

Ahilikte Psikolojik Sermaye Davranışı

Arzu Uğurlu Kara*

Enver Aydoğın**

Öz

Bu çalışma psikolojik sermayenin kavramsal bir analiziyle birlikte alt boyutları olan umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserliğin, kendisinden yaklaşık 810 yıl önce Anadolu'da Kayseri'de kurulmuş olan Ahilik Teşkilatı uygulamalarında var olup olmadığını incelemek maksadı ile yapılmıştır. Makalenin amacı günümüzde örgütsel başarının elde edilmesinde ve rekabet avantajı yaratmada psikolojik sermayenin kilit önemine vurgu yapmak ve aynı zamanda psikolojik sermayenin gelişimine yönelik olarak Ahilik Teşkilatındaki uygulamalar ile arasındaki benzerliklere dikkat çekmektir. Bu bağlamda çalışma Ahilik Teşkilatının psikolojik sermayenin gelişim ve paylaşımında günümüz işletmelerine bir kaynak, rehber olabileceğine yönelik irdelemeler içermektedir.

Anahtar Kelimeler

Ahilik, Ahilik teşkilatı uygulamaları, psikolojik sermaye, umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik

* Öğr. Gör., Kara Harp Okulu, İşletme Bölümü – Ankara/Türkiye
aukara@kho.edu.tr

** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İşletme Bölümü – Ankara/Türkiye
enveraydogan@gmail.com

1. GİRİŞ

İşletmelerde başarının sırrı, yöneticilerin işgörenlerini yakından tanıma, zayıf ve güçlü yönlerini bilme dolayısıyla bunları geliştirme ve beceri ve kabiliyetlerinden azami faydalanmak isteme ihtiyacı ile psikolojik sermaye ortaya çıkmıştır. Son yıllarda pozitif psikolojik sermayeye olan ilginin artması insanlarda güdüsel olarak mutlu olma, anlaşılma ve sevilme arayışının karşılanmasına yardımcı niteliktedir. Pozitif psikolojik sermaye; bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanan öz-yeterlilik (Bandura 1994: 71-81), bireylerin hedefleri, bu hedeflere ulaşma doğrultusunda harekete geçme güduları ve hedeflere ulaşmak için yollar bulma konusundaki düşünce süreci olarak tanımlanan umut (Snyder 1995: 355), mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme eğilimi olarak tanımlanan iyimserlik (Carver and Scheier 2001: 40) ve önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneği olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık (Luthans 2002b: 702) bileşenlerinden oluşmaktadır. Diğer yandan, esnaf ve sanatkârlar birliğini ifade eden ve ahlakı her şeyin üzerinde tutan Ahilik teşkilatının Anadolu insanların yaşantısı üzerindeki etkisinin azalarak da olsa günümüze kadar ulaştığını görmekteyiz. Bu teşkilatın vizyonu, gerekli meslek ilkelerini de içinde barındıran ideal insan tipini oluşturmaktır, bu çerçevede olmayanlar da istenen nitelikleri kazanıncaya dek teşkilata alınmamıştır (Sancaklı 2010: 6). Görüldüğü üzere psikolojik sermayede olduğu gibi Ahilik teşkilatı da insanı merkeze almıştır ve her ikisi de kaliteye kaliteli insanlar barındırmakla ulaşmaya çalışmıştır (Doğan 2011: 79). Nasıl ki Ahilikte kişinin ortaya koyduğu eser onun yetenekleri hakkında ipucu veriyorsa (Erden 2005: 392), bugünün işletmelerinde de işgörenin sahip olduğu yeteneklerinin ortaya çıkartılması ve kullanılması da psikolojik sermayenin önemini artırmaktadır. Dolayısı ile Ahilik teşkilatına baktığımızda bu kavrama ilişkin günümüz işletmecilerine ışık olabilecek çözümlerin yüzlerce yıl öncesinden geliştirildiğini görebiliriz. Bu teşkilatı derinden inceleyebilmek, günümüzde modern dünyanın doğurduğu kavramları o zamanlarda nasıl çözüldüğünü görebilmek birçok şeye çözümler üretebilir. Bu nedenle bu çalışmada da Ahilik teşkilatı, psikolojik sermaye ve alt boyutları ile konu irdelenmektedir. Yapılan literatür araştırmasında, Ahilik teşkilatı uygulamalarını psikolojik sermaye boyutları ile ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Psikolojik Sermaye

Pozitif örgütsel davranışın bir uzantısı olan pozitif psikolojik sermayeyi Luthans, bireyin olumlu yönde gelişmesi olarak tanımlamıştır (Luthans vd. 2007). Pozitif psikolojik sermaye, örgüt ortamında kişilerin güçlü yanları ve bunların ortaya çıkartılması ve geliştirilmesi ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans 2002a: 696). Pozitif psikolojik sermaye; zor olan görevleri başarmak için inançlı olma; şu an veya ileride başarılı olma yönünde pozitif bekleme; yine zor olan amaçlarla baş edebilme; başarının sürekli olması için problemleri çözmeye dair kişinin pozitif psikolojik durumudur (Avey, Wernsing and Luthans 2008: 54). Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması sebebiyle pozitif kavramlar arasında araştırma konusu yapılmış ve psikolojik sermaye; umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik kavramlarıyla ifade edilmiştir (Avey vd. 2008: 52).

2.2 Ahi Teşkilatında Psikolojik Sermaye Davranışına İlişkin Uygulamalar

Ahi Evran-ı Velî, Hacı Bektaş-ı Velî, Hoca Ahmet Yesevi, Yunus Emre, Hacı Bayram-ı Velî, Aşık Paşa, Gülşehri gibi Türk düşünür ve gönül adamlarının dilinde ve kalemlerinde olgunlaşan Ahilik (Akkuş 2004: 18) felsefesinin uygulamalarında psikolojik sermayenin tüm bileşenlerine rastlamaktayız. Türklerin ekonomik ve sosyal hayat düzeninde önemli rol oynadığı bilinen Ahilik, Anadolu'da Selçuklular devrinde ortaya çıkan, Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında etkili olan önemli bir yaygın eğitim kurumudur (Akyüz 2005: 47). Esnafın oluşturduğu bir yapı olarak bilinen Ahilik aslında, tesir ettiği çevreye baktığımızda, toplumdaki kişi ve kurumlar arasında olumlu ilişkiler geliştiren, huzurlu bir yaşam imkânı sunan bir kuruluştur (Kılavuz 2005: 615). Ahilik; sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, insana hizmette olgunluk ve fazilet düsturuyla çalışan (Çalışkan ve İkiz 1993: 21); zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak "sosyal adaleti" gerçekleştirmeyi amaçlayan (Gülerman ve Taştekel 1993: 4) bir teşkilattır. Hem sosyoekonomik hem de kültürel bir yapıya sahip olan Ahi Teşkilatı'ndaki Ahilerin her bakımdan güçlenmesi, gerekli bilgi ve beceriye sahip olabilmesi, güçlü yanlarının ortaya çıkartılması, cesaretlendirilmesi, zorluklarla mücadele edebilmesi, yılmaması, iyimser olabilmesi gerekmekte idi. Bu sebeple psikolojik sermayenin boyutlarının aslında kendisinden çok önce uygulamalarının var olduğunu görüyoruz. Çalışmanın bu bölümünde,

psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin Ahi teşkilatındaki uygulama örnekleri incelenmiştir. Her bir psikolojik sermaye boyutunun Ahi teşkilatındaki uygulama örnekleri ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

2.2.1. Ahilik'te Özyeterlilik Davranışı

Özyeterlilik, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda öne çıkan bir kavramdır ve Bandura bu kavramdan ilk kez 1977 yılında "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change" isimli araştırmasında söz etmiştir (Bıkmaz 2004: 178).

