

Ahilik Teşkilatı ve Kariyer Çapalarının Kesişen Noktaları

The Intersecting Points of the Ahikism and Career Anchors

Gülnaz KILIÇ ÖZKAYNAR

Doktora Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi,
SBE, İşletme A.B.D., gulnazkic@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0002-4526>

Makale Başvuru Tarihi: 24.06.2022

Makale Kabul Tarihi: 29.08.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Ahilik,
Ahilik Teşkilatı,
Kariyer,
Kariyer Çapaları,

Ahilik Teşkilatının Türk kültüründe önemli bir yeri bulunmaktadır. Ahilik Teşkilatı, üstlendiği vazife ile Anadolu topraklarında dayanışma, birlik ve beraberliğin sağlanmasına oldukça büyük katkı sağlamıştır. İlk yıllarında esnaf teşkilatı olarak kurulan Ahilik, daha sonra ticaret, sanat, eğitim, ekonomi gibi pek çok alanda faaliyet yapar hale gelmiştir. Ahilik Teşkilatının esas amaçlarından biri her iş kolunda iş ahlakını ön planda tutan ve mesleğini sürekli yapacak çalışanlar yetiştirmektir. Bu bağlamda teşkilat bünyesinde o günün kariyer basamakları olarak adlandırılacak yamak, çırak, kalfa ve usta gibi çalışanların sürekli eğitime tabi tutulduğu bir süreç bulunmaktaydı. Bu çalışmanın amacı günümüzde kariyer çapaları olarak adlandırılan kişinin yetenek, ihtiyaç ve değerlerini ön plana çıkararak kariyerine yön veren unsurların Ahilik Teşkilatındaki benzerliğini ortaya koymaktır. Bu çerçevede Ahilik Teşkilatı ve kariyer çapalarının kavramsal boyutları, özellikleri ve kesişen noktaları teorik olarak ele alınmış ve incelenmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Ahikism,
Ahi Organizations,
Career,
Career Anchors,

Ahilik Organization has an important place in Turkish culture. The organization has a great contribution in providing solidarity, unity and togetherness in the Anatolian lands with the task it has undertaken. Established as a tradesman's organization in its first years, the Ahi community later became active in many fields such as trade, art, education, and economy. One of the main objectives of the Ahi Organization was to train employees who prioritize business ethics in every business line and who will do their job continuously. In this context, within the organization, there was a process in which employees such as assistantship, apprenticeship and mastership, which could be called the career steps of that day, were subjected to continuous training. The aim of this study is to investigate the place of the factors that shape the career of the person called career anchors in the Ahikism by highlighting the talents, needs and values of the person. In this framework, the conceptual dimensions, features and cutting points of the Ahi-Order and career anchors are theoretically discussed and examined.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler; rekabet koşullarının zorlaşması, teknolojideki hızlı gelişmeler ve çalışan profilindeki çeşitliliğin artması ile her an bir değişimin içerisinde yer almaktadır. Bu değişim sürecine örgütler ne kadar hızlı uyum sağlarlar ise örgütün geleceğini de o derece şekillendirmiş olurlar. Örgütlerin çalışanlar için bir kariyer planlaması yapması ve bu planlamayı net bir şekilde ortaya koymaları hem örgüt için hem de çalışanlar için faydalı bir süreç olacaktır. Kariyer planlaması olan örgütlerde çalışanların motivasyonları, aidiyetleri, örgütsel sadakatleri gibi faktörlerin de yüksek olması mümkündür.

Çalışanların kariyer hayatlarını şekillendiren yetenek, beklenti ve değer unsurları aslında kişinin kariyer çapasını da belirlemektedir. Kariyer çapası, kişinin değer ve tutumlarını şekillendiren, yetenek ve davranışlarını etkileyen faktörlerdir. Kariyer çapaları; teknik fonksiyonel yetenek, yönetsel yetkinlik, istikrar, girişimcilik, bağımsızlık, meydan okuma, adanmışlık ve yaşam tarzı olarak sekiz farklı başlıkta ele alınmaktadır (Danziger vd, 2007:22). Çalışanların sağlıklı bir kariyer haritası belirleyebilmesi için kariyer çapasının belirlenmesi fark yaratabilecektir.

Bu çalışmada ele alınan diğer bir ana konu ise Ahilik Teşkilatıdır. Kültürümüzde önemli bir yere sahip olan Ahilik Teşkilatı ekonomik, sosyal, ticaret, eğitim gibi pek çok alanda hizmet vermiş bir kuruluştur. Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarından itibaren aktif olmaya başlayan bu teşkilatın, Anadolu'ya göç eden insanlar için de rehberlik yapma görevini üstlendiği görülmektedir.

Ahilik teşkilatı, günümüzdeki esnaf ve sanatkârlar odası, sanayi ve ticaret odası ile diğer meslek odalarının karşılığı olan loncaların gelişmiş ve kapsamlı ilk örneğidir. XIII. yüzyılda Ahi Evran Veli tarafından kurulan teşkilatın, esnaf ve zanaatkarların meslek ilkelerini öğrenmesi, eğitilmesi, mesleki dayanışmada bulunabilmeleri, mesleki kariyerlerini gerçekleştirmeleri, işyeri açma izinlerinin verilmesi, mesleki denetimlerinin gerçekleştirilmesi, vefat etmeleri halinde ailelerine sosyal yardım yapılması gibi çok yönlü bir faaliyet alanları bulunmaktaydı. Ahilik teşkilatının çok farklı yönleri olsa da esas kuruluş amacı esnafları bir çatı altında toplamaktır.

Ahilik Teşkilatında kişiler çalışma hayatına atılmadan önce yamaklık, çıraklık, kalfalık ve ustalık gibi basamaklardan geçmekteydi. Aslında bu yapılanma, teşkilat bünyesinde kariyer basamaklarının varlığını göstermektedir. Kişilerin her basamağı tamamlayabilmesi için belirli eğitim aşamalarını tamamlamaları ve yeterli tecrübeyi kazanmaları gerekmektedir. Bu süreç kişinin kabiliyetine ve yetkinliğine göre uzayıp kısalabilmekteydi.

Bu çalışmada ahilik ve kariyer kavramları ele alınmıştır. Ahilik Teşkilatının ve kariyer çapalarının özellikleri incelenmiştir. Teşkilat bünyesindeki iş hayatı araştırılmış ve burada belirleyici faktörlere yer verilmiştir. Teşkilatın hiyerarşik yapısı, iş hayatındaki yeri ve önemi üzerinde durulmuştur. Kariyer çapalarını belirleyen faktörlerin Ahilikte nasıl destek gördüğü açıklanmaya çalışılmıştır. Esas itibarıyla teorik olarak ele alınan bu çalışma ile Ahilik Teşkilatında kariyer çapalarını destekleyen unsurların yer aldığı belirtilmiştir.

2. AHİLİK VE AHİLİK TEŞKİLATININ YAPISI

Türk Dil Kurumunun (TDK) Büyük Türkçe Sözlüğünde (2011) "*ahilik*" kelimesine baktığımızda kökleri eski Türk törelerine dayanan ve Anadolu'da yüksek bir gelişim gösteren esnaf, zanaatçı, çiftçi vb. bütün çalışma kollarını içine alan ocak ifadesine yer verilmiştir. Diğer taraftan Ahilik'in "*kardeşlik*" veya "*cömertlik*" anlamına geldiğine dair çeşitli görüşler de vardır (Kaya, 2013:44). Başka bir görüşte ise Ahilik kelimesi ve kültürünün İslam'ın ilk asırlarında ortaya çıkan genç sanatkâr ve zanaatkarların çabalarıyla meydana gelmiş olan "*fütüvvet*" anlayışının bir devamı olduğunu savunulmaktadır (Gündüz vd., 2012:42).

