

## AHİLİK İLKELERİNİN GÜNÜMÜZ İŞLETMELERİNE YANSIMASI: KİLİS KÜÇÜK SANAYİ SİTESİ İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

Abdullah SOYSAL<sup>1</sup>  
Mehmet TAN<sup>2</sup>

### ÖZ

Günümüz iş yaşamında başarılı işletmelerin “insan merkezli” ve “müşteri odaklı” olduğu gerçeği dikkate alındığında, Ahilik ilkelerinin de bu başarıda önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir. Ahiliğin temel ilkeleri kapsamında, verilen sözü tutmak, iyiliksever ve cömert olmak, hak ve adalatten yana olmak, vb. ilkeler sayılabilir. Bunun yanında hilesiz iş, ölçülü kazanç, adil bir kalite kontrol sistemi bu modelin ekonomik hayatının vazgeçilmez esaslarıdır. Bu çalışma ile Ahilik geleneğinin iş yaşamındaki önemine vurgu yapılarak, Ahilik ilkelerinin günümüz işletmelerinde ne derecede uygulandığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Kilis’te faaliyet gösteren Küçük Sanayi Sitesi işletmesinin kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 98 sahip ve yöneticisi üzerinde bu araştırma yürütülmüştür. Araştırmada, tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Değerlendirmeler SPSS hazır istatistik programında yapılmıştır. Bulgular işletme sahip ve yöneticilerin; çalışanlar, müşteriler, komşu işletmelerle ilişkilerinin genelde iyi ve genel görünümleri ve davranışlarının olumlu olduğunu buna karşılık mesleki gelişme ve çevre konusunda çok da duyarlı olmadıklarını göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ahi, Ahilik, Ahilik Geleneği, Ahilik İlkeleri, Küçük Sanayi Sitesi

**JEL Kodu:** M14

## REFLECTION OF THE AKHISM PRINCIPLES ONTO TODAY ENTERPRISES: THE CASE OF SMALL INDUSTRIAL ENTERPRISES IN KILIS

### ABSTRACT

Given the fact that, successful business enterprises of today are "human-centered" and "customer oriented", it can be expressed that the Akhism tradition has an important role in this success. Keeping the promises made, being a good-hearted, benevolent and generous person, hospitality, lining up with the rights and justice, and so on can be listed in the scope of the basic principles of Akhism. In addition, honest work, robust goods, certain amount profit, fair income, a fair quality control system are the indispensable essentials of the economic life of this model. This study aims to determine the extent of implementation of Akhism principles in today's businesses, by emphasizing the importance of Akhism tradition in business life. This research has been conducted on the 98 owners and managers, selected with the convenience sampling method, of the enterprises operating in Kilis Small Industrial Site. Descriptive statistics have been used in the study. Evaluations have been performed in SPSS statistics program. Findings show that business owners and managers good relations with employees, customers and neighboring businesses and the general appearance and behavior positive, but they are not sensitive to professional development and the environment.

**Keywords:** Akhi, Akhism, Akhism Tradition, Principles of Akhism, Small Industrial Site

**Journal of Economic Literature (JEL):** M14

---

\* Bu makalenin özeti 19-20 Eylül 2012 tarihinde I. Uluslar arası Ahilik Sempozyumunda sunulmuştur.

<sup>1</sup> Doç.Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, asoyosal@kilis.edu.tr

<sup>2</sup> Yrd. Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü, mtan@ksu.edu.tr

## GİRİŞ

Ahilik, XIII. yüzyıldan XIX. yüzyıla dek Anadolu'da Balkanlarda ve Türkistan'da yaşamış olan Türklerin sanat ve meslek alanlarında yetişmelerini, ahlaki yönden gelişmelerini sağlayan bir müessesenin adıdır (Demir, 1994). Ahilik, doğruluğun, yardımseverliğin ve iyi ahlakın birleştiği bir sosyo-ekonomik düzen olarak yaşadığı dönemin toplumsal yapısını; eğitim-bilim, organizasyon, kalite standardı, üretici-tüketici ilişkisi, denetim gibi konularda düzenleyen yetkin bir sistemdir (Marşap, 2005: 76). Amacı, zenginle fakiri, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak “sosyal adaleti” gerçekleştirmek olan Ahilik, bu amacına, sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi aracılığıyla ulaşmaya çalışmıştır (Öztürk, 2002: 1). Bu bağlamda ahilik, fakiri gözeten, yoksulu barındıran, işini, çalışmayı bir ibadet sayan, toplum çıkarlarına sıkı sıkıya bağlı esnaf ve sanatkârların meydana getirdiği önemli bir teşkilatlanmadır.

Güllülüye göre (1977) Ahilik kurumu “Anadolu Türk Uygarlığının kendine özgü tek kombinasyonu”dur (Şahin vd., 2009: 801). Arapçada “kardeşim”, Divan-ı Lügat-it Türk'te ise; “eli açık”, “cömert” anlamında kullanılan ahi kelimesi (Akça, 2001: 1) özellikle; erdem, kardeşlik, mertlik, dürüstlük, ılımlılık, akılcılık, verimlilik ve olgunluk gibi kavramlarla özdeşleşmektedir (Şahin vd., 2009: 802). Terim olarak Ahilik: Anadolu'da XIII. Yüzyılda kurulup belli bir süre içinde belli kurullarla işlemiş esnaf ve sanatkârlar birliğini ifade eder. İş hayatında usta-kalfa ve çırak münasebetlerini ve buna bağlı olarak iktisadî hayatı düzenleyen Ahiliğin, Anadolu'da kurulup gelişmesinde Ahî Evran'ın büyük rolü olmuştur. Bilhassa sanat erbâbı arasında çok sevilen Ahî Evran, bugünkü manada esnaf teşkilatı diyebileceğimiz Ahilik (kardeşlik) müessesesini kurarak birçok şehir ve kasabada teşkilatlanmasını sağlamıştır. Bir eğitim ve öğretim ocağı olan Ahilik Teşkilatında sadece sanatkâr yetiştirmek amacıyla eğitim ve öğretim sürdürülmemiş, aynı zamanda mal üretmek ve topluma hizmet sunmanın usul ve erkânı da öğretilmiştir (Sancaklı, 2010: 3).

Ahilerin kurdukları teşkilat bir bakıma, bugünkü Esnaf Odaları, İşveren Sendikaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, İşçi Sendikaları, Eğitim Hizmetleri veren Kuruluşlar, Bağ-kur, Türk Standartları Enstitüsü ve Belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılmaktadır. Kısaca Ahiliği bütün çalışan ve üretenlerin modeli olarak anlamalıdır (Öztürk, 2002: 4).

Bütün prensiplerini dinin asıl kaynağından alan, Ahiliğin nizamnâmelerine Fütüvvetnâme adı verilir (Solak, 2009: 3). Ahiliğin esasları, ahlâkî ve ticarî kaideleri bu kitaplarda yazılıdır (Tatar ve Dönmez, 2008: 199). Fütüvvetnâmeleri baz alarak Ahiliği şöyle tanımlayabiliriz. Ahî, vicdanını kendi üzerine gözcü koyan adamdır. Helâlinden kazanan, yerinde ve yeterince harcayan, ölçü tartı ehli olan, yararlı şeyler üreten ve yardım edendir (Sancaklı, 2010: 5). Dolayısıyla Ahilikte emek gücünün, tüketicinin kısaca insanın ve tabiatın sömürülmemesi, aralarında adalet ve denge ilkeleri korunarak bireysel ve toplumsal refah ve huzurun sağlanması esastır. Ahilik, üretmeden tüketmeye, ihtiyaç fazlasını tüketmeye, haksız rekabete, güçlünün zayıfı sömürmesine, haksız kazanç sağlamaya, insanları kandırmaya kısaca, ahlaki olmayan her türlü davranışa karşıdır (Durak ve Yücel, 2010: 152).

Bu çalışmada, Ahilik geleneğinin iş yaşamındaki önemine vurgu yapılarak, Ahilik ilkelerinin günümüz işletmelerinde ne derecede uygulandığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda öncelikle sosyal ve ekonomik hayatta Ahiliğin ilke ve uygulamaları konusu

ele alınmıştır. Çalışmanın araştırma bölümünde ise anket yöntemi ile Ahilik ilkelerinin günümüz işletmelerinde ne derecede uygulandığı ile ilgili bulgu ve önerilere yer verilmiştir.