Özyeterlilik, bireyin başarılı olmasında etkisi olan motivasyon, bilişsel düzeydeki kaynaklar, düşüncelerini eyleme dönüştüren güven ve kendi kendini değerlendirmesidir (Stajkovic and Luthans 1998b: 66). Ayrıca, istenilen sonuçlara ulaşmak için eylemlerin başarılı bir şekilde sergileneneğine veya kişinin başarmak için herhangi bir davranışı örgütleme ve uygulama hususundaki kabiliyetine yönelik inancıdır (Bandura 1997: 3).

Bireyler herhangi bir faaliyete başlamadan önce öz yetenekleri ile ilgili analizler yapmaktadır. Kendini yüksek derecede yeterli gören bireyler, görevlerini icra ederken zor olanları tercih etmekte ve aksilikler olsa dahi vazgeçmemektedirler. Bu açıdan geliştirilebilir bir kavram olan öz yeterlilik, psikolojik sermaye yapısı içinde önem arz etmektedir.

Bandura'ya göre (1994: 75) bireylerin özyeterlilik inançlarının dört temel kaynağı vardır.

1) Doğrudan deneyimler, en etkili olanı bireyin bizzat yaşadığı deneyimlerdir. Bireyler eylemlerinin etkilerini ölçerek bu etkilerin yorumları ve yeterlilik inançlarını belirlerler. Sonuçları başarılı olarak yorumlayabiliyorlarsa özyeterlilik yüksek, başarısız olarak yorumluyorlarsa düşüktür (Pajares 1997).

2) Dolaylı deneyimler, Bandura'ya (2004: 622) göre, kişiler başkalarının çaba harcayarak başarılı olduklarını gördüklerinde, kendilerinin de, yeteri kadar çalıştığında, başaracaklarına inanmaya başlarlar.

3) Sözel ikna, olumlu telkinler öz inançları güçlendirir ve kişiyi cesaretlendirirken, olumsuz telkinler öz inançları zayıflatıcı bir etki yaratırlar (Pajares 1997).

4) Psikolojik Durum, Bandura'ya (1997: 106) göre bireyler, yeterliliklerini yargımlarken psikolojik ve duygusal durumlarını da göz önüne alırlar. Kişisel

yeterliliğın bedensel işaretleri, özellikle fiziksel başarı, sağıık işlevleri ve stresle başa çıkma alanlarında önem taşır. Örneğın güç ve dayanma gücü gerektiren etkinliklerde yorgunluk ve acı düşük fiziksel yetersizliğın belirtileri olarak yorumlanır (Bandura 2004: 623).

Ahilik teşkilatını incelediğimizde ise, Soykut'a göre, (1971: 89, aktaran: Sancaklı:15) bir ahi şöyle olmalıdır: Ahi, vicdanı yol haritası olan adamdır. Helal kazancı olan, tasarruflu harcayan, ölçü tartı ehli olan, faydalı üretim yapan ve yardımcı olandır. Kalbi Allah'a dönük, kapısı yetmiş iki millete açık olan, merhametli ve cömert olan, ahlakını temel alıp aklıyla hareket eden, ilim yapıp faydalı çalışmayı bırakmayan kişilerdirler. Fütüvvete göre yiğit olan ayrıca bir sanatla uğraşın, Allah'ın varlığına ve birliğine inanarak Hz. Muhammed (sav)'in elçiliğini kabul edip sünnetlerine yerine getirmiş, Müslüman kardeşleriyle sohbe yönelmiş kişiler, ahilikte ilerlemiş olanlardır. Ahi teşkilatındaki işletmelerin örgüt yapısında; yamak, çırak, kalfa ve usta yapılanmaları mevcuttur. Ahilik teşkilatında, genç birinin Ahiliğe kabulüne çok önem verilirdi. Çırak olmak için talipli olan gencin sahip olduğı vasıflar ile ilgili titiz davranılır, ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulurdu. Teşkilatta yer almak isteyenlerin ahlak ve terbiyesi hakkında yapılan incelemeler olumlu ise bu durum zaviyede görüşülüp uygun olursa genç üyeliğe kabul edilirdi (Şimşek 2002: 166). Ahilikte işyeri açabilmek için meslekte yetişmiş olmak ve sırasıyla çırak, kalfa ve usta mertebelerine ulaşmış olmak gerekmektedir. (Şimşek 2002: 188). Yani, bir meslek ya da sanat dalında ustalık sıfatına ulaşmak için yamaklık, çıraklık ve kalfalık aşamalarından başarıyla geçmek gerekir (Özgen 1999: 263-269).Çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa yükselirken aday olan öğrencilere yükselme törenleri yapılırdı. Bir üst dereceye terfi törenine Şed Kuşatma Töreni (Diploma Merasimi) denirdi (Köksal 2007: 171-172). Aynı zamanda çıraklar mesleği çok iyi öğrenmedikçe, dükkan açamazlardı. Birlik içinde yükselmek için mesleki ehliyet ve liyakat şarttı (TDV 1998). Verilen mesleki eğitimde başarılı olan ve ustalık beratını alan usta, bağılı olduğı Ahi Birliğinden dükkân açmak için izni alırdı (Köksal 2007: 198).

Ahi zaviyelerinde kadınlar ve müderrisler tarafından düzenli olarak dersler verilir. Okuma yazma bilmeyen kalmaz, herkese yeteneğine göre, "hat, tezhip, müzik vb." bir sanat mutlaka öğretilirdi. Ayrıca, kılıç kullanma, ata binme, ok atma gibi askerlik becerileri öğretilirdi (*Ana Britannica* 1993). Fütüvvetnâme gereğince, öğrenci çıraklık boyunca minimum 124 adap ve erkân kuralı öğre-

nirken, ustalıkta 740 adap ve erkânı öğrenmesi gerekmektedir (Sancaklı 2010: 1-2). Ahi, ahlakı temiz ve örnek teşkil eden kişi olarak İslam'ın şartlarını yerine getirmeye dikkat etmeli, dürüstlükten uzaklaşmamalı, yalan söylememeli, gıybette bulunmamalı, harama el uzatmamalıdır (Şahin 2007: 183).

