

AHİLİĞİN SOSYO-EKONOMİK ETKİLERİ VE GÜNÜMÜZE YANSIMALARI

SOCIO-ECONOMICS EFFECTS OF AKHISM AND REFLECTIONS UNTIL NOWADAYS

Yrd.Doç.Dr. İbrahim DURAK*
Dr. Atilla YÜCEL**

ÖZET

Çalışmanın amacı, Ahilikte, insana verilen değer ve tüketiciyi korumaya yönelik faaliyetler ile sosyo-ekonomik hayata etkilerinin belirlenmesi ve günümüze yansımalarının tespit edilmesidir. Bu bağlamda, modern çalışma hayatında Ahiliği çağrıştıran uygulamalar üzerinde durulmuştur.

13. yüzyılda Ahi Evran döneminde gelişen Ahilik, özünü Türk-İslam evren tasavvuru ile bilgi ve beceri sisteminden almaktadır. Bu sistemde zengin ile fakir, üretici ile tüketici, işgücü ile sermaye ve millet ile devlet arasında iyi ilişkiler ve denge söz konusudur. Çalışmada, ahilik felsefesinin günümüz toplam kalite yönetimi, müşteri memnuniyeti, çalışma ve çevre standartları, iş ahlakı vb. konularla paralellik gösterdiği belirtilmiştir.

ABSTRACT

The aim of this paper is to clarify importance of human being, activities for consumer protection in Akhism and to determine socio-economical effects and reflections until nowadays.

Akhism philosophy which was developed in the era of Akhi Evran in the thirteenth century, based on Turkish-Islamic cosmos comprehension and information system. In this system, there is good relationships and balance among rich and poor, labor and capital, nation and government. In this paper, it is stated that, Akhism philosophy is in parallel with today's issues, like total quality management, customer satisfaction, labor and environment standards, business ethics, etc.

Ahilik, Ahilik felsefesi, Müşteri odaklılık
Akhism, Akhism's philosophy, Customer focusing

* Pamukkale Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü

** Pamukkale Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü

GİRİŞ

Ahi kelimesi Arapça “kardeşim” manasına gelmektedir. Ayrıca, yiğitlik, kahramanlık ve cömertlik gibi anlamları olan Türkçe “Akı” kelimesinden geldiği de belirtilmektedir¹. Ahiliğin İslam’ın ilk asırlarında ortaya çıkan genç sanatkâr ve zanaatkârların bir araya gelmesiyle oluşmuş olan “fütüvvet” anlayışının bir devamı olduğuna dair görüşler de vardır. Fütüvvet ise, İslamiyet’in etkisiyle aşiret hayatından yerleşik hayata geçiş sürecinde Arap toplumunda misafirperverlik, cömertlik, yiğitlik gibi anlamlara karşılık gelir². Türklerin yerleşik hayata geçmelerinde özellikle esnaf arasında bir örgütlenme biçimi olarak fütüvvet benimsenmiş ve “ahilik” olarak ortaya çıkmıştır³.

13. yüzyılda Anadolu’da kurumsallaşmaya başlayan Ahilik, İslam inancıyla Türk örf ve adetlerinin sentezi sonucu oluşan bir düşünce sistemidir⁴. Erdem, Ahiliği 13. yüzyıldan itibaren, Asya’dan Anadolu’ya gelip yerleşen Müslüman Türklerin, yeni topraklarda hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli maddi ve manevi ortamı oluşturacak bir teşkilatlanma tarzı olarak, fütüvvet teşkilatını yeniden canlandırmalarının bir sosyal kurumu olarak görmektedir⁵.

Ahilikte insan-insan, insan-eşya, insan-tabiat ilişkilerinin ana eksenini, insanın dünya ve ahiret mutluluğuna göre düzenlenmiştir. Bu yaklaşım, Ahilerin dünya için ahiretini, ahiret için dünyasını terk etmeyen dengeli bir hayat anlayışı geliştirmelerini sağlamıştır⁶. Ahilik felsefesine göre bütün insanlar, eşya, tabiat ve dünya, Allah’ın bütün insanlığa bahsettiği emanet konumundadır. Dolayısıyla emek gücünün, tüketicinin kısaca insanın ve tabiatın sömürülmemesi, aralarında adalet ve denge ilkeleri korunarak bireysel ve toplumsal refah ve huzurun sağlanması esastır. Ahilikte insan, dayanışmacı bir ruh yapısına sahiptir. Birlik ve beraberlik içinde büyük hedeflere yürümek mantığına dayanır. Zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, millet ile devlet yani toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi ilişkiler ve denge kurarak herkesin huzur içerisinde yaşaması hedeflenmiştir⁷. Dolayısıyla Ahilik, üretmeden tüketmeye, ihtiyaç fazlasını tüketmeye, haksız rekabete, güçlünün zayıfı sömürmesine, haksız kazanç sağlamaya, insanları kandırmaya kısaca, ahlaki olmayan her türlü davranışa karşıdır.

¹ Mikail BAYRAM, Ahi Evran ve Ahi Teşkilatı’nın Kuruluşu, Damla Matbaacılık, Konya, 1991, s.131.

² Aznavur DEMİRPOLAT, Gürsoy AKÇA, “Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları”, Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırma Dergisi, 15.Sayı, 2004, s.356.

³ İsmail GÖKTÜRK, Mehmet YILMAZ, “Hayatın Anlam Bilgisine Dair Yahut Günümüz Ahi Kişiliği Üzerine Bir Deneme”, I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu, 12-13Ekim 2004, Kırşehir, s.429.

⁴ Yusuf EKİNCİ, Ahilik, Sistem Ofset, 2.Baskı, Ankara 1989a., s.22.

⁵ Ekrem ERDEM, Ahilik, Ahlakla Kalitenin Buluştuğu bir Örgütlenme Modeli, Kayseri Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği, 2.B Kayseri, Ekim-2004, s.8.

⁶ Muhittin ŞİMŞEK, TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması, Ahilik, Hayat Yayınları: 134, Yönetim Dizisi:21, İstanbul, Ekim 2002, s.25.

⁷ EKİNCİ, Ahilik, a.g.e., s.22.

Ahiliğin amaçlarından birisi, anayurtlarından Anadolu'ya gelen Türklerin kendi sanat ve ticaretlerine yeni bir yaşama ve çalışma kültürü oluşturma çabalarıdır. Dolayısıyla önce bütün esnaf ve sanatkârlar tek bir örgüt altında toplanmış ve bunlar ahlaki, mesleki ve askeri bir eğitimden geçirilmişlerdir.

Böylece, Ahi Birlikleri aynı zamanda kent hayatının benimsenmesinde de önemli rol oynamıştır⁸. Her ne kadar devlet otoritesinin dışında kurulmuş ve çalışıyor olsalar da devlet ve milletin bekasının devamlılığının sağlanmasında, kalkınmada, bilimde, sanatta ve hatta askerlikte Ahi Teşkilatları önemli bir rol oynamaktaydılar. Bu sebeple Ahilik teşkilatına sadece tüccar, esnaf ve sanatkârlar değil, aynı zamanda bilim adamları ve hatta hükümdarlar da üye olabiliyorlardı. Sadece esnaf ve sanatkârların değil aynı zamanda toplumun değişik meslek ve statülerinde bulunan kişilerin de Ahilik teşkilatına üye olabilmeleri, toplumsal huzur ve refah için belirli ahlaki ilke ve kuralların toplumun geneline yayılması ve toplumdaki herkesin ve her kesimin bu kuralları tanınması ve uyması açısından dikkat çekicidir.

Aynı dönemlerde batıda da çalışma hayatına dair örgütlenmeler mevcuttur. Ancak batıdaki Bizans loncaları, işverenler ve patronlar tarafından çalışanların çalışma hayatına dair bir takım fonksiyonlarını sağlamaya yönelik olarak kurulmuştur. Buna karşılık Ahi Birlikleri, devlet otoritesi dışında tamamen ustalar arasındaki bir işbirliği olarak ancak çalışanların ve tüketicinin hatta toplumun ve tabiatın hakkını koruyacak bir sosyal güvenlik mekanizması şeklinde örgütlenmiştir.

