

## AHİLİK KURUMU VE GÜNÜMÜZ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ PSİKOLOJİK SORUNLARA YÖNELİK ÇÖZÜMLER

Ersin Kavi<sup>1</sup>

### ÖZET

*Günümüz çalışma yaşamını olumsuz kılan birçok sosyal ve psikolojik durum söz konusudur. Bunların başında stres gelmektedir ve diğer bütün sorunlarla bir sebep sonuç ilişkisi içindedir. Ayrıca, stresle birlikte, iş tatminsizliği ve mobbing de günümüzde çalışma yaşamını tehdit eder hale gelmiştir. Bu ve benzer sorunlar, örgütlerdeki yönetsel eksikliklerden kaynaklanabildiği gibi çalışanların kişisel özellikleri nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir. Sorunların çözümü noktasında ise, ya kişisel gelişim teknikleri üzerinde durulmakta ya da yönetsel taktikler önerilmektedir. Aslında bu tekniklerin birçoğu, zaten bizim tarih boyunca uyguladığımız değerlerin bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır.*

*Bu çalışmada da, Türk tarihine birçok boyutuyla damgasını vuran Ahilik kurumunun sahip olduğu değerler ekseninde, çalışma yaşamındaki psikolojik sorunlara yaklaşımı ele alınmış ve günümüz örgütlerinde uygulanabilirliği üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede de, ahiliğin işçi-işveren münasebetlerinde bir uzlaşma ve barış yaklaşımına sahip olduğu vurgulanmaya çalışılmıştır.*

**Anahtar kelimeler:** Ahilik, Çalışma Psikolojisi, Stres, Motivasyon.

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, İ.İ.B.F.Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Bölümü, ersinkavi@gmail.com

## **AKHISM INSTITUTION AND SOLUTION FOR PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF TODAY'S WORKING LIFE**

Ersin Kavi

### **ABSTRACT**

*Several social and psychological circumstances exist which influence negatively the working life. Stress is one of most observable of them and has a causality relation with all other issues. In addition to stress, job dissatisfaction and mobbing come to threatening working life. As these kind of problems may occur through lack of management, employees personal characteristics are likely to be known as other influence. For the solutions of problems, personal development techniques are used or managerial tactics are proposed. Actually, most of these techniques are continuum of values which we have been implementin throughout the history.*

*In this study, Akhism Institutions' approach to psychological problems in the working life and it feasibility to today's organizations are discussed by taking Akhism values into considerations. In this framework, it is emphasized that Akhism has compromising and peaceful approach in employee-employer relations.*

**Keywords:** Akhism, Industrial Psychology, Stress, Motivation.

## 1. GİRİŞ

Çalışma yaşamındaki tarihsel dönüşüm sürecine bakıldığında, sanayi devrimi sonrasındaki insan dışı çalışma ortamı, insanın psikolojik ve sosyolojik yönünün ihmal edilmesinden kaynaklanmıştır. Bunun farkına varılması ile, İnsan İlişkileri Yaklaşımı çerçevesinde, insanı merkeze alan ve onun ihtiyaçları ile çalışma ortamını uyumlaştırmaya çalışan bir süreç ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışma yaşamının psiko-sosyal yönüne dönük çok sayıda çalışma yapılmış ve sorunlar masaya yatırılarak çözümler aranmıştır. Bu çerçevede, özellikle kişisel gelişim başlığı altında yayınlanan çok sayıda eser, çalışanların hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında yaşadığı sorunların nasıl üstesinden geleceğine yönelik bilgiler vermektedir. Ancak, sanayi devriminden günümüze gelindiğinde her ne kadar insan merkezli bir yapının oluşturulmaya çalışılması, çalışma yaşamındaki tüm sorunları kaldırmamış hatta yeni sorunların gündeme gelmesine neden olmuştur. Özellikle, günümüzde hizmetler sektörünün de etkisiyle ortaya çıkan rekabetçi ortam ve yoğun iş temposu çalışanların stres yaşamalarına neden olmakta ve buna bağlı olarak da çatışma, iş tatminsizliği, mobbing vb. sorunlar da kendini göstermektedir. Bununla birlikte, özellikle, duygusal açıdan yıpranan işgörenin motivasyonu düşmekte, verimsiz hale gelmektedir.

Kişisel gelişim literatürüne bir göz attığımızda ise, içerdiği yöntem ve tekniklerin aslında yeni şeyler olmadığı, kendi kültürümüze ait değerlerin farklı bir dille ifade edildiği görülmektedir. Dolayısıyla, çalışma yaşamında yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri sunan bu yöntem ve tekniklerinin çoğunun Ahilik müessesinin ortaya koyduğu değerlerin özeti olduğu görülmektedir. Öyle ki, çoğu eserde ortak olan konu olan hayata pozitif bakmak, bardağın dolu tarafını görmek, insanlara güler yüz göstermek, çevremizdekileri sevmek, saymak vb. ifadeler sanki yeni keşfedilmiş gibi sunulmaktadır. Aslında bu ve benzeri değerler yüzyıllardır Türk toplumunda Ahilik müessesesi ile kökleşmiş ve günümüze kadar gelmiştir. Tabi ki, şunu da itiraf etmek gerekir ki, son zamanlarda bu değerler unutulmaya yüz tutmuştur.

“Ahilik, kardeşlik, mertlik, yiğitlik, yardımseverlik, misafirperverlik, dürüstlük, vatanperverlik anlamlarına gelmektedir. Yani Türk ve İslam kültüründe ifade edilen “güzel ahlâklı” insan demektir. Ahi olabilmek için gidilen, eğitim görülen kurumada “Ahi Ocağı” denilir. Bu öyle bir ocaktır ki, oryagiren hem mesleğinin en iyi ustası olur hem de ahlâkı, fazileti ve davranışlarıyla tam bir örnek insan olur. Mesleğinin basamaklarını çıraklıktan başlayarak yavaş yavaş olgunlaşarak tırmanır. Ustası ile olan ilişkisi tam bir sevgi ve saygıya dayanır.