Teşkilât mensubunun hayat tarzı da teşkilâta öğretilen dinî-ahlakî kurallar doğrultusunda şekillenerek evrensel ahlak değerlerine bağlı, kendisini tanıma ve tanıma yolunu bilen, kabiliyetlerini kullanabilen, insanlık fitratını koruyan kişilik sahibi bir insan olması hedefleniyordu (Sarıkaya 2000: 6) ve teşkilat mensuplarında bulunması gereken ayrıca vasıflar vefa, doğruluk, emniyet, cömertlik, tevazu, ihvana nasihat, onları doğru yola sevk etme, affedici olma ve tövbe idi. Şarap içme, zina, yalan, gıybet, hile gibi davranışlar ise meslekten atılmayı gerektiren sebeplerdi (Kazıcı 2006: 541).

Ahilikte, öğrenci işyerindeki eğitime üstadıyla birlikte katılmakta iş, din ve ahlaka dair bilgiler elde etmektedir. Şakird görmeyince öğrenemez kuralı gereğince fütüvvetnamelerde üstadın din ve ahlakı açıdan mükemmel olması ve öğrencinin de üstadını kendine örnek alarak dini, mesleki ve ahlaki açıdan kemale ermesi istenmektedir. Bu açıdan fütüvvetnamelerde Ahi, terbiyesine (öğrencisine) öğreteceği şeyi kendi yapa ki terbiyesi de görüp öğrene, denmektedir (Torun 1998: 118, Sarıkaya 2002: 72, Kılavuz 2005: 615-628). Ahilik teşkilâtındaki tekke ve zaviyelerde öğretilen bilgiler, iş yerinde de ustanın çalışması izlenerek öğrenilirdi (Torun 1998: 118). Bu da Bandura'nın özyeterlilik inançlarından dolayı öğrenmeye örnektir. Önemli kişilerle sohbetin birçok fazilet kazandırdığı ve erdem sahibi olmayı sağladığı fütüvvetnâmelerde belirtilmiştir. (Gölpınarlı 1953-1954: 134, aktaran Kaya 2013). Bu uygulama da, aynı şekilde Bandura'nın özyeterlilik inançlarından "sözel ikna" sına güzel bir örnektir.

2.2.2. Ahilik'te İyimserlik Davranışı

Martin Seligman (1998), pozitif psikolojik güç olan iyimserliği, nispeten daha durağan ve pozitif olan olaylara dayandırmaktadır. Peterson ve Luthans'a göre (2003: 28) iyimserlik değerlendirmesi gerçekçi olmayan ve kontrol edilemeyen bir süreçtir. Kişilerin özel durumlarda başarılarının objektif değerlendirmesini içerir.

Tiger (1971: 18) ise iyimserliği kişinin zevkine uygun, sosyal veya fiziksel durumlarla ilgili bir ruh hali olarak görmektedir (Carver and Scheier 2001: 40,

Seligman and Csikszentmihalyi 2000: 7). İyimserlik, iş yaşantısında güdüleme özelliği olan, moral veren, olumlu beklentileri ve amaçları olan, herhangi bir güçlük karşısında sabırlı olan, kişisel yeterlilikleri az olsa da, fiziksel ve ruhsal olarak daha dinç olan bireylerin ruh haline karşılık gelmektedir (Çalışkan ve Erim 2010: 265).

İyimserlik, sadece gelecekte iyi şeylerin olacağını beklemek değil aynı zamanda, kesin olarak meydana gelmiş olayın; olumlu veya olumsuz, geçmişte, şu an veya gelecekte olmuş olmasına bakılmaksızın, nedenlerini açıklarken bireyin kullandığı nedenler ve dayanak noktalarına bağlıdır. Örneğin, bireyin zaman ve çaba harcamasına rağmen -olumlu olaylara odaklanırken- iyimser açıklama şeklini kullanarak yorumlamıyorsa hala kötümserlik sınırları içerisinde olabilir (Luthans, Youssef and Avolio 2007: 87).

Pozitif psikolojik sermayenin gelişmesi için uygulanabilecek, iyimserliği oluşturan bazı özel kurallar vardır (Luthans et al. 2007a: 101);

1. Bir zorluk karşısında, kendi kendini baltalayan inanışları tanımlamak,
2. İnanışların doğruluğunu değerlendirmek,
3. Yanlış inanışlar terk edilerek onların yerine geliştirilmiş, daha yapıcı ve doğru inanışlar koymak.

İyimser kişiler kötü olayları değerlendirirken geçici olarak baktıkları, kötümser kişilerin ise kötü olayları değerlendirirken kalıcı olarak baktıkları izlenmiştir. Ayrıca, iyimser insanlar iyi olayları kalıcı olarak değerlendirirken kötümser insanlar da geçici olarak değerlendirir. Kötü olaylar için kötümser insanlar evrensel bir atıfta bulunurken (ben bilgisayar konusunda cahilim), iyimserler duruma özel atıfta bulunmaktadır, örn; bu bilgisayar programıyla sorunum var. Yine tersi iyi olaylar için de geçerli olmaktadır; iyimser insanlar bilgisayar konusunda kendilerini uzman olarak varsayarken, kötümser insanlar kendilerinin sadece excel'i bilecek kadar bilgisayar kullanımından habersiz oldukları algısını taşırlar (Luthans et al. 2004: 47).

Ahilik de, özü itibariyle bir sevgi, paylaşım ve yardımlaşma teşkilatıdır (Önder 1999: 248-251). Hayat felsefeleri ve yaşayış tarzları çalışmaya, dostluğa, yardımlaşmaya dayanır (Gülvahapoğlu 1991: 42-43). Fütüvvet, bir karşılık beklemeden diğerlerine yardımcı olan ve iyilik eden, başka insanların menfaatlerini daha çok önemseyen, toplumun ve bireylerin huzuru uğruna kendini

fedâ edendir (Çakmak 2005:251). Kaya'ya (2013:47) göre ise fütüvvet; yiğit olan, cömert davranan, fedakârlıkta bulunan, kalbi güzel ve iyiliksever olan, insanlara merhametle yaklaşan ve sevecen olandır. Fütüvvetnâmelere göre, ahilik teşkilâtının üyeleri de cömert, alçakgönüllü, dürüst ve vefalı olan; hırsızlık, dedikodu ve hile yapmayan, içki içmeyen kişilerdir (Bayraktar 2005: 89–90). Örneğin Ahiler Hz. Peygamber'i şu konularda örnek almışlardır: Kötülüğe iyilikle karşılık vermek, yaptığı işten karşılık beklememek, gücü varken affetmek, başkalarının kusurlarını bırakıp, kendi kusuruyla uğraşmak, şefkatli olmak, başkalarını kendine tercih etmek, hiçbir durumda yaltaklanmamak, zengin ise fakiri hiçbir sebeple hizmetinde kullanmamak, halka tenezzül etmemek, yüz suyü dökmemek, verenin de, alanın da Allah olduğunu bilmek, kerem sahibi olmak, alçak gönüllü olmak, kendini beğenmişlikten kaçınmak, hiç kimseyi azarlamamak, sır saklamak, hizmette ve vermede ayırım yapmamak gibi. Ayrıca eşi Hz. Hatice'nin, onun için Sen muhtaçlara yardım eder, zayıf olanları ağırlar, zorda kalanlara destek olur, yardımına koşarsın, cümlesinden de bunu anlıyoruz (Taberi 1991: 93). İyi kimselerle sohbet etmeli, namazını kazaya bırakmamalı, hayâ sahibi olup, nefesine hâkim olmalı, dünyaya düşkün olanlarla beraber düşüp kalkmamalıdır (Özaydın 2005: 700).