## 1. LİTERATÜR ÖZETİ

Ahilik felsefesini farklı bilim alanlarıyla ilişkilendiren çeşitli çalışmalar mevcut olmakla birlikte, bir esnaf ve sanatkâr örgütlenmesi olarak Ahiliğin işletmecilik boyutunda yapılan araştırmalar sınırlı kalmıştır (Erbaşı ve Ersöz, 2011: 138). Bu çalışmalardan Durak ve Yücel (2010), Ahiliğin sosyo-ekonomik etkilerinin günümüze nasıl ve ne şekilde yansıdığı konusunu modern çalışma hayatında Ahiliği çağrıştıran uygulamalar kapsamında ele almıştır. Çalışmalarında, ahilik felsefesinin günümüz toplam kalite yönetimi, müşteri memnuniyeti, çalışma ve çevre standartları, iş ahlakı vb. konularla paralellik gösterdiğini bulgulamışlardır. Şahin ve diğerleri (2009), Ahilik kurumunda moral değerler ve profesyonel ahlak konusu üzerinde durmuşlardır. Akça (2001), Cumhuriyetin ilk yıllarında Muğla’da Debağ (tabakçılık) esnaf teşkilatı konusunu ele almış ve debağcılığın uygulaması ile ilgili örnekler vermiştir. Yine Akça (2004) Ahilik geleneği ve günümüz Fethiye esnafı konulu araştırmasında, ahiliğin bir teşkilat olarak ortadan kalkmış olmasına rağmen, bir anlayış ve ahlak olarak Türk insanının, özellikle Türk esnaf ve sanatkarının iş ve sosyal hayata ait tutum ve davranışlarına yön vermeye devam ettiğini tespit etmiştir. Bu bağlamda yazar, esnafın sosyal çevreye, genel ahlaka, işe sosyal dayanışmaya, işyerlerinde çalışanlara ve ülke sorunlarına ait yaklaşımlarında ahiliğe ait anlayışı büyük ölçüde yansıttıklarını belirtmektedir. Karagül (2012), İnsani ve sosyal sermayenin Ahilik bağlamında yeni ekonomik yaklaşımları konusu üzerinde durmuştur. Öztürk (2002), Ahilik teşkilatını günümüz ekonomisi, çalışma hayatı ve iş ahlakı açısından değerlendirmiştir. Yazar Ahilik uygulamalarını günümüzdeki sosyal güvenlik kuruluşları, esnaf teşkilatları, sendikalar, kooperatifler, belediyeler bağlamında ele alarak karşılaştırmıştır. Erbaşı ve Ersöz (2011) Ahilik ve 4C pazarlama karması ilişkisini tarihi perspektiften ele alarak değerlendirmişlerdir. Yine Erbaşı ve Ersöz (2004) bir başka çalışmalarında, toplam kalite yönetimi ve Ahilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Gürdal (2004) ise çalışmasında, Ahilik felsefesinde iş ahlakını incelemiş ve turizm sektörüne uygulanabilirliğini tartışmıştır. Yazar çalışmasında günümüz turizm sektöründe karşılaşılan çeşitli davranış ve örnek olayları analiz ederek bugünkü ticari anlayışla Ahiliğin toplum tarafından kabul gören temel ilkelerini karşılaştırmıştır. Aydemir ve Ateş (2011), Bilecik Küçük Sanayi Sitesi’nde faaliyet gösteren işletme sahiplerinin birbirleriyle, çalışanlarıyla, müşterileriyle ve diğer paydaşlarıyla ilişkilerini “Ahilik” ve “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” bağlamında incelemiştir. Yazarlar çalışmalarında işletmelerin yeterli sayıda çırak, kalfa ve usta yetiştiremediklerini; mesleki konularla ilgili olarak bir araya gelerek birlikte hareket edemediklerini ve kentin sağlık, eğitim ve kültür gibi ihtiyaçlarına yeterince destek olamadıklarını bulgulamışlardır. Fakat bununla birlikte işletme sahiplerinin (her ne kadar bazı konularda sorunlar yaşıyorlarsa da), sosyal sorumluluk konusunda iyi oldukları, Ahilik geleneğini belli ölçüde sürdürdükleri belirlenmiştir. Kocabaş (2004), Ahilik teşkilatındaki çeşitli uygulamaları çağdaş yönetim düşüncesiyle örtüştürmüştür. Oktay (2008) çalışmasında, Ahilik teşkilatındaki işletmelerde işçi ve işveren kesimlerinin iş ahlakına yönelik uygulamalarını ele almıştır. Erbaşı ve arkadaşları (2009), Türk dünyası işletmelerinin ekonomik yapılarının güçlendirilmesinde Ahilik modelini önermişler ve Ahilikteki bazı uluslararası işletmecilik uygulamalarını örneklendirerek Türk dünyasında yer alan ülkeler arasındaki entegrasyonda bu modelin esas alınması gerektiğini belirtmişlerdir (Erbaşı ve Ersöz, 2011: 139).

## 2. SOSYAL VE EKONOMİK HAYATTA AHİLİK: İLKE VE UYGULAMALAR

Ahilik kurumu esnaf ve sanatkârların oluşturduğu ve faaliyetleri ve prensipleri ile toplumun ekonomik yaşamını doğrudan etkileyen bir sivil toplum örgütüdür. Böyle bir kurumun uzun yıllar sosyal ve ekonomik hayata huzur, barış ve kazanç getirmesi birtakım ilkelere bağlı olmanın bir sonucu olarak kendini göstermektedir. Bu bağlamda aşağıda Ahilik kurumunda uygulanmış olan belli başlı ilkelerden bahsedilmiştir.

Ahilikte uygulanan en önemli ilkelerden biri kişinin *mesleğe girmesi ve meslekte yükselmesi* konusudur. Ahilikte bir usta eğer işyerinde bir çırağa ihtiyacı varsa önce çocuğun fiziki kabiliyetini ve moral karakterini anlamak için kendine has usullerle test etmek amacıyla geçici bir süre çalıştırır (Akça, 2001: 4). Örneğin, dükkânın herhangi bir yerine bir madeni para bırakarak, çırak onu bulduğu zaman nasıl bir davranış sergileyeceğini gözlemlerdi. Bu kısa gözlemden sonra çocuk kabiliyetli ve ahlaklı bulunursa çırak olmayı hak kazanırdı. Böylece 3 ile 5 yıl arasında usta çırağın hem mesleki hem de manevi hocası olarak sanatın inceliklerini öğrenirdi (Bodur, 1999). Yine Ahilikte kalfalıktan ustalığa geçmekte birtakım şartlara bağlanmıştı (Sancaklı, 2010: 18). Ahilikte uzun süreli ve çok aşamalı terfi sistemi de tüm meslek ve sanat dallarında egemen idi (Doğan, 2011: 28). Örneğin bir meslek ya da sanat dalında ustalık sıfatına ulaşmak için yamalık, çıraklık ve kalfalık aşamalarından başarıyla geçmek gerekirdi. Örneğin bireyin 10-12 yaşlarında yamak olarak girdiği bir sanat dalında çıraklık ve kalfalık aşamalarını lekesiz ve kusursuz atlayarak yaklaşık 10 yıllık bir süreçte ustalık sıfatına ulaşabilmesi bile başlı başına bir sabır ve sadakat testi anlamına gelmektedir (Doğan, 2011: 28).

*Aşırı disipline dayalı kişisel ve mesleki eğitim* de ahilik örgütünün sürdürülebilirliğinin temel bileşeni olarak kabul edilmiştir. Çünkü ahilik sisteminde usta-çırak ilişkileri, işçi-işveren ilişkisinden çok baba-oğul ilişkisine benzer (Demir, 2001: 82). Bu amaçlar bağlamında, çıraklara önce toplumun ahlak ve erdemleri öğretilir, daha sonraki aşamalarda ise, meslek eğitimine geçilirdi. İş eğitimi teorik ve pratik olarak “yaparak öğrenme” ve “beceri geliştirme” tekniğine dayanmaktaydı (Durak ve Yücel, 2010: 154). Akşamları ise zaviyelerde toplanarak ahlak eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme eğitimi yaptırılırdı (Kolbaşı, 2005: 62). Yine esnaf çırakların okuyup yazmalarına itina gösterilirdi. Örneğin Fatih tarafından yaptırılan cami yakınındaki üstü açık havuzun saraçhane yapılması, saraç çıraklarının sabahları Fatih Medreselerinde okutulan derslere devam edebilmeleri içindi. Esnaf çıraklarının asgari bir tahsil devresinden geçirilmelerine uzun süre dikkat edilmiştir (Solak, 2009: 11-12). Ailede başlayan eğitim Ahi zaviyelerinde mektep havasında sürdürülürken belli yaşa gelen çocuk çırak olarak bir iş yerinde çalışmaya başlardı. Yaşına ve olgunluğuna göre kendisine iki yol kardeşi ve bir yol atası seçilir ve bu üçlünün terbiyesinde kalfalık ve ustalık belgesi alırdı (Sarıkaya, 2008: 2). Uzun çarşı, bedesten ve arasta ismi verilen yerlerde zanaatlarını ve sanatlarını icra eden Ahiler, eğitimlerini ise zaviyelerde sürdürmüşlerdir (Kolbaşı, 2005: 61-62). Ahilik sisteminin eğitim sistemi bir disiplin içinde, mesleki eğitim sağlamada, meslek edindirmede ve hatta daha kapsamlı eğitimle toplumdaki insanları tanımada ve davranışlarını tespit etmede ahi üyesine önemli kazanımlar sağlamaktadır (Karagül, 2012: 77). Böylece bu sistem gençlerin herhangi bir meslekte maharet edinmelerini, topluma kazandırılıp, başıboş bırakılmamalarını sağlamıştır (Gemici, 2010: 73). Bu sistemde çıraklar ustalarına, mesleklerine ve örgütsel bağlılığın prensiplerine çok güçlü bir inanç içinde olurlardı. Dolayısıyla Ahi eğitimi, “bilenin bilmeyenin elinden tutması” olarak görülebilir (Özerkmen, 2004: 74).

