

Geliş Tarihi:

22.01.2022

Kabul Tarihi:

04.12.2022

Yayımlanma Tarihi:

31.12.2022

Kaynakça Gösterimi: Göçen, A. (2022). Ahilik: Eğitim açısından bir değerlendirme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(45), 1609-1625.

doi:10.46928/iticusbe.1061623

## AHİLİK: EĞİTİM AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

*Derleme*

Ahmet Göçen  

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Harran Üniversitesi

[ahmet135@gmail.com](mailto:ahmet135@gmail.com)

Ahmet Göçen, Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Doç. Dr. olarak görev yapmaktadır. Eğitim liderliği, sınıf yönetimi, eğitim tarihi ve değişim yönetimi alanlarında lisans/lisansüstü dersler vermektedir. Araştırma konularını eğitim kurumlarında ruhsallık, anlam, 21. yüzyıl becerileri ve etik oluşturmaktadır.

# AHİLİK: EĞİTİM AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Ahmet Göçen  
[ahmet135@gmail.com](mailto:ahmet135@gmail.com)

## Özet

**Amaç:** Çalışmanın amacı Türk tarihinde önemli bir yeri olan iş teşkilatı Ahiliği incelemek; bu bağlamda günümüzdeki eğitim ve öğretim süreçlerine ilişkin değerlendirmelerde bulunmaktır.

**Kapsam:** Sanayi devrimi sonrasında iş dünyasının yaşamış olduğu materyalist değişimler iş örgütlerini, eğitim kurumlarını ve toplumları derinden etkilemiştir. İşyerlerinde yüksek kazanç ve üretim performansı önem kazanmış, toplumlarda tüketim artmıştır. Bu açıdan sürdürülebilir kalkınma için etkin değerler sistemine sahip bir iş kültürüne ve destekleyici eğitim anlayışına ihtiyaç vardır.

**Yöntem:** Çalışmada Ahilik ve eğitim kapsamındaki bulgular ve tarihi anekdotlar incelenmiş olup vurgulanan noktalar alanyazın doğrultusunda irdelenmiştir.

**Sonuç:** Çalışmada Türk kültüründen Ahilik kurumu, Fütüvvet, Tasavvuf ve ruhsal değerler incelenmiş; son bölümde örgütler açısından Ahi öğretmen ve eğitime ilişkin çıkarımlar tartışılmıştır. Ahilik değerlerinin günümüzde aynı farkındalık ile vurgulanması geçmişten gelen birlik, beraberlik ve anlam bağının sağlam kalmasını sağlayabilir.

**Özgünlük:** On üçüncü yüzyılda Anadolu'da kurulan Ahilik eğitim, ahlak ve ticaret gibi sosyo-ekonomik unsurları bir araya getirerek arzulanan toplum yapısının sürdürülmesinde kritik bir işlev görmüştür. İdeal eğitim süreçleri için geçmişten ders almak ve bunları modern dünya ile harmanlamak Türk eğitim sistemine katkı sağlayabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Ruhsallık, Ahilik, Eğitim, Tasavvuf, Ahi Öğretmen

**JEL Sınıflandırması:** I29

## **AKHISM: AN EVALUATION IN TERMS OF EDUCATION**

### **Abstract**

**Purpose:** The aim of the study is to examine the business organization Akhism, which has an important place in Turkish history, and to make evaluations about today's education and training processes.

**Scope:** The materialist changes experienced by the business world after the industrial revolution have deeply affected business organizations, educational institutions and societies. High revenues and production performance have gained importance in workplaces, and consumption has increased in society. In this respect, a business culture with an effective value system and a supportive education approach are needed for sustainable development.

**Method:** In the study, the findings and historical anecdotes within the scope of Akhism and education were examined, and the highlighted points were discussed in line with the literature.

**Conclusion:** In the study, Akhism institution, Futuwwa, Sufism and spiritual values from Turkish culture were examined. In the last part, the implications for Akhi teacher and education in terms of organizations are discussed. Emphasizing the values of Akhism with the same awareness today will ensure that the unity, togetherness and meaning bond from the past remain intact.

**Originality:** Founded in Anatolia in the thirteenth century, Akhism played a critical role in maintaining the desired social structure by bringing together socio-economic elements such as education, morality, and trade. Learning from the past and blending them with the modern world for ideal education processes can contribute the Turkish education system.

**Keywords:** Spirituality, Akhism, Education, Sufism, Akhi Teacher

**JEL Classification:** I29

## GİRİŞ

Toplumlara yön vermek için arzulan liderler kadar toplumu oluşturan insan yapısı önemlidir. “Nasılsanız öyle yönetilirsiniz” hikmetince toplumlar kendini kurtuluşa erdirecek ideal insan oluşumu için büyük çaba sarf etmektedir. Bu ideal insan tipi dini yaşamda, iş hayatında, toplumsal hayatta ve gündelik ilişkilerde farklı yorumlansa da hepsi aynı yöne, yani sorumluluk, vicdan, emek sahibi ve dürüst insan tipine işaret etmektedir. Tüm toplumlar işi ve emeğin hakkını kendi içinden en layığına, yani işin ehline vermek ister. Bu doğrultuda devletler kendi misyonuna uygun şekilde milli ve evrensel değerler üzerine kurulu bir gelecek inşa etmeye çalışmaktadır. Bu inşa süreci, ideal eğitim ve güçlü bir kültür aktarımı üzerine kuruludur.

Türk toplumunun geçmişinde ideal toplum inşasında eğitim ve iş açısından önemli örneklerden biri Ahilik anlayışıdır. Yeni neslin yetiştirilmesinde 21. yüzyıldaki gelişmeler ile geçmişten ders almak, bunları harmanlamak hem milli kültürün korunmasını hem de modern dünya ile uyumlu ilerlemeyi kolaylaştıracaktır. Bu açıdan çalışmanın amacı Türk tarihinde önemli bir yeri olan iş örgütlenmesi “Ahiliği” incelemek; eğitim ve öğretim bağlamında değerlendirmelerde bulunmaktır.

## AHİLİK VE FÜTÜVVET

Ahilik, mesleki bir teşkilatlanma olup kökeni fütüvvet anlayışına dayanmaktadır. Mertlik, yiğitlik gibi anlamlara gelen fütüvvet (Demirci, 2009) toplumun sosyal açıdan adil ve eşit şekilde hareket etmesinde önemli roller oynamıştır. İyi huylara sahip olup nefisle mücadele, Allah’ın emirlerine uyma, kendini halka ve Hakk’a adama, iyilikte bulunma, cömertlik ve konukseverlik, din ve mezhep farkı gözetmeksizin bütün insanlara sevgi besleme, destek çıkma, alçak gönüllülük fütüvvetin gereklerindedir (Dilik, 1988, s.59).