Burada amaç başkasına muhtaç olmadan, alınının terini, gözünün nurunu dökeerek helal kazanç sağlamakve işini iyi yaparak alacağı dualarla Allah'ın darızasını kazanmaktır“(Tatar, Dönmez,2008:201).

Ahilik kavramını daha iyi anlayabilmek için kavramsal bir analiz yapmak gerekirse, Ahiliği oluşturan Ahi sözcüğü, erkek kardeş anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, bu sözcüğe eli açık, cömert kişi anlamları da yüklenmiştir. Çünkü, bu kavram, Kaşgarlı Mahmut'un hazırladığı Divânu Lugât'it-Türk adlı eserinde eli açık, cömert anlamında kullanılan ve Türkçe olan Akı kelimesiyle ilişkilendirilmektedir (Kurtulmuş, 2011:41).

Ahilik, en genel ifadesiyle, esnaf ve tüccarlar arasında dayanışmayı, onların birlik ve beraberlik duygularıyla hareket etmesini sağlayan bir teşkilattır. Bir başka ifadeyle ahilik, bir meslek sahibi olan ve bir arada yaşayan insanların sosyal, ekonomik ve kültürel düzenini sağlamak amacıyla kurulan bir teşkilattır (Turan, 1996: 26).

Daha geniş bir açıdan bakılacak olursa Ahilik, “Temel kaynakları olan fütüvvetnâmelerde yer alan insani erdem ve prensipleri benimsemek ve savunmak esasına dayalı, bireylerin kişilik ve ahlak bakımından da donanımlarını amaçlayan bir kurumdur. Burada sözü edilen fütüvvet soy temizliği, mertlik, yiğitlik, gençlik, delikanlılık, cömertlik, el açıklığı ve eski esnaf teşkilatı anlamlarına karşılık gelmektedir” (Kurtulmuş, 2011: 41).

Ahilik, 5. yüzyıldan itibaren Türkistan'da Maverâün Nehir'de Türkler arasında gelişip yaygınlaşmıştır. Bununla birlikte, Ahilik'teki önemli dönüm noktalarından biri de 13. yüzyılda Ahi Evran'ın ilk defa Kırşehir'de kurduğu Ahi Teşkilatının kısa zamanda Anadolu'ya yayılmasıdır (Turan, 1996: 27).

Ayrıca, Osman Gazi, Orhan Gazi, Şehzade Süleyman, I.Murat gibi hükümdarların, Ahi lideri olmasının, ahiliğin gelişip kuvvet kazanması ve hatta siyasi güce kavuşmasından etkili olmuştur. Ahilikteki çalışma sistemi, İslam dini prensiplerine uygun olma esasına dayanmakta ve gene bu prensiplere uygun olarak kurulup geliştirilmiştir (Turan, 1996: 29). Bu doğrultuda, Fütüvvetname adı verilen nizamnamelerde Ahiliğin esasları, ahlaki ve ticari kaideleri, merasimleri, adet ve öğütleri yazılıdır. Teşkilata girecek kişiler, buradaki kurallara uymak zorundadır (Döğüş, 2011: 248).

Sonuç olarak, Ahilik, insanı bir bütün olarak ele almış ve onu bütün yönleriyle birlikte geliştirmeyi amaçlamıştır. Bu sebeple Ahilik, insanın sadece uhrevi hayatını değil, ekonomik, sosyal ve kültürel hayatını kapsayacak biçimde dünyevi hayatını da düzenlemiştir (Ekinci, 2008: 19).

## 2. DAVRANIŞ TEMELLİ AHİLİK DEĞERLERİ ve PSİKOLOJİK SORUNLARA YÖNELİK ÇÖZÜMLER

Ahilik, genel olarak üretimin kanaat ve tevazu ölçülerine dayalı olarak hırs vb. duygulardan uzak olacak bir biçimde yürütülmesini benimsemiştir. Bu da çalışma ortamının aşırı rekabetçi olmasını önlemektedir. Ayrıca, “eline, diline ve beline sahip ol” kuralını öğütleyen, namuslu olmayı, sır saklamayı ve kötü söz söylememeyi aşıl原因an Ahi teşkilatı, Osmanlı Devleti’nin sosyal ve ekonomik istikrarına büyük katkılarda bulunmuştur (Tüzen, 2007: 94).

Birçok kaynakta Ahiliğin değerleri ile ilgili değişik kavramlar ele alınmıştır. Burada, özellikle bireysel davranış temelli değerlere yer verilmiştir:

- 1.Sabır Gösterme.
- 2.Sevgi Gösterme.
- 3.Sır Tutma.
- 4.Samimiyet ve İçtenlikte Bulunma.
- 5.Güler Yüzlü Olma.
- 6.Güven Verme.
- 7.Kanaat Etme.
- 8.Sadakat Gösterme.
- 9.Affedici Olma.
- 10.Öfkelenmeme.
- 11.Doğruluktan Ayrılmama.

### 2.1. Sabır Gösterme

Sabır, başarıya giden yolun anahtarı durumundadır ve çalışma hayatında yaşanan sorunların birçoğu da sabırsızlık nedeniyle olmaktadır. Öyle ki, bireyler çalışma yaşamında hemen yükselmek ve çok para kazanmak istemektedirler. Bu durum, bireyler üzerinde gereğinden fazla strese neden olduğundan işlerinden tatmin olmaları mümkün olmamaktadır. Özellikle, günümüzde “kısa zamanda köşeyi dönmek” amacıyla hareket edilmekte ve yemek pişmeden yenilmeye çalışılmaktadır. Ancak, Ahilik anlayışına göre, insanların olgunlaşma süreleri vardır. Bu süreler dikkate alınarak, terfiler yapılmakta yada ödüller verilmektedir. Bununla birlikte, maalesef toplumumuzda sabretmenin miskinlik, kayıtsız kalma, çaba sarfetmeme gibi değişik anlamlara çekilmesi de önemli bir sorundur (Doğan, 2006: 92).

