

Esnaf Ve Sanatkârların Ahilik Değerlerine Sahiplik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*

Mustafa ASLANDEREN¹, Rüştü YEŞİL²

Geliş Tarihi: 03.02.2016

Kabul Ediliş Tarihi: 16.02.2016

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, işyerinde çalışan elemanların, yanlarında çalıştıkları esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri konusundaki değerlendirmelerini belirlemektir. Araştırma, tarama modeli çerçevesinde yürütülen nicel bir araştırma özelliği taşımaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini, Kırşehir il merkezinde bulunan esnaf ve sanatkârların yanlarında çalışan elemanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, esnaf ve sanatkârlar yanında eleman olarak çalışan 144 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu (KBF)” ve “Ahilik Değerleri Ölçeği (ADÖ)” ile kaynak gruptan doğrudan toplanmıştır. Verileri üzerinde başlıca; aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t testi, Anova ve Scheffe testleri kullanılmıştır. Araştırma sonunda esnaf ve sanatkârların Ahilik değerlerine sahiplikleri konusunda sorunlar bulunduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Değer eğitimi, Ahilik değerleri, esnaf, sanatkâr

The Evaluation Of The Trademen's And Craftmen's Levels For Their Ownerships Of Ahi-Order Values

ABSTRACT

This research aims to define the workers' evaluations about their employers' ownership levels of the Ahi-Order values. The study is quantitative and it has been carried out through the screening model. Target population of the study has been composed of workers who work under tradesmen and craftsmen that are situated in Kırşehir city center. The research sample group has 144 workers. Data are collected directly from the source group with the “Personal Information Form (PIF)” and “Ahi-Order Values Scale (AVS)” which have been developed by the researchers. On data, some tests such as arithmetic mean, standard deviation, independent sample t-test, ANOVA and Scheffe are used chiefly. At the end of the study, it has been defined that there are problems about owning Ahi-Order values for the tradesmen and craftsmen.

Keywords: Values education, Ahi-Order values, tradesman, craftsman

* 24. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuş; üzerinde yapılan tartışmalar doğrultusunda bir takım düzeltmeler yapılmıştır.

¹ Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, KIRŞEHİR.

² Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, KIRŞEHİR.

GİRİŞ

Güngör'e (2000) göre hayatın gayeleri olan değerler, insanlara özgü özelliklerdir. Tüm birey ve bireylerden oluşan toplumların kendilerine özgü değerleri vardır. Farklı bireylerden oluşan grup ya da topluma "o grup" ya da "o toplum" olma özelliğini katan en temel etkenlerden biri de, yine bireyleri tarafından ortaklaşa kabul edilen değerler bütünüdür. Dolayısıyla değer olguları yalnızca bireye has nitelikler olmayıp; insanları birleştiren birer olgu; duygu ve heyecanları ilgilendiren birer yargı; davranışları yönlendiren birer güdüdürler (MEB 2006).

Yapılan tanımlardan (Anonim 1988; Doğan 1996; Öncül 2000; Cevizci 1997; Güngör 2000) yola çıkarak değer kavramını, "insanın herhangi bir varlık ya da olaya bakış açısını ve verdiği önemi yansıtan; öğrenme ürünü ve benimseme esasına dayalı olan; davranışlara yön verme gücüne sahip psikolojik, sosyal, ahlaki ve estetik boyutlu bir inanç ve kanaatler bütünü" olarak tanımlamak mümkündür.

Birçok alt kategoride ele alınıp incelenebilen değerlerden (Güngör 2000) biri de mesleki değerlerdir. Mesleki değerlerin; insanların meslek yaşamlarını biçimlendiren önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir.

Toplumsal yaşamın önemli bir kısmını oluşturan ve mesleki yaşamda karşılaşılan sorunların önemli bir kısmı, meslek insanlarındaki değer sorunlarından kaynaklanmaktadır. İşçi, işveren, üretici, pazarlamacı, reklamcı, esnaf, tüketici gibi meslek yaşamının farklı taraflarının sahip olduğu değerlerin ve bu değerlerin bileşkesinden oluşan mesleki yaşamın ilke ve prensipleri, karşılaşılan çok yönlü sorunların önemli bir kısmına neden oluşturmaktadır (Yeşil 2011).

Tarihi süreç içerisinde bireylere mesleki bilgi, değer ve yeterliklerinin kazandırılmasına dönük farklı uygulamalarda bulunulmuş; farklı sistemler kurgulanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede hiç şüphesiz eğitim çalışmaları, temel yollardan biri olagelmıştır. Planlı ya da plansız eğitim çalışmaları aracılığıyla bireylere gerek mesleki yeterlikler gerekse değerler kazandırılmaya çalışılmıştır. Ahilik Sistemi, Türk tarihinde uygulanan mesleki edinim ve uygulama sistemlerinin en güzel örneklerinden birini oluşturmaktadır. Günümüze kadar etkilerini koruyabilen Ahilik Sisteminin, iş ve meslek hayatındaki ahlaki yozlaşmanın çözümü için uygun niteliklere sahip olduğu görülmektedir (Aydın 2012). Nitekim kişiye meslek ahlakı, davranışlarında yüksek fazilet ve saygınlık veren Ahilik, 1230'lu yıllardan 1860'lı yıllara dek 630 seneden uzun bir süre Anadolu'da Türklerin sanat, ticaret ve meslek kuruluşlarını ayakta tutabilmiştir (Çağatay 2002).

Ahiliğin ticari kurallar silsilesi olmaktan çok, bir yaşam felsefesini yansıttığı öncelikle belirtilmelidir. Ahilik sistemindeki bu felsefenin içerisinde insana bakıştan toplumun yapısına, eğitim çalışmalarından sosyalleşme süreçlerine,

