

PAPER DETAILS

TITLE: AHILIK DEGERLERININ GELISIM KÜLTÜRÜ ÜZERINE ETKISINDE AHLAKI
ÇÖZÜLMENIN ARACI ROLÜ

AUTHORS: Ethem MERDAN

PAGES: 333-344

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2506360>



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar

Year: 6 - Number: 21, p. 333-344, Autumn 2022

Ahlik Değerlerinin Gelişim Kültürü Üzerine Etkisinde Ahlaki Çözülmenin Aracı Rolü*

The Mediating Role of Moral Disengagement in the Effect of Akhi-Order Values on the Development Culture

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1135581>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
24.06.2022

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
05.08.2022

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
30.09.2022

Asya Studies

Öğr. Gör. Dr. Ethem Merdan
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi,
Kaman Meslek Yüksekokulu,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü
ethem.merdan@ahievran.edu.tr

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0003-2528-2326>

* "COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri" beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Bu makale, İntihal.net tarafından taranmıştır. Bu makale, Creative Commons lisansı altındadır. Bu makale, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 21.04.2022 tarih ve 2022/03/18 belge numarası onayı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Öz

Ahlik, bireyin hem iş hem de sosyal hayatını düzenleyen kuralları içermesinin yanı sıra manevi ve ahlaki yönünü de geliştiren kültürel değerlere sahiptir. Bu değerler öncelikle bireyin düzgün bir iş ve sosyal hayatının olmasını sağlamaktadır. Öyle ki kültürel değerler iş hayatında ustalardan çıraklara aktararak süreklilik sağlanmakta ve böylece iş hayatında oluşabilecek olumsuz durumların önüne geçilebilmektedir. Diğer taraftan bireyin ahlaki yönünü geliştiren bu değerler sayesinde birey müşterilerine karşı haksız ve adaletsiz davranmaktan da uzaklaşmaktadır. Çünkü haksız ve adaletsiz davranan bireyin dini yönünün zayıf olacağı düşüncesiyle, ahi bu davranıştan kaçınmaktadır. Dolayısıyla bireyin ahlik değerleri ile dini yönünün de güçlendiği ve buna uygun şekilde yaşadığı söylenebilir. Ahlik, Müslüman Türk kültüründe ortaya çıkmış, sosyal hayat ve iş hayatını düzenleyen değerler ortaya koymuştur. Ahlik değerlerinin hayatımıza anlam katabileceğini ve güncel uygulamalar içerdiğini görmek mümkündür. Ahlik bir örgütün ya da bireyin kültürel açıdan gelişmesine fayda sağlamaktadır. Ancak ahlaki açıdan yaşanan bozulmalar bu kültürel gelişime zarar verebilmektedir. Bu çalışmada amaç, Ahlik değerlerinin gelişim kültürüne etkisinde ahlaki çözülmenin aracı rolünü tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini Kayseri il merkezindeki esnaf ve sanatkarlar oluşturmaktadır (n=328). Analiz sonuçlarına göre ahlik değerlerinin ve ahlaki çözülmenin, gelişim kültürünü pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak Ahlik değerlerinin ahlaki çözüme üzerine etkisi belirlenememiştir. Diğer taraftan Ahlik değerlerinin gelişim kültürü üzerine etkisinde ahlaki çözülmenin aracılık etkisi de tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Ahlik, Ahlik Değerleri, Gelişim Kültürü, Ahlaki Çözülme

Abstract

Ahi-Order has cultural values that develop the moral and moral aspects of the individual, as well as include the rules that regulate both the business and social life of the individual. These values primarily ensure that the individual has a proper work and social life. Such that, cultural values are transferred from masters to apprentices in business life, ensuring continuity and thus preventing negative situations that may occur in business life. On the other hand, thanks to these values that improve the moral aspect of the individual, the individual also avoids being unfair and unjust towards his customers. Because the religious side of the individual who behaves unfairly and unjustly will be weak, the ahi avoids this behavior. Therefore, it can be said that the individual's ahi-order values and religious aspects are strengthened and he lives accordingly. Ahkism emerged in Muslim Turkish Culture and revealed values that regulate social and business life. It is possible to see that Ahi-order values can add meaning to our lives and include current practices. The Ahi community contributes to the cultural development of an organization or individual. The aim of this study is to determine the mediating role of moral dissolution in the effect of Ahi-order values on the development culture. The sample of the study consists of artisans and craftsmen in Kayseri city center (n=328). According to the results of the analysis, it was determined that ahi-order values and moral dissolution positively affected the development culture. However, the effect of Ahi-order values on moral dissolution could not be determined. On the other hand, the mediating effect of moral dissolution in the effect of Ahi-order values on the culture of development could not be determined.

Keywords: Ahkism, Akhi-Order Values, Development Culture, Moral Disengagement

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Merdan, E. (2022). Ahlik Değerlerinin Gelişim Kültürü Üzerine Etkisinde Ahlaki Çözülmenin Aracı Rolü. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 6(21), 333-344.

GİRİŞ

Günümüz iş hayatında da ahilik değerleri çok fazla bilinmese de çoğu işveren ve çalışanın bu değerlere hayatında bir şekilde sahip olduğu görülmektedir. Bu değerlerin günümüz rekabet ortamında işletmeler ve çalışanlar açısından yaşanması ve benimsenmesi zor gelebilir. Ancak bireyin gelişmesi ve ahlaki yönünün güçlenmesi, ahilik değerlerinin tüm işletmelerde anlatılması, öğretilmesi ve benimsetilmesi ile mümkün olabilir. Çünkü bu değerler işletmelerin varlığını koruması ve sürdürmesi açısından da önem taşımaktadır. Öyle ki haksızlık ve adaletsizlik yapan bir işletme müşteri kaybedecek ve bu onun varlığını sürdürmesi açısından sorun yaratacaktır.

