümü	46
145	imal ve mühendis%	tümü	46
146	ihтира beratı%	tümü	45
147	meclis%	HH	45
148	usta%	HH	43
149	idare ve sanayi%	tümü	42
150	müdür ve ıslahat%	tümü	42
151	terakki ve sanayi%	tümü	42
152	idare ve mühendis%	tümü	41
153	üst düzey	tümü	40
154	imal ve ıslah%	tümü	39
155	nizamname ve fabrika%	tümü	39
156	bursa ve ipek ve fabrika%	tümü	38
157	ıslah ve sanayi%	tümü	38

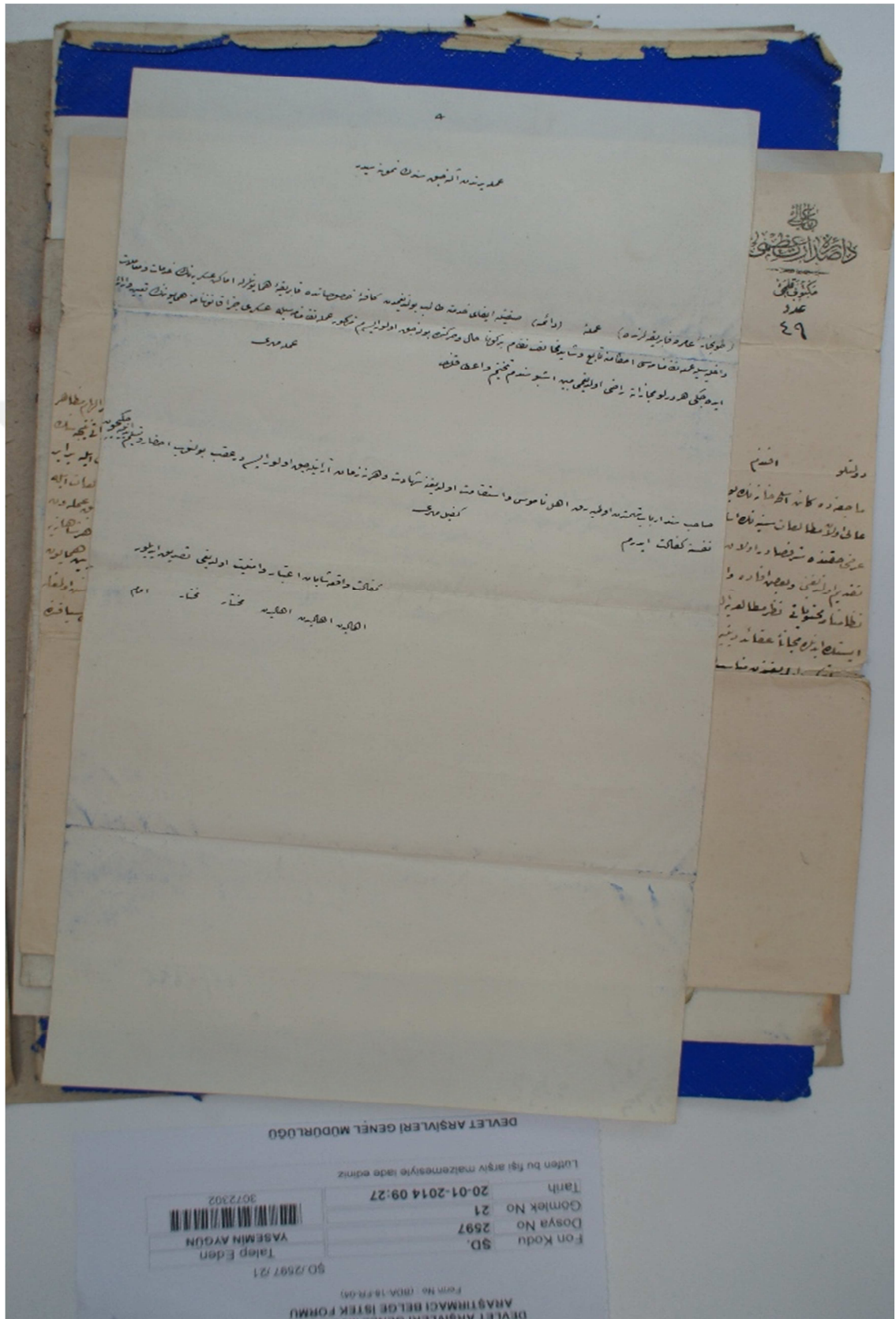
158	müdür ve rapor%	tümü	38
159	reklam%	tümü	38
160	afiş%	tümü	37
161	sanayi ve rapor%	tümü	36
162	mühendis ve imal%	tümü	34
163	sahib ve fabrika%	tümü	34
164	fabrika ve ıslah%	tümü	33
165	mühendis ve ıslah%	tümü	33
166	mühendis ve ıslah%	tümü	33
167	rapor%	HH	33
168	taylor%	tümü	33
169	fabrika ve mühendis%	tümü	32
170	mühendis ve sanayi%	tümü	32
171	fabrika ve müdüriyet%	tümü	30
172	müdüriyet ve rapor%	tümü	30
173	mühendis ve idare%	tümü	30
174	rapor ve ıslahat%	tümü	30
175	risale ve idare%	tümü	30
176	sergi ve sanayi%	tümü	29
177	amele ve komisyon%	tümü	27
178	amele ve ıslah%	tümü	26
179	fabrika ve sahip%	tümü	26
180	ıslah ve fabrika%	tümü	25
181	ıslah ve rapor%	tümü	25
182	ıslah ve rapor%	tümü	25
183	makale ve idare%	tümü	23
184	fabrika ve layiha%	tümü	22
185	ıslahat ve risale%	tümü	22
186	irade%	HH	22
187	karhane ve müdür%	tümü	22
188	komisyon ve amele%	tümü	22
189	ıslahat ve fabrika%	tümü	21
190	mühendis ve makine%	tümü	21
191	reji ve rapor%	tümü	21
192	nizamat ve fabrika%	tümü	19
193	karhane ve idare%	tümü	18
194	layiha%	HH	18
195	kontrol ve mühendis%	tümü	17
196	fabrika ve ıslahat%	tümü	16
197	makina ve mühendis%	tümü	16