İslam öncesi döneme dayanan fütüvvet Abbasi Halifesi Nâsır Lidinillah’ın zamanında devletin giderek gücünü kaybetmesini engellemek için devlet teşkilatı şeklinde yapılanmıştır (Erdem, 2021). Halife devletin otoritesinin yeniden kurulmasında ve toplumsal huzurun sağlanmasında fütüvvetin büyük bir güç olacağını düşünmüş ve fütüvvet ehlini siyasi otoriteye bağlı bir kurum etrafında toplamayı hedeflemiştir (Çakmak, 2014). Tasavvuf etkisinde fütüvvet hareketi, kabile değerlerinden soyutlanıp İslâm’ın yüksek insan idealine yönelirken Halife Nâsır ile merkezî bürokratik bir kuruma dönüşmüştür (Akça, 2017, s.41). İslam dininin ilk asırlarında kurumsallaşan, genç sanatkâr ve zanaatkârlar ile şekillenen “fütüvvet” anlayışının Anadolu’ya özgü bir kavram olan Ahiliğin oluşumunda önemli katkıları olmuştur (Dilik, 1988). Ahilik bu açıdan Türk fütüvvet yapılanması olarak tanımlanabilir (Akça, 2017).

XI. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Anadolu’ya gelen göçebe Türklerin yerleşik hayata geçmesi, Anadolu’da yeni oluşan esnaf ve sanatkâr zümresinin diğerlerine karşı menfaatinin korunması ve

Moğol saldırısına karşı savunma ihtiyacı toplumsal örgütlenme ve Ahilik için ortam hazırlamıştır (Günay, 1998, s.71). Şen (2012, s.615) batıdan gelen haclı seferleri ve doğudan gelen Moğol istilaları sonrası Anadolu’da devletçe uygulanan birtakım uygulamalar olduğundan bahsederken yeniden canlanma ve kuruluş için Ahiliğin toplumu bütünleştirme, yönlendirme ve eğitim tarzı ile yeni oluşumun önemli bir unsuru olduğunu belirtmektedir.

Halife Nasır’ın çabaları ve Gıyaseddin Keyhüsrev, I. İzzettin Keykavus ve I. Alaaddin Keykubat gibi Selçuklu sultanlarının desteği ile Ahilik anlayışı Anadolu’ya taşınmış ve ileride daha çok kurumsallaşacak bir yapıya bürünmeye başlamıştır. Ahiliği Anadolu’da XIII. yüzyılın ilk yarısında manevi eğitim temelinde teşkilatlandıran en önemli kişi Ahi Evran (1175-1262) adıyla bilinen Şeyh Nas’rûddin el-Hoyî’dir. Ahi Evran, halkın ekonomik durumunu iyileştirmeye dönük doğru bir inanç ve eşitlikçi ekonomik aktivite mantığı ile işe ayakkabıcı ve saraç esnafını teşkilatlandırmakla başlamış; kısa sürede üstün becerisi, ahlaki sağlamlığı ve hakseverliği ile büyük bir saygı toplayarak kurduğu teşkilatın “Ahi Babası” olmuştur (Gündüz, Kaya ve Aydemir, 2012, s.39). Ahiler, bu şekilde fütüvvet değerlerinden ve ruhundan beslenerek Anadolu topraklarında Ahi Evran ile mesleki teşkilatlanmaya başlamıştır.

Ahi kelimesi feta, civanmerd, ayâr veya ayyaran şeklinde farklı dönemlerde kullanılmış ise de bu kavramlara örnek insanlar olarak İslam Peygamberi Hz. Muhammed ve onun ehl-i beyti olan Hz. Ali verilmiştir (Akkuş, 2005, s.87). Ahiler için her bir meslek dalının bir piri bulunmaktadır; genelde bu pirler peygamberlerden ve sahabelerden kabul edilmiştir. Örneğin, Hekimlerin piri: Hz. Lokman, Seyyahların piri: Hz. İsa, Terzilerin piri: Hz. İdris... (Çoban, 2018).

Hile yapmamak, yalan söylememek, hak ve adalet sever olmak gibi iş ahlakının temelini oluşturan erdemler Ahiliğin de temel ilkeleri olarak geçmektedir. Kazançta bencillik etmemek yani kendinden önce başkalarını düşünmek, kanaat ve tevazu gibi hak ölçüleri, birlik ve beraberlik için dayanışma Ahiliğin dini ve sosyal öğretilere olan bağlantısını göstermektedir. Ahilik, esnaf ve sanatkâr örgütlenmesi olarak çalışanların ve toplumdaki tüm bireylerin-kişilik ve ahlaki yapılarına destek çıkan mesleki kurum özelliğini uzun yıllar korumuştur (Çakmak, 2014, s.146). Ahilik teşkilatı, Anadolu’daki sosyal yaşamı düzenleme rolüyle Osmanlı tebaasını kötü akımların etkisinden kurtarmak ve devletin ihtiyacı olan askeri güce katkıda bulunmak gibi çok önemli görevleri yerine getirmiştir (Günay, 1998; Gündüz vd., 2012). Ahiler, çalışan gençleri zaviyelere bağlayarak onları manevî ve ahlaki yönden eğitmeye çalışmıştır. Ahi babalarının elinde yetişen genç zanaat ve sanat erbabı, görevini hakkaniyet ölçüsüyle ve diğer iş arkadaşlarına zarar vermeden yerine getirmiştir. Ahilik yapılanması Osmanlı’da uzun yıllar topluma ve devlete önemli katkılar sağlarken Ahi birlikleri coğrafyanın genişlemesi, sanayileşme, seri üretim, devlet atamaları, kapitülasyonlar vb. faktörler sonucunda 1727’den itibaren tamamen loncalaşmış ve Gediklik oluşmuştur. 1861 yılında Gediklik, 1912’de de Lonca çıkarılan bir kanunla kaldırılmıştır (Akbaş vd., 2018; Balcı, 2019; Keleş, 2017, s.153).

## AHİLİKTE EĞİTİM VE TASAVVUF

Ahilik, tasavvufi niteliklileri sayesinde esnaf kesimiyle kaynaşarak Anadolu'da güçlenen mesleki bir örgüt olarak tanınmaktadır. Ahilik, yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisini kurarak bu kademelerdekiler arasında baba-evlat ilişkisi gibi içten bağlar oluşturmuş; sağlam ahlâkî ve mesleki temellere dayanmıştır (Gündüz, Kaya ve Aydemir, 2012, s.38).