Ahilik ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında sık karşılaşılan fütüvvet kavramının, İslamiyet'ten sonra aşiret hayatından yerleşik hayata geçişte Arap toplumunda misafirperverlik, cömertlik, yiğitlik gibi anlamlara geldiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Ahilik kültür ve geleneğinin eski Türk-İslam devletlerinde görülmekte olan akı (cömertlik) geleneği ile İslam'daki fütüvvet geleneğiyle bütünleşerek meydana geldiği ifadelerine yer verilmektedir (Doğan, 2015:31). Türklerde İslamiyet sonrasında kültürel değişimler elbette olmuştur. Ancak Türklerin özünde yardımseverlik, cömertlik, yiğitlik gibi değerler hep var olmuştur. Çünkü göçebe hayat zaten yardımlaşma, yiğitlik, misafirperverlik gibi unsurları bünyesinde barındırmaktadır.

Ahilik, Anadolu Selçuklu Devleti zamanında tek çatı altında toplanmıştır. Teşkilat adını kurucusu olan Ahi Evran'dan almaktadır. Ahilik, Osmanlı Devleti'nin kuruluşu ile yükselişe geçmiştir. Devletin ilk yıllarında

teşkilatın asıl amacının Türklerin Anadolu'da yerleşmesini kolaylaştırmak, sosyal ve ekonomik yapılanmaya destek olduğu bilinmektedir. Ancak teşkilatlanması ile gelişen ve büyüyen Ahiliğin daha sonra eğitim, hammadde sağlamak, personel yetiştirmek, kredi temin etmek gibi pek çok alanda ön plana çıkmaya başladığı görülmüştür. Bu durum Anadolu'da düzenin kurulmasını kolaylaştırmış, halk nezdinde olumlu karşılanmıştır (Erdem, 2009:21).

Ahiliğin varlığının felsefe temeli ve toplumsal yaşamdaki işlevselliği; devlet ile esnaf teşkilatı arasındaki ilişkiyi sağlayarak meslek ahlakını tesis eden, bunun yanı sıra ekonomik ve siyasi düzenin tesisinde önemli roller üstlenen aracı bir kurum olma niteliğindedir. Ahiliğin amacı, yerleşik hayata geçme ve kentleşme çabası içerisinde olan toplumu örgütleyerek tek çatı altında toplamaktır. Ahilik, göç süreci sonunda yeni geldikleri Anadolu topraklarında kendilerini neyin beklediğini bilmeyen insanların bir arada tutulması ve örgütlenmesi için oldukça etkili bir kurum haline gelmiştir (Ünsür, 2017:93).

Ahilerin kurduğu bu teşkilat esnasında günümüzde esnaf odaları, işveren sendikaları, ticaret odaları, sanayi odaları, işçi sendikaları, eğitim hizmetleri veren kuruluşlar, BAĞ-KUR, Türk Standartları Enstitüsü ve belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılmaktadır. Bu durumun gösterdiği gibi ahiliği bütün çalışan ve üreten sektörleri kapsayan bir model olarak görmek gerekir (Öztürk, 2002:4). Çalışma hayatını, üretici-tüketici dengesini, kaliteli mal üretmeyi, gençleri eğitmeyi, devlet-millet yapılanmasını ön planda tutan bu sistem, Anadolu'da sosyo-ekonomik düzenin kurulmasında önemli rol üstlenmiştir.

Ahilik teşkilatının etki alanı sadece esnaf sayısının çok olduğu kalabalık şehirler değildi. Esnaf sayısının az olduğu küçük yerleşim yerlerinde benzer işi yapan meslek grupları da ahilik teşkilatı içerisinde faaliyet göstermişlerdir. Büyük şehirlerde ise ahiliğin yapılanması farklılık göstermeye başlamıştır. Buralarda üye sayısının fazlalığından dolayı her bir sanat kolu kendi içerisinde bir birlik olarak teşkilatlandırılmıştır (Akgündüz, 2014:12). Teşkilat bünyesinde çalışan sayısı arttıkça kontrol edilmesi gereken alanlar da artmıştır. Bu bağlamda teşkilat içerisinde yer alan her bir meslek kolu, kendi içerisinde ayrı iç denetim mekanizmalarını kurmuşlardır.

Ahiliğin ilk basamağı olan yiğitlik ve yamaklık aşamasında kişilerin teşkilata giriş hazırlıkları yapılmaktadır. Teşkilata kabul aşaması olan çıraklık ise üçüncü aşamayı temsil etmektedir. Kalfa, Usta, Nakip, Halife, Şeyh ve Şeyh-ül Meşayih aşamalarından oluşan diğer dereceler ise esas itibarıyla meslekî yapılanmadaki idarî dereceleri yansıtmaktadır. Bu aşamaların her birinden ötekine geçiş süresi Fütüvvetnamalara göre ortalama 1000 gün, başka bir ifade ile yaklaşık üç yıla yakın bir süreyi gerektirmektedir. Ancak kişinin kabiliyetine göre bu sürenin uzaması veya kısalması da mümkün olmuştur (Karagül, 2012:5). Çalışanların bu aşamalardan geçmesi ve her bir basamakta almaları gereken eğitim ya da kazanmaları istenen tecrübeler sonraki basamak için zemin oluşturmaktadır. Bu bağlamda herhangi bir meslek kolunda yer alan kişiler tam donanımlı yetişerek bir sonraki mertebeye ulaşmaktadır.

Yerleşim yerlerinde her esnafın kendi alanları ile ilgili bir çarşı bulunmaktaydı. Aynı meslek gruplarının bir araya geldikleri bu çarşılara veya işyerlerine bedesten, arasta veya uzun çarşı adı verilirdi. Çarşının merkezî bir konumunda birlik idare kurulu ve başkanının çalışacağı bir konut bulunmaktaydı. Kurul üyeleri toplanarak değerlendirmelerini yapar ve bu süreç neticesinde, dükkân açmak isteyen meslek erbabına çalışma veya işyeri açma izni verilirdi (Ekinçi, 2012:195). Teşkilat içerisinde yapılan bu değerlendirmeler aslında bir nevi onay mekanizması gibi çalışmıştır. Halka hizmet etmek amacıyla kurulan ahilik teşkilatı değerlendirme aşamasında kişileri sadece maddî alanda değil mesleki ve kişilik alanında da çeşitli değerlendirmeye tabi tutmuştur.

Ahilik teşkilatı hiyerarşik olarak yapılanmış bir örgüt olup, çalışma hayatında yer almak isteyen kişilere farklı alanlarda kendilerini yetiştirme imkânı sunmuştur. İstenilen meslek veya sanat dallarında sırasıyla yamak, çırak, kalfa, usta silsilesine tabi tutularak kariyer anlamında yükselmeleri sağlanmıştır. Bu tür bir yapılanma aslında işin erbabı olmadan iş hayatına atılmayı engellemiştir. Meslek hayatında donanımlı çalışanlar yetiştirmeyi hedefleyen teşkilat, aslında hem kendi bünyesinde hem de kaliteli hizmet sunma konusunda kuralcı bir yaklaşım sergilemiştir. Bir üst unvana ulaşabilmek için bir alt unvanda mesleki yeterlilik ve kişisel gelişmeyi tamamlamak öncelikli faktör olmuştur.

3. AHİLİKTE İŞ HAYATINA VERİLEN ÖNEM

Ahilik teşkilatının, sosyal hayatın düzene sokulmasına katkısının yanında iş hayatına da katkısı oldukça büyük olmuştur. Teşkilatın kuruluş amaçlarından birisi üyelerinin haklarını savunmak ve zanaatlarını yapmaları konusunu teminat altına almaktır. Diğer bir amacı ise henüz düzenin kurulmadığı Anadolu topraklarında her türlü tehlikeye karşı esnaf arasında yardımlaşma ve dayanışmanın temellerini sağlamlaştırmaktır (Uçma,

2017:28). Bu durum ekonomik istikrarın henüz oturmadığı devlet yönetiminin işini kolaylaştıran bir etki yaratmıştır. Çünkü her an saldırı altında olan ülke için içeride oluşan bu tür yapılanmalar devlet yönetiminin elini de güçlendirmiştir.