1. AHİLİK'DE İŞ EĞİTİMİ VE SOSYAL EĞİTİM

Ahilik Teşkilatında eğitime özel bir önem verilmiştir⁹. Ahilikte eğitim, gençlikten başlayıp bütün yaşamı kapsayan bir sürekliliğe dayanır. Eğitimin henüz kamunun sorumluluğunda olmadığı bir dönemde bu boşluk Ahi teşkilatının katkılarıyla doldurulmuştur¹⁰.

Hayatın bütün kesimlerinin eğitim açısından büyük bir önemi vardır. Ahilik eğitiminin temel amaçları şunlardır¹¹:

1. Dürüst, namuslu üretken insanlar yetiştirmek
2. Meslek ve sanat becerisi olan vatandaşlar yetiştirmek
3. Vatan savunması, otorite boşluğunun doldurulması için askeri güç kullanmak
4. Kültür ve sanat erbabı yetiştirmek

⁸ Mustafa ŞANAL, Mustafa GÜÇLÜ, "Bir Toplumsallaştırma Aracı Olarak Ahilik", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:23, 2007/2, s.388.

⁹ Ahmet Vehbi ECER, "Ahmet Yesevi Dervîşi Ahi Evren ve Kayseri'de Ahilik", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:11, Bahar, 2001, s.11.

¹⁰ Rukiye ŞAHİN, Şafak ÖZTÜRK, Mehmet ÜNALMIŞ, "Professional ethics and moral values in Akhi institution" , Procedia Social and Behavioral Sciences 1, 2009, s.802.

¹¹ ŞİMŞEK,a.g.e., s.162.

Bu amaçlar bağlamında, çıraqlara önce toplumun ahlak ve erdemleri öğretilirdi. Daha sonraki aşamalarda ise, meslek eğitimine geçilirdi. Meslek eğitiminde ise teoriden çok yaparak ve yaşayarak öğrenme ön plandaydı¹². İş eğitimi teorik ve pratik olarak “yaparak öğrenme” ve “beceri geliştirme” tekniğine dayanmaktadır. Bu teşkilatlarda eğitim sadece bireysel ve işe yönelik değil aynı zamanda toplumsal kalkınmayı ve gelişmeyi sağlayacak şekilde bütünsel içeriklidir. Bu nedenle Ahilik Teşkilatında bireylere sadece mesleki bilgiler değil aynı zamanda dini, ahlaki, askeri, sanatsal ve toplumsal bilgiler de verilmiştir. Ahilikte bilinçli insan yetiştirilmeye özel bir önem verilmiştir. Ahiler gündüzleri çalışır, geceleri ise büyüklerden birinin kurduğu konuk evlerinde (zaviyelerde) toplanıp ilim, irfan ve birazda eğlence içeren sohbetlere katılırlardı. Ahilikte “çalışmak, öğrenmek ve olgun insan olmak” için çaba gösterilmiş ve birinin diğersiz olamayacağı öğretilmiştir¹³.

Hiyerarşik olarak Ahilikte meslek dereceleri yamak, çırak, kalfa ve ustadır. Yamaklık dönemi en fazla 10 yaşındaki bir çocuğun velisi tarafından bir sanat öğrenmesi amacıyla ustaya verilmesiyle başlamaktaydı¹⁴. Bir gencin Ahiliğe kabulüne çok önem verilirdi. Çırak Ahiliğe kabulden önce bazen aylarca süren araştırma ve incelemelerden geçerek en küçük bir şüphe uyandırsa bile Ahiliğe kabul edilmezdi. Teşkilata girmek isteyen ahlak ve terbiyesi üzerinde yapılan incelemeler olumlu ise, ilgili kişi bir törenle üyeliğe kabul edilirdi¹⁵. İki yıl parasız ve sürekli yamaklık eden kişi ustasının, kalfaların, velisinin ve esnaf şeyhinin katıldığı bir törenle çıraklığa terfi ederdi. Çıraklığa terfi eden kişi ustasının manevi evladı olur ve usta çırağın hem meslek hayatından hem de sosyal hayatından sorumlu tutulurdu. Usta çırağın bütün haklarını gözetir ve onu asla sömürmezdi. 1001 gün çalışarak çıraklık süresini tamamlayan gencin ustası, çırağın mesleki ve sosyal açıdan yeterli derecede yetiştiğini ve ahlaken de olgunlaştığını örgüte bildirirdi. Yapılan bir törenle çırak, ustası tarafından beline peştamal bağlanarak kalfalığa terfi ettirilirdi. Üç yılı ahlak ve meslek kurallarına uygun olarak tamamlayan ve en az üç tane çırak yetiştiren kalfa hazırladığı eseri ustalık meclisine sunar ve ciddi bir sınavdan geçerdirdi. Ahilik teşkilatında her Ahinin yeteneğine uygun seçtiği bir mesleği vardır ve o işte sebat eder, uzmanlaşır. Ahinin seçmiş olduğu uzmanlık alanında kalfa ve ustaları tarafından olgunlaştırılması ve zaruret olmadıkça iş değiştirmesi iyi karşılanmazdı. Ustalık aşamasına gelenlere, yapılan törenle ustası tarafından kalfalık peştamalı çıkarılarak ustalık peştamalı takılırdı. Yeni ustaya dükkân açabilmesi için esnaf arasında yardımlaşma ve dayanışma amacıyla kurulan “orta sandığı”ndan yardım yapılır ve sermayeye ayrıca kendi ustası da katkıda bulunurdu. Bireylere çıraklık ve kalfalık dönemlerinde geleceğe yönelik umut verilir ve hedef gösterilirdi. Böylece bireylerin gelecek endişeleri ortadan kaldırılarak boşlukta kalmaları engellenir ve

¹² Hulusi DOĞAN, “The Search of Tacit Knowledge in Akhism Culture”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12) 2006, s.32.

¹³ Galip DEMİR, “Ahilik ve Yükselen Değerler”, Görüş, Ocak, 2001, s.82.

¹⁴ Ayşe İRMIŞ, “Bir Örgüt Kültürü Örneği Olarak Türk Milli Kültüründe Ahilik”, Türk Yurdu, Cilt:18, Sayı: 126, 1998, s.37.

¹⁵ Yusuf EKİNCİ, Ahilik ve Meslek Eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları: 862, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1989b, s.25.

gerçekleştirilebilir bir amaç doğrultusunda çalışmalarını sağlanırdı¹⁶. Ahilikte bütün sanatların birer piri vardı. Ahilerin sanatlarının pirlere kendi ustalarına kadar olan büyüklerine içten bağlanmaları istenirdi.

Ahilik teşkilatında verilen eğitimle bugünkü batı literatüründe yeni bir kavram olarak yer alan mentorluk arasında birtakım benzerlikler söz konusudur. Mentorluk ilgili bir yönetici tarafından çalışanların somut bir şekilde yetiştirilmesi ve ona kılavuzluk yapılmasıdır. Böylece mentorluk yöneticilerin çalışanlarının eğitimi, geliştirilmesi, yetiştirilmesi çevreye uyumlu hale getirilmesi, sosyalleştirilmesi, doğrudan desteklenmesi ve koruması ile belirli değer yargılarının benimsetilmesi işlemlerini kapsamaktadır. Mentorluğun hem mesleki bilgi, norm ve davranışlar hem de rol model olmak, danışmanlık yapmak ve sosyalleştirmek gibi psiko- sosyal fonksiyonları vardır¹⁷. Ahilik teşkilatında ise usta ve kalfanın çıraqlara rehberlik edici, eğitici, yol gösterici, motive edici, destekleyici, öğüt verici, kolaylaştırıcı, pozitif geri besleyici, işbirliğini teşvik edici özellikleri vardır. Ahilikte tecrübeli ustalar çıraqları için rehber, eğitici ve rol model olmakta, usta-çırak ilişkisi öğrenci-öğretmen ilişkisine benzemektedir¹⁸.