Ahi teşkilatı meslek örgütü olması dışında bir eğitim ve öğretim ocağıdır (Selvi, 2016). Ahilik teşkilatı, üyelerinin bireysel ve grup olarak eğitimlerine önem vermiş; sistem içinde bireysel, takım halinde ve örgütsel öğrenme fırsatlarını üyelerine tanımıştır (Eroğlu ve Bektaş, 2022). Ahi birliklerinde; tedricî (tümevarım), soru-cevap, örnek alma, didaktik nitelikli sohbetler, telkin, temsili hadiseler ve örneklemelerle kişiyi ahlaki yönlendirme ve ayrıca sema, sohbet ve zikir gibi metotlar üzerinden de kişilere ilmi ve ruhsal eğitimler verilmiştir (Keleş, 2017). Ahilikte meslek kademelerindeki yamak, çırak, kalfa ve ustalar gerek bireysel gerek sistemsel yapı içinde, öğrenerek iş başı ve iş dışı eğitimlerini tamamlamıştır. Ahi eğitiminde temel basamak yamaklıktır. Yamaklık erken yaşlarda bir çocuğun bir sanat öğrenmesi amacıyla velisi tarafından ustaya teslim edilmesiyle başlar. Birebir eğitim ocağı olarak Ahilik kurumları yamak ve çırakların okuryazarlık vasfına sahip olmalarına önem vermiştir. Ahilikte okuryazarlığı olmayana fütüvvet düşmeyeceği fikri kabul görmüş; Ahi zaviyelerinde okuma yazma ile dini ve ilmi eğitimler, edep/adap dersleri, Kur-an-ı Kerim, Türkçe, Arapça dersleri ve kabiliyeti olanlara da güzel yazı, musiki vb. dersler verilmiştir (Demirpolat ve Gürsoy, 2004, s. 368). Bu sayede bir saraç çırağı iken ilmi eğitim alan Baki, Divan edebiyatının saygın şairlerinden biri olmuştur (Ekinci, 1989).

Durak ve Yücel (2010, s.154) yamaklık ve ustalık arasındaki süreci şu şekilde özetlemiştir: Yamaklık eden çocuk iki yıl boyunca sürekli ustasının yanında deneyim kazanır ve ustasının, kalfaların, velisinin ve esnaf şeyhinin katıldığı bir törenle çıraklığa yükselirdi. Çıraklıkta usta ve çırak ilişkisi baba/oğul ilişkisine benzer olup çıraklık süreci sadece iş hayatını değil çırağın manevi gelişimini de kapsamaktaydı. 1001 gün süren çıraklık sonunda belirli olgunluk ve beceriye ulaşan çırak teşkilata bildirilir ve ustası tarafından beline peştamal bağlanarak kalfalığa terfi edilirdi. 3 yıl boyunca mesleki adap gösterilerek yapılan kalfalıkta kişi en az 3 çırak daha yetiştirdikten sonra ustalık meclisi ve sınavına tabi olurdu. Ustalık aşamasına gelenlere, yapılan törenle ustası tarafından ustalık peştamalı giydirilirdi. Yeni usta olan kişiye işini kurabilmesi için Ahilik teşkilatınca kurulan orta sandığından ve eski ustasından nakdi destek sağlanırdı. Orta sandıklarının ilkeleri günümüzdeki kooperatif işletmelerine benzemektedir (Eroğlu ve Bektaş, 2022). Ahi birliklerinin iktisadi yapılanmasında orta sandıklarının özel bir yeri olup bu sandıklar sosyal dayanışmayı sağlama ve çalışanlar için sosyal güvenlik işlevi görmek gibi bir görevi üstlenmekteydi. Ayrıca Ahilik teşkilatında hiyerarşik yükselmeye uygulanan merasimlerin de özel bir yeri vardı; bu merasimler Ahilik felsefesinin mesajlarını bir sonraki kuşağa iletme görevini üstlenmiştir (Gürsoy, 2003, s.216). Ahilikte ustalıktan sonra da Nakip, Halife, Şeyh-ül Meşayih gibi kademeler olup bu isimler genel itibariyle meslekî

yapılanmadaki idarî dereceleri yansıtmaktadır; bu kademeler de zamanla Yiğitbaşı, Kethüda, Nakip ve Şeyh şeklinde değişmiştir (Keleş, 2017, s.123).

Dini ve sosyal açıdan ideal insan inşasını amaçlayan Tasavvuf, Anadolu’da Ahilik sistemi ile iş odaklı örgüt kültürüne yansımıştır. Tasavvufi bir temelde tekke-zaviye usulüne göre şekillenen Ahilik iş hayatında kalite ve düzeni sağladığı kadar çalışanların ahlaki yaşamlarını düzenleyen ve toplumun iyiliği için yön veren bir kurum olmuştur. Günay’a göre (1988, s.72-73) ahi zaviyeleri bir tarikat olmasa da tarikat tekkeleri gibi fonksiyonları yerine getirmiştir. Buna göre, teşkilat yapısında Ahi Baba, Şeyh, Nakibün-Nukeba, Nakib, Yiğitbaşı gibi dereceler de mevcut olup, en aşağıda fütüvvete yeni bağlananlar yer almaktadır. Böylece bir mesleğe girmeyele meslekte yükselme, onun sürdürülmesi, hatta üyelerinin tüm kişisel ve sosyal hayatı fütüvvetin dinî ve ahlaki değerleri çerçevesinde düzenlenmektedir. Bu süreçte kişinin iş becerisi kadar iç mahiyetinin gelişimine de dikkat edilmektedir. Demirpolat ve Gürsoy’a göre (2004, s.370) Ahilik ne sadece bir tarikat ne de sadece bir esnaf teşkilatıdır, aslında iki yapının özelliklerinin uyumlu bir bütünüdür.

Ahilik teşkilâtında eğitimin üç odağı (ahlâk, bilim ve çalışma) olup Ahiler “Hiç ölmeyecekmiş gibi dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalış” ilkesini kendilerine rehber edinmişlerdir (Kılavuz, 2005, s. 620). Ahiliği uzun süre ayakta tutan özellik; süreklilik ve kararlılıkla uygulanan değerler eğitimi olduğu ve Ahilik sisteminin başarısında ahlaki değerlerin eğitimin her aşamasına yansıtılmasının en önemli faktör olduğu anlaşılmaktadır (Ünsür, 2020). Ahilikte gündüz işyerinde ustası ile iş hayatına hazırlanan gençler akşam zaviyelerde dinî ve ahlâkî eğitimlerini almaktaydılar. Kılavuz’a (2005) göre eğitimin beşikten mezara kadar devam eden bir süreç olarak görüldüğü Ahilik, asırlar öncesinde uygulanmış “hayat boyu eğitim” modelinin bir örneğidir. Ahilik aynı zamanda bugünkü çerçeveden genel değerlendirildiğinde bir yaygın eğitim türüdür (Çoban, 2018). Ahilik mesleki eğitimi ve hayat boyu öğrenme yönleriyle günümüzde ihtiyaç duyulan deneyimleri içermektedir (Eroğlu ve Bektaş, 2022)

Ahilikte çıraklık ustayı gözleme ve model alma yoluyla öğrenme üzerine kuruludur (Kılavuz, 2005). Yasa gibi kural belirleyici kavramlara yakın bir terim olan fütüvvetnâmelere göre öğrenci çıraklık sürecinde en az 124 adap ve erkân kaidesi öğrenirken, ustalıkta ise 740 adap ve erkânı bilmesi ve uygulaması beklenir (Kaya, 2013, s.49). Ahide bulunması gereken özelliklerin aktarıldığı fütüvvetnâmelere göre ahlâk eğitiminde yer alan dört temel ilke “ıffet, şecaat, hikmet ve adalet” ve bunlara bağlı sekiz temel değer ise “cömertlik, tövbe, doğruluk, hidayet, alçak gönüllülük, emniyet, vefa ve öğüttür” (Kaya, 2013, s.41).

