

Received / Geliş
15.01.2018

Article History
Accepted / Kabul
05.02.2018

Available Online / Yayınlanma
20.03.2018

THE SUN RISES FROM THE EAST: THE AHİLİK SYSTEM AS A GUIDE TO NOWADAYS ORGANIZATIONS

GÜNEŞ DOĞUDAN YÜKSELİR: GÜNÜMÜZ ÖRGÜTLERİNE YOL GÖSTERİCİ OLARAK AHİLİK SİSTEMİ¹

Müslüme AKYÜZ²
Kubilay ÖZYER³

Abstract

This study was carried out with the aim of examining whether there is a meaningful relation between the principles and practices of the Ahilik organization established in Anatolia about 1000 years ago and the reflections of today's organizations. Hierarchical structuring, professional ethics, organizational culture, solidarity and solidarity at the social level, professionalism, leadership, organizational communication, quality standards, producer-consumer associations, which are constantly present in organizational successes, Empowerment of the employees, value given to the woman at the social level, merit system. By considering these concepts in the perspective of the Ahilik Organization, the aim of the study is to gain new perspectives on how the Ahilik Organization can be a guide and guide to contemporary organizations.

Key words: System of Ahilik, Organization.

Özet

Bu çalışma günümüzden yaklaşık 1000 yıl önce Anadolu'da kurulmuş olan Ahilik teşkilatı ilke ve uygulamaları ile günümüz örgütlerindeki yansımaları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi, örgütsel başarılarının sürekli olması ve rekabet avantajı yaratmada önemli konular olarak karşımıza çıkan hiyerarşik yapılanma, mesleki ahlak (etik), örgüt kültürü, toplumsal düzeyde yardımlaşma ve dayanışma, mesleki uzmanlaşma, liderlik, örgütsel iletişim, kalite standartları, üretici-tüketici ilişkileri, çalışanların güçlendirilmesi, toplumsal düzeyde kadına verilen değer, liyakat sistemi gibi konular önemlidir. Çalışmanın amacı bu kavramları, Ahilik Teşkilatı perspektifinde ele alarak, Ahilik Teşkilatının günümüz örgütlerine yol gösterici bir kaynak, rehber olabileceğine yönelik yeni bakış açıları kazandırabilmektir.

Anahtar Kelimeler: Ahilik sistemi, Örgüt.

¹ Bu çalışma III. ASOS Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sözel bildiri olarak sunulmuştur.

² Cumhuriyet Üniversitesi, muslumeakyuz@hotmail.com

³ Gaziosmanpaşa Üniversitesi, kozyer@yahoo.com

1. GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatındaki gelişmeler ve yoğun rekabet nedeniyle örgütlerin hayatta kalabilmeleri geçmiş dönemlere oranla daha da güçleşmiştir. Geleneksel bakış açısının tanımladığı kaynaklar zaman içerisinde yetersiz kalmış (Eren, 2003: 132; Tağraf, 2002: 13) ve modern örgüt yapısı içerisinde “insan” unsurunu odak noktası yapan örgütlerin bu süreçte daha başarılı oldukları görülmüştür (Bhadury vd. , 2000: 144). Bu bağlamda “akıl ve ahlaki harmanlayıp çalışan bizi geçen bizdendir” anlayışı ile yaşadığı topluma yararlı ve ahlaklı birey yetiştirmeyi en önemli görev olarak gören “Ahilik” ilke ve uygulamalarının günümüz örgüt anlayışına (Soysal, 2013: 6), yöneticilere ve çalışanlara ışık tutabileceğini ifade etmek mümkündür.

Ahilik, iyi ahlaki özelliklerin harmanlanması ile ortaya çıkan ve hakim olduğu çağın eğitim, teknoloji, kalite anlayışı, üretici-tüketici ilişkileri (Marşap, 2005: 16; Erbaşı, 2012: 1321-1331), iş bölümü, yardımlaşma dayanışma, toplumsal alanda kadına verilen değer, çalışanların güçlendirilmesi gibi sosyo-kültürel konuları düzenleyen yetkin bir sistemdir. Bunun yanında Ahilik felsefesi, sadece toplumsal konuları ve sosyo- kültürel yapıyı etkileyen bir kavram olmamıştır. Aynı zamanda Ahilik felsefesi, çalışma hayatına yönelik belirli kurallar çerçevesinde (Cihan, 2016: 195), ülke kaynaklarını rasyonel şekilde harekete geçirerek, adil bir gelir dağılımı ve verimli bir ekonomik sistem oluşturmayı amaçlayan bir sistem (Demir, 1994: 24-25) olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahilik felsefesi üretmeden tüketime, haksız rekabete, güçlünün güçsüzü ezmesine kısaca ahlak dışı olan tüm davranışlara karşıdır (Durak ve Yücel, 2010: 151-168). Dolayısıyla Ahilik felsefesi temel özellikleri doğruluk, dürüstlük ve güven olan örnek insan profilini benimsemiştir (Soysal, 2013: 9).

Ahilik felsefesini diğer örgütsel davranış kavramları ve yönetim süreçleri ile ilişkisini inceleyen pek çok çalışma mevcut olmakla birlikte, Ahiliğin örgütsel boyutunda yapılan araştırmalar sınırlı kalmıştır (Erbaşı ve Ersöz, 2011: 135-146). Yapılan bu çalışmalarda bu kavrama ilişkin günümüz örgütlerine ışık tutabilecek yaklaşım ve uygulamaların yüzlerce yıl öncesinden geliştirildiği ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle günümüz örgütleri ile benzer yönleri olan Ahilik teşkilatının (örgütünün) örgütsel boyuta yansımalarının, günümüz örgütlerinde de benzer şekilde görülmesi olasıdır. Yapılan açıklamalar ışığında bu çalışmanın amacı ise Ahilik felsefesi hakkında teorik bilgiler sunmak ve Ahilik felsefesinin günümüz örgütlerindeki yansımalarını belirlemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. 1. Ahi ve Ahilik Kavramı

Ahi kavramının hem sözlük hem de örgütsel olarak çok geniş anlamları vardır. Ahi kavramının sözlük anlamı ile ilgili literatürde genel olarak iki görüş kabul görmektedir. İlk görüşe göre “ahi” kavramı Arapça’dır ve “kardeşim” anlamına gelmektedir (Taeschner, 1953: 18). İkinci görüşü savunan araştırmacılara göre ise “ahi” kavramının kökeni Türkçe “akı” sözcüğüne dayanmaktadır. “Akı” sözcüğü Eski Türkçe ve Orta Türkçe dönemlerine ait kaynaklarda (Uygur yazılı metinleri, Divanü Lügati’t Türk, Kutadgu Bilig) yer almakta ve eli açık, cömert, yiğit anlamlarında kullanılmaktadır (Alyılmaz, 2011: 197).