2. AHİLİKTE YÖNETİCİ-YÖNETİLEN İLİŞKİSİ

Ahi örgütlenmesi, aynı zamanda Türk kültürünün genel örgüt yapısı, yönetim biçimi ve iş ilişkilerinin çalışma ortamına indirgenmiş halini yansıtmaktadır. Türk tarihi ile ilgili çok önemli bilgileri kapsayan Orhun Abideleri'nde de belirtildiği gibi, Türklerde yöneticilerle yönetilenler arasında üstün ve aşağı anlamında bir ayırım yoktur. Kağan'ın önemli görevlerinden biri de milleti bir baba şefkatiyle koruyarak, aç olamı doyurmak ve çıplak olanı giydirmektir. Her şeyden önce Kağan'ın milleti ile uyum içinde olması, onu koruması ve devletin geleceğini düşünmesi gerekiyordu. Benzer şekilde Kutadgu Bilig'de de yöneticilerin uzun süre hüküm sürebilmeleri için kanunu doğru uygulamaları, halkı korumaları, halka içten gelen bir merhamet göstermeleri ve adaletle muamele etmeleri tavsiye edilmektedir¹⁹. Eski Türk geleneğinin önemli bir kültür kolu olan Kağan'ın halkını bir baba gibi gözetmesi ilkesi, Ahilik içinde saygınlığı olan bir otoriteye dönüşmüştür. Ahilikte esnaf başkanı ve ustalar bütün üyeleri bir baba şefkatiyle koruyan ve kollayan mesleki, siyasi, ahlaki ve dini lider konumundadır. Bu liderlik anlayışı her kademedeki (usta-kalfa-çırak-yamak) çalışanlar arasında baba-oğul arasındakine benzer candan ilişkiler kurulmasını sağlamıştır²⁰.

Ahilik teşkilat yapısında en üstte Kırşehir Ahi Evran Tekkesi'nde oturan bir 'Ahi Şeyhi' vardır. Onun altında her ildeki ahilerin başı olan 'Ahi

¹⁶ İRMİŞ, a.g.m., ss.37-40.

¹⁷ Tamer KOÇEL, İşletme Yöneticiliği, Ankar Yayınları, İstanbul, 2007, ss.19-20.

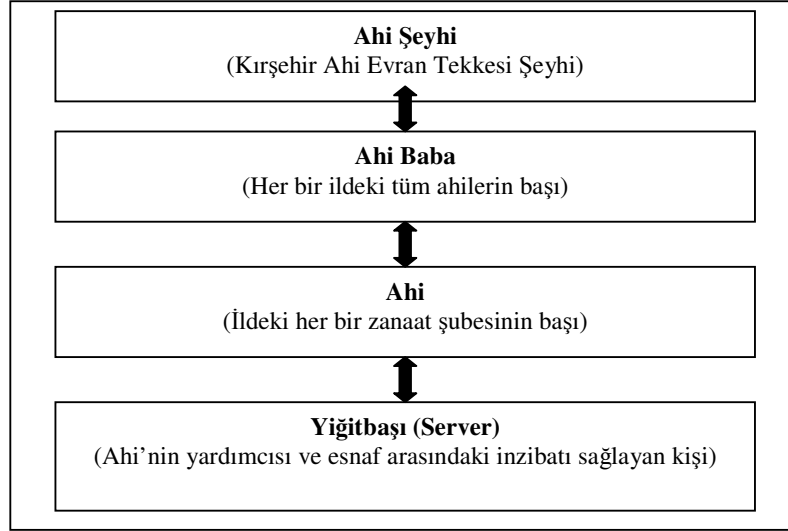
¹⁸ Aysun ENGİNER, "A Relational Analysis Between Mentorship and Akhi Organization", Procedia Social and Behavioral Sciences1, 2009, ss.226-227.

¹⁹ Yusuf HAS HACİB, Kutadgu Bilig, Çeviren: Reşid Rahmeti Arat, 6.Baskı, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994, ss.154-163.

²⁰ EKİNCİ, 1989a, ss.41-42

Babalar' vardır. Aynı zamanda mahalli sivil idarenin de başkanı olana Ahi Babalar 16. yüzyıla kadar bu statülerini korumuşlardır. Daha sonra ise, resmi otoritenin tayin ve tespit ettiği Kethüdalık kurumuna dönüşen Ahi Babalık böylece yarı resmi kurum haline gelmiştir. Ahi birliklerinin yapısı aşağıdaki şekilde gösterilebilir²¹:

Şekil 1:Ahi Birlikleri'nin Yapısı



Kaynak: ERDEM, a.g.e, s.15.

İldeki Ahi Baba'lara bağlı yine o ildeki her bir zanaat şubesinin başı demek olan 'Ahi'ler vardır. Onun altında ise, Ahinin yardımcısı ve esnaf arasındaki inzibatı sağlayan Yiğitbaşı (Server) denen kişiler vardır.

Ahi birliklerinde iki çeşit üye bulunurdu. Bunlardan birincisini, yamak, çırak, kalfa ve ustadan oluşan yönetilen grup, ikincisini de Ahi Baba, Yiğitbaşı ve Kethüda'dan oluşan yönetici grup oluşturmaktadır²². Ahilik teşkilatı Yönetim Kurulu ve Büyük Meclis olmak üzere iki kurul tarafından yönetilirdi. Yönetim Kurulu, her sanat kolunun kendi üyeleri arasından seçtikleri beş temsilciden meydana gelmektedir. Bu seçilenlerde kendi aralarında Kethüda denen bir Yönetim Kurulu Başkanı seçerlerdi. Yönetim kurulu eski yönetim kurulundan devraldığı bütün evrak ve hesap defterlerini inceler ve son durumu büyük meclise bildirirdi. Ayrıca teşkilat üyelerinin sorunlarını görüşmek ve çözmek, orta sandığı denetlemek, teşkilata ait binaların bakımını yaptırmak, bunları kiraya vermek, teşkilatta çalışanların maaşlarını ödemek vb. görevleri vardı. Kethüdaların (Ahi Baba) başlıca görevleri ise, teşkilat üyelerinin ürettikleri mamüllerin yönetimce tespit edilen fiyatlarını hükümete bildirmek, orta sandığa ait gelir, vergi ve aidatların hesaplarını kontrol etmek, Şed Kuşanma Törenleri düzenlemek,

²¹ ERDEM, a.g.e, s.15

²² DEMİR, a.g.m., s.79.

vb.dir. Büyük meclisin başlıca görevleri ise, yönetim kurulu kararlarını incelemek, yönetim kurulunda çözülemeyen anlaşmazlıkları karara bağlamak, büyük meclisin kararlarını hükümete bildirmek ve hükümetin esnaf hakkında aldığı kararları üyelerine duyurmak vb. görevlerden oluşmaktadır. Ayrıca işyerlerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi içinde çalışarak üretim yapılırdı. Çırak işyerini kendi babasının işyeriymiş gibi gözetir ve temiz tutar, hammadde ve malzemeyi ölçülü kullanırdı. Buna karşılık işyeri sahibi olan usta ise, çırak ve kalfaların ihtiyaçlarını karşılar onların sıkıntılarının giderilmesine yardımcı olurdu. Ustanın olmadığı zamanda usta yetkisini kalfaya devreder kalfa, her türlü kararı alır ve işleri yürütürdü. Ustalar gerek işle ilgili gerekse iş dışı sosyal hayatla ilgili tüm bildiklerini uygulamalı olarak asllarına öğretirdi. İş bölümüne büyük önem verilir, teşkilat üyeleri yeteneklerine en uygun işte çalışır ve başka ikinci bir iş peşinde koşmazlardı. Kalfalıktan ustalığa geçişte bütün masrafları ödeyerek tören yapılmasına, eğer ihtiyaç varsa o iş dalında dükkân açmasına da ustası sermayeye katkıda bulunarak yardımcı olurdu²³.

Ahilik kurumunda çalışanların yetiştirilmesine ve iletişimine büyük önem verilmiştir. Uzun süreli istihdam, yavaş değerlendirme, terfi ve uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü esastır. Ahiler akşam zaviyelerde toplanır, yemekten sonra ahlaki, eğitici kitaplar okunur, çeşitli eğlenceler düzenlenirdi. Buralarda stres atılır ertesi güne yüksek bir moral ile motive olarak başlanırdı²⁴. Diğer taraftan ahilikte danışma, soru sorma ve herkesin fikrine saygı vardır. Ahi Birliklerinde kalfanın birbirileri ve çırakları, ustaların da birbirileri, kalfa ve çıraklar üzerinde örtülü bir kontrol mekanizması söz konusudur. Ahilerde örtülü kontrol ve öz kontrol sadece iş hayatında değil sosyal hayatta da söz konusudur. Ahilikte işgören sadece yöneticinin (usta) değil, bir bütün olarak örgütün koruması altındadır. Dolayısıyla usta-çırak ilişkisi sosyal bir dayanışma ve kollama anlayışı içinde düzenlenmiştir. Ahilik teşkilatında ustaların üretecekleri ürün standartlara bağlandığı gibi, yetiştirecekleri çırak sayısı da standartlara bağlanmıştır. Kaliteden taviz vermemek için usta sadece örgütün öngördüğü kadar çırak alabilirdi. Çünkü çırakların sayısı çok olursa eğitim istenilen etkinlikte gerçekleşmeyecek ve kontrol güçleşecektir. Usta yamaklıktan çıraklığa terfi eden bireyin usta oluncaya kadar hatta usta olduktan sonra bile iş ve sosyal hayatından beraber sorumlu olmaktadır. Zaviyelerde iş eğitimi dışında fen bilimleri, sosyal bilimler, güzel sanatlar gibi pek çok alanda eğitim verilmesi bugün Japon yönetiminde görülen iş ve sosyal hayatın bütünleştirilmesinin bundan yüzyıllar önce Ahi örgütlenmesinde yaşandığını göstermektedir²⁵.