## 2.2. Sevgi Gösterme

Ahilik aynı zamanda, “Birbirini seven, birbirine saygı duyan, yardım eden, fakiri gözeten, yoksulu barındıran, işi kutsal, çalışmayı ibadet sayan bir esnaf ve sanatkar teşkilatı”dır (Doğan, 2006: 102). Dolayısıyla, bu bakış açısında olan manevi olarak yaşamaktan zevk alacak ve stres yaşamayacaktır.

## 2.3. Sır Tutma

Günümüz örgütlerinde güven ortamını zedeleyen, insanları birbirine düşürüp, düşman eden en olumsuz unsurların başında dedikodu gelmektedir. Dolayısıyla, insanların olumlu yönlerinden çok, hata, eksik yada kusurlu yönlerinden bahsetmek, onları birbirlerinden uzaklaştırıp düşmanca duygular beslemelerinden başka bir işe yararamamaktadır. Ancak, Ahilikte ise, sır tutmak önemlidir. Sır tutmayı bilen dedikodu etmez ve ettirmez (Doğan, 2006: 103). Örneğin, 1767’de, eski kethudalarının gulamı olan Hacı Hüseyin’in lonca mensupları arasında dedikodu yapması ve esnafı birbirlerine düşürücü davranışlarda bulunması nedeniyle loncadan ihraç edilmiştir (Kütükoğlu, 1986: 65). Gerçekten de dedikodu günümüzde örgütleri olumsuz etkileyen bir olgu haline gelmiş ve “örgütsel dedikodu” olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Dedikodu yoluyla bireyler işlerinden olabilmekte, hatta organizasyonlar yok olabilmektedir.

## 2.4. Samimiyet ve İçtenlikte Bulunma

Ahi, kendisine güvenilen, sözüne inanılan kişidir. Davranışlarında yapmacılık, dilinde yalan, yüzünde maske yoktur. Ayrıca, çıkar sevdasında olmadığından kimseye boyun eğmez. Başkalarının hakkını kendi hakkı gibi korurdu. (Doğan, 2006: 105)

## 2.5. Güler Yüzlü Olma

Ahilikte güler yüzlü olmak esastır. Bu çerçevede, Ahi, bir umut kaynağıdır. Yanına her kim düşünceli, kaygılı ve üzüntülü gelse oradan rahatlayarak çıkacaktır. Dolayısıyla, Ahilikte, başkasının psikolojik sorunları çözme yönünde bir çaba vardır. Günümüzde de, çalışma ortamında böyle kişilere ihtiyaç vardır (Doğan, 2006: 106). Bu nedenle, psikolojik açıdan hayata olumlu bakan bireyler, örgüt içinde böylesine bir görevle görevlendirilebilir.

## 2.6. Güven Verme

Ahilikte, güven kazanmak oldukça önemlidir. Hem müşteriye hem de çalışma ortamındaki diğer bireylere güven vermek Ahiliğin önemli bir özelliğidir

(Doğan, 2006: 109). Dolayısıyla, günümüz çalışma ortamında da örgütsel güven olarak karşımıza çıkan bu durum, çalışma ortamındaki psikolojik atmosferi önemli ölçüde etkilemektedir

### **2.7. Kanaat Etme**

Ahi, hırsının esiri olmayan elindeki ile kanaat etmeyi bilen kişidir. Günümüzde de çalışma yaşamında hırsla kapılıp kanatkarlık göstermeyenler daha fazla stres yaşamaktadır (Doğan, 2006: 111).

### **2.8. Sadakat**

Sabır gibi sadakat de bir ahide olması gereken temel değerlerdendir. Sadakat, öğrenmeye ve başarıya giden yolun temel unsurlarındandır. Sadakat olmaksızın uzun soluklu çalışma sağlanamaz (Doğan, 2006: 97). Dolayısıyla, günümüzde örgütsel bağlılığa giden unsurlardan biri de sadakattir.

### **2.9. Affedici Olma**

Ahilik kültürünün temel prensiplerinden biri de affedici olmaktır. Yaşam koşullarının ağırlığı ile günlük iş yoğunluğu ve iş hayatında başarılı olma zorunluluğuna bağlı artan stres, ruhsal ve sosyal açıdan sağlıklı ve dengeli bir yaşamı hem tehdit etmekte, hem de bunu günümüz insanı için kaçınılmaz kılmaktadır. Dolayısıyla, yapılan hataları büyütme hem çalışanları hem de yöneticileri üzecek ve strese sokacaktır.

İşletmelerin en önemli kaynağı olan insanın hiç hata yapması düşünülemez. Önemli olan bu hataları görebilmek ve ondan ders almak gerekir. Onun için Ahilikte ceza verilse de kin sürdürülmez. Affedicilik esastır. Öyle ki, kin, nefret ve kıskançlık gibi duygular var olmaya devam ettiği sürece bunlar hem bireyi, hem de örgütü olumsuz etkileyecektir (Doğan, 2006: 137). İşgören tatmini, motivasyon ve bağlılığına tehdit anlamına gelen bu duyguların temelinde affedici olmamak vardır. Özellikle, günümüzün en önemli psikolojik sorunlarının başında gelen mobbingin kökeninde de bu hastalık vardır.