Ahilik sisteminde *düzen, intizam ve tedbir* de önemliydi. Örneğin, her esnafın bir bekçisi vardı. Çarşığı süpürür, akşam kapanan dükkânların kontrolünü yapar kilitlenmeden unutulmuş olanları sahibine haber verir, geceleri çarşığı beklerdi. Her esnafın bir de duâcısı vardı. Sabah namazından sonra mütevellinin dairesi önünde toplanan esnafa duâ eder, bundan sonra herkes dükkânına dağılırdı. Örneğin Urfa'da her sabah Ahi çarşısının, Isparta'da pazarların dua ile açılması bu geleneğin ne kadar köklü olduğu göstermektedir (Sancaklı, 2010: 9).

Ahilik kurumunun üzerinde hassas bir şekilde durduğu konulardan biri de *çalışan diğer insanların haklarının savunulması* ve onlara haksızlık yapılmamasıdır. Ahilik sistemi çalışanın alnının teri kurumadan onun emeğinin ve bilgi ve buluşunun karşılığının işveren tarafından verilmesini, güçlü bir şekilde savunmuştur. Bu ise çalışan ve işverenler arasında sürekli bir güvenin sağlanmasını beraberinde getirmiştir (Karagül, 2012: 77). Bu bağlamda Ahilik, emeğe, insan hakkına, yeniyi ve yenilik sahibine saygı duyan bir örgüttür. Bugün dahi dünyada fikri-sınai mülkiyet hakları tam anlamıyla korunamazken asırlar öncesinde bir dizi malların üretiminin buluş sahibi olanlara bırakılması oldukça dikkat çekicidir. Seccade kilimini dokuyan esnaf içinde ağır kesme dokumanın patentinin Nişo adlı bir gayr-i müslime ait olması ve diğer ustaların da buna müdahalede bulunmamayı taahhüt etmeleri Ahilikte bilgi sahibine duyulan saygının en önemli göstergesidir (Doğan, 2011: 31).

Her şeyden önce bireyi önemseyen Ahilik sistemi, “can ve mal ortaklığı” adını verdiği bir *yardımlaşma ve dayanışma* sistemini de kendi içinde kurmuştur (Özerkmen, 2004: 75). Bu sistemde ahinin kazancının, ihtiyaçından fazlasını bütünüyle yoksul, işsiz ve muhtaç insanlara yardım için kullanmaları bir ahlak kuralı haline getirilerek, kişinin ihtiyacını aşan zenginliğin biriktirilmesi (iddihar) sermayenin belirli ellerde toplanmaması için engellenmiştir (Özerkmen, 2004: 68; www.sozluk.net, 2012). Ahi birliklerinde dayanışmanın en güzel örneği Orta Sandıkları'nda görülür. Teşkilat üyesi olan esnaf ve sanatkârın kazancı şahsi olmaktan çok teşkilata ait genel sermayeyi meydana getirmektedir (Öztürk, 2002: 7). Dolayısıyla Ahilik kurumunda ön plana çıkan bu düşüncenin uygulama biçimi olan “*Gedik sistemi*”nde (Turan, 2007: 178), fakirlere yardım edilmekte, yeni işyeri açanlara sermaye verilmekte, âlet ve edevat yardımı yapılmakta, esnaf mensupları özellikle çiraklar için tertip edilen meslek kursları finanse edilmekteydi (Solak, 2004: 4; www.msxllabs.org,2012). Böylece birlikler, kişiyi yalnızlıktan kurtarmış, dayanışma ortamıyla moral destek sağlamıştır (Demirpolat ve Akça, 2004: 367). Örneğin, esnaf ve zanaatkârların birbirine olan güvenleri ve dayanışmaları “pusula yöntemi” bunun bir başka örneğidir. İplikçiden ihtiyacı kadar iplik alan bir dokumacı bir miktar parayı verir, kalan borcunu adi 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 (Durak ve Yücel, 2010: 164). Yine Ahi birliklerinde, hariciler ve dahililer olarak adlandırılan iki grup üyeye mevcut şartları dikkate alınarak çeşitli yardımlarda bulunulurdu. Örneğin haricilerden sakat ve hastalara orta sandığın yardım fonundan yardımda bulunulurdu (Demir, 2001: 81).

Bu bağlamda Ahilik, kişinin alın terini değerlendirmiş, ticaret ve üretim alanında *kaliteyi* amaçlamıştır. İşçi, ürettiği meta ile neredeyse özdeşleşmiş onunla kaynaşmıştır. İş alanı, üretim, insanın aynası haline getirilmiş (Öztürk, 2002: 5), kalite, üretimi yapanın namusu olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda kalite kontrolleri de üreticilerin denetlenmesinde ve müşteri memnuniyetinde önemsenen bir uygulamadır. Örneğin Denizli Buldan'da, 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 engellenirdi (Durak ve Yücel, 2010: 164). 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 (Durak ve Yücel, 2010: 157).

Ahilik'te bir diğer geçerli uygulama ise “*Ahilik İç Kontrol Sistemi*”dir. Bu uygulamada esnaf ve sanatkarlar, devletin ulaşamadığı yerlerde iş yeri açma ve malların üretiminde nitelik ve nicelik kontrolü yapma, çalışma ilkelerini belirleme, borçlanma, müşteri şikayetleri gibi temel sorumluluk görevlerini tekelden üstlenmişlerdir. Böylece haksız rekabetin önüne geçiliyor, işsizlik önleniyor ve adil paylaşım gerçekleştiriliyordu (Karagül, 2012: 77; Gemici, 2010: 74; Turan, 2007: 181). Bu anlamda Ahî babaları, esnaf ve sanatkarlara; sanatınızı ilerletin, yolsuz işlere, haksız hırslara sapmayın, hizmet ve yardım ehli olun şeklinde sık sık öğüt verirdi (Tatar ve Dönmez, 2008: 198). Teşkilatın varlığını sürdürmesi konulan kurallara sıkı sıkıya bağlı olunması ile mümkündür (Karasoy, 2012: 20). Ciddi bir hiyerarşik yapılanmaya sahip olan Ahilikte en üst seviyeden en alt dereceye kadar herkesin uyması gereken kurallar en ince detaylarına kadar belirlenmiştir. Örneğin, Mesleğinde kalfalık seviyesine yükselen bir genç 130 ahlakî kaideyi, ustalık makamına geldiğinde ise 740 kaideyi bilmek ve uygulamak durumundaydı (Sarıkaya, 2008: 4).

Ahilik teşkilatının vazgeçilmez temel değerlerinden, “*hizmette mükemmellik*” ve “*Müşteri veli nimetidir.*” ilkesi asırlarca bütün hizmet çeşitlerinde kullanılmış (Sancaklı, 2010; Durak ve Yücel, 2010: 158) ve böylece standart dışı mal ve hizmet üreten esnaf uyarılmış ve uyarıları dikkate almayanlar ise çeşitli cezalara çarptırılmıştır. Örneğin Muğla'da Debağ Esnaf Teşkilatında esnafın ileri gelenlerinden ve seçilmiş ustalardan meydana gelen bir İdare Kurulu herhangi bir olumsuz hareketi görülen esnafa ceza da verebilmekteydi. Muğla'daki esnaf idare kurulunda üç tür ceza uygulanıyordu. Bunlardan birincisi; “Gönül Küskünlüğü Cezası” idi. Bu en hafif ceza idi ve bu cezayı alan esnafa diğer esnaflar ceza süresince selam vermezdi. Bu ceza süresi bir hafta idi. İkinci ceza “Yolsuzluk Cezası” idi. Bu cezayı alan esnaf mal satamazdı. Bu ceza da bir ay sürerdi. Ceza bitiminde esnaf idare kurulu toplanarak cezalı esnafın cezasının bittiğini ilan ederdi. Daha sonra da ceza alan esnaf, esnaf kahvehanesinde toplanan tüm esnafa çay ve kahve ikram ederdi. Üçüncü en ağır olan ceza ise; “Pabucu dama atılma cezası” idi. Bu cezayı alan esnaf artık bu tarihten sonra bir daha esnaflık yapamazdı (Akça, 2001: 4).