Eğer bir usta kötü mal üretir, üretim standartlarına uymaz, kalfaların ücretlerini vermez, çırakları sömürür, onlara bildiklerini öğretmez ise, dükkân kapatma cezası verilir, diğer ustalar selamı keser, yardım kesilir,

²³ DEMİR, a.g.m., s.82.

²⁴ ŞİMŞEK, a.g.e., s.144.

²⁵ İRMİŞ, a.g.m., s.41.

kurban kesmesi ikramda bulunması istenir ya da sanatına göre farklı cezalar uygulanırdı²⁶.

3.AHİLİK VE MÜŞTERİ ODAKLILIK

Günümüzde müşteri odaklılık kavramı “kaliteyi müşteri belirler” ifadesi ile açıklanmaktadır. Her türlü ekonomik faaliyetin odak noktasını müşteri odaklılık oluşturmaktadır. Toplam kalite yönetimi gibi yaklaşımlarda müşterilerin teknolojik, ekonomik ve diğer nedenlerle değişen istek ve ihtiyaçlarının takip edilerek bunların fiyat, kalite ve teslim biçimlerine bağlı olarak karşılanması esastır²⁷. Günümüz TKY anlayışında müşteri, sadece şirketin ürettiği ürün ve hizmetleri satın alan ve kullanan dış müşterilerden ibaret değildir. Aynı zamanda ilgili şirket çalışanları ve bölümleri de iç müşteri olarak adlandırılmaktadır. Ahilikte de hem dış hem de iç müşteri istek ve ihtiyaçlarının belirlenerek en üst düzeyde karşılanması esastır. Ahilikte kaliteli ve standart üretim yapabilmek için geliştirilen yöntem ve kurallar, günümüz TKY ve otokontrol sisteminin ilk hayata geçirilişidir²⁸. Ahilikte rekabet daha çok üretmek anlayışına değil müşteriye daha kaliteli mal ve hizmet sunmak anlayışına dayanır²⁹. Ahi birliklerinde işyerindeki iş disiplini ve iş ahlakı, usta, kalfa, çırak arasındaki sevgi ve saygı temelli ilişkiler, üretimde sanatın ön planda tutulması vb. ilkeler ilgili işyerinde ürüne yansiyarak onun kaliteli ve en iyi şekilde üretilmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla tüketiciler kendiliğinden korunmaktadır. Ahilikte müşteriye “velinimet” bilmek esastır.

Günümüz müşteri odaklılık anlayışında tüketiciye daha fazla tüketim yaptırma isteği vardır³⁰. Oysa Ahilikte sadece ihtiyacı kadar tüketmek, ihtiyaç fazlasını diğerleriyle paylaşmak vardır. Ahilik sisteminde tüketicinin ihtiyacı olan birçok ürün aracı kullanılmadan doğrudan doğruya üretim yapan işyerlerinde pazarlanmaktadır. İşyerleri ise, aynı sanat dallarında faaliyet gösteren esnafların oluşturduğu çarşılardan oluşmaktadır. Dolayısıyla tüketici ihtiyaç duyduğu ürünü buralarda daha çabuk bulmakta ve aynı cins ve kalitedeki ürünleri aynı fiyata temin edebilmektedir³¹. Pazarda esnaf dükkânları arasında müşterinin kalite seçimi ve zevkine uygun bir rekabet anlayışı oluşturulmuştur. Satın aldığı bir üründe aldatılan bir kimsenin, en üst Ahilik kurumuna kadar şikâyet hakkı vardır. Günümüzde tüketici şikâyetlerini değerlendiren ve tüketici haklarını koruyan bazı dernekler ve sivil toplum kuruluşları gibi bir takım başvuru ve şikâyet merkezlerinin o dönemlerde olması dikkat çekicidir.

²⁶ İRMİŞ, a.g.m.,ss. 37-38.

²⁷ ŞİMŞEK, a.g.e., s.145.

²⁸ DEMİR, a.g.m., s.82.

²⁹ Billur ÜLGER, Gürdal ÜLGER, “Akhism as a Non-Governmental Association Model in the History of the Turkish Nation and Assessment of Today’s Business Ethics: A Relationship or a Contradiction?”, *Journal of Human Values*, 11:1,:2005, s.53.

³⁰ Sezgin KIZILÇELİK, “Küreselleşme, Beden ve Şizofreni”, *Cumhuriyet Üniv. Tıp Fakültesi Dergisi* 25 (4), 2003 Özel Eki, s.89.

³¹ DEMİR, a.g.m., ss.81-82.

Ahi örgütlerinde, dayanaklı tüketim malları cinsindeki çeşitli demir, bakır gibi madeni eşyalar üzerine üreticinin bir işareti (marka, logo gibi) kazanmaktadır. Bu amblem adeta ilgili ürünün kalite belgesiydi. Çünkü bu ürün onu yapan ustanın, çalışanların ve işyerinin övünç kaynağı ve kimliği idi. Üretim sırasında çırağın ya da kalfanın bir hatası olursa derhal ustasına bildirilerek yapılan hata düzeltilirdi. Ahilikte meslektaşının ürünlerini kötülemek, taklit etmek ve bir değerinin elinden pazar kapma yarışı yoktur. “Ben siftah ettim, komşum siftah etmedi” diyerek müşterisini rakibine gönderen bir kanaatkârlık ve diğerkâmlık vardır. Ahilikte para amaç değil, araçtır. ‘Mal ömrün huzur ve asayışı içindir, ömür mal cem’eylemek (biriktirmek) için değildir’ diyen Sadi, Ahilerin de hislerine tercüman olmaktadır³².

Günümüzde ISO 9000 standardı ürünlerde sağlanması gereken özellikleri değil, ürünlerin üretildiği sistemin sağlaması gereken şartları tanımlamaktadır. Bu kapsamda ISO 9000 kalite güvence sistemi Ahilikte yazılı hale getirilen nizamlar olarak kendini göstermektedir. Bir ürün ya da hizmetin kaliteli olabilmesi ve hatasız üretilmesi için hangi mal ve hizmetleri, hangi kalitede, hangi bölgede, hangi fiyattan kimlerin satın alacağı ve üretme hakkına sahip olduğu belirlenmektedir. Ayrıca mal ve hizmet üretimi ile ilgili esnaf nizamları üretimin nasıl yapılacağını, diğer bir ifadeyle üretim standardını belirlemektedir³³. Tüketiciyi korumaya yönelik olarak II. Beyazid döneminde 1502-1507 yılları arasında hazırlanan ve 100 den fazla maddeyi içeren Bursa, İzmir ve Edirne İhtisab (belediye) Kanunnameleri, ilk tüketiciyi koruma kanunu, ilk çevre nizamnamesi, ilk standartlar kanunu ve ilk gıda nizamnamesi olarak kabul edilmektedir³⁴. Bu kanunnamelerde fırıncı, kuyumcu, bakkal ve berberden doktorlara kadar pek çok meslek sahibinin mal ve hizmet üretiminde uyulması gerekli standartları belirtilerek müşteriler korunmaktadır. Ahilikte kaliteli ve standart üretim için geliştirilen usul ve kurallar bugünkü Toplam Kalite Yönetimi ve oto kontrol sisteminin ilk hayata geçirilişidir. Bir bakıma TSE kurumunun o tarihlerdeki uygulamasıdır³⁵.