ekonomik boyuttan sosyo-kültürel boyuta kadar yaşamın her alanını kuşatıcılığı dikkati çekmektedir. Bu nedenle Ahi birlikleri, yalnızca iktisadi bir kuruluş ya da esnaf birlikliği olarak değerlendirilmemelidir (Hamitoğulları 1986). Onun mesleki değerler boyutunun özel bir önem arz ettiği söylenebilir. Nitekim Marşap (2005), yapmış olduğu bir çalışmada insanların, Ahilikle ilgili algılarını belirlemeye çalışmış ve bu algıyı, Ahiliğin özellikle değerler yönünün biçimlendirdiğini belirlemiştir. Nitekim günümüz mesleki değer ve ilkelerinin birçoğunun temelinde Ahilik kültürünün yattığı sıklıkla belirtilmektedir (Ceylan 2012; Marşap 2005; Erdem 2005; Kolbaşı 2005; Doğan 2005; Güzel 2005). Buna göre Ahiliğin, hem bir değerler silsilesi hem de toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi yönünü biçimlendirmeye yönelmiş bir yaşam sistemi, değerler manzumesi, eğitim süreçleri vb. olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan Ahilik sisteminin birçok ülke tarafından incelenip kendi mesleki sistemlerine uyarlandığı ve Ahilik kaynaklı sistemler geliştirdiği söylenebilir. Demir (1998) kitabında gazeteci yazar Hasan Pulur'un 21.08.1992 tarihinde olaylar ve insanlar köşesinde yazdığı Almanların meslek eğitimi sistemlerine örnek olarak yüz yıl önce Osmanlı'daki Ahilik Sistemini örnek göstermesi bu yargıyı destekler niteliktedir.

Ahilik; üretimden tüketime, mesleki eğitimden insan ilişkilerine kadar geniş bir alanda düzen oluşturma gayretini ifade eden ve içeren bir değerler ve kurallar sistemidir (Köksal 2006; Bayraktar 2006). Üründe ve hizmette kalitenin sağlanması ve devam ettirilmesi, sürekli gelişme, müşteri odaklı olma, etkili denetim, takım çalışması, sayısal hedefler ve değerlendirmeler yerine kaliteye önem ve öncelik verme, eğitim ve yetiştirme programlarını kurumsallaştırma, işte iç huzuru sağlama, 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 değerler bütününe karşılık gelmektedir (Acar 2005).

Tarihi süreçte uygulanmış ve başarısı kanıtlanmış olan Ahilik Sistemi ve bu sistemin ortaya koyduğu değerlere, mevcut esnaf ve sanatkârların ne düzeyde sahip oldukları; hangi konularda sorunlar yaşandığını belirlemek, bu sorunların giderilmesi adına gelecekte atılacak adımların kapsamını ve yönünü belirlemek açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, mevcut esnaf ve sanatkârların, mesleki ve sosyal yaşamlarına Ahilik değerlerini tam ve doğru olarak yansıtabilme için yapılacak eğitim çalışmalarının amaç ve içeriğinin biçimlendirilmesi açısından da araştırma bulgularının önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, yapılacak bu tespitlerin; mevcut esnaf ve sanatkârları en iyi şekilde tanıyan kişiler tarafından yapılması da araştırmaya ayrı bir değer katmaktadır.

Problem Cümlesi

İşyerinde çalışan elemanlar, yanlarında çalıştıkları esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine sahiplik düzeylerini nasıl değerlendirmektedirler?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, işyerinde çalışan elemanların, yanlarında çalıştıkları esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri konusundaki değerlendirmelerini belirlemektir. Böylelikle, ahilik değerlerinin esnaf ve sanatkârlarına kazandırılması konusunda yapılan çok yönlü çalışmaların hedef ve kapsamının belirlenmesine ışık tutabilecek tespitlerin yapılmasına katkı sunmak amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırmada başlıca şu sorulara cevap aranmıştır:

- Çalışanların, yanlarında çalıştığı esnaf ve sanatkârları, ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri açısından nasıl değerlendirmektedirler?
- Esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri arasında bir farklılaşma bulunmakta mıdır?
- Çalışanların değerlendirmeleri; eğitim durumlarına, cinsiyetlerine, ekonomik durumlarına, yaşlarına ve mesleki tecrübelerine göre farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM**Araştırma Modeli**

Bu çalışma, tarama modeli çerçevesinde yürütülen nicel bir araştırma özelliği taşımaktadır. En genel anlamıyla nicel araştırma, verilerin sayılar biçiminde olduğu görgül araştırmalardır. Tarama modelleri ise, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu çerçevede, esnaf ve sanatkârların Ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri, yanlarında çalıştırdıkları elemanların görüşleri doğrultusunda betimlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, Kırşehir il merkezinde bulunan yaklaşık sekiz bin civarındaki esnaf ve sanatkârların yanlarında çalışan elemanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, esnaf ve sanatkârlar yanında işçi olarak çalışan 144 kişi oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan elemanların 108'i erkek, 36'sı kadındır. Bunların 56'sı esnaf yanında, 88'i ise sanatkâr yanında çalışmaktadır. Örnekleme grubu, farklı meslek alanlarını kapsamasına dikkat edilerek tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Farklı meslek odalarına bağlı toplamda 87 işyeri ziyaret edilerek çalışanlarla görüşülmüş, veri toplama aracını doldurmaya gönüllü olan elemanlara formlar uygulanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu (KBF)” ve “Ahilik Değerleri Ölçeği (ADÖ)” ile kaynak gruptan doğrudan toplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Veri toplamak üzere iki araçtan yararlanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan birtakım bilgilerin toplanması amacıyla kullanılmıştır. Toplam 6 sorudan oluşmaktadır.

Ahilik Değerleri Ölçeği (ADÖ): Esnaf ve sanatkarların Ahilik değerlerine sahiplik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. ADÖ, dört faktör ve 32 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı niteliği taşımaktadır. Ölçek; “Mesleki Standart Faktörü” (MSF), “İnsanlarla İlişkiler Faktörü” (İİF), “Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü” (MG-EF) ve “Zaafiyet Faktörü” (ZF) adlarında dört faktörü içermektedir.

ADÖ'nin KMO değeri 0,957; Bartlett testi değerleri χ^2 : 7001,485; sd: 496; $p < 0,001$ olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik özelliği faktör analizi ve madde-toplam korelasyonlarının; güvenilirlik özelliği ise Cronbach alpha iç tutarlılık katsayılarının hesaplanması yoluyla test edilmiştir.