Ahilik kurumu, her fırsatta *üretimi ve çalışmayı teşvik* etmiştir (Karagül, 2012: 78). Fakat Ahi birlikleri, üretimi ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşündükleri için onu ihtiyaca göre ayarlayıp sınırlandırmış (Solak, 2004: 13), dolayısıyla ihtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğalmasına ve israfın artmasına izin vermemişlerdir. Ahilik sisteminde esnafların *tutumlu* olması da oldukça teşvik edilen konulardan biriydi. Ahi birliklerinde ön plana çıkan bir diğer uygulama ise “*biz ruhu/duygusu*” idi. Öyle ki esnaf ve sanatkar “Ben bugün satış yaptım. Siz komşumdan alın, o henüz siftah yapmadı” diyecek derecede fedakâr, erdem ve fazilet sahibidir. Ahilik sisteminde önem verilen bir diğer konu ise *işbölümü ve uzmanlaşmadır*. Bu bağlamda her bir ahinin tek bir işte uzmanlaşması, başka bir işte çalışmaması ve bunu en iyi bir şekilde yapması önerilmiştir (Doğan, 2006: 79). Bu bağlamda Ahilerin iş değiştirmeleri veya birden fazla işle uğraşmaları hoş karşılanan bir şey değildi (Demirpolat ve Akça, 2004: 373; Durak ve Yücel, 2010: 154).

Bunun yanında Ahilik kurumu ekonomik faaliyetleri düzenlerken sadece bireysel ve toplumsal kaygılarla hareket etmemiş aynı zamanda, başta dış açıklar ve dış borçların

azaltılması, güçlü ve bağımsız bir ulusal ekonominin yaratılması ve ülke kaynaklarının rasyonel bir şekilde kullanılması için Ahi Üretim Birliklerinde yerli malı üretim ve tüketime öncelik vermiştir (Karagül, 2012: 81). Böylece kendi kendine yeterli olmayı savunarak hükümetin ekonomik olarak bağımsız olmasına destek olmuştur.

Çalışmayı, ibadeti ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele alan, Ahilik, *ahlâk* sahibi olmayan bir iş adamının asla başarıya ulaşamayacağını, ulaşsa bile bu başarının uzun ömürlü olmayacağını benimsemiştir (Sancaklı, 2010: 7). Ahilikte meslek ahlâkı her şeyin üstünde tutulmakta, oto-kontrol sistemi mükemmel bir şekilde işlemekte idi. Müşteriyi aldatmamak, malı överek yalan söylememek, hileli ölçüp tartmamak, karaborsacılık yapmamak, müşteriyi kızdırmamak Ahilik'te meslek ahlakından birkaçı olarak belirtilebilir (Zaim, 2012: 101; Demir, 2001: 77; Gemici, 2010: 75; Durak ve Yücel, 2010: 159; www.badeg.com.tr/5.pdf, 2012).

Ahilik kültürü ve felsefesi; asırlardır esnaf, tüccar, sanatkâr ve çok çeşitli ticarî işletmecilik yapan insanlara daima ilham kaynağı olmuştur. Ahilik; iş birliği içinde, mutlu iş ve yaşam anlayışı; daha dürüst, daha sade, daha sakin, daha özgün tempoyla evrensel etik ilkelere sabırlı bir yaklaşımdır (Sancaklı, 2010: 11). Bu anlamda ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlâkî bir toplum düzeni meydana getirmek olarak ifade edilebilir.

### **3. ARAŞTIRMA AMACI YÖNTEMİ VE BULGULAR**

#### **3.1. Araştırma Amacı ve Yöntemi**

Bu çalışma ile Ahilik geleneğinin iş yaşamındaki önemine vurgu yapılarak, Ahilik ilkelerinin günümüz işletmelerinde ne derecede uygulandığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırmada kullanılan anket, Kilis Küçük Sanayi Sitesi'nde faaliyette bulunan işletmelerin sahip ve yöneticileri üzerinde yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Kilis'te faaliyet gösteren Küçük Sanayi Sitesi işletmesinin kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 110 sahip ve yöneticisi üzerinde bu araştırma yürütülmüştür. Toplam olarak geçerli kabul edilen anket sayısı 98'dir. 12 anket formu çeşitli nedenlerden dolayı değerlendirme dışı tutulmuştur. Anket, Aydemir ve Ateş (2011) tarafından geliştirilen soru formu dikkate alınarak uygulanmıştır. Soru formunda toplam olarak 43 soru sorulmuştur. Bunlardan 9 tanesi demografik bilgileri içeren sorulardır. Diğer 34 soru Likert'in 5 noktalı ölçeğine göre düzenlenmiş ve ifadeler katılıma derecelerini ölçen sorulardan oluşmaktadır. Buna göre sorulara verilen cevaplar; (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kodlanmıştır. Analizde 3.5 ve üzeri ortalamaya sahip olan ifadeler olumlu olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada, tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. İçsel tutarlılıkları belirlemek üzere Likert'in 5 noktalı ölçeğine göre düzenlenmiş 34 soruluk anketin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha değeri 0,875 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirmeler SPSS hazır istatistik programında yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda rapor edilmiştir.

#### **3.2. Bulgular**

##### **3.2.1. Demografik Bulgular**

Aşağıda Tablo 1'de araştırmaya katılan işletme sahip ve yöneticilerin demografik bilgileri verilmiştir.

**Tablo 1:** Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler		n	%	Demografik Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	88	89,8	Deneyim	1 yıldan az	12	12,2
	Kadın	10	10,2		2-6 yıl	29	29,6
Yaş	16-20	7	7,1		7-10 yıl	28	28,6
	21-25	25	25,5		10 yıldan fazla	29	29,6
	26-30	19	19,4	Faaliyet alanı	Oto tamir	14	14,3
	31-35	19	19,4		Yedek parça	12	12,2
	36-44	14	14,3		Demir doğra.	18	18,4
	41-45	13	13,3		Mobilya	16	16,3
	45 ve yukarısı	1	1,0		Cam	7	7,1
Medeni Hal	Evli	63	64,3		Diğer	31	31,6
	Bekar	30	30,6		Personel sayısı	1-5 kişi	30
	Diğer	5	5,1	6-10 kişi		36	36,7
Eğitim	İlköğretim	34	34,7	11-15 kişi		21	21,4
	Lise ve dengi	37	37,8	15'ten fazla		11	11,2
	MYO	14	14,3	Anketi cevaplayan	Sahip	34	34,7
	Fakülte	13	13,3		Yönetici	64	65,3
<b>TOPLAM</b>		<b>98</b>	<b>100,00</b>			<b>98</b>	<b>100,00</b>

Araştırma kapsamındaki katılımcıların, %89,8'i (88 kişi) erkek, %10,2'sinin (10 kişi) ise kadın olduğu belirlenmiştir. Ankete katılanların yaşları ile ilgili bulgulara bakıldığında, katılımcıların %25,5'inin 21-25 yaş arasında, %19,4'ünün 26-30 yaş arasında, yine %19,4'ünün 31-35 yaş arasında, %14,3'ünün 36-40 yaş arasında, %13,3'ünün 41-45 yaş arasında, %7,1'inin 16-20 yaş arasında ve %1,0'mın ise 45 yaş ve üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların büyük çoğunluğunun 21 ile 35 yaş arasında oldukları ifade edilebilir. Ankete katılanların %64,3'ünün evli, %30,6'sının bekar ve %5,1'inin ise bunların dışında bir medeni durumda oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına bakıldığında %37,8'inin lise ve dengi okul, %34,7'sinin ilköğretim, %14,3'ünün meslek yüksekokulu ve %13,3'ünün ise fakülte mezunu olduğu bulgulanmıştır.

Ankete katılanların %66,3'ünün eğitimlerinin meslekleri ile ilgisi olmadığı buna karşılık %33,7'sinin ise eğitimlerinin meslekleri ile ilgisi olduğu belirlenmiştir. Ankete katılanların işyerindeki deneyimleri ile ilgili bulgulara bakıldığında, %29,6'sının 2-6 yıl, yine %29,6'sının 10 yıldan daha fazla, %28,6'sının 7-10 yıl arasında ve %12,2'sinin ise 1 yıldan daha az bu işi yaptıkları belirlenmiştir. Ankete cevap veren katılımcıların çalıştıkları işletmenin faaliyet kolları dağılımına bakıldığında, %18,4 ile demir doğrama, %16,3 ile mobilya, %14,3 ile oto tamir, %12,2 ile yedek parça, %7,1 ile cam ve diğer %31,6 olarak sıralanmıştır. İşletmelerin çalıştırdıkları personel sayılarına bakıldığında, %36,7'sinin 6-10



personel, %30,6'sının 1-5 personel, %21,4'ünün 11-15 personel ve %11,2'sinin 15'ten daha fazla personel çalıştırdıkları tespit edilmiştir. Anketi cevaplayan katılımcıların %65,3'ünün yönetici, %34,7'sinin ise işletme sahibi olduğu bulgulanmıştır.

