

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

İKTİSADİ, SOSYAL VE EĞİTİM PERSPEKTİFİNDEN AHİLİK KURUMUNA GÜNCEL BİR BAKIŞ*

İlhan EROĞLU¹

Prof. Dr.

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: ilhan.eroglu@gop.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-4711-1165

Çetin BEKTAŞ

Prof. Dr.

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: cetin.bektas@gop.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-0078-3469

Öz

Ahilik kurumu altıyüzyıl Anadolu'da faaliyet göstermiştir. 13.yy dan 19. yy a kadar faaliyet gösteren bu kurum öncelikle meslek birliği olarak kurulmuştur. Bu kurum zamanla büyüyerek toplumun iktisadi sosyal ve eğitim yapısını da etkilemiştir. Bu kurumun ilkeleri sosyal ve iktisadi paylaşım üzerine kuruludur. İktisadi ve adil paylaşım ile bireysel ve toplumsal mutluluk hedeflenmiştir. Aynı zamanda ahilik kurumu eğitim ve öğretime büyük önem vermiştir. Bu çalışmanın amacı; ahilik kurumunun iktisadi, sosyal ve eğitim uygulamalarını incelemektir. Bununla birlikte ahilik kurumunu güncel bakış açısıyla değerlendirmektir. Bir

* Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** ilhan.eroglu@gop.edu.tr

Atf (APA): Eroğlu, İ. & Bektaş, Ç., (2022), İktisadi, Sosyal ve Eğitim Perspektifinden Ahilik Kurumuna Güncel Bir Bakış, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 14 (2): 158-175., <https://doi.org/10.55827/ebd.1092461>

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

diğer amaç ise elde edilen bulguları genç kuşaklara aktarmaktır. Ahilik kurumu ilkeleri toplumsal üretim ve paylaşım açısından önemli ilkeler sunmaktadır. Mesleki eğitimi ve hayatboyu öğrenmeği tavsiye etmektedir. Güncel bakış açısı ile ahilik kurumu yeniden değerlendirildiğinde, birey ve toplum için yararlı bilgiler elde edilecektir. Ortaya çıkan yeni fikirler toplumun ekonomik ve sosyal yaşamına olumlu katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Ahilik, İktisadi hayat, Öğrenme, Sosyal hayat*

Alan Tanımı: *Ahilik, Ekonomik Hayat, Öğrenme, Sosyal hayat*

A CURRENT OVERVIEW OF AKHISIM FROM ECONOMIC, SOCIAL AND EDUCATIONAL PERSPECTIVES

Abstract

Ahi organization has operated in Anatolia for six centuries. This institution was active from 13th century to the 19th century and was established primarily as a professional association. This institution has grown over time and has also affected the economic, social and educational structure of the society. The principles of this institution are based on social and economic sharing. Individual and social happiness is targeted through economic and fair sharing. At the same time, the institution of Akhism has given great importance to education and training. The aim of this study is to examine the economic, social and educational practices of the Ahi organization. However, to evaluate the institution of Akhism from a current perspective. In addition to, another aim is to transfer the findings obtained from Ahi organization to the younger generations. The principles of the Ahi organization offer important principles in terms of both social production and sharing. Moreover, it also recommends vocational training and lifelong learning. When the Ahi organization is re-evaluated with a current perspective, useful information will be obtained for both the individuals and the society. The emerging new ideas will contribute positively to the economic and social life of the society.

Key Words: *Akhism, Economic Life, Learning, Social life*

JEL Codes: *M10, M21, M30*

1. GİRİŞ

Ahilik Anadolu’da Ahi Evran tarafından temelleri atılan bir meslek kurumudur. Bu kurum Osmanlı Devleti (1299-1922) döneminde meslek birliği olarak kurulmuştur. Daha sonra bu kurum gelişerek toplumun sosyal ve ekonomik alanlarında birçok faaliyet göstermiştir. Bu kurumun öğretileri tüm insanlık için önemli bir model sunmaktadır. Bu modelin güncel bakış açısıyla tekrar değerlendirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bu kıymetli öğretiler, tarihin tozlu rafları içerisinde kalmaya devam edecektir. Bu ilkelerin yeniden değerlendirilmesi, toplumun sosyal ve ekonomik refahının yükselmesine katkı yapacaktır.

Bu çalışmanın temel amacı; Ahilik kurumunu sosyal, iktisadi ve eğitim yönüyle yeniden anlamaktır. Bu çalışmanın bir diğer amacı ise, Ahilik kurumunun değerlerini modern bakış açısıyla değerlendirip ve günümüze aktarmaktır. Çalışmanın yöntemi; literatür taramasına dayanarak geçmişle bugüne dair bulgulardan özgün karşılaştırma yapma şeklindedir. Bu çalışma, ahilik kurumunun ilkelerini çağdaş yönetim yaklaşımları ile kıyaslama yapması nedeniyle özgün bir çalışma niteliğindedir. Bu nedenle literatüre katkı yapması beklenmektedir.

Çalışma üç temel başlıktan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi ahiliğin ekonomik yaşamdaki rolünü değerlendirmektir. İkincisi ahiliğin sosyal yaşamdaki rolünü değerlendirmektir. Üçüncü ve son başlık ise Ahiliği öğrenen örgüt olarak değerlendirmektir.