Ayrıca, bireylerin, birbirinin kusurunu arayarak, ayıplarını ve eksikliklerini ortaya çıkarıp ifşa etmesi, rakibini yok etmeye çalışması, iş hayatımızın en önemli problemlerinin başında gelmektedir. Ahilikte ise, esnafın birbirine köstek olma yerine destek olma esası benimsenmiş ve olumsuz davranış sergileyenler ise, sürekli kınanmış ve lanetlenmiştir Özellikle, mobbing davranışının temelini teşkil eden düşmanlık ve kin beslemek, Ahilik de yoktur. Öyle ki, Ahiliğin beslendiği İslam ahlak sisteminde, kişinin kendisine gelmeyene gitmesi,

kendine zulüm edeni affetmesi, kendisine vermeyene vermesi ve kendisine kötülük yapana iyilik yapması tavsiye edilir (Erdem, 2008: 56).

### **2.10. Öfkelenmeme**

Ne günlük yaşamada, ne de iş hayatında öfkesinden yarar görmüş birine rastlamak olanaklı değildir. Öfkelenmenin verdiği zarar sadece bireyin sağlığıyla sınırlı değildir. Öfkeli çalışanın müşteri üzerinde bırakacağı etki kadar, çevresine yayacağı negatif enerji de diğer çalışanların motivasyon ve verimliliği açısından önemlidir (Doğan, 2006: 141). Öfkeli bireyin sağlığında oluşacak düşüş yada kesintilerle birlikte örgüt içinde sebep olduğu genel moral, motivasyon kaybı gerçekten üzerinde düşünmeye değerdir. Günümüzde, tıbbi açıdan bilinmektedir ki, öfkelenmek strese neden olmakta bu da kalp krizi vb. hastalıkları tetiklemektedir.

Öfkelenmek, sürekli bir çatışma ortamı doğurmaktadır. Ahilikte ise, çatışmacı bir anlayış söz konusu değildir. Öyle ki, Ahilikte, uzlaşmadan ziyade bireyin diğer insanları düşünerek ölçülü ve dengeli davranışlar göstermesi söz konusudur. Bu yaklaşımda ferdin taviz vermesi değil, gönüllü katkısı esas olduğundan, sonucunda burukluk yaşanmaz, aksine iç huzur duyulur (Ekinici, 2008: 20).

### **2.11. Doğruluktan Ayrılmama**

Ahi, doğruluk ve dürüstlüğünden emin olunan kişidir. “Eli eksik tartmaz, hak olmayana uzanmaz. Yalan bilmez, iftira etmez.” Ahilikte doğruluktan asla taviz verilmemiş, aksi davranışlar cezalandırılmıştır. Örneğin, kalitesi bozuk mal üretmek, tüketiciyi aldatmak, yüksek fiyatla mal satmak Ahilikte en büyük suçlar arasında sayılmış ve cezası birlikten çıkarma olarak uygulanmıştır. Bu tür davranışlarla cezalandırılan suçlulara da “Yolsuz” denilmektedir. Ancak, günümüzde ise, “Yolsuz” sıfatını almaya sebep olan davranışları günümüz koşullarıyla kıyaslandığında, “yolsuzluk”, “yolunu bulmak” deyimine dönüşmüştür (Doğan, 2006: 145).

## **3. ÖRGÜT TEMELLİ AHİLİK DEĞERLERİ ve PSİKOLOJİK SORUNLARA YÖNELİK ÇÖZÜMLER**

Günümüz yönetim teknikleri ya da uygulamalarının temelinde daha verimli bir çalışma ortamının sağlanması yer almaktadır. Bunun sağlanması da, çalışma ortamındaki olumsuz psiko-sosyal faktörlerin ortadan kaldırılması ile mümkün olmaktadır. Dolayısıyla, günümüz örgütlerinde ön plana çıkan, “İnsan Kaynak-



ları Yönetimi”, “Toplam Kalite Yönetimi”, “Müşteri Odaklılık” vb. uygulamaların kökeninde Ahiliğin sahip olduğu değerler sistemi yer almaktadır. Bu çerçevede, bu değerlerin bir kısmına aşağıda yer verilmiştir:

- 1.İnsan Odaklılık
- 2.Bilgi Sahibi Olmak
- 3.Emeğin/Mesleki Faaliyetlerin Kutsallığı
- 4.Uzun Dönemli İstihdam ve Eğitim
- 5.Terfi Sistemi
- 6.Yol Kardeşliği
- 7.Yaran Odaları
- 8.Hikayeler
- 9.Yalnlık
- 10.İş Ahlakı
- 11.Kalite Yönetimi

### **3.1. İnsan Odaklılık**

Bir sistemin ahlaki olup olmadığını test etmede kullanılacak en önemli kıstaslardan biri de insana verdiği değerdir. Bir uygulamanın temelinde insanı mutlu etme gayesi varsa, o ahlakidir (Arslan, 2005: 97). Bu çerçevede, Ahiliğin temelinde de insan olmakla birlikte, insana hizmet Allah’a hizmet olarak kabul edilmiştir.