Günümüzde mesleki eğitimde din ve genel kültür derslerinin olması aslında Ahilikte hedeflenen ahlâk, bilim ve çalışma hayatı birliğinin kurulmasına yöneliktir. Ahilik esaslarının günümüz modern eğitim dünyasına ve mesleki eğitimine kazandırılabilmesinin en önemli çıktısı kişinin kendi menfaatine bir gelir veya konum elde etmesinden çok bu eğitimi alarak kendine ve topluma en büyük katkıyı veya faydayı sağlayacağı düşüncesidir. Birinci düşünce büyük oranda kapitalist bir anlayıştan

kaynaklanmakla birlikte ikinci düşünce doğal olarak her şeyin eşit dağılmadığı bir sistemde sosyal adalet çabasındaki sistemi simgelemektedir. Ahilik kurumunda ekonomik hayat ve etik ilkeler birlikte işleyerek toplumda adaletsiz gelir dağılımını engellemektedir (Eroğlu ve Bektaş, 2022).

Eğitim sistemleri erdemli birey yetiştirme üzerine odaklanmaktadır. Erdem sorunu yaşanan bir sistemde amaçlar ne kadar toplumcu olsa devlet kontrolü olmadığı durumlarda bazı kişilerin çıkarıcı yönlerinden toplum çok olumsuz etkilenebilmektedir. İdeal toplum, devletin doğrudan kontrolü veya yaptırımını olmadığı durumlarda bile kişilerin vicdan ve ortak değerler ile hareket edebilmesi ile oluşur. Ne yazık ki iktisadi öncelikleri yücelten kapitalizmin etkisiyle iş hayatı ve sosyal hayatın neredeyse bütün bölümlerinde ahlaki sorunların artması muhtemeldir (Ünsür, 2020). Bu açıdan ahlaki değerleri korumak ve meslekleri buna uygun yapabilmek için değerlere dayalı bir eğitime ihtiyaç vardır (Kuçuradi, 2003). Ahilik, etkin değerler sistemine sahip eğitim yapısı ile ideal toplum ve meslek adabının oluşumuna önemli destekler sağlamıştır.

### **AHİLİK KÜLTÜRÜNÜN BİR UZANTISI: İŞYERİ RUHSALLIĞI**

Geride bıraktığımız maneviyat temelli eğitim ve yönetim anlayışı bugün Batı toplumlarında “işyeri ruhsallığı ve ruhsal liderlik” (Fry, 2003) kapsamında belirmektedir. Bu olgu laik ruhsallık anlayışlarını (Göçen ve Özgan, 2018) da içererek yayılmaktadır. İşyeri ruhsallığı çalışmaları Ahilik anlayışının ruhsal temelinde yatan Tasavvuf ile benzer ilkelere dayanmaktadır: içsel gelişime odaklanma, hayatın anlamını arama, öz benliği sorgulama, grup içi ilişkilerde sevgi, güven ve birlikteliği öncelikle, aşkın amaçlara hizmet etme ve ben ötesine ilişkin derin bir farkındalık geliştirme. Bu özellikler hem Tasavvuf mertebelerinde hem de motivasyon teorilerinde görülmektedir. Transpersonel psikoloji ile ilgili ilk söylemleri ortaya atan Maslow’un sunmuş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi dini anlamda Tasavvuf’ta geçen nefis mertebeleriyle uyumaktadır (Kuşat, 2002). Tasavvuf’ta “insan-ı kâmil” mertebesi ile elde edilen meziyetlerin sosyal anlamda göstergeleri ihtiyaçlar hiyerarşisinin “kendini gerçekleştirme” ve “öz aşkınlık” boyutunda bulunabilir. Kuşat’a (2002) göre kendini gerçekleştirme seviyesindeki kişi evreni bir bütün ve ayrılmaz bir tek parça gibi görür ve insanlar arasında birlik, bütünlük ve kardeşliğin gelişmesi için çaba sarf eder. Kâmil insan özelliklerini taşıyan bir insan; merhamet, şefkat ve sevgi ile içselleşmiş, insanlara hizmet eden ve onların nefisini önceleyen bir kişiliktir. Yıldırım’a göre (2017) kâmil insan olma yolunda kişi halktan Hakk’a gidip hak alır, halka getirir; yani ariflik, erdem ve bilgelik asıl sahibinden alınır ve halka dağıtılır, topluma örnek olunur.

Küresel anlamda pozitivizm, materyalizm vb. akımlar ile yükselişe geçen paradigmlar ile ruhsallık temelli konulardan toplumlar kopmaya başlamış, dini değerler çerçevesinde oluşturulan iş örgütleri de bundan etkilenmiştir. Sanayi devrimi ile güçlenen sermaye gücü Ahiliği ne kadar olumsuz etkilediyse de ilgili değerlerin de bir o kadar maddiyatın arkasında kalmasına sebep olmuştur. Dinin yanlış yorumlanması, din adına denerek yapılan yanlış uygulamalar ve farklı görüşler ruhsallık ve maneviyat olgularını daha fazla geriye itmiştir. Bu durum Anadolu topraklarında ve dünyanın her



yerinde gözlenir bir hale gelmiştir. Charles Darwin, Karl Marx, Sigmund Freud ve Friedrich Nietzsche gibi yazarların fikirleri dinlere karşı bir hareketin başlamasına sebep olmuş; ahlaki eğitim ailelere ve informal gruplara bırakılmıştır (Lapsley & Yeager 2013; Akt. Forsythe, s.28, 2016). Gelişen süreçte örgütlerde dini temellerinden dolayı maneviyat ve ruhsallık olgularının arka planı atılması ve kapitalin önem kazanması, insan faktörünün maddi sermayeden farksız görülmesine sebep olmuştur. Materyalizm ve pozitivizm gibi yaklaşımlar insanın arzularına hoş gelecek şekilde modern insanı zihnen ve manen ablukaya almış; para kazanmayı, hırsı, kariyeri, tüketmeyi ve rekabeti birincil motivasyon haline getirmiştir (Seyyar, 2009). Ahilik dini ve evrensel öğretileri baz alarak esnafın belli kalitede eşit ve sürdürülebilir miktarda kazanmasını hedeflerken modern dünya parası olanın rekabetçi gücünü arzulanmıştır.