Örgütsel anlamda anlamı ise Ahilik XIII. y.y kurulan, üyelerinin belirlenmiş olan kurallara uymakla yükümlü olduğu esnaf ve sanatkârların oluşturduğu bir birliktir (Uslu, 1988: 43-44). Ahilik hem sosyo-ekonomik yapıya hem de kültürel yapıya ait bir kavramdır ve birbirini seven, yardım ve dayanışma duygusunun yüksek olduğu, fakire sahip çıkan, çalışmayı önemseyen din ahlak ve meslek kurallarına sıkı sıkıya bağlı, hiyerarşik yapının hâkim olduğu bir mesleki-ahlaki yapıdır (Bayram, 1991: 6).

Ahilik felsefesi, hakim olduğu çağın toplumsal ve kültürel dokusuna yön vermiş bir yapılanmadır. Kökeni Fütüvvet anlayışına dayalı, daha çok tasavvufi-ahlaki bir akım görünümündeki bu felsefe (Turan, 2007: 160) ilk dönemlerde bireysel ahlakla ilgili iken sonraki yıllarda meslek locaları benzeri bir kimliğe bürünmüşlerdir. İlk Ahi oluşumlarında her ahi zaviyesi sadece kendi ilke ve uygulamalarına bağlıydı ve bu uygulamalar esnaf ve sanatkârlar hakkında ayrıntı içermiyordu. Ahilik sonraki yıllarda ise bireysel ya da genel ahlaktan ziyade mesleki ahlak (etik) ilke ve uygulamalarını benimseyen bir yapıya dönüşmüştür (Güllülü, 1977: 24).

2.2. Ahilerin ve Ahi Birliklerinin Teşkilat Yapısı

Günümüzden yaklaşık 1000 yıl önce temelleri atılan ve varlığını yüzyıllarca sürdüren sivil örgütlerin en önemlilerinden biri olan Ahilik yüzyıllar içerisinde (Ekrem, 1999: 125) siyasetten ekonomiye, bireysel ahlaktan şehirleşmeye, askeri direnişten dinsel değişimlere birçok toplumsal kurumu yakından etkilemiştir. Ahilik sadece bireysel ahlak öğretisi değil aynı zamanda esnaf ve sanatkârların örgütlendiği mesleki bir yapılanma (Orhaner, 2012: 5) ve toplumun olumlu yönde şekillenmesine yardımcı olan bir sivil toplum kuruluşudur. .

Bir hayat felsefesi bir yaşayış şekli olması nedeniyle toplumun tüm kesimlerini etkilemiş, bireyin, toplumun iktisadi, siyasi ve sosyal hayatını şekillendirmiştir (Erken, 1999: 125). Ahilik yapılanması maddeci Dünya yaklaşımını tamamen rededen, sadece mal ve servet için çalışıp maddiyat elde etmeyi kabullenmeyen bir felsefeye dayanmaktadır. Ahilikte başkasına muhtaç olmadan hayatını geçirebilmek için veya ihtiyacı olan insanlara yardımcı olmak için kazanılan para kıymetlidir. Para bir araçtır asla amaç haline gelmemelidir (Gülerman ve Taştekil, 1993: 50). Ahilik iki temel kurala dayanmaktadır. Bu kurallardan ilki Ahiliğin maddi hayat kuralı diğeri ise manevi hayat kuralıdır. Ahilik bu iki kuralın uyumlu bir bileşkesi olarak ortaya çıkmıştır (Türkdoğan, 1988: 157). Bu bilgiler ışığında Ahilik;

Ahilik= Ahlak (Manevi) + Sanat (Maddi) şeklinde ifade edilebilir.

İbn Batuta XIV. yüzyılda Anadolu'yu gezerken burada hayran olduğu (Öcalan, 2005: 676) ve Ahi adını alan Anadolu'nun kültür, medeniyet ve sosyo-ekonomik yapısının gelişmesinde gaziler, veliler, âlimler kadar önemli olan gözünü budaktan sakınmayacak kadar cesur olan ancak bir o kadar da barışçıl mert kişilerden çalışmalarında bahsetmektedir (Kaplan, 1985: 133). Ayrıca İbn Batuta'nın aktardığına göre küfredenler, ikiyüzlüler, ortalığı karıştıranlar, yalancılar, verdiği sözden dönenler, başkalarının kuyusunu kazanlar, ticarete hile yapanlar Ahilik kurumuna kabul edilmezlerdi (Anadol, 1991: 23).

Ahilikte hiçbir zümreye üstünlük verilmemiştir. Üstünlük ve becerinin çalışma, doğruluk, inanç ve iş ahlakında olduğuna inanılmaktaydı. İş ahlakı her şeyin üstündedir (Çalışkan ve Ekiz, 1993: 72). Yaklaşık 1000 yıllık bir tarihi geçmişi olan Ahiliğin ana ilkeleri şu şekilde sıralanabilir:

1. Kuvvetli ve galipken affetmek,
2. Hiddetliyen yumuşak davranmak
3. Düşmanlığı dostlukla, kötülüğü iyilikle karşılamak,
4. Kendi ihtiyacı varken elindekini başkasına vermek.

11. ve 19. yüzyıllar arasında ortaya çıktığı coğrafyayı doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen Ahilik öğretisi sosyal, ekonomik, ahlaki, dini, askeri ve siyasi alanda pek çok fonksiyon üstlenmiştir. *Ahiliğin sosyal fonksiyonları* arasında eğitim, çalışma hayatını düzenleme, toplumsal dayanışmayı ve yardımlaşmayı teşvik etme gibi işlevler ön plana çıkmaktadır (Taş, 2011: 44). *Ahiliğin ekonomik fonksiyonları* çerçevesinde önemli olan

anlayış toplumsal işbölümüdür. Bunun yanında ekonomik hayatı, çalışma hayatını düzenleyen, her malın üretimden tüketime kadar ki sürecinde denge kurmuş ve günümüzdeki kooperatifçiliğin işlevlerini üstlenmiştir (Gökbel, 2006: 160). *Ahiliğin ahlaki fonksiyonları çerçevesinde*, Ahilik ahlakı, madde planında emek harçayarak üretime katkı sağlaması, manevi planda ise bireyin tam bir bilinç düzeyine sahip olması gerekliliği benimsemiştir (Bayraktar, 2006: 93-94). *Ahiliğin dini fonksiyonunda* ise Ahilik felsefesi halka hizmeti hakka hizmet olarak görmüş “eli karda, gönlü yarda olmuş, halk içinde halkla beraber olmayı” şiar edinmiştir (Özköse, 1999: 9). *Ahiliğin askeri fonksiyonlarında* ise ahilik teşkilatı sadece bir ekonomik yapılanmanın ötesinde üyelerine bir savaş durumunda hazırlıklı olabilmeleri için askeri alanda eğitimler veren (Soykut, 1978: 6) bir teşkilatlanma yapısına sahiptir.

Görüldüğü üzere Ahilik teşkilat yapısı sadece bir esnaf örgütlenmesi değil, aynı zamanda mesleki, ahlaki, askeri, dini ve sosyal fonksiyonları ile yaşadıkları dönemin ihtiyaçlarına cevap verecek birer “model insan” yetiştirmeyi hedeflemiş ve bunu büyük ölçüde başarmış (Türkmen ve Temizkan, 2005:926) bir felsefedir.