Veriler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonunda elde edilen maddelerin faktör yükü aralıkları, varyansı açıklama oranları, özdeğerleri, madde-toplam korelasyonu katsayısı aralıkları ve Cronbach alpha güvenilirlik katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir:

Tablo 1. *Ahilik Değerleri Ölçeğinin Faktörlere Göre Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Değerleri*

| Faktör Adı | Madde Sayısı | Faktör Yüğü Aralıkları | Özdeğer | Açıklanan Varyans Miktarı (%) | Cronbach Alpha |
|--|--------------|------------------------|---------|-------------------------------|----------------|
| Mesleki Standartlar Faktörü (MSF) | 10 madde | ,574 - ,759 | 6,531 | 20,409 | ,942 |
| İnsan İlişkileri Faktörü (İİF) | 9 madde | ,618 - ,752 | 6,512 | 20,350 | ,937 |
| Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü (MG-EF) | 7 madde | ,622 - ,772 | 5,134 | 16,043 | ,904 |
| Zafiyet Faktörü (ZF) | 6 madde | ,664 - ,801 | 3,724 | 11,637 | ,806 |
| Ahilik Değerleri Ölçeği (ADÖ) | 32 madde | ,574 - ,801 | --- | 68,438 | ,927 |

Tablo 1’de verilen değerler incelendiğinde ADÖ’nin geçerli ve güvenilir bir ölçek özelliği taşıdığı söylenebilir.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

ADÖ ile toplanan verilerin çözümlenmesi sürecinde ilk olarak örneklem grubun dağılımının normalliği Kolmogorov-Simirnov testi ile test edilmiş ve Tablo 2’de görüleceği üzere dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 2. Örneklem grup dağılımının ADÖ açısından dağılımının normallik değerleri

| | Kolmogorov-Smirnov(a) | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----|-----------------------|----|------|--------------|----|------|
| | İstatistik | Sd | p | İstatistik | sd | p |
| ADÖ | ,091 | 68 | ,200 | ,967 | 68 | ,064 |

Bunun üzerine, araştırmanın alt problemleri çerçevesinde veriler üzerinde başlıca; aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t testi, Anova ve Scheffe testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $p < ,05$ düzeyi yeterli görülmüştür. Aritmetik ortalamalar anlamlandırılırken ise şu aralıklar ve anlamlar esas alınmıştır:

0,00 – 0,80: Kesinlikle katılmıyorum

0,81 – 1,60: Katılmıyorum

1,61 – 2,40: Kısmen katılıyorum

2,41 – 3,20: Katılıyorum

3,20 – 4,00: Kesinlikle katılıyorum

BULGULAR

Araştırma sonunda elde edilen bulgular, aşağıda tablolar hâlinde özetlenmiş ve kısaca açıklanmıştır.

Çalışanların, yanlarında çalıştıkları esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine sahiplik düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri

Tablo 3. Çalışanlara Göre Esnaf ve Sanatkârların Ahilik Değerlerine Sahiplik Düzeyleri

| Faktörler | N | \bar{X} | Ss |
|--|-----|-----------|------|
| Mesleki Standart Faktörü (MSF) | 110 | 1,75 | 1,01 |
| İnsan İlişkileri Faktörü (İİF) | 98 | 1,45 | 1,12 |
| Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü (MG-EF) | 107 | 1,92 | ,79 |
| Zafiyet Faktörü (ZF) | 95 | 1,14 | ,96 |

Tablo 3'e göre işçi ve elemanlar, yanlarında çalıştıkları esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine MSF ($\bar{X}=1,75$) ve MG-EF ($\bar{X}=1,92$) boyutlarında kısmen sahip olduklarını düşünürken, İİF ($\bar{X}=1,45$) ve ZF ($\bar{X}=1,14$) boyutlarında bu değerlere yeterince sahip olmadıklarını düşünmektedirler.

Esnaf ve Sanatkârların Ahilik Değerlerine Sahiplik Düzeyleri Arasındaki Farklılaşma Durumu

Tablo 4. Çalışanlara Göre Esnafların ve Sanatkârların Ahilik Değerlerine Sahiplik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Levene ve Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Faktör | Tür | N | \bar{X} | Ss | Levene | | t | sd | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|----|-----------|------|--------|------|-------|-----|------|--|-------|----|------|------|-------|------|-------|-----|------|----------|----|------|------|--|-------|----|------|-----|-------|------|-------|-----|------|----------|----|------|------|----------------------|-------|----|------|-----|-------|------|-------|
| | | | | | F | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mesleki Standart Faktörü (MSF) | Esnaf | 41 | 1,68 | ,93 | 1,206 | ,275 | ,606 | 108 | ,546 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sanatkâr | 69 | 1,80 | 1,06 | | | | | | İnsan İlişkileri Faktörü (İİF) | Esnaf | 37 | 1,51 | 1,09 | ,114 | ,737 | ,413 | 96 | ,681 | Sanatkâr | 61 | 1,41 | 1,15 | Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü (MG-EF) | Esnaf | 41 | 1,83 | ,71 | 1,767 | ,187 | ,953 | 105 | ,343 | Sanatkâr | 66 | 1,92 | ,83 | Zafiyet Faktörü (ZF) | Esnaf | 32 | 1,30 | ,86 | 1,085 | ,300 | 1,194 |
| İnsan İlişkileri Faktörü (İİF) | Esnaf | 37 | 1,51 | 1,09 | ,114 | ,737 | ,413 | 96 | ,681 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sanatkâr | 61 | 1,41 | 1,15 | | | | | | Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü (MG-EF) | Esnaf | 41 | 1,83 | ,71 | 1,767 | ,187 | ,953 | 105 | ,343 | Sanatkâr | 66 | 1,92 | ,83 | Zafiyet Faktörü (ZF) | Esnaf | 32 | 1,30 | ,86 | 1,085 | ,300 | 1,194 | 93 | ,236 | Sanatkâr | 63 | 1,05 | 1,00 | | | | | | | | |
| Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü (MG-EF) | Esnaf | 41 | 1,83 | ,71 | 1,767 | ,187 | ,953 | 105 | ,343 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sanatkâr | 66 | 1,92 | ,83 | | | | | | Zafiyet Faktörü (ZF) | Esnaf | 32 | 1,30 | ,86 | 1,085 | ,300 | 1,194 | 93 | ,236 | Sanatkâr | 63 | 1,05 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Zafiyet Faktörü (ZF) | Esnaf | 32 | 1,30 | ,86 | 1,085 | ,300 | 1,194 | 93 | ,236 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sanatkâr | 63 | 1,05 | 1,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 4'e bakıldığında esnaf ve sanatkârların değerlendirmelerinde, mevcut dört faktörün hiçbirinde anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın yer almadığı görülmektedir ($p>,05$). Bununla birlikte esnaf yanında çalışanların değerlendirmeleri $\bar{X}=1,30$ ile $\bar{X}=1,83$ aralığında; sanatkâr yanında çalışanların değerlendirmelerinin ise $\bar{X}=1,05$ ile $\bar{X}=1,92$ aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu duruma göre; çalışanların esnaf ve sanatkâr olma durumuna göre işverenlerin Ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri kısmen katılma ile katılmama arasında değişmektedir.

