

Son Dönem Osmanlı Sefir ve Şehbenderlerinin Atama, Terfi ve Azilleri (1855-1921)

Ayda BEKTAŞ^(*)

Öz

Osmanlı Devleti'nde on dokuzuncu yüzyıl boyunca yaşanan kurumsallaşma süreci Hariciye bünyesinde görev yapacak diplomatların sahip olması gereken niteliklerin değişmesine sebep olmuştur. Bu dönemde Osmanlı diplomatik kadrolarında nitelikli eğitimleriyle ön planda olan diplomatlar istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu makalenin konusunu on dokuzuncu yüzyılın sonlarından itibaren Osmanlı diplomatik kadrolarında sefir ve şehbender olarak görevlendirilen diplomatların atamalarında, terfilerinde ve azillerinde belirleyici rol üstlenen faktörlerin incelenmesi oluşturmaktadır. Makalede son dönem Osmanlı sefir ve şehbenderlerinin atama, terfi ve azillerini etkileyen süreçler, Cumhurbaşkanlığı Osmanlı Arşivi'nde bulunan belgeler üzerinden incelenmesi suretiyle, on dokuzuncu yüzyıl Osmanlı Hariciyesinde yaşanan dönüşüm ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Diplomat, Osmanlı Hariciye Nezareti, Sefir, Şehbender.

Özgün Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 01.04.2024

Kabul Tarihi: 29.04.2024

^(*) Öğr. Gör. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Rektörlük, Ortak Dersler Bölümü.

E-posta: abektas@gelisim.edu.tr

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5725-3525>



Ayda Bektaş, "Son Dönem Osmanlı Sefir ve Şehbenderlerinin Atama, Terfi ve Azilleri (1855-1921)," *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı: 18, (Mayıs 2023): 147-162
DOI: <https://doi.org/10.32739/uskudarsbd.10.18.142>



Bu eser [Creative Commons Atf-GayriTicari-Türetilemez 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) ile lisanslanmıştır.

Appointments, Promotions and Dismissals of the Late Ottoman Ambassadors and Consuls (1855-1921)

Ayda BEKTAŞ^(*)

Abstract

The qualifications needed for diplomats to work in the Ottoman Foreign Ministry changed as a result of the institutionalization process that took place in the Ottoman Empire in the nineteenth century. During this time, the Ottoman diplomatic service started hiring ambassadors and consuls who were highly educated and at the forefront of their field. The goal of this article is to examine the key elements that influenced the appointment, promotion, and dismissal of ambassadors and consuls from the Ottoman diplomatic service during the latter part of the 1800s. This article will explore the changes that occurred in the Ottoman Foreign Ministry during the nineteenth century by analyzing the procedures that affected the selection, advancement, and removal of the late Ottoman ambassadors and consuls using records from the Presidency Ottoman Archives.

Keywords: Diplomat, Ottoman Foreign Ministry, Ambassador, Consul.

Original Research Article

Submission Date: 01.04.2024

Acceptance Date: 29.04.2024

^(*) Lec. PhD., İstanbul Gelişim University, İstanbul Gelişim University, Rectorate, Department of Core Curriculum.

E-mail: ermankar@karatekin.edu.tr

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5725-3525>



Ayda Bektaş, "Appointments, Promotions and Dismissals of the Late Ottoman Ambassadors and Consuls (1855-1921)," *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı: 18, (Mayıs 2023): 147-162

DOI: <https://doi.org/10.32739/uskudarsbd.10.18.142>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Giriş

Osmanlı Devleti, on dokuzuncu yüzyıl boyunca sosyal, iktisadi ve idari alanlarda düzenlemelere gitmiş ve kendi iç dinamiklerine uygun bir bürokratik yapılanma modeli geliştirmiştir. On dokuzuncu yüzyılın son çeyreğinde giderek kurumsallaşan Osmanlı bürokratik yapılanması içerisinde, bürokrasinin ihtiyaçlarını karşılamak için devlet hizmetinde görev yapan memur sayısında hızlı bir artış gözlemlenmiştir.¹ Bu dönemde tecrübe edilen bu idari dönüşüm sürecinde bürokraside görev yapan memur sayısı artırılırken, nitelikli ve uzman personel istihdamına yönelik bir atama usulünün takip edilmesi hedeflenmiştir. Usta-çırak ilişkisine dayalı, iltimas ve himayeciliğin olduğu düzen yerine liyakatin ön planda tutulduğu ve mesleki tecrübenin önem kazandığı bir döneme girilmiştir. Bu dönemde Hariciye Nezareti'ne eklenen yeni birimlerle hem merkez hem de yurt dışı teşkilatında çok sayıda diplomat istihdam edilmeye başlanmıştır.

On dokuzuncu yüzyılda bürokratik modernleşme kapsamında devlet kurumları yeniden yapılandırılırken Hariciye'de görev alacak diplomatların da sahip olması gereken nitelikler değişmiştir. Bu dönemde Osmanlı Devleti'nin yurt dışına görevlendirdiği diplomatlar gittikleri ülkelerdeki yetkililerle temas eden ve müzakerelerde bulunan resmî arabulucular konumunda olan kimseler oldukları için istihdam edilecek kişilerin mesleki donanım ve tecrübeye sahip olmaları beklenmiştir. Böylelikle son dönem Osmanlı İmparatorluğu'nda Hariciye kadrolarında istihdam edilen personelin mesleki kariyerlerinde büyük bir dönüşüm yaşanmış ve ehliyet, liyakat ve mesleki tecrübesine göre atanan ve hiyerarşik bir nizam içerisinde atanan ya da terfi ettirilen yeni diplomat kadroları oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda bu makalenin konusunu on dokuzuncu yüzyılda Osmanlı idari yönetim sisteminde yaşanan dönüşüm neticesinde, diplomatların mesleklerine atanmaları, terfi süreçleri ve azledilmelerinde yaşanan değişim ve dönüşümlerin gösterilmesi oluşturmaktadır. Böylece Osmanlı diplomatlarının on dokuzuncu yüzyıldaki bürokratik dönüşüm sürecindeki statüleri gösterilmesi hedeflenmektedir. Çalışmada Cumhurbaşkanlığı Osmanlı Arşivi'nde Hariciye Nezareti Sicill-i Ahval fonunda bulunan sefir ve şehbenderlerin özlük bilgilerini içeren sicill-i ahval kayıtları incelenerek atama, terfi etme ve azledilme süreçlerine dair detaylı bilgi veren 37 diplomat üzerinden ortak bulgular ortaya konulacaktır.

Atanma ve Terfi

Osmanlı klasik dönem idari yönetim sistemi içerisindeki ihtisaslaşmanın önündeki engellerden biri memur atama düzeniydi. Osmanlı Devleti'nin bu döneme kadar takip ettiği memur atamalarında Findley'in 'çarkifelek hareketliliği' adını verdiği usule göre hareket edilmekteydi. Bu sistemde kalemiye sınıfına mensup memurlar yüksek rütbeli bir 'hacegan'

¹ Bu yüzyıl boyunca devlet hizmetinde görevli kişi sayısında sürekli bir artış olduğu bilinse de kesin sayı hakkında bilgimiz yoktur. Ancak Findley, on sekizinci yüzyıl sonunda 1.000-1.500 kişilik bir kadroyla hizmet veren kalemiye sınıfındaki bürokratların sayısının Sultan II. Abdülhamid'in saltanatı sırasında 50.000-100.000'lere ulaştığını ifade etmektedir. Bkz. Carter Vaughn Findley, *Bureaucratic Reform in the Ottoman Empire: the Sublime Porte, 1789-1922* (Princeton: Princeton University Press, 1980), 76.

a intisap ederek memuriyet hayatına başlamışlardır.² Memurlar dâhil oldukları haccanın durumuna göre çok hızlı bir şekilde yükselmekte ya da düşebilmekteydiler. Bu durum ise bürokratik yapıda sürekliliğin sağlanmasında engel teşkil etmekteydi.³ Ancak III. Selim döneminden itibaren 'modern devletin gerektirdiği büyük bir bürokratik organizasyon' oluşturulmaya çalışılırken idari alanda gerçekleştirilen düzenlemelerle memuriyet sisteminde ihtisaslaşmanın sağlanması amaçlanmıştır.⁴ Bu dönemde eğitimsiz ve güvenilmez memurlar tasfiye edilmiş ve memur atamalarında ehliyet ve liyakat önem kazanmaya başlamıştır. Böylelikle yeni yapılacak memur atamalarında nüfuzlu kişilerin gücü kırılmaya çalışılmıştır.