Ahiler, yaptığını değil, yapılan iyiliği söyler, kötülüğü bilmez, görmez, dost sırrını bedenle bir mezara gizler acıyı, tasayı, yoğun kendine; sevgi, neşe muhabbeti hep ele gizler (Doğan 2011: 90). Ahiler iyilik yapmaktan son derece hoşnut olan insanlardır. Kendilerini tamamen din ve ibadete vermiş dervişler olmayıp, ibadet kadar yeme, içme, eğlenmeden de hoşlanan insanlardır (Gülvahapoğlu 1991: 42-43). Ahi teşkilatında yapılan toplantılardan bazıları şunlardır; ziyafet toplantısı (olağan yıllık toplantı), üç günler toplantısı (yıllık genel toplantı) ve olağanüstü toplantılar (memleket toplantısı) (Akkuş 2004: 36). Senede bir düzenli olarak yıllık toplantı düzenlenmekteydi. Esnaf ve sanatkarların, belirli zamanlarda düzenlenen bu toplantılara katılıp eğlenmesi gelenek haline gelmişti (Solak 2006: 79). Bu tarz güdüleyici, moral verici faaliyetlerin yapılması iyimserlik boyutunda da kişilerin iş hayatında daha canlı olması anlamına gelmektedir. Daha sonraları psikolojik sermayenin ortaya çıkışı ile iyimserlik boyutunda, iyimser kişilerin iş hayatında güdüleyici, yüksek moralli, fiziken ve ruhen ise daha dinamik bireyler haline geldiğini görmekteyiz.

Ahiler, kötülük yapan insanların ahlaki düşünce sistemlerinin ve davranışlarının değiştirebilmesi için, bu insanların eğitim hizmetlerine tabi tutulması gerektiğini

savunmuşlardır (Kaya 2013: 46). Toplumun refah içerisinde yaşamasını amaç edinen ahilikte yemek ve sofraya, giyim ve kuşam, oturup kalkma, hasta ziyareti gibi günlük faaliyetlerde nasıl davranılması gerektiği öğretilirken aynı zaman da doğru davranışların ne olduğu da öğretiliyordu (Kazıcı 2006: 65-67).

Ayrıca esnaf ve sanatkarlar, ben bugün satış yaptım, siz komşumdan alın, o henüz sifrah yapmadı (Gölpınarlı 1950: 90, aktaran Doğan 2011: 82) diyebilecek kadar iyimser kişilerdir. Başka bir örnek de; ekmekçiler, işledikleri ekmeğin yanmış ve hamur olmamasına ve tartının yanlış tartmaması hususunda dikkatli olmalıdırlar. Et bulundurmeyen kasaplar yine cezalandırılmaktadır. Aşçıların yemekleri temiz ve pişmiş olacak, tuzu ayarında olacak ve kalaysız kazan kullanacaklardır. Pazar yeri haricinde satış yapılmayacak ve pazarda müşteri yanıtılmayacak, bunu yapanlar da cezalandırılacaktır. Değirmende beklerken herkes sırasına dikkat edecektir. Ayrıca bunlar dışında yoğurtçu, terzi, ipekçi, derici, kuyumcu, oduncu, tıp hizmetleri vb. alanlarda da uyulması gereken kriterler belirlenmiştir (Akkuş 2004: 31-32).

2.2.3. Ahilik'te Dayanıklılık Davranışı

Psikolojik dayanıklılık kişinin herhangi bir engel veya belirsizlik durumunda karşılaşılan olumsuz durumlarla baş edebilme ve sonucunda başarılı olma kabiliyeti olarak görülmektedir (Luthans et al. 2006: 30). Dayanıklılık sıklıkla kayda değer terslik ve risk karşısındaki olumlu başa çıkma ve adaptasyon ile nitelendirilmektedir (Masten, Reed and Gabrielle 2002: 75). İşyerine uyarlandıığında dayanıklılık; terslik, belirsizlik, anlaşmazlık, başarısızlık durumlarında kendini iyileştirmek ve olumlu değişiklik, ilerleme ve yükselen sorumlulukla tekrar kendini toparlama olarak tanımlanmıştır (Luthans 2002a: 702). Dahası dayanıklılık sadece terslik durumlarında değil ayrıca uç olumlu durumlarda bile sorumluluklarla başa çıkmak olarak tanımlanabilir.

Psikolojik sağlamlığı olan kişilerin diğerlerine göre yalnızlık ve umutsuzluk duyguları daha azdır ve bu kişiler hayatlarında tehdit oluşturabilecek faaliyetlerde daha az bulunurlar ve daha iyimser, sosyal ve yeniliklere açıktırlar (Güloğlu ve Kararımak 2010: 74).

Coutu (2002: 48) psikolojik dayanıklılığı şu öğelerle açıklamıştır; gerçeği olduğu gibi kabul etme, yaşamı anlamlı kılma, olağanüstü bir doğaçlama yeteneği” olarak belirlemiştir. Fribog ve arkadaşları (2005: 35), psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal ye-

terlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere toplam altı faktörlü bir yapı öne sürmektedir. Kendilik algısı kişinin kendi farkındalığına varmasını ve temelde kim olduğuna yönelik düşünceleri ifade etmektedir. Gelecek algısı kişinin geleceğe yönelik bakış açısına işaret etmekle birlikte, olumlu bakış açısı psikolojik dayanıklılık sürecinde önemli rol oynamaktadır. Yapısal stil, kişinin bir bakıma kendine güveni, güçlü tarafları ve öz disiplini gibi kişisel özellikleridir. Sosyal yeterlilik, kişilerin sosyal açıdan destek görüp görmediğiyle ilişkili bir faktör iken; aile uyumu, kişinin en yakınlarıyla olan uyumunu göstermektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık sürecinde aile uyumunun ve sosyal desteğin önemli rolü bulunmaktadır. Son olarak sosyal kaynaklar ise kişinin sahip olduğu sosyal ilişkileri göstermektedir (Basım ve Çetin 2011: 81).