Ahilik teşkilatının toplumsal hayatı düzenleyici etkisinin yanında üyelerinin sanat ve meslekî alanda eğitilerek daha üretken ve faydalı bir hale getirme gayreti de bulunmaktaydı. Esas amaç üretken, ahlak ve şuur sahibi çalışan yetiştirmektir. Bununla birlikte mutlu ve refah bir sistem kurarak teşkilatlanmanın devamını sağlamak ön planda tutulmuştur. Teşkilat içerisinde karşılıklı hoşgörü ve güven temelli bir sistem inşa ederek saygınlığı artırma amacı güdülmüştür (Uçma, 2017:106). Bu duruma bağlı olarak teşkilat içerisinde bir iş bölümü ve dayanışma ortamı oluşmuş diğer taraftan toplumsal hayat ile uyum sağlanmıştır. Teşkilat bünyesindeki esnafın haksız kazanç elde etmesine izin verilmemiştir.

Ahilik teşkilatı içerisinde sınıflandırmaya önem verilmediği bilinmektedir. Temel çabanın, dayanışma içinde bir çalışma ortamı yaratmak olduğu görülmektedir. Böylece insanlar arasındaki iletişim koşulları geliştirilerek, halk arasında iç huzurun ve barışın sağlanması esas alınmıştır (Fatih, 2012:466). Bu sebeple Ahilikte, bütün sosyal grupların menfaatleri göz önünde bulundurulmuştur. Çalışma hayatı ve toplum huzurunu ön planda tutan teşkilat, örgüt yapısını oluşturmada çok da sıkıntı yaşamamıştır.

Meslek ahlakı, ahilikte her şeyden önce gelmektedir. Esnaf birlikleri arasında her birimin kendine ait denetleme organları bulunmaktadır. Bununla birlikte ahilikte, herkesin vicdani olarak kendisini denetlemesinin en doğru yol olduğu olgusu daha ağır basmaktadır. Esnaf birliğinde çalışanlar arasında yamaklık, çıraklık, kalfalık, ustalık ve yiğit başı gibi evreler arasındaki ilişki saygı ve sevgiye dayanmaktadır (Desob, 2021). Teşkilat içerisinde bu kariyer basamaklarının yer alması çalışanlar için önemli bir faktördür. En alt kademeden iş hayatına giren bir çalışan, işi mutfağında öğrenerek daha sonrasında kendi iş yerini açma imkanı bulabilmiştir.

Ahiliğin vizyonunu oluşturan en temel görüş insan sevgisidir. Buna bağlı olarak da insan üzerinde başka hiçbir insanın, gücün, sınıfın veya zümrenin üstünlüğüne izin verilmemiştir. Ayrımcılık ve adaletsizliğe her zaman karşı çıkmış; eşitlik ve adalet temel ilke olarak kabul edilmiştir (Ekinci, 2012:192). Teşkilat olarak sabırlı, iyi niyetli, merhamet sahibi ve hakkaniyetli çalışanlar yetiştirilmeye çalışılmıştır. Verilen eğitimlerde kişilere çalışkan, hak ve hukuku gözeteni biri olmaları tavsiye edilmiştir. Üyelerine hatayı başkasında değil kendinde arayan, anlayış sahibi biri olmaları gerektiği öğüdü verilmiştir. Çalışanlara iş ve meslek sahibi olmaları için eğitim vermenin yanında ve yaptığı işte toplumsal değerleri yaşatmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Ahilik teşkilatında kişilerin iş ve meslek sahibi yapılması, bu sayede topluma faydalı bireyler yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Teşkilat kaliteli, verimli ve kalıcı bir üretim ortamı oluşturmayı hedeflemiştir. Çalışma hayatında karşılıklı güven ve anlayış ortamının oluşturulması buna bağlı olarak da sosyal dayanışmanın sağlanması temel alınmıştır. Ekonomik veya manevi zorluk içerisinde yer alan işletmelere hem ekonomik hem de psikolojik destek verilmiştir. Toplumsal yardımlaşmanın sağlanması amacıyla “orta sandıklarını” oluşturulmuştur (Darı, 2017:68). Bu sandıklarda insanların ellerinde bulunan yatırımlar muhafaza edilmiştir. Çalışma hayatında çalışan, işveren ve tüketici haklarının korunması esas alınmıştır.

İstenilen meslek veya sanat dallarında kariyer yapmak, kişilerin istedikleri alanda kendilerini yetiştirmelerini ve geleceğe yönelik olarak kariyer planlaması yapabilmeye imkânı sunmuştur. Ahilik çok eski bir yapılanma olmasına rağmen, günümüzde etkilerini hala görmek mümkündür. Örneğin zor durumda olan bir çalışana maddi veya manevi desteğin sağlanması; ya da işe yeni başlayan kişilere eski çalışanların yardımcı olması, bilgi ve birikimini aktarması kültürümüzde yaygın bir durumdur.

4. KARIYER ÇAPASI KAVRAMI

Türk Dil Kurumunun (TDK) Büyük Türkçe Sözlüğünde (2011) “*kariyer*” kelimesine baktığımızda bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Yazın hayatında çok farklı anlamlarda kullanılan “*kariyer*” kelimesi; latince “*carrus*” (at arabası) ve “*carrera*” (yol), Fransızca “*carriere*” (yarış yolu) ve İngilizce “*career*” (meslek) kelimelerinden gelmektedir (Aytaç, 2005:6). Kariyer kelimesinin günlük hayatta kullanımına bakılacak olursa; bireyin iş hayatı boyunca aşamalı ve devamlı olarak ilerlemesi, tecrübe edinmesi kendini geliştirerek yetkinlik kazanması gibi ifadeler yerine kullanıldığı görülebilir (Aksu ve Doğan, 2020:2045).

Kariyer çapaları, bir çalışanın kendi değer ve tutumlarının oluşturduğu nitelik, yetenek ve davranışlarını etkileyen unsurlardır. Bu faktörler kişinin kariyer dengelerini oluşturmada, iş seçiminde veya geleceğe yönelik

kariyer planlarını etkilemektedir (Solmaztürk, 2017:103). Bu bağlamda kariyer çapalarının belirgin özelliklerinin ortaya çıkmasında çalışanların kendi kişilik özelliklerinin belirleyici olduğu söylenebilir.

Kariyer çapası kavramını yönetim alanına kazandıran Schein (1990), tanımlama yaparken kişinin kariyer yol haritasını belirleyen, süreci dengede tutan ve bireyin kendisini algılamasına imkân sağlayan kalıplar ifadesini kullanmıştır. Kariyer çapası olarak kullanılan bu kavram aslında kişinin kariyer tercihi ve hedeflerini şekillendiren; iş seçime veya iş değiştirme sürecinde belirleyici olmaktadır. Kariyer çapalarının ölçülmesi kişinin kariyer sürecine yön vermekte olup, kişiye ona göre plan yapma şansı tanıyabilir (Yıldırım, 2019:29). Meslek seçiminde de önemli bir fark yaratacak olan kariyer çapaları sağlıklı veriler ışığında hem çalışan için, hem de örgüt için oldukça yararlı olacaktır.