Osmanlı hükümetinin on dokuzuncu yüzyıldaki idari yapılanması içerisinde diplomatların nitelikleri söz konusu olduğunda, önemli siyasal misyonlara sahip diplomatların özel ve modern bir eğitimle eğitilmesi gerekmektedir.⁵ On dokuzuncu yüzyılda eğitim alanında yapılan reformlarla, yeni atanacak diplomatların liyakatinin her şeyden üstün tutulduğu yeni bir düzene geçilmesi hedeflenmişti. Özellikle diplomatlar söz konusu olduğunda, modern eğitimin temel amacı, atamalarda diploması dili olan Fransızca başta olmak üzere yabancı dil bilmenin ön koşul olduğu, Batılı tarzda modern bir eğitim müfredatına sahip yeni bir düzene geçmektir.⁶

Diplomat adaylarından, diploması hizmetine girmeden önce asgari bir eğitimden çok daha fazlası isteniyor ve kapsamlı ve modern bir eğitime sahip olmaları bekleniyordu. Tanzimat döneminden itibaren Osmanlı memurlarının diplomatik kadrolarda yer almalarını kolaylaştıran birinci faktör, nitelikli bir eğitime sahip olmalarıydı. Bu dönemde diplomat adaylarının yüksek rütbelere terfi edebilmeleri de çoğu zaman kendilerini geliştirmiş olmalarıyla mümkün kılınmıştı ki bunun yolu iyi bir eğitime sahip olmaktan geçmekteydi. Sosyal köken ya da ailenin refahından bağımsız olarak bir diplomat adayının sahip olduğu modern eğitim onun devlet

² Findley, *Bureaucratic Reform in the Ottoman Empire, The Sublime Porte, 1789- 1922*, 32; Hoca, efendi anlamında kullanılan Hacc kelimesinin çoğulu Haccagan olarak adlandırılır. Bkz. Ferit Devellioğlu, *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat* (Ankara: Aydın Kitabevi Yayınları, 2007), 305.

³ Ali Akyıldız, *Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme* (İstanbul: İletişim Yayınları, 2004), 26-27.

⁴ Michael Mann, *The Sources of Social Power: The Rise of Classes and Nation-States, 1760-1914* (Cambridge: Cambridge University Press, 2003), 444.

⁵ Bu bakımdan Osmanlı Devleti'nin on dokuzuncu yüzyıla birlikte takip ettiği memur atama usulünün Weber'in tanımladığı modern idari yönetim sistemlerinin sahip olduğu atama anlayışıyla paralellik göstermekteydi. Weber, modern yönetim sistemine sahip olan devletlerde, devlet hizmetinde yer alacak kişilerin atamalarının eğitimleri ve niteliklerine göre yapıldığını belirtmektedir. Bkz. Max Weber, *Bürokrasi ve Otorite*, çev. Bahadır Akın. (Ankara: Adres Yayınları: 2014), 43-45.

⁶ Fransızcanın uluslararası ilişkilerde iletişim dili olarak ön plana çıkmasıyla birlikte, bu dönem Osmanlı diplomatlarını Fransızca öğrenmeye zorlamıştı. Bkz. Roderic Davison, *Nineteenth Century Ottoman Diplomacy and Reforms* (İstanbul: Isis Press, 1999), 320; Bernard Lewis'in deyiimiyle bu dönemde Fransızca bilmek 'devlet içinde yükselmeyi sağlayan bir tılsım' olmuştur. Bkz: Bernard Lewis, *The Emergence of Modern Turkey* (Londra: Oxford University Press, 2002), 118. Ayrıca 6 Mart 1885 tarihli bir kararname ile sefirler ve şehbenderler ile bu kurumlarda görevli diğer memurlar ile Hariciye Nezareti'ne yeni atanacak memurların Fransızca bilme zorunluluğu getirilmiş ve Fransızca bildiklerine dair ya Lisan Mektebi ya da diğer okullardan alınmış diplomalarını beyan etmeleri istenmiştir. Bkz. Sezai Balcı, "Osmanlı Devleti'nde Modernleşme Girişimlerine Bir Örnek: Lisan Mektebi," *Tarih Araştırmaları Dergisi* 27/ 44, (2008), 77-98.

kademesinde yüksek rütbeli pozisyonlara hızlı bir şekilde ilerlemesi anlamını taşımaktaydı.

On dokuzuncu yüzyıl boyunca giderek kurumsallaşmaya ve modern bir bürokratik yapılanmaya sahip olmaya çalışan Osmanlı İmparatorluğu'nda diplomat olarak atanabilmek için en temel ölçüt elbette ki nitelikli bir eğitime sahip olmaktı. Ancak nitelikli bir eğitim tek başına diplomat olarak atanabilmek için yeterli değildi. Atanan diplomatların ön plana çıkan özelliklerinden ya da diğer bir söylemle sicill-i ahval kayıtlarında vurgulanan niteliklerinden, bir diplomatın sahip olması gereken temel özellikler hakkında yorumda bulunabilir. Buna göre diplomatlarda aranan temel nitelikler şu şekilde sıralanabilir:

1. Hüsni-ahlak: Görevlerini en iyi şekilde yerine getiren diplomatlar 'hüsni-ahlak, dirayet ve hareketleriyle' adlarından söz ettiren kimselerdir.⁷
2. Yeterlilik: Diplomatlar yeterliliklerini 'iktidar', 'muktedir', 'ehliyet', 'dirayet', 'liyakat' gibi farklı ifadelerle sicill-i ahval dosyalarına kaydetmişlerdir.⁸ Sicilli ahval dosyalarında

⁷ "Hüsni-i hal ve hareket" i vurgulanan diplomatlar için bkz. BOA. HR. SAİD. 13/ 5. 28 Rabiulahir 1324/ 21 Haziran 1906- Spiraki Floksinidis Efendi; "Hüsni-i hizmet" için bkz. BOA. HR. SAİD. 12/ 5. 28 Rabiulevvel 1324/ 22 Mayıs 1906- Kırkor Yıldızyan Efendi; BOA. HR. SAİD. 8/ 16. 16 Cemazeyilahir 1318/ 11 Ekim 1900- Dimitri Efendi; BOA. HR. SAİD. 7/ 23. 6 Cemazeyilahir 1317/ 12 Ekim 1899- Bahaddin Bey; BOA. HR. SAİD. 15/ 34. 13 Cemazeyilevvel 1325/ 24 Haziran 1907- Fahreddin Reşad Bey; "Hüsni-i hal" için bkz. BOA. HR. SAİD. 5/ 10. 22 Ramazan 1314/ 24 Şubat 1897- Mike Efendi; BOA. HR. SAİD. 16/ 22. 9 Şaban 1325/ 17 Eylül 1907- Mehmed Kadri Bey; "hüsni-i ahlak ve dirayet ve ehliyet" için bkz. BOA. HR. SAİD. 5/ 28. 17 Rabiulevvel 1315/ 16 Ağustos 1897- Seyyid Mehmed Feridun Bey; BOA. HR. SAİD. 2/ 11. 1 Cemazeyilahir 1308/ 12 Ocak 1891- Nasri Franko Bey; "Hüsni-i ahlak" için bkz. BOA. HR. SAİD. 2/ 9. 23 Rabiulevvel 1308/ 6 Kasım 1890- Yusuf Misak Efendi; "hüsni-i ahlak ve istidad" için bkz. BOA. HR. SAİD. 16/ 6. 16 Cemazeyilahir 1325/ 27 Temmuz 1907- Mustafa Asım Bey.