İnsana öncelik veren ve bireyin her anlamda gelişmesini sağlayarak toplumda bir yer edinmesini sağlayan ahilik sistemi, ahlaki ve etik değerleri ilk ortaya çıktığı andan günümüze kadar koruyarak gelmiş ve Türkiye’de uygulanan mesleki eğitimin temelini oluşturmuştur (Çiçekçi ve Çiçekçi, 2021: 25). Ahilik, kültürü doğrudan etkilemekle birlikte esnaflar arasında birlik ve beraberliği sağlayan, halkı gözetken kuralları ortaya koymuştur. Bu kuralları zamanla geleneksel hâle gelmiş ve ahilik eğitiminin ahlaki, toplumsal ve dinî yönden bireyleri geliştirdiği ve kültüre önemli katkılar sağladığı görülmüştür (Çandır ve Aydın, 2021: 777). Çünkü ahilik teşkilatında dinî bilgilerin yanı sıra günlük hayatın gerektirdiği yemek yeme, giyinme, yürüme, konuşma, evde, mahallede, pazar yerinde, misafirlğe gidince, hasta ziyareti sırasında nasıl davranılması gerektiğine ilişkin görgü kuralları da öğretilmektedir ve bireyler her yönü ile geliştirilmektedir (Şanal ve Güçlü, 2007: 385). Diğer taraftan etik olmayan ve adaletsiz olan davranışları bireyin rasyonalize ederek uyumsuzluğu azaltması anlamına gelen ahlaki çözüme (Bonner, Greenbaum ve Mayer, 2016: 732), günümüz iş hayatında ahilik değerlerinin önemsenmesiyle de sağlanabilir.

Ahilik değerleri, gelişim kültürü ve ahlaki çözülmeye ilişkin literatür incelendiğinde bu kavramı ve ikili ilişkileri ele alan yeterli düzeyde nicel çalışmalara rastlanılamadığı gibi çalışmaların çoğunluğunun kavramsal çalışmalardan oluştuğu görülmektedir. Bu çalışma ile bu kavramlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmakla birlikte literatürdeki bu boşluğa katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bu çalışma özellikle ahilik konusunda nicel çalışmalar yapacak olanlara yol gösterici olabilecektir. Çalışmada gelişim kültürü üzerinde etkili olabilecek ahilik değerleri ve gelişim kültürü üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın amacı, ahilik değerleri, gelişim kültürü ve ahlaki çözüme arasındaki etkileşimleri belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak araştırma sorusu “ahilik değerlerinin gelişim kültürü üzerine etkisinde ahlaki çözüme aracılık etkisine sahip midir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırma Kayseri örnekleminde yapılmış olup gelişim kültürünün geliştirilmesinde ahilik değerlerinin önemini anlaşılmaması ve günümüz rekabet ortamında ahlaki çözümlerin önemine ilişkin farkındalık oluşması için esnaf ve sanatkârlara yönelik gerçekleştirilmiştir.

Ahilik Değerleri

Pazar payının ve rekabet gücünün artırılmasında bazı strateji ve politikaların geliştirildiği günümüz iş dünyasında ahilik hayal gibi gelebilir ancak uygulanması zor değildir. Ahiliğin özünü fedakârlık oluşturmaktadır ve ahi kelimesi eli, gönü, sofrası, yüzü açık olan anlamına gelmektedir (Soysal, 2013: 9). Ahi kelimesi, Arapçada kardeşim “feta” anlamında, Türkçede ise cömert ve yiğit olarak ifade edilen “Fütüvvet” anlamında kullanılmıştır (Şişman, 2015: 322; Şanal ve Güçlü, 2007: 381). Ahilik “Fütüvvet” kavramını esas almakla birlikte tasavvufa dayanan ve iktisadi amaçları da bünyesinde barındıran örgütlenmeyi ifade etmektedir (Ozata ve Sener, 2019: 946). Başka bir ifadeyle ahilik, ahlakla ticaretin bütünleşmesi ve ticaretin çalışma ile şekillenmesidir (Ceylan, 2013: 67). Değer ise bireyin bilinçli olarak gerçekleştirdiği davranışları kabul ettiği ve benimsediği, aksi yönde yaptığı davranışlarda da suçluluk hissettiği ve utandığı durumlar olarak ifade edilebilir (Çoban, 2018: 88). Bu bağlamda ahilik değerleri, bir toplumun ekonomik, kültürel ve sosyal açıdan gelişimini sağlayan bir yaşam sistemi, eğitim süreçleri ve değerler topluluğu olarak ifade edilebilir (Yeşil ve Aslenderen, 2017: 569).

Ahilik teşkilatı, ulusal ve sosyoekonomik kalkınmayı amaç edinmekle birlikte özellikle orta kesimin kalkınmasına da destek olmaktadır (Bekci, 2021: 274). Ahiliğin temel amacı ise insanların hem dünya hem de ahiret hayatında mutlu olabilecekleri bir düzen oluşturmaktır. Bu noktada dünyevi faaliyetler ile ahlak, ahilik kültürünün şekillenmesini sağlamıştır (Aydoğan ve Delibaş, 2017: 10). Ahilik teşkilatı iş, hiyerarşik yapı ve ahlak çerçevesinde topluma hizmet etmeyi ibadet olarak gören kişilerden oluşan bir teşkilattır. Bir mesleğe sahip olma veya sanatı icra etme, dindar, konuksever, cömert, yardımsever, doğru ve dürüst olma gibi ilkelerle yetişen kişilerin oluşturduğu ve “ahi” olarak ifade edilen insanların oluşturduğu teşkilattır (Akça, 2003: 211). Ayrıca iş bölümü, tüketici haklarının korunması,

üreticiyi finans yönünden destekleme, sosyal güvenliğin, kalite ve standardizasyonun sağlanması gibi durumlarda ahilik teşkilatının gerçekleştirdiği faaliyetlerdir (Yılmaz ve Köse, 2022: 137).

Ahilik teşkilatında, ticaret ahlakında dikkat edilmesi gereken unsurlar şu şekildedir (Şişman, 2015: 324):

1. Hileli, bozuk ve çürük mal satılması.
2. Müşteriden gereğinden fazla para alınması.
3. Bir başkasının ürününün, hizmetinin veya emeğinin taklit edilmesi.
4. Müşteriye satılan malın eksik tartılması veya tartma işleminin bozuk terazi ile yapılması.
5. Kalitesiz ve sahte ürün üretilmesi.

Ahilik, esnaf ve sanatkârlar için mesleki bir yapılanma sağlarken toplumdaki herkesi kapsayan, erdemler, değerler ve dinî ilkeler içermektedir (Çakmak, 2014: 147). Bu ilkeler ahilik teşkilatı içerisinde yer alan herkesin, fütüvvetnamelerde sayısı yüzleri aşan, hiyerarşik düzeni sağlayan ve hiyerarşik olarak yükselen kişilerin bilmesi ve uymak zorunda olduğu ilkelerdir ve üyelerin giyim kuşamından sofrada adabına, oturmasından kalkmasına kadar bütün davranışları düzenlemiştir. Ahilik teşkilatına en alt düzeyden giren bir bireyin yükselmesi bu ilkeler çerçevesinde olmaktadır ve her basamakta törenler yapılarak birey bir üst basamağa yükseltilmektedir (Arı, 2008: 41).