### 3.2.2. Ahilik Geleneğinin (İlkelerinin) Günümüz İşletmelerine Yansıması İle İlgili Bulgular

Ahilik geleneğinin günümüz işletmelerine yansımasını tespit etmek amacıyla katılımcıların ifadeleri Likert'in 5 noktalı ölçeğine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yansımalarından ilki "İşletme sahip ve yöneticilerinin çalışanlarıyla ilişkileri" bölümüdür. Aşağıda Tablo 2'de bu konu ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 2:** İşletme Sahip ve Yöneticilerin Çalışan Personelle İlişkileri

S.No	Sorular	Ort.	Std.Sap.
S10	Yeni çırak kalfa ve usta yetiştirilmekte	2,3143	1,18409
S11	Çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir ortam sunulmaktadır	3,6531	1,23607
S12	Çalışanlara alın terinin karşılığı verilmektedir	3,7551	1,15822
S13	Çalışanlar sigortalı çalıştırılmaktadır	3,6531	1,23607
S14	Çalışanlar arasında ayrımcılık asla yapılmamaktadır	3,7755	1,23964

Yukarıda Tablo 2'nin verileri dikkate alındığında, işletme sahip ve yöneticilerin işletmelerinde yeni çırak, kalfa ve usta yetiştirme konusunda hiç katılmıyorum ifadesini kullananların oranı %34,7, %29,6'sı katılmıyorum, %21,4'ü kısmen katılıyorum, %9,2'si katılıyorum ve %5,1'i ise kesinlikle katılıyorum ifadesini kullanmışlardır. Hiç katılmıyorum ve katılmıyorum cevapları dikkate alındığında yaklaşık %64,3 (ort.2.3) gibi önemli bir çoğunluğunun bu soruya olumsuz cevap verdikleri gözlemlenmektedir. Bu durum Aydemir ve Ateş'in (2011) bulgularını destekler niteliktedir.

"İşletmede çalışanlarımıza sağlıklı ve güvenli bir ortam sunulmaktadır" ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %31,6'sı kesinlikle katılıyorum, %27,6'sı katılıyorum, %22,4'ü kısmen katılıyorum, %11,2'i katılmıyorum ve %7,1'i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. İşletme sahip ve yöneticilerin "işletmede çalışanların alın terinin karşılığı verilmektedir" konusundaki görüşlerine bakıldığında; %34,7'si kesinlikle katılıyorum, %26,5'i katılıyorum, %24,5'i kısmen katılıyorum, %10,2'si katılmıyorum ve %4,1'i ise hiç katılmıyorum cevabını vermişlerdir.

"Çalışanlar sigortalı çalıştırılmaktadır" ifadesine işletme sahibi ve yöneticilerin %31,6'sı kesinlikle katılıyorum, %27,6'sı katılıyorum, %22,4 kısmen katılıyorum, %11,2'si katılmıyorum ve %7,1'i ise hiç katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir. "Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmamaktadır" görüşüne işletme sahip ve yöneticilerin %38,8'i kesinlikle katılıyorum, %23,5'i katılıyorum, %19,4'ü kısmen katılıyorum, %13,3'ü katılmıyorum ve %5,1'i ise hiç katılmıyorum cevabını vermiştir.

Aşağıda Tablo 3'de işletme sahip ve yöneticilerinin müşterileri ile olan ilişkileri incelenmiştir.

**Tablo 3:** İşletme Sahip ve Yöneticilerin Müşterileri İle Olan İlişkileri

S.No	Sorular	Ort.	Std.Sap.
S15	Müşterilere kaliteli mal ve hizmet sunulmaktadır	3,8469	1,09688
S16	Müşterilere ürün ve hizmetler hakkında doğru bilgi	3,7959	1,14837

	verilmektedir		
S17	Müşterilerden ürün ve hizmetle ilgili adil fiyat istenmektedir	3,4204	1,30210
S18	Müşterilere verilen sözler tutulmakta ve işleri zamanında bitirilmektedir	3,6939	1,17015
S19	Bu kuruluşta daha fazla kar elde etmek amacıyla ahlaki ilkelerden taviz verilmez	3,5546	1,30876
S20	Yapılan işin arkasında durulmaktadır (satış sonrası ilgilenme)	3,8673	1,03184
S21	Bu kuruluşta gerekçesi ne olursa olsun kimseye rüşvet verilmemekte, alınmamakta ve iltimas yapılmamakta	3,6735	1,43430

Yukarıda Tablo 3’de “müşterilere kaliteli mal ve hizmet sunulmaktadır” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %34,7’si kesinlikle katılıyorum, %30,6’sı katılıyorum, %22,4’ü kısmen katılıyorum, %9,2’si katılmıyorum ve %3,1’i ise hiç katılmıyorum cevabını vermişlerdir. “Müşterilere ürün ve hizmetler hakkında doğru bilgi verilmektedir” ifadesine ise işletme sahip ve yöneticilerin %33,7’si kesinlikle katılıyorum, %31,6’sı katılıyorum, %19,4’ü kısmen katılıyorum, %11,2’si katılmıyorum ve %4,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 3’de belirtilen ifadelerden “Müşterilerden ürün ve hizmetlerle ilgili adil fiyat istenmektedir” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %28,6’sı kesinlikle katılıyorum, %22,4’ü katılıyorum, %24,5’i kısmen katılıyorum, %13,3’ü katılmıyorum ve %11,2’si ise hiç katılmıyorum görüşlerini belirtmişlerdir. Buna göre işletme sahip ve yöneticilerin belli bir oranı (%24,5/ort.3.4204) bu konuda olumsuz görüş içinde oldukları söylenebilir. Bunun en önemli nedeni olarak ise müşterilerin satınalma gücü gösterilebilir. Müşteriler ile olan ilişkileri ortaya koyan “müşterilere verilen sözler tutulmakta ve işleri zamanında bitirilmektedir” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin katılım durumları ise şu şekildedir; %32,7’si katılıyorum, %29,6’sı kesinlikle katılıyorum, %20,4’ü kısmen katılıyorum, %12,2’si katılmıyorum ve %5,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir.

“Bu kuruluşta daha fazla kar elde etmek amacıyla ahlaki ilkelerden taviz verilmez” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %33,7’si kesinlikle katılıyorum, %21,4’ü katılıyorum, %25,5’i kısmen katılıyorum, %11,2’si katılmıyorum ve %8,2’si hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Satış sonrası müşterilerle ilgilenme kapsamında “yapılan işin arkasında durulmaktadır” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %31,6’sı kesinlikle katılıyorum, %37,8’i katılıyorum, %17,3’ü kısmen katılıyorum, %12,2’si katılmıyorum ve %1,0’ı hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. “Bu kuruluşta gerekçesi ne olursa olsun kimseye rüşvet verilmemekte, alınmamakta ve iltimas yapılmamakta” ifadesine ise işletme sahip ve yöneticilerin %39,8’i kesinlikle katılıyorum, %24,5’i katılıyorum, %14,3’ü hiç katılmıyorum, %13,3’ü kısmen katılıyorum ve %8,2’si ise katılmıyorum cevabını vermiştir. Buna göre bu ifadeyi işletme sahip ve yöneticilerin önemli bir çoğunluğu olumlu değerlendirmiştir.

İşletmelerin Ahilik geleneklerini uygulama kapsamında araştırılan bir diğer bölüm olan işletme sahip ve yöneticilerin komşu işletmelerle olan ilişkileri aşağıda Tablo 4’te ele alınmıştır.