Schein (1996), kariyer üzerinde yapılan araştırmalarda, kişinin mesleğe başlangıç seçimiyle onu izleyen kariyer kimliğinin arasında ciddi ayrıklıklar olduğunu ifade etmiştir. İş hayatının başlangıç evresinde verilen kariyer ile ilgili kararlar genellikle, kariyer yoluyla ilgili yanlış bilgilere dayanmaktadır. Çalışma hayatına giren kişiler, tecrübe edindikçe becerileri, gereksinimleri ve değerleriyle ilgili daha kararlı, doğru ve net değerlendirmeler geliştirirler (Dönmez, 2020:32). Kariyer çapalarında en belirleyici özelliklerden birisi şüphesiz tecrübe faktörüdür. Çalışanların elde ettikleri tecrübeler tutum ve değerlere de yansımaktadır. Bu durum daha sonra kişinin tercihlerine de sirayet etmektedir.

Kariyer çapasının oluşumunda bireyin sahip olduğu öz değerler ile birlikte ailelerinden aldığı kültürel mirasın etkisi de oldukça büyüktür. Schein (1996) çalışmasında, bireyin kariyerini oluşturan faktörlerin dünyaya geldiği andan itibaren oluştuğunu vurgulamaktadır. Bu bakımdan bireyin kariyer yol haritasını belirlenmesinde hayata bakış açısı, duygusal yapısı, sosyal değerleri ve öz yetenekleri fark yaratmaktadır (Adıgüzel, 2009:279). Bir insanın kişiliği aslında doğduğu andan itibaren şekillenmeye başlamaktadır. Yaşamı boyunca edindiği tecrübeler ve yaşadığı olaylar tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bu bağlamda kişinin kariyer çapasının analizi yapılırken iş hayatının başlangıcında farklı daha sonra tecrübe kazandıkça farklı sonuçlar elde edilebilir.

Kariyer çapaları, kişilerin çalışma hayatı boyunca kariyer tercihleri ve iş değişikliği süreçlerini yakından etkileyen bir kavramdır. Kariyer çapaları insanların kariyer tercihlerinin temelinde yatan faktörleri tespit ederek bunları meydana çıkarmayı amaçlamaktadır (Çetin ve Aktaş, 2005:192). Kişinin sahip olduğu yetenek, kabiliyet ve en önemlisi kariyere yönelik güdülerinin meydana getirdiği kariyer çapaları, yaşam değerlerinin gelişimine bağlı olarak değişebilmektedir.

Edgar Schein (1996) kariyer çapaları için, kişinin kariyeri için attığı adımlarda belirleyici olan, yol gösteren ve kararların sınırlarını çizen unsurlar olarak tanımlamıştır. Schein'e göre kişinin kariyer seçimleri, aldığı kararlar, işvereni etkilemesi, bu süreçteki beklenti ve talepleri ile iş tecrübesi gibi pek çok durum kariyer çapalarını etkilemektedir (Işiker, 2019:16). Çalışanın örgüt içerisindeki konumu, sorumlulukları veya örgüt kültürü kariyer yolunu belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır.

5. KARIYER ÇAPASININ BOYUTLARI

Edgar Schein'in Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 44 yüksek lisans mezunu kişi ile yaptığı araştırma 10-12 yıl sürmüştür. Çalışma süresince yapılan mülakat görüşmeleri neticesinde elde edilen veriler değerlendirilmiş, kişilerin iş tercihlerini belirleyen unsurlar ortaya çıkarılmıştır. Çalışma sonucunda kariyer çapası olarak ifade edilen modelde kişilerin hangi mesleği kendilerine daha uygun gördüklerini belirleyen faktörleri sekiz başlık altında toplanmıştır. Bu faktörler şunlardır (Edinsel ve Adıgüzel, 2014:159);

- **Teknik Fonksiyonel Yetkinlik:** Bu kariyer çapasına sahip bireyler teknik alanda kendilerini en üst seviyeye çıkarma gayretinde olmaktadır. Yeteneklerini geliştirerek uzmanlık alanlarında derinleşme ve büyüme için çabalamaktadır. Bu özelliklere sahip kişiler işin asıl içeriğini iş ortamı ve çevresinden daha çok önem verirler. Bu kariyer çapası özelliklerini taşıyan kişiler, işlerini etkili bir şekilde yapabilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşma özgürlüğüne sahip olmak istemektedirler (İbicioğlu vd., 2011:1930). Teknolojide meydana gelen hızlı değişimlere cevap vermek bu kariyer çapası için önemli bir husustur. Farklı programlar kullanmak, işleyişi bu doğrultuda planlamak bu kariyer çapasının hâkim olduğu kişilerde öncelikli bir husustur.
- **Yönetmel Yetkinlik:** Yönetmel yetkinlik, kariyer değerine sahip kişilere bakıldığında başkalarını yönlendirme, onların sorumluluklarını alma ve onları yönetme isteğinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu özelliğe sahip kişiler görevlerinde yükselme veya daha yüksek görevlerde yer alma ve astlara emir verme istekleri dikkat çekmektedir. Burada öncelikli hedef idari yani yönetmel özelliğinin geliştirilmesidir

(Aytaç, 2005:103). Yönetmel yetkinliğin baskın olduğu kişilerde örgütü organize etme, görev dağılımı yapma ve iş takibi gibi konulara eğilimin daha fazla olduğu söylenebilir. İşleyişteki aksaklıklara çözüm yolu üretme konusunda daha hızlı hareket etmektedirler.