Sanayi devriminden sonra İnsan İlişkileri Yaklaşımı çerçevesinde insanın maddi ve manevi ihtiyaçları ile çalışma ortamını uyumlaştırmaya çalışan bir süreç ortaya konulmuştur (Kavi, 2015, s.104). Fakat geçen süreye rağmen bazı modern işletmelerin çalışan stresini ve tatminsizliği ortadan kaldırmak için sunduğu kişisel gelişim girişimleri yine maddi kazanç eksenli olabilmektedir. Modern çağda tüm kurumları aynı kefeye koymak mümkün olmasa da kimi zaman işletmelerin öncülük ettiği hak temelli kampanyaların birincil amacının insanlara işletme hakkında olumlu his vermek olduğu söylenebilir. Ne yazık ki modern işletmeler kuruşa dayalı alışveriş sistemi dâhilinde çalışanların iş tatminlerini bazen sadece iş performansını artırıcı eylemler için destekleyebilmektedir. Buna karşın maddiyattan çok insan ruhunun değer göreceği bir kurumda ruhsal ve anlamlı liderler (Bkz, Fry, 2003; Göçen, 2021) etik bir yönetim kadrosu kurmakta ve çalışanlarının kalbi bütünlüğüne hizmet etmektedir.

Modern işletmelerin işyeri ruhsallığı boyutları- anlam, gerçek benlik algısı, aşkınlık, topluluk hissi ve değerler (Özgan, 2017)- üzerine bir yapı kurması ile gerçek anlamda ideal çalışma kültürüne geçiş sağlanabilecektir. Bugün meslek örgütleri eğitim paradigmasını Ahilik çerçevesinde yeniden yapılandırmalı ve bu durumları göz önüne almalıdır. Ahilik öğretileri ve evrensel değerler çerçevesinde ele alınacak bir iş modeli, kurum yöneticilerinin ruhsal liderlik vasfını elde edebilmeleri dâhilinde çalışanların ruhsal ihtiyaçlarını tatmin etmede fayda sağlayacaktır. Bir iç denge ölçüsü olarak ruhsallık bireylerin toplumsal ilişkilerini sağlıklı bir şekilde yeniden düzenlemesini sağlayarak sosyal sermayenin güçlenmesini sağlaması dışında iş hayatında bozulan işçi-işveren ilişkilerini de yeniden düzene koyan bir araç özelliği göstermektedir (Seyyar, 2009).

Badrinarayanan ve Madhavaram (2008, s.431) işyerleri üzerinde yaptığı çalışmada işyeri ruhsallığı boyutlarının- işsel benlik, anlamlı çalışma ve bağlılığın- bir sonucu olarak “işin kutsallaşmasından” bahsetmekte ve işyeri ruhsallığını destekleyen organizasyonların, çalışanlara ilişkin sonuçları- işin kutsallaşması, iyilik/esenlik, etik davranış, iş bağlılığı ve iş doyumunu – etkileyebileceğini ifade etmektedir. Ahilik teşkilatı çalışmayı ibadet olarak gören kişilerden oluşan ve bu olgunluğa sahip olabilecek kişileri yetiştiren bir teşkilattı (Gürsoy, 2003, s.211). Bu açıdan işini kutsal gören çalışan ve işverenlerin iyilik/esenlik, etik davranış, iş bağlılığı ve iş doyumunu gibi durumlarda aşkın bir

çalışma kültürüne sahip olması beklenebilir. Eğitim kurumlarında bu çalışma kültürüne kaynak olacak öğrenci yetiştirme modeli Ahi öğretmenler ile kurulabilir.

## **AHI ÖĞRETMENLER**

Ahilikte bir genç başladığı sanatın veya mesleğin inceliklerine tam vakıf oluncaya kadar ustasının yanında öğrenimine devam etmek ve dediklerini yerine getirmek durumundadır (Gemici, 2010, s. 78). Ahilikte mesleki eğitim ile ahlak eğitiminin birleşmiş haliyle İslami öğretiler ve değerler ön plandadır. Eğitimde kişilere örnek olarak teşkil edeceklerin başında peygamberler gelmektedir. Tüm dinlerde geçen peygamberler, bulunduğu zamanın dinamiklerini devrimci bir nitelikte değiştirmeye çalışmıştır. Beyazın diğerine üstün kabul edildiği bir dönemde İslam peygamberi Hz. Muhammed eşitliği topluma benimsetmiştir (Bkz. Veda Hutbesi. Akt. Erul, 2012). Ebu Said'e "Gerçek olana erişmiş ruhani rehber kimdir?" diye sorulduğunda şu şekilde cevap vermiştir (Vaughan-Lee, 1995, s.38):

- Birincisi, bir öğrenci sahibi olabilmek için kendisi bir amaç haline gelmeli.
- İkincisi, yolu gösterebilmek için mistik yolu kendisi dolaşmış olmalı.
- Üçüncüsü, eğitimci olabilmesi için incelikli ve eğitilmiş olması gerekir.
- Dördüncüsü, cömert ve kibirsiz olmalı, böylece öğrenci adına zenginliğini feda edebilir.
- Beşincisi, öğrencinin servetinde eli olmamalı, böylece kendisi için kullanmak aklından geçmemeli.
- Altıncı, bir şeyleri doğrudan anlatmak yerine mümkün oldukça işaretler ile yönlendirmeli.
- Yedinci, nezaketle eğitim verdiğinde şiddet ve sertlik kullanmaz.
- Sekiz, her neyi söylese önce kendinin başarmış olması gerekir.
- Dokuzuncu, öğrenci için neyi yasaklarsa kendisi için de aynı olmalı.
- Onuncu olarak, Allah uğruna kabul ettiği öğrenciyi dünyevi sebepler uğruna terk etmemesi gerekir.

Bu şekilde on temelde oluşacak bir öğretmen öğrenci ilişkisi aslında arzu edilen bir resimdir. Bir amaç haline gelebilmek, öğretilecek konuları önceden deneyimlemek, eğitimci olabilmek için iyi eğitilmek, dediğini başarmak, yasakladığını yapmamak rol model olmaya; kibirsiz yaklaşım, paylaşımda cömertlik, öğrenciden maddi gelir beklememe, eğitimde dünyevi sebeplerin peşinden koşmama, nezaket, sertlikten uzaklaşma temel insani değerlere; doğrudan anlatım yerine yönlendirme kullanmak ise yapılandırmacılığa işaret etmektedir. Bu ilkelerin hayat bulduğu bir eğitim sistemi toplumda gerçek değerler üretmeye daha elverişli olacaktır. Günümüz açısından modern kurumlar için Ruhsal Liderlik (Fry, 2003) ve Anlamlı Liderlik (Göçen, 2021) ahi öğretmen anlayışı için geniş bir çerçeve sunabilir.