4. AHİLİKTE SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ AHLAKI İLKELERİ

Ahilikte insan yaratıcının yeryüzündeki halifesidir ve yaratılmışların en üstünüdür. Bütün yaratılmışlardan üstün tutulan insanın dünya ve ahiret mutluluğu için, Ahi ahlak ve ilkelerini geliştirerek olgun (mükemmel) insan tipi idealize edilmiştir. Ahlak, sanat ve konukseverliğin bir bileşimi olan Ahilikte dosdoğru insan olarak bir meslek ya da sanat sahibi kılınmak için üyelerin gündüz tezgâh ve iş başında, geceleri ise, Ahi zaviyelerinde ahlaki ve sosyal yönden eğitilmesi ve olgunlaştırılması kurumun en belirgin özelliklerindedir. Ahiler, ilgili mesleğin ve meslektaşlarının değerini ve

³² EKİNCİ, 1989a., a.g.e., s.64.

³³ ŞİMŞEK, a.g.e., ss.205-206.

³⁴ ERDEM, a.g.e., ss.63-68.

³⁵ DEMİR, a.g.m., s.82.

şerefini korumak için “fütüvvetname” denen sağlam ve değişmez ahlaki kurallar geliştirmişlerdir. Fütüvvetnameler günlük iş hayatına uygulamaya çalıştıkları ilkelerin yer aldığı eserler olup, Ahiliğin bir çeşit ahlak nizamnamelerinden oluşmaktadır. Ahiliğin temel ilkeleri kapsamında, egosuna hâkim olmak, yaratıcının emirlerine uymak ve yasaklarından sakınmak, iyi kalpli, iyiliksever ve cömert olmak, misafirperverlik, kimsenin aleyhinde konuşmamak, hak ve adaletten yana olmak, haklı güçsüzün hakkını, haksız olan güçlüden almasına yardım etmek vb. ilkeler yer almaktadır³⁶.

Ahiliğin temel felsefesi, doğru insan olma bağlamında insanın eline, diline, beline sahip olmasıdır³⁷. Ahilik modelinin temelinde insanların birbirini sevmesi, sayması, yardım etmesi fakir ve yoksulu gözetmesi, iş hayatında ahlaki kuralları esas alması vardır. Hilesiz iş, sağlam mal, belli oranda kâr, ölçülü kazanç, adil bir kalite kontrol sistemi bu modelin ekonomik hayatının vazgeçilmez esaslarıdır³⁸. Ahi teşkilatında üretim, ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşünülmüş ve üretim ihtiyaca göre ayarlanmıştır. İhtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğaltılmasına ve israfa karşı olan Ahilik teşkilatında bunu sağlamak için gerektiğinde üretim kısıtlamalarına gidilmiştir³⁹.

Ahilik sadece bir esnaf teşkilatı olmayıp aynı zamanda sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları da olan geniş bir yapılanmadır. Geliştirilmiş olan iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ilkeleriyle, toplum ve birey bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Ahi Birliklerinde “Dahililer ve Hariciler olmak üzere iki çeşit üye bulunurdu⁴⁰. Bilfiil çalışan yamaklar, çıraklar, kalfalar ve ustalar “Dahili” üyeleri oluştururken, emekliler, güçsüzler, sakat ve hastalar ise harici üyeleri oluştururdu. Güçsüz, sakat ve hastalara esnaf sandığından yardım yapılırdı. Ahi birliklerinde üyelerine sosyal güvenlik sağlamak ve onları tefecilerden korumak için orta sandığı vardı. Esnaf, teşkilatın belirlediği bir yüzdeyi orta sandığına yatırırdu. Ayrıca yamaklıktan çıraklığa, çıraklıktan kalfalığa ve kalfalıktan ustalığa yükselirken ödenen bir çeşit terfi gelirleri, teşkilata ait mülk gelirleri vardı.

Ahilikte toplum bir bütün olarak ele alınmıştır. Toplum bir üst sistemdir, esnaf ve sanatkârlar (iş dünyası) ise, toplumun alt sistemini oluşturmaktadırlar. Üst sistem ile alt sistem(ler) arasında ise karşılıklı etkileşim vardır. Bu kapsamda Ahiliğin geliştirmiş olduğu iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ilkelerinin bir kısmı sadece iş dünyası ile ilgili olmayıp toplumun bütün kesimlerince uyulması gerekli ilkelerden oluşurken, diğer bir kısmı da iş dünyası ile ilgili ilke ve kurallardan oluşmaktadır. Toplumun bütün kesimlerinin uyması gereken başlıca ilkeler “Ahiliğin dolaylı iş ahlakı ilkeleri”, özellikle iş dünyasının uyması gereken ilkeler de “Ahiliğin dolaysız

³⁶ Neşet ÇAĞATAY, Ahilik Nedir?, Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları:137, Ankara, 1990, s.178.

³⁷ Cemal ANADOL, Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler, Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları: 150, Ankara, 1991, s.94.

³⁸ ŞİMŞEK, a.g.e., s.184.

³⁹ EKİNCİ,1989b, a.g.e., s.68.

⁴⁰ EKİNCİ,1989a, a.g.e., s.26.

iş ahlaki ilkeleri” biçiminde sınıflandırılabilir. Ahiliğin başlıca dolaylı iş ahlaki ilkelerini; doğruluktan ayrılmamak, cömert olmak, misafirperver olmak, yalan söylememek, utanma duygusuna sahip olmak, eline, diline, beline sahip olmak vb. biçimde sıralayabiliriz. Ahiliğin başlıca dolaysız iş ahlaki ilkelerini ise, kanaatkâr olmak, iddihar (yastık altı) yapmamak, iş bölümü, çalışma azmi ve alın terinin önemliliği, yardımlaşma, kalite ve standardizasyon, piyasanın kontrolü ve tüketicinin korunması vb. ilkelere oluşturmaktadır⁴¹. Ahilere bir taraftan kendi meslekleri ile ilgili ilkelere uyarken diğer taraftan da fert-toplum, millet-devlet bütünlüğü için ortak toplumsal ilkelere uymaktadırlar. Ahilik sanat, ticaret ve mesleğin olgun kişilik, ahlak ve doğruluğun iç içe girmiş bir bileşimidir⁴².

5.AHİLİKTE KÜLTÜR VE SANAT

Ahi Birliklerinde mesleki eğitim iş başında kalfalar ve ustalar tarafından verilirdi. Mesleki eğitimle genel eğitimi ve toplumsal hayatı bir bütün içerisinde ele alan Ahilikte, bir gencin meslek hayatının ilk kademesi yamaklıktır. Ahilik teşkilatına yeni katılanlara öncelikle mesleğin erkân ve adabı öğretilirdi. Yine Ahilerin kaçınması gerekli tutum ve davranışlarda öncelikle öğretilen bilgiler arasındaydı. Her şeyden önce birer terbiye ve kültür ocağı olan zaviyelerde okur-yazarlık eğitimi de yapılır, dini, ilmi bilgiler de verilirdi. Edebiyat, Kuran-ı Kerim okuma, Türkçe ve Arapça dillerinin öğretilmesinden başka güzel yazı yazma ve musiki dersleri de verilirdi⁴³. Büyük Divan şairimiz Baki, bir saraç çırağı olarak böyle bir eğitimden geçmiştir. Zaviyelerde gençlere bu terbiyeyi veren kişilere ‘muallim ahi’ veya ‘emir’ denirdi. Ayrıca şehrin kadısı ve müderrisler gibi ilmi sahada yetkili kişiler de ders verebilirdi. Buralarda talim ve terbiye sadece kitaplarla olmayıp aynı zamanda insan olma ülküsü aşlanmaktadır. Zira insanlık ülküsünde Ahilerin, başkasına yardım ve şefkat duygularında, yedirip içirmede ne denli ileri gittikleri tarafsız bir tanık olan İbn-i Batuta’nın sözlerinden anlaşılmaktadır. Kardeşlik ve insanlık yönü çok kuvvetli olan ahilik, dikkatle ve samimiyetle uygulandığı sürece, Osmanlı İmparatorluğu gelişme ve güçlenmeye devam etmiştir. Bu dönemde hem gençlik hem de yetişkinler eğitimi meselesi devlete külfet olmadan esnafın kendisi tarafından gerçekleştirilmiştir⁴⁴. Birliğin beraberliğin ve paylaşmanın sembolü olarak senede bir defa Ahi birlikleri şehrin dışındaki mesire yerlerinden birinde ziyafet toplantısı yapardı. Burada akşama kadar gezilir, eğlenilir, öğle ve akşam yemekleri topluca yenilirdi. Yaz aylarında yapılan bu toplantıyı her esnaf değişik günlerde yapardı⁴⁵. Yine senede bir defa büyük meclis tarafından mesire yerinde düzenlenen, üç gün ve üç gece süren ‘üç günler toplantısı’ vardır. Bu toplantıya bütün esnaf, bilginler, şehrin

⁴¹ ERDEM,a.g.e., ss.41-43.