Ahinin üç şeyi bağlanır: Eli, gözü ve dili. Ahinin gözü haram olan her şeye, ağzı günah olan sözlere, eli zulüme ve hırsızlığa bağlanır. Buna karşılık kapısı misafire, kesesi ihtiyaç sahiplerine ve sofrası aç olan insanlara açıktır. Bireyden topluma yükselişi amaç edinen ahilik anlayışında, bireyleri yetiştirerek topluma hizmet etmelerini sağlamak ve bunu bir misyon olarak görmek önemlidir (Özerkmen, 2004: 69). Genelde ekonomik bir teşkilat olarak algılanan ahilik teşkilatı, Türklerin iş ve sosyal hayatında, birlik ve beraberlik, dayanışma ve yardımlaşma, ekonomik refah, düzen ve sosyal güvenlik gibi pek çok konuda ihtiyacı karşılayan bir teşkilattır. Bu teşkilatta, toplumun bir bütün olarak ekonomik, kültürel, sosyal açıdan gelişmesi ve kalkınmasını sağlayan, halkı birleştiren ve bütünleştiren bir sistem vardır (Durak, İrmış ve Özdemir, 2017: 111). Diğer taraftan ahilik teşkilatı, dinî, toplumsal ve ahlaki açıdan bireyin gelişmesini sağlayan, iş başında eğitimin ve okuryazarlığın ön planda olduğu, nitelikli, vasıflı bireylerin yetişmesini sağlayan bir eğitim ocağıdır (Balcı, 2019: 364). Bu yüzden ahilik teşkilatının hem bireyin hem de toplumun kültürel ve ahlaki yönden gelişimini sağlayan bir yapısının olduğu söylenebilir.

Gelişim Kültürü

Kültür, bireyin toplum ya da grup içerisinde kazandığı tutum, değer ve alışkanlıklardır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 23). Gelişim kültürü ise örgütsel kültürün bir alt boyutu olarak ifade edilmektedir (Denison ve Spreitzer, 1991: 5) ve örgütün büyümesi, gelişmesi ve değişmesi için gerekli ve yeni kaynakların elde edilmesini sağlayan ve çalışanları cesaretlendiren kültür olarak ifade edilebilir (Akkoç, 2012: 46). Diğer bir ifadeyle gelişim kültürü, örgütün ve çalışanların yeni, farklı ürün ve hizmetler ortaya koymasını sağlayan bilgi ve düşünce yapılarını geliştiren kültürdür.

Gelişim kültürü, başarının benzersiz, farklı, yeni ürün ve hizmetlerle olabileceğini, örgütün dinamik ve öncü olmasıyla mümkün olabileceğini savunmaktadır (Patyal ve Koilakuntla, 2018: 1408). Bu açıdan bakıldığında gelişim kültürü, yeni ürün ortaya koyan işletmeleri diğer işletmelerden ayıran bir yapıya sahiptir (Dayan, Zacca, Husain, Benedetto ve Ryan, 2016: 11). Böylelikle bu kültüre sahip olan işletmeler rakiplerine kıyasla daha ön plandadırlar. Sahip oldukları değerler bu işletmeleri diğerlerinden farklı kılmaktadır.

Gelişim kültürü, müşteri kapasitesinin büyümesini, yeni müşterilerin kazanılmasını ve pazar payının artırılmasını yani müşteri yönünden zenginleşmeyi, bireyin ideallerinin, değerlerinin ve amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Bu kültürün temel felsefesi, değer merkezli hedeflere ulaşmaktır ve benimsenen idealler, amaçlar ve hedefler ile uygulamaya konulanlar arasındaki bağlantı örgütün ne kadar geliştiğini ifade etmektedir (Schneider, 2000: 27). Bu yüzden gelişim kültürünü belirlemek için bireyin ya da örgütün ilk dönemleri ile son durumu karşılaştırılmalı ve gelişim kültürünün varlığı ortaya konulmalıdır. Bu durum neticesinde eksiklikler ortaya konulmakla birlikte gelişmeye yönelik yapılacaklar hakkında da kararlar alınmaktadır.

Gelişim kültürü, çalışanların doğrudan yaptıkları işle ilgilidir, önemli değerleri ve tutumları içermektedir ve güçlendirmektedir (Akkoç, 2012: 46). Gelişim kültürü örgütlerde yeniliği, kaynak edinmeyi, büyümeyi, dış çevreye uyumu, anlayışı, dış desteği ve yaratıcılığı teşvik etmektedir (Denison ve Spreitzer, 1991: 5; Lin ve Kunnathur, 2019: 53; Langer ve LeRoux, 2017: 461). Gelişim kültürü

performansı (Akgün ve Yıldırım, 2020: 4155), inovasyon ve yeni ürün geliştirmeyi olumlu yönde etkilemektedir (Lau ve Ngo, 2004: 692).

Ahlaki Çözülme

Ahlak, toplumun değer yargılarıyla toplumu yönlendiren, neyin iyi, kötü, doğru ve yanlış olduğunu ortaya koyan kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Bektaş, 2015: 329). Ahlaki çözülme ise bireylerin doğruyu yanlış ayırt edebilme gücü varken çıkarları için etik ilkelerden ayrılmayı kolay bir yol olarak tercih etmeleridir (Egan, Hughes ve Palmer, 2015: 123). Birey yaptıklarını rasyonelleştirerek, etik ve ahlak dışı davranış gösterme eğiliminde bulunmaktadır (Erdem, 2021: 51). Başka bir ifadeyle bireyin kendi çıkarlarını elde etmek, kendini haklı çıkarmak amacıyla akıl yürütmesini, sosyal norm ve değerleri kullanmasını sağlayan içsel, gizli düşünceler ya da durumlardır (Caprara, Alessandri, Fida, Tisak, Fontaine ve Paciello, 2014: 73).