Esnaf ve Sanatkârların Ahilik Değerlerine Sahiplik Düzeyleri Konusundaki Değerlendirmelerin, Çalışanların Bazı Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumu

Çalışanların farklı özelliklerine göre, yanlarında çalıştıkları esnaf ve sanatkârların Ahilik değerlerine sahiplik düzeylerine ilişkin yaptıkları değerlendirmelerle ilgili bulgular Tablo 5 – Tablo 9'da özetlenmiştir.

Tablo 5. Çalışanların eğitim durumlarına göre esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerin farklılaşma durumu

| | N | X | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | p | Scheffe |
|-------|----------------|----|-------------------|-----------------|---------|--------------------|--------|--------|---------|
| MSF | (1) İlkokul | 9 | 1,28 | Gruplar arası | 10,981 | 3 | 10,872 | 12,953 | ,000 |
| | (2) Ortaokul | 64 | 2,02 | Gruplar içi | 101,912 | 410 | ,839 | | |
| | (3) Lise | 21 | 1,38 | Toplam | 112,893 | 413 | | | |
| | (4) Üniversite | 16 | 1,45 | | | | | | 1-2 |
| İİF | (1) İlkokul | 10 | 1,09 | Gruplar arası | 16,202 | 3 | 5,401 | 4,777 | ,004 |
| | (2) Ortaokul | 52 | 1,83 | Gruplar içi | 106,276 | 94 | 1,131 | | |
| | (3) Lise | 22 | 1,03 | Toplam | 122,478 | 97 | | | |
| | (4) Üniversite | 14 | 0,95 | | | | | | 2-3 |
| MG-EF | (1) İlkokul | 10 | 1,61 | Gruplar arası | 1,025 | 3 | ,342 | ,535 | ,659 |
| | (2) Ortaokul | 60 | 1,95 | Gruplar içi | 65,755 | 103 | ,638 | | |
| | (3) Lise | 21 | 1,94 | Toplam | 66,780 | 106 | | | |
| | (4) Üniversite | 16 | 1,96 | | | | | | --- |
| ZF | (1) İlkokul | 7 | 1,62 | Gruplar arası | 6,816 | 3 | 2,272 | 2,568 | ,059 |
| | (2) Ortaokul | 52 | 0,90 | Gruplar içi | 80,516 | 91 | ,885 | | |
| | (3) Lise | 19 | 1,43 | Toplam | 87,332 | 94 | | | |
| | (4) Üniversite | 17 | 1,33 | | | | | | --- |

Tablo 5'de çalışanların esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerinde, çalışanların eğitim durumlarına göre MG-EF ve ZF boyutları açısından anlamlı bir farklılaşma görülmezken ($p>,05$), MSF ve İİF boyutlarında anlamlı farklılaşma ($p<,05$) bulunduğu görülmektedir. Bu farklılaşmaların kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonunda, MSF boyutunda ilkökul mezunu olan çalışanlar katılmıyorum şeklinde bir yargı belirtirken, ortaokul mezunu olan çalışanlar ise kısmen katılıyorum şeklinde görüş belirtmektedir. İİF boyutunda ise ortaokul mezunu olan çalışanlar yine kısmen katılırken lise mezunu olan çalışanlar katılmıyorum şeklinde görüş belirttikleri için anlamlı bir görüş farklılığı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların Cinsiyetine Göre Esnaf ve Sanatkârların Ahilik Değerlerine Sahiplik Düzeylerine İlişkin Değerlendirmelerindeki Farklılaşma Durumu

| Faktör | Cinsiyet | N | \bar{X} | Ss | Levene | | t | sd | p |
|--|----------|----|-----------|------|--------|------|-------|-----|------|
| | | | | | F | p | | | |
| Mesleki Standart Faktörü (MSF) | Erkek | 77 | 1,84 | ,98 | ,620 | ,433 | 1,354 | 108 | ,178 |
| | Kadın | 33 | 1,55 | 1,07 | | | | | |
| İnsan İlişkileri Faktörü (İİF) | Erkek | 68 | 1,57 | 1,06 | ,982 | ,324 | 1,584 | 96 | ,116 |
| | Kadın | 30 | 1,19 | 1,21 | | | | | |
| Mesleki Gelişim-Eğitim Faktörü (MG-EF) | Erkek | 75 | 1,89 | ,79 | ,020 | ,887 | ,501 | 105 | ,617 |
| | Kadın | 32 | 1,98 | ,79 | | | | | |
| Zafiyet Faktörü (ZF) | Erkek | 64 | 1,10 | ,95 | ,033 | ,855 | ,473 | 93 | ,637 |
| | Kadın | 31 | 1,20 | ,99 | | | | | |

Tablo 6’da görüldüğü üzere, cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurulduğunda, faktörlerin hiçbirinde, anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Diğer taraftan kadın çalışanların değerlendirmeleri $\bar{X}=1,19$ ile $\bar{X}=1,98$ arasında, erkek çalışanların değerlendirmeleri ise $\bar{X}=1,10$ ile $\bar{X}=1,89$ arasında yer almaktadır. Bununla birlikte MG-EF boyutundaki çalışanlar kısmen katılıyorum şeklinde görüş belirtirken, İİF boyutu ve ZF boyutundaki çalışanların hepsi katılmıyorum şeklinde görüş belirtmişlerdir. MSF boyutunda ise erkek çalışanlar işverenlerinin Ahilik değerlerine sahipliklerine kısmen katılırlarken, bayan çalışanların katılmıyorum şeklinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 7. Çalışanların ekonomik durumlarına göre esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerin farklılaşma durumu