2. AHİLİĞİ EKONOMİK YÖNDEN DEĞERLENDİRMEK

Ahilik kurumu üretim kaynaklarını rasyonel şekilde harekete geçiren iktisadi bir sistem kurmuştur (Bektaş, 2018:72). Bu sistem her bireyi üretici hale getiren bir sistem olması özelliği ile dikkat çekmektedir. Ahilik kurumuna üye olanlar hangi alanda yetenekleri gelişmiş ise ona uygun işte çalışırdı. İnsanların birden fazla işle uğraşmaları hoş karşılanmaz, bir kişi çok iş değiştiriyorsa, istikrarsız olduğu düşünülürdü. Ahilik kurumunda mümkün olduğunca iş değiştirmeden iş yaşamına devam etmek tavsiye edilmiştir (Ekinci, 1989:67). Bu şekilde kariyer yönetimi düzenli olarak sağlanmıştır. Saygınlık kazanmanın önemli faktörlerinden biri de bireyin ekonomik olarak kendine yetebilmesidir. Bir diğer ifadeyle “alan el değil, veren el” olmak tercih edilir. Veren el olmak için de azimle çalışmak gerekmektedir.

Çalışmanın ve kazanmanın temel amacı başkalarına muhtaç olmamaktır Aynı zamanda ihtiyaç sahiplerine de yardım etmektir. Ahilik kurumunda ekonomik yaşam ve etik ilker birlikte hareket etmiştir. Etik ilkeler olmadan bir ekonomi adaletsiz gelir dağılımına sebep olur. Ekonomi düşüncesinden uzak bir etik yapı bireyde tembellik oluşturur. Tembellik başarılı bir insana yakışan davranış değildir. Bu nedenle etik ile ekonomi arasında sıkı bir ilişki vardır (Tatlıoğlu, 2014:562). Bu yüzden ekonomisi zayıf olan bir toplum sadece başkalarına muhtaç olmaz, aynı zamanda birçok alanda pasif kalır.

Ahilik kurumu temel ilkelerini İslam dininin ilkelerinden almıştır. İslam dininin çalışmaya değer verdiği bilinen bir gerçektir. İslâmiyet, insanın çalışkan olmasını ulvi bir görev olarak kabul eder. Hatta kutsal kitap olan “Kur’an” çalışkan olmayı tavsiye eder. “Bilinsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur” (Kuran-I Kerim, 1986: Necm Suresi, 39). İslam Dini’nin peygamberi Hz. Muhammed’de "Sizin makbulünüz, âhiretini dünyası için, dünyasını da âhireti için terk etmeyendir” demiştir (Orman, Parlak, 2009:321). Bunun anlamı şudur: Ahilik, insanlara çok çalışmayı, kendine güvenmeği, borçsuz yaşamayı, dürüst olmayı tavsiye etmiştir (Çağatay, 1990:48). Hatta Ahilik Kurumu çalışmayı tanrıya ibadet olarak kabul etmiştir. Bu nedenle Ahilerin işletmeleri onların ibadet yerleri olarak kabul edilir. Çünkü işyeri “tanrıya giden yolun kapısı”dır. Bu kapıdan saygı ile girilir, saygı ile çalışılır, etik yoldan para kazanılır ve etik yoldan para harcanır (Ekinci, 1989:65). Bu ideal düşüncede, iş yeri kutsal bir mekân gibi kabul görür ve kutsal mekanlardaki hassasiyet algısı işyerine de sirayet eder. Bu düşüncenin genç kuşaklara yasmasıyla iş yerinin kutsal olduğu inancı pekişerek yeni nesilinde işine gerekli özeni göstermesi temin edilmiş olur. Ahilik kurumu, kaliteli üretim güçlü ekonomik yapıyı sağlamak için şu ilkeleri tavsiye etmektedir:

- *Ahilik öğretisinde en önemli ilkelerden birisi hakkına razı olmaktır: Ahinin dürüst çalışması ve hakkına razı olması en önemli ilkelerden birisidir (Ekinci, 1989: 65). Hakkına razı olmak, diğer insanlara saygılı olmayı gerektirir. Hakkına razı olmayan insan, sürekli ihtiyaç hissi yaşar.*

- *Ahilikte her üye kendi yeteneğine göre istihdam edilir: İnsanlar yeteneklerine uygun işte çalıştırılmalıdır. Yeteneğine göre istihdam edilen personel işinde daha verimli olacaktır. Gençlik, kahramanlık ve cömertlik anlamına gelen “Fütüvvet” felsefesinde çalışmak kutsal olarak görülür. Bu nedenle her personel kendi yeteneğine uygun alanda görevlendirilmelidir. Post-modern yönetim yaklaşımlarından toplam kalite yönetiminde “hayat boyu istihdam” ahiliğin*

çalışma ilkeleri ile örtüşmektedir. Bedeni ve akli melekeleri müsaade ettikçe toplumdaki tüm bireylerin yeteneklerine göre hayat boyu istihdamı sağlanmalıdır.

- *Ahiler sosyal sorumluluk sahibidir:* İnsanların sadece kendi refahını düşünmemeli, aynı zamanda çevrelerindeki diğer insanları da düşünmelidir. Bir diğer ifadeyle egoist olmamalıdır. Bu yüzden belirli düzeyde maddi zenginliği olan herkes “fakirlerin hakkı” olan “zekâti” vermelidir.

- *Stokçuluk yapmamak:* Fiyatı artırmak için ürün depolamak yasaklanmıştır (Soysal, 2013). Ahilikte sermaye düşmanlığı yoktur, fakat sermayenin yatırıma dönüştürülmesi anlayışı kabul edilir.

- *Müşterinin aldatılmaması:* Ahilik kurumunda müşterinin her türlü aldatılmasına izin verilmez. Defolu ürünlerin hatalı ve bozuk ürünlerin müşteriye satılması Ahi Kurumunda yasaklanmıştır. Zira malı satarken varsa özrünü söylemek, müşteriye bilgilendirmek temel etik kurallarından biri olarak kabul edilmiştir.