2.3.Ahilik Teşkilatında Günümüz Örgütlerindeki Yansımalarına İlişkin Uygulamalar

Yaklaşık 1000 yıllık geçmişi olan Ahilik yapılanması, ortaçağ Anadolu’sunun sosyo-ekonomik ve kültürel dokusuna yön vermiş kurumlardan biridir. Amacı, sosyal katmanlar arasında sağlam ilişkiler kurarak sosyal dayanışmayı güçlendirmek olan bu yapılanma; bu amacına köklü ve sağlam bir örgüt yapısı ile ulaşmaya çalışmıştır (Öztürk, 2002: 2).

Ahi teşkilatının örgüt yapısı incelendiğinde kapsamlı bir yapılanmadan söz etmek mümkündür. Yapılanmanın en başında Kırşehir’de yaşayan Ahi Şeyhi vardı. Örgüt şemasında Ahi Şeyhinin hemen altında her ilde farklı meslek gruplarını temsil eden Ahi Baba bulunurdu. Ahi Baba’ya bağlı her ildeki bir meslek grubunun lideri olan Ahi vardı. Ahiye esnaflar arasındaki çatışmaları mahkemeye taşımadan haleden ve yerine göre hakemlik yapan yiğitbaşılar yardımcı olurdu (Köksal 2007, 123). Ahi birliklerinde idarecilerin denetimini ise Ahi birliklerinin en yetkin birliği olan Büyük Meclis yapmaktaydı (Demir, 1990: 29). Örgütün yönetilenler bölümünde ise çalışanlar olarak yamak, çırak, kalfa ve ustalar bulunmaktaydı (Erbaşı, 2012: 1324). Teşkilatın genel yapısı incelendiğinde kendi içerisinde hiyerarşik bir yapılanma ile karşılaşılmaktadır. Ahilerde, meslek ve sanat alanlarında yamak, çırak, kalfa, usta hiyerarşisi bulunduğu gibi, Ahi zaviyelerindeki üyelerin bilgi ve kültür düzeylerine göre yedi ya da dokuz basamaklı bir hiyerarşiden de söz etmek mümkündür (Çağatay, 1990: 45). Ahilerin, amaçlarını gerçekleştirebilmek için oluşturdukları örgüt yapısında yatay ilişkilerden oluşan ve bürokrasiden uzak bir yapılanmadan söz etmek mümkündür. Teşkilat yapısı içinde tüm bireyler değerliydi ve verilen bu değer tüm üyelere hissettirilirdi (Erken, 1999: 133). Çok yönlü bir sosyal yapılanma olan Ahilik teşkilatlarında görüldüğü gibi hiyerarşik, belirli kademeleri olan bir örgüt yapısından bahsetmekte mümkündür.

Ahilik sadece ticari faaliyetlere ve sanata önem vermemiş bunun yanında ahlaki görev ve sorumluluklara dayanan bir hayat şeklini de benimsemiştir (Bodur, 1999: 67). Ahlak anlayışına büyük önem veren Ahilik öğretisi bireye tüm manevi alanlarda tam bir idrake sahip olmasını tavsiye etmektedir (Bayraktar, 2006: 93-94). Ahiliğe göre ahlakın olduğu yerde kardeşlik, sevgi ve adalet gibi yüce özellikler ve düzen vardır. Güçlünün güçsüz üzerinde egemenlik kurmasına karşı çıkması, sosyal tabakalar arasında ayrımcılığa engel olmaya çalışması, kişiler arasında eşitliği savunması Ahiliğin ahlaki alanda yerleştirmeye çalıştığı temel ilkelerden bazılarıdır (Gülerman ve Taştekil, 1993:4-5).

Ahiliğin öğretilerinde kabul edilmiş olan ahlaki prensipler sadece toplumsal hayata değil, çalışma hayatında da uyulması gereken ilke ve kurallardan oluşmaktadır. Bilindiği üzere iş ahlakı (etik), bir meslekle ilgili herkes tarafından kabul gömüş, o meslek grubunun ulaşmak için çaba gösterdiği ve belirlenen ilkelere uymayanlara karşı yaptırımlar uygulayan ideal tavır, davranış, hareket ve düşünce biçimidir (Şahin, 1986: 110). Ahilik öğretilerindeki ahlaki ilkeler "Fütüvvetnameler" içinde "Fütüvvet adabı" başlığı ile yer alan bazı ilkeler esas alınarak belirlenmiştir. Bu ilkelerin hedefi Ahilik yapılanması içinde yer alan üyelerin hem toplumsal hayatta hem de ticari hayatta uyacağı kuralları belirlemektir (Güllülü, 1992: 99). Bu kurallara örnek olarak eli, kapısı ve sofrası açık olmak; gözü, dili ve beli bağlı olmak; doğru ve dürüst olmak, misafirperverlik, utanma duygusuna sahip olmak gibi ilkeler her iki yaşantı içinde geçerli olan ve benimsenen ilkelere (Erdem, 2004: 8). Ahilik yapılanmasında benimsenen ahlaki ilkelerin bu kadar önem kazanmasının temel nedeni "Ahilik zaviyeleridir". Köylere kadar teşkilat yapısını yaygınlaştıran zaviyelerde Ahiliğin temel ilkeleri hakkında eğitim verilir, pek çok konuda sohbet ve toplantılar düzenlenirdi. Ahilik kurumu, kabul gören bir yapılanma olup kendini kabul ettirdikçe zaviyeler birer "ahlak okulu" olmaya başlamıştır (Ergin, 1992: 539 – 540).

Her toplum gibi her örgütün de kendine has bir kültürü vardır. Örgüt kültürüne ilişkin unsurlara bakıldığında genellikle örgüt kültürünün unsurları, sembol, tören, hikâye, dil, norm, değer ve varsayımlar olarak sınıflandırılmaktadır (Daft, 1991: 75). Ahilik yapılanmasında da üyeleri tarafından kabul görmüş ve kendilerine özgü bazı kültür unsurlarını görmek mümkündür. Ahiliğin kendine özgü törenlerine bireyin Ahiliğe kabul edildiğinde yapılan şedd kuşanma töreni, çıraklık süresini doldurup kalfalığa yükselmesi esnasında yapılan yol sahibi olma töreni, ustalığa yükselen üyeler için yapılan ustalık merasimleri örnek olarak gösterilebilir (Taş, 2011: 41). Bunun yanında örgüt kültürünün unsurlarından olan, örgüt ile bütünleşmiş ve örgütü temsil eden örgütsel kıyafetler Ahilik içinde söz konusudur. Ahilerin kıyafetlerine başta beyaz keçe külah, üzerine kısa sarık, şalvar, kuşak, mest, hırka örnek olarak verilebilir. Ayrıca yine örgüt kültürünün unsurlarından biri olan ve örgüt üyelerinin uyması gereken kural ve ilkeler olarak tanımlanan örgütsel normlar Ahilik teşkilatı içinde geçerlidir (Sarıkaya, 2002: 77). Örgütsel kültürün unsurlarından olan simgeler Ahilik yapılanması içinde de bulunmaktaydı. Bu simgelere örnek olarak yorgancılardan simgesi olan atlas yorgan, nalbantların simgesi olan gümüş nal, ayakkabıcıların simgesi olan zarif bir patik, berberlerin simgesi olan küçük bronz leğen verilebilir (Akkuş, 2004: 34).