⁴² Taner TATAR, Mehmet DÖNMEZ, “Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2008, s.198.

⁴³ EKİNCİ, 1989b, a.g.e., s37.

⁴⁴ ANADOL, a.g.e., s.91.

⁴⁵ EKİNCİ, 1989a, s.89.

ileri gelenleri her mahallenin ihtiyar heyetleri, köy imamaları ve fakirler katılırdı.

Ahilerin en önemli sosyo-kültürel faaliyetlerinden bir diğeri, özellikle uzun kış geceleri düzenlenen yaren sohbetleridir. 20–25 kişilik gruplar oluşturularak bu gruba dahil olan herkese ‘yaren’ denirdi. Her yaren grubunda gençler, orta yaşlılar ve yaşlılar bulunurdu. Yaren sohbetlerinde dini ve sosyal içerikli kitaplar okunurdu. Sohbetin bütün adap ve kurallarına uymak her yarenin görevidir. Yine Türk çalışma hayatında asırları aşan birikimlerden çıkan bir iş ahlakının oluşmasını ve kültürleşmesini sağlamışlardır⁴⁶. Ahi birlikleri Anadolu’da hemen hemen bütün kasaba ve köylere kadar sirayet etmişler ve buralarda ‘yaren odaları’ açmışlardır. Yaren odalarının işlevi, o yöredeki konaklama merkezi olmasının yanı sıra, oraya gelenleri eğlendirici, dinlendirici ve eğitici olması hatta bölgesel sorunların tartışıldığı bir mekân olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, Ahilik teşkilatının açmış olduğu ‘yaren odaları’ adeta birer ahlaki eğitim merkezi gibi çalışmakta idi⁴⁷.

6. AHI BİRLİKLERİNİN ETKİNLİĞİNİ KAYBETMESİ

Ahi Birliklerinin etkinliğini kaybetmesinin nedenleri birkaç başlık altında toplanabilir:

Birinci neden, genel olarak toplumsal ahlakın, özel olarak da iş ahlakının bozulmasıdır. İnsan faktörünü şekillendiren kültür ve medeniyetin etkinliğini kaybetmeye başlaması ve iş ahlakının bozulmasıyla birlikte esnaf, halkın gözünde itibar kaybetmeye başlamıştır.

İkinci neden, Osmanlı İmparatorluğu’nda genel olarak devletin, özel olarak da dış siyasetin zayıflamasıdır. Devletin gücünün zayıflamasıyla birlikte Ahi Birlikleri de zayıflamaya başlamıştır⁴⁸. Osmanlı İmparatorluğu’nun duraklama ve gerileme sürecine girmesiyle birlikte savaşlardan elde edilen ganimet gelirleri kesilmiş ve savaşların çok yüksek olan maliyetleri esnafa konan vergilerle karşılanmaya çalışılmıştır. Ayrıca gerileme süreciyle birlikte savaşlardan ve taşra ülkelerinden elde edilen rant gelirleri kesilenlerin de esnafı başlama Ahiliğin itibarını ve kâr marjını düşürmüştür.

Üçüncü neden, Kanuni döneminden itibaren başlayan kapitülasyonlar ile yerli üreticilerin ve bunların ürettiği malların yerini yavaş yavaş yabancı malların ikame etmeye başlamasıdır. Özellikle Ahiliğin sanayi devrimine ayak uyduramaması ve makineli üretime geçememesi en önemli gerileme nedenlerinden birisini oluşturmaktadır. Batının makineli üretimle sağladığı sermaye yoğun ve daha ucuz üretim karşısında Ahilik, emek yoğun ve daha pahalı ürünlerle rekabet edemez konuma gelmiştir.

⁴⁶ DEMİRPOLAT, AKÇA, a.g.m., s.374.

⁴⁷ ERDEM, a.g.e., s.18.

⁴⁸ ERDEM, a.g.e., ss.74-78.

Dördüncü neden, sermaye birikiminin yetersiz oluşudur. Belirli bir sanat dalında faaliyet gösterenlerin zaman içerisinde hizmet alanlarını ve üretim kapasitelerini kendi iradeleri ile genişletmeleri mesela, bir tezgâhı olanın dilediği takdirde bunun yanına üç beş tezgâh daha eklemesi ve daha fazla mal üretmesi mümkün değildi. Dolayısıyla esnafın üretim yoluyla zenginleşmesi, diğer bir deyişle sermaye birikimi de söz konusu olmuyordu. Bu durum kapitalizm öncesi bir ekonomi için fazla zararlı olmamakla birlikte devreye kapitalist bir üretim ve ticaret anlayışının girmesiyle birlikte, esas gayesi sermayesini daha da artırmak çok daha seri ve fazla üretmek pazarlara hâkim olmak ve böylece daha fazla kazanmak arzusuna dayanan ticari faaliyetler karşısında, Ahi Birliklerinin rekabet etmesi mümkün değildi. Ahi Birlikleri yeterince nitelikli işgücüne sahip olmalarına karşın, Batıdaki üretim düzeyine ulaşabilmek için gerekli sermaye birikimine sahip olamadıklarından dolayı gerilemeye başlamıştır.

Beşinci neden, köyden şehire göçün artmasıdır. Hükümetin bunlardan ‘çift bozan akçesi’ adında bir ceza almasına karşın bu göçlere engel olunamamıştır. Bu durum gerekli niteliklere sahip olmayan kimselerin esnaflar arasına katılmasıyla, esnafın ürettiği malların kalitesinin düşmesine ve standartların bozulmasına neden olmuştur. Özellikle 18. ve 19. yüzyıllarda devletin bütün kurumlarının gerilemesiyle beraber bazı yeniçerilerin esnaflığa, bazı esnafların da yeniçeriliğe geçmeye başlaması Ahi teşkilatını olumsuz etkilemiştir. Böylece ehil olmayan kimselerin sisteme dahil olması, kalitesiz ürünleri ve ahlaki bozulmayı artırarak Ahilik teşkilatının çözülmesini daha da hızlandırmıştır⁴⁹.

Altıncı neden, Mustafa Reşit Paşa tarafından 1838’de imzalanan Osmanlı-İngiliz Serbest Ticaret Antlaşması’dır. Bu antlaşma ile ülkemiz Avrupa’nın açık pazarı haline gelerek, Türk esnaf ve sanatkarları çok zor durumda kalmış ve Ahilik teşkilatının çöküşü hızlanmıştır. Böylece batı sermayesinin baskısı altında kendi zanaatından uzak kalan esnaf ve sanatkarlarımız uzun süre dayanamamış sonunda devletin geliri azalmıştır. 1861’de 25 milyon altın borç varken bu borç 1876’da yani 15 yıl sonra 200 milyon altına çıkmıştır⁵⁰.

7. AHİLİĞİN GÜNÜMÜZE YANSIMALARI

Ahiliğin günümüze yansımaları Türk çalışma hayatında yansımalar ve modern çalışma hayatında yansımalar olarak iki başlık altında incelenebilir.

7.1. Türk Çalışma Hayatında Ahiliğin Kültürel Yansımaları

Bir taraftan toplumun inanç ve geleneklerinin diğer taraftan ise, çalışma ahlakının ve bilginin erdemi gibi iki kaynağın bileşkesi olarak

⁴⁹ ERDEM, a.g.e., s.76.

⁵⁰ Yaşar ÇALIŞKAN, M.Lütfi İKİZ, Kültür ve Sanat Medeniyetimizde Ahilik, Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları: 193, Gelenek-Görenek ve İnançlar Dizisi:15, Ankara, 1993, s.98.