⁸ "liyakat" için bkz. BOA. HR. SAİD. 12/ 10. 12 Rabiulahir 1324/ 5 Haziran 1906- Ahmed Muhtar Bey; BOA. HR. SAİD. 4/ 15. 20 Zilkade 1313/ 3 Mayıs 1896- Fransuva Ros Terziyan Efendi; "iktidar" için bkz. BOA. HR. SAİD. 12/ 16. 23 Rabiulahir 1324/ 16 Haziran 1906- Şedid Çeş Efendi; BOA. HR. SAİD. 23/ 9. 29 Recep 1329/ 26 Temmuz 1911- İbrahim Hakkı Bey; BOA. HR. SAİD. 4/ 15. 20 Zilkade 1313/ 3 Mayıs 1896- Fransuva Ros Terziyan Efendi; "ehliyet" için bkz. BOA. HR. SAİD. 13/ 3. 27 Rabiulahir 1324/ 20 Haziran 1906- Selim Gürcü Efendi; BOA. HR. SAİD. 23/ 9. 29 Recep 1329/ 26 Temmuz 1911- İbrahim Hakkı Bey; BOA. HR. SAİD. 5/ 28. 17 Rabiulevvel 1315/ 16 Ağustos 1897- Seyyid Mehmed Feridun Bey; BOA. HR. SAİD. 4/ 3. 25 Safer 1313/ 17 Ağustos 1895- Ohan Efendi; "ehliyet ve dirayet" için bkz. BOA. HR. SAİD. 5/ 28. 17 Rabiulevvel 1315/ 16 Ağustos 1897- Seyyid Mehmed Feridun Bey; BOA. HR. SAİD. 16/ 6. 16 Cemazeyilahir 1325/ 27 Temmuz 1907- Mustafa Asım Bey; BOA. HR. SAİD. 2/ 9. 23 Rabiulevvel 1308/ 6 Kasım 1890- Yusuf Misak Efendi; BOA. HR. SAİD. 2/ 11. 1 Cemazeyilahir 1308/ 12 Ocak 1891- Nasri Franko Bey; "erbab-ı istidad" için bkz. BOA. HR. SAİD. 22/ 23. 8 Safer 1328/ 19 Şubat 1910- Mehmed Sadreddin Bey; özelliklere bildikleri yabancı diller söz konusu olduğunda "muktedir" kavramının kullanılması için bkz. BOA. HR. SAİD. 1/ 17. 1 Rabiulahir 1304/ 28 Aralık 1886- Danyal Saib Bey; BOA. HR. SAİD. 5/ 10. 22 Ramazan 1314/ 24 Şubat 1897- Mike Efendi; BOA. HR. SAİD. 8/ 8. 11 Zilhicce 1317/ 12 Nisan 1900- Kostantin Sersuk Bey; BOA. HR. SAİD. 9/ 20. 22 Şaban 1319/ 4 Aralık 1901- Mahmud Enver Bey; BOA. HR. SAİD. 12/ 21. 27 Rabiulahir 1324/ 20 Haziran 1906- Dimitraki Efendi; BOA. HR. SAİD. 17/ 19. 19 Ramazan 1325/ 26 Ekim 1907- Serkiz Efendi; BOA. HR. SAİD. 3/ 6. 1 Ramazan 1311/ 8 Mart 1894- Bahaddin Bey; BOA. HR. SAİD. 6/ 14. 14 Muharrem 1316/ 4 Haziran 1898- Hüseyin Kadri Bey; BOA. HR. SAİD. 3/ 9. 27 Ramazan 1311/ 3 Nisan 1894- Nikola Gadakan Efendi; BOA. HR. SAİD. 4/ 1. 15 Şaban 1312/ 11 Şubat 1895- Mahmud Esad Paşa; BOA. HR. SAİD. 16/ 25. 11 Şaban 1325/ 19 Eylül 1907- Şemsi Bey; BOA. HR. SAİD. 2/ 9. 23 Rabiulevvel 1308/ 6 Kasım 1890- Yusuf Misak Efendi; BOA. HR. SAİD. 4/ 14. 29 Recep 1313/ 15 Ocak 1896- Kostaki Panciri Efendi. İbrahim Hakkı Bey'in Kardif'e şehbender olarak atanırken iktidar ve

bu kavramlar yeterli donanım ve ihtisasa sahip olduklarını belirtmek anlamında kullanılmaktadır.

3. Gayret: Diplomatlar vazifelerini en iyi şekilde yerine getirmek için 'gayret' gösteren ve sebatla işlerini yürüten kimselerdir. Diplomatların vazifelerini yapmak için gösterdikleri 'gayret'leri buldukları bölgenin sefir ya da diğer üst düzey diplomatik temsilcileri tarafından tasdik edilmiş ve diplomatların mesleğini en iyi şekilde yerine getirmek için gösterdiği 'gayret'leri sicill-i ahval kayıtlarında vurgulanmıştır.⁹
4. Sadakat: Sadakat padişaha ve onun kurduğu devlet düzenine mutlak olarak itaat etmek anlamına gelmektedir. Özellikle gayrimüslim diplomatlar mesleğe ilk kez atanırken ya da tayin, nakil ve terfi durumlarında çalıştığı birimin hiyerarşik olarak en üst seviyede olan bürokrat ya da diplomatı tarafından padişaha sunulan arzda bahsi geçen diplomatın sadakatine olan vurgusu dikkat çekicidir. Bu çalışmada gayrimüslim şebender atamalarında, bölgede yetkili bulunan sefirin Hariciye Nezareti'nin ve sultanın dikkatini kişinin sadakatine çektiği gözlemlenmiştir.¹⁰

Buna göre diplomatların istihdamında en önemli nitelikler atanacak kişilerin eğitim ve mesleki açıdan yeterliliği, siyasi olarak güvenilirliği ve sadakatleriydi. Bunlardan başka erdem, yetenek, dış işleri konusundaki bilgi ve tecrübe ve disiplin de kadrolara seçilmek için temel kıstaslar arasındaydı. Yeterliliğini ve ahlakını ispat etmiş adaylar gayreti ve sadakati tasdik edildikten sonra Osmanlı yönetiminin onayıyla yurt dışında diplomat olarak görevlendirilebilmiştir. Atanan diplomatlar, görevlendirildikleri ülke yönetimi tarafından görevlerini yapabilmeleri için onaylandıktan sonra resmî olarak temsilci olabilmıştır. Osmanlı hükümetinin atadığı diplomat, atandığı ülke yönetimi tarafından kabul edilmediği müddetçe resmî temsilci olamamıştır.¹¹

ehliyetinden başka yerel dile olan hâkimiyeti vurgulanmıştır. Bkz. BOA. HR. SAİD. 23/ 9. 29 Recep 1329/ 26 Temmuz 1911- İbrahim Hakkı Bey.

⁹ "Gayret" için bkz. BOA. HR. SAİD. 8/ 8. 11 Zilhicce 1317/ 12 Nisan 1900- Kostantin Sersuk Bey; BOA. HR. SAİD. 13/ 5. 28 Rabiulahir 1324/ 21 Haziran 1906- Spiraki Floksinidis Efendi; BOA. HR. SAİD. 5/ 28. 17 Rabiulevvel 1315/ 16 Ağustos 1897- Seyyid Mehmed Feridun Bey; BOA. HR. SAİD. 4/ 3. 25 Safer 1313/ 17 Ağustos 1895- Ohan Efendi; BOA. HR. SAİD. 12/ 1. 26 Safer 1324/ 21 Nisan 1906- Maksim Efendi.

¹⁰ "Sadakat" için bkz. BOA. HR. SAİD. 13/ 5. 28 Rabiulahir 1324/ 21 Haziran 1906- Spiraki Floksinidis Efendi. Belgrad Sefiri Halid Bey, Yaşa şebender olarak atanmasını istediği Spiraki Floksinidis Efendi için yazdığı tavsiye mektubunda Spiraki Floksinidis Efendi'nin sadakatine vurgu yapmıştır: "Spiraki Floksinidis Efendi'nin bir seneden ziyade maiyetimde bulunub kemal-i gayret ve sadakatle hizmet ettiğini ve Almanca'ya vukufundan pek ziyade istifade eylediğimi ve kendisi hüsn-ü hal ve hareket ashabından olub nezd-i acizanemden müfarakatı tahran sefaret-i seniyyesine tayinimden neşet ettiğini beyan ederim." Ayamavra Şebenderi Mike Efendi ise sicill-i ahval dosyasında sadakatının sefir tarafından tasdik olduğunu beyan etmiştir. Bkz. BOA. HR. SAİD. 5/ 10. 22 Ramazan 1314/ 24 Şubat 1897- Mike Efendi. "Köstence müftü ve mu-tebera-ı ahali tarafından hüsn-i halimi mütezammın şehadetnameler olduğu gibi hidemat-ı çakeranemde gösterdiğime asar-ı sadakat ve intizam ve infisalim sebep olan mezkûr isnadın hakikaten bazı erbab tarafından vukua geldiğini sefir Süleyman tarafından dahi tasdik olunmuştur."

¹¹ Osmanlı Hükümeti'nin 1906 senesinde Mustafa Said Bey'i Rusya'ya şebender olarak ataması ve Osmanlı yönetiminin tüm teşebbüslerine rağmen Rus hükümetinin Mustafa Said Bey'in şebenderliğini onaylamaması üzerine, diplomatın Varna Şebenderliği'ne nakledilmesi bu duruma örnek teşkil etmektedir. Bkz.