- **İstikrar:** Bu kariyer çapasının baskın olduğu kişilerde en belirgin ortak nokta, aynı örgüt içerisinde uzun süreli kalmayı hedeflemek olduğu görülmektedir. Aslında burada ekonomik kaygıya bağlı olarak kendilerini güven altına almak istemektedirler. İş güvencesi, emeklilik ve ücret ödemelerinin düzenli olması bu kariyer çapasına sahip kişilerde öncelikli olarak yer almaktadır (Barutçugil, 2004:325). İş bulma veya mevcut var olan işi kaybetme kaygısı çalışan üzerinde olumsuz etki yaratan, kişi üzerinde maddi ve manevi sıkıntılara sebep olan zorlayıcı bir durumdur. Bu bağlamda bu kariyer çapasının baskın olduğu kişiler işi kaybetmemek için çok çaba harcamaktadırlar.
- **Girişimcilik:** Girişimcilik, risk ve belirsizliği göze alarak kendi işini kurmak, rekabete girmektir. Kariyer çapası olarak bakıldığında kişilerin yeni ürün üretme ve yeni projelerde görev almak istemesi; bu doğrultuda bilgi ve becerilerini kullanarak hedefe ulaşmayı amaçlamaktadır. Diğer taraftan bu kariyer çapasının baskın olduğu kişilerde her zaman kendi işlerini kurma fikirleri ön plana çıkmaktadır (Olçay ve Düzgün, 2016:1130). Girişimcilik ruhunun egemen olduğu kişilerde yeni projeler hep vardır. Bu kariyer çapasının baskın olduğu kişilerde her proje kıymetlidir ve hayata geçirilmesi için çaba gösterirler. Risk almayı severler ve bu durum onlar için ciddi bir enerji kaynağı olabilmektedir.
- **Bağımsızlık:** Bu kariyer çapasını ön planda tutan kişiler çalıştıkları örgütlerde kısıtlayıcı kurallardan rahatsız olurlar. Kendi sorumluluk alanlarındaki işler hakkında planlamanın kendilerine bırakılmasını isterler. Görevi yerine getirme konusunda motivasyonları oldukça yüksek olan bu kişiler, hareket alanları daraltılmasını istememektedir (Danziger vd., 2007:23). Başkalarına bağımlı olmak yerine tek başına çalışmayı tercih etmektedirler (Erdoğan, 2003:18). Özgürlük önemli bir enerji kaynağıdır. Görevlerini ifa ederken kendi yöntemlerini kullanmak bu kariyer çapasında ayırıcı bir özelliktir.
- **Meydan Okuma:** Bu özelliğe sahip kişilerin engelleri aşmak için gösterdikleri çaba oldukça fazladır. Başkalarının kaçındığı karmaşık problemleri çözme konusunda istekli olmaları en belirgin özellikleridir (Suuttari ve Taka, 2004:836). Bu özelliğe sahip kişilerde her an bir yarışma hali görülmektedir. Kariyerlerinde rekabet edebilecekleri bir ortam olması onlar için ayırt edici bir faktördür (Schein, 1996:83). Başarma duygusunun etkisine büyük değer veren bu kişiler kimsenin cesaret edemeyeceği zor işlerde ön sıralarda yer almak isterler. Rekabetin varlığı bu kariyer çapasının olduğu kişilere hep cazip gelmektedir.
- **Adanmışlık:** Kendini adanmış kariyer değerine sahip kişilerin özelliklerine bakıldığında insanlara faydalı olma arzusunun baskın olduğu görülmektedir. Örgüt içerisinde meydana gelen olaylar hakkında oldukça hassas davranırlar ve çözümü için çaba gösterirler. Çalışma arkadaşlarına yardım etmek veya örgüt için fayda sağlamak kendi yeteneğini göstermekten daha önemlidir (Yarnall, 1998:58). İnsanlara yardımcı olmak, sosyal değerleri vurgulamak ve bu alanda kendini adanmış bu gurup için belirgin bir özelliktir. Motivasyonları yüksek olan bu kişilerin iş yaşamını ve toplumsal hayatı geliştirme amaçları vardır (Schein, 2007:29). Bu kariyer çapasının egemen olduğu kişiler, yer aldıkları örgütün çıkarlarını her zaman ön planda tutmaktadırlar. Sosyal ilişkilere verilen değer onlar için önemli bir faktördür.
- **Yaşam Tarzı:** Bu kariyer çapasında iş hayatı ve aile yaşamı arasında denge kurmak önceliklidir. Bu kişilerin kariyerleri önemlidir ancak aile yaşamları da bir o kadar önemlidir. Çalışma hayatının temposunun özel hayatı olumsuz etkilemesine izin vermezler. Onlar için bireysel kariyerleri yaşamlarının sadece bir bölümünü ifade eder (Schein, 1996:85). İş ve özel hayat konusunda bir çizgi olması gerekliliği bu kişiler için önemlidir. İş hayatının, aile hayatına sirayet etmesine müsaade etmezler. Günlük hayatta çalışma saatleri ve aile ile geçirilecek saatler ayrıdır. Bu sebeple bu kariyer çapasının baskın olduğu kişilerde yoğun iş temposu gerektiren sektörlere yaklaşım olumlu değildir.

6. AHİLİK TEŞKİLATI VE KARIYER ÇAPASI

Ahilik, toplumun zor zamanlarında halkın tek çatı altında toplanmasını sağlamış etkili bir kurumdur. Ahilik, her ne kadar ticaret ile eşleştirilse de sosyal hayatı düzenleyici yanı da bir o kadar etkindir. Osmanlı tarihinde önemli bir yere sahip olan Ahilik Teşkilatı özellikle gençleri hem ahlaki hem de teknik anlamda eğitme görevini üstlenmiştir. Gençleri yetkin oldukları alanda yetiştirmek için meslek eğitimine tabi tutmanın yanı sıra ahlaki ve

dini değerler eğitimi de verilmiştir. Bu bağlamda Ahilik, tam donanımlı çalışanlar yetiştirmeyi hedeflemiş bir eğitim kurumu olma görevini de üstlenmiştir.

İş hayatına giren her çalışanın kendisi için düşündüğü bir kariyer yolu mutlaka vardır. Kariyer, çalışanların iş hayatında izlediği ve geleceğini şekillendirecek bir süreçtir. Kişinin kariyerini belirleyen unsurların kariyer çapası olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Kariyer çapası, aslında kişilerin tecrübe, değer, tutum, kültür ve davranışlarına göre farklılık gösteren bir kavramdır. Zaman içerisinde farklılık gösteren ya da değişikliğe uğrayan bu faktörler kişide belirgin olan kariyer çapasının da değişmesine sebep olabilmektedir.

Günümüz çalışma hayatına baktığımızda özellikle üretimin yoğun olduğu sektörlerde teknik alt yapısı iyi olan çalışanların daha çok tercih edildiği görülmektedir. Diğer taraftan teknik personellerin ise kendi alanlarında meydana gelen değişimleri takip etmeleri ve kendilerini geliştirmeleri teknik fonksiyonel yönlerinin öne çıkmasını sağlamaktadır. Pek çok işletme de hem kendi ihtiyaçları hem de çalışanı desteklemek için teknik alanda çeşitli kurslara yönlendirme yapılmaktadır. Ahilik Teşkilatında ise gençlere iş başında bir usta tarafından bir yandan teknik bilgi öğretilirken diğer taraftan da işin ahlaki yönleri hakkında bilgiler verilir (Şahinkesen, 1991:393). Mesleki anlamda ilerlemek için belirli basamakları geçmesi gerekmektedir. Günümüzde de herhangi bir örgütte işe yeni başlayan bir kişi en alt kademede görev almaktadır. İş tecrübesine ve yeteneğine bağlı olarak kariyerinde ilerleme kaydetmektedir. Verilen eğitimler sırasında ustalar, gençleri gözlemleyerek hangisi hangi alanda daha iyi ise o alana yönlendirmeler yapabilmekteydi. Örneğin tamirat işlerinde yetenekli kişileri o alanda daha yoğun eğitime tabi tutmak mümkündür. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatı, günümüzde kariyer çapası bünyesinde teknik fonksiyonel yetkinlik olarak ifade edilen özelliğe sahip yani teknik alana daha yatkın olan gençleri o zamanın imkanlarında eğitmeye önem vermiştir.

Yönetim, her işletme için çok önemlidir. Öyle ki yönetim kademesi güçlü olan işletmelerin rakiplerine göre daha avantajlı olması mümkündür. Özellikle günümüzde iyi bir yöneticiye sahip olan işletmelerin kısa ve uzun vadeli planlarına bağlı olarak atacakları adımlar belli olmaktadır. Bu durum rekabetin çok zorlu olduğu bu dönemlerde işletmelere oldukça fayda sağlamaktadır. Diğer taraftan tarihimizde hangi dönem mercek altına alınırsa alınsın yönetim veya liderlik unsurları ön plana çıkmaktadır. Ahilik Teşkilatında da güçlü bir yönetim anlayışına önem verildiği görülmektedir. Teşkilatın yönetim kademesinde yer almanın tek kriterinin yönetsel yetkinliğe sahip olmak gerekliliği olduğu söylenebilir (Akça, 2003:211). Hiçbir sınıf ayrımına tabi olmadan yönetim yeterliliğine tabi olan her üye yönetici olabilmek için kurula aday olabilmekteydi. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatında, yönetsel yetkinlik olarak kullanılan kariyer çapasına sahip kişilerin yönetim kademesinde yer alması mümkün olmuştur.

İş hayatında istikrar her zaman önemlidir. Günümüzde işletmeler açısından bu duruma bakıldığında tecrübeli çalışanı ile yola devam etmek istemesi oldukça faydalı bir tercihtir. Çalışanın ise şartlar uygun olduğunda aynı örgütte iş hayatına devam etmesi kariyeri açısından avantaj sağlayacaktır. İstikrar faktörü Ahilik Teşkilatı açısından ele alındığında, kurum bünyesinde verilen eğitimleri belli bir zaman ile kıstlamamış tam tersi ömür boyu sürecek şekilde tasarlamıştır. Burada temel amaç kişilerin meslek hayatı boyunca işinin devamlılığını sağlamaktır (Özköse, 2011:12). Başka bir ifade ile her meslek sahibinin mesleğini istikrarlı bir şekilde yapması için uğraşmıştır. Teşkilat içerisinde çalışanların aynı meslek içerisinde devamlılığın büyük önem verilmekteydi. Bu durum kariyer çapaları içerisinde istikrar olarak yer alan ve aynı işte devamlılığı vurgulayan özelliğin Ahilik teşkilatında da önemli olduğunu göstermektedir.