Ahi birliklerinde ekonomik yardımlaşmanın bir modeli “Orta Sandıkları”nda görülür. “Orta Sandığında” toplanan sermaye ile hammadde ve üretim araçları satın alınmaktadır (Ekinci, 1989:67; Öztürk, 2002:50). Orta Sandıklarının çalışma ilkeleri günümüzdeki “kooperatif işletmelerine” benzemektedir. John B. Higgins (1944) bu benzerlik üzerinde durmuş ve dünya kooperatifçiliğinin oluşmasında Ahilik kurumunun önemli etkileri olduğunu söylemiştir. Kooperatifçiliğin temel ilkeleri; demokratik idare, karşılıklı yardımlaşma ve üyelere sosyal yardım sağlamadır (<http://www.tarimkutuphanesi.com/>).

Sendikacılığın ilk örneklerinin Ahilik kurumunda olduğu görülür (Bektaş, 2018:76). Ödenen aidatların bir kısmı üyeleri için evlilik, doğum yardımı, tedavi gibi giderlerde kullanılmıştır. İşletmecilik faaliyetlerinde özgürlük, özel mülkiyet hakkı, ticaretin yasallığı ahiliğin temel ilkeleri içerisinde kabul edilir (Öztürk, 2002:48). Bununla birlikte müşteri ilişkilerinde doğruluk, vefa (sadaikat) ilkeleri kabul edilmiştir (Kapu ve Aybas, 2009:87). Ahilik ilkeleri toplumsal bozulmaya yol açan yolsuzluk, rüşvet, haksız kazanç gibi olumsuzlukların ortadan kaldırılmasında önemli ilkeler sunmuştur (Karagül, 2012:9). Bu beklenti çalışmayı kutsal bir ibadet olarak kabul eden Ahilik felsefesiyle sağlanabilir. Böylece toplumda Ahiliğin sunmuş olduğu ekonomik refah ve yardımlaşma felsefesi yeniden gerçekleştirilebilir.

3. AHİLİĞİ SOSYAL YÖNDEN DEĞERLENDİRMEK

Ahilik kurumu toplumun sosyal, siyasi, iktisadi ve kültürel yaşamında etkili olmuştur. Ahilik kurumunun temelleri “fütüvvetçiliğe” dayanmaktadır. Fütüvvetçilik; soy temizliği, mertlik, yiğitlik, gençlik ve cömer olayı ifade etmektedir (Tatlıhoğlu, 2014:557). Fütüvvetçiliğin niteliği anlaşılmadan Ahilik tam olarak anlaşılabilir. Zira Ahilik temel öğretilerini fütüvvetçilikten almaktadır. “Fütüvva” Arapça dilinde “gençler” anlamına gelir (Öztürk, 2002:45). Ahiliğin nizamnamelerine, "Fütüvvetname" adı verilmektedir (Bektaş, 2018:56). Ahi vizyonunun temel değerlerini oluşturan, öğretiler fütüvvetnamelerde yer almaktadır. Bu nedenle “fütüvvet” felsefesi kabul etmek, aynı zamanda İslam inancının şartlarının da kabul anlamına gelmektedir (Sancaklı, 2010:6). Fütüvvetnamelerde belirtilen etik kurallar, o dönemde yaşayan insanların çoğu tarafından benimsenmiş ve tümü 740 kurala bağlanmıştır (Özerkmen, 2004:71). Ahilik kurumunda toplumsal değerlere önem verilmiştir. Bir diğer ifadeyle “değerler eğitimi” ne önem verilmiştir. Değerler eğitiminin sağlam ve kurumsal olması kurumun da uzun yıllar devamını sağlamıştır.

3.1. Ahilik Kurumunun Yönetim Yapısı

“Ahi baba” kurumu en üst güzeyde yöneten kişidir. Bu yönetim kapsamında; üretim planlamasından denetime kadar bir çok süreç yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında, Fransız yönetim bilimci Henry Fayol’un sunmuş olduğu yönetim fonksiyonları Ahilik kurumunda uygulanmaktadır (Erbaşı, 2012:1328).

Ahilik kurumu toplumun tüm katmanlarını kapsamaktadır. Ahiler içerisinde üst düzey yöneticiler, doktorlar, kamu yöneticileri yer almıştır. Bir diğer ifadeyle ahilik, toplumun tüm katmanlarında kabul görmüştür.

Ahilik kurumunun organizasyon yapısı temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; yönetim kademesinde olanlar ve yönetim kademesinde olmayanlardır. Yönetim kademesinde olanlar şunlardır: “Yiğitbaşılık, kethüdalık, nakiplik, şeyhlik ve idare heyeti”dir. Yönetim kademesinde doğrudan olmayanlar ise “üyelerlik ve kadılıktır” (Bektaş, 2016:238). Üyelerlik ve kadılık kurumları kısaca şu şekilde açıklanmaktadır:

Üyelerlik (Ombudsman): Üyelerlik, toplum adına denetim görevi gören bir birimdir. Batı dünyasında “Ombudsmanlık” adıyla bilinmektedir. Türkiye’de ise “2012 yılında kurulmuş olan Kamu Denetçiliği Kurumu niteliğindedir. Toplumun

diğer katmanlarında olduğu gibi ahilik kurumunun üyeleri tarafından gerçekleştirilen faaliyetler üyelerlik tarafından denetlenir ve gereken işlemler yapılırdı” (Bektaş, 2018:64). Üyelerliklerin çözemediği sorunlar “Kadılığa” aktarılırdı.