Baktığımızda Ahiler, mücadeleden kaçmayan ve zorluklar karşısında bile direnen; kendine karşı güvenli ve güvenilir; inisiyatif alan, projelerin üstüne atlayan gençler olmuşlardır. Küçük sıkıntılar karşısında kolayca pes edip, kendini koyuverme bireyin mesleki geleceği hakkında da ipucu vermektedir (Doğan 2011: 86). Burada dayanıklılık kişinin, herhangi terslik veya risk durumunda kendini yeniden toparlayıp sorumluluk almasıyla oluşacaktır.

Ahi teşkilatındaki çırak, ustasının yanı sıra aynı meslekten olan iki kalfayı da yol kardeşliğine seçmeliydi. Çırak, zaviye reisinin izni ile bu üç sanatkarın gözetiminde çalışmaya başlardı (Ekinci 1991: 35). Ustanın, çocuğundan ayırt etmediği kalfayı ve çırağı yetiştirmesi ve onların yaptıkları hatalardan sorumlu olması (Ekinci 1991: 12), işletmelerin başkalarına gerek kalmadan kendi kendilerini kontrol ettiklerini göstermektedir. Güçlü kapasiteyi ortaya çıkarma çabası ile Fribog ve arkadaşlarının (2005: 35), psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında belirtmiş oldukları kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil faktörlerine örnek teşkil etmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılıkta sosyal desteğin önemi büyüktür.

Ahiler dünya menfaatine yenik düşmeyen, varlığından, kazancından taviz veren ancak onurundan ve inancından taviz vermeyen kişilerdir. Kendi çıkarılarını düşünmediğinden kimseye boyun eğmezler, sadece hak için eğilir ve yine hak için can verirler. Hakkını bilir ve herkesin hakkını da aynı titizlikle gözetir (Soykut 1971: 86). Böylece ahi *kendi farkındalığına* vararak daha dayanıklı dolayısı ile psikolojik sağlamlığı yüksek olacaktır.

Sabır da bir ahide bulunması gereken en önemli özelliklerden bir tanesidir. Nitekim sabır hedefe, başarıya giden yolun anahtarı durumundadır. Zaten sadakatın temelinde de genel anlamda sabır bulunmaktadır. Sabrı bilmeyen insanların özellikle uzun soluklu iş ya da eylemlerde yılgınlık göstermesi muhtemeldir (Doğan 2011: 86). Özellikle psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunda herhangi bir olumsuzluk durumunda pes etmeden, yılmadan kişinin kendini toparlaması ancak sabırla olacaktır.

Ayrıca ahilik, başkasının malına hıyanet etmemek, sabır ehli olmak, öfkesine hâkim olmak, sır saklamak, kötü söz ve hareketlerden sakınmak, maiyetinde ve hizmetindekileri korumak ve gözetmek, makam ve mevki sahibi iken mütevazı olmak (Kılavuz 2005: 625, Pala 2007: 5), nefesine hâkim olmak, Allah'ın emirlerine uyup yasaklarından kaçınmak, yalan söylememek, aldatmamak, iftira ve dedikodudan sakınmak (Çağatay 1990: 66-67) gibi faziletleri de içerir. Bu faziletlere sahip olan ahiden beklenen uç olumlu durumlarda da sorumlulukları ile baş edebilmesidir.

Fütüvvetnâmelere göre, ahinin üç şeyi açık, üç şeyi kapalı olmalıdır. Ahinin eli (cömert), kapısı (konuksever) ve sofrası açık; gözü, beli ve dili kapalı olmalıdır (Çağatay 1990: 12-13, Çakmak 2005: 251). Bu şekilde öz disiplini olan kişiler dayanıklı olacaktır.

Öleceğini düşünmeden bu dünya için, düşünerek de ahiret için çalışmalısın, ilkesini kılavuz olarak kullanan ahiler, bu dünyada bilginin, sanatın, ahlakın, karşılıklı yardımlaşma ve sosyal dayanışmanın; diğer dünya için de iman esasları yerine getirmenin önemsenmesi gereken bir konu olduğunu düşünürler (Kılavuz 2005: 621). Şed kuşanma törenlerinde ahiye: Allah yolunda dininin gereğini yap, ahiret için hazırlan, insanların ayıplarını açığa çıkartma, kötü huylarından vazgeç gibi öğütler verilirdi (Gölpınarlı 1955-1956: 42, aktaran Kaya 2013). Dayanıklılık boyutunda belirsizlik durumu ile kişinin kendisini toparlamasına güzel bir örnektir.

2.2.4. Ahilik'te Umut Davranışı

Umut amaçları başarabilmek için alternatifler bulma ve bu alternatifleri kullanmada motive olma anlamına gelmektedir (Lopez et al. 2000: 70). Aslında amaca yönelmiş güç ile yöntem de (Snyder et al. 1996: 322) denebilir. Yani amacın başarılması için sadece istemek değil aynı zamanda istenileni elde edecek yöntemi de içermektedir.

Umut, özel bir amaca ulaşmak için istekli olmaktır (Snyder et al. 1996: 322). Aynı zamanda başarıya ulaştıracak olan motivasyon ve hedefe ulaştıracak enerjiyi içerir. Önceki çalışmalara bakıldığında umudu yüksek kişilerin daha çok motive oldukları ve görev seçiminde özgüvenlerinin daha yüksek olduğu, amaçlarına ulaşırken zorluk yaşadıklarında, yedek planları olduğundan performanslarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Luthans and Jensen 2002: 304, Peterson and Luthans 2003: 26). Snyder ve meslektaşlarının teorisi ve araştırması bir bileşenin kendi başına yeterli olmayacağını ileri sürmektedir. Tanımlanmış ve işlevselleştirilmiş olan umuda sahip olmak için birinin hem verilmiş görevi başarmak için isteğe, hem de o görevi başarmak için bir metoda sahip olması gerekmektedir. Snyder (2002: 250) yüksek umuda sahip bireylerin, özgüvenleriyle birlikte başarıma ihtimalinin yüksek olduğu kararlı bir plan geliştirdiklerini ortaya çıkarmıştır. Umudu yüksek kişilerin planları yürümediğinde, proaktif biçimde oluşturdukları diğer planlarını devreye soktukları görülmüştür (Snyder 2002: 250).

Bireylerin umut bileşenlerine sahip olup olmadıklarını anlamaya yönelik olarak şu sorulardan çoğuna evet cevabı verilmelidir: (Luthans, Youssef and Avolio 2007: 63). İradeniz güçlü müdür? Hedeflerinize ulaşabilmek için azimli misiniz? Kaderinizin kontrolünün kendi elinizde olduğuna inanır mısınız? Kafanıza koyduğunuz bir işi tamamlamak için; saatler, günler hatta aylar boyunca durmaksızın ilerleyebilir misiniz? Sizi hedeflediğiniz uğraşlarınızdan alıkoymak zor mudur? Sizin için belirlenmiş bir hedef yoksa kendi kendinize bir hedef belirleme eğiliminde misinizdir? Böyle hedeflere bağlanmaktan hoşlanır mısınız? (Luthans, Youssef and Avolio 2007: 63).