Türk toplum hayatında yüz yıllarca etkisini hissettiren ve çağının hem toplumsal alanlarında hem de çalışma hayatında en güzel örneği olmuş Ahilik birlikleri sosyal yardımlaşmanın ve dayanışmanın en büyük mimarlarından biridir (Erarı, 1999: 117). Ahilikte, dayanışma ruhu ile birlik ve beraberlik içerisinde büyük hedeflere ulaşacaklarına inanılmaktaydı. Toplumdaki tüm birey ve kurumlarla iyi ilişkiler kurarak toplumun tüm kesimleri ile denge kurulmaya çalışılmıştır (Durak ve Yücel, 2010:152-153). Bunun yanında Ahiler dayanışma ve yardımlaşma ruhunu daha da ileriye götürerek kazançlarından arta kalan kısmı fakirlere ve ihtiyaç sahiplerine dağıtmak üzere Esnaf Vakfı, Esnaf Sandığı, Esnaf Kesesi diye de bilinen "Orta Sandıkları" denen yardım kuruluşlarına veriyordu. Orta Sandıkları ihtiyacı olan esnafalara kredi veren, işsizlere ve ihtiyacı olanlara yardım eden bir yardım kuruluşuydu (Taş, 2011: 35; Çağlar, 1990: 20-21).

Ahilik öğretisinin ekonomi anlayışı çerçevesinde önemli olan anlayışlardan biride uzmanlaşmadır. Ahilik yapılanması içinde yer alan bireyler yeteneklerine en uygun olan işi yapar, başka bir işte çalışmazlardı. Birlik üyelerinin sık sık iş değiştirmesi ya da birden fazla işle uğraşmaları kabul gören bir durum değildi. Sürekli iş değiştiren birlik üyelerinin sabırsız ve istikrarsız olduğu düşünülür ve Ahi olabilecek bir

psikolojiye sahip olmadıkları düşünülürdü (Ekinci, 1991: 16). Görüldüğü gibi günümüz ekonomik anlayışında da örgütsel etkinlik ve başarı için gerekli olan kavramlardan biri olan uzmanlaşma, Ahilik teşkilatlanma yapısı içinde de kendine yer bulmuş ve kabul görmüş önemli bir kavramdır.

Ahilik, Ahi Evran tarafından (Palandöken, 2015:2), başlangıçta sadece Anadolu topraklarında, daha sonraları ise, Osmanlı Devleti'nin hemen her tarafına yayılan (Ceylan, 2014:131) bir kurumu ifade etmektedir (Ceylan, 2014: 131). Bu kadar geniş bir coğrafyaya yayılmış Ahilik teşkilatının başında (Hülagü, 1996:1-5) “*Seyhu'l Mesâiyh*” diye isimlendirilen tüm teşkilatlanmayı yöneten bir lider bulunurdu (Temel, 2007: 64). Bunun yanında ahlak, sanat ve misafirperverliğin uyumlu bir birleşimi olan Ahilik teşkilatının kurulmasını öncülük eden Ahi Evran bu yapılanmanın (Bayram, 1986: 97- 102) başında kuruma yön vermiş ve geniş bir örgüt ağı olan kurumun işleyişini düzenleyerek (Erbaşı, 2012, 1327) bu örgüt yapısı içerisinde liderlik adına önemli roller üstlenmiştir.

Örgütsel iletişim örgütün amaçlarına ulaşabilmek ve örgütün hayatını sürdürebilmesi için gerek örgütün kendi bölüm ve ögeleri arasında gerekse örgütün çevresi ile arasında bilgi ve düşünce alışverişi veya örgütün kendi ögeleri arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına imkân sağlayan bir süreçtir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 31). Ahilik felsefesinde yapılan işler sanat olarak görülür ve sanatın okumakla değil, bir üstadın yanında eğitim görmesi gerektiği anlayışı ile hareket edilirdi. Gündüz işyerinde ve atölyelerde meslekleri ile ilgili eğitim alan ahi adayları geceleri de ahiliğe has binalarda insanlık ve ahlak dersi alırlardı (Anadol, 1991: 75). Bunun yanında Ahi birlikleri, üyeleri arasında iletişimi ve dayanışmayı daha da artırmak adına belirli dönemlerde ziyafet toplantıları, üçgenler toplantıları ve yaren toplantıları gibi sosyal faaliyetler düzenlenmekteydi (Taş, 2011: 44).

Ülkelerin refah düzeylerini belirleyen etmenlerden biride ülkede üretilen malın kalitesidir. Teknolojideki gelişmeler paralelinde değişen toplumsal yapılar mal, hizmet ve ürünlerin asgari kalite şartlarını sağlamasını ve farklı yerlerde üretilenler bile benzer işlevleri yerine getirmesini talep etmeye başlamış ve sonuç itibarıyla günümüzde kalite, standart gibi kavramlar öne çıkmıştır (Bıyıkoğlu, 2008:295). Toplam Kalite Yönetimi şeklinde isimlendirilen yöntemle birlikte artık tüketiciler daha az maliyetle daha ucuz mal alma imkânı bulmuştur. Toplam Kalite Yönetimi, yeni bir kavram gibi gözükse de Ahilik felsefesinde bu kavramın izlerine rastlamak mümkündür. Ahilikte, bir malın üretim aşamasından tüketiciye ulaşıncaya kadar ki tüm aşamalarında sorumluluk çalışanlarıdır. Bunun yanında otokontrol sistemiyle malın kalitesi sürekli denetlenir, standartlara uymayan, düşük kaliteli mal ve hizmet üreten esnafa çeşitli cezalar da verilirdi (Gündüz vd. 2012: 43). Kaliteli üretim sayesinde hammadde ve yan mamul mallarda meydana getirilen tasarruf ile birlikte o dönemde Türk mallarına duyulan güven ihracatın artmasına sebep olmuştur. (Öksüz, 1993: 28). Ahiler hiçbir şekilde defolu mal satamazlar, satanlar ise meslekten ihraç edilirdi (Atçeken, 2012:4).

Örgütlerin yaşayabilmesi ve gelişebilmesi için gerekli olan üretim anlayışı günümüzden yüzlerce yıl hâkim olan Ahilik teşkilatının ana omurgalarından birisi olmuştur. Bu anlayışın günümüz örgütlerinin yaşayabilmesi ve gelişebilmesi için gerekli olduğu bilinen bir gerçektir. Ahilik sisteminde üretilen malların hammadde tedarikinden, son tüketicinin eline ulaşıncaya kadar ki üretimin her aşamasında yapılacak olan işlemler tüm detayları ile kurullarla belirlenmiştir. Bu durum hem üretici, hem de tüketici ilişkilerinde anlaşmazlıkları ortadan kaldırmıştır (Şimşek, 2000: 36). Bunun yanında Ahi birlikleri ekonomik hayatı düzenlemek ve tüketiciyi korumak için Dünyada ilk defa standartlar kanunu, tüketiciyi koruma kanunu çıkarılmıştır (Yıldız, 2012:2). Ahilik felsefesinde malların belirlenen fiyattan satılması

esnafın “doğruluğuyla” eş değer tutmuştur. Dolayısıyla, Ahilik sisteminde, narh uygulaması (tüketim mallarına konulan fiyat sınırı, sınırlandırma ve fiyatı sabit tutma) ve tüketicinin korunması çabalarıyla haksız kazanç sağlayarak aşırı zenginleşme engellenmeye çalışılmıştır. Bu uygulamaların diğer bir faydası da dönemin üretici ve tüketicisi arasındaki ilişkiyi düzenlemesidir (Mahiroğullar, 2011: 150-151).