Kadılık: Genel hukuk kurallarının tesis edildiği ve yürütüldüğü birimdir. Her türlü uyuşmazlığın en üst derece çözüm yeridir.

3.2. İç ve Dış Denetim Yapısı

Ahilikte, işletmelerde iç denetime büyük önem verilmiştir (Soysal, 2013:14). Müşterinin aldatılması ve onlara defolu mal satılması ahiliğin ilkeleri dışındadır. Çünkü etik ticaret ancak doğru ve adil bir denetimle mümkün olabilir. Etik ticareti benimseyen satıcıların şu ilkelere uyması gerekir (Sancaklı, 2010:12): Defolu ürünün müşteriye verilmemesi, müşterinin aldatılmaması, patent hakkına saygı gösterilmesi ve ölçüye dikkat edilmesidir.

Ahi kurumunda dış kontrol mekanizmalarından birisi de rutin işletme denetimleridir. “Ahi baba” veya “Yiğitbaşı” her fırsatta işletmeleri denetlerdi. Günümüzde kullanılan “*pabucun dama atılması*” deyimini buradan gelmektedir (Erbaşı, 2012:1327). Dolayısıyla hileli üretim yapan işletmenin topluma duyurulması, hileli üretimde caydırıcı rol oynamaktadır.

Ahiliğin iş etiği ilkeleri “bireyci-egoist” değildir. Bu şekilde hem birey hem de toplum ezdirilmeden korunmuştur. Ahilikte temel ilke, organizasyona üye olanların eşit kabul edilmesidir. Ahiliğin sosyal dayanışma ruhu sayesinde yolsuzluk ve etik dışı davranışlara fırsat verilmemiştir (Özerkmen, 2004:73). Ahilik kurumunun temelinde sevgi, saygı ve yardımlaşma ilkeleri bulunmaktadır. Bununla birlikte iş yaşamında işin hilesiz olması, karın da belli orada sınırlandırılması kabul edilmiştir (Durak, Yücel, 2010:160). Bu amaç ahiliğin “yaşa-yaşat” felsefesini çok güzel açıklamaktadır. Böylece ahilik kurumu üyeleri hem bu dünya için, hem de diğer dünya için başarılı olmayı hedeflemişlerdir (Anadol, 1991: 64). Bu nedenle yardımlaşma ve dayanışma duygusu içerisinde çalışmışlardır.

4. AHİLİK VE ÖĞRENEN ÖRGÜT

Ahilik kurumunu günümüzdeki learning organization olarak nitelendirmek mümkündür (Ünsür, 2020:321). Zira Ahiliğin temel ilkeleri bilginin üretilmesi,

paylaşılması ve yaygınlaştırılması üzerine kuruludur. Bunun örnekleri “fütüvvetnamelerde” görülmektedir. Ahilik sürekli öğrenmeye değer vermiştir. Bununla birlikte işletmeleri finansal, çevresel, ekonomik ve teknolojik yönlerden analiz ederek stratejiler oluşturmaya çalışan bir yaklaşım sunmaktadır (Babacan ve Eriş, 2006:91). Ayrıca Ahilik, üyelerinin bireysel ve takım olarak eğitimine büyük önem vermiştir. Bu bağlamda örgütlerde öğrenme konusu üç temel başlık altında incelenmektedir. Bunlar; bireysel öğrenme, takım halinde öğrenme ve örgütsel öğrenmedir. Bu üç öğrenme türü aşağıda açıklanmaktadır.

4.1. Bireysel Öğrenme

Öğrenme; “*bir deneyim ya da bilginin sonucunda davranışlarda meydana gelen sürdürülebilir ve kalıcı değişimler*” şeklinde tanımlanmaktadır (Kalder, 1998:19). Ching ve arkadaşları bir kurumun sekiz temel fonksiyonunu sayarken, bunlardan birisinin bireysel ve kurumsal öğrenme olduğunu ifade etmiştir (Bennet ve Tomblin, 2006:289). Gephart ve Marsich (1996:34) ise öğrenmeyi üçe ayırmıştır. Bunlar; bireysel öğrenme, takım öğrenimi ve örgütsel öğrenmedir. Bireysel öğrenme, öğrenen organizasyon için temel oluşturmaktadır. Çünkü organizasyonlar bireyler vasıtasıyla öğrenirler. Bununla birlikte bireysel öğrenme, organizasyonel öğrenmeyi garanti etmez. “Ancak, bireysel öğrenme olmadan da organizasyonel öğrenme gerçekleşemez” (Senge, 1996:155). O halde organizasyonel öğrenme bireysel öğrenme ile başlamaktadır. Bireysel öğrenme için yalnızca teknik yetenek değildir, fakat aynı zamanda görev bilinci de gereklidir (Dovey ve White, 2005:246). Kendini geliştirmeye adanmış ve görev bilincine sahip bireyler daha kolay öğrenirler. Öğrenmeyi sağlayan en önemli faktörlerden birinin “ihtiyaç” olduğu bilinmektedir. Bu nedenle öncelikle bireye eğitime ihtiyacı olduğu öğretilmelidir.

Ahilik kurumunda çalışanların yetiştirilmesine büyük önem verilmiştir. “Uzun süreli istihdam, yavaş terfi ve uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü esastır” (Durak, Yücel, 2010:157). Bu felsefe ile Ahilik kurumu yetişmiş iş gücünden ve personel tecrübesinden en üst düzeyde yararlanır.