Günümüzde ise, “insan odaklılık” kavramı işletmeciliğin vazgeçilmez bir kavramı haline gelmiştir (Doğan, 2006: 42). Dolayısıyla, bir örgütte insan odaklılık anlayışı hakim ise, o örgütte insana saygı söz konusu olacaktır. Hem yöneticilerin çalışanlarına hem de çalışanların birbirlerine saygılı olduğu bir ortamda ise, stres, mobbing vb. psikolojik sorunlar daha az yaşanacaktır. Böyle bir ortamda bireysel farklılıklar hoşgörülerek bu farklılıkların bir zenginlik olduğu düşüncesi hakim olur

### **3.2. Bilgi Sahibi Olmak**

İnsanı, sadece bir örgütün değil, evrenin en değerli varlığı sayan Ahilik anlayışı, insanın bu değeri hak edebilmesinin yolunun da bilgi sahibi olmasından geçtiğini savunmaktadır. Öyle ki, Ahilikte bireyin bilgisi olmadığı bir konuda iş yapması asla uygun görülmemiştir. Çünkü, Ahilik kültüründe, “Ahi, ilmiyle amil olan, yani ilmini davranışa dönüştürebilen, güvenilir, dürüst, namuslu kısaca toplumda örnek alınan birey” olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, yapacağı iş hakkında bilgisi olmayan kişinin bilenlere danışması ve bilmediği konu-

ları ondan öğrenmesi kabul görmüştür (Doğan, 2006: 49). Bu anlayış, günümüzde strese neden birçok olumsuz durumun da önüne geçecektir. Öyle ki, örgütlerde bazen işler işin ehli olana verilmemektedir. Bu durumda da, işgören kapasitesinin ve bilgisinin üzerinde bir işte çalışmak zorunda kaldığı için işin altında ezilmekte ve stres yaşamaktadır. Aynı zamanda, ehil insanların işlerde çalışmaması onlara olan saygıyı azaltmakta, diğer çalışanlar tarafından “torpil-li” bakış açısıyla dışlanmalarına neden olmaktadır. Dışlanan işgörenin ise stres düzeyi artmakta ayrıca örgütsel çatışma ve mobbinge karşı karşıya kalabilmektedir.

Ahilikte, örtülü bilginin aktarılması da oldukça büyük önem arz etmektedir. Öyle ki, ilgili sanatın ve zanaatın bir sonraki nesillere aktarılması için işin püf noktalarının öğretilmesi gerekmektedir. Aynı durum çalışma yaşamında da söz konusudur. Çünkü, işletmelerinin kurumsallaşması açısından yapılan işlerin bireye bağlı kalmaması gerekmektedir. Bu nedenle, iş bilgisi, deneyimliler tarafından yeni işe başlayanlara belirli bazı kurallar çerçevesinde aktarılmalıdır. Bu aktarma işlemi, aynı Ahilikte olduğu gibi bir sosyalleşme sürecinde daha kolay gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, bilgi aktarımı sadece işyerinde değil, çalışma saatleri dışındaki sosyal ortamlarda da gerçekleştirilmelidir (Doğan, 2006: 49).

### **3.3. Emeğin/Mesleki Faaliyetlerin Kutsallığı**

Ahi Evran, her sanat kolunun peygamber mesleği olduğunu vurgulayarak sanatın kutsallığına dikkat çekmiştir. Buradaki amacı, hem sanatkarlarda psikolojik bir tatmin sağlamak, hem de toplumda sanata karşı ilgi uyandırmak olmuştur. Dolayısıyla, günümüz çalışma yaşamında da çalışanların işlerine inanmaları önemli bir yer tutmaktadır. Birey, işine ve işverenine düşmanlık beslemesi halinde hiçbir zaman işine sahip çıkmayacaktır (Döğüş, 2011: 230).

Ahilikte kolay yoldan değil, emek harçayarak kazanılan gelir değerlidir. Özellikle, günümüzde bu değer önemini yitirmeye başlamıştır. Kolay yoldan, emek sarf etmeden para kazanmanın ya da belirli bir makama yükselmenin peşinde birçok genç vardır (Doğan, 2006: 55). Ancak, bilinmelidir ki, bu yolla elde edilen kazanımlar saman alevi gibi olacak, kalıcı ve köklü olmayacaktır. Dolayısıyla, çalışma yaşamında da işinde titizlik gösteren, işinin gereklerini hakkıyla yerine getirmeye çalışanlara değer verilmediğinde o işleri yapanlar çalışmalarının karşılığını alamadığında psikolojik sorunlar ile karşılaşacaktır. Özellikle, bu konu günümüzde örgütsel adalet kavramı içinde kendine yer bulmaktadır. Kayırmacılık, iltimas vb. uygulamalar, kurum içindeki ahenki bozacağından çalışma motivasyonunu düşürecektir. Ayrıca, helal kazanç peşinde olan

bu insanlar, işi üç kağıtçılık ile yapanlarla rekabet edememekte ve piyasadan çekilmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla, emeğe değer verilmesi, ahlaki bir unsurdur ve önemsenmelidir. Bununla birlikte, işgörenin teri kurumadan ücretinin ödenmesi ilkesi Ahilikte esastır.

### **3.4. Uzun Dönemli İstihdam ve Eğitim**

Ahilikte, bir Ahi'nin, işinin ve sanatının geleneksel pirllerinden, kendi ustasına kadar bütün büyüklere içten bağlanması ve sanatında davranışlarında onları örnek alması esastır (Demir, 2001: 78). Bu çerçevede, kendisine bir yol atası ile iki de yol kardeşi bularak bir ustanın yanına çırağ olarak giren genç, o yere bağlanmış sayılırdı. Yerini keyfi olarak terk eden çırağın başka bir yerde çalışması mümkün değildi. Sonunda gene ilk ustasına dönmek zorundaydı (Turan, 1996: 33). Dolayısıyla, bir bireyin bir organizasyona bağlanması için de çalışma ortamının kendini mutlu etmesi ve orada huzurlu olması gerekmektedir. Öyle ki, bu durumu Japonların "hayat boyu istihdam" anlayışının önemli bir parçasıdır.

Yüksek bir motivasyon ve iş tatmini oluşumu açısından uzun dönemli istihdamın Japon işgören ve işletmelerine önemli bir avantaj sağladığı herkesçe kabul edilmektedir. Öyle ki, uzun dönemli istihdam güvencesinde olan birey özellikle işiyle ilgili tüm bilgi, beceri yada detayları daha çabuk ve daha fazla edinme arzusu taşıyacaktır. Bu da bireyi işine daha fazla bağlayacak ve motive edecektir (Doğan, 2006: 81).