On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında Osmanlı diplomatlarının atanmasında, atama yapılacak ülkenin sosyo-politik ve dinî durumuna bakılması da önemli bir kıstastır. Avrupa ülkelerine atanan elçi ve konsoloslar ile devletin ticari ilişkilerinin olduğu Ege ve Karadeniz çevresindeki ülkelere yapılan atamalar ya da Müslüman ülkelere yapılan atamalar birbirinden farklılık göstermektedir. Bu anlamda dış ilişkiler konusunda mesleki ve eğitim alanındaki uzmanlıktan başka, kişinin atanacağı ülkeyi tanıyor olması ve o bölgeye olan aşinalığı da diplomat olarak atanmayı kolaylaştıran unsurlardan olmuştur. Eğitimle elde edilen bilgi, mesleki tecrübe ve yerel meselelere olan aşinalıkları göz önüne alınarak gönderilecek ülkede diplomat olmaya en uygun olan aday belirlenmeye çalışılmıştır. Örneğin, İran ve Hindistan gibi İslami boyutu olan ülkelere geleneksel İslamî kültüre hâkim temsilciler gönderilmiştir.¹² Benzer bir bakış açısıyla askerî açıdan önem taşıyan bölgelerin elçi ve şehbenderliklerine askerlik geçmişi olan kimseler atanmıştır.¹³

Hem sefir hem de şehbender atamalarında dikkat edilen önemli hususlardan biri de temsilci gönderilecek ülkenin dünya siyasetinde oynadığı roldü. Osmanlı Devleti dünya politikasında belirleyici role sahip olan İngiltere, Fransa gibi ülkelere atanacak sefir ve şehbenderlerin seçilmesinde oldukça özenli davranır ve devleti temsil kabiliyetine sahip, güçlü diplomasi yeteneğine ve deneyimine sahip olan diplomatları gönderirdi. Ayrıca Osmanlı'nın ihtişamını ve görkemini dünyaya tanıtmak için siyasi öneme sahip ülkelere gönderilen temsilciler için yüklü tahsisatlar ayrılır ve gösterişli görünmelerine önem verilirdi. Örneğin, 26 Mart 1838 tarihli bir hatt-ı hümayunda büyükelçilik unvanıyla Londra Sefirliğine atanan Sarım Efendi'nin İngiltere karşısında gösterişli görünmesi için Sarım Efendi'ye Elçi Hazinesi'nden murassa kılıç, müzeyyen elbise ve pırlantalı çubuk takımı verilmesi belirtilmiştir.¹⁴

Diplomat atama ve terfilerinde dikkati çeken diğer bir nokta, elçi atama ve terfilerinin genellikle liyakate dayanarak ve terfi sistemine göre ilerlerken istisna olarak özellikle şehbender atamalarında hamilik ve intisap ilişkisine göre tayin ve terfilerin mümkün olabileceğidir. Buna göre elçilerin atama ve terfilerinde kurumsal bir sistem ön planda olup, eğitim ve mesleki kariyerleri üstün tutulurken, şehbenderlerin atanmasında, atanacak kişinin bölgeyi tanıyor olması ve bölge halkı tarafından biliniyor olmasına önem verilmiştir. Örneğin, 1861 senesinde Ragoza şehbenderi Mösyö Beric'in sıhhi keyifsizliği nedeniyle şehbenderlik hizmeti bölgeyi bilen ve bölge halkı tarafından tanınan oğlu Antuvan'a devredilmiştir.¹⁵ Rumeli Ordu-yu

BOA. HR. SAİD. 19/ 17. 26 Muharrem 1326/ 29 Şubat 1908- Mustafa Said Bey.

¹² Findley, *Bureaucratic Reform in the Ottoman Empire*, 233-234.

¹³ Carter Vaughn Findley, *Ottoman Civil Officialdom: A Social History* (Princeton: Princeton University Press, 1989), 176-177. Özellikle II. Abdülhamid döneminde sefirler genel olarak askerî sınıfa mensup kişiler arasından seçilmekteydi. Bu dönemde bir devlet politikasına dönüştürülen asker sefir uygulamasıyla istihbarat, teşrifat ve askerî alımlarda yarar sağlanması hedeflenmişti. Bkz. Aydın Çakmak, *Türk Dışişleri Teşkilatının Gelişimi: Hariciye Nezareti* (İstanbul: Ötüken Neşriyat, 2020), 192.

¹⁴ Bkz. BOA. HAT. 472/ 23099. 29 Zilhicce 1253/ 26 Mart 1838. Ayrıca aynı dönemde sefaretlere görevlendirilen kişilere 250.000 kuruş tahsisat verilirken Sefir Sarım Efendi'ye verilecek tahsisatın 375.000 kuruş olması kararlaştırılmıştı. Bkz. BOA. C. HR. 22/ 1065. 5 Zilhicce 1253/ 2 Mart 1838.

¹⁵ Bkz. BOA. İ. HR. 183/ 10207. 13 Şevval 1277/ 24 Nisan 1861.

Hümayun Müşiri İsmail Paşa, yazdığı tahriratta Antuvan'ın ehliyet sahibi olduğunu ve Mösyö Beric yerine oğlu Antuvan'ın atanmasının uygun olduğunu belirtmiştir. Padişah ise Ragoza Şehbenderi olarak babası yerine Antuvan'ı atamış ve kendisine dördüncü rütbeden mecidi nişanı vermiştir.¹⁶ Antuvan'ın ehliyeti ordu-yı hümayun müşaviri tarafından tasdik edilse de babasının hamisinde bu görev için düşünülen ilk kişi olduğu açıktır.

Şerif Mardin, Osmanlı idari teşkilatlanmasında bazen beklenmedik atama ve terfilerle karşılaşılabilirdiğini ve kimi zaman sultanın sempati duyduğu bir çocuğu sarayda üst düzey bir pozisyona kadar çıkarabildiğini aktarırken buna "Alaaddin'in lambası hareketliliği" adını vermektedir.¹⁷ Mısır Çarşısı'nda çırak olarak çalışan ve sonra Harbiye Nazırlığı'na kadar yükselen Rıza Paşa'nın hikâyesi Şerif Mardin'in düşüncesi kapsamında değerlendirilebilir. Sultan II. Mahmud'un Mısır Çarşısı'nda dolaşırken karşılaştığı çırak Rıza'yı fark edip onu saraya götürmesiyle, küçük Rıza için çıraklıktan Harbiye Nazırı Rıza Paşa'ya yükselecek bir kariyer hayatı da başlamıştır. Sıradan bir aileden gelen Rıza Paşa'nın hayatı, saraya adım attığı andan itibaren değişmeye başlamış ve ilk tahsilini tamamladıktan sonra askerî idadiden mezun olmuş ve 1886 senesinde Harbiye'yi bitirmiştir. Bu aşamadan sonra Rıza Paşa kaymakamlık, harbiye hocalığı, Erkan-ı Harbiyye-i Umumiye Müdürlüğü, Beşinci Nizamiye Üsküp Fırka-i Askeriyesi Komutanlığı, Manastır Valiliği ve İkinci Ordu Müşirliği'nden sonra Harbiye Nazırlığı'na terfi edebilmişti.¹⁸ Buna göre Osmanlı idari sisteminde sıradan bir insanın bile nazırlığa kadar yükselebilmesi mümkündür.¹⁹ Ancak sosyal kökeninden bağımsız olarak bürokratik kadrodaki hızlı yükseliş bir iltimas yöntemiyle değil, nitelikli bir eğitim hayatıyla mümkündür. Bu bakımdan bürokratik kadrolarda tepeden inme bir kayırmacılıkla bir terfi durumu söz konusu olmayıp, sahip olunan eğitim ve mesleki tecrübe sonucunda üst düzey makamlara erişilebilmiştir.

Carter Findley, Mardin'in "Alaaddin'in lambası hareketliliği" adını verdiği bu terfi sistemine, her yükselişin bir de inişi olabileceğini söyleyerek "çark-ı felek hareketliliği" sistemini de eklemektedir.²⁰ Sivil bürokraside terfi alarak yükselen kimseler memurun efendisine bir adım daha yaklaşması ya da başka bir ifadeyle daha da siyasilleşmesi demektir. Böyle kimselerin siyasi olarak ayakta kalabilmeleri, patrimoniyal hane halkı modelinin temelini oluşturan sultana, yani efendilerine olan sadakatlerine bağlıydı. Dolayısıyla siyasi pozisyonlar sultana mutlak itaati gerektirmekteydi.

Osmanlı Devleti'nin son döneminde sefir atamaları, Hariciye Nezareti'nden verilen emir ve memurin-i mülkiye komisyonunda alınan karara binaen önce sadrazama sunulmuş ve

¹⁶ Bkz. BOA. İ. HR. 183/ 10207. 13 Şevval 1277/ 24 Nisan 1861.

¹⁷ Şerif Mardin, "Power, Civil Society and Culture in the Ottoman Empire," *Comparative Studies in Society and History* 11/ 3, (1969), 272.

¹⁸ Bkz. Cevdet Küçük, "Ali Rıza Paşa," *TDV İslam Ansiklopedisi* 2 içinde, (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1989), 440-441.

¹⁹ Bkz. Bkz. A. Ubcini, *La Turquie actuelle* (Paris, 1855), 170'ten aktaran Findley, *Bureaucratic Reform in the Ottoman Empire, The Sublime Porte, 1789- 1922*, 43.