Ahlaki çözülmede, birey ahlaki kınama olabilecek durumları kendince seçip elverişli olduğu durumları kullanmaktadır (Delisi, Peters, Dansby, Vaughn, Shook ve Hochstetler, 2014: 296). Ahlaki çözülme isteğe bağlıdır, yani bireyler ahlaki olarak ahlaklı olandan ayrılıp ayrılmamayı seçmektedirler. Yüksek ahlaki değerlere sahip bireylerde, ahlaki durumlar daha az görüldüğü için ahlaki çözülmenin de az olduğu görülmektedir (Boardley ve Kavussanu, 2011: 93-94). Ahlaki çözülme, bireyin davranışının yeniden yapılandırılmasına odaklanmaktadır ve bu yüzden içerdiği zarara rağmen ahlak dışı bir davranış olarak görülmez, hatta birey ahlak dışı davranışa yönelik sorumluluğu üstlenmez, sonuçları kabul etmez ve başkalarını suçlayabilir (Graça, Calheiros ve Oliveira, 2014: 752).

Ahlaki çözülme, bireyleri yaşadıkları etik dışı davranışlar sonucunda yaşadıkları çelişkileri, bazı bilişsel mekanizmalar kullanarak pasifleştirme çabası içerisindedirler (Üçok, 2020: 97). Bu pasifleştirme eyleminde bilişsel dört temel dayanak bulunmaktadır (Bandura, 1999: 194):

- Bireyin ahlaki çözülme sonucunda yaptığına değecek bir çıkarın olduğuna inanması yani kendince gerekçe oluşturmak.
- Birey tarafından ahlaki çözülme davranışının basit bir durummuş gibi ifade edilmesi.
- Yapılan davranışın daha kötüsü olduğunu ifade ederek kıyaslama yapma.
- Karşıdaki insanı suçlayarak sorumluluk almamak ve kendini suçsuz hissetmek için mağdurları değersizleştirme.

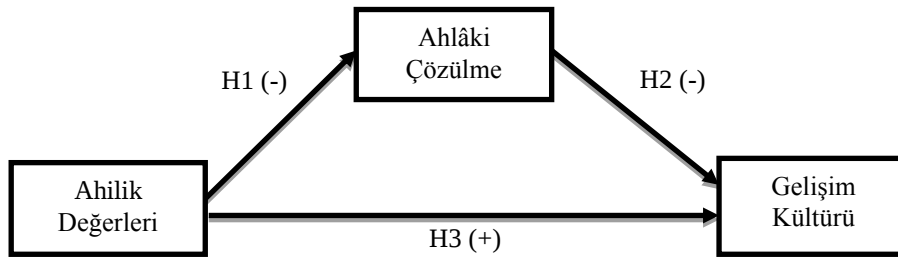
Ahlaki çözülme, günlük hayatta etkili olmakla birlikte bireyin gerçekleştirmesi için sosyal gerekçeler, suçlamalar, değersizleştirme, kişiliğisizleştirme ve karşıya verilecek zararların dikkate alınmaması söz konusu olmalıdır (Bandura, 2002: 114). Bu bireylerin ahlaki açıdan sahip olması gereken kişilik özelliklerinin ve ahlaki muamele eğilimlerinin olmadığı, ahlaki duygularına hâkim olamadığı söylenebilir (Moore, Detert, Treviño, Baker ve Mayer, 2012: 3). Ahlaki çözülme, bireyin karar verme sürecinde özdenetimini bir kenara bırakmasına neden olan bilişsel mekanizmalardır (Harris ve He, 2019: 58) ve bu mekanizmalar bireyin inançları ile davranışları arasındaki uyumsuzluğu azaltmak için bir araç olarak hizmet eder (Alnuaimi, Robert ve Maruping, 2010: 208).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin oluşturulması açısından aşağıdaki Şekil 1'deki model kurulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Literatür incelendiğinde ahilik değerleri ile ahlaki çözülme arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli düzeyde bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu ilişkiye yönelik Yüksel (2019) çalışmasında ahilik

felsefesinin meslek ahlakını olumlu şekilde etkileyeceğini ifade etmiştir. Ahilikte meslek edinme ve üretime yönelik durumlar ön plana çıksa da asıl amaç, ahlaki erdemler çerçevesinde topluma hizmet etmektir (Akçacı ve Özdemirci, 2014: 36). Diğer taraftan ahilik değerlerinin temel felsefesi, ahi olacak kişilerin hem iş hem de sosyal hayatta ahlaklı bir birey olmalarını sağlamaktır. Bu yüzden ahilik değerlerinin ahlaki çözülmeyle etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda ahilik değerleri ile ahlaki çözülme arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

H1: Ahilik değerlerinin ahlaki çözülme üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Literatür çalışmalarına bakıldığında ahlaki çözülme ile gelişim kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara da rastlanılamamıştır. Bireylerin yaptıkları davranışı bildikleri hâlde kendi içlerinde uygun olduğuna kendilerini inandırarak davranışı sürdürmeleri anlamına gelen ahlaki çözülmenin (Bandura 1999: 194), bireyin olumsuz davranış geliştirmesine neden olabileceği söylenebilir. Bu olumsuz davranış eğiliminde olan kişiler örgütün kültürel gelişimi konusunda yararlı olamayabilirler. Çünkü gelişim kültürüne ilişkin yönelim, örgütü büyütmeye umuduyla bir değişim, farklılaşma sağlamaktadır ve girişimciliği teşvik etmektedir (Gregory, Harris, Armenakis ve Shook, 2009: 675). Bu bağlamda ahlaki çözülme ile gelişim kültürü arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki şu hipotez oluşturulmuştur:

H2: Ahlaki çözülmenin gelişim kültürü üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde Ahilik değerleri ile gelişim kültürü arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara da rastlanılamamıştır. Ahilik teşkilatının bireysel, örgütsel, felsefi, sosyolojik ve kültürel açıdan gelişimini amaç edinmiş bir teşkilat olduğu söylenebilir (Çolaklar, 2019: 236). Bu açıdan bakıldığında Ahilik değerlerinin gelişim kültürünü de etkileyeceği söylenebilir ve Ahilik değerleri ile gelişim kültürü arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

H3: Ahilik değerlerinin gelişim kültürü üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Ahilik değerleri bireyin ve örgütün ahlak yönünden güçlü olmasını sağlayan değerlerdir. Bu değerlere sahip örgütlerin ahlak dışı davranışlarının azalacağı söylenebilir. Bu noktada Ahilik değerlerinin ahlaki davranışı olumlu yönde etkileyeceği ve bu noktada gelişim kültürünün bu etkiyi daha da arttıracığı söylenebilir. Bu yüzden Ahilik değerlerinin ahlaki çözülmeyle olumlu hâle getirmesi yani azaltması ve gelişim kültürünün bu etkiyi artırması söz konusu olabilir. Bu bağlamda aracılık etkisine yönelik son hipotez aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:

H4: Ahilik değerlerinin gelişim kültürü üzerine etkisinde ahlaki çözülmenin aracı etkisi vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kayseri il merkezindeki esnaf ve sanatkârlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kayseri il merkezindeki 400 esnaf ve sanatkâr oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi kolay ulaşılabilen gönüllü katılım sağlayan kişilerle gerçekleştirildiği için araştırmacıya hızlı ve pratik olma imkânı sağlar (Baltacı, 2018: 259). Belirlenen 384 örneklem sayısı, evren sayısının belli olduğu durumlarda kullanılabilecek bir yaklaşımdır (Cohen, Manion ve Morrison, 2000: 95; Tutar ve Erdem, 2020: 267). Bu doğrultuda evren tam olarak bilinmediğinden esnaf ve sanatkârlara 500 anket formu dağıtılmıştır ve 342 kişiden veri toplanabilmiştir. Yanlış ve eksik doldurulmuş 14 soru formu çalışma kapsamından çıkarılmış ve 328 soru formu değerlendirmeye alınmıştır. Soru formuna geri dönüş oranı %82'dir. Eldeki verinin evreni temsil edebileceği söylenebilir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için anket uygulanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyine ilişkin demografik özellikleri içeren 5 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde Ahilik değerlerini ölçmek için Yeşil ve Aslander (2017) tarafından geliştirilen ve 32 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır. Üçüncü bölümde Moore vd. (2012) tarafından geliştirilen, Erbaş ve Perçin'in (2017) de çalışmasında yer verdiği ve 8 ifadeden oluşan ahlaki çözülme ölçeği kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde ise gelişim kültürünü ölçmek amacıyla Quinn (1988), Quinn ve Spreitzer (1991), Wang ve Shyu (2003) tarafından geliştirilen, Tseng ve Lee (2009) tarafından kullanılan ve Akkoç'un (2012) da çalışmasında yer verdiği 8 maddeli gelişim kültürü ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmada öncelikle demografik özellikleri belirlemek için tanımlayıcı istatistik analizler yapılmıştır. Ahilik değerleri, gelişim kültürü ve ahlaki çözülme ölçeklerinin geçerliliklerini tespit etmek için doğrulayıcı

faktör analizi; güvenirliklerini tespit etmek için cronbach alpha güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve Ahilik değerlerinin gelişim kültürü üzerine etkisinde ahlaki çözülmenin aracı rolünü belirlemek için ise Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır.

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı : Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu
Karar Tarihi : 21.04.2022
Belge Numarası : 2022/03/18

BULGULAR

Araştırmadaki katılımcılara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve aylık gelir düzeyine ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de açıklanmaktadır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
Kadın	94	28,7	Bekâr	117	35,7
Erkek	234	71,3	Evli	211	64,3
Yaşınız	Sayı	%	Eğitim Düzeyi	Sayı	%
18-25	12	3,7	İlköğretim	22	6,7
26-30	35	10,7	Ortaöğretim	94	28,7
31-35	83	25,3	Ön lisans	111	33,8
36-40	81	24,7	Lisans	97	29,6
41-45	93	28,4	Lisansüstü	4	1,2
46-üstü	24	7,3	Aylık Gelir	Sayı	%
			5001-10000	279	85,1
			10000 TL’den fazla	49	14,9

Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların %71,3’ü (234 kişi) erkeklerden, %28,7’si (94 kişi) kadınlardan oluşmaktadır ve %64,3’ü (211 kişi) evli, %35,7’si (117 kişi) ise bekârdır. Katılımcıların %28,4’ü (93 kişi) 41-45, %25,3’ü (83 kişi) ise 31-35 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %33,8’inin (111 kişi) ön lisans ve %29,6’sının (97) lisans eğitimi aldığı belirlenmiştir. Aylık gelir durumlarına bakıldığında %85,1’inin (279 kişi) 5001-10000 TL arası aylık gelire sahip oldukları görülmektedir.

Ölçeklerin güvenirlik analizine ilişkin Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki Tablo 2’dedir:

Tablo 2: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Ölçme Aralığı	İfade Sayısı	α Katsayısı
Ahilik Değerleri	5’li Likert	32	0,881
Ahlaki Çözülme	5’li Likert	8	0,868
Gelişim Kültürü	5’li Likert	8	0,929

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır ve Tablo 2’de gösterilmektedir. Ahilik değerleri ölçeği için cronbach $\alpha=0.881$, ahlaki çözülme ölçeği için cronbach $\alpha=0.868$ ve gelişim kültürü ölçeği için cronbach $\alpha=0.929$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerler ölçeklerin güvenirliğinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19; Tutar ve Erdem, 2020: 328).

Araştırma modelinde ele alınan Ahilik değerleri, ahlaki çözülme ve gelişim kültürü ölçeklerinin geçerliklerini belirleyebilmek için ölçüm modeline doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA

sonucuna göre uyum indisleri χ^2/DF , GFI, NFI, CFI, TLI ve RMSEA değerleri, iyi uyum indisleri ve geçerlik değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Ölçüm Modelinin DFA Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	Std. Faktör Yükleri	t Değerleri ***	CR	AVE
Ahilik Değerleri	AD1	,711	***	.856	.569
	AD2	,776	20,957		
	AD3	,750	17,654		
	AD4	,804	16,620		
	AD5	,836	14,677		
	AD6	,879	15,434		
	AD7	,781	13,660		
	AD8	,833	14,608		
	AD9	,803	14,100		
	AD10	,743	11,810		
	AD11	,651	11,434		
	AD12	,625	10,594		
	AD13	,652	11,917		
	AD14	,565	9,408		
	AD16	,682	11,989		
	AD17	,632	11,072		
	AD18	,580	10,207		
	AD19	,687	12,084		
	AD20	,652	11,637		
	AD22	,648	11,400		
	AD23	,607	11,072		
	AD24	,611	10,750		
	AD25	,616	11,381		
Ahlaki Çözülme	AÇ1	,614	***	.958	.597
	AÇ2	,611	12,591		
	AÇ4	,650	8,695		
	AÇ5	,684	8,984		
	AÇ6	,830	8,940		
	AÇ7	,718	8,891		
	AÇ8	,628	8,536		
Gelişim Kültürü	GK1	,648	***	.927	.617
	GK2	,792	12,316		
	GK3	,874	13,316		
	GK4	,915	13,750		
	GK5	,793	12,373		
	GK6	,732	11,505		
	GK7	,769	11,958		
	GK8	,731	11,531		