Ahilik felsefesinin üzerinde önemle durduğu konulardan bir tanesi de çalışan haklarının korunmasının gerekliliği, çalışanların güçlendirilmesi ve çalışanlar arasında adaletsiz uygulamaların olmamasıdır. Ahilik teşkilatı ile ilgili günümüzdeki yanlış bilgilerden biriside Ahiliğin sadece bir esnaf birliği olduğu yönündeki değerlendirmedir. Oysaki Ahilik teşkilatının üyeleri sadece esnaf ve sanatkârlar değildi. Bunun yanında bilim adamları hatta hükümdarlar Ahilik teşkilatlarına bile üye olabiliyorlardı. Değişik meslek gruplarındaki kişilerin üye olabilmeleri toplumsal refahın, belirli ahlaki norm ve uygulamaların toplumun genele yayılmasında etkili olmaktadır. Aynı dönemde Batılı ülkelerdeki çalışma hayatına yönelik örgütlenmelerden olan Bizans loncaları ise sadece bir mesleki örgütlenmeydi. Ahi birliklerinin devlet otoritesi dışında toplumun tüm kesimlerini kapsayan bir örgütlenme yapısına sahip olması sadece çalışanların değil, bunun yanında tüketicilerin hatta toplumun tamamının hakkını koruyacak bir yapıya sahip olmasına neden olmuştur (Ecer, 2001: 11). Ancak olaya çalışanlar yönü ile bakıldığında Ahilik sisteminde işyerinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında pek fark olmadığı gibi aralarında baba-oğul ilişkileri vardır. Emegın karşılığı, çalışanın alın teri kurumadan ödenirdi (Çağatay, 1989: 93). Esnaf başkanı ve ustalar bütün üyeleri bir baba şefkatiyle koruyan ve kolladığından (Ekinci, 1989: 45), iş yerinde yönetenler ve çalışanlar arasında güçlü dayanışma ruhu bulunmaktaydı. Bu uygulama emek ve sermayenin barışık olduğu (Çağatay, 1989: 93), çalışanların rahatça kendini ifade edebildiği bir model oluşturulmasına imkan sağlamıştır. Bunlara ek olarak, çalışan aleyhine kayıt dışı istihdam, iş akdinin şartlarına uymama, adil olmayan ücret ve performans dağılımı, fırsat eşitliğinin sağlanmaması, adam kayırma, disiplin uygulamalarında yapılan yanlışlar, çalışan sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık ve haksız fesih gibi konular Ahi birlikleri içerisinde hoş karşılanmayan uygulamalardı (Zaim, 2012: 24).

Belirli bir hiyerarşik yapıya sahip olan Ahilik teşkilatı içerisinde yer alan yamaklık, çıraklık, itibaren bir üst dereceye yükselmek istiyorlarsa (Gölpınarlı, 1949: 90) “işler, ehliyetli kişilerin eline verildiğinde kıyameti bekle” ilkesi benimsenerek, (Buhari, 1992: 2). Ahilikte önemli yankı bulmuş ve teşkilatta çıraklıktan itibaren esnaf birlikleri içerisinde yükselmek için mesleki ehliyet ve liyakat şart koşulmuştur. Mesleğini iyi öğrenmediği sürece çırakların dükkân açmalarına izin verilmemiştir. (Turan, 2007: 152). Bunun yanında yamaklıktan çıraklığa iki yılda, çıraklıktan kalfalığa üç yılda, kalfalıktan ustalığa ise üç yılda ve dürüstlük ve güvenilirlik gibi kişisel özellikleri taşıması şartı başta olmak üzere, belirli mesleki kurallar çerçevesinde ve sistemli bir çalışma disiplini içinde yükselebiliyorlardı (Gölpınarlı, 1949: 90).

Ahilik yapılanması içindeki diğer önemli bir konu ise kadına verilen değeri. Ahiliğin hakim olduğu dönemde Batılı devletler Orta çağın etkilerini yaşarken Ahilik yapısı içerisinde “Bacıyan-ı Rum” adıyla anılan -ki tarihte bilinen ilk kadın teşkilatı olduğu varsayılmaktadır- Ahi Evran’ın eşi olan Fatma Bacı kadın gücünü iktisadi hayata dahil etmiştir. Bu bağlamda kadınlar ürettikleri malları satmaya başlamış ve bedestenlerde kadınlar için özel yerler verilmiş ve buralara “Kadınlar Pazarı” denilmiştir (Özdamarlar 2004, 718).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Bulgular

Ortaçağ Anadolu'sunun sosyal hayatının bir sonucu olarak ortaya çıkan Ahilik felsefesi, dini, kültürel ve ahlaki boyutları yanında toplumsal hayata dair pek çok düzenlemeyi de kapsamaktadır. Bu yönüyle Ahilik bir teşkilat olduğu kadar bir düşünce sistemi olarak da tanımlanabilir. Ahilik öğretisi yüzyıllardır çalışma hayatında yer alan insanlara daima ilham kaynağı olmuştur. Ahilik; daha dürüst, daha sade, daha sakin, daha özgün ve örnek insan modelini öngören evrensel etik ilkelere sahip bir yaklaşımdır (Sancaklı, 2010: 14). Bu anlamda Ahilik felsefesinin temel amacı; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlaki bir toplum düzeni meydana getirmek olarak ifade edilebilir (Soysal, 2013: 11).