Değişimin çok hızlı olduğu bu çağda, farklı fikirlerini hayata geçirmek isteyen kişiler kendi işletmelerini kurarak iş hayatına atılmaktadır. Girişimcilerin özelliklerine bakıldığında atılgan, cesaretli ve bağımsız çalışma yönlerinin öne çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan Ahilik Teşkilatına bakıldığında bütün meslek dallarına büyük değer verildiği görülmektedir. Çünkü her bir meslek dalının en önemli görevi halkın ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu yapılanma içinde yer alan sanatkarların yaptıkları işler sermayeden ziyade kol ve beden gücüne dayanmaktaydı. Sanatkarlar, bağımsız çalışan girişimciler olarak değerlendirilirdi (Doğan, 2004:328). Yaptıkları işler ile dikkat çeken bu guruplar, uğraştıkları sanat ve meslek alanında halkın ihtiyacını karşılayan pratik ürünler üretmektedirler. Kendilerini geliştirme, yeni ürün konusunda çaba gösteren bu kişiler teşkilat nezdinde de destek görürlerdi. Kariyer çapalarında yer alan girişimcilik ve bağımsızlık faktörlerine Ahilik Teşkilatında da değer verildiği görülmektedir.

Günümüzde rekabet koşullarının çok hızlı değişmesinin getirisi olarak işletmeler zor duruma düşebilmektedir. Burada işletme yönetimine veya girişimcilerin atacakları adımlar örgütün geleceği için belirleyici olabilmektedir. Zor şartlar altında dahi motivasyonunu düşürmeyen çalışanların koşullara meydan okuyarak alacakları kararlar, işletmelerini geleceğe taşıma başarısını gösterecektir. Ahilik Teşkilatının kurulduğu yıllarda öncelik, halkın yerleşik hayata geçişini kolaylaştırıcı adımlar atılmasıydı. Diğer taraftan teşkilat bünyesindeki

çalışanların kaliteli ürün üretme ve müşteri memnuniyetini vurgulayarak gayri müslim esnaf karşısında rekabet avantajı elde etmeleri sağlanmış ve bu sayede milli ekonominin güçlenmesi sağlanmıştır (Darı, 2017:120). Ahilik Teşkilatı, o zor şartlarda dahi çalışanları destekleyerek pazarda yer edinmeleri sağlanmıştır. Teşkilatın desteği ile çalışanlar bir dayanışma halinde o günün koşullarına adeta meydan okuyarak ticaret alanında yer almışlardır. Kariyer çapısında yer alan meydan okuma faktörünün Ahilik Teşkilatında destek gördüğü anlaşılmaktadır.

İşletmelerde, örgüt kültürü önemli bir husustur. Çalışanların örgüte bağlanmasını, sadakatini ve kişinin kendisini adanmasını etkileyen faktörleri etkileyen bir unsurdur. Kendisini mensubu olduğu örgüte adayan çalışanlar, kişisel çıkarlarını arka plana atarak çalışma arkadaşlarının ve işletmenin çıkarlarını ön planda tutma eğilimi göstermektedir. Bu açıdan Ahilik Teşkilatına bakıldığında her meslek dalının kendi içerisinde bir piri bulunduğu görülmektedir (Uçma, 2017:112).

Ahilerin kendi alanlarında ilerleyebilmeleri için pirine ve ustasına gönülden bağlanması, onun yolundan gitmesi, onun davranışlarını örnek alması gerekmektedir. Bu gönül bağı teşkilat içerisinde mesleğine sadık birer çalışan olmalarını sağlamaktaydı (Arslan ve Şanlı, 2013:23). Teşkilat için kendisini adayan çalışanlar, sıkıntılı bir durum olduğunda birlik ve beraberlik içinde hareket etme konusunda sıkıntı çekmemektedir. Bu durum kariyer çapaları içerisinde adanmışlık olarak yer verilen özelliğin Ahilik Teşkilatı içerisinde de bulunduğunu ortaya koymaktadır. Aslında teşkilat içerisinde verilen eğitimlerde bireylerin kişisel çıkarlarından ziyade örgütün çıkarlarını ön planda tutulması yönünde durulmaktaydı. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatında adanmışlık önem verilen bir husustur.

Aile kavramı Türk kültüründe her zaman önemli bir yere sahip olmuştur. Günümüzde yaşam koşullarının değişmesi insanı hep bir koşturmaca içerisine sürüklemektedir. Bu sebeple çalışanların aileleri ile geçirdikleri vakitleri oldukça sınırlı bir hal almıştır. Her fırsatı ailesi ile vakit geçirmek için çabalayan kişiler aile ve çalışma hayatını dengede götürme gayreti taşımaktadırlar. Diğer taraftan Ahilik Teşkilatında iş hayatı ile aile hayatı birbirinden bağımsız olarak ele alınmaz tam tersine bir bütün olarak ele alınır (Tekin, 2016:233). Dolayısıyla teşkilat mensupları sadece iş hayatını değil aile hayatını da düzgün ve düzenli bir şekilde yaşamak zorundaydı (Yılmaz, 2018:286). Burada esas amaç çalışanları bir bütün olarak ele alarak hem iş hayatında hem de aile hayatında başarılı olmasını sağlamaktır. Bu durum kariyer çapısında yaşam tarzı olarak ele alınan faktöre Ahilik Teşkilatında da büyük önem verildiğini göstermektedir.

Tablo 1. Ahilik ve Kariyer Çapalarının Kesişme Noktaları

Kariyer Çapası Boyutları ve Özellikleri	Ahilikte Kariyer Çapasını Destekleyen Özellikler
Teknik Fonsiyonel Yetkinlik (Teknik konularda kendini geliştirme isteği dikkat çekmektedir)	Teknik konulara yatkın olan kişilere o alanda eğitime yönlendirmeler yapılırdı
Yönetimsel Yetkinlik (Yönetici özelliklerine sahip olma özelliği baskındır)	Yönetici vasfına sahip üyelerin yönetim kademesinde görev almaları desteklenirdi
İstikrar (Aynı örgütte uzun süre çalışmak isteği hakimdir)	Üyelerin mümkün oldukça aynı sektörde hizmet vermeleri teşvik edilirdi
Girişimcilik (Kendi işini kurma isteği baskındır)	Sanatkârlara kendi işlerini kurmaları teşvik edilirdi
Bağımsızlık (Bireysel çalışmayı istemektedir ve kurallara karşı gelmektedir)	Ahilik Teşkilatında düzenin sağlanması için kurallar ön planda tutulur, birlikte çalışma teşvik edilirdi
Meydan Okuma (Rekabeti sevmektedir)	Gayrimüslüm esnaf karşısında rekabet edebilmek için teşkilat üyeleri desteklenirdi
Adanmışlık (Sosyal değerlere önem vermektedir ve örgüte bağlılık ön plandadır)	Teşkilata ve birlikte çalışılan ustaya gönülden bağlılığa önem verilirdi
Yaşam Tarzı (İş hayatı ve aile hayatında dengeye önem vermektedir)	Aile yaşamına en az iş hayatı kadar önem verilir ve bu konuda nasihatlar yapılırdı

Yukarıdaki tabloda Ahilik Teşkilatı ve kariyer çapalarının kesişme noktalarına karşılaştırmalı olarak yer verilmiştir. Günümüzde çalışanların sağlıklı meslek seçimleri için önemli bir rehber niteliğinde olan kariyer çapaları esasında asırlar önce faaliyet gösteren Ahilik teşkilatında desteklendiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla yazın alanımıza batı kaynaklarından tercüme edilen kariyer çapasının özellikleri ile iş hayatında hâlâ izleri ile karşılaşılabilen Ahilik Teşkilatı'nın ortak yönlerinin olduğu görülmektedir.