Ahi Evran'ın Selçuklu Sultanı II. İzzettin Keykavus'a sunduğu "Letâif-i Hikmet" adlı eserinde yer alan çarpıcı ifadeler şöyledir; Allah insanı medeni tabiatlı yaratmıştır. Bunun açıklaması şudur: Allah insanları yemek, içmek, giyinmek, evlenmek, mesken edinmek gibi çok şeylere muhtaç olarak yaratmıştır. Bu yüzden toplumun ihtiyaç duyduğu ürünlerin üretimi için lüzumlu olan bütün sanat kollarının yaşatılması şarttır. Bununla da kalmayıp, insanların sonradan doğacak ihtiyaçlarını karşılamak için yeni sanat dallarının meydana getirilmesi gerekmektedir (www.tesob.org.tr, 2015).

Ahi teşkilâtının kurucusu olan Ahi Evran, ilim yapmadan amel elde edilemeyeceği ve insanların ilmini uyguladığı takdirde makbul insan olacağı mesajlarını vermeye çalışmıştır (Bayram 1991:136, 1995: 38).Bu teşkilâtlarda

erdem ve fazilet sahibi olunması, hayır ve şerrin ayırt edilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Akli kullanarak bilgi sahibi olunmadan fütüvvet sahibi olunamaz. Başlangıcı akılla yapan bilgiyle olgunlaşır. Böylece ahlak eğitiminde bilginin önemi vurgulanmıştır (Altıntaş ve Doğan 2003: 73).

Ahi teşkilatında çalışanların işlerinde daha başarılı olabilmeleri için sürekli eğitime tabi tutulmaları sağlanmıştır. Ahilikteki eğitimin şartları şunlardı; insanların kendilerini tanımasını sağlamak ve bu şekilde kişiliklerini geliştirmek, açığa çıkmamış yeteneklerinin farkına vardırıarak kullanılmasını sağlamak ve hayatlarında evrensel ahlaki değerlere sahip olmalarını sağlamaktır. Ahilik teşkilatındaki gençlere bu şekilde hem meslek eğitimi verilir hem de ahlakî ve dinî eğitim verilmeye çalışılmıştır (Kılavuz 2005: 617).

Ahlak eğitimi ile amaçlanan, yalnızca insanların Allah ile olan ilişkisini düzenlemek değil aynı zamanda kişiler arası ilişkilerde ortaya çıkabilen problemlere çözüm bulan bir süreç geliştirmektir (Kılavuz 2005: 619). Bu sebeple bu teşkilatlanma günlük hayatımızı düzenleme, İslâmî ölçülerde Türk kültür ve ahlak yapısını ortaya koyma ve bunları kurumlaştırma açısından başarılı olmuştur (Günay 2007: 184).

Ahi teşkilatında işbaşı ve iş dışı eğitimi şeklinde eğitim verilmekteydi. Zaviyelerde iş dışında eğitim verilirken, ustalar tarafından kalfa ve çıraklara işbaşında eğitim verilirdi (Erbaş 2012: 1326). Eğitim, ahilik teşkilatında terbiyeyi esas alan derslerle birlikte çeşitli toplantılarda pratik olarak verilmeye çalışılan, teşkilâtın adap ve erkânını öğretmeye ve yaşatmaya çalışan faaliyetler şeklinde verilirdi (Sarıkaya 2002: 68). Amaçların başarılması için isteğe ve o amaçların başarılması için metotlara sahip olunması gerekiyorsa, buna ahilikte işbaşından ve iş dışında eğitimi örnek verebiliriz. Başlıca eğitim yerleri olarak esnafın kendi iş yerleri, mahalle ve köylerdeki Yaren Odaları ile medrese gibi ilim ocakları kullanılmıştır (Gülerman 1993: 55).

Ahiler teşkilatında çalışanlar arasında dayanışmayı sağlamak, moral ve verimliliği arttırmak için akşam zaviyelerde toplanılır, yemekten sonra dini, ahlaki ve mesleki konularda eğitici kitaplar okunur, sohbetler edilirdi (Köksal 2007: 67).

Çıraklığa geçmeden ki yapılan yamaklık bir deneme süresiydi. Yamaklık sırasında usta, yamağın işine olan bağlılığını, ahlak yapısını, becerikliliğini gözlemler ve çıraklığa yükseltilmeye layık olup olmadığına karar verirdi (Burak ve Özçelik 2004: 204). Umut boyutunda düşünürsek yamağın arzusu, umudu

çıraklığa yükselebilesidir, bunun için izleyeceği yol da ustasının layık görebilmesi için beklenenleri yapmasından geçer.

SONUÇ

İşletmelerin insan kaynağına verdiği önemin gün geçtikçe artması psikolojik sermaye kavramının yayılmasına sebebiyet vermiştir. Bu kapsamda umut, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik olarak kabul gören psikolojik sermaye boyutlarının bu çalışmada Ahilik felsefesindeki uygulama örnekleri verilmiştir. 1200'lü yıllarda Anadolu'da kurulan Ahilik Teşkilatı'nın ilke ve prensiplerinin, kendisinden çok daha sonra ortaya atılan birçok yönetim kuramlarında yansımaları görüyoruz. Baktığımızda Ahilerin iş hayatlarındaki prensipleri ve iş ahlakı, eğitimleri kendilerini işlerinde başarılı kılmıştır. Bu sebeple ahilerin zamanında başarı ile uyguladığı bu felsefeyi zamanımız uygulamaları ile yani işletmecilik boyutlarıyla derinlemesine irdelenmesi ve güncellenmesi hatta fayda yaratacak şekilde uyarlanması, işletmeleri rekabet ortamında ön plana çıkarabileceği ve günümüzdeki birçok işletmecilik probleminin çözümüne katkı sağlayacak açılımlar getireceği düşünülmektedir. Çünkü ahilik içinde günümüzün önemli sorunlarından olan eğitim, iş etiği ve iş ahlakı, yardımlaşma, birlikte yaşama, performans, sosyal sorumluluk ve adalet gibi birçok değeri bünyesinde barındırmış bir teşkilattır. Örneğin klasik organizasyon teorisini oluşturan üç yaklaşımda (bilimsel yönetim yaklaşımı, yönetim süreci yaklaşımı, bürokrasi yaklaşımı) geliştirilen ilkeler hep "en iyi" bir organizasyon yapısının nasıl oluşturulabileceği sorunu etrafında toplanmıştır. Aslında bugün geçerliliği kabul edilen bu yaklaşımların çok daha önceleri ahilik teşkilatında en iyi insan, en iyi esnaf ve sanatkâr nasıl olunur uygulaması ile yansımaları görebilmekteyiz. Ayrıca ahiliğin toplumun ekonomik hayatını düzenlediği gerçeğinden hareketle de, Adam Smith'in yaklaşık beş asır önce iktisadi hayatın teşkilatlandırılmasına yönelik ortaya koyduğu eserlerinde de benzer şeylere rastlamaktayız. Ahilikte amaç birçok işle uğraşmaktan ziyade yeteneğine en uygun işle uğraşması genel bir kural olarak kabul edilirken, psikolojik sermayenin de aynı amaca hizmet ettiğini görmekteyiz. Çünkü kişinin yeteneklerine ters veya yeteneklerinin üzerinde iş beklenmesi hem çalışan hem de kurum açısından tehdit oluşturacaktır (Doğan 2011: 80). Günümüzde yapılan araştırmalarda Ahiliğin temel ilkelerinin bireysel başarılarında önemli etkenler olduğu da görülmektedir. Örneğin Psikolog Walter Mischel'in sabrın yaşamdaki ve başarıdaki yerini göstermek için kreşteki dört yaş grubu çocuk-