Ahi öğretmenler anlam ve milli kültür bilinciyle materyalizmin negatif etkilerine karşı okullarda set oluşturabilir. Nitekim Lapsley (Kişisel görüşme, 7 Ağustos 2017) 1980-90'lardaki liberalleri suçlayan tartışmaların ana temasını şu şekilde özetlemiştir: "Ergenler uyuşturucu kullanıyor; suçlu, çocuk sahibi oluyor, okuldan uzak, saygısız vb...okullar artık ahlak ve karakter ile ilgili bir şeyler öğretmemektedir." Bu durum sadece Batı toplumlarında değil Doğu ülkelerinde de görülebilmektedir. Massoudi (2002) Vedanta, Zen Budizmi ve Tasavvuf bağlamında öğrenci ve öğretmen konulu çalışmasında Doğu geleneklerinden görülen öğrenci ve öğretmenin gereksinimlerini, özelliklerini incelemiş ve bugünkü eğitim sistemimizde aynı niteliklere de ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir. Ahi öğretmenler ile etkili bir karakter eğitimi okullarda evrensel değerler ile uyumlu milli bir ruhun en küçük yaşlarda yeşermesini sağlayabilecek niteliktedir. Bu nedenle erken eğitimden itibaren bu bilinci öğrenciler ile güçlendirecek "ahi öğretmenlere" görevler düşmektedir.

## **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Ahilik; eğitim, ahlak ve ticaret gibi sosyo-ekonomik unsurları bir araya getirerek arzulan toplum yapısının kurulmasında önemli rol oynamış; vatandaş ile devlet, zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye arasında güvenilir bir ilişkiler ağı oluşturmayı başarmıştır (Mamuti, 2017). Aradan geçen zamana rağmen Ahiliğin halen etkilerinin devam ettiğini görmek için Türkiye'de herhangi bir sanat kolunda usta-kalfa-çırak ilişkisine bakmak yeterli olacaktır (Balcı, 2019); çırak-kalfa-usta üçlüsüne giden yolda Ahilikteki çalışmalar ve yapılan törenler modern kurumlara yansıtılmıştır (Gemici, 2010, s.92). Ahilik sadece iş anlamında değil; dil, edebiyat, sanat, örf ve adetlerimizde etkisini göstermekte, medeniyet tasavvurumuzun sürdürülmesinde zengin bir miras olduğu için bu kaynaktan yararlanma imkânımız halen devam etmektedir (Şen, 2012, s.615). Ahilik değerlerinin işbaşı ve meslek eğitimlerinde aynı farkındalık ile vurgulanması iş örgütlerinde geçmişten gelen birlik, beraberlik ve anlam bağının sağlam kalmasını sağlayabilir.

Günümüzde saygı olgusu kazanç, itibar, eğitim, konum vb. birçok farklı faktöre göre şekillenirken Ahilikteki usta-çırak ilişkisinde "eğitimin başı edeptir" mantığı ile saygı tüm sisteme dağıtılmış ve önemle korunmuştur. Nitekim Selçuklu ve Osmanlı devletlerinde öğretmenlik (muallim/müdürrislik) toplumda anne ve baba eşdeğerinde bir saygı ile karşılanmıştır. Bugün eğiten ve iyileştiren meslek gruplarına karşı hassasiyetin azalmasında mesleklere biçilen maddi değer ve bu mesleklere ilişkin sosyal medya dezenformasyonlarının ön planda olması etkili olabilmektedir. Bu gelişmelere cevap olarak sistemsiz girişimler dışında okullar öğretmenin ruhsal oluşumuna destekle öğretmen etkililiğini sağlayabilir (Barsh, 2015). Öğretmenlerin anlam dünyaları ile iş yapıları güçlendirilerek olumsuz etkenlere karşı dayanıklılıkları artırılabilir. Ayrıca saygı, sevgi, alçakgönüllülük gibi olumlu duyguların kurum içerisinde güçlendirilmesi olumlu atmosferi tetikleyecek ve toplumu dolaylı olarak etkileyecektir.

Ahilik eğitiminde belli ahlâkî değerlere sahip olmakla birlikte asıl önemli olan bu değerlerin davranışlara aksettirilmesidir (Kaya, 2013). Nitekim Ahiliğin değer sistemine ve söylemine

yakışmayacak her davranış yaptırma tabi tutulmuştur. Örneğin kötü söz söylemek ve küfürli konuşmak gibi durumlarda kişinin esnafıktan çıkarıldığı ve yeni dükkân açmasına izin verilmediği (Kütükoğlu 1986; akt Akça, 2017, s.54) bilinmektedir. Böylesi bir ahlâkın yerleşmesi ciddi ve sistemli bir eğitimle mümkün olabilir. Modern eğitim kurumları en temelden üst öğretime kadar olumlu davranışları pekiştiren ve yanlışları uygun yaptırımlar ile engelleyen bir yapıda olmalıdır.

Günümüzde mevcut ticari grupların, muhtemel iflas ve ekonomik sorunlara karşı salt “kâr ve performans” artırmaya yönelik çalıştığı görülmektedir. Bunun yanında etik ihlaller sosyal medya ve basın araçlarında her geçen gün daha fazla yer almaktadır. Akgül (2017), Ahiliğin kurulduğu topraklar olan Kırşehir esnafı örnekleminde yaptığı çalışmada firmaların sosyal sorumluluk ilkelerine uygun hareket ettiğini, fakat Ahilik ilkelerinin temellerinden biri olan esnaf arkadaşına yardım ve müşteri yönlendirme konusunda kararsız kaldıklarını saptamıştır. Yazar, bazı katılımcıların ürünlerde ve hizmetlerde hata gördükleri durumda bunu müşteriye gösterme konusunda çekince gösterebildiklerini ifade etmektedir. Bu açıdan bazı modern işletmelerde Ahi hasletlerin kaybolmaya başladığı söylenebilir. Bu değerlerin yeniden toplumda ve iş kültüründe kazandırılması Ahi öğretmenler ve işverenler ile mümkündür. Topluma yön veren kurumlar, ideal gelecek kurgusu için temel eğitimden iş hayatına doğru tüm eğitim süreçlerinde milli kültürden, örneklerden ve evrensel değerlerden faydalanmalıdır.

Kendinden önce başkalarını düşünme gibi çok önemli insani değerlerinin kazandırılması eğitim sisteminin bir amacı olmalıdır. Ahilikte halka hizmet etmek Hakk’a hizmet olarak görülür (Kaya, 2013). Firmaların veya özel eğitim kurumlarının gelir/kazanç getirmesi yönüyle müşteri velinimetimizdir anlayışı ile Hakk’a hizmet anlayışı arasındaki fark sorgulanmalıdır. Bazı özel eğitim kurumlarında veliye her zaman gülümsemek zorunda bırakılan öğretmenlerin gerçek duygularını ve fikirlerini yansıtamaması, maddiyat karşılığı istediği ilgiyi alabilen nesil yetiştirmekten öteye gitmeyebilir. Öğretmenlerin inanışları ne yönde olursa olsun içten gelen bir motivasyonla eğitim vermesi ideal toplumun inşasında önemlidir (Bkz, Çoban, 2018). Ahi öğretmenler sözlerine, davranışlarına, görgü kurallarına hâkim şekilde toplumda benmerkezci düşünce ve davranışın oluşturacağı tahribatın önüne geçmek için anlamlı liderlik rol modeline sahip olmalı, içten bir örneklik ile öğrencilere yol göstermelidir.