²⁰ Findley, *Bureaucratic Reform in the Ottoman Empire*, 43.

daha sonra padişahın onayıyla gerçekleşebilmiştir.²¹ On dokuzuncu yüzyılın son döneminde atanacak sefirlerin sahip olması gereken nitelikler ise kurumsallaşan bir devletin ihtiyaçlarına göre belirlenmişti. Bir sefirin aslı görevi “kendi hükümetini ilgilendiren her şeyi gözlemek ve rapor etmek ve kendi ülkesinin lehine olacak biçimde olayların gidişatını etkileyebilmek” ti.²² Sefirlerin bu önemli rolü, bilgi toplama, analiz etme ve raporlama konusunda başarılı olabilmelerini ve bu sebeple de yerel meselelere hâkim olmalarını zorunlu kılmaktaydı. Dolayısıyla, sefir atamalarında sahip oldukları eğitim, bildikleri yabancı diller ve mesleki tecrübelerinden başka gönderilecekleri coğrafyaya olan aşinalıkları da oldukça önemliydi.

Sefirler her şeyden önce devleti ve padişahı temsil etmekteydi. Bu sebeple özellikle on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte seçilen sefirler genel olarak erken yaştan itibaren iyi eğitim alarak yetiştirilen, yabancı dil bilen ve bürokrat ailelerden gelen kimselerdi. Sefirler entelektüel olarak toplumun içindeki küçük bir grup olan aydın azınlık grubun içinden çıkmış, nitelikli eğitimleriyle göz dolduran kimselerdi. Sefir atamalarında öne çıkan ikinci nitelik ise mesleki tecrübeleriydi. Herhangi bir sefarethanede ilk defa göreve başlayan bir memur genellikle üçüncü kâtip olarak hizmet etmeye başlamaktaydı. Zamanla birinci kâtipliğe yükselen memurlar bundan sonra Balkan ülkelerinin başkentlerinde sefirlik görevine ya da Batı Avrupa ülkelerinde büyükelçilerin müsteşarlığına ve daha sonra büyükelçilik görevine getirilmekteydiler.²³

Şehbenderlerin atamaları incelendiğinde ise, başlangıçta atama durumları için belirli bir düzenleme yokken, 1881 senesinde çıkarılan Şehbenderler Nizamnamesi ile şehbender atamasının ne şekilde gerçekleştirileceği belirlendiği görülmüştür. Bu nizamname ile ilk olarak şehbenderlerin Hariciye Nezareti bünyesindeki Umur-ı Şehbenderi Müdüriyeti tarafından yapılacak sınavda başarılı olmaları durumunda atanabilmeleri kararlaştırılmıştır.²⁴ Yine bu nizamnameye göre hem muvazzaf hem de fahrî şehbenderlerin azilleri veya başka bir bölgeye atanmalarının ancak padişah iradesiyle gerçekleşmesi mümkün kılınmıştır.²⁵ Aynı nizamname uyarınca terfiler de padişahın iradesiyle mümkün olabilmıştır.²⁶ 15 Mart 1885 tarihli bir

²¹ “Hariciye Nezareti’nden verilen işar ve memurin-i mülkiye komisyonunda verilen karar üzerine irade-i seniyye hazret-i hilafetpenahi mucibince...” Bkz. BOA. HR. SAİD. 8/ 24. 16 Zilkade 1318/ 7 Mart 1901- İsak Yafes Efendi; BOA. HR. SAİD. 8/ 25. 2 Zilhicce 1318/ 23 Mart 1901- Ali Zati Bey.

²² Chas. W. Freeman Jr., *The Diplomat’s Dictionary* (Washington DC: National Defense University Press, 1994), 115.

²³ Sinan Kuneralp, *Son Dönem Osmanlı Erkan ve Ricali (1839-1922)* (İstanbul: İsis Yayınları, 1999), 56, 61; Doğan Gürpınar, *Ottoman Imperial Diplomacy A Political, Social and Cultural History* (Londra: I. B. Tauris, 2014), 77.

²⁴ “Saltanat-ı Seniyye Şehbenderlerine Dair Nizamname-i Dâhili,” *Salname-i Umur-ı Nezaret-i Hariciye* 1318/ 1900, s. 364. On ikinci bend: “şehbenderlik silkine duhul Nezaret-i Hariciye Umur-ı Şehbenderi Müdüriyeti marifetiyle şerait-i mevzuası mucibince icra olunacak müsabakat imtihanı ile vuku bulacaktır.”

²⁵ “Saltanat-ı Seniyye Şehbenderlerine Dair Nizamname-i Dâhili,” *Salname-i Umur-ı Nezaret-i Hariciye* 1318/ 1900, s. 364. On üçüncü bend: “şehbenderlerin azli veya diğer mahalle nakl-i memuriyetleri ba-irade-i seniyye icra olunur.”

²⁶ “Saltanat-ı Seniyye Şehbenderlerine Dair Nizamname-i Dâhili,” *Salname-i Umur-ı Nezaret-i Hariciye* 1318/ 1900, s. 365. On dördüncü bend: “şehbenderlerin terfi-i memuriyetleri intihab ile ba-irade-i şahane

kararnameye göre ise şebbenderlerin seçilmesi için daimî bir komisyon kurulmuştur.²⁷

Şebbenderlik beratlarının “Reaya-yı Devlet-i Aliyye’mden olup” şeklinde başlaması şebbender atamasında ilk şartın Osmanlı reayasından olma zorunluluğunu göstermektedir. Ancak bu kuralın sık sık çiğnendiği örnekler görülmektedir. Özellikle fahrî şebbender ve şebbender atamalarında Osmanlı tebaasından olmayan bazı Rum tebaasının atandığı görülmektedir. Ya da kendisini Osmanlı tebaasından gibi gösterip aslında başka milletlere tabii olduğu bilinen örnekler de vardır.²⁸

Bir bölgenin şebbenderliğine tayin olunan memurun iki hafta içinde görev mahalline ulaşma ve bölgenin yerel idarecilerini şebbender olarak atandığına dair bilgilendirme zorunluluğu bulunmaktaydı. İki hafta içinde görev yerine gitmeyen ya da şebbender iken herhangi bir suça bulaşan şebbenderler kınama, bir aydan bir seneye kadar görevinden alınma ve maaşının tamamının ya da bir kısmının kesilmesi veya memuriyetten azledilme gibi çeşitli şekillerde cezalandırılmaktaydı. Bu cezalardan birini alan şebbenderin suçu Umur-ı Şebbenderi Müdüriyeti’nde bulunan memurun defterine kaydedilirdi.²⁹

Becayış Suretiyle Yer Değiştirme ve Ek Görevlere Atanma

Diplomatların atamalarında sahip olunması gereken niteliklerden başka, atamaların ne suretle yapıldığı önem arz etmektedir. Buna göre, ilk olarak diplomat atamalarının becaayış usulüyle yer değiştirme şeklinde gerçekleşebildiği görülmüştür. Mehmed Ragıb Efendi, Hariciye Nezareti Mektubi Kalemî’nde çalışırken 1908 senesinde becaayış suretiyle Savuçbulak Şebbenderliği’ne atandığı bilgisini vermiştir.³⁰ İsak Yasef Efendi ise İbrail Şebbenderliğinde kançılar olarak çalışırken bölgenin havasıyla uyum sağlayamadığı için başka bir yere naklini talep etmiş ve 1899 senesinde becaayış suretiyle Brindisi Şebbenderliği’ne naklolmuştur.³¹

Farklı nezaretlerde görev yaparken Hariciye Nezareti bünyesinde vazifelendirilen diplomatlar ise, nezaretler ya da meslek grupları arasında geçiş suretiyle atama yapılabildiğini göstermektedir. Kırkor Yıldızyan Efendi 1872 senesinde Beyoğlu Telgrafhanesinde memur olarak başladığı kariyerine 1874 senesinde Nafia Nezareti’ne geçiş yaparak devam etmiş ve 1886 senesinde ise Hariciye Nezareti kadrosuna dâhil olarak Sırbistan şebbender vekâletine

icra olunur.”

²⁷ *Düstur*, 1. Tertip, C. V, s. 201-202.

²⁸ Bkz. 1814 senesinde Maltâda Osmanlı şebbenderi olan Nikolas Sasi Osmanlı tebaasından olduğunu belirtmesine rağmen aslında İngiltere’ye tabi olduğu anlaşılmıştır. Bkz. Musa Kılıç, “Osmanlı Hariciyesi’nde Gayrimüslimler (1836-1876),” (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), 234.

²⁹ “Saltanat-ı Seniyye Şebbenderlerine Dair Nizamname-i Dahili,” *Salname-i Umur-ı Nezaret-i Hariciye* 1318/ 1900, s. 365. On yedinci bend: “şebbenderler hakkında icra olunacak mücazat-ı inzibatiye şunlardır: evvela tevbih, saniyen bir aydan bir seneye kadar azl-i muvakkat ile maaşının kısmen veya külliyyen kat’i, salisen memuriyetten affi. Şu taddad olunan mücazattan birine düçar olan şebbenderlerin nev-i cezası umur-ı şebbenderi müdüriyeti’nde bulunan memurun defterlerine işaret olunacaktır.”