**Tablo 4:** İşletme Sahip ve Yöneticilerin Komşu İşletmelerle Olan İlişkileri

S.N	Sorular	Ort.	Std.Sap.
S22	Komşu esnaflara yaptırılan işlerin ve satın alınan ürünlerin (yedek parça vb.) parası zamanında ödenmektedir	3,8265	,95276
S23	Diğer esnaflara verilen sözler tutulmaktadır	3,6633	1,10242
S24	Diğer esnaflara müşteri gönderilmektedir	3,5612	1,26871
S25	Diğer esnaflarla selamlaşmakta, onların selamı alınmakta; hal-hatır sorulmakta	3,7653	1,12883
S26	Komşu esnafların arkasından iyi konuşulmakta, işleri takdir edilmekte	3,4388	1,17593
S27	Sanayi sitesi ile ilgili konularda bir araya gelinmekte, birlikte hareket edilmekte	3,4102	1,18622
S28	Komşu esnafların düğün, nişan, yemek davetlerine katılmakta	3,5714	1,23522
S29	Hasta veya kaza yapan esnafa geçmiş olsuna gidilmekte	3,7959	1,09318
S30	Komşu esnaflara ödünç alet -edevat vb.verip alınmakta	3,6184	1,18342
S31	Komşu esnaflara gerektiğinde borç para verilmekte	3,5918	1,04375

Yukarıda Tablo 4’te “komşu esnaflara yaptırılan işlerin ve satın alınan ürünlerin parası zamanında ödenmektedir” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin, %42,9’u katılıyorum, %25,5’i kesinlikle katılıyorum, %21,4’ü kısmen katılıyorum, %9,2’si katılmıyorum ve %1,0’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. İşletme sahip ve yöneticilerin “diğer esnaflara verilen sözler tutulmaktadır” ifadesine verdikleri cevaplar ise şu şekilde bulgulanmıştır; %34,7’si katılıyorum, %25,5’i kesinlikle katılıyorum, %24,5’i kısmen katılıyorum, %11,2’si katılmıyorum ve %4,1’i hiç katılmıyorum. Katılımcıların “diğer esnaflara müşteri gönderilmektedir” ifadesine, %36,7’si katılıyorum, %25,5’i kesinlikle katılıyorum, %16,3’ü kısmen katılıyorum, %11,2’si katılmıyorum ve %10,2’si hiç katılmıyorum cevabını vermiştir.

Ankete katılan işletme sahip ve yöneticilerin “diğer esnaflarla selamlaşmakta, selamları alınmakta, hal-hatır sorulmakta” ifadesine, %31,6’sı katılıyorum, %31,6’sı kesinlikle katılıyorum, %22,4’ü kısmen katılıyorum, %10,2’si katılmıyorum ve %4,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. “Komşu esnafların arkasından iyi konuşulmakta, işleri takdir edilmekte” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %34,7’si katılıyorum, %19,4’ü kesinlikle katılıyorum, %23,5’i kısmen katılıyorum, %15,3’ü katılmıyorum ve %7,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadeyi işletme sahip ve yöneticilerin bir kısmı (%22,4/ort.3.4) olumsuz değerlendirmişlerdir. “Sanayi sitesi ile ilgili konularda bir araya gelinmekte, birlikte hareket edilmekte” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %30,7’si katılıyorum, %22,4’ü kesinlikle katılıyorum, %26,5’i kısmen katılıyorum, %12,2’si katılmıyorum ve %8,2’si hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadeyi katılımcıların bir kısmı (%20,4/ort.3.4102) olumsuz değerlendirmişlerdir.

“Komşu esnafların, düğün, nişan, yemek davetlerine katılmakta” ifadesine katılımcıların %30,6’sı kesinlikle katılıyorum, %26,5’i katılıyorum, %22,4’ü kısmen katılıyorum, , %14,3 katılmıyorum ve %6,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu

ifadeye katılımcıların bir kısmının (%20,4/ort.3.5) olumsuz cevap verdiği belirlenmiştir. İşletme sahip ve yöneticilerin “hasta veya kaza yapan esnafa geçmiş olsuna gidilmekte” ifadesine, %32,7’si kesinlikle katılıyorum, %30,6’sı katılıyorum, %22,4’ü kısmen katılıyorum, %12,2’si katılmıyorum ve %2,0’ı hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. “Komşu esnaflara ödünç alet-edevat verilmekte ve alınmakta” ifadesine katılımcıların, %33,7’si katılıyorum, %23,5’i katılıyorum, %19,4 kısmen katılıyorum, %16,3’ü katılmıyorum ve %7,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. “Komşu esnaflara gerektiğinde borç para verilmekte” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin cevapları şu şekilde olmuştur; %33,7’si katılıyorum, %30,6’sı kısmen katılıyorum, %21,4’ü kesinlikle katılıyorum, %11,2’si katılmıyorum ve %3,1’i hiç katılmıyorum.

İşletmelerin Ahilik geleneğini uygulama kapsamında incelenen bir diğer bölüm ise “İşletme sahip ve yöneticilerin genel görünümü ve davranışları” konusu olmuştur. Tablo 5’te bu konu ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 5:** İşletme Sahip ve Yöneticilerin Genel Görünümü ve Davranışları

S.No	Sorular	Ort.	Std.Sap.
S32	Giyim-kuşama,saç ve sakal traşlarına özen gösterilmekte	3.4224	1,11702
S33	Çalışanlara ve müşterilerle küfürsüz ve düzgün konuşulmakta	3,7347	1,16257
S34	İşyerini “ ekme teknesi” olarak görme	3,7857	1,26206
S35	İş yerini 'besmele' ile açma	3,9612	1,25235
S36	"Helal rızık" kazanmaya özen gösterme	3,8898	1,22890
S37	Çalışmayı ibadet olarak görme	3,8204	1,26189

Yukarıda Tablo 5’te de görülebileceği gibi işletme sahip ve yöneticilerin genel görünümü ve davranışları bölümünde “işletmede giyim kuşam ve saç-sakal traşlarına özen gösterilmekte” ifadesi incelenmiştir. “İşletmede giyim kuşam ve saç-sakal traşlarına özen gösterilmekte” (ort.3.4224) ifadesine katılımcıların %28,6’sı bu ifadeye katılıyorum cevabını verirken, % 22,5’i kesinlikle katılıyorum, %23,5’i kısmen katılıyorum, %19,3’ü katılmıyorum ve %6,0’ı hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadeye işletme sahip ve yöneticilerinin bir kısmının (%25,3/ort.3.4224) olumsuz cevap verdiği söylenebilir. “Çalışanlarla ve müşterilerle küfürsüz ve düzgün konuşulmakta” ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin %31,6’sı kesinlikle katılıyorum, %30,6’sı katılıyorum, %22,4’ü kısmen katılıyorum, %10,2’si katılmıyorum ve %5,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadeye katılımcıların önemli bir oranı olumlu cevap vermişlerdir. Bunun en önemli nedeni ise, gerek aile ve toplumun ve gerekse işyerindeki iş disiplini (“çırak-kalfa-usta” hiyerarşisi) olarak ifade edilebilir.

İşletme sahip ve yöneticileri “işyerini ekme teknesi olarak görme” ifadesine %40,8’i kesinlikle katılıyorum, %22,4’ü katılıyorum, %17,3’ü katılmıyorum, %15,3’ü kısmen katılıyorum ve %4,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. “İşyerini besmele ile açma” ifadesine ise işletme sahip yöneticilerin %54,6’sı kesinlikle katılıyorum, %25,5’i katılıyorum, %13,5’i kısmen katılıyorum, %4,3’ü katılmıyorum ve %2,1’i ise hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. İşletme sahip ve yöneticilerin “helal rızık kazanmaya özen gösterme” ile ilgili ifadeye %50,5’i kesinlikle katılıyorum, %34,5’i katılıyorum, %11,6’sı kısmen katılıyorum, %2,3’ü katılmıyorum ve %1,1’i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. “Çalışmayı ibadet olarak görme” ifadesine katılımcıların %46,6’sı kesinlikle katılıyorum,

%29,5'i katılıyorum, %10,5'i kısmen katılıyorum, %8,3'ü katılmıyorum ve %5,2'si ise hiç katılmıyorum cevabını vermiştir.

Ahilik geleneğinin uygulanması kapsamında incelenen bir diğer bölüm ise "İşletme sahip ve yöneticilerinin mesleki gelişme ve çevre ile ilgili görüşleri" konusudur. Aşağıda Tablo 6'da bu konu ile ilgili bulgular ve açıklamalara yer verilmiştir.

