



İSLAMİ BİR EKONOMİDE FİRMA DÜZEYİ KARARLARI VE İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ*

Prof. Dr. Abdul Aziz
Humboldt Üniversitesi
İş İdaresi Bölümü Öğr. Üyesi, Arcata

Çev. Dr. Mehmet ERDEM
Fırat Ü. İlahiyat Fakültesi
e-mail: mehmeterdem@firat.edu.tr

Japonya ve Almanya II. Dünya savaşı boyunca bütünüyle yıkılmış, sanayi kompleksleri müttefik kuvvetlerin yıkıcı hava bombardımanları sonucu yerle bir olmuştu. Her iki ülke, ulaşım ve iletişim sistemleri de dâhil, hemen hemen bütün üretim araçları ve altyapıları felç olmuş bir şekilde müttefiklerin işgali altında savaştan çıktılar. Japonya'nın savaştaki yıkımını 23 Eylül 1946 tarihli *Nippon Times* şöyle tasvir etmektedir:

Tokyo şehir merkezinin yerleşim alanının yüzde 70'i, Osaka'nın yüzde 80'i, Nagoya'nın ise yüzde 90'ı tahrip edilmişti. Ulaşım (vasıtaları), kalabalık gıcirtılı trenler, iki tekerlekli, bisiklete iştirilecek şekilde düzenlenmiş elle çekilen "el arabaları" ve öküzar arabalarıyla (kağnılarla) sınırlıydı. Savaşın sonunda bütün Japonya'da sadece 41000 motorlu araç vardı, onların da yarısı atıl ve neredeyse kalanın tamamı da mangal kömürü enerjisiyle çalışıyordu. Geceleyn hiçbir caddede ışık bulunmamaktaydı, evlerin çok azında ışık vardı..

Almanya'nın altyapısı da benzer bir kaderden muzdaripti:

II. dünya savaşı sonunda Almanya'nın şartları da iç açıcı değildi. Ülke geniş bir atık çöp yığını görünümündeydi. Ekonomi iflasta, fabrikalar, tren yolları, limanlar ve kanallar tahrip edilmiş ve milyonlarca kişi evlerini kaybetmişti. Yıkılmaya terkedilmiş birçok fabrika, tazminat ödemeleri için sökülüyordu.¹

Bu iki ülkenin sahip olduğu tek kaynak sadece insanlarıydı. Onlar (insan kaynağını) etkili kullanarak, otuz yıl içerisinde eski işgalcilerinin güçlü rakipleri düzeyine çıktılar. Onların ortaya koyduğu bu başarı modeli, ulusal gelişim sürecinde insan kaynaklarının büyük bir önemi haiz olduğunu göstermiştir. Nitekim tecrübî araştırmalar da hem toplam verimliliğin hem de ekonomik büyümenin ancak yerli insan kaynaklarının geliştirilmesiyle arttı-

* Bu Makalenin orijinali, *The Journal Of Islamic Social Sciences*, Volume 10, Summer 1993, Number 2, pp 201-216'de yayınlanmıştır.

¹ Colliers Encyclopedia, 1986.

ğını göstermektedir. Denison 1929 ile 1982 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ekonomik büyümenin yüzde 73'ünün insan kaynaklarının geliştirilmesine bağlı olduğunu belirtmektedir.² O, uzun süreli ekonomik gelişme boyunca ülkenin, gelişmeye katkısının yüzde sıfır olduğunu söylerken fiziksel sermayenin etkisinin sadece yüzde 17 olduğunu eklemiştir. •Carnevale "Amerika Birleşik Devletleri'nde 1929'dan beri üretimdeki gelişmenin, yüzde 75'inin iş eğitimi, eğitim-öğretim, resmi eğitim ve sağlık gibi insan kaynaklarının geliştirilmesi ile ilgili aktivitelere bağlanabileceğini" söyler.³