şekillenen Ahiliğin sembolik ve törensel izleri, (azalarak da olsa) günümüze kadar gelebilmektedir. Örneğin, 13. yüzyıl sonlarında Denizli’de Ahiliğin kurucularından biri olarak bilinen Ahi Sinan’a atfen “Ahi Sinan Sofrası” adı altında esnafın her yıl bahar ayında on binlerce kişiye yemek vermesi, demirci kalfasının ustalığa terfisini canlandıran sembolik peştamal bağlama törenlerinin yapılması, halk pazarlarının sabahları dua ile açılması gibi. Ayrıca Denizli Buldan’da ise, 1930’lu ve 1940’lı yıllarda dokumacılıkla ilgili kurulan kooperatiflerin görevlerinden birisi de dokunan malları tamamen geleneksel olarak kalitelerine göre sınıflandırmak ve kalite kontrollerini yapmaktır. Çarşıda dokuma pazarının olduğu Perşembe günü masalar hazırlanır, masalara dağıtılan dokumalar kooperatif tarafından görevlendirilen ve işinin erbabı olan kişiler tarafından incelenir ve damgalanırdı. Böylece kalitesiz olan malın satışı ya da dükkânlara girişi engellenirdi⁵¹. Yine esnafın Denizli, Babadağlılar iş hanının girişinde yer alan;

Besmele çek gir çarşıya, selamı da unutma ha
 Kiloyu eksik çekme ha, metreyi kısa tutma ha
 Halka hizmet eylemektir Hakka hizmet eylemek
 İyi belle sen bu sözü, sakın yabana atma ha
 Alış derken veriş derken, ölçü tartı satış derken
 Paraya, pula tapma ha, insanlığı unutma ha

gibi Ahiliğin ilkelerini içeren güzel nasihatlerle işyerlerini donatmaları, Ahiliğin Türk çalışma hayatında günümüze yansımalarının bir başka örneğidir. Ahilik töresinden gelen esnaf ve zanaatkârların birbirine olan güvenleri ve dayanışmaları kısmen de olsa devam etmektedir. Özellikle Babadağlı dokumacılıkla geçimini sağlayan esnafın arasında, son zamanlara kadar devam eden ancak son birkaç yıldır özellikle ekonomik spekülasyonlar ve krizlerle ortadan kalkmak üzere olan “pusula” yöntemi bunun bir başka örneğidir. İplikçiden ihtiyacı kadar iplik alan bir dokumacı bir miktar parayı verir, kalan borcunu adı bir kağıt üzerine; “filan kişiye şu tarihte ödemek üzere şu kadar borcum var” şeklinde yazardı. İplikçi elinde bulunan bu kâğıdı –bir çek veya senet gibi- başka bir dokumacı ile alış veriş yaparken kullanırdı. Yine, Cuma günleri Kaleiçi çevresindeki işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaların yaşlı ustaların ellerini öperek cumalaşması gibi davranışlar Denizli’deki Ahiliğin günümüze yansımalarına örnek oluşturmaktadır⁵².

7.2.Modern Çalışma Hayatında Ahiliği Çağrıştıran Uygulamalar

21. yüzyılda ön plana çıkan, yönetimde ve çalışma hayatında etik, sosyal sorumluluk, kalite, müşteri memnuniyeti, şeffaflık, işyerinde yönetime katılma, mentorluk gibi kavramlar ile odalar ve borsalar gibi mesleki

⁵¹ Seda SARIKAYA SARIDEMİR, “Buldan Dokumacılarının Örgütlenmesi; Kooperatifleşme”, Buldan Sempozyumu Bildirileri, Cilt:2, 23-24 Kasım 2006, ss.658-664.
⁵² Hasan KALLİMCİ, Denizli Ahileri, AHİYAD (Ahi Sinan Esnaf Tüccar ve Sanayiciler Yardımlaşma Derneği) Fazilet Neşriyat, 2.Baskı, İstanbul, 2008, ss.21-22.

kuruluşlarla Ahilik teşkilatı arasında önemli paralellikler söz konusudur. Günümüz modern çalışma hayatında müşteri odaklılık ve bireyi ön planda tutma önemli bir rekabet aracı haline gelmiştir. Ahilikte ise, müşteriyi veli nimet bilme ve üretici, tüketici ve yönetilen ve yönetici olarak “insan merkezli” yaklaşım vardır.

Özellikle batı dünyasında yönetim ve çalışma hayatında etik konusu yeni olmasına karşın, yaklaşık 1000 yıl önce Ahilik teşkilatında fütüvvetname denen değişmez ahlaki kurallarla ‘eline, diline ve beline sahip’ olgun insan yetiştirmek hedeflenmiştir. Ahilikte ihtiyaçtan fazlasını ihtiyacı olanlarla paylaşmak, tabiatı, kaynakları ve diğer insanları sömürmemek, insan-tabiat-eşya arasında dengeyi gözeterek faaliyette bulunmak önemli sosyal sorumluluk alanlarını oluşturmaktadır. Ahilik teşkilatının Osmanlı devlet ve millet hayatı üzerindeki etkinliğinin yüksek olduğu dönemlerde, dünyada ‘ilk’ olarak kabul edilen standartlar kanunu hazırlanmış ve uygulamaya geçirilmiştir. II. Beyazid döneminde (1481-1512) 1502 ila 1507 tarihleri arasında hazırlanan ve 100’den fazla maddeyi içeren Bursa İzmir ve Edirne İhtisab (Belediye) kanunnameleri dünyanın ilk standartlar kanunu, ilk tüketiciyi koruma kanunu, ilk çevre nizamnamesi ve ilk gıda nizamnamesi olarak kabul edilmektedir⁵³. Bu kanunnameler, yiyecek ve içecek üreticilerinden kuyumcu, berber, bakkal ve hekimlere kadar üretimde ve hizmette pek çok meslek sahibi kişilerin uyması gerekli standartları kapsamaktadır. Günümüz modern dünyasında bu standartlar, üretim standartları (ISO 9000), sosyal sorumluluk standardı (SA 8000) ve çevre yönetim standartları (ISO 14000 serisi) vb. standartlarla ifade edilmektedir.

Ahilikte kaliteli bir üretim ve kaliteli mal için geliştirilen yöntem ve kurallar bugünkü Toplam Kalite Yönetimi ve oto kontrol sisteminin ilk hayata geçiriliş örneklerini oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu kurallar yazılı hale getirilememiştir. Babadan oğula, ustadan çırağa geçen bu uygulamalar geleneksel halde olduğundan dış dünyaya fazla duyurulamamıştır. Çalışanlara verilen eğitimle kalite felsefesi ve işleri “nasıl” değil “neden” yaptıkları öğretilmektedir⁵⁴. Ahilikte rekabet çok üreterek değil, üretilen şeyi daha kaliteli üreterek müşterilerin beğenisine sunmak biçimindedir. Ahilik sisteminde, belli malları üreten veya belli hizmetleri sunan firmalar aynı çarşıda veya yakın yerlerde faaliyette bulunurlardı. Yani günümüzdeki ‘market usulü’ alış veriş yerine ‘çarşı usulü’ alış veriş merkezleri hizmet vermekteydi. Böylece üreticiler ve satıcılar açısından esnafın birbirini kontrol edebilme imkânı ortaya çıkmakta, satıcılar arasında tam rekabet ortamı oluşturularak kalite ve standart korunmakta, esnafın kendi aralarında birbirinin eksiklerini giderebilme imkânı sağlanmaktaydı. Tüketiciler açısından ise, tüketici istediği malı optimum bir zamanda, daha ucuza ve daha kaliteli olarak alabilme imkanına sahipti⁵⁵. Günümüzdeki modern alış-veriş merkezlerinin (AVM), geleneksel ‘çarşı usulü’ yönteminin yeni tarz uygulama biçimi olduğu söylenebilir.

⁵³ ERDEM, a.g.e., ss.63-64.

⁵⁴ ŞİMŞEK, a.g.e., s.142.

⁵⁵ ERDEM, a.g.e., s.63.