| | n | X | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | p | Scheffe | |
|-------|-------------------|--------|-------------------|-----------------|---------|--------------------|-------|-------|---------|------------|
| MSF | (1) 1000 TL altı | 6 6 | 1,94 | Gruplar arası | 7,495 | 2 | 3,748 | 3,766 | ,026 | |
| | (2) 1000-2000 TL | 3 2 | 1,54 | Gruplar içi | 104,492 | 105 | ,995 | | | 1-3 |
| | (3) 2000 TL üzeri | 1 0 | 1,13 | Toplam | 111,988 | 107 | | | | |
| İİF | (1) 1000 TL altı | 5 7 | 1,77 | Gruplar arası | 17,423 | 2 | 8,712 | 7,819 | ,001 | |
| | (2) 1000-2000 TL | 2 9 | 1,00 | Gruplar içi | 101,388 | 91 | 1,114 | | | 1-2 1-3 |
| | (3) 2000 TL üzeri | 8 | 0,60 | Toplam | 118,811 | 93 | | | | |
| MG-EF | (1) 1000 TL altı | 6 5 | 1,92 | Gruplar arası | ,100 | 2 | ,050 | ,078 | ,925 | |
| | (2) 1000-2000 TL | 3 2 | 1,93 | Gruplar içi | 65,462 | 102 | ,642 | | | --- |
| | (3) 2000 TL üzeri | 8 | 1,80 | Toplam | 65,562 | 104 | | | | |
| ZF | (1) 1000 TL altı | 5 1 | 0,89 | Gruplar arası | 7,569 | 2 | 3,784 | 4,315 | ,016 | |
| | (2) 1000-2000 TL | 3 2 | 1,48 | Gruplar içi | 78,935 | 90 | ,877 | | | 1-2 |
| | (3) 2000 TL üzeri | 1 0 | 1,42 | Toplam | 86,504 | 92 | | | | |

Tablo 7’de çalışanların, ekonomik durumlarına göre esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerin farklılaşma durumunu yansıtan veriler görülmektedir. Buna göre, MG-EF boyutu açısından anlamlı bir farklılaşma görülmezken ($p > ,05$), MSF, İİF ve ZF boyutlarında anlamlı farklılaşma ($p < ,05$) bulunmuştur. Bu farklılaşmaların kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonunda, MSF boyutunda 1000 TL altında geliri olanlar kısmen katılırlarken ile 2000 TL üzerinde geliri olanlar katılmıyorum diyerek bir farklılık göstermişlerdir. İİF boyutunda gelir durumu 1000 TL altı olanlar kısmen katılırlarken 1000-2000 TL arasında olanlar katılmıyorum ve 2000 TL üstünde olanlar kesinlikle katılmıyorum şeklinde görüş belirterek aralarında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. ZF boyutunda ise gelir durumu 1000 TL altı olanlar ile 1000-2000 TL olanlar arasında anlamlı bir görüş farklılığı olduğu tespit edilmiş olmakla birlikte iki grupta katılmıyorum şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Tablo 8. Çalışanların yaşlarına göre esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerin farklılaşma durumu

| | N | X | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | P | Scheffe | |
|-------|-----------------|----|-------------------|-----------------|---------|--------------------|--------|--------|---------|-----|
| MSF | (1) 25 yaş altı | 71 | 2,10 | Gruplar arası | 23,754 | 3 | 7,918 | 9,416 | ,000 | 1-2 |
| | (2) 26-40 yaş | 30 | 1,08 | Gruplar içi | 89,139 | 106 | ,841 | | | |
| | (3) 41-55 yaş | 7 | 1,36 | Toplam | 112,893 | 109 | | | | |
| | (4) 56 ve üzeri | 2 | 1,15 | | | | | | | |
| İİF | (1) 25 yaş altı | 61 | 1,91 | Gruplar arası | 35,320 | 3 | 11,773 | 12,562 | ,000 | 1-2 |
| | (2) 26-40 yaş | 28 | 0,68 | Gruplar içi | 87,158 | 93 | ,937 | | | |
| | (3) 41-55 yaş | 5 | 0,40 | Toplam | 122,478 | 96 | | | | |
| | (4) 56 ve üzeri | 3 | 1,22 | | | | | | | |
| MG-EF | (1) 25 yaş altı | 64 | 2,04 | Gruplar arası | 2,165 | 3 | ,722 | 1,140 | ,337 | |
| | (2) 26-40 yaş | 33 | 1,75 | Gruplar içi | 64,573 | 102 | ,633 | | | |
| | (3) 41-55 yaş | 6 | 1,76 | Toplam | 66,738 | 105 | | | | |
| | (4) 56 ve üzeri | 3 | 1,67 | | | | | | | |
| ZF | (1) 25 yaş altı | 52 | 0,85 | Gruplar arası | 10,455 | 3 | 3,485 | 4,125 | ,009 | 1-2 |
| | (2) 26-40 yaş | 32 | 1,47 | Gruplar içi | 76,877 | 91 | ,845 | | | |
| | (3) 41-55 yaş | 8 | 1,71 | Toplam | 87,332 | 94 | | | | |
| | (4) 56 ve üzeri | 3 | 1,06 | | | | | | | |

Tablo 8’de görüldüğü üzere, MG-EF boyutu açısından anlamlı bir farklılaşma görülmezken ($p>,05$), MSF, İİF ve ZF boyutlarında anlamlı farklılaşma ($p<,05$) bulunmuştur. Bu farklılaşmaların kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonunda, MSF, İİF ve ZF boyutlarında 25 yaş altı olanlar ile 26-40 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı bir görüş farklılığı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca MSF ve İİF boyutlarında 25 yaş altı olan çalışanlar esnaf ve sanatkârların Ahilik değerleri düzeyi hakkındaki yorumları kısmen katılıyorum şeklinde iken, 26-40 yaş aralığında olanlar katılmadıklarını hatta kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir. ZF boyutunda ise iki gruptaki çalışanlarda katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 9. Çalışanların çalışma yıllarına göre esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerin farklılaşma durumu

| | N | X | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | p | Scheffe | |
|-------|--------------------|----|-------------------|-----------------|---------|--------------------|--------|-------|---------|-----|
| MSF | (1) 0-2 yıl | 28 | 1,95 | Gruplar arası | 11,673 | 2 | 5,836 | 6,125 | ,003 | 1-3 |
| | (2) 3-5 yıl | 55 | 1,91 | Gruplar içi | 100,051 | 105 | ,953 | | | 2-3 |
| | (3) 6 ve üzeri yıl | 25 | 1,14 | Toplam | 111,724 | 107 | | | | |
| İİF | (1) 0-2 yıl | 28 | 1,78 | Gruplar arası | 21,082 | 2 | 10,541 | 9,766 | ,000 | 1-3 |
| | (2) 3-5 yıl | 44 | 1,64 | Gruplar içi | 99,295 | 92 | 1,079 | | | 2-3 |
| | (3) 6 ve üzeri yıl | 23 | 0,60 | Toplam | 120,376 | 94 | | | | |
| MG-EF | (1) 0-2 yıl | 33 | 1,90 | Gruplar arası | 2,782 | 2 | 1,391 | 2,202 | ,116 | |
| | (2) 3-5 yıl | 47 | 2,05 | Gruplar içi | 63,177 | 100 | ,632 | | | |
| | (3) 6 ve üzeri yıl | 23 | 1,63 | Toplam | 65,959 | 102 | | | | |
| ZF | (1) 0-2 yıl | 23 | 0,88 | Gruplar arası | 5,810 | 2 | 2,905 | 3,275 | ,042 | 1-3 |
| | (2) 3-5 yıl | 44 | 1,02 | Gruplar içi | 78,931 | 89 | ,887 | | | |
| | (3) 6 ve üzeri yıl | 25 | 1,52 | Toplam | 84,740 | 91 | | | | |