ları üzerinde yaptığı lokum testinin kapsamı ve sonuçları gösteriyor ki, sabır geleceği yönlendirmede önemli bir etkindir, bu da Ahiliğin sabır ilkesinin ne kadar geçerli olduğunu teyit eder (Doğın 2011: 86).

İşletmecilik tarihine baktığımızda Batılı eserlere, sonrasında Japon modellerine rastlamakta ve bunlardan yola çıkarak araştırmalarımıza yön vermekteyiz. Burada üzerimize düşen dünyada bilim tarihindeki yenilik ve gelişmeleri kendi kültürümüzle yoğurabilmek, başarılarımızı bunun üzerine inşa etmektir. Bu nedenle tarihimize küsmeyip geleceğimize daha sağlıklı yön verebilmek için işletmeler açısından Ahilik Teşkilatı iyi bir kılavuz niteliğindedir ve işletmecilik tarihine Türk kültürünün izlerini bırakmak için iyi bir fırsattır. Ayrıca, araştırmalara ahiliğin başkenti Kırşehir'den başlanılarak tüm esnafın kendilerine miras kalan ahi ahlakıyla nasıl çalıştıklarının öğrenilmesi bize ışık tutacaktır.

Kısacası, Ahi teşkilatındaki yönetim yapısı daha farklı alanlar açısından derinlemesine incelendiğinde, yönetim literatürüne son derece anlamlı katkılar sağlanabilecektir.

Kaynaklar

- Akkuş, Metin (2004). "Edebiyatımızda Ahi Tipi ve Esrar Dede Fütüvvetnamesi'nde Ahi Tipinin Özellikleri". *I. Ahi Evran-ı Velî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. 15-25.
- Akkuş, Osman (2004). "Ahilik Teşkilatlarına Tarihsel Bir Perspektiften Bakış". *I. Ahi Evran-ı Velî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. 27-41.
- Akyüz, Yahya (2005). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: Pegem-A Yay.
- Altıntaş, Ayten ve Hanzade Doğın (2003). "Osmanlı Esnaf Tabibinin Ahlak Eğitimi Ve Değerleri (Fütüvvetnamelere Göre)". *Türk Dünyası Araştırmaları* 146: 59-83.
- Avey, James, Tara Wernsing and Fred Luthans (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors". *The Journal of Applied Behavioral Science* 44 (1): 48-70.
- Bandura, Albert (1994). "Self-Efficacy". *Encyclopedia of Human Behavior* 4: 71-81.
- Bandura, Albert (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.

- Basım, Nejat ve Fatih Çetin (2011). “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 13 (3): 79-94.
- Bayraktar, Levent (2005). “Ahilik ve Ahlâk”. *I. Abi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Kırşehir: Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yay. 89-94.
- Bayram, Mikail (1991). *Abi Evran ve Abi Teşkilâtının Kuruluşu*. Konya: Namlı Matbaası.
- Bayram, Mikail (1995). *Abi Evran Tasavvufi Düşüncenin Esasları*. Ankara: Diyanet Vakfı Yay.
- Bıkmaz, Hazır Fatma (2004). “Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Özyeterlik İnancı Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”. *Milli Eğitim Dergisi* 31(161): 172-180.
- Burak, Durdu Mehmet ve Nazmi Özçelik (2004). “Ahilik Eğitim Anlayışının Cumhuriyet Dönemi Meslek Eğitimine Yansıması”. *I. Abi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu Bildirileri*. C. 1. 201-212.
- Carver, Charles and Micheal Scheier (2001). “Optimism, Pessimism, and Selfregulation Chang”. *Optimism and Pessimism: Implications For Theory, Research, and Practice*. Ed. Edward C. Washington, Dc: American Psychological Association. 31-51.
- Coutu, Diane L. (2002). “How Resilience Works”. *Harvard Business Review* 80 (5): 46-51.
- Çağatay, Neşet (1990). *Ahilik nedir?* Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yay.
- Çakmak, Muharrem (2005). “Ahiliğin Dinî-Tasavvufi Temelleri”. *I. Abi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Kırşehir: Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yay. 249-260.
- Çalışkan, Yaşar ve Mehmet Lütfi İkiz (1993). *Kültür ve Sanat Medeniyetimizde Ahilik*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yay.
- Çalışkan, Sezer ve Aslı Erim (2010). “Pozitif Örgütsel Davranış (Pod) Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: Pod'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri”. *18. Yönetim Organizasyon Kongresi Kitabı*. 658-671.
- Doğan, Hulusi (2011). “Günümüz İşletmeleri İçin Ahilik Kültüründen Örtülü Bilginin Gelişim Ve Paylaşım Örnekleri”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi* 4: 77-100.

- Ekinci, Yusuf (1991). *Ahilik*. Ankara: Sistem Ofset.
- Erbaş, Ali (2012). “Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarıyla İlgili Uygulamalar”. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 7/2: 1321-1331.
- Erden, Orhan (2005). “Ahilik Kültürünün Endüstriyel Kalite Kontrolüne Yansımaları”. *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu Bildirileri*. C. 1. Kırşehir: G.Ü. Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yay. 395-396.
- Friborg Odgeir, Dag Barlaug and Monica Martinussen (2005). “Resilience in Relation To Personality and Intelligence”. *Int J Methods Psychiatr Res* 14 (1): 29-42.
- Gülerman, Adnan ve Sevda Taştekel (1993). *Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yay.
- Gülvahaboğlu, Adil (1991). *Ahi Evran Veli ve Ahilik*. Ankara: Memleket Yay.
- Günay, Ünver (2007). “Ahiliğin Dinî Ve Sosyal Yönleri”. *II. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yay.
- Kaya, Umut (2013). “Değerler Eğitiminde Bir Meslek Teşkilâtı”. *Ahilik Değerler Eğitimi Dergisi* 11 (26): 41-69.
- Kazımcı, Yusuf Ziya (2006). “Ahilik ve Yetişkinlik Dönemi Eğitimindeki Yeri”. *Yetişkinlik Dönemi Eğitimi ve Problemleri*. İstanbul: Ensar Neşr.
- Kılavuz, Mehmet Akif (2005). “Ahilik Kurumunda Din ve Ahlâk Eğitimi Anlayışı”. *I. Ahi Evran-I Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Kırşehir: Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yay. 615-628.
- Köksal, Mustafa (2007). *Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü*. Ankara: Poyraz Matbaası.
- Lopez, Shane J. et al. (2000). “Diagnosing For Strengths: on Measuring Hope Building Blocks”. *Handbook of Hope Theory, Measures and Applications*. Ed. C. R. Snyder. San Diego: Academic Press. 57-85.
- Luthans, Fred and Susan Jensen (2002). “Hope: A New Positivestrengthfor Human Resource Development”. *Human Resource Development Review* 1: 304-322.
- Luthans, Fred (2002a). “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”. *Journal of Organizational Behavior* 23: 695-706.
- Luthans, Fred (2002b). “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”. *Academy of Management Executive* 16 (1): 57-72.
- Luthans, Fred, Kyle Luthans and Brett Luthans (2004). “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”. *Business Horizons* 47/1: 45-50.