Ahilerde üretilen hizmetler standartlara bağlandığı gibi yetiştirilen çırak sayısı da bellidir. Kaliteden ödün vermemek ve kontrolü ilerlemek için usta yalnızca örgütün öngördüğü sayıda çırak alabilirdi; hatta yamak ileride usta olduktan sonra bile iş ve sosyal hayatından eski ustasıyla beraber sorumlu olmaktadır (Durak ve Yücel, 2010, s.157). Kalitenin düşmemesi için sıkı kontrol içinde belli sayıda yetişen liyakatli insan kaynağı Ahiliğin uzun yıllar sağlıklı şekilde işlemesini sağlamıştır. Günümüze dönük olarak bu durum analiz edildiğinde öğretmen yetiştirme ve atama süreçleri, öğretim bilgisi ve entelektüelite kazanmak isteyenler hariç benzer şekilde planlanabilir. Bu açıdan eğitim süreçleri deneyime dayalı şekilde uzun yıllara yayılabilir; gerekli emeği verecek insan sayısı kadro oranına

göre yetiştirilebilir. Ahiliğin yönetsel ve bürokratik yapılarından alınacak bu dersler eğitim fakültelerine ve politika yapıcılara yol gösterici olabilir.

Ahilik; sürdürülebilirlik, çevrecilik, tasarruf gibi konuların Birleşmiş Milletler tarafından çokça vurgulandığı “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” (UN, 2015) için kapsamlı bir örnek olay olarak ele alınabilir. Modern işletmelerin aksine Ahilik, üretimin kanaat ve tevazu ölçüsü içerisinde hırs vb. duygulardan uzak bir biçimde yürütülmesini amaçlamış, çalışma ortamının aşırı rekabetçi olmasını bu şekilde engelleyebilmiştir (Kavi, 2015, s. 106). Mevcut ticari sistem, fazlasını üreten ve fazlalıklar arasında satın almayı cesaretlendiren bir yapıya sahip olmasıyla tüketici ve çevre dostu olmayan bir ortam oluşturmuştur. Ahilik ihtiyaca göre yeterli oranda üretim, eşit emek ve kaliteli iş süreçleri ile sürdürülebilir bir ekonomi modeli sunmuş; sistem üretim ve tüketim açısından fazlalıklara yer vermemiştir. Eğitimde ve işletmelerde sürdürülebilir bir gelecek için Ahilik önemli çıkarımları barındırmaktadır.

Tekin’e göre (2006, s. 221) zengin ile yoksul, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, millet ile devlet başta olmak üzere kısaca toplumun tüm üye ve kurumları arasında iyi ilişkiler kurarak toplumsal huzuru sağlamak Ahî birliklerinin temel amaçlarından birisidir. Modern ticari birliklerde kendi üyelerine dönük sosyal fayda, birlik ve hak koruma yoğunluğu görülürken ruhsal kimlik taşıyan Ahilik misafirperverlik, komşuya ve halka yardım, cömertlik ve hoşgörü gibi hasletler ile zamanında tüm topluma rol model olmuştur. Bu teşkilat yapılanmasında emeğin kapitalist değerinden çok emeğin toplumca ödenebilir ve hak ettiği değeri göz önünde bulundurulmuş, işyerine her girenin fazladan ürün alması ümit edilmemiştir. Ahiler, kazanç elde ettikleri kadar zekât, fitre vb. vererek toplumsal dengeyi gözetmişlerdir. Modern dünyada bu tip toplumsal adalet unsurlarının devlet yardım fonları ve kamu yararına kurumlar ile yaşatıldığı görülmektedir, asıl önemli olan bu adalet ve eşitlik sağlayıcı unsurların eğitim ile güçlü bir kültür haline getirilmesi ve desteklenmesidir.

Ahilik sisteminde dikkat çeken özelliklerden biri eğitimin hayat boyu olması, eğitimin iş başı ve iş dışı etkinlikler ile sürekli güçlendirilmesidir. Kişilerin mesleki, ahlaki ve sosyal açıdan bütüncül bir yaklaşımla yetiştirildiği bu sistemde iş başında verilen eğitimle iş dışında verilen eğitim birbirini tamamlayacak niteliktedir (Koca, 2021). Sadece okulda eğitim alması bireyi usta veya ilim irfan sahibi yapmamaktadır. Bu açıdan günümüzde hayat boyu öğrenmeye yönelik çalışmaların bütüncül bir yapı arz etmesi okuldaki eğitimi daha da güçlendirecektir.

Eğitimciler günümüzde en iyi öğretim metotları nasıl olmalıdır konusuna odaklansa da ruhsal değerler ve özellikler bu süreçten bağımsız olmamalıdır (Hill, 2009, s.23). Öğretmenlerin okulda uygun bir ruhsal ve içten ortam oluşturmasına ilişkin görüşleri güçlendirilmeli ve öğrencilerde materyalist hayatın getirdiği gençlik tahribatına karşı koruyacak bir altyapı sağlanmalıdır (Göçen, 2017). Toplumla gelecek katan okullar ve ahi öğretmenler tarafından milli ruh ve evrensel değerler yeni nesillere aktarılmalıdır.

Günümüz eğitim yapısını ve iş anlayışını tamamen geçmişe göre düzenlemek bir çözüm değildir, önemli olan güncel sistemde eksik kabul edilen yönleri ve iyi yönleri geçmişten gelen başarılı deneyim ve çıktılar ile desteklemektir. Nitekim Ahilik de son dönemlerinde güncel gelişmelere uyum sağlayamadığı için ayakta kalamamış, fakat öncesinde de uzun yıllar hayat boyu öğrenmeye dayanan güçlü değerler sistemi ile toplumda adalet ve düzen sağlamıştır. Geçmiş ve mevcut eğitim süreçlerine çok boyutlu bakmak geleceğe sağlıklı adım için gereklidir. Ayrıca geçmişini anlamak bugüne ışık tutmaktır (Balcı, 2019). Bunun için Ahilik iş anlayışının temel öğretileri, Tasavvufun seyri sülük süreci dikkate alınarak Transpersonel psikoloji çalışmaları ışığında mevcut modern eğitim ve insan yetiştirme modeli karşılaştırılabilir. Bu doğrultuda toplumda ve okullarda