**Tablo 6:** İşletme Sahip ve Yöneticilerin Mesleki Gelişme ve Çevre İle İlgili Görüşleri

S.N	Sorular	Ort.	Std.Sap.
S38	Kendilerini meslekte geliştirme ve yenilikleri takip etme	3,6939	1,26335
S39	Mesleğin saygınlığını koruma ve geliştirme	3,5098	1,24557
S40	Vergilerini, harçlarını, aidatlarını vb. zamanında ödeme	3,2857	1,29232
S41	Fakirlere, öğrencilere burs vb. yardımlarda bulunma	3,1224	1,31812
S42	Şehrin sağlık, eğitim ve kültür gibi ihtiyaçlarına maddi ve manevi destek verme	3,2449	1,33980
S43	Atık yağ, talaş vb. çöpleri dikkatli yok etme ve siteyi temiz tutma	3,3265	1,37560

Yukarıda Tablo 6'da işletme sahip ve yöneticilerine "kendilerini meslekte ne kadar geliştirebildikleri ve yenilikleri ne kadar takip edebildikleri" sorulmuştur. Buna göre işletme sahip ve yöneticilerin, %32,7'si kesinlikle katılıyorum, %32,7'si katılıyorum, %14,3'ü katılmıyorum, 13,3 kısmen katılıyorum ve % 7,1'i hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. "Mesleğin saygınlığını koruma ve geliştirme" ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin, %32,7'si katılıyorum, %25,5'i kesinlikle katılıyorum, % 21,5'i kısmen katılıyorum, %10,2'si katılmıyorum ve %10,2'si hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. "Vergiler, harçlar, aidatlar vb. zamanında ve dürüst bir şekilde ödenmekte" ifadesine işletme sahip ve yöneticilerinin, %31,6'sı katılıyorum, %24,5'i kısmen katılıyorum, %18,4'ü kesinlikle katılıyorum, %14,3'ü hiç katılmıyorum ve %11,2'si katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadeye işletme sahip ve yöneticilerin belli bir kısmı (%25,4/ort.3.2) olumsuz cevap vermişlerdir. Tablo 5'te işletme sahip ve yöneticilerin bir diğer ifade olan "fakirlere, öğrencilere burs vb. yardımlar yapma"ya, %25,5'i katılıyorum, %24,5'i kısmen katılıyorum, %17,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %17,3'ü katılmıyorum ve %15,3'ü ise hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu ifadeye işletme sahip ve yöneticilerin belli bir kısmının (%32,6/ort.3.1) olumsuz cevap verdiği görülmektedir. "Şehrin sağlık, eğitim ve kültür gibi ihtiyaçlarına maddi ve manevi destek verme" ifadesine işletme sahip ve yöneticilerin, %29,6'sı kısmen katılıyorum, %23,5'i katılıyorum, %21,4'ü kesinlikle katılıyorum, %16,3'ü hiç katılmıyorum ve %9,2'si katılmıyorum cevabını vermiştir. Görüldüğü gibi bu ifadeyi de işletme sahip ve yöneticilerin bir kısmı (%25,5/ort.3.2) olumsuz değerlendirmişlerdir. İşletme sahip ve yöneticilerin "atık yağ, talaş vb. çöplerin dikkatli yok edilmesi ve siteyi temiz tutmaya verilen özen"le ilgili ifadeye, %26,5'i kesinlikle katılıyorum, %22,4'ü katılıyorum, %21,4'ü kısmen katılıyorum, %16,3'ü katılmıyorum ve %13,3'ü kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu ifadeye işletme sahip ve yöneticilerin bir kısmı (%29,6/ort.3.3) olumsuz cevap vermişlerdir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada Ahilik ilkelerinin günümüz işletmelerinde ne derecede uygulandığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada demografik bulgularla ilgili verilere bakıldığında

katılımcıların, %89,8'inin erkek, büyük çoğunluğunun (%64,3) 21 ile 35 yaş arasında olduğu, %64,3'ünün evli, %37,8'inin lise ve dengi okul mezunu olduğu, %66,3'ünün eğitimlerinin meslekleri ile ilgisi olmadığı, %58,2'sinin 2-10 yıl arasında işlerinde tecrübeli oldukları, işletmelerin %67,3'ünün bünyelerinde 1-10 arasında personel istihdam ettikleri belirlenmiştir.

Araştırmada Kilis sanayi işletmelerinin Ahilik geleneğini ne kadar uyguladığını tespit etmek amacıyla, Kilis sanayi sitesinde çeşitli alanlarda faaliyette bulunan işletme sahip ve yöneticileri üzerinde; çalışanlar ile ilişkileri, müşteriler ile ilişkileri, komşu işletmelerin sahipleri ile ilişkileri, genel görünümleri ve davranışları ve mesleki gelişme ve çevre konusundaki düşüncelerini kapsayan toplam 5 bölümden oluşan bir anket çalışması yapılmıştır. Aşağıda elde edilen bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

İşletme sahip ve yöneticilerinin "çalışanlarıyla ilişkileri" bölümündeki bulgulara bakıldığında, toplam 5 ifadeden 1'ini ("yeni çırak, kalfa ve usta yetiştirilmekte" (ort.2.3)) işletme sahip ve yöneticileri olumsuz olarak değerlendirirken 4 ifadeye ise olumlu cevap vermişlerdir. İşletme sahip ve yöneticilerinin "müşterileri ile olan ilişkileri" bölümündeki bulgular değerlendirildiğinde, toplam 7 ifadeden 1'i ("müşterilerden ürün ve hizmetlerle ilgili adil fiyat istenmekte" (ort.3.4)) olumsuz olarak belirtilse de, 5 ifadeye işletme sahip ve yöneticileri olumlu cevap vermişlerdir. İşletme sahip ve yöneticilerinin "komşu esnaflar ile olan ilişkileri" bölümündeki bulgulara bakıldığında, toplam 10 ifadeden 2'sini ("Komşu esnafların arkasından iyi konuşulmakta, işleri takdir edilmekte" (ort.3.4), "Sanayi sitesi ile ilgili konularda bir araya gelmekte, birlikte hareket edilmekte" (ort.3.4)) katılımcılar kısmen olumsuz değerlendirirken 8 ifadeye olumlu cevap vermişlerdir. Araştırma sonuçlarından işletme sahip ve yöneticilerin "genel görünümü ve davranışları" ile ilgili bölümün bulgular incelendiğinde, toplam 6 ifadeden 1'i, (işletmede giyim kuşam ve saç-sakal traşlarına özen gösterilmekte (ort.3.4)) katılımcılar tarafından olumsuz olarak değerlendirilmiş diğer 5 ifade olumlu olarak cevaplandırılmıştır. İşletme sahip ve yöneticilerin "mesleki gelişme ve çevre ile ilgili görüşleri" ile ilgili bölümün bulguları incelendiğinde, toplam 6 ifadeden 4'ü, (Vergiler, harçlar, aidatlar vb. zamanında ve dürüst bir şekilde ödenmekte (ort.3.2), fakirlere, öğrencilere burs vb. yardımlar yapma (3.1), şehrin sağlık, eğitim ve kültür gibi ihtiyaçlarına maddi ve manevi destek verme (3.2), atık yağ, talaş vb. çöplerin dikkatli yok edilmesi ve siteyi temiz tutmaya verilen özen (3.3)) katılımcılar tarafından olumsuz cevaplandırılırken, 2 ifade olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; katılımcı işletmelerin çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma koşulları sağlamaya çalıştığı ve ücret, sigorta vb. haklarını mümkün derecede vermeye çaba gösterdiği, müşteri memnuniyetine önem verdiği, çağdaş işletmecilik anlayışı kapsamında satış sonrası hizmet vermeyi önemsedikleri, sanayi sitesindeki diğer esnaflarla sosyal ilişkilerinin iyi olduğu, onlara karşı dürüst davrandıkları, birbirleri ile ufak tefek yardımlaşmışları, işletme sahip ve yöneticilerin kendi kişisel bakımlarına yeterince zaman ayıramasalar da, çalışanlara ve müşterilere karşı nezaketli olmaya dikkat ettikleri, çalışma anlayış ve uygulamalarında genel olarak dini motiflere (helal, besmele vb.) önem verdikleri, işletme sahip ve yöneticilerin imkanlar çerçevesinde kendilerini geliştirme ve yenilikleri takip etme ve mesleğin saygınlığını koruma konusunda bir çaba içerisinde oldukları ifade edilebilir. Buna karşılık araştırmaya katılan işletmelerin yeni çırak, kalfa ve usta yetiştirme konusunda oldukça güçlü çektikleri, ürettikleri ürün ve hizmetlerin fiyatının müşteriden ziyade kendi lehlerine belirledikleri, sanayi sitesinin ortak sorunlarını çözmede çok da birlikte hareket edemedikleri ve müşterilere öncelikle kendi ürün ve hizmetlerinden faydalanma konusunda bir tavır içerisinde oldukları ifade edilebilir.

Bunun yanında işletmelerin gerek gözlemlerden ve gerekse piyasa koşullarının küçük esnafın aleyhinde gelişmesinden kaynaklanan nedenlerden dolayı öteden beri ekonomik sıkıntı içerisinde olmaları bu işletmelerin yerine getirmesi gereken gerek resmi sorumluluklarını (vergi, harç, aidat vb.) ve gerekse sosyal sorumluluklarını (burs, yardım vb.) aksatmasına neden olduğu söylenebilir. Bununla birlikte yine araştırma kapsamındaki işletmelerinin belli bir kısmının kendi ekonomik vb. sıkıntılardan dolayı çevreyi koruma konusunda fazla bir çaba ve duyarlılık içerisinde olmadıkları belirtilebilir.