Ahilik teşkilat yapısı Anadolu'da bu felsefenin ortaya çıkması ve köylere kadar uzanan bir örgüt yapılanmasına kavuşması o dönemdeki rekabet koşullarının bir zorunluluğu olarak ortaya çıksa da toplumsal olarak kabul görmüş bir yapılanmadır. Bu kabul görmedeki en önemli sebeplerden biri de toplumun diğer fertlerini de göz ardı etmeyen, en az kendisi kadar onların haklarını da koruyan, toplumsal düzen ve barışın sağlanması için bir sistem geliştirmeye çalıştığı içindir. Bunların yanında örgütlerin yaşayabilmesi ve gelişebilmesi için gerekli olan üretim anlayışı günümüzden yüzlerce yıl önce kurulmuş olan bu teşkilatın ana omurgalarından birisi olmuştur. Bu anlayışın günümüz örgütlerinin yaşayabilmesi ve gelişebilmesi için gerekli olduğu bilinen bir gerçektir. Bu yönüyle günümüzden yaklaşık 1000 yıl önce geliştirilen Ahilik düşünce sistemi ve bu düşünce sisteminin Ahilik Teşkilatı günümüzdeki örgüt yapısı ve örgütsel yansımaları ile paralellik göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı da örgütlerin varlığını sürdürebilmesi, örgütsel başarılarının sürekli olması ve rekabet avantajı yaratmada önemli konular olarak karşımıza çıkan hiyerarşik yapılanma, mesleki ahlak (etik), örgüt kültürü, toplumsal düzeyde yardımlaşma ve dayanışma, mesleki uzmanlaşma, liderlik, örgütsel iletişim, kalite standartları, üretici-tüketici ilişkileri, çalışanların güçlendirilmesi, toplumsal düzeyde kadına verilen değer, liyakat sistemi gibi konuları Ahilik Teşkilatı perspektifinde ele alarak, Ahilik Teşkilatının günümüz örgütlerine yol gösterici bir kaynak, rehber olabileceğine yönelik yeni bakış açıları kazandırabilmektir. Özellikle batı dünyasında etik, kadına verilen değerler, kalite standartları (Durak ve Yücel, 201: 151-168) gibi kavramlar yeni olmasına rağmen Ahilik teşkilatında günümüz örgütlerindeki yansımalarına ilişkin uygulamaları araştırdığımız 2. 4. bölümünde de elde ettiğimiz bulgular ışığında Ahilik yapılanmasında yaklaşık 1000 yıl önce karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir deyişle günümüz modern sonrası yönetim anlayışlarının kavramlarından çoğu; Ahiliğin yüzyıllar önce uyguladığı yaklaşımlardır.

SONUÇ

Anadolu'da, Selçuklu ve Osmanlı Devletlerinin oluşturduğu kültür yapısının bir sonucu olarak ortaya çıkan Ahilik felsefesi dini, kültürel, toplumsal, askeri yapıya ilişkin birçok ilke ve uygulamalarından ibaret olsa da bunun yanında örgütsel hayata ilişkin pek çok düzenlemeyi de kapsamaktaydı. Ahilik bu yönüyle sadece basit bir esnaf teşkilatı olmaktan öte, üyelerini hem ahlaki yönden hem de mesleki yönden eğiterek tüketici olmaktan daha çok üreterek yaşadığı topluma fayda sağlayan bireyler ve üretici toplum oluşturmaya hedefleyen, güven ve rıza duygularıyla işbölümü ve işbirliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamayı amaçlayan döneminin birleştirici bir kültür harcı olarak rol üstlenmiştir. Özellikle Anadolu'da yerleşik düzene geçildikten ve Osmanlı Devleti askeri açıdan güçlendikten sonra Ahiliğin ekonomik ve sosyal fonksiyonları daha çok öne çıkmıştır.

Ahilik teşkilatı çalışma hayatının içinde olan tarafları; üretici ve tüketici, emek ve sermaye, yöneten ve yönetilen gibi, arasında iyi ilişkiler kurmaya çalışmıştır. Yapılan çalışmalarda o dönemde kalite standartlarının belirlenmesinde, üretici ve tüketici arasındaki ilişkiler ve tüketicinin korunması, çalışanların güçlendirilmesi, mesleki uzmanlaşma, liderlik, taraflar arasında iletişimin sağlanması, liyakat istemi gibi çalışma hayatını ilgilendiren birçok kavramın mevcut olduğu görülmektedir.

Ayrıca Ahilik felsefesinin amaçlarından biride, çalışma hayatında barışık çalışma ortamının oluşabilmesi, paydaşlar arasındaki yardımlaşma ve dayanışma ruhunun sürekliliğini sağlamak ve günümüzde bile hala “ikincil iş gücü” olarak tanımlanan kadınların üretime bir şekilde katılımlarını sağlamaktır. Çalışmak ve üretmek, teşkilat tarafından belirlenmiş ahlaki kurallar çerçevesinde mesleğini ve üretimini yapmak, alın teri ile kazanmak Ahilikte bir ahlak kuralıdır. Ahilik sistemi kimseye muhtaç olmadan mutlaka herkesin çalışması gerektiğini benimseyen bir düşünce sistemidir.

Bunlara ek olarak, Ahilik; sürekli gelişme, müşteri odaklı olma, etkili denetim, takım çalışması, sayısal hedefler ve değerlendirmeler yerine kalitenin ön planda olması, eğitim ve yetiştirme programlarını kurumsallaştırma, sosyal ortamı dengeleme ve çalışanlar arasında iletişim ve işbirliğini teşvik etme, katılımı sağlama gibi örgütsel kültür norm ve değerleri, hem çağdaş dünyanın hem de Ahilik Sisteminin sağladığı değerlerden sayılabilir. Ayrıca teşkilatın ve teşkilata bağlı üye işletmelerin, kapsamlı bir örgüt yapısının var olduğu görülmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini yürütürken, ustanın çalışanlarını işbirlikçi bir yönetim anlayışına ve üretimin ve süreçlerin daha iyi olabilmesi için uğraşılmasına yönelttiği örneklerde görülmektedir. Ayrıca organizasyonun en tepesinde Ahi Babanın 32 meslek dalının piri olarak koordinasyon fonksiyonunu yerine getirdiği göze çarpmaktadır. Üretime ilişkin standardizasyon çalışmaları, rutin denetimler ve standartlara uymayanların çeşitli şekillerde cezalandırılması, etkili bir denetim fonksiyonunun varlığına işaret etmektedir. Yamak, çırak, kalfa ve usta ilişkisinin bir otokontrol mekanizmasıyla birbirlerine bağlandığı ve bu sayede iç denetim unsurlarının yerine getirildiği görülmektedir.

Ahilik yaşadığı topluma fayda sağlayan bireyler ve üretici toplum oluşturmayı hedefleyen, güven ve rıza duygularıyla işbölümü ve işbirliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamayı amaçlayan Ahilik teşkilatı döneminin birleştirici bir kültür harcı olarak rol üstlenmiştir.

Buradan hareketle günümüzde ise ekonomik ve sosyal hayatın vazgeçilmez bir ögesi olan örgütlerin faaliyetlerini ortaya çıktığı ve sonraki zamanlarda Ahilik Teşkilatı üstlenmiştir. Ahi öğretisinin örgütsel boyutta yönetici ve çalışan davranışlarının şekillenmesine yönelik ilke ve uygulamaları ile barışık bir iş ortamı oluşturulmasını sağlayarak örgütsel başarının ortaya çıkması için uygun zemin hazırlamıştır. Bu nedenle Ahilik öğretilerinde benimsenen bu ilke ve uygulamalar günümüzdeki örgütlerin yönetim anlayışlarında da benimsenmesi işletmelerin varlığını sürdürebilmesi ve gelişebilmesine katkı sağlayacağı ayrıca rekabette başarıya ulaştıracağı düşünülmektedir. Ahilik öğretilerinde günümüz örgütlerinin önemli sorunlarından olan meslek ahlakı (etik), örgütsel dayanışma, örgütlerde hiyerarşik yapılanma, örgütlerde eğitim, iş bölümü ve uzmanlaşma, liderlik örgüt kültürü, örgütsel iletişim, liderlik gibi birçok soruna yönelik olumlu uygulamalar, günümüz işletmeleri açısından iyi bir rehber niteliğindedir.