Günümüzde Avrupa literatüründe yer alan mentorluk eğitimi ile Ahilikteki usta-çırak eğitimi arasında büyük benzerlik bulunmaktadır. Usta-Çırak eğitimi modeli, personel için hem mesleki bilgi, hem de danışmanlık açısından yararlıdır.

İçinde bulunduğumuz çağda bilgi hergeçen gün değerlendirilmektedir. Bu yüzden uzun dönemde sürdürülebilir rekabet ancak entelektüel sermaye ile elde edilebilir

(O'Keeffe, 2006:293). “Bilgiyi etkili kullanabilen kurumlar rekabet avantajına sahiptir. Bu avantaj onlara katma değeri yüksek ürün üretme imkânı sunar. Bilgi yönetimi genel olarak; doğru zamanda, doğru kişilere, bilgiyi sağlayarak, onların performansını arttırma çabası olarak tanımlanır” (Chen, 2006:176). “Yetiştirme personelin performanslarını yükseltmeleri amacıyla eğitilmelerini kapsamaktadır” (Alpugan vd.,1993:448). Yetiştirme programlarıyla personel mevcut bilgisini tazeleyerek kendini yenileme imkanı bulur. Ayrıca kariyer yönetimi de kurumsal başarıyı artırıcı rol oynamaktadır (Khandekar, Sharma, 2005: 211). Bu nedenle terfi faaliyetlerinde liyakata önem verilmesi gerekmektedir.

Hizmetiçi eğitim bireyin mevcut ve olması gereken bilgi ve becerileri arasındaki farkın kapatılması için yapılan eğitim çalışmasıdır (Akat, 1984:374). Hizmetiçi eğitimin temel amacı, personeli yeni becerilerle donatmak ve onlara görevlerine ilişkin yeni bakış açıları kazandırmaktır. Hizmetiçi eğitimden sonra da personelin performansı tekrar ölçülmelidir. Bu şekilde hizmetiçi eğitimin verimlilik düzeyi belirlenmiş olacaktır.

İşletmede personele uygulanabilecek hizmetiçi eğitim programı türleri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Tetik, 1992:147):

Oryantasyon Eğitimi: Kuruma yeni gelen personele uygulanan eğitim programıdır. Bu eğitim programı, çalışanlara iş ortamında öğrenme kazandırır (Schulz, 2005:493). Oryantasyon, personel için üç açıdan önem taşımaktadır. Bunlar (Bingöl, 2003:201):

- İşletme ve görevle ilgili olumlu bir izlenim yaratma,
- Kişiler arası kabulü artırma,
- Bireysel ve kurumsal performansı arttırmaktır.

Temel Eğitim: Personel için temel olan ilk etapta gerekli olan bilgilerin verildiği eğitimi kapsar.

Geliştirici Eğitim: İşletmede halen çalışan personelin kendi alanı ile ilgili konularda kendini geliştirmesini sağlayan eğitimidir.

Tamamlayıcı Eğitim: İşletme içerisinde farklı bir bölümde görevlendirilecek personele uygulanan eğitimidir.

Yükselme Eğitimi: İşletme içerisindeki personelin terfi alması için uygulanan eğitim programıdır.

Özel Alan Eğitimi: İşletmede personelin özellik gerektiren işlerde çalıştırılması için verilen eğitimidir.

Ahilik kurumunda hizmetiçi eğitim programları başarı ile uygulanmıştır. İşe giriş ve terfi törenleri gerçekleştirilmiştir. Böylece personel için özel ve anlamlı törenler düzenlenmiştir. Kurumsal kültürün gelecek nesile aktarılması için, usta-çırak sisteminin işletilmesine azami önem verilmiştir. Bu şekilde törenlerin düzenlenmesi ve personelin belge ile ödüllendirilmesi örgütsel bağlılığı artıracaktır.

Ahilik kurumundaki hiyerarşik yapı kısaca şu şekildedir:

Yiğit: Yetenekli ve on yaşından büyük olmayan erkek çocuklar birlenerek, bunlara Yiğit adı verilirdi.

Yamak: Yamak olmak için çocuğun en fazla on yaşında olması gerekirdi. İş devamı için ailesinin muvafakatı gereklidir.

Çırak: Çıraklar, meslek okulunda ustaların gözetiminde eğitilmeleri gerekirdi.

Kalfa: Çıraklıktan sonraki kariyer basamağı “kalfalık”tır. Kalfalığa yükselmek için üç yıl çırak olarak çalışmak gerekirdi. Terfiler lonca odalarında yapılırdı. “Kalfaların en kıdemlisi hizmet ve rehberlik görevini yerine getirirdi. Orada bulunan bir hoca da dua ederdi. Daha sonra herkes ayağa kalkar, lonca başkanı kendisine sanat ve ticaret hakkında gerekli tavsiyelerde bulunurdu” (Akbaş vd., 2018:173).

Üstat (Usta): Kalfa üç yıl çalıştıktan ve ustasının onayı ile ustalığa yükselirdi. Üç yıllık süre içerisinde görevlerini dikkatli ve titiz olarak yerine getirmiş olması gerekirdi.

4.2. Takım Halinde Öğrenme

Takım halinde öğrenme, birlikte öğrenme sürecini başlatmada çok önemlidir (Schianetz vd., 2007:1485). Çünkü takım halinde öğrenmede üyeler birbirini motive ederler (Donnellon, 1998:202). Takım halinde öğrenmeyi sağlamak için üyelerin ortak vizyona sahip olmaları gerekir (Schianetz vd., 2007:1485). Takım öğrenmesi örgütsel öğrenmeyi sağladığı için çok önemlidir. Bu bağlamda, takım halinde öğrenmenin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar (Senge, 1996:257):

- *Sorunlar üzerinde birlikte düşünmek:* Takım üyeleri sorunların çözümü için bireysel değil, birlikte çalışır. Birlikte çalışmak da işletmede sinerji yaratır.