Global bir ekonominin ortaya çıkmasında, insan kaynaklarını geliştirmenin daha büyük bir öneme sahip olduğu varsayılmaktadır. Para, fabrikalar, elemanlar ve teknoloji gibi üretim faktörleri kolayca bir ülkeden diğerine taşınabilir. Sadece insan kaynakları göreceli olarak taşınmaz. Bir milletin ekonomik rekabet gücü (onun) insan faktörünün kalitesine bağlıdır. Rich Amerika Birleşik Devletleri ve diğer ülkelerin mevcut ekonomik problemlerini de referans vererek aşağıdaki görüşleri ifade eder:

*Amerika Birleşik Devletleri'nin ileriki yıllarda yüz yüze kalacağı gerçek ekonomik durum –ki diğer her ülkenin durumu da aynıdır– ülke vatan-daşlarının kapasitelerini yükseltip, bu kabiliyet ve kapasitelerini dünya pazarına ekleme araçları geliştirerek, global ekonomiye katkı yapabilecek potansiyel değerlerini artırmaktır.*⁴

İnsan kaynaklarının geliştirilmesinin ekonomik büyümeyle ilişkisi sadece İkinci Dünya savaşıdan sonra önemli bir ekonomik düşünce ekolü olarak ortaya çıktı. Hâlbuki İslam on dört asır önce bu faktörün önemini vurgulamıştır. Şimdilerde Müslüman ülkeler bolca insan kaynaklarına sahiptir. Onların toplam nüfusu bir milyardan fazladır.⁵ Maalesef bu kaynak gelişmemiş halde beklemektedir. Chapra "Bu gün Müslüman sosyoekonomik çevrenin, gerek kendisinin gerekse toplumunun çıkarları için elinden gelen gayreti yerine getirmesi konusunda insanları motive edemeyecek bir durumda olduğunu" diye yazar.⁶ Böylece birçok Müslüman ülke, yüksek insan ve hammadde zenginliğine (sahip olmasına) rağmen, kahvaltılık yiyecekleri gibi malları dahi gayr-i Müslim ülkelere ithal etme zorunda bırakılmışlardır. Neredeyse bütün Müslüman ülkeler savunma malzemeleri için Müslüman olmayan uluslara bağımlıdır. (Bu durum) onların sık sık şantajı maruz kalmalarına ve küçük düşürülmesine yol açan bir gelişme şeklidir. (Hâlbuki) yerli insan kaynaklarının geliştirilmesi onları dünya haritası üzerinde tüketim

² 1985.

³ 1983.

⁴ 1991.

⁵ Günümüzde bir buçuk milyarı geçtiği söylenebilir. M.Erdem.

⁶ 1998.

ve savunma için ihtiyaç duyulan bütün maddeleri üreten ve endüstriyel açıdan gelişmiş olan ülkeler durumuna getirebilirdi.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi hem makro hem de mikro düzeyde aksiyonu gerektirir. Makro düzeyde, hükümetler bu kaynakların gelişimine vesile olan, sözgelimi okul ve üniversite binaları gibi altyapıları sağlamalıdır. Mali politikalar, kaynakları bu sonuca kanalize edecek şekilde dizayn edilmelidir. İnsan sermayesi oranının yükselişini hızlandırmak için sermaye pazarları geliştirilmelidir.⁷ Mikro düzeyde ise firmalar; stratejiler, planlar, politikalar ve kendi işçilerinin entelektüel ve teknik kabiliyetlerini geliştirecek şekilde düzenlenen uygulamalar yapmalı ve böylece onların verimlilik ve kalite bilincini geliştirmelidirler.

Bu çalışma, İslam öğretileri ışığında, firma düzeyinde alınan kararlarla ilgili olan personel ve üretim çeşitlerini inceleyecektir. Bu, aynı zamanda ekonomik ilerleme arayışındaki Müslüman milletlerin, insan kaynaklarını geliştirme konusunda karşı karşıya kaldıkları bu kararların etkililiğini tartışacaktır. Bununla birlikte ortak strateji ve politikaların formülasyonunu tartışmadan, biz öncelikle şimdiki tanımı (verip), daha sonra da İslami bakış açısından yapılan tanımdan hareketle "ekonomik gelişme" terimiyle neyin kastedildiğini anlamalıyız. Ayrıca bu iki bağlamdaki benzerlik ve ayrılıklar tespit edilmelidir. Bu analizlere bina edilen bir durum, şimdiki batı-global stratejilerine göre adapte edilmeli ve/veya değiştirilmeli, şayet gerekirse, insan kaynakları gelişimi için tamamen yeni tekniklere göre tasarlanmalıdır.