7. SONUÇ

Ahilik Teşkilatının, Anadolu'ya göç eden Türk halkının burada yerleşmesine, yurt edinmesine, bir çatı altında toplanmasına katkısı oldukça büyüktür. Göç gibi sıkıntılı ve sancılı bir süreç geçiren halkın yeni yerleşim yerlerine uyum sağlamasında, düzen kurmasında ve ekonomik faaliyetlere başlamasında teşkilat öncü görev üstlenmiştir. Bu tür bir teşkilatın varlığı devletin de işini kolaylaştırmıştır.

Ahilik teşkilatı ilk kuruluş yıllarında aslında bir esnaf yapılanması olarak ön plana çıkmıştır. Ancak daha sonra büyüyen teşkilat; eğitim, ekonomi, ticaret, asker gibi pek çok alanda ön plana çıkmıştır. O dönemde iş hayatında kalifiye eleman yetiştirme konusunda gösterdikleri başarılar, halk ile sürekli dayanışma halinde olmaları, devletin ihtiyaç duydukları alanda destek çıkmaları teşkilatın etkin oldukları alan sayısını artırmıştır. Anadolu'ya göç eden insanlara rehberlik ederek onları etkin oldukları alanlara yönlendirmeleri halkın desteğini kazanmaları konusunda süreci hızlandırmıştır. Herhangi bir sanat alanında tecrübesi olan kişilere kendi işlerini kurma, ham madde sağlama ve ticaret yapma konusunda destek çıkmışlardır.

Teşkilatın en dikkat çeken yönlerinden biri çalışmak isteyen gençleri daha önceden belirlenmiş bir süreç dâhilinde eğitime tabi tutulmasıdır. İş hayatının en alt basamağı olan yamaklık seviyesinden başlayan bir kişi bu aşamada işin bütün püf noktalarını öğrenmeye başlamıştır. Bu teknik eğitimin yanında iş hayatının diğer bir önemli noktası olan günümüzde etik kurallar olarak adlandırılan ahlak kuralları üzerine de eğitime tabi tutulmaktaydı. Bu bağlamda kişiler hem teknik anlamda hem de ahlaki anlamda tam donanımlı olarak yetiştirilmeye çalışılmaktaydı. Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için ekonomik kazanç önemliydi ancak teşkilat; ekonomik kazanç kadar bu olayın sosyolojik yanına da önem vermektedir.

Ahilik Teşkilatı, yamaklıktan işe başlayan kişilere kendi kabiliyet ve yetenekleri doğrultusunda kariyer sahibi olmaları konusunda destek çıkmaktaydı. Öncelikle bir kişinin her işi yapması değil yetkin oldukları alanda iş kurmaları gerekliliği üzerine durmaktaydı. Diğer taraftan kişiler işe mutfağından başlamalı; yamaklık, çıraklık ve ustalık gibi süreçleri tamamlayarak mesleğini kendi başına icra edecek tecrübeye sahip olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda bir kişinin iş kurabilmesi için o meslekte kendini ispatlaması gerekmektedir. Dolayısıyla bu durum iş hayatında kaliteyi de birlikte getirmektedir.

Günümüzde özellikle Anadolu'daki küçük işletmelerde Ahiliğin izlerini görmek mümkündür. Usta-çırak ilişkisinin pek çok küçük işletmede devam ettiğini söylenebilir. Küçük yaşlarda bir ustanın yanında başlayan gençler sadece işi öğrenme konusunda değil kurulan sıcak ilişkiler ile işin ahlaki yönleri konusunda da eğitim alabilmektedir. Ancak işletmelerin artan rekabet koşulları neticesinde daha çok ekonomik yönlerine önem verdiklerini söylemek mümkündür. Diğer taraftan eğitim süreçlerini üstlenen pek çok eğitim kurumu bulunmaktadır.

Kariyer çapaları olarak ifade edilen bu kavramlar, kişinin kariyer yol haritasını belirleyen faktörlerdir. Dolayısıyla iş hayatında önem verilmesi gereken bir konudur. Kişilerin kendi özelliklerini ve yeteneklerini bilerek eğitim almaları ve bu doğrultuda iş hayatına başlamaları hem kendileri için hem de iş hayatı için büyük önem taşımaktadır. Kişilerin kendi yetenekleri doğrultusunda kariyer yolunu belirlemesi öncelikle mesleklerini isteyerek yapmalarını sağlayacaktır. Bu durum kişilerin her başarı elde ettikleri zaman bir sonraki başarı için tetikleyici rol üstlenecektir. Diğer taraftan mesleğini icra ederken istekli olan çalışanlara sahip işletmelerde örgütsel bağlılık, aidiyet, verimlilik gibi pek çok alanda artış olacaktır.

Ahilik Teşkilatı, asırlar önce faaliyet göstermiş bir kuruluş olmasına rağmen rehber edindikleri kuralların benzerlerini veya etkilerini günümüzde de görmek mümkündür. Yönetim alanında kariyer çapaları olarak yer alan teknik fonksiyonel yetkinlik, yönetsel yetkinlik, istikrar, girişimcilik, bağımsızlık, meydan okuma ve adanmışlık özelliklerinin Ahilik Teşkilatında destekleyici izleri ile karşılaşmak olası bir durumdur. Teşkilat bünyesinde ahlaki eğitimlerin yanında teknik eğitimler de verilmekteydi. Bu durum teknik fonksiyonel yönü ön plana çıkan kişilerin kendilerini göstermeleri için bir imkân teşkil etmekteydi. Teşkilatın yönetim kademesinde yer almak isteyen kişilere seçimlere katılma hakkı verilmekteydi. Yönetsel yetkinlik yönü ağır basan kişilerin kariyerini bu şekilde yönlendirmesi için büyük bir imkân olduğu söylenebilir.

Teşkilat bünyesinde verilen eğitimlerde kişilerin aynı meslek alanında sürekliliği sağlaması için denetimler yapıldı. Bu durum aslında çalışanların aynı alanda istikrarlı olarak ilerlemelerinin önünü açmaktaydı. Her hangi bir sanat kolunda yetkin olan kişilere kendi işlerini kurmaları sağlanmakta, hem maddi hem manevi olarak desteklenmekteydi. Böylece girişimcilerin önleri açılarak sanatlarını icra etmeleri sağlanırdı.

Teşkilatın bu yönü çalışanların manevi yönde kendilerini tatmin etmelerini sağlayarak işlerine ve teşkilata gönülden bağlanmalarını sağlamaktaydı. Çalışanların iş hayatlarına verdikleri önemi aile ve sosyal hayatlarında da vermeleri konusunda telkinlerde bulunulurdu. Çünkü çalışanlar iş, aile ve sosyal hayatları bağlamında bir bütün olarak ele alınırdı. Bu üç faktörün herhangi birinde ortaya çıkabilecek bir sıkıntının diğerlerini de olumsuz etkilemesi mümkündür.