- materyalist bakış açısını ortadan kaldırma,
- maddenin insan hayatındaki araçsal yerinin yeniden hatırlanması,
- kişilerin hayat amaçlarını toplumsal değerlere göre irdelemelerini sağlama,
- kişilere kendini gerçekleştirmeleri yolunda motivasyon sağlama,
- eğitimin başını edep, sevgi ve paylaşma olarak görme,
- eğitim sürecini kişisel bir kazançtan çok toplumun geneline hizmet olarak benimseme,
- yaşam boyu öğrenmeyi temel insan niteliği olarak benimseme,
- ahi ve anlamlı öğretmen/işveren modelini güçlendirme,

konularının ne kadar yer edindiği sorgulanmalı; eğitim ve iş hayatımız Ahilik kültürünün sunmuş olduğu perspektif ve modern pedagoji/psikoloji çalışmaları ile harmanlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akbaş, H. E., Bozkurt, S. ve Yazıcı, K. (2018). Osmanlı Devleti'nde Lonca teşkilatı yapısı ve yönetim düşüncesi ile karşılaştırılması. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 9, 165-202.
- Akça, G. (2017). Fütüvvetçilikte ve Türk fütüvvetçiliğinde (Ahilik) ideal insan ve ahlâkı. *Electronic Turkish Studies*, 12(3), 41-58.
- Akgül, D. (2017). Ahilik kültüründeki etik ilkelerin günümüz işletmelerine yansımaları: Kırşehir ili örneği. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 8-26.
- Akkuş, M. (2005). Edebiyatımızda Ahi tipi ve Esrar Dede Fütüvvetnamesi'nde Ahi tipinin özellikleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 87-96.
- Badrinarayanan, V., & Madhavaram, S. (2008). Workplace spirituality and the selling organization: a conceptual framework and research propositions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(4), 421-434.
- Balcı, D. (2019). Bir kurum ve eğitimi örneği olarak Ahilik teşkilatında eğitim. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(46), 363-384.
- Barsh, R. (2015). *Exploring the Relationship Between Teacher Spirituality and Teacher Self-Efficacy* (Order No. 10014508). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (1767771569). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1767771569?accountid=15958>
- Can, C. (2013). *Ahilikten günümüze mesleki eğitimde çalışma ahlâkı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Çakmak, M. (2014). Ahiliğin tasavvufi temelleri ve Ahilik-Fütüvvet ilişkisi. *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(13), 143-158.
- Çoban, M. (2018). Model bir eğitim kurumu olarak Ahilik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 717-734.
- Demirci, M. (2009). *Tarihten Günümüze Tasavvuf Kültürü*. Vefa Yayınları.
- Demirpolat, A. ve Gürsoy, A. (2004). Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 1(15), 355-376.
- Dilik, S. (1988). Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 43(1), 41-80.
- Durak, İ. ve Yücel, A. (2010). Ahiliğin sosyo-ekonomik etkileri ve günümüze yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 151-168.
- Ekinci, Y. (1989). *Ahilik ve Meslek Eğitimi*. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Erdem, E. (2021). Fütüvvetin ve Ahiliğin menşei, mahiyeti ve türleri. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, 1-15.
- Eroğlu, İ. ve Bektaş, Ç. (2022). İktisadi, sosyal ve eğitim perspektifinden Ahilik kurumuna güncel bir bakış. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 14(2), 158-175.

- Erul, B. (2012). Veda Hutbesi. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* içinde (ss. 591-593). Türkiye Diyanet Vakfı İslam Araştırmaları Merkezi.
- Erul, B. (2012). Veda hutbesi. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 42, 591-593.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Forsythe, G. L. (2016). *Spirituality and job satisfaction: A correlational study of elementary school teachers* (Order No. 10239617). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1853947059). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1853947059?accountid=15958>
- Gemici, N. (2010). Ahilikten günümüze meslek eğitiminde model arayışları ve sonuçları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 71-105.
- Göçen, A. (2017). *Eğitim kurumlarında işyeri ruhsallığının geliştirilmesine yönelik deneysel bir uygulama*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Göçen, A. (2021). How do teachers perceive meaningful leadership? Overview of a qualitative exploration. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 31-49. <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2021066866>
- Göçen, A. ve Özğan, H. (2018). Spirituality and Ethics: A Literature Review. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17, 58-65.
- Günay, Ü. (1998). Dinî sosyal bir kurum olarak Ahilik. *Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(10), 69-78.
- Gündüz, A. Y., Kaya, M. ve Aydemir, C. (2012). Ahilik teşkilatında ve günümüzde tüketicilerin korunmasına yönelik çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 37-54.
- Gürsoy, A. (2003). Ahilik geleneği ve günümüz Fethiye esnafı. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 1(14), 209-219.
- Hill, P. D. (2009). *Perspective of spirituality: influences on K-12 leadership* (Order No. 3378415). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (305161511). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305161511?accountid=15958>
- Kavi, E. (2015). Ahilik kurumu ve günümüz çalışma yaşamındaki psikolojik sorunlara yönelik çözümler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 103-117.
- Kaya, U. (2013). Değerler eğitiminde bir meslek teşkilâtı: Ahilik. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 41-69.
- Keleş, B. (2017). Bir esnaf teşkilâtı olan Ahiliğin idari ve mesleki yapısına genel bir bakış. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 117(231), 137-156.
- Kılavuz, M. A. (2005). Ahilik kurumunda din ve ahlâk eğitimi anlayışı. *I. Ahî Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu* içinde (ss.615-628). Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yayınları.



- Koca, H. K. (2021). Ahilik kültürü: Ticaret ahlakı kazandırmaya model olması açısından eğitimsel bir değerlendirme. *Bilimname*, 46, 225-248.
- Kuçuradi, I. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423, 7-9
- Kuşat, A. (2002). Nefis mertebelerine psikolojik bir yaklaşım, *Tasavvuf Akademik Dergi*, 3(9), 119-128.
- Lapsley, D. (2017, Ağustos). Kişisel mail, 08.07.2017 tarihli görüşme
- Mamuti, A. (2017). An essay on economic values of Akhism. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2991161>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Massoudi, M. (2002). On the qualities of a teacher and a student: An eastern perspective based on Buddhism, Vedanta and Sufism. *Intercultural Education*, 13(2), 137-155.
- Selvi, D. (2016). Fütüvvet ve Ahilik teşkilatlarının ahlâkî ilkelerinin oluşmasında tasavvufun öncülüğü. *İhya Uluslararası İslam Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-37.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma hayatında ve işyerinde maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11), 42-52.
- Şen, A., (2012). Anadolu’da bir kardeşlik tecrübesi Ahiliğin kültür ve medeniyetimizdeki yeri. *C.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(1), 615-629.
- Tekin, M. (2006). Bir sosyal kontrol aracı olarak Ahilik ve toplumsal dinamikleri. *Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21(21), 219-235.
- United Nations. (2015). Sustainable Development Goals. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- Ünsür, A. (2020). Ahilik sistemi değerleri yönetim ve eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 18(39), 297-337.
- Vaughan-Lee, L. (1995). *Travelling the Path of Love: Sayings of Sufi Masters*. The Golden Sufi Center.
- Yıldırım, E. (2017). Nakşibendiliğin sosyolojik muhayyilesi. *Akademik Platform İslami Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 5-12.