³⁰ BOA. HR. SAİD. 23/ 18. 24 Cemazeyilevvel 1330/ 11 Mayıs 1912- Mehmed Ragıb Efendi.

³¹ BOA. HR. SAİD. 8/ 24. 16 Zilkade 1318/ 7 Mart 1901- İsak Yafes Efendi.

atanmıştır.³² Fuad Sadık Bey ise 1892 senesinde Bab-ı Ali Tercüme Odası'ndan Ticaret ve Nafia Nezareti Ziraat Bankası Tahrirat Kalemî'ne naklolmuştur. 1896 senesinde ise tekrar Hariciye Nezareti'ne dönüş yaparak Kalas Başşehbenderliği Kançılarlığı'na atanmıştır.³³ Görüldüğü üzere Fuad Sadık Bey iç işlerinde başladığı kariyerine Nafia Nezareti'nde devam ettirmiş ve daha sonra Hariciye Nezareti'ne bağlı olarak çalışmıştır. Bir diğer örnek olarak İsmail Zühdü Bey, 1859 senesinde Tahran Sefareti Başkıtabetine atanmış ve bu vazifesinde beş yıl kaldıktan sonra sırasıyla Tahran Maslahatgüzarlığı, Tiflis Başşehbenderliği, Bursa vilayeti Muavinliği ve sonrasında Giresun Kaymakamlığında memuriyette bulunduktan sonra, 1873 senesinde tekrar Tahran Sefareti'ne başkâtip olarak atanmıştır. İsmail Zühdü Bey, Tahran Sefareti'nde beş sene daha başkâtip olarak hizmet verdikten sonra ikinci defa Tahran Sefareti'nde maslahatgüzarlık, sonrasında Maarif Nezareti'nde mektupçuluk ve 1880 senesinde de üçüncü defa olmak üzere Tahran Sefareti'ne başkâtip olarak atanmıştır.³⁴

Ayrıca diplomatlar ek görevlendirme suretiyle aynı anda birden fazla diplomatik pozisyona atanabilmişlerdir. Diplomatların kendilerine tevcih edilen ilave vazifeleri bazen kısa süreli olduğu gibi bazen geçici bir görevlendirme şeklinde de olabilmektedir. Berlin Sefareti Başkâtibi Ohan Efendi'nin, Berlin sefirinin İstanbul'da bulunması sırasında 11 Nisan 1878 tarihine kadar bir ay yirmi beş gün süreyle başkâtiplik vazifesine ilaveten sefaretin maslahatgüzarı olarak görevlendirilmesi kısa süreli olarak birden fazla görev yapan diplomatlara bir örnektir.³⁵ Viyana Sefiri Müsteşarı Nasri Franko Bey ise 22 Mayıs 1882'de Viyana Sefareti'nde kâtiplik yaparken 6 Ağustos 1882'de Viyana Sefareti başşehbenderliğine de atanmıştır. Nasri Franko Bey 1884 senesinde Viyana Sefareti Müsteşarı olana kadar kâtiplik ve başşehbenderlik vazifesini iki sene boyunca birlikte yürütmüştür.³⁶

Görevden Ayrılma ve Azledilme

Sefir ve şehbenderlerin görevlerinden ayrılmaları kendi istekleri doğrultusunda istifa ederek olduğu gibi azledilme şeklinde de olabilmektedir. Diplomatların istifa ile görevden ayrılmalarının en sık karşılaşılan sebebi 'tebdil-i hava' idi. Diplomatik kadrodaki görevlerinden el çektirilme nedenleri arasında ise görevinde yetersizlik (adem-i kifayetsizlik), memur maaşında düzenlemeye gidilmesi (esna-yı tenkihat), diplomatın çalıştığı birimin lağvedilmesi, yaşı ilerleyen memurun emekli edilmesi (tensikat-küçülme) ve bir başka göreve atanma gibi sebepler yer almaktaydı.³⁷

İlk olarak istifa suretiyle görevinden ayrılmayı talep eden diplomatlar incelendiğinde istifa eden diplomatların genellikle sağlık durumlarını öne sürdükleri görülmüştür. Örnek olarak

³² BOA. HR. SAİD. 12/ 5. 28 Rabiulevvel 1324/ 22 Mayıs 1906- Kırkor Yaldızyan Efendi.

³³ BOA. HR. SAİD. 13/ 8. 17 Cemazeyilevvel 1324/ 9 Temmuz 1906- Fuad Sadık Bey.

³⁴ BOA. HR. SAİD. 2/ 3. 11 Rabiulahir 1307/ 5 Aralık 1889- İsmail Zühdü Bey.

³⁵ BOA. HR. SAİD. 4/ 3. 25 Safer 1313/ 17 Ağustos 1895- Ohan Efendi.

³⁶ BOA. HR. SAİD. 2/ 11. 1 Cemazeyilahir 1308/ 12 Ocak 1891- Nasri Franko Bey.

³⁷ 1908 ve 1909 yıllarında çıkarılan tensikatlarla Hariciye Nezareti kadrolarında yaşanan değişim için bkz. Arif Kolay, "II. Meşrutiyet Döneminde Hariciye Nezareti'nde Tensikat ve Bürokratik Değişim (1908-1910)," *İstanbul Üniversitesi Türkiyat Mecmuası* 27/ 1 (2017): 193-214.

1848 senesinde ailevi ve sıhhi mazeretlerinden ötürü istifa eden Berlin Sefiri Mustafa Sami Efendi'nin istifası kabul edilmiş; ancak sefire Danimarka kralının tebrik merasimine kadar beklemesi ve tebrikten sonra İstanbul'daki vazifesine gelmesi tembihlenmiştir.³⁸ Atandığı yerin havasına uyum sağlayamadığı için istifa etmek isteyen diplomatlar da mevcuttur. Londra Sefiri Rüstem Paşa'nın yaşlılığından dolayı Londra'nın havasıyla uyum sağlayamayınca yerine 1895 senesinde Karatodorı'nın tayin olunması bu duruma örnek oluşturmaktadır.³⁹ Vaşington Sefiri Mustafa Tahsin Bey'in 1897 senesinde sıhhi nedenlerle görevinden istifa edip havası ılımlı ve Dersaadet'e yakın olan bir yerde görevlendirilmesini talep etmesi ise bir diğer örnektir.⁴⁰ Ancak Osmanlı hükümeti havasına uyum sağlayamadığı için istifa talep eden her diplomatın koşulsuz olarak istifasını kabul etmemiş ve kapsamlı bir tahkikat yapılmasını istemiştir. 1855 senesinde Londra Sefiri Kostaki Musurus Paşa'nın Londra'nın havasına uyum sağlayamadığı için istifa etmek istemesi üzerine, merkezî hükümetin sefirin istifa sebebinin kapsamlı biçimde araştırılmasını, gerçekten havasıyla uyum sağlayamadığı için mi yoksa bölgedeki asayişsizlik kaynaklı mı istifa etmek istediğinin raporlanmasını istemesi bu durumu desteklemektedir.⁴¹

İkinci olarak diplomatların azilleri incelendiğindeyse, çalıştığı birimin lağvedilmesi (kapatılması) sonucu işten çıkarılmalarının yaygın bir azledilme sebebi olduğu görülmüştür. Siyasi ve diplomatik bir gereklilik olarak özellikle II. Abdülhamid döneminde Avrupalı büyük devletler nezdinde elçilikler ve şebkenderlikler bulundurmamak bir zorunluluk olmakla birlikte devletin ekonomik anlamda zorluklar yaşaması sebebiyle dış temsilcilikler hükümete mali bir yük oluşturmuştur. Sefarethane ve şebkenderhaneler sefir, şebkender ve maiyetindekiler ve hane masrafları ile oldukça masraflı kurumlardı. Bu sebeple imparatorluk zaman zaman bazı sefaret ve şebkenderlikleri mali gerekçelerle kapatma kararı alabilmekteydi. Diplomatların çalıştığı birimin lağvedilmesi sonucunda görevden ayrılması özellikle Sultan II. Abdülhamid'in saltanatı döneminde yaygın bir durumdu.⁴² 1902 senesinde Gözleve Şebkenderi olarak görev

³⁸ BOA. HR. MKT. 20/ 20. 15 Cemazeyilevvel 1264/ 19 Nisan 1848.

³⁹ BOA. HR. SYS. 30/ 23. 3 Ramazan 1312/ 28 Şubat 1895.

⁴⁰ BOA. HR. TH. 199/ 7. 16 Rabiulevvel 1315/ 15 Ağustos 1897.

⁴¹ BOA. HR. MKT. 120/ 1. 29 Zilhicce 1271/ 12 Eylül 1855; BOA. HR. MKT. 120/ 32. 29 Zilhicce 1271/ 12 Eylül 1855.