Uzun dönemli istihdam kadar, örgütlerde verilen eğitimlerin de çalışan psikolojisi üzerinde büyük etkisi vardır. Öyle ki, kendisine eğitim verilen birey, aynı zamanda kendine değer verildiğini ve örgütte uzun süreli olarak kendinden yararlanılmak istediğini düşünecektir. Ahilikte de, hem işbaşında hem de iş dışında verilen eğitimler aynı etkiyi göstermektedir. Bununla birlikte, Ahilik'te genel eğitimle mesleki eğitim bir bütünlük içerisinde ele alınarak uygulanmıştır. Diğer bir ifadeyle, bir terbiye ocağı olan zaviyelerde genel eğitim yapılırken, çalışma hayatında da mesleki eğitim sürdürülmüştür. Bu çerçevede, Ahilik eğitim sisteminde genel eğitimle mesleki eğitimin birlikteliği sağlanarak çırağın her açıdan yetiştirilmesine gayret edilmiştir (Turan, 1996: 31).

### **3.5. Motive Edici Terfi Sistemi**

Çalışma ortamında bireyleri motive eden faktörlerin başında kariyer sistemi gelmektedir. Öyle ki, çalışılan kurumda kariyer olanaklarının açık ve ulaşılabilir olması halinde, örgütsel bağlılık artacak ve iş tatmini sağlanacaktır.

Ahilikte, belirli kurallara uyararak bulunduğu basamakta meslek eğitimini tamamlayan genç, törenle bir üst dereceye yükseltildi. Bu tören, esnaf başkasının dükkanında yapılır ve usta, çırağın sırtını sıvazlayarak işe bağlılığını ve becerisini överdi (Doğan, 2006: 84). Bu durum, önemli bir motivasyon aracıydı. Ayrıca, üç yıl kalfa olarak çalışıp kendisine verilen görevleri hakkıyla yerine getiren, çırakları yetiştirmede titiz davranan, diğer kalfalarla iyi geçinen, dükkan açabilecek duruma gelenler ise, ustalığa yükseltildi. Kalfalıktan ustalığa yükselmek isteyen bir kimse ise, kendi yaptığı bir eserini takdim etmek mecburiyetindeydi. Şayet onun bu eseri kabul edilirse, kalfa merasimle peştamal kuşandıktan sonra artık usta sayılırdı (Turan, 1996: 34).

Bununla birlikte, Ahi birliklerinde, mesleki beceri ve kıdeme dayalı bir kademelenme görülmektedir. Bu teşkilatta yükselmenin tek kuralı, iyi ahlak ve mesleki üstünlük sayılmaktadır. İş yerlerinde kötü maksatlı insanların barındırılmasına imkan yoktur (Turan, 1996: 43).

Çalışanların hatalı davranışları sonrasında “tenzil” edilmesi de söz konusuydu. Örneğin, çivici esnafı içinde, eski çivilerden tavlayarak kötü çivi imal edip yeni çivi gibi halka satan bazı gayri Müslim çivicilerin sanatlarının devamının ancak bir usta yanında kalfa olarak çalıştırılması öngörülmüştür (Kütükoğlu, 1986: 61).

### 3.6. Yol Kardeşliği

Çırac olmak için bir ustanın yanında işe başlayan gence, iki tane de yol kardeşi seçilirdi. Böylece, bu gençler arasında ömür boyu sürecek bir kardeşlik başlardı. Yol kardeşliği ile Ahilik kurallarına olan bağlılık yol kardeşlerinin birbirinden sorumlu olması yoluyla denetim altında tutuluyordu (Doğan, 2006:112-113). Günümüzde ise, işletmeler, yol kardeşliğini, “Buddy Building” adı altında uygulamaktadır. Bu sistemde, işe başlayan herkese, şirkete adım attığı andan itibaren, önceden belirlenen tecrübeli bir personel eşlik etmektedir. Bir ay süreyle yürütülen bu çalışmada koçun yapması gereken görevlerden bazıları ise şöyle: 1. Yeni çalışma arkadaşları ile tanıştırmak. 2. Güvenlik kartı, bilgisayar, telefon gibi ihtiyaçlarını gidermesini sağlamak 3. Öğle yemeğine beraber gitmek (Akın, 2009: 1).

Ahi işinin veya sanatının geleneksel pirllerinden kendi ustasına kadar bütün büyüklere içten bağlanmalı, sanatında ve davranışlarında onları örnek almalıdır (Güllü, 1977:103). Buna karşılık olarak da, Ahiler, yanlarında çalışan çırac ve kalfalara emekleri sömürülecek varlıklar gibi değil, yetiştirilecek ve ileride işyeri açabilecek bir insan gibi bakmışlardır (Bozyiğit, 2000: 18).

### 3.7. Yaran Odaları

Ahilikte, ilişkiler, mesainin bitmesi ile sona ermemekte, mesai sonrasında da devam etmektedir. Bu ilişkilerin sürdürüldüğü mekanlar ise, "Yaran Odaları" olmuştur. Bu mekanlar, özellikle, mesai sırasında konuşulamayan sorunların rahatlıkla dile getirildiği ortamlar olmuştur (Doğan, 2006: 114). Günümüzde de çalışanların sorunlarını paylaşabilecekleri ortamlara ihtiyaç vardır. Bazı örgütler, bu çerçevede, gezi, piknik yada seminer tarzı etkinlikler yapmaktadır. Çünkü, çalışma ortamında iş yükü nedeniyle gerekli iletişim ve paylaşımlar sağlanamamaktadır. Bazen, sorun olarak görülen şeyler, daha rahat ortamlarda dile getirilerek çözüme kavuşabilmektedir. Aslında bu tür yerler birer terapi merkezidir. Ayrıca bu odalarda, sadece işle ilgili sorunlar tartışılmaz, eğlenceler düzenlenir, mahalli konular konuşulur ve ortak çözümler üretilirdi (Uçma, 2011: 148).