- *Yenilikçi, eşgüdümlü eyleme geçmek:* Kurumdaki her üye takımın diğer üyelerini tamamlayıcı rol oynar. Böylece sorunların çözümünde birlikte harekete ederler.

- *Takımın diğer takımlarla ilişkisini geliştirmek:* Öğrenen takım, diğer öğrenen takımlarla iş birliği içinde olmalı ve onları takip etmelidir.

Ahilik kurumunun en temel ilkelerinden birisi “takım halinde öğrenme” dir. Özellikle uzun kış geceleri düzenlenen eğitim programları buna örnek olarak verilebilir. “Yaren sohbetleri” olarak adlandırılan bu toplantılar 20-25 kişilik gruplar halinde gerçekleştirilirdi. “Bu gelenek çalışma hayatında yüzyılları aşan birikimlerden çıkan bir iş kültürünün oluşmasını sağlamıştır” (Durak ve Yücel, 2010:162).

Ahilik kurumundaki eğitimin amaçları şu şekilde özetlenebilir:

- Bireyi eğitmek ve üretici hale getirmek,
- Üretici, paylaşımcı ve mutlu bir toplum kurmak,
- Toplumda karşılıklı anlayış ve güven oluşturmak,
- Bireylerin atıl kalmasını önleyip, ona meslek kazandırmak
- Toplumda işsiz yani atıl kişi bırakmamaktır.

4.3. Örgütsel Öğrenme

Örgütsel öğrenme konusundaki araştırmalar 1980’lerin ortalarından bu yana artarak devam etmektedir (Bennet ve Tomblin, 2006:289). Örgütsel öğrenme, bireyler ve takımlar aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu nedenle bireyin, öğrenen birey olması gereklidir. Bu bağlamda bireysel öğrenme, bireyin fiziksel, duygusal ve bilişsel durumu göz önüne alınarak sağlanır (O’Keeffe, 2006:293). Bu bütünlüğe ulaşan bireyler etkili takım haline gelirler. Etkili takımlar da etkili örgütü oluştururlar.

Öğrenen örgütte; sürekli öğrenme, uyum özelliği ve çalışanlara fikir aşılama görülmektedir. Bununla birlikte öğrenen örgütte tecrübeler tüm üyelerle paylaşılır (Chermack vd., 2006:767). Kurumsal öğrenme tek başına bir disiplin değil, aynı zamanda psikoloji, yönetim bilimi ve antropolojiden oluşan disiplinler arası bir konudur (Carmeli, 2007:3). Sosyal çalışma ortamı çalışanları psikolojik olarak

rahatlatacak şekilde tasarlanmalıdır. Ahilik kurumu da sosyal çalışma ortamını kabul etmektedir. Bunun için Ahilik “*hep birlikte büyük hedeflere yürümek*” ilkesiyle hareket etmiştir. Örgütsel öğrenme, kurumun çok yönlü ve esnek olmasını gerektirmektedir (Özerkmen, 2004:60). Örgütsel öğrenme aynı zamanda kurumsal çevikliği de sağlar. Örgütsel çeviklik işletmenin sürekli dinamik stratejiler geliştirmesiyle mümkün olabilir (Wall, 2005:37).

Örgütsel öğrenme, uzun vadede bilgiyi üretme ve sürekli hale getirmeye bağlıdır (Kalder, 1998:32). Bireysel öğrenme eğitim ve deneyimle sağlanırken, örgütsel öğrenme, kültürünün yeni bireylere aktarılmasıyla sağlanır. Bu nedenle, öğrenen örgüt kurmak isteyen yöneticiler, bireysel, takım ve kurumsal öğrenmeğe odaklanmalıdırlar. Öğrenen örgütler sahip oldukları bilgiyi yeni bilgi ve görüşlerle birleştirme yeteneğine sahiptirler (Garvin, 1993:4).

Örgütsel öğrenmenin ayırt edici niteliği, problemleri çözmek için yeni yöntemler önermesidir. Peter Senge, “Beşinci Disiplin” adlı eserinde (Russel, 2006:24), örgütsel öğrenmeye vurgu yapmaktadır. Yazar beş öğrenme disiplini şu şekilde sıralamaktadır: *sistem düşüncesi, personel üstünlüğü, fikri modeller, paylaşılan vizyon ve kurumsal öğrenmedir.*

Öğrenen bir kurum kültürü şu özellikleri kapsamaktadır (Gephart ve Marsich, 1996:34):

- Yenilikleri destekleme ve personeli ödüllendirme,
- Diyalog yoluyla gelişmeleri izleme,
- Risk alma ve deneme,
- Görünmeyen ve paylaşılan hataları öğrenmeleri için çalışanlara zaman tanıma,
- Çalışanlarına hoşgörülü davranarak değer vermek.

Öğrenen örgütler kendi temel yeteneklerini birleştirerek daha yüksek yeteneklere ulaşırlar. Zira, öğrenen örgütler personelinin yetkilendirmekte ve yaratıcılığa teşvik etmektedirler (Hodgetts vd., 1994:12).