⁴² Ancak bu dönemde mali sebeplerden ötürü kapatılan sefarethane ve şebkenderhanelere rağmen, dönemin sonunda sayıları ve nitelikleri ile yurt dışı temsilcilikleri gelişimini sürdürmeye devam ederek kurumsal ve geniş bir diplomasi ağına dönüştüğünü belirtmekte fayda vardır. Zira Berlin Antlaşması sonrasında bağımsızlığını ilan edip Osmanlı'dan ayrılan Romanya, Sırbistan ve Karadağ devletleriyle siyasi ilişkileri başlatmak için diplomatik temsilcilikler kurulmaya başlandı. Ayrıca bu dönemde ilk kez kurulan başka sefaretlere de vardı. Örneğin, İsviçre'de Bern sefaretleri ilk kez olarak kurulurken, Tanzimat döneminde açıldığı halde işlevsiz halde bulunan Madrid, Stokholm ve Lahey sefaretlere işlevsel hale getirildi. Devletlerarasındaki protokol gereği ABD, İran ve İtalya'da bulunan elçilikler karşılıklı olarak büyükelçilik seviyesine yükseltildi. Bkz. Zeynep Bostan, *Osmanlı Hariciyesinin Modern Temelleri- II. Abdülhamid Döneminde Diplomasi* (İstanbul: Kitap Yayınevi, 2021), 127. Bu dönemde sayıları artan diplomatik temsilciliklere diğer bir örnek Karadağlıların yaptıkları zulmün önlenmesi için Podgoriçe'ye şebkender tayin edilmesi için ahaliden gelen dilekçeler üzerine merkezî hükümetin kayıtsız kalmayıp Podgoriçe'de şebkenderlik açmak için gerekenin yapılmasıdır. Bkz. BOA. HR. TH. 101/ 76. 23 Zilhicce 1307/ 10 Ağustos 1890.

yapan Kemal Efendi'nin şehbenderliğin lağvıyla azledilmesi çalıştığı birimin kapatılması sebebiyle azlanan diplomatlara örnek teşkil etmektedir.⁴³

Yaygın olmamakla birlikte işinin ehli olmaması ya da dirayetsizliği sebebiyle görevinde başarılı olamaması gibi sebeplerden ötürü azledilen diplomatlar da karşılaşılan bir durumdur. Palermo Şehbenderi Façıya Bey (?) 1862 senesinde dirayetsizliği ve itimata şayan birisi olmaması sebebiyle görevinden alınmıştır. Bunun üzerine Torin Sefiri, Façıya Bey'in yerine Bab-ı Ali Tercüme Odası hulefasından Voliç Efendi'nin şehbender tayin edilmesinin yararlı olacağı konusundaki fikrini Osmanlı hükümetine bildirmiştir.⁴⁴

Bir diğer görevden el çektirilme sebebi, tensikat ile diplomatların kadro haricinde bırakılması usulüdür. Hariciye teşkilatının hem merkez hem de yurt dışı kadrosunda ilki 1908 ve ikincisi 1909'da olmak üzere iki önemli tensikat gerçekleşmiştir.⁴⁵ Bu bilinçli tensikat uygulaması ile özellikle Jön Türk muhalefetine karşı çıkan ve II. Abdülhamid'in sadık diplomatları olarak tanınan ve II. Abdülhamid için hafiyecilik ve jurnalcılık yapan isimler tensikat ile kadro haricinde bırakılmaya çalışılmıştır.⁴⁶ Bu kapsamda Sultan II. Abdülhamid'e yakınlıklarıyla bilinen diplomatlardan olan Paris Sefiri Salih Münir Paşa ile Vaşington Sefiri Mehmed Ali Bey 1908 tensikatiyle kadro haricinde bırakılmıştı.⁴⁷ Benzer biçimde İaşe Encümeni Müfettişi Ahmed Şakir Bey'in 7 Eylül 1909 tarihli ikinci tensikat ile kadro haricinde bırakılması da II. Abdülhamid memurlarının bilinçli bir şekilde bürokratik kadrolardan tasfiyesinin sonucudur.⁴⁸

Bahsedilen bu sebeplerin herhangi birinden ötürü görevinden ayrılan ya da el çektirilen diplomatlara mazul ve mazul kaldıkları süre boyunca kendilerine ödenen maaşa da mazuliyet maaşı denilmiştir.⁴⁹ 8 Eylül 1909 senesinde çıkarılan ikinci tensikat neticesinde kadro haricinde bırakılan Hamburg Şehbenderi İbrahim Hakkı Bey'e 890 kuruş mazuliyet maaşı verilmesi mazuliyet maaşına örnek teşkil etmektedir. İbrahim Hakkı Bey'in mazul maaşı üç yıl sonra tekrar düzenlenen tensikat kanunu uyarınca 1.400 kuruşa çıkarılmıştır.⁵⁰ Ancak görevinden ayrılan her memura mazuliyet maaşı bağlanmamıştır. Ancak aynı tarihli tensikatla kadro haricinde kalan ve kendisine mazuliyet maaşı ödenmeyen Zürih Şehbenderi Pol Şatır (?) Efendi gibi örnekler de mevcuttur.⁵¹

⁴³ BOA. HR. SAİD. 18/ 1. 18 Zilkade 1325/ 23 Aralık 1907- Kemal Efendi.

⁴⁴ BOA. HR. TO. 100/ 83. 21 Rabiulevvel 1279/ 16 Eylül 1862.

⁴⁵ Bkz. Kolay, "II. Meşrutiyet Döneminde Hariciye Nezareti'nde Tensikat ve Bürokratik Değişim (1908-1910)," s. 193-210; Ali Fuat Öreç, *Osmanlı Diplomasi Tarihi*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2022), 324.

⁴⁶ Paris Sefiri Salih Münir Paşa'nın tensikatla kadro haricinde bırakılması için bkz. Kasım Hızlı, "Paris Büyükelçisi Salih Münir Paşa'nın (Çorlu) Hayatı ve Faaliyetleri (1857-1939)," (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, 2020), 82.

⁴⁷ Kolay, "II. Meşrutiyet Döneminde Hariciye Nezareti'nde Tensikat ve Bürokratik Değişim," 193-196.

⁴⁸ BOA. HR. SAİD. 25/ 8. 27 Rabiulevvel 1340/ 28 Kasım 1921. Ahmed Şakir Bey.

⁴⁹ Örneğin, Hamburg Şehbenderi İbrahim Hakkı Bey 1909 senesinde mazul kaldığında kendisine 890 kuruş mazuliyet maaşı bağlandığını belirtmiştir. Bkz. BOA. HR. SAİD. 23/ 9. 29 Recep 1329/ 26 Temmuz 1911- İbrahim Hakkı Bey.

⁵⁰ BOA. HR. SAİD. 23/ 9. 29 Recep 1329/ 26 Temmuz 1911- İbrahim Hakkı Bey.

⁵¹ BOA. HR. SAİD. 23/ 6. 28 Muharrem 1329/ 29 Ocak 1911- Pol Şatır Efendi.

Mazuliyet maaşı bağlansa bile devletin mali sıkıntılar yaşadığı dönemlerde memurlara düzenli olarak ödeme yapılmadığı da bilinmektedir.⁵² Mazuliyet maaşları ödemelerinde sorun yaşanmasının önüne geçmek için 1891 senesinde bir nizamname yürürlüğe konulmuştur. Bu nizamname ile memur maaşlarında %1'lik bir kesinti ile Mazuliyet Sandığı adı verilen bir hazine oluşturulması ve mazuliyet maaşlarının oluşturulan bu fondan ödenmesi kararlaştırılmıştır.⁵³ II. Meşrutiyet döneminde mazuliyet maaşı ile ilgili yapılan başka bir nizamname uyarınca ise memuriyetin lağvı, sağlık sebepli istifa ve devlet tarafından görülen lüzum üzerine meslekten ayrılma gibi durumlarda işten çıkarılan memur başka bir pozisyona atanıncaya kadar, koşulsuz ve istisnasız olarak kendilerine mazuliyet maaşı ödenmesi kararlaştırılmıştır.⁵⁴ 1909 tarihli bu nizamnameye göre, asgari on beş sene görev yapan ve en az 25 yaşına gelmiş bir memura mazuliyet maaşı verilebilecekti. Emeklilik hakkı elde etmiş olduğu halde mazul kalan diplomata ise mazuliyet maaşı verilmeyip, emekli edilmiş ve emeklilik maaşı verilmiştir.⁵⁵

Sonuç

Osmanlı Devleti'nin Hariciye teşkilatı uygulanan yeni düzenlemelerle birlikte on dokuzuncu yüzyılın sonlarından itibaren daha kurumsal merkezî ve yurt dışı teşkilatlarına sahip olmaya başlamıştı. Hariciye'de yaşanan kurumsallaşma ve bürokratikleşme süreciyle birlikte diplomatların atanma şartları, ne kadar süre ile atanacakları, hangi durumlarda azledilecekleri gibi birçok konu düzene sokulmuştu. Bu anlamda bu makalede son dönem Osmanlı diplomatlarının atama, tayin ve terfi süreçleri ve görevden ayrılma veya azledilme durumları incelenerek diplomat olarak atanmak için gereken niteliklerde yaşanan kapsamlı dönüşüm gözler önüne serilmiştir.