### 3.8. Yalnlık

Ahilikte, organizasyonel anlamda bir yalnlık ve sadelik söz konusudur. Bu anlamda katı bir hiyerarşik yapıdan bahsedilemez. Dolayısıyla, iletişim kanalları açıktır. Bu durum da bireyleri psikolojik açıdan rahatlatmaktadır (Doğan, 2006:125).

### 3.9.Hikayeler

Ahilikte, geçmişte yaşanan olaylar, daha sonraki nesillere aktarılması açısından hikayeleştirilmiştir. Olay yada başarıların hikayeleştirilmesi, sonraki nesillere cesaret, güven ve motivasyon sağlamaktadır (Doğan, 2006: 128). Özellikle, örgüt kültürünün gelişmesi açısından bu tür hikayelere ihtiyaç vardır. Örgüt kültürünün çalışma psikolojisini olumlu yönde etkilediği bir gerçektir. Öyle ki, örgütlerin tarihine ilişkin hikayeler de, işgörenlerin çalıştıkları işletmenin nasıl bu günlere geldiği, şu anki faaliyet ve politikaların neden uygulandığının daha iyi anlaşılması ile işletme amaç ve hedeflerine daha fazla katkı sağlama yönünde işgörelere önemli bir bilgi ve motivasyon sağlamaktadır

### 3.10. İş Ahlakı

Ahilik ile ahlak, özellikle de iş ahlakı özdeşleşmiştir. Çünkü, Ahiliğin temelinde, her faaliyetin ahlaki ölçülerde yapılması esası söz konusudur. Günümüzde de, verimlilik açısından işletmelerdeki etik ortamın yadsınamaz bir önemi söz konusudur (Kavi, Koçak,2011: 139). Çünkü, vasıflı işgörelenler, paradan çok kendilerine saygı gösterilen ve etik değerler çerçevesinde hareket eden kurumları tercih etmektedirler.

Esnafın hile yapması, halkı aldatması, sanatını kötü yolda kullanması ağır şekilde cezalandırılırdı. Ceza şeklini esnaf loncasının “altılar” denilen ihtiyar heyeti tespit ederdi. Bu cezayı ise, yiğitbaşı uygulardı. Cezalar suça göre, dükkanın birkaç gün kapatılması veya suçu işleyen işten el çektirilmesi şeklinde olurdu (Anadol, 1991: 111). Suç işleyen veya ahlaki davranmayanların Ahilikleri düşer yada Ahi olamazlardı. (Çalışkan, İkiz, 2001: 24)

Ahilik aynı zamanda sosyal ahlak yönüyle de ön plana çıkmaktadır. Bu ahlak anlayışında bireyden çok toplum ön plandadır. Ayrıca, bireyin toplum içindeki şahsiyeti de korunmaktadır. Dolayısıyla, ne birey, topluma ne de toplum bireye ezdirilmektedir. Ahiliğin sosyal dayanışma ruhu sayesinde, şehir esnafı kendi kendini idare ederek, suiistimal ve yolsuzluklara izin vermiyorlar, kendi kurallarına uygun davrananları ise, kendi bünyelerinde kurdukları yardımlaşma sandıkları ile destekliyorlardı. Dolayısıyla böylesine bir yapı içerisinde çalışanların örgütsel güven olarak ifade ettiğimiz değerleri yüksek olmakta ve iş tatminleri yükselmektedir (Döğüş, 2011: 230).

### 3.11. Kalite Yönetimi

TKY (Toplam Kalite Yönetimi)’de ilk maddenin “Hedef insanın mutluluğudur” prensibi olduğu hatırlanırsa esasında Ahilikle TKY’nin ne kadar benzeştiği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, Ahilik’te hayatın her anında insan hakkı gözetildiği için, müşteri memnuniyeti ön planda olmuş ve üretilen mal, hammaddenin alımından satışına varıncaya değin her an sıkı denetime tabi tutulmuştur.(Şimşek, 2002: 133) TKY’de hedeflenen amaçlara uygun olarak çalışan personelin motivasyonunu artırmak önemlidir. Çünkü, TKY’deki sürekli gelişmenin sağlanabilmesi için çalışanların sürekli canlı tutulması gerekmektedir (Köksal, 2007: 69).

TKY’de karşılaşılan en önemli uygulamalardan biri de “Kalite Kontrol Çemberleri”dir. Bu süreçte, beyin fırtınası yapılmakta, kontrol çizelgeleri düzenlenmekte, çeşitli teknik yöntemler kullanarak, kaliteli bir ürün yada hizmete ulaşılmaya çalışılmaktadır. Ahilikte ise, bu durum, Ahi Baba (Kethüda)’nın, esnafın arasında, pazarda dolaşarak, belirlediği eksikliklerle ilgili rapor hazırlaması ve bunu zaviyede tartışması ile paralellik göstermektedir. Bu doğrultuda, zaviyeler de bir beyin fırtınası merkezi idi ve buralarda verimli sonuçlar için yeni hedefler konuyordu (Köksal, 2007: 74).

### 3.12. Sosyal Güvenlik

Ahiliğin önde gelen işlevlerinden biri de çalışma ilişkilerini düzenlemesidir. Öyle ki, Ahilik Anadolu’da teşkilatlanırken Türk örf hukuku ile İslam hukukunu

sentezlemiştir. Bu durum, günümüz bireysel iş hukukunun protipini oluşturmuştur (Taş, 2001: 44). Ayrıca, esnaf teşkilatının kurduğu yardımlaşma amaçlı “orta sandığı” da sosyal güvenlik açısından önemli bir uygulama olmuştur. Sandıklar, hastalanan üyelere, işini bırakmış muhtaç durumda olan kişilere her konuda yardımda bulunmak görevini üstlenmiştir. Böylece bu sandıklar, günümüz sosyal güvenlik kurumlarının alt yapısını oluşturmuştur (Taş, 2001: 44).