Öğrenen örgütler etik ilkelerle hareket ederler. Ahilik kurumundaki öğrenen örgüt kültürü, bu kurumun uzun yıllar yaşamasını sağlamıştır (Ünsür, 2020:322). Öğrenen kurumlarla ilgili çalışmalar incelendiğinde beş temel özellik ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Chinowsky vd., 2007:217):

- *Liderlik*: Kurumun öğrenen bir kurum olması için liderin buna inanması ve desteklemesi gerekmektedir.
- *Süreç ve alt yapı*: Yönetim sürecinin tamamlanması ve teknik altyapının sağlanması öğrenen bir kurum için gereklidir. Ayrıca bilgi yönetimi ile yeni bilgilerin kurumsallaştırılması sağlanmalıdır.
- *İletişim*: Yönetici ve personelin kurumsal iletişimi etkin kılması önemlidir. İletişimin etkili ve sağlıklı olması örgütsel öğrenmeye katkı yapacaktır.
- *Eğitim*: Öğrenen bir kurumda hem yöneticiler, hem de çalışanlar için eğitim fırsatı oluşturulmalıdır.
- *Kültür*: Öğrenen kurumun bir diğer özelliği ise verimliliği artırıcı bir kültürün oluşturulmasıdır. Bu kültür, kurumdaki tüm bireyleri destekleyici ve ödüllendirici olmalıdır.

Yukarıda sayılan faktörler bir araya geldiğinde bir kurum “öğrenen kurum” haline gelebilir. Öncelikle, çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim sağlanmış olur. Böylece personele daha huzurlu çalışma zemini hazırlanır. Bu şekilde personel bilgi ve deneyimlerini daha rahat paylaşır. Böylece yeni mal ve hizmetler konusunda yenilik yapabilirler.

“Doğal olarak bu tür etik değerlere sahip olabilen bir toplumda kişilerin hayata bakışı bireysel değil, toplumsal çizgide olacaktır. Bu demektir ki kişiler davranışlarında bireysel çıkarlarından önce çevresindeki kişilerin çıkarlarını dikkate alacaklardır. Bu da sosyal sorumluluğun gelişmesini ve sosyal sermaye birikiminin belli bir düzeye ulaştığının göstergesidir” (Karagül, 2012:8). Sürekli öğrenen birey ve takımlar birikimlerini buldukları örgüte aktarırlar. Bu şekilde toplumun sosyal ve ekonomik olarak gelişmesi sağlanabilir.

5. SONUÇ

Ahilik kurumu temel ilkelerini “fütüvvetçilikten” almaktadır. Bu yüzden ahilik kurumunun tam olarak anlaşılması için fütüvvetçilik düşüncesinin iyi anlaşılması gerekmektedir. Ahilik ilkeleri toplumun tüm kesimlerini 13.yy.dan 19.yy a kadar olumlu yönde etkilemiştir. Bu kurum sosyal ve iktisadi yaşam modeliyle toplumu yönlendirmiştir. Bir diğer ifade ile topluma sosyal ve ekonomik değerler modeli sunmuştur. Sunulan bu değerlerin güncel bakış açısı ile yeniden değerlendirilmesi

gerekmektedir. Bu değerlerin gelecek nesillere kültür mirası olarak aktarılması çok önemlidir.

Eğitimde bireylere “toplum değerleri” konusu öğretilmeli ve sürekli hale getirilmelidir. Ahiliğin ilkeleri “bireyci-egoist” değil, birlikte üretme ve paylaşma fikrine dayanmaktadır. Ahilikte temel değer olan işin ve işyerinin kutsallığı düşüncesi bireylerde sürekli canlı tutulmalıdır. Toplumdaki eğitilmiş ve uzman bireylerin “hayat boyu istihdamı” sağlanmalıdır. Bunun yanında personelin uzmanlığına dayalı bir iş bölümü sağlanmalıdır. Bir diğer ifadeyle görevlendirmede liyakat esasına göre davranılmalıdır. Üretim ve tüketim alanlarında kooperatiflerin yaygınlaşması desteklenmelidir. Bu şekilde üreticinin uygun finans kaynağına erişimi sağlanabilir. Değerler eğitimi ile gerekli teknik eğitimin birey, takım ve kurum temelli verilmesi sağlanmalıdır. Eğitimlerde uygulamalı eğitime ağırlık verilmelidir. Staj uygulamaları daha aktif hale getirilmelidir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akat, İ., (1984), İşletme Yönetimi, Üçel Yayıncılık Dağıtım, İzmir.

Akbaş, H. E., Bozkurt, S. & Yazıcı, K., (2018), “Osmanlı Devletinde Lonca Teşkilatı Yapısı Ve Yönetim Düşüncesi İle Karşılaştırılması” Muhasebe Ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi Eylül Özel Sayı, 165-202

Alpugan O., Oktav, M., Demir, M. H & Nurel Ü., (1993), İşletme Ekonomisi Ve Yönetimi, Beta Basım Yayım, No:393, İstanbul.

Anadol, C., (1991), Ahilik Kültürü Ve Fütüvvetnameler, Türk Tarihi Kurumu Basımevi, Ankara.

Babacan, M. & Engin D. E., (2006), “Pazarlamada Vekâlet Teorisi Ve Kavramsal Bir Model Geliştirme” H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 24, Sayı 1, 89-110.

Bektaş, Ç., (2016), İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Beta Basım, Yayım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Bektaş, Ç., (2018), “Ahilik Kurumunun İslami Temelleri Ve Günümüze Yansımaları”, içinde:İslami Düşünce Ekseninde İktisadi-Mali-Politik Meseleler (Editör: İlhan Eroğlu, Serkan Kekevi, Yusuf Temur), Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 53-80.