Sonuç olarak, genel anlamda uygulamada birtakım eksiklikler olsa da Kilis ilinde faaliyette bulunan sanayi sitesi esnafının çok da bilinçli olmasa da Ahilik geleneğini ifade eden ilkeleri uygulama çabası içerisinde oldukları söylenebilir. Bu sonuç araştırma kapsamındaki işletmeler bazında, Ahilik geleneğinin yaşatılması ve gelecek kuşaklara aktarılması kapsamında değerlendirildiğinde tatmin edici değildir. Bununla birlikte araştırmanın bulgularına dayanarak; ahiliğin bir kurum olarak ortadan kalkmış olmasına rağmen, ilke ve uygulamalarının küçük esnaf ve sanatkarların iş, sosyal ve kişisel hayata ait tutum ve davranışlarına yön verme konusunda etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, küçük esnaf sahip ve yöneticilerinin sosyal dayanışmaya, müşteri tatminine, çalışanlarına adanmış olma, dini anlayış ve yaşamlarını iş ve sosyal yaşama yansıtmaya çalıştıkları, geleneksel değerleri yaşatma konusunda bir çaba içerisinde oldukları söylenebilir.

Ahilik geleneğinin günümüz işletmelerinde daha etkin uygulanmasını sağlamak kapsamında şu öneriler yer verilebilir: Ahilik geleneğinin işletme sahip ve yöneticileri tarafından daha bilinçli algılanmasını sağlayacak bir üst sistem (esnaf ve sanatkarlar odası bşk. vb.) devreye girerek sürdürülebilir somut çalışmalar yapılmalıdır. Çalışanların da gönüllü olarak işletme içinde ve dışında anlayış ve davranışlarının da bu sisteme entegre edilmesi yerinde olacaktır. Yine küçük esnafın ekonomik sıkıntılarını aşmalarını sağlayacak ve mevcut durumlarını iyileştirecek gerek ulusal ve gerekse yerel bazda ilgili kurum ve kuruluşların sonuç alıcı destek politikaları hayata geçirilmelidir. Diğer taraftan şu öneriler de sıralanabilir: “Biz ruhu” daha etkin hale getirilmeli, sisteme insan kaynağı bulma ve yetiştirme daha üst mekanizmalar tarafından da teşvik edilmeli, çevreye duyarlı ve daha sosyal sorumluluk bilincinde olmaları bağlamında işletme sahip ve yöneticilerinin çeşitli faaliyetlere (gezi, fuar, eğitim, oryantasyon vb.) katılmaları sağlanmalı, işletme sahip ve yöneticilerin işletmeyi temsil kabiliyetleri güçlendirilmeli, küçük esnafın da içinde yer aldığı bütün sistemin maddi ve manevi konularda gönüllü olarak birbirini denetleyeceği bir otokontrol sistemi daha işlevsel hale getirilmeli, ceza ve ödül sistemi genel kabul çerçevesinde güncellenmeli ve uygulamada titiz davranılmalı, evrensel ahlaki ilkeler de dikkate alınmalı, “her zaman ve yerde kalite” felsefesinden ödün vermemenin sürdürülebilir müşteri tatmini sağlayacağı inancı bütün çalışanlara yerleştirilmelidir.

#### KAYNAKÇA

- Akça, Bayram (2001). “Cumhuriyetin İlk Yıllarında Muğla’da Debağ (Tabakçılık) Esnaf Teşkilatı”. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı.4: 1-8
- Akça, Gürsoy ( 2004 ). “Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı”. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 14: 209-219
- Bodur, H. E. (1999). “Ahilik ve Türk Girişimcilik Kültürüne Katkıları”. *II. Uluslar arası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*, 13-15 Ekim, Kırşehir

- Aydemir, Muzaffer ve M. Ateş (2011). "Küçük Sanayi Sitelerinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Olgusu: Bilecik Küçük Sanayi Sitesi Örneği". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:30, Ağustos:169-180
- Demir, Galip (2001). "Ahilik ve Yükselen Değerler". *Görüş Dergisi*, Ocak Sayısı: 76-82
- Demir, Galip (1994). "Ahilik". *Ahilik Yolu Dergisi*, S.86, İstanbul, Nisan 1994
- Demirpolat, A. Ve G. Akça (2004). "Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları". *S.Ü. Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı.15
- Doğan, Hulusi (2011). "Günümüz İşletmeleri İçin Ahilik Kültüründen Örtülü Bilginin Gelişim ve Paylaşım Örnekleri". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı:4, Haziran:77-100
- Doğan, Hulusi (2006). "The Search of Tacit Knowledge in Akhism Culture". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12) 2006/2: 22-38
- Durak, İbrahim ve A. Yücel (2010). "Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 15, Sayı:2: 151-168
- Erbaşı, Ali ve S. Ersöz (2011). "Ahilik ve 4C Pazarlama İlişkisi: Tarihi Perspektiften Bakış". *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 2011/59: 135-146
- Gemici, Nurettin (2010). "Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları". *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt:8, No: 19: 71-105
- Gürdal, Mehmet (2004). "Ahilik Kültür ve Felsefesinin Meslek Etiği ve İş Ahlakı Açısından Turizm Sektörüne Uygulanabilirliği Konusunda Bir Araştırma". *Ahi Evran Üniversitesi 1. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. 12-13 Ekim, Kırşehir: 511-517
- Karagül, Mehmet (2012). "New Economic Approches In The Context Of The "Akhism" With Human And Social Capital". *American International Journal of Contemporary Research*, Vol. 2 No. 2; February: 73-84
- Karasoy, Yakup (2012). "Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik". [www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s14/karasoy.pdf](http://www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s14/karasoy.pdf) (İndirme Tarihi, 15.07.1012)
- Kocabaş, İbrahim (2004). "Çağdaş Yönetim Düşüncesi Işığında Ahilik Teşkilatı". *Ahi Evran Üniversitesi 1. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*. 12-13 Ekim, Kırşehir: 635-642.
- Kolbaşı, Ahmet (2005). "Türk Kültür Turizmi Açısından Ahilik". *Gazi Üniversitesi Ahilik Araştırmaları Dergisi*, Cilt.1, Sayı.2, Kış
- Marşap, Akın (2005). "Ahi Evran-ı Veli ve Evrensel İş Etiğinde Yeni Gelişmeler". *Ahilik Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2, Kış 2005: 69-89
- Oktay, Elif Y. (2008). "Ahilik Teşkilatında Çalışma Ahlakının İşçi ve İşveren Kesimine Etkileri". *Ahi Evran Üniversitesi 1. Uluslar arası Ahilik Kültürü ve Kırşehir Sempozyumu*. 15-17 Ekim, Kırşehir: 189-190
- Özdemir, Nurullah (1999). "Ahilik Örgütü ve Toplam Kalite Yönetimi". *Standard Dergisi*, (Şubat): 16-23



- Özerkmen, Necmettin (2004). “Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları-Sosyolojik Yaklaşım”. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44 (2): 57-78
- Öztürk, Nurettin (2002). “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş ahlaki Açısından Değerlendirilmesi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:7: 1-12
- Sarıkaya, Mehmet Saffet (2008). “Ahilik Kültürü Üzerine”. *Yenises Dergisi*, Yıl.12, Sayı.154
- Sancaklı, Saffet (2010). “Ahilik Ahlakının Oluşumunda Hadislerin Etkisi”. *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-18
- Solak, Fahri (2009). *Ahilik Kuruluşu, İlkeleri ve Fonksiyonları*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:2009-56, Erkam Matbaası, İstanbul
- Şahin, Ş., Ş. Öztürk ve M. Ünalı (2009), “Professional Ethics and Moral Values in Akhi Institution”, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1(2009): 800-804
- Tatar, Taner ve M. Dönmez, (2008). “Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu”. *Doğu Anadolu Bölge Araştırmaları*, 2008
- Turan, Namık Sinan (2007). “ Selçuklu ve Osmanlı Anadolu’sunda Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Gelişim Süreci”. *İ.Ü. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı. 52: 151-187
- Zaim, Halil (2012). *İş Hayatında Erdemli İnsan*, Empati Matbaacılık, Mart, İstanbul
- <http://www.badeg.com.tr/5.pdf>, “Ahilik’te Organizasyon”, (İndirilme Tarihi:05.07.2012)
- <http://www.msxlabs.org/forum/osmanli-imparatorlugu/319447-osmanli-devletinde-gedik-sistemi.html#ixzz22x5q8QrT>, “Gedik”, (İndirilme Tarihi:14.07.2012)
- <http://www.sozluk.net/?sozluk=osmanlica&word=%C4%B0DD%C4%B0HAR> (İndirilme Tarihi, 10.07.2012).