Tablo 9’da görüldüğü üzere, MG-EF boyutu açısından anlamlı bir farklılaşma görülmezken ($p > ,05$); MSF, İİF ve ZF boyutlarında anlamlı farklılaşma ($p < ,05$) bulunmuştur. Bu farklılaşmaların kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonunda, MSF ve İİF boyutlarında 2 yıl altı ile 6 yıldan fazla çalışanlar arasında ayrıca 3-5 yıl arasında çalışanlar ile 6 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. MSF boyutunda 6 yıldan fazla çalışanlar katılmadıklarını belirtirken diğer gruplar kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. İİF boyutunda 6 yıldan fazla çalışanlar kesinlikle katılmadıklarını belirtirken yine diğer gruplar kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. ZF boyutunda ise farklı olarak 2 yıl altında çalışanlar da katılmadıklarını belirtmişlerdir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Esnaf ve sanatkârların Ahilik değerlerine sahiplik düzeylerinin, yanlarında çalışanlar tarafından değerlendirildiği bu araştırmada ulaşılan sonuçlar aşağıda tartışılmıştır.

1- Esnaf ve sanatkârlar; ahilik değerlerine MSF ve MG-EF boyutlarındaki değerlere kısmen; İİF boyutundakilere daha yetersiz düzeyde sahiptirler. Buna karşılık çalışanlar, esnaf ve sanatkârların aşırı bir mesleki zafiyet içerisinde olduğunu düşünmemektedir. Buna göre, esnaf ve sanatkârların, başta insan

ilişkileri olmak üzere mesleki standartlara uygun davranma ve hem kendini hem de yanındaki çalışanları mesleki alanda geliştirme yönüyle önemli eksiklerinin bulunduğu söylenebilir.

Günümüzdeki ustaların ve bu ustaların yetiştirdikleri kalfa ve çırakların toplum içindeki statüsü, geçmişe nazaran oldukça düşük düzeydedir. Zira günümüzdeki esnaf örgütleri eğitime yeterince ilgi duymamakta; çırakların da işyeri ve mesleki eğitim merkezleri dışında eğitim ortamı bulunmamaktadır (Özkaya 2012). Bu nedenlerden ötürü esnafın ve çalıştırdıkları elemanlarının eğitim seviyesinin düşük kaldığı, sosyalleşme ve insan ilişkilerinde zayıf kaldıkları düşünülebilir.

2- Ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri esnaf ve sanatkâr grupları, MSF ve MG-EF boyutlarında kısmen; İİF boyutunda ise yetersiz düzeydedir. Buna karşılık her iki grup da Zafiyet faktöründeki olumsuzluklar açısından iyi durumdadırlar. Bu durum, başta insan ilişkileri olmak üzere hem esnaf hem de sanatkârların Ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri açısından önemli sorunlarının bulunduğu şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan Ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri açısından esnaf ve sanatkârlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte insan ilişkileri açısından esnafın, mesleki gelişim/eğitim ve mesleki standartlar açısından ise sanatkârların kısmen de olsa daha iyi durumdadırlar. Ayrıca esnaf, sanatkârlara göre daha çok mesleki zaafiyet göstermektedir. Mesleklerinin yapısı gereği esnafın müşterilerle daha sıkı ilişki kurmak zorunda oluşları, insan ilişkilerini olumlu yönde etkilerken belirli zaafiyetleri de daha sık sergilemek zorunda kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

3- Çalışanlarının eğitim durumları göz önüne alındığında, ortaokul mezunlarınca yapılan değerlendirmelerde esnaf ve sanatkârların ahilik değerlerine sahiplik düzeyleri, MSF ve İİF boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Ortaokul mezunu çalışanlar MSF açısından ilkökul, İİF boyutu açısından ise lise mezunu çalışanlara göre esnaf ve sanatkârları Ahilik değerlerine sahiplikleri açısından daha çok beğenmektedirler. Özellikle ortaokul mezunlarının memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olmasına bir anlam verilememekle birlikte, değerlendirmeler genel olarak incelendiğinde çalışanların eğitim durumu yükseldikçe esnaf ve sanatkârların Ahilik değerlerine sahipliklerini beğenme düzeylerinin düştüğü dikkati çekmektedir. Bu durum, eğitim seviyesi yüksek bireylerin daha değerlendirmelerinde daha titiz davrandıklarının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Nitekim alanyazında insanların değer olgusuna sahiplik düzeyleri konusunda eğitim seviyeleriyle doğru orantılı bir artış ve seçicilik olduğu görülmektedir (Acun vd. 2013; Ekşi ve Okudan 2011). Dolayısıyla eğitim seviyesiyle birlikte hayata bakış açısı değişen, beklentileri ve ölçütleri daha hassas hale gelen çalışanların, değerlendirmelerinde daha katı hale geldikleri söylenebilir.

4- Çalışanların cinsiyetleri, esnaf ve sanatkârların Ahilik değerleri düzeyi üzerine yaptıkları görüşlerde etkili olmamaktadır. Günümüz Türkiye'sinde gerek ekonomik ve sosyal yaşamda gerekse eğitim vb. yaşamın diğer alanlarında

cinsiyet farklılığının büyük ölçüde kalkmış olduğu görülmektedir. Zira kadın ve erkeklerin eğitim ve kültür birikimleri her geçen gün birbirine daha yakın bir düzeye gelmektedir. Bu nedenle her iki gurubun da ölçüt ve değerlendirmelerinin birbirine yakın sonuçlar doğurduğu söylenebilir.

5- Çalışanların ekonomik durumlarına göre esnaf ve sanatkârlara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerde, MSF, İİF ve ZF boyutlarında anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır. MSF ve İİF boyutlarında gelir durumu arttıkça, çalışanların beğeni düzeyi düşmektedir. Buna göre, çalışanların ekonomik düzeyleri iyileştikçe çalışanların esnaf ve sanatkârlardan beklentilerinin yükseldiği şeklinde yorumlanabilir.