Ahi liderleri zaman zaman çarşıları kontrol eder, malların ve hizmetlerin kalitesinin ve standartlarının değişip değişmediğine bakar ve tüketici haklarının ihlal edilip edilmediğini yerinde denetlerdi. Örneğin ayakkabıcılar, çarşının denetlenmesi sırasında standarda uymayan mal tespit edilirse o ayakkabıyı ayakkabıcının damına atıp, o kişi bütün esnaf ve tüketicilere karşı teşhir edilerek cezalandırılırdı. Buna da ‘pabucun (ayakkabının) dama atılması’ denirdi. Yine o dönemde müşteri şikâyet merkezlerinin olması ve müşterilerin şikâyetlerinin değerlendirilmesi kaliteli üretim ve tüketicileri koruma yönünden dikkat çekicidir. Ustanın olmadığı zamanlarda kalfaya yetki devredilmesi yönetime katılma ve yetki devri açısından önemlidir. Bir yönetici tarafından çalışanların somut bir şekilde yetiştirilmesi ve ona kılavuzluk edilmesi demek olan mentorluk uygulamasının Ahi teşkilatında uygulandığı görülmektedir. Zira Ahilikte, usta ve kalfanın çıraklara rehberlik edici, yol gösterici, destekleyici ve işbirliğini teşvik edici, sosyalleştirici bir takım psiko-sosyal fonksiyonları da vardır. Günümüz modern toplumunun örgütlü toplum olması, odalar ve borsalar gibi mesleki kuruluşların varlığı Ahilik teşkilatında da söz konusudur. Özellikle yardımlaşma ve dayanışmaya yönelik, yeni işyeri açacaklara sermaye temininde yardımcı olan “orta sandıkları” bu fonksiyonları yerine getirmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsanın bir bütün olarak ele alındığı Ahi Birlikleri’nde mükemmel insan ve mükemmel toplum hedeflenmiştir. Bu nedenle Ahilik kurumunda bireye sadece mesleki bilgiler değil aynı zamanda dini, ahlaki ve toplumsal bilgiler de verilmiştir. İş başında ve iş dışında teoriden çok, yapılarak ve yaşanarak verilen eğitimle Ahiler toplumda çok önemli roller üstlenmişlerdir. Ahi Birlikleri geliştirmiş oldukları ahlaki, sosyal ve ekonomik ilke ve erdemlerle günümüzün çeşitli örgütlerine, sendikalarına, gençlik ve meslek kuruluşlarına, eğitim kurumlarına, pek çok yönden örnek olabilecek bir yapıya sahiptir. Günümüzde üretici ile tüketici, devlet ile millet, emek ile sermayenin barışık olduğu bir iş ortamının sağlanması, güçlü bir ekonomik yapı ve toplumsal bütünlük için son derece önemlidir. Bu ortamın Ahilik teşkilatının aktif olduğu dönemlerde sağlandığı bilinmektedir. Sağlam bir iş ahlakının ve çalışma koşullarının geçerli olduğu bir sistem ekonomik kalkınmanın ön şartıdır. Günümüz dünyasında iş yaşamında, siyasette ve toplumsal yaşamda ahlaki ilke ve değerlerin önemi ve bunlara duyulan ihtiyaç gittikçe artmaktadır. Yine günümüz kürselleşme sürecinde kalite, standart, müşteri odaklılık, insana değer verme gibi rekabet araçları ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda “insan merkezli” ve “müşteri odaklı” yaklaşımlar büyük önem kazanmaktadır. Ahilik kurumunun mesleki, ticari ve toplumsal ahlaki ön planda tutan gelenekleri hatırlanarak ihtiyaç duyulan alanlarda modern sentezlerin yapılarak günümüz şartlarına uyarlanması son derece önemlidir. Yıllık geleneksel Ahilik kutlamalarının ötesinde, günümüzde gerek iş dünyası ve gerekse sosyal yaşamla ilgili düzenlemeler yapılırken Ahilik ilke ve kurallarından yararlanılması, okul müfredatlarında yer alması,

kaliteli insan ve kaliteli toplum olma konusunda önemli katkılar sağlayacaktır. Bu kapsamda usta-çırak ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi, sadece teorik bilgi değil yaşayarak ve yaparak örnek olunması iş hayatına olumlu katkılar sağlayacaktır. Usta-çırak ilişkilerine daha çok önem verilmesi, kalfalara dükkân açmaları konusunda yardım ve destek sağlanması son derece önemlidir. Zira günümüzde, ‘eline, diline ve beline sahip’ insan tipine her zamankinden daha fazla ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

1. ANADOL Cemal, Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler, Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları:150, Ankara,1991.
2. ANBARLI Şeniz, Aykut ACAR, “Bir Selçuklu ve Osmanlı Örgütlenme Örneği Olarak Ahiliğin Yapısı ve Fonksiyonları”, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , Cilt:5, Sayı:1, 2005.
3. BAYRAM Mikail, Ahi Evran ve Ahi Teşkilatı'nın Kuruluşu, Damla Matbaacılık, Konya, 1991.
4. ÇAĞATAY Neşet, Ahilik Nedir?, Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları:137, Ankara, 1990.
5. ÇALIŞKAN Yaşar, M.Lütfi İKİZ, Kültür ve Sanat Medeniyetimizde Ahilik, Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları:193, Gelenek-Görenek ve İnançlar Dizisi:15, Ankara, 1993.
6. DEMİR Galip, “Ahilik ve Yükselen Değerler”, Görüş, Ocak, 2001.
7. Demirpolat Aznavur, Akça Gürsoy, “Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları”, Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırma Dergisi, 15.Sayı, 2004.
8. DOĞAN Hulusi, “The Search of Tacit Knowledge in Akhism Culture”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12) 2006.
9. ECER Ahmet Vehbi, “Ahmet Yesevi Dervishi Ahi Evren ve Kayseri’de Ahilik”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:11, Bahar, 2001.
10. EKİNCİ Yusuf, Ahilik, Sistem Ofset, 2.Baskı, Ankara 1989a.
11. EKİNCİ Yusuf, Ahilik ve Meslek Eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları:862, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1989b.
12. ENGİNER Aysun, “A Relational Analysis Between Mentorship and Akhi Organization”, Procedia Social and Behavioral Sciences 1, (2009).

13. ERDEM Ekrem, Ahilik, Ahlakla Kalitenin Buluştuğu bir Örgütlenme Modeli, Kayseri Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği, 2.B, Kayseri, Ekim-2004.
14. GÖKTÜRK İsmail, YILMAZ Mehmet, “Hayatın Anlam Bilgisine Dair Yahut Günümüz Ahi Kişiliği Üzerine Bir Deneme”, I. Ahi Evran-ı Vefî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu, 12-13Ekim Kırşehir, 2004.
15. HAS HACİB Yusuf, Kutadgu Bilig, Çeviren: Reşid Rahmeti Arat, 6.Baskı, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994.
16. İRMİŞ Ayşe, “Bir Örgüt Kültürü Örneği Olarak Türk Milli Kültüründe Ahilik”, Türk Yurdu, Cilt:18, Sayı: 126, 1998.
17. KALLİMCİ Hasan, Denizli Ahileri, AHİYAD (Ahi Sinan Esnaf Tüccar ve Sanayiciler Yardımlaşma Derneği) Fazilet Neşriyat, 2.Baskı, İstanbul, 2008.
18. KIZILÇELİK Sezgin, “Küreselleşme, Beden ve Şizofreni”, Cumhuriyet Üniv. Tıp Fakültesi Dergisi 25 (4), 2003 Özel Eki.
19. KOÇEL Tamer, İşletme Yöneticiliği, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2007.
20. SARIKAYA, SARIDEMİR Seda, “Buldan Dokumacılarının Örgütlenmesi; Kooperatifleşme”, Buldan Sempozyumu Bildirileri, Cilt:2, 23-24 Kasım 2006.
21. ŞAHİN Rukiye, Şafak ÖZTÜRK, Mehmet ÜNALMIŞ, “Professional ethics and moral values in Akhi institution”, Procedia Social and Behavioral Sciences 1, (2009).
22. ŞANAL Mustafa, Mustafa GÜÇLÜ, “Bir Toplumsallaştırma Aracı Olarak Ahilik”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:23, 2007/2.
23. ŞİMŞEK Muhittin, TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması, Ahilik, Hayat Yayınları:134, Yönetim Dizisi:21, İstanbul, Ekim 2002.
24. TATAR Taner, Mehmet Dönmez, “Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2008.
25. ÜLGER Billur, Gürdal ÜLGER, “Akhism as a Non-Governmental Association Model in the History of the Turkish Nation and Assesment of Today’s Business Ethics: A Relationship or a Contradiction?”, Journal of Human Values, 11:1: 2005.