χ^2/df : 2.558; p .000; GFI .909; CFI .918; NFI .913; TLI .939; RMSEA 0.069

*1'e sabitlenmiş olduğunu ifade eder. *** p<.001

Tablo 3'te görüleceği üzere, ölçek maddelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0.565 ile 0.915 arasında değişmektedir. Bu yüklerin 0.50 değerinin üzerinde olması ölçütün sağlanmış olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu faktör değerlerinin parametrik sınamada t-değerlerinin 7.959 ile 15.098 arasında değişmekte olması, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006). Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ahlak değerleri ölçeğinin 15, 21, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 32. ifadeleri, ahlaki çözülme ölçeğinin 3. ifadesi faktör yükleri düşük olduğu için analiz kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 3'teki doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre $\chi^2/sd=2.558$, $p=.000$, $GFI=0.909$, $CFI=0.918$, $NFI=0.913$, $TLI=0.939$, $RMSEA=0.069$ değerini aldığı görülmektedir. Bu bulgular ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca değişkenlere ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu, CR değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu ve AVE değerlerinin 0.50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ölçekler için yakınsak geçerliğin sağlandığı söylenebilir. Ayrıca ölçüm modelindeki tüm değişkenlere ilişkin AVE (OAV) değerlerinin arzu edilen minimum düzey olan 0.50'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyonların karelerinin, değişkenlerin OAV değerlerinden düşük olmasından dolayı ölçeklerin ayırt edici geçerliği de sağladığı görülmektedir (Kline, 2015).

Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 4'te gösterilmektedir:

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	$\bar{x}$	St. Sapma	1	2	3
1. Ahilik Değerleri	4,37	0,621	1,00		
2. Ahlaki Çözülme	2,37	1,042	0,48	1,00	
3. Gelişim Kültürü	4,10	0,835	0,515**	0,169**	1,00

** $p<0.01$

Tablo 4'e göre Ahilik değerleri ile ahlaki çözülme arasında ($r=0.48$; $p<0.01$) ilişki bulunamamıştır. Ahilik değerleri ile gelişim kültürü arasında ($r=0.515$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki; ahlaki çözülme ile gelişim kültürü arasında ($r=0.169$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için araştırma verilerine yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır ve elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5'te gösterilmektedir:

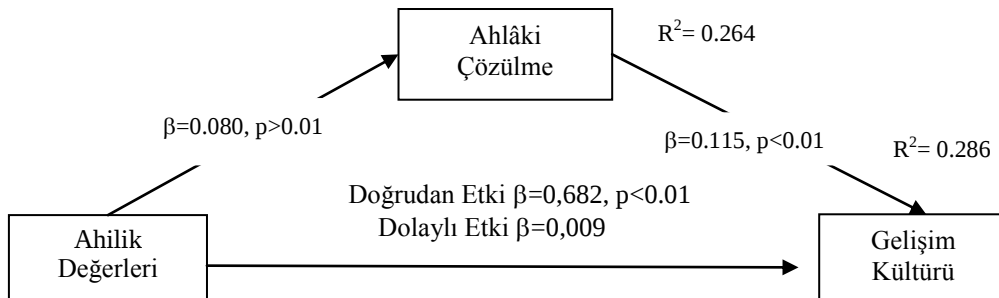
Tablo 5: Doğrudan Etki

İlişkiler	β	t	SH	P
H1. Ahilik Değerleri-Ahlaki Çözülme	0,080	0,864	0,092	,387
H2. Ahlaki Çözülme-Gelişim Kültürü	0,115	3,075	0,037	,002
H3. Ahilik Değerleri-Gelişim Kültürü	0,682	10,815	0,063	,000

Note: SH, Standard Hata; Anlamlılık seviyesi * 0.05 ** 0.01 *** 0.001 (çift yönlü)

Tablo 5'e göre Ahilik değerlerinin ahlaki çözülme üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir ($\beta=0.080$, $p>0.01$). Buradan hareketle H1 hipotezi reddedilmektedir. Ahlaki çözülme gelişim kültürünü pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0.115$, $p<0.01$). Dolayısıyla H2 hipotezi de kabul edilmektedir. Ahilik değerleri gelişim kültürünü pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0.682$, $p<0.01$). Bu bulgudan hareketle H3 hipotezi de kabul edilmektedir. Şekil 2'de yapısal eşitlik modeli sonuçları gösterilmektedir:

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları



Şekil 2’de görüldüğü gibi Ahilik değerlerinin ahlaki çözülme üzerinde etkisi görülmemektedir. Ahlaki çözülmenin gelişim kültürü üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca Ahilik değerlerinin de gelişim kültürü üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu analizde aracılık etkisinin belirlenebilmesi için bakılması gereken parametreler dolaylı ($\beta=0,009$) ve toplam ($\beta=0,691$) etki değerleridir. Yani aracı değişken olan ahlaki çözülme modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde çok düşük düzeyde bir artış olmaktadır. Nitekim Tablo 6’daki aracı etkiye ilişkin Bootstrap değerlerinin de anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulguya göre “Ahilik değerlerinin gelişim kültürü üzerine etkisinde ahlaki çözülmenin aracı etkisi vardır.” şeklindeki H4 hipotezi de reddedilmektedir.

Yapısal eşitlik modeline ait anlamlılık (Bootstrap) değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Yapısal Eşitlik Modeli Anlamlılık (Bootstrap) Değerleri

Doğrudan Etki	(β)	LLCI	UCCI
AD-AÇ	0,0802		
AÇ-GK	0,1157		
AD-GK	0,6826		
Dolaylı Etki			
AD-AÇ-GK	0,0093	-0.0224	0,0294
Toplam Etki			
AD-GK	0,6919		

Anlamlılık analizi %95 güven düzeyinde Bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bootstrap yönteminde incelenen örneklem 10 kat artırılarak dolaylı etki hesaplanmaktadır. Bu etkiler daha sonra %95 güven aralığının (CI) alt ve üst sınırlarını belirlemek üzere kullanılmaktadır. Alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır (0) değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkilerin anlamlı olduğu söylenebilir (Hayes, 2013). Tablo 5 incelendiğinde ahlaki çözülmenin aynı modelde en düşük %-2 (LLCI: - 0.0224), en yüksek %2 (ULCI:0.0294) oranında aracı etki göstereceği belirlenmiştir. Değerlerin ait sınırın negatif, üst sınırın ise pozitif olması, varsayılan modelin aracılık etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma Kayseri il merkezindeki esnaf ve sanatkârlara yönelik olarak yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, evli ve orta yaş aralığında yer aldıkları, orta düzeyde aylık gelire sahip oldukları ve eğitim düzeylerinin yüksek oldukları gözlemlenmektedir. Bu bulgulardan hareketle esnaf ve sanatkârların eğitime önem verdikleri ve yaş açısından en verimli oldukları dönemlerde oldukları söylenebilir.