- Luthans, Fred, Gretchen R. Vogeldesang and Paul Lester (2006). "Developing The Psychological Capital of Resiliency". *Human Resource Development Review* 5 (1): 25-44.
- Luthans, Fred, Carolyn Youssef and Bruje Avolio (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, Fred, Carolyn Youssef and Bruje Avolio (2007a). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, Fred, Carolyn Youssef and Bruje Avolio (2007b). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Masten, Ann S., Marie Reed and J. Gabrielle (2002). "Resilience in Development". *The Handbook of Positive Psychology*. Ed. Snyder, C. et al. New York: Oxford University Pres. 74-88.
- Önder, Mehmet (1999). "Mevlana'nın Ahi Dostları ve Mevlevi-Ahi İlişkileri". *II. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*. Ankara: T. C. Kültür Bakanlığı Yay.
- Özaydın, Murat (2005). "Fütüvvet ve Fütüvvet Ahlâkı". *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. C. II. Kırşehir: Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yay. 685-712.
- Özgen, G. (1999). "Ahilik Geleneği ve Osmanlı Devletinden Günümüze İşçilerin Çalışma Koşulları". *II. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*. Kırşehir: T.C. Kültür Bakanlığı Yay. 263-269.
- Pajares, Frank (1997). "Current Directions in Self-Efficacy Research". *Advances in Motivation and Achievement* 10: 1-49.
- Pala, Ayhan (2007). "Türk Kültür Tarihinin Bir Kaynağı Olarak Burgazi Fütüvvetnâmesi". *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi* 44: 1-60.
- Peterson, Suzanne and Fred Luthans (2003). "The Positive Impactand Development of Hopeful Leaders". *Leadership and Organization Development Journal* 24 (1): 26-31.
- Sancaklı, Saffet (2010). "Ahilik Ahlâkının Oluşumunda Hadislerin Etkisi". *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi* 1 (1): 1-28.
- Sarıkaya, Saffet (2000). "Ahiliğin Dünya Görüşünü Oluşturan Dini-Ahlâkı Değerler". *İnsan Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 17. "Araışlar". *İnsan Bilimleri Araştırmaları* 9 (17): 1-13.
- Sarıkaya, Saffet (2002). *XII-XVI Asırlardaki Anadolu'da Fütüvvetnamelere Göre Dini İnanç Motifleri*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yay.
- Seligman, Martin (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.

- Seligman, Martin and Mihaly Csikszentmihalyi (2000). "Positive Psychology". *American Psychologist* 55: 5-14.
- Snyder Charles Richard (1995). "Conceptualizing, Measuring, And Nurturing Hope". *Journal of Counseling and Development* 73 (3): 355-360.
- Solak, Fahri (2006). "Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Fonksiyonları ve Bugünkü Kurumlar". İktisat, Tarih ve Zihniyet Dünyamız. Ed. Erhan Erken. İstanbul: Müsiad Yay. 75-89.
- Stajkovic, Alexander and Fred Luthans (1998b). "Social Cognitive Theory And Self-Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches". *Organizational Dynamics* 26: 62-74.
- Snyder, Charles Richard et al. (1996). "Development and Validation of The State Hope Scale". *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (2): 321-335.
- Snyder, Charles Richard (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic press.
- Snyder, Charles Richard (2002). "Hopetheory: Rainbows in The Mind". *Psychological Inquiry* 13: 249-276.
- Şahin, Haşim (2007). *Osmanlı Devletinin Kuruluş Döneminde Dini Zümreler*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Şimşek Muhittin (2002). *TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması: Ahilik*. İstanbul: Hayat Yay.
- Tiger, Lionel (1971). *Optimism: The Biology of Hope*. New York: Simon –Schuster.
- Torun, Ali (1998). *Türk Edebiyatında Türkçe Fütüvvetnameler*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yay.
- www.tesob.org.tr (Erişim Tarihi: 14.09.2015).

The Psychological Capital at the Akhism

Arzu Uğurlu Kara*

Enver Aydoğan**

Abstract

This study is carried out to examine whether the psychological capital with its conceptual analysis and sub-dimensions, hope, self-efficacy, durability and optimism existed in the Akhism Organization application which was founded in Kayseri in Anatolia about 810 years ago. The aim of this article is to emphasize the key importance of psychological capital in creating organizational success and competitive advantage at present and draw attention to the similarities between the applications at the same time as the Akhism Organization regarding the development of psychological capital. In this context, this study includes some examinations concerning the possibility of Akhism Organization' being a source , a guide for the present businesses for the development and the share of psychological capital.

Keywords

The Akhism, The Akhisim Organization Application, The Psychological Capital, hope, self-efficacy, recently, optimism

* Inst., Turkish Military Academy, Department of Business Administration – Ankara/Turkey
aukara@kho.edu.tr

** Prof. Dr., Gazi University, Department of Management – Ankara/Turkey
enveraydogan@gmail.com

Психологический капитал и практика братства Ахи

Арзу Уурлу Кара*
Энвер Айдоган**

Аннотация

Данная работа направлена, наряду с анализом «психологического капитала», на исследование наличия или отсутствия четырех аспектов этого понятия - надежды, самоэффективности, психологической устойчивости и оптимизма - в практике братства Ахи, возникшего в Анатолии в городе Кайсери почти 810 лет назад. Статья ставит целью показать ключевое значение психологического капитала в успехе организации и создании конкурентных возможностей в наши дни, а также выявить сходство с практикой братства Ахи в контексте развития психологического капитала. Работа содержит соображения и рекомендации, вытекающие из опыта развития психологического капитала в братстве Ахи, которые могут быть полезными для современных организаций.

Ключевые слова

Ахи, практика братства ахи, психологический капитал, надежда, самоэффективность, психологическая устойчивость, оптимизм

* Преп., Военная Академия Турции, Отделение управления– Анкара/Турция
aukara@kho.edu.tr

** Проф., д-р, Университет Гази, Отделение управления,– Анкара/Турция,
enveraydogan@gmail.com