Bennet, A. & Tomblin, M. S., (2006), “A Learning Network Framework For Modern Organizations” The Journal Of Information And Knowledge Management Systems, 36, 289-303.

Bingöl, D., (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım A.Ş., 5.Basım, İstanbul.

Carmeli, A., (2007), Social Capital, Psychological Safety And Learning Behaviors From Failure In Organizations, Long Range Planning, 40 (1), 30-44.

Chen, L., (2006), Effect Of Knowledge Sharing To Organizational Marketing Effectiveness In Large Accounting Firms That Are Strategically Aligned, The Journal Of American Academy Of Business, 9(1), 176-182.

Chermack, T., Lynham, J. S. & Merwe, L. V. D., (2006), Exploring The Relationship Between Scenario Planning And Perceptions Of Learning Organization Characteristics, Futures, 38, 767-777.

Chinowsky, P.S., Molenaar, K. & Bastias, A., (2007), Measuring Achievement Of Learning Organizations In Construction, Engineering, Construction And Architectural Management, 14(3), 215-227.

Çağatay, N., (1989), Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, Ttk Basımevi, Ankara.

Çağatay, N., (1990), Ahilik Nedir?, TTK Basımevi, Ankara.

Donnellon, A., (1998), Takım Dili, (Çev: Osman Akınhay), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Dovey K. & White, R., (2005), “Learning About Learning In Knowledge-Intense Organizations”, The Learning Organization, 12(3), 246-260.

Durak, İ. & 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, TTK Basımevi, Ankara.

Erbaşı, A., (2012), “Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarıyla İlgili Uygulamalar”, Turkish Studies, 7(2), 1321-1331.

Garvin, A. D., (1993), Öğrenen Bir Organizasyon Kurmak, Bizden Haberler Özel Eki, Ağustos-Eylül.

Gephart M. A. & Victoria J. M., (1996), “Learning Organizations Come Alive” Training & Development, 50(12), 34-46.

Hodgetts R. M., Luthans, F. & Sang M. L., (1994), New Paradigm Organizations: From Total Quality To Learning To World-Class, Organizational Dynamics, 23(3), Winter, ss. 4-19.

http://www.tarimkutuphanesi.com/kooperatif_nedir?_kooperatifciligin_tarihcesi_00474.html (Erişim: 20.03.2022)

Kalder, (1998), Öğrenen Organizasyonlar, Kalder Yay., No:16, 2.Basım, İstanbul.

Kapu, H. & Aybas, M., (2009), “Yahudi, Hıristiyan Ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım”, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), 73-94.

Karagül, M., (2012), “Ahilik Ve Sosyal Sermaye Bağlamında İş Ahlakı Ve Üretim İlişkisi”, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 32, 1-16.

Khandekar, A. & Anuradha S., (2005), “Organizational Learning In Indian Organizations: A Strategic Hrm Perspective”, Journal Of Small Business And Enterprise Development, 12(2), 211-226.

Kuran-I Kerim, (1986), Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Yayın No:217, Ankara.

O'keeffe T., (2006), Toward Zero Management Learning Organizations, Handbook Of Business Strategy, Emerald Group Publishing Limited.

Orman, S. & Parlak, Z., (2009), İşletmelerde İş Etiği, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2009-23, İstanbul.

Özerkmen, N., (2004), “Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri Ve Temel Toplumsal Fonksiyonları-Sosyolojik Yaklaşım”, Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, C:44, Sayı:2, 57-78.

Öztürk, N., (2002), “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi Çalışma Hayatı Ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:7, 43-56.

Russel, K. E., (2006), Examinations Of Leader Effect Behavior Within Successful Fortune 100 Companies, Doctoral Dissertation, Capella University, Umi Number: 3237802.

Sancaklı, S., (2010), “Ahilik Ahlâkının Oluşumunda Hadislerin Etkisi”, İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, 1-28.

Schianetz, K., Lydia K. & Lockington, D., (2007), “The Learning Tourism Destination: The Potential Of A Learning Organization Approach For Improving The Sustainability Of Tourism Destinations”, Tourism Management, 1485-1496.

Schulz, K. P., (2005), “Learning In Complex Organizations As Practicing And Reflecting A Model Development And Application From A Theory Of Practice Perspective”, Journal Of Workplace Learning, 17(8), 493-507.

Senge, P. M., (1996), Beşinci Disiplin, (Çev: Ayşegül İldeniz, Ahmet Doğukan), Yapı Kredi Yay. 3. Baskı, İstanbul.

Soysal, A., (2013), “İşletmelerin Başarısında Ahilik İlke Ve Uygulamalarının Önemi: Bir Değerlendirme”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt:27, Sayı:2, ss.6-19.

Tatlıhoğlu, K., (2014), “Ahi Evran’ın Öğretileri Bağlamında Günümüzün Sosyoekonomik Sorunlarına Genel Bir Bakış”, Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması, 26-28 Mayıs 2014, Eskişehir.

Tetik, S., (1992), “İşletmelerde İşbaşı Eğitim Programı Ve Bir Otelde Uygulama”, Turizm Eğitimi Konferansı, Turizm Bakanlığı, 9-11 Aralık, 1992, 143-158.

Ulrich, D., Glinov V. & Mary, A., (1993), High-Impact Learning: Building And Diffusing Learning Capability, *Organizational Dynamics*, 22(2), Autumn, 52-67.

Ünsür, A., (2020), “Ahilik Sistemi Değerleri Yönetim ve Eğitimi”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 18 (39), 297-337.

Wall, S. J., (2005), “The Protean Organization: Learning to Love Change”, *Organizational Dynamics*, 34(1), 37-46.