Günümüz dünyası, yaşanan hayatı çalışma ve sosyal hayat şeklinde parçalı bir şekilde ele almakta olduğundan hayatlar arasında anlamlı ve bütünleşik bir ilişki kurulamamaktadır. Oysaki Ahilik çalışma ve sosyal hayatı kesin çizgilerle birbirinden ayıran bir sistem olmadığından bir uyum ve bütünlükten bahsetmek mümkündür. Bahsedilen nedenlerle Ahilik teşkilatının üyeleri sadece çalışma hayatında mesleki ahlaka (etik) özen göstermemiş bunun yanında sosyal hayatlarında da ahlaklı olmaya

dikkat etmişlerdir. Bunun yanında gündüz çalışma hayatında gece Ahilik tekkelerinde alınan sürekli eğitim ile Ahi teşkilatlarına üye olan bireylerin Ahilik uygulama ve ilkelerini yadsıman benimsemesi ve sonraki zamanlarda pratikte uygulamaları sağlanmıştır.

Günümüzde mutluluğun sadece tüketim olduğu inancının hızla yayıldığı, mesleki ahlakın çöküş yaşadığı, bireyleri ya da meslek üyelerini korumakla sorumlu olan kurumların işlevlerini yerine getirmemesinden dolayı çalışanların adalet duygusunun zedelendiği bir gerçektir. Bu bozukluğun giderilmesi için toplumu ayakta tutan dayanışma ve yardımlaşma ruhunun ön planda olduğu, ahlaki ilke ve uygulamaları içselleştirmiş, hakim olduğu çağlarda kültürün yozlaşmaması adına önemli bir fonksiyonu yerine getirmiş ve toplumu bir arada tutmak gibi ilke ve uygulamaları benimsemiş Ahilik örgütlerine çok büyük gereksinim vardır.

Bilim ve teknolojinin büyük bir hızla geliştiği, köklü değişimlerin yaşandığı günümüz dünyasında, beraberinde toplumlarda evrilmektedir. Ancak bu evrimle esnasında yeni yapılarla uyum göstermekte olan toplumların geleceğini iyi bir vizyonla belirleyecek, geçmişe bakıp bugün yeni sentezler yapacak, bireyi merkeze koyan geçmişte Ahilik teşkilatı idi. Bugünde bu düşünce sistemini benimseyen sivil toplum kuruluşlarına ihtiyaç vardır.

Bireylerin temel varoluş sebebi mutlu olmaktır. Anacak dünyanın geldiği noktada adaletsiz ilke ve uygulamaların sonucu olarak bireyi yalnızlaştıran, yaptığı işe yabancılaştıran ve hem bireysel anlamda hem de mesleki anlamda tükenmişliklerin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu noktada, üyeleri arasında iletişimin önem kazandığı, liyakat sisteminin uygulandığı, bireye değer veren, yöneten ve yönetilenin iyi ilişkiler kurduğu Ahilik gibi sivil toplum kuruluşlarına ihtiyaç vardır.

Özetle, günümüz örgüt hayatı için gerekli olabilecek düzenlemeler araştırılırken ve bugün Japonya ve Almanya'nın bazı meslek ve ticari konularda Ahilik'ten yararlandığı bilindiği halde, ülkemiz için Amerikan ya da Japon örgütsel kültürü rehberlik kaynağı yapılmaya çalışılmasına rağmen tarihimizde yaşamış ve 1000 yıllık bir sistemden yararlı olabilecek birçok ilke ve uygulamaların günümüze uyarlanması yararlı olacaktır. Ayrıca ahlakının ve bilginin erdemi gibi iki kaynağın bileşkesi olarak şekillenen Ahilik felsefesinin incelenmesi yönetim literatürüne de önemli katkılar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, O. (2004). "Ahilik Teşkilatlarına Tarihsel Bir Perspektiften Bakış". *I.Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu 1.Cilt*. Kırşehir. 27-41.
- Alyılmaz, S. (2011). "Aki- Ahi Sözcükleri ve Bursa'da Ahi". *Kaşgar'dan Endülüs'e Türk-İslam Şehirleri Sempozyumları*. Bursa: Bursa Şehrengizi Bildiriler Kitabı.
- Anadol, C. (1991). *Türk-İslâm Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler*. Ankara.
- Atçeken, Z. (2012). "Ahiliğin Kültürümüze Etkileri Ve Anadolu Selçukluları Zamanında Konya'da Ahi Teşkilatı".
- Bayraktar, L. (2006). "Ahilik ve Ahlak". *II. Ahi Evran-i Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi AKAM Yayınları.
- Bayram, M. (1991). *Ahi Evran ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu*. Konya: Damla Matbaacılık ve Ticaret.
- Bhadury, H. Mighty, E. J. and Damar, H. (2000). "Maximizing Workforce Diversity in Project Teams: A Network Flow Approach". *The International Journal of Management Science*. (28): 143-153.
- Bıyıklıoğlu, T. (1959). *Atatürk Anadolu'da 1919-1921*. Ankara: İş Bankası Yayınları.

- Bodur, Ezber H. (1999). "Ahilik ve Türk Girişimcilik Kültürünün Oluşmasına Katkıları". *II. Uluslar arası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*. Ankara: KB Yayınları.
- Ceylan, K. (2014). "Türk-İslâm Medeniyetinin Öncülerinden Ahi Evran Veli ve Medeniyetimize Etkileri." *Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması*. Eskişehir. 131-144.
- Cihan, M. (2016). "Ahilik Sisteminde Güvenlik Kültürü ve İş Güvenliğine Bakış". *Uluslararası Bölgesel Gelişme ve Finans Kongresi Antalya Bildiriler Kitabı*. 194-211
- Çağatay, N. (1981). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*. Konya: 2. Baskı. S. Ü. Basımevi.
- Çağatay, N. (1990). *Ahilik Nedir*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Çağlar, Z. (1990). "Türkiye'de Kooperatifçiliğin Doğuşu ve Gelişmesi". *Karınca Dergisi*. Sayı:639
1. Çalışkan, Y. ve Ekiz, L.M. (1993). *Kültür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Daft, R. L. (2003). *Management*. Thomson & South Western. USA.
- Demir G. (1990). *Türk Kültürü ve Ahilik*. İstanbul: Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları.
- Demir, G. (1994). "Ahilik". *Ahilik Yolu Türk Esnaf ve Sanatkarınun Sesi*. Sayı: 98.
- Durak, İ. Yücel, A. (2010). "Ahiliğin Sosyo-Kültürel Etkileri ve Yansımaları". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15/ 2:151-168.
- Ecer, A.V. (2001) "Ahmet Yesevi Dervişi Ahi Evren ve Kayseri'de Ahilik", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:11.
- Ekinci. Y. (1991). *Ahilik*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Ekrem, E. (2004). *Ahilik, Ahlakla Kalitenin Buluştuğu bir Örgütlenme Modeli*. Kayseri: Kayseri Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği.
- Erarı, F. (1999). "Ahilik ve Ahilik Kültürünün İktisadi Hayatımızdaki Anlam ve Önemi". *II. Uluslar Arası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*. Kırşehir.
- Erbaş, A. ve Ersöz, S.(2011). "Ahilik ve 4C Pazarlama İlişkisi: Tarihi Perspektiften Bakış". *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*. (59): 135-146.
- Erbaş, A. (2012). "Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonları ile İlgili Uygulamalar". *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. Volume 7/2: 1321-1331.
- Erden, O. (2004). "Ahilik Kültürünün Endüstriyel Kalite Kontrolüne Yansımaları". *1.Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. (1): 381-397.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergin, O. Nuri. (1922). *Mecelle-i Umur - u Belediye*. İstanbul: Matbaa - i Osmaniyye.
- Erken, V. (1999). "Ahilik Teşkilatının Vizyonu". *2. Uluslar arası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildiriler Kitabı*.125-138.
- Gölpınarlı, A. B. (1949). *İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı ve Kaynakları*. İ. Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası. İstanbul. 1. Cilt.
- Gülerman, A. ve Taştekil, S. (1993). "Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri". *Seyhatnâme-İbn Batuta*. (1): 1330-1333.
- Güllülü, S. (1977). *Sosyolojik Açısından Ahi Birlikleri*. İstanbul: Ötüken Yayınevi.
- Gündüz A.Y. Kaya, M. ve Aydemir, C. (2012). "Ahilik Teşkilatında ve Günümüz Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. XIV (II).
- Hülagü, M. (1996) "Ahi Teşkilatının İcra Ettiği Fonksiyonlar ve Cemiyet Üzerindeki Etkileri". *Türk Dünyası Araştırmaları*
- Kaplan, M. (1985). *Türk Edebiyatı Üzerine Araştırmalar. Tıp Tahlilleri C.III*. İstanbul: Derghâh Yayınları.