Araştırma modeline yönelik yapılan analizler sonucunda ahilik değerlerinin ahlaki çözülme etkilemediği tespit edilmiştir. Ahilik değerlerinin ahlaki çözülme negatif yönde etkilemesi yani ahlaki çözülme azaltması beklenmektedir. Nitekim Yüksel (2019) de çalışmasında ahilik felsefesinin meslek ahlakını olumlu şekilde etkileyeceğini belirtmiştir. Literatürde ahilik değerleri ile ahlaki çözülme arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli düzeyde çalışmaya rastlanılamamış olunması sebebiyle elde edilen bu bulgu literatüre katkı niteliğindedir. Ayrıca ahilik değerlerinin esnaf ve sanatkârlar tarafından günümüz iş hayatında bilinmesi meslek ahlakını arttıracığı gibi ahlaki çözülmenin de azalması için fayda sağlayacaktır.

Çalışmada ahlaki çözülmenin gelişim kültürünü pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak çalışmada oluşturulan hipotez ahlaki çözülmenin gelişim kültürünü negatif yönde etkileyeceği şeklindedir. Elde edilen bu bulgu ahlaki çözülmenin arttığı iş hayatında gelişim kültürüne duyulan ihtiyacın daha da arttığı şeklinde yorumlanabilir. Literatürde bu bulguya ilişkin yeterince bir çalışmaya rastlanılamamış olunması sebebiyle katkı niteliğindedir.

Araştırma kapsamında ahilik değerlerinin gelişim kültürünü pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre ahilik değerleri arttıkça gelişim kültürü de artmaktadır. Bu bulgu ahilik değerlerinin, örgütü geliştirmeye yönelik bir kültürü oluşturmaya fayda sağlayacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu sebeple örgütlerde gelişim kültürü oluşturabilmek için ahilik değerlerinin bilinmesi ve uygulanması faydalı olacaktır.

Aracı etki sonuçlarına göre ahilik değerlerinin gelişim kültürü üzerine etkisinde ahlaki çözülmenin aracı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada ahilik değerlerinin gelişim kültürünü ve ahlaki çözülmenin gelişim kültürünü pozitif yönde etkilediği ancak Ahilik değerlerinin ahlaki çözülme üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Hâlbuki ahilik değerleri gelişim kültürünü arttırırken ahlaki çözülmenin bu etkiyi azaltması beklenilmektedir. Elde edilen bu etkileşime yönelik bir çalışma olmaması sebebiyle bu bulgu ile araştırmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın, esnaf ve sanatkârların soru formuna yeterince zaman ayıramamaları, ahilik konusunda özellikle genç esnaf ve sanatkârların yeterli düzeyde bilgilerinin olmaması, zaman ve maliyet gibi kısıtları bulunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda Ahiliğe ilişkin nicel çalışmaların arttırılması ve ahilik değerleri ile etik iklim, ahilik değerleri ile hiyerarşik kültür arasındaki ilişkiler incelenebilir. Diğer taraftan ahlaki çözülme azaltmaya yönelik etik değerler ve meslek ahlakının etkisi araştırılabilir. Gelişim kültürü noktasında inovasyon yönlülüğün etkisinin incelenmesi de literatüre katkı sağlayacaktır.

Yazarlık Katkısı

Bu araştırmanın tamamı tek yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı : Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Karar Tarihi : 21.04.2022

Belge Numarası : 2022/03/18

KAYNAKÇA

- Akça, G. (2003). Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 0(14), 209-219.
- Akçacı, T. ve Özdemirci, İ. C. N. (2014). Ahilikten Meslek Kuruluşlarına Yapısal Bir Dönüşüm. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 0(10), 29-53.
- Akgün, B. E. ve Yıldırım, M. (2020). Örgüt Kültürünün Personel Güçlendirme ve işten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4151-4165.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Alnuaimi, O. A.; Robert, L. P. ve Maruping, L. M. (2010). Team Size, Dispersion, and Social Loafing in Technology-Supported Teams: A Perspective on the Theory of Moral Disengagement. *Journal of Management Information Systems*, 27(1), 203-230.
- Arı, M. (2008). Ahiliğin Siyasal Boyutları ve Günümüzde Yeniden Yorumlanması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 38-55.
- Aydoğan, E. ve Delibaş, M. B. (2017). Ahilik Kurumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(1), 1-18.
- Balcı, D. (2019). Bir Kurum ve Eğitimi Örneği Olarak Ahilik Teşkilatında Eğitim. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XLVI(1), 363-384.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personal and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209.
- Bandura, A. (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101-119.
- Bekci, İ. Apalı, A. ve Çulcu, T. (2021). Ahilik Sisteminin Gelişimi ve Mali Yapısı ile 1872-1875 Yıllarına Ait Ahi Evran Vakfının Muhasebe Kayıtlarının İncelenmesi. *Bilimname*, 46(3), 273-304.
- Bektaş, Ç. (2015). İşletmelerde İş Ahlakı. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 3(3), 327-363.
- Boardleya, I. D. ve Kavussanu, M. (2011). Moral Disengagement in Sport. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 4(2), 93-108.