Osmanlı Devleti'nin on dokuzuncu yüzyıl boyunca sürdürdüğü profesyonelleşme ve kurumsallaşma çabalarının sonucunda diplomatların sahip oldukları eğitim, dış işleri konusundaki bilgi ve tecrübeleri, yetenekleri, disiplinleri, güvenilirlikleri ve sadakatleri gibi çeşitli faktörlerin diplomatların mesleki kariyerlerini doğrudan etkilediği görülmüştür. Diplomatların atanmalarında eğitim ve mesleki kariyer bakımından yeterliliklerini ispatlamış olmalarının yanında üstün ahlakları, gayretleri ve mevcut yönetime olan sadakatlerini göstermeleri de önemli rol oynamıştır. Osmanlı diplomasisindeki atamalarda Müslüman ya da gayrimüslim fark etmeksizin kişilerin ehliyet, liyakat, hüsn-i hizmet, dirayet, malumat ve sadakatlerinin göz önünde bulundurulmasının bir devlet politikası olduğu söylenebilir. Özellikle gayrimüslimlerin istihdamında sadakatleri vurgulanan temel hususlardan olmuştur.

⁵² Örneğin, Atina ortaelçiliği yaparken mazul kalan Mahmud Esad Paşa 1874 ve 1876 yılları arasında mazul olduğu süre boyunca maaş almadığını belirtmiştir. Bkz. BOA. HR. SAİD. 4/ 1. 15 Şaban 1312/ 11 Şubat 1895- Mahmud Esad Paşa.

⁵³ Nursel Manav, "Mazuliyet Sandığı'nın Kuruluşu ve Kuruluşuna Yol Açan Sebepler," *Türkiyat Mecmuası* 27/ 1, (2017): 216-22.

⁵⁴ BOA. İ. DUİT. 88/ 33. 5 Şaban 1327/ 22 Ağustos 1909. "Memurin-i Mülkiye mazuliyet maaşlarına dair layiha-i kanuniyye."

⁵⁵ BOA. İ. DUİT. 88/ 33. 5 Şaban 1327/ 22 Ağustos 1909.

Ayrıca diplomat atamalarının gittikleri ülkenin sosyo-ekonomik ve dinî durumuna göre yapıldığı anlaşılmıştır. Bu açıdan diplomatın dış işleri konusunda sahip olduğu eğitim, yetenek ve tecrübenin diplomatik atamalarda yeterli olmadığı, atanacak olan diplomatların ülkenin sosyo-kültürel ve dini açıdan uyum sağlamasına dikkat edildiği görülmüştür. Buna göre Avrupa ülkeleriyle Müslüman ülkelere atanan diplomatlar farklı sosyal kökenlere sahiptir. Düvel-i Muazzama diye tabir edilen Avrupa devletlerine gidecek olan sefir ve şehbenderlerin devleti temsil kabiliyetinin yüksek olmasına Osmanlı'nın güç ve ihtişamını en güzel surette yansıtabilecek kişiler olmasına özen gösterilmiştir.

Sonuç olarak, bu makalede son dönem Osmanlı diplomatlarının mesleki kariyerlerinde ehliyet ve liyakatlerinin önem kazandığı ve mesleki deneyimlerinin terfilerinde önemli rol oynadığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca, Osmanlı diplomatlarının diplomatik ve mesleki ihtiyaçlara uygun olarak atanmaları ve terfi ettirilmeleri hiyerarşik bir yapı içerisinde olduklarını gösterilmiştir. Bu durum son dönem Osmanlı Hariciyesi'nin kurumsal bir düzen ve profesyonelleşmiş bir kadroya sahip bir yurt dışı teşkilatlanması ile hizmet verdiğini gözler önüne sermektedir.

KAYNAKÇA

1. Arşiv Belgeleri

Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi (BOA):

Cevdet Hariciye (BOA. C. HR.), 22/ 1065.

Hatt-ı Hümayun (BOA. HAT.), 472/ 23099.

Hariciye Nezareti Mektubi Kalemî (BOA. HR. MKT.), 120/ 1.

Hariciye Nezareti Sicill-i Ahval İdare-i Umumiyyesi Müdüriyeti (BOA. HR. SAİD.), 2/ 3; 2/ 9; 2/ 11; 3/ 6; 3/ 9; 4/ 1; 4/ 3; 4/ 14; 4/ 15; 5/ 10; 5/ 28; 6/ 14; 7/ 23; 8/ 8; 8/ 16; 8/ 24; 8/ 25; 9/ 20; 12/ 1; 12/ 5; 12/ 10; 12/ 16; 12/ 21; 13/ 3; 13/ 5; 13/ 8; 15/ 34; 16/ 6; 16/ 22; 16/ 25; 17/ 19; 18/ 1; 22/ 23; 23/ 6; 23/ 9; 23/ 18; 25/ 8.

Hariciye Nezareti Siyasi (BOA. HR. SYS.), 30/ 23.

Hariciye Nezareti Tahrirat (BOA. HR. TH.), 101/ 76; 199/ 7.

Hariciye Nezareti Tercüme Odası (BOA. HR. TO.), 100/ 83.

İrade Dosya Usulü (BOA. İ. DÜİT.), 88/ 33.

İrade Hariciye (BOA. İ. HR.), 183/ 10207.

2. Resmî Yayınlar

Düstur, 1. Tertip, C. V.

Salname-i Umur-ı Nezaret-i Hariciye, 1318/ 1900.

3. Araştırma Eserler

Akyıldız, Ali. *Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2004.

Balci, Sezai. "Osmanlı Devleti'nde Modernleşme Girişimlerine Bir Örnek: Lisan Mektebi." *Tarih Araştırmaları Dergisi* 27/ 44 (2008): 77-98.

Bostan, Zeynep. *Osmanlı Hariciyesinin Modern Temelleri: II. Abdülhamid Döneminde Diploması*. İstanbul: Kitap Yayınevi, 2021.

Çakmak, Aydın. *Türk Dışişleri Teşkilatının Gelişimi: Hariciye Nezareti*. İstanbul: Ötüken Neşriyat, 2020.

- Davison, Roderic. *Nineteenth Century Ottoman Diplomacy and Reforms*. İstanbul: Isis Press, 1999.
- Devellioğlu, Ferit. *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*. Ankara: Aydın Kitabevi, 2013.
- Findley, Carter Vaughn. *Bureaucratic Reform in the Ottoman Empire, The Sublime Porte, 1789-1922*. Princeton: Princeton University Press, 1980.
- . *Ottoman Civil Officialdom*. Princeton: Princeton University Press, 1989.
- Freeman Jr., Chas. W. *The Diplomat's Dictionary*. Washington DC: National Defense University Press, 1994.
- Gürpınar, Doğan. *Ottoman Imperial Diplomacy: A Political, Social and Cultural History*. Londra: I. B. Tauris, 2014.
- Hızlı, Kasım. "Paris Büyükelçisi Salih Münir Paşa'nın (Çorlu) Hayatı ve Faaliyetleri (1857-1939)." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, 2020.
- Kılıç, Musa. "Osmanlı Hariciyesinde Gayrimüslimler (1836-1876)." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Kolay, Arif. "II. Meşrutiyet Döneminde Hariciye Nezareti'nde Tensikat ve Bürokratik Değişim (1908-1910)." *Türkiyat Mecmuası* 27/ 1 (2017): 193-214.
- Kuneralp, Sinan. *Son Dönem Osmanlı Erkân ve Ricalı, 1839-1922: Prosopografik Rehber*. İstanbul: Isis Yayınları, 1999.
- Küçük, Cevdet. "Ali Rıza Paşa." *TDV İslam Ansiklopedisi* 2 içinde. (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1989), 440-441.
- Lewis, Bernard. *The Emergence of Modern Turkey*. New York: Oxford University Press, 2002.
- Manav, Nursel. "Mazuliyet Sandığı'nın Kuruluşu ve Kuruluşuna Yol Açan Sebepler," *Türkiyat Mecmuası* 27/ 1 (2017): 215-224.
- Mann, Michael. *The Sources of Social Power: The Rise of Classes and Nation-States, 1760-1914*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- Mardin, Şerif. "Power, Civil Society and Culture in the Ottoman Empire" *Comparative Studies in Society and History* 11/ 3 (1969): 258-281.
- Örenç, Ali Fuat. *Osmanlı Diplomasi Tarihi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2022.
- Weber, Max. *Bürokrasi ve Otorite*. Çeviren: Bahadır Akın, Ankara: Adres Yayınları, 2014.