- Köksal M. (2007). "Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü", *Kırşehir Belediyesi Kültür-Tarih Yayınları Serisi*. Yayın No: 5.
- Mahiroğullar, A. (2008). "Selçuklu/Osmanlı Döneminde Kurumsal Bir Yapı: Ahilik/Gedik Teşkilatı Ve Sosyal Ekonomik İşlevleri". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (54): 139-154.
- Marşap, A. (2005). "Ahi Ervan-ı Veli ve Evrensel İş Etiğinde Yeni Gelişmeler". *Ahilik Araştırmaları Dergisi*. Cilt:1. Sayı:2.
- Meydan Larousse. (1969-1973). İstanbul: Meydan Gazetecilik ve Neşriyat L.Ş.
- Orhaner, B. (2012). "Ahilik ve Kurumsal Sorumluluk". *Ahiliğe Genç Bakışlar Ahiliği Araştırma ve Uygulama Merkezi Makale Yarışması ve Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (Ed: Kazım Ceylan). Yozgat.
- Öcalan, H.B. (2005). "Bursa'daki Ahi Zaviyeleri". *1.Ahi Ervan-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. Kırşehir: G. Ü. AKAM Yayınları.
- Özdamarlar, K. (2004). "Kahramanmaraş'ta Ahilik Teşkilatının Uzantıları" Kırşehir: *1.Ahi Ervan-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. (2): 713- 729.
- Öksüz, E. (1993). "Ahilik Müessesesinin Sosyal Gelişmedeki Yeri ve Önemi". *Sosyal Konferansları*. 24. Kitap. İÜİF Yayını. İstanbul.
- Özerkmen, N. (2004). "Ahiliğin Tarihsel- Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları- Sosyolojik Yaklaşım". *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*. 44 (2): 57-78.
- Özköse, K. (1999). "Ahiliğin Tasavvufi Boyutu". I. Ahi Ervan-i Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu. G. Ü. AKAM Yayınları. C. II. Kırşehir.
- Öztürk, N. (2002). "Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş ahlakı Açısından Değerlendirilmesi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (7): 1-12.
- Palandöken, B. (2015). "Ahilik Kültürü". *Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu*. <http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/123.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.10.2016).
- Sabuncuoğlu Z. ve Tüz M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Sancaklı, S. (2010). "Ahilik Ahlakının Oluşumunda Hadislerin Etkisi". *İ.Ü İlahiyat Dergisi*. 1(1): 1-18.
- Sarıkaya, M. S. (2002). "XIII.-XVI. Asırlardaki Anadolu'da Futuvvetnamelere göre Dini İnanç Motifleri". Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Soykut, R. H. (1978). *Esnaf kimdir*. Ankara: Esnaf Araştırma Eğitim Merkezi Yayını. Ankara.
- Soysal, A. (2013). "İşletmelerin Başarısında Ahilik İlke ve Uygulamalarının Önemi: Bir Değerlendirme". *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*. Cilt: 27. Sayı: 2.
- Şahin M. (1986). , "İş Ahlakının İktisadi Gelişmedeki Önemi Üzerine Bir Deneme". *Türk Kültürü ve Ahilik, (XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri)*. Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları. No: 1. İstanbul.
- Şahin, Ş. Öztürk, Ş. ve Ünalmiş, M. (2009). "Profesyonel Ethics and Moral Values in Akhi Institution". *Procedia Social and Behavioral Sciences*. (1): 800-804.
- Tağraf, H. (2002). "Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3 (2).
- Taş, H. (2011). *Günümüz Bursa Esnafından Ahilik Kültüründen İzler*. Bursa: Gaye Kitabevi.
- Taeschner, F. (1953). "İslam Ortaçağında Futuvva (Fütüvvet Teşkilatı)". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 15 (1-4): 1-32.
- Temel, H. (2007). *Ahilik Teşkilatının Halkın Eğitimi ve Öğretimindeki Yeri*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi. Konya.
- Turan N.S. (2007). "Selçuklu ve Osmanlı Anadolu'sunda Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Gelişim Süreci". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı:52.

- Turan A. ve Gümüş K. S. (2015). “Türk Dünyasında Kültür, Sosyal Dayanışma ve Birlik Köprüsü Olarak Ahilik Teşkilatı ve Bu Bağlamda Türk Devletlerine Öneriler”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt: 8 Sayı: 41. 597-612.
- Türkdoğan, O. (1988). *Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi*. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- Türkmen, F. ve Temizkan, M. (2005). “Şamanizmden Günümüze Temel Değerlerimiz ve Ahilik”. *I. Ahi Evran-i Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. GÜ AKAM Yayınları C.II. Kırşehir. .
- Yeni Türk Ansiklopedisi. (1985). İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Yıldız, N. B. (2012). “Anadolu’yu Vatan Yapanlar: Ahiler”. *İslami Hayat Aile Dergisi*, Sayı: 7. <http://islamihayatdergisi.com/konular/detay/anadoluyu-vatan-yapanlar-ahiler> (Erişim Tarihi:14.10.2016).
- Yücel, A. (1999). “Ahilikte Eğitim ve Amaçlar”. II. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyum Bildiriler Kitabı. Kültür Bakanlığı Yayınları. Ankara
- Zaim, H. (2012). *İş Hayatında Erdemli İnsan*. Empati Matbaacılık. İstanbul. www.cumramem.com/index.php?option=com_content&task=view&id=37&Itemid=47-53k (Erişim Tarihi: 16.09.2016).