6- Çalışanların değerlendirmelerinde yaş farklılığı, özellikle MSF, İİF ve ZF boyutlarında etkili olmaktadır. Buna göre 25 yaş altı olanlar ile 26-40 yaş aralığında bulunan çalışanların değerlendirmeleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmaktadır. Bu durumun, çalışanların çoğunlukla 40 yaş altında olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. 40 yaş altı grupta bulunan çalışan görüşleri değerlendirildiğinde, MSF ve İİF boyutlarında yaş arttıkça beğeni düzeyi düşmektedir. ZF boyutunda ise ters kodlanan maddelerin olması nedeniyle tersi bir durum söz konusudur. Bu durum, yaş ile birlikte çalışanların esnaf ve sanatkârlardan beklenti düzeylerinin de yükseldiği şeklinde yorumlanabilir.

7- Çalışanların çalışma yılı arttıkça esnaf ve sanatkârların Ahilik değerleri düzeyi konusundaki beğeni düzeyleri düşmektedir. Bu durum, özellikle MSF ve İİF boyutlarında daha belirgin bir hal almaktadır.

Sonuç olarak, insanın bir bütün olarak ele alındığı Ahilik sisteminde mükemmel insan yetiştirmek hedeflenmiştir (Beyaz 2012; Ceylan 2012; Ekinci 2012). Bu bağlamda, toplumun inanç, gelenek ve çalışma ahlakı gibi değerlerin bileşkesi olarak Ahiliğin izleri azalarak da olsa günümüze kadar gelebilmektedir (Zorlu vd. 2012). Bununla birlikte Mercan ve Oyur, (2012) Ahiliğin günümüze yansımalarının bilinçli bir şekilde olmadığına dikkat çekmektedir. Karatay (vd. 2012)'ın yaptığı araştırmada ise Ahiliğin ortaya koyduğu değerlerin unutulmaya yüz tuttuğu vurgulanmaktadır. Nitekim Aycan'ın (2012) Muğla ilini örnek aldığı bir çalışmada, Ahilik değerlerinin, toplumun oldukça sınırlı bir kesiminde ve protokol düzeyinde gerçekleştiğini vurgulamaktadır.

Esnaf ve sanatkârların Ahilik değerlerine sahiplik düzeylerinin değerlendirildiği bu araştırmada ve alanyazında yapılan diğer çalışmalarda, Ahilik değerlerinin günümüzde tam anlamıyla yaşatılmadığının belirtildiği gözlenmektedir. Bu bağlamda Ahilik değerlerinin günümüz koşullarına uyarlanarak, özünü de kaybetmeden yaşatılması için bu konuya özel bir önem verilmesi gerektiği; bu konuda farklı açılardan yeni araştırmaların ve bu araştırmaların sonuçlarına göre önlemlerin alınması gerektiği söylenebilir.

Ayrıca bu konuda önemli bir vasıtanın eğitim olduğu belirtilmelidir. Başka bir ifade ile esnaf ve sanatkarların, Ahilik değerleri ve bunun sosyal ve mesleki yaşamlarına yansımaları açısından eğitilerek bilinçlenmelerinin önemli bir gereklilik olduğu söylenebilir. Bu gereklilik mesleki eğitimin gelişmesine aynı zamanda iş hayatı ve mesleki ahlak ilkelerinin ortaya çıkmasına katkı sağlayabilir. Bununla birlikte Ahiliğin sunmuş olduğu değerler, günümüz eğitim programlarına akılcı ve bilimsel motifler ışığında kazandırılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. (2005). “Küreselleşme sürecinde Ahilik kodları ve normlarının yeniden değerlendirilmesi”, *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu (12-13 Ekim 2004)*. Kırşehir: GÜ Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi, 1-13.
- Acun, İ., Yücel, C., Önder, A. ve Tarman, B. (2013). Değerler: Kim ne kadar değer veriyor?, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 191-206.
- Aycan, N. (2012). Dille söylenip kalple onaylansa da eyleme dönüştürülemeyen bir kültür gerçeğimiz: Ahilik, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 2, 899-907.
- Aydın, İ. (2012). Meslek ahlakının temel bir kaynağı olarak ahilik, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 1, 351-363.
- Bayraktar, F. (2006). “Ahiliğe felsefi bir bakış”, *II. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu (13 Ekim 2006)*. Kırşehir: Kırşehir Valiliği ve AEÜ Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi, 83-88.
- Beyaz, S. (2012). Ahilikle bütünsel kalite ilişkisi, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 2, 927-945.
- Cevzici, A. (1997). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Ekin Yayınları.
- Ceylan, K. (2012). *Ahilik Türk-İslam medeniyetinde dünyevi ve uhrevi sistem*, Kırşehir: SFN Televizyon Tanıtım Tasarım Yayıncılık.
- Çağatay, N. (2002). *Ahlakla sanatın bütünleştiği Türk kurumu ahilik nedir?*, Ankara: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Yayınları No:40.
- Demir, G. (1998). *Türk kültürü ahilik*. İstanbul: Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları, No:9.
- Doğan, D.M. (1996). *Büyük Türkçe sözlük*, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Doğan, İ. (2005). “Bir sivil toplum kuruluşu olarak Ahilik”, *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu (12-13 Ekim 2004)*. Kırşehir: GÜ Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi, 323-335.
- Ekinci, Y. (2012). Ahilik ve eğitim, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 1, 191-199.
- Ekşi, H. ve Okudan, A. (2011). Eğitim yöneticilerinin bakış açısı ile değerler eğitimi, *Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 2, 178-190.
- Erdem, R. (2005). “Ahilik sisteminin yönetsel sonuçları –Bugün için alınacak dersler–”, *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu (12-13 Ekim 2004)*. Kırşehir: GÜ Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi, 371-379.
- Güngör, E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötügen Yayınları.
- Güzel, A. (2005). “Ahilik sisteminde sanat ve ticaret ahlakına kısa bir bakış”, *I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu (12-13 Ekim 2004)*. Kırşehir: GÜ Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi, 519-525.
- Hamitoğulları, B. (1986). “Ahiliğin çağdaş Türkiye bakımından önemi ve değerlendirilmesi”, *Türk Kültürü ve Ahilik: XXI. Ahilik Bayramı ve Sempozyum*