Ahilik, çalışanların sanat ve zanaat erbaplarının iş ve sosyal güvenliğini korumayı amaçladığı için, işsizliği de önlemiştir. Bu çerçevede, her yeteneğe bir iş bulma, her yeteneği ilerleyebileceği son aşamaya kadar desteklemek Ahilik’in önemli bir amacıydı (Gülvahaboğlu, 1991: 181).

### 3.13. Motivasyon Yönetimi

Birey açısından motivasyon, bireyin kişisel ihtiyaçlarının doyurulmasından, kendini gerçekleştirme kadarki bir çok evreyi kapsamaktadır (Şimşek, 2002: 143). Ahilikte de bu ihtiyaçların giderilmesi yönünde birçok uygulama söz konusu olmuştur. Örneğin, Ahilik’te, esnafın geliri garanti altına alınarak emeğin değeri korunmuş ve böylece, en azından temel ihtiyaçların giderilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemi ile güvenlik ihtiyacı giderilmiştir. Sevgi ve saygı ihtiyacı da Ahilik bünyesinde oluşan sosyal ortamlarda giderilmekteydi. Eser oluşturma süreci ise, Ahilerin kendini gerçekleştirme ihtiyacını gidermesine yardımcı olmuştur (Gülvahaboğlu, 1991: 222).

## SONUÇ

Ahilik Kurumu, tarih boyunca sahip çıktığı değerler doğrultusunda var olmuş ve aynı zamanda bu değerleri gelecek nesillere aktarma gayreti göstermiştir. Bu doğrultuda, günümüz çalışma hayatındaki problemlerin çözümünde bu değerlere sahip çıkma gereği apaçık ortadadır. Çünkü, zaten bu değerler, Batı dünyasındaki gelişmeler paralelinde dolaylı olarak bizlere aktarılmaktadır. Önemli olan da, bu değerleri Batı değerleri olarak değil, kendi öz değerlerimiz olarak kabullenmek ve hayata geçirmektir. İlgili değerlere sahip çıkan ve uygulayan hiçbir toplum, bundan zarar görmemiştir. Dolayısıyla, yozlaşan ve insani değerlerin kaybolduğu günümüz toplumsal yaşamımız, doğruluk, dürüstlük, ahlak ve kalite kavramlarının tekrar içlerinin doldurulması ile hayat bulacak, çalışma yaşamı da bu süreçten olumlu etkilenecektir.

## KAYNAKLAR

AKIN, Elif (2009), "BAT'de 'ilk gün' sendromu yok!", Sabah Gazetesi İşte İnsan Eki, 4 Ocak 2009, İstanbul.

ANADOL, Cemal (1991), Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler, Kültür Bakanlığı Yay., Ankara.

ARSLAN, Mahmut (2005), İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi, Ankara.

BOZYIĞIT, Yaşar (2000), Simav'da Ahilik ve Ahiler, Kütahya.

ÇALIŞKAN, Yaşar, İkiz, M.Lütfi (2001), Kültür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik, Kültür Bakanlığı Yay., Ankara.

DEMİR, Galip (2001), "Ahilik ve Yükselen Değerler", Görüş Dergisi, TÜSİAD Yay., İstanbul.

DOĞAN, Hulusi (2006), Ahilik ve Örgütülü Bilgi, Ekin Kitabevi, Bursa.

DÖĞÜŞ, Selahattin (2011), "Anadolu'da Sosyal Örgütlenme Sürecinde Ahiliğin Rolü", Ahilik Uluslararası Sempozyumu, Kayseri.

EKİNCİ, Yusuf (2008), Ahilik, Özgün Matbaacılık, Ankara.

ERDEM, Ekrem (2008), Ahilik: Ahlakla Kalitenin Buluştuğu Bir Esnaf Teşkilatlanma Modeli, Detay Yay., Ankara.

GÜLLÜ Sabahattin (1977), Sosyoloji Açısından Ahi Birlikleri, Ötüken Yay., İstanbul.

GÜLVAHABOĞLU Adil (1991), Ahi Evran Veli ve Ahilik, Memleket Yay., Ankara.

KAVİ, Ersin, Koçak, Orhan (2011), Çalışma Yaşamında Etik, Ekin Yay., Bursa.

KÖKSAL, Mustafa (2007), Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü, Işık Eğitim Kültür Hizmetleri Yay., Ankara.

KURTULMUŞ, Zekerriya (2011), "Ahilik ve Günümüze Yansımaları", Ahilik, Edit.:Baki Çakır, İskender Gümüş, Kırklareli Üniversitesi Yay., Kırklareli.

KÜTÜKOĞLU, Mübahat S. (1986), Osmanlı Esnafında Oto-Kontrol Ahilik ve Esnaf Müessesesi, İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Dayanışma Birliği Yay., İstanbul.

ŞİMŞEK, Muhittin (2002), TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması: Ahilik, Hayat Yay., İstanbul.

TAŞ Hülya (2001), Günümüz Bursa Esnafında Ahilik Kültüründen İzler, Gaye Kitabevi, Bursa.

TATAR, Taner, Dönmez, Mehmet (2008), "Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu", Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, Elazığ.

TURAN, Kemal (1996), Ahilikten Günümüze Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihsel Geleşimi, MÜ İlahiyat Fakültesi Yay., İstanbul.

TÜZEN, Hasan (2007), "Sendikacılık, Ahilik ve Teori Z", Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:11, No:2, Ankara.

UÇMA, İsmet (2011), Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik, İşaret Yay., İstanbul.