198	ıslah ve imal%	tümü	15
199	ilan ve fabrika%	tümü	15
200	pazarlama%	tümü	14
201	ıslah ve mühendis%	tümü	13
202	ıslahat ve imal%	tümü	12
203	kurul%	HH	12
204	sanayi ve ıslahat%	tümü	12
205	çiftlik ve rapor%	tümü	11
206	fabrika ve rapor%	tümü	11
207	ıslahat ve sanayi%	tümü	11
208	başarısız ve müdür%	tümü	10
209	icad ve mühendis%	tümü	10
210	mühendis%	HH	10
211	nizam ve şirket%	tümü	10
212	ıslah ve risale%	tümü	9
213	ilm-i ve idare%	tümü	9
214	kitap%	HH	9
215	sahip ve fabrika%	tümü	9
216	sanayi ve teşkilat%	tümü	9
217	teknoloji%	tümü	9
218	başarısız ve idare%	tümü	8
219	ıslahat ve mühendis%	tümü	8
220	imal ve ıslahat%	tümü	8
221	sektör%	tümü	8
222	teşkilat ve sanayi%	tümü	8
223	mühendis ve ıslahat%	tümü	7
224	nizam ve karhane%	tümü	7
225	sanayi%	HH	7
226	usul%	HH	6
227	amele ve ıslahat%	tümü	5
228	fabrika ve terakki%	tümü	5
229	ıslahat ve amele%	tümü	5
230	tedbir ve sanayi%	tümü	5
231	başarı ve idare%	tümü	4
232	gazete%	HH	4
233	ıslah ve amele%	tümü	3
234	tamim ve fabrika%	tümü	3
235	yönetim ve rapor%	tümü	3
236	ıslah ve üret%	tümü	2
237	ıslahat ve üret%	tümü	2

238	imalat ve ıslah%	tümü	2
239	fayol%	tümü	1
240	imalat ve ıslahat%	tümü	1
241	risale%	HH	1
242	şirket ve başarı%	tümü	1
243	üretim ve ıslah%	tümü	1
244	beceri ve idare%	tümü	0
245	beceri ve şirket%	tümü	0
246	danış%	HH	0
247	denet%	HH	0
248	dergi%	HH	0
249	direktör%	HH	0
250	fabrika ve teşkilat%	tümü	0
251	gözet%	HH	0
252	icad%	HH	0
253	kurul ve idare%	tümü	0
254	makale%	HH	0
255	mecmua%	HH	0
256	rekabet%	HH	0
257	sanayi ve yönet%	tümü	0
258	tarz%	HH	0
259	teknik%	HH	0
260	teknoloji%	HH	0
261	verim%	HH	0
262	yöntem%	HH	0
263	meclis ve idare%	tümü	
TOPLAM			126827

Kaynak: Tez Yazarı Tarafından Araştırma Sürecinde Oluşturulmuştur.

EK 5: AMELEDEN ALINACAK SENET ÖRNEĞİNİN ASLI



EK 6: AMELEDEN ALINACAK SENET ÖRNEĞİNİN TRANSKRİPSİYONU

Amele Yedinden Alınacak Senetin Numûnesidir

(Tophane-i Âmire Fabrikalarında) amele-i (daime) sıfatıyla ifâ-yı hizmete talip bulunduğumdan kâffe-i husûsâtta fabrika-i hümayûnlarla emâkin-i askerinin hidemât mu‘âmelat-ı dâhiliyesiyle amele nizamnamesi ahkâmına tabi‘ ve şâyed muhâlif-i nizâm bir gûnâ hâl ve harekette bulunacak olur isem mezkûr amele nizamnamesiyle askerî ceza kanunnâme-i hümayûnun tayin ve irâ’e edeceği her türlü muhâberâta razı olduğumu mübeyyin işbu senetim tahtim ve i‘tâ kılındı.

Amele Mührü

Sahib-i senet erbab-ı tehetten olmayarak ehl-i namus ve istikamet olduğuna şahadet ve her ne zaman aranılacak olur ise der-akab bulunup ihzar ve teslim edileceği için nefsine kefalet ederim.

Kefil Mührü

Kefalet-i vakı‘a şayan-ı i‘tibâr ve emniyet olduğu tasdik edilir.

İmam

Muhtar

Muhtar

Ahaliden

Ahaliden

ÖZGEÇMİŞ

Kemal Demir 1978 yılında doğduğu K.Maraş'ta ilk, orta ve lise öğrenimini tamamladıktan sonra, 1997 yılında Erciyes Üniversitesi İİBF/İktisat eğitimine başladı ve 2002 yılında lisans diplomasını aldı. Aynı yıl Yıldız Teknik Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisansına başladı. Sakarya Üniversitesi'nde İşletme/Yönetim ve Organizasyon alanında 2010 yılında başladığı doktora eğitimini 2016 yılında bitirdi. Kemal Demir evli ve 2 çocuk babası olup iyi derecede İngilizce bilmektedir.