- Tebliğleri (13-15 Eylül, Kırşehir)*. İstanbul: Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınlar, 123-139.
- Karatay, H., Çetin, İ ve Kaya, D. (2012). Ahilik öğretilerinin esnaf-müşteri ilişkilerine yansımaları: Ankara-Bolu-Kırşehir-Sivas örneği, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 2, 545-561.
- Kolbaşı, A. (2005). “Türk turizmi açısından ahilik”, *Ahilik Araştırmaları Dergisi (AHAD)*. 1(2), 57-67.
- Köksal, F. (2006). *Ahi Evran ve ahilik*. Kırşehir: Kırşehir Valiliği Yayınları.
- Marşap, A. (2005). “Ahi Evran-ı Veli ve evrensel iş etiğinde yeni gelişmeler: Çağdaş iş yaşamında etik yaklaşımlar”, *Ahilik Araştırmaları Dergisi (AHAD)*. 1 (2), 69-89.
- MEB. (2006). *İlköğretim sosyal bilgiler dersi programı*. Ankara: MEB Yayınları.
- Mercan,, N. ve Oyur, E. (2012). Ahilik ve ahlaki olgunluk ilişkisi ve ampirik bir araştırma, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 2, 799-821.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü*. İstanbul: MEB Basımevi.
- Özkaya, R. (2012). Ahilikten günümüze çıraklık eğitimi, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 1, 247-279.
- Yeşil, R. (2011). Mesleki eğitim perspektifinde ahilik sistemi: Tespitler-tahliller, 1. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (15-17 Ekim 2008) Bildiriler Kitabı*, 2, 1117-1135.
- Zorlu, K., Düğer, M. ve Çetinkaya, F. (2012). Toplumsal sorunların çözümüne yönelik olarak ahilik ve sosyal girişimcilik kavramlarının karşılaştırılması, 2. *Uluslararası Ahilik Sempozyumu (19-20 Eylül 2012) Bildiriler Kitabı*, 2, 787-799.

SUMMARY

Individuals or societies have some morals. The happiness and peace of the society is mostly related with the harmony of the morals that individuals have and the principles of the social mechanisms. Turkish people's cultural history is full of various morals. One of them is Ahi Order. It can be said that Ahi Order which has been described as a harmonic combination of ethics and art from 13th century, is a remarkable contribution that Turkish history has ensured for humanity in terms of being an ethos and providing a performed lifestyle.

Within historical process, some implementations have been carried out for bringing individuals vocational knowledge, moral and efficiency. Undoubtedly, educational studies have taken place one of the main ways of these implementations. It has been tried to bring individuals both vocational efficiencies and vocational morals via planned or unplanned educational studies. This study basically has an aim to define that at which levels modern-day tradesmen and craftsmen have the morals exhibited by Ahi Order. Employees' working with tradesmen and craftsmen considerations about their employers in terms of the levels of having Ahi Order morals are generating the main problem of this study. Thus, it has been aimed to identify the scope for pedagogic studies about bringing Ahi Order morals to tradesmen and craftsmen.

This study is a quantitative research which has been carried out through screening model. Target population of the study is consisted of tradesmen, craftsmen and employees working with them. The research sample is consisted of 144 employees working with tradesmen and craftsmen. 108 of these employees are male, 36 of them are female. 56 of them are working with tradesmen and 88 of them are working with craftsmen.

The data of this study has been collected directly from the reference group through Personal Information Form (PIF) and Ahi Order Morals Scale (AMS) which have been developed by researchers.

Personal Information Form is consisted of 6 questions and used for collecting some information that forms independent variables of the study.

Ahi Order Morals Scale has been used for defining tradesmen's and craftsmen's levels of owning Ahi Order morals. AMS has the characteristics of valid and reliable data collection tool with its four factors and thirty-two substances.

Scale contains four factors as Vocational Standards Factor (VSF), Public Relations Factor (PRF), Vocational Progress – Education Factor (VPEF) and Weakness Factor (WF).

AMS's KMO value is defined as 0,957 and Bartlett test values are defined as χ^2 : 7001,485; sd: 496; $p < 0,001$.

In analyzing data, firstly sample group's range normality has tested with Kolmogorov-Smirnov test. Within the scope of sub problems, arithmetic average, standard deviation, independent sample t test, Anova and Scheffe tests have been used chiefly on data. Level of significance has been found out sufficient as $p < 0.05$.

In the part of findings of this study, the findings about considerations of employees working with craftsmen and tradesmen about their employers' levels of having Ahi Order morals and differences between tradesmen and craftsmen in terms of having Ahi Order morals are given in tables 3 and 4. In addition to this, employees' considerations have been researched in terms of educational status, sex, economic status, age and working year and shown in tables 5, 6, 7, 8 and 9 to show whether there are differences or not. Tables have been formed for involving four aspects as Vocational Standards Factor (VSF), Public Relations Factor (PRF), Vocational Progress – Education Factor (VPEF) and Weakness Factor (WF).

Results in this study have been discussed about literature and some advices have been given. In the end of the study, it has seen that employees' considerations about their employers' levels of having Ahi Order morals differ as to partly approve or disapprove. Craftsmen and tradesmen have Ahi Order morals partly in the aspects of VSF and VPEF and they have less morals in the aspect of PRF. It has been found out that employees' sexes don't have any effects on the considerations they have about craftsmen's and tradesmen's levels of having Ahi Order morals. It has seen that they share same viewpoints. However, in view of employees' educational status, secondary school graduates have significantly different considerations about craftsmen's and tradesmen's levels of having Ahi Order morals in the aspects of VSF and PRF.

Considerations of employees' according to their economic status about their employers' levels of having Ahi Order morals show significant differences in the aspects of VSF, PRF and WF. When it comes to age, it becomes effective on employees' considerations especially in the aspects of VSF, PRF and WF. Also, the working years on employees increase, the liking about craftsmen's and tradesmen's levels of having Ahi Order morals decrease.

Within this context, it can be said that there is a necessity of adapting Ahi Order morals to modern day and keeping them alive without losing its soul. New studies can be done from different aspects and precautions can be taken.

Besides, it should be declared that education is an important tool in this issue. In other words, it can be said that craftsmen and tradesmen should be educated about Ahi Order morals and their reflections to employers' vocational and social life. This necessity can contribute development of vocational education and occurrence of vocational moral values. After all, the values that are derived from Ahi Order can be adapted in scientific and reasonable ways into our curriculum.