Sonuç olarak asırlar önce faaliyet göstermiş bir kurumun günümüzde de etkilerini görmek mümkündür. Neticede kültür, nesiller boyu aktararak gelen bir unsurdur. Kültürümüzde önemi büyük olan Ahilik Teşkilatının aktif olduğu dönemlerde önem verdiği hususların günümüz koşullarında da önemli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yapılan araştırma neticesinde Ahilik Teşkilatında kariyer çapalarını destekleyici süreçlere yer verildiği anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan bu çalışmada Ahilik Teşkilatı ile kariyer çapaları ele alınmıştır. Ancak teşkilatın çok farklı alanlarda hizmet vermesi, araştırılacak çok farklı yönlerinin olduğunu da göstermektedir. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatının günümüz yönetim konuları ile etkileşim gösterebileceğini unutmamak gerekmektedir. Bu bağlamda yapılacak bu tür araştırmalar Ahilik Teşkilatının farklı yönlerini de ortaya çıkarabilecektir.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Orhan (2009), "*Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma*", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.14(2), ss. 277-292.
- AKÇA, Gürsoy (2003), "*Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı*", **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, S.14, ss.209-219.
- AKGÜNDÜZ, Murat (2014), "*Ticari Hayatta Kardeşliği Esas Alan Ahilik Teşkilatı*", **Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, S.19(31), ss.9-18.
- AKSU, Bumin Çağatay ve DOĞAN, Altan (2020), "*Kuşaklar Açısından Motivasyon Araçlarının ve Kariyer Çapalarının Karşılaştırılması*", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.12(2), ss.2040-2060.
- ARSLAN, Recep ve ŞANLI, Demet (2013), "*Osmanlı Devlet'inde Bir Esnaf Örgütlenmesi Olarak Lonca Teşkilatı*", **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.9, ss.15-30.
- AYTAÇ, Serpil (2005), **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- BARUTÇUGİL, İsmail (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- ÇEKER, Faysal (2017), "*Ahlâkî ve Sosyo-Ekonomik Bir Teşkilât Olarak Ahilik*", **Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.7(12), ss.84-99.
- ÇETİN, Canan ve AKTAŞ, Hakkı (2005), "*Hava Harp Okulu Endüstri Mühendisliği ile Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması*", **13ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 12-14 Mayıs 2005, İstanbul, ss.191-194.
- DANZIGER, Nira, DALIA, Rachman-Moore ve RONY, Valency (2007), "*The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory*", **Career Development**, S.13(1), ss.1-28.
- DARI, Abdülhekim Bahadır (2017), "*Bir Sosyal Bütünleşme Aracı Olarak Ahilik*", **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DESOB - DÜZCE ESNAF VE SANATKARLAR ODASI BİRLİĞİ (2021), "*Ahilikte Meslek Ahlakı*", **DESOB Kurumsal Web Sayfası**, <http://www.desob.org.tr> (Erişim Tarihi: 10.08.2021).
- DOĞAN, İsmail (2004), "*Bir Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Ahilik*", **I. Ahi Evran-I Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu**, 12-13 Ekim 2004, Kırşehir, G.Ü Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yayını, ss.323-335.
- DOĞAN, Kadir Caner (2015), "*Ahilik Teşkilatı, Ombudsman ve Etik İlişkisi*", **Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi**, S.4(7), ss.28-36.
- DÖNMEZ, Seray (2020), "*Öğretim Elemanlarının Kariyer Çapalarının İncelenmesi: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Örneği*", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- EDİNSEL, Sercan ve ADIGÜZEL Orhan (2014), "*Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*", **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.4(2), ss.158-177.
- EKİNCİ, Yusuf (2012), "*Ahilik ve Eğitim*", **2. Uluslararası Ahilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 19-20 Eylül 2012, Kırşehir, ss.191-197.
- ERDEM, Ekrem (2009), **Ahilik: Ahlakla Kalitenin Buluştuğu Bir Esnaf Teşkilatlanma**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ERDOĞMUŞ, Nihat (2003), **Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama**, Dünya Kitapevi, Ankara.
- FATİH, Çelik (2012), "*Ahilik Teşkilatının Geçmişten Günümüze Ekonomik Hayatta Üstlendiği*", **2. Uluslararası Ahilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 19-20 Eylül 2012, Kırşehir, ss.457-469.
- GÜNDÜZ, Ali Yılmaz, KAYA, Mehmet ve AYDEMİR, Cahit (2012), "*Ahilik Teşkilatında ve Günümüzde*", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.14(2), ss.37-54.
- İŞİKER, Adnan (2019), "*Kariyer Çapaları ve Temel Benlik Değerlendirmenin İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması*", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- İBİCİOĞLU, Hasan, ADIGÜZEL, Orhan ve ÖZTÜRK, Umut Can (2011), "*Kariyer Danışmanlığını Bir Sonraki Adıma Taşımak: Süreç Danışmanlığı Perspektifinde Kariyer Çapaları Kullanımı ve Bir Uygulama*", **Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar**, 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, ss.1928-1935.
- KARAGÜL, Mehmet (2012), "*Ahilik ve Sosyal Sermaye Bağlamında İş Ahlakı ve Üretim İlişkisi*", **Akademik Bakış Dergisi**, S.32, ss.1-16.
- KAYA, Umut (2013), "*Değerler Eğitiminde Bir Meslek Teşkilatı: Ahilik*", **Değerler Eğitimi Dergisi**, S.11(26), ss.41-69.
- OLCAY, Atınç ve DÜZGÜN, Mehmet (2016), "*Turizm Eğitimi Gören Öğrencilerin Meslek Seçimlerinin Kariyer Çapaları ile Uygunluğunun Değerlendirilmesi*", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, S.24(3), ss.1127-1148.
- ÖZKÖSE, Kadir (2011), "*Ahilikte Ahlak ve Meslek Eğitimi*", **Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, S.15(2), ss.5-19.
- ÖZTÜRK, Nurettin (2002), "*Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi*", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.7, ss.1-12.
- SCHEIN, Edgar H. (1990), **Career Anchors: Discovering Your Real Values**, Jossey-Bass Pfeiffer Publisher, San Francisco (US).
- SCHEIN, Edgar (1996), "*Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*", **Academy of Management Perspectives**, S.10(4), ss.80-88.
- SCHEIN, Edgar (2007), "*Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*", **NHRD Network Journal**, S.1(4), ss.27-33.
- SOLMAZTÜRK, Ahmet Barış (2017), "*Girişimcilik Yöneliminin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü*", **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SUUTTARİ, Vessa ve TAKA, Milla (2004), "*Career Anchors of Managers with Global Careers*", **Journal of Management Development**, S.23(9), ss.833-847.
- ŞAHİNKESEN, Ali (1991), "*Çıracılık Eğitiminin 'Osmanlı Dönemi' Durumu*", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, S.24(2), ss.387-403.
- TDK - TÜRK DİL KURUMU (2011), "*Ahilik*", **Güncel Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, 11.Baskı, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 14.02.2022).
- TDK - TÜRK DİL KURUMU (2011), "*Kariyer*", **Güncel Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, 11.Baskı, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 22.03.2022)

- TEKİN, Mustafa (2016), "*Bir Sosyal Kontrol Aracı Olarak Ahilik ve Toplumsal Dinamikleri*", **Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, S.21(21), ss.219-235.
- UÇMA, İsmet (2017), **Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik**, İşaret Yayınları, İstanbul.
- ÜNSÜR, Ahmet (2017), "*Ahilik Sisteminde Ahlak Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi*", **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, S.8(13), ss.90-98.
- YARNALL, Jane (1998), "*Career Anchors: Results of an Organisational Study in the UK*", **Career Development International**, S.3(2), ss.56-61.
- YILDIRIM, Gökhan (2019), "*İşveren Markası ve Kariyer Çapasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Nicel Yöntem Araştırması*", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YILMAZ, Hüseyin (2018), "*Bir Anadolu Esnaf Teşkilatı Olarak Ahilik ve Eğitim*", **Uluslararası Ahilikte İş ve Ticaret Ahlakı Sempozyumu**, 27-28 Eylül 2018, Sivas, ss.277-298.