- Bonner, J. M.; Greenbaum, R. L. ve Mayer, D. M. (2016). My Boss is Morally Disengaged: The Role of Ethical Leadership in Explaining the Interactive Effect of Supervisor and Employee Moral Disengagement on Employee Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 137(4), 731-742.
- Caprara, G. V.; Alessandri, G.; Fida, R.; Tisak, M. S.; Fontaine, R. G. ve Paciello, M. (2014). The Contribution of Moral Disengagement in Mediating Individual Tendencies Toward Aggression and Violence. *Developmental Psychology*, 50(1), 71-85.
- Ceylan, K. (2013). *Ahilik Türk-İslam Medeniyetinde Dünyevi ve Uhrevi Sistem*. Ankara: T. C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kültür Yayınları.
- Cohen, L.; Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education*, (5th ed). Routledge Falmer: Taylor ve Francis Group.
- Çakmak, M. (2014). Ahiliğin Tasavvufi Temelleri ve Ahilik-Fütüvvet İlişkisi. *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(13), 143-158.
- Çandır, M. ve Aydın, Y. (2021). Ahilik Teşkilatının Türk Kültürünün Aktarımındaki Rolü. *DEÜİFD, Türk Kültürünü Mayalayanlar Özel Sayısı*, 769-785.
- Çiçekçi, T. Ö. ve Çiçekçi, A. (2021). Ostim ve İvedik Sanayi Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Ostim Mesleki Eğitim Merkezi Koordinesinde Eğitim Alan Suriyeli Mültecilerin İşverenlerce Ahilik Temelinde Değerlendirilmeleri. *Milli Kültür Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 21-33.
- Çoban, M. (2018). Değerler Eğitimi ve Ahilik İlkeleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 87-102.
- Çolaklar, H. (2019). *Ahilik Geleneği ve Kütüphanecilik*. Turkish Studies, 14(2), 231-257.
- Dayan, M.; Zacca, R.; Husain, Z.; Benedetto, A. D. ve Ryan, J. C. (2016). The Effect of Entrepreneurial Orientation, Willingness to Change, and Development Culture on New Product Exploration in Small Enterprises. *Journal of Business ve Industrial Marketing*, 31(5), 668-683.
- Delisi, M.; Peters, D. J.; Dansby, T.; Vaughn, M. G.; Shook, J. J. ve Hochstetler, A. (2014). Dynamics of Psychopathy and Moral Disengagement in the Etiology of Crime. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 2(4), 295-314.
- Denison, D. R. ve Spreitzer, G. M. (1991). Organizational Culture and Organizational Development: A Competing Values Approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5(1), 1-21.
- Durak, İ.; İrmiş, A. ve Özdemir, L. (2017). *Girişimcilik (Anadolu Kent Girişimciliğinden Örnekler)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Egan, V.; Hughes, N. ve Palmer, E. J. (2015). Moral disengagement, the dark triad, and unethical consumer attitudes. *Personality and Individual Differences*, 0(76), 123-128.
- Erbaş, E. ve Perçin, N. Ş. (2017). Ahlâki Çözülme (Moral Disengagement) Ölçeği Türkçe Geçerlemesi ve Kişi-Çevre Uyumu İlişkisi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 177-190.
- Erdem, A. T. (2021). A Tipi Kişilik Özelliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerine Etkisinde Ahlâki Çözülme Eğiliminin Aracı Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(45), 47-62.
- Graça, J.; Calheiros, M. M. ve Oliveira, A. (2014). Moral Disengagement in Harmful But Cherished Food Practices? An Exploration into the Case of Meat. *J Agric Environ Ethics*, 0(27), 749-765.
- Gregory, B. T.; Harris, S. G.; Armenakis, A. A. ve Shook, C. L. (2009). Organizational Culture and Effectiveness: A Study of Values, Attitudes, and Organizational Outcomes. *Journal of Business Research*, 0(62), 673-679.
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Vol. 6, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Harris, L. C. ve He, H. (2019). Retail Employee Pilferage: A Study of Moral Disengagement. *Journal of Business Research*, 0(99), 57-68.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York, NY: Guilford Publications, Inc.
- Kline, R. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, (2nd ed). New York, NY: The Guilford Press.
- Langer, J. ve LeRoux, K. (2017). Developmental Culture and Effectiveness in Nonprofit Organizations. *Public Performance ve Management Review*, 40(3), 457-479.
- Lau, C. M. ve Ngo, H. Y. (2004). The HR System, Organizational Culture, and Product Innovation. *International Business Review*, 0(13), 685-703.
- Lin, C. ve Kunnathur, A. (2019). Strategic Orientations, Developmental Culture, and Big Data Capability. *Journal of Business Research*, 0(105), 49-60.

- Moore, C.; Detert, J. R.; Treviño, L. K.; Baker, V. L. ve Mayer, D. M. (2012). Why Employees do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior. *Personnel Psychology*, 0(65), 1-48.
- Ozata, M. ve Sener, E. (2019). Esnaf ve Sanatkarların Ahilik Değerlerine Sahip Olma Durumlarının Bazı Değişkenler Açısından Belirlenmesi: Kırşehir Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 945-958.
- Özerkmen, N. (2004). Ahiliğin tarihsel – toplumsal temelleri ve temel toplumsal fonksiyonları – sosyolojik yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44(2), 57-78.
- Patyal, V. S. ve Koilakuntla, M. (2018). Impact of Organizational Culture on Quality Management Practices: An Empirical Investigation. *Benchmarking: An International Journal*, 25(5), 1406-1428.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond Rational Management*. San Francisco: Jossey-Bass Inc Publishers.
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G. E. (1991). The Psychometrics of the Competing Values Culture Instrument and An Analysis of the Impact of Organizational Culture On Quality of Life. *Research On Organizational Change and Development*, 0(5), 115-142.
- Schneider, W. E. (2000). Why Good Management Ideas Fail: The Neglected Power of Organizational Culture. *Strategy ve Leadership*, 28(1), 24-29.
- Soysal, A. (2013). İşletmelerin Başarısında Ahilik İlke ve Uygulamalarının Önemi: Bir Değerlendirme. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(2), 6-19.
- Şanal, M. ve Güçlü, M. (2007). Bir Toplumsallaştırma Aracı Olarak Ahilik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 379-390.
- Şişman, B. (2015). Ahilik Teşkilatını Güncellemek. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 322-326.
- Tseng, Y. F. ve Lee, T. Z. (2009). Comparing Appropriate Decision Support of Human Resource Practices on Organizational Performance With DEA/AHP Model. *Expert Systems With Applications*, 0(36), 6548-6558.
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Üçok, D. I. (2020). Kurumlarda Yaşanan Ahlaki Çözülme Mekanizmasına İlişkin Bir Örnek Olay İncelemesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(1), 95-124.
- Wang, D. S. ve Shyu, C. L. (2003). The Impact of Organizational Culture and Knowledge Sharing Motivation on Knowledge Sharing. *Sun Yat-Sen Management Review*, 11(3), 409-431.
- Yeşil, R. ve Aslander, M. (2017). Ahilik Değerleri Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(4), 565-584.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yılmaz, Y. ve Köse, G. (2022). Ahilik Teşkilatı ve Günümüzde Üreticinin Finansman Bulma Seçenekleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Turcology Research*, 0(73), 137-145.
- Yüksel, İ. (2019). Ahilik Felsefesinden Günümüz Meslek Ahlakı Tartışmalarına Bir Bakış. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 500- 537.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Yayınevi.