Batıda ekonomik gelişme, kişi başına düşen gelirin yüksekliği ve maddi ilerleme çabasıyla ilişkilidir. Mishan'a göre ekonomik gelişme, kişi başına düşen gelirin⁸ artışı gösterir.⁸ Rostow da, ekonomik gelişmeyi;⁹ temel bilimi geliştirme eğilimi, tüketim eğilimi gibi bir dizi eğilimler süreci olarak açıklar.¹⁰ Bu mantığa göre, bir ekonomide, kişi başına düşen ortalama gelir yüksekse ve insanlar tüketim, mal ve hizmet gereçlerinin yükselişini sürdürmek için öğrenmeye ve bilime müracaata motive edilmişse o (ekonomi)nin gelişmiş olduğu söylenebilir.

Batılı ekonomik kavramlarda olmayan ahlaki ve sosyal boyutları kapsamaması ve (bunlara) önemli bir rol vermesi itibarıyla 'İslami ekonomik gelişme' kavram daha geniştir.¹¹ Batıdaki bir kişi, fert başına düşen gelirini ve giderini (tüketimini) yükseltmek ya da (mevcut birikimini) korumak için çok çalışır, bir Müslüman da böyle yapar. Bununla beraber bir Müslüman aynı

⁷ Levine, 1991.

⁸ 1973.

⁹ Ekonomik öğretiler ışığında, ekonomik büyüme kavramının detaylı tartışmaları için Mangrocian'a (1986) bak.

¹⁰ 1960.

¹¹ Bu delil, Hıristiyan ve Yahudi din öğretilerinde değil, Batı kültürüne müracaat ederek elde edilebilir.

zamanda Allah rızasını kazanma niyetiyle de çalışır. Böyle bir davranış Kur'an'da şöyle geçer: "*Namaz tamamlanınca yeryüzüne dağılın ve Allah'ın fazlını arayın. Felaha ermenizi ümit ederek Allah'ı çok zikrediniz*".¹² Bir hadise göre; Hz. Peygamber (s.a.v.) bir odun kesen kimsenin elini öpmüş ve ona Allah'ın çok çalışan kişiyi sevdiğini söylemiştir.¹³ Yukarıda geçen Kur'an ayeti ve Hz. Peygamber'in hadisi, çalışan bir Müslüman'ın hayatını kazanmanın yanı sıra, aynı zamanda aktif bir şekilde Allah'ın rızasını da aradığını belirtmektedir.

Bu makalede ayrıca şu başlıklara da değinilecektir: a. Kitlelerin genel eğitim altyapısının gelişimi ve bu süreçte firmanın rolü, b. Kadrolama, ücretlendirme ve sağlık hizmetleri gibi özel personel ve üretim politikaları, c. Sonuçlar ve tavsiyeler.

Genel Eğitim

Kitlelerin Genel Eğitimi. Bir firma, bir iç çevre faaliyetine ek olarak aynı zamanda toplumun da bir parçası olması nedeniyle dış çevrede de faaliyette bulunur. O, toplumun üyelerine iş sağlar ve buna bağlı olarak çalışanlarının çocukları için okul, elektrik, su ve kamu hizmetleri gibi yerel alt yapılardan faydalanır. Bir firma iyi bir komşu olarak, yöre insanlarının eğitimi için bir takım sorumluluklar taşır.

Çoğu çağdaş Müslüman toplumlarda, okuma ve yazma bilmeyenlerin oranı oldukça yüksektir. Bu nedenle de yerel işler için potansiyel işçi havuzu, eğitimsiz insanlarla doludur. Böyle insanlar çalıştırılırsa, bunların firmanın verimliliği, mali açıdan sağlamlığı ya da ürünün kalitesi ile ilgili anlayışları küçük kalacaktır. Aynı zamanda onların karmaşık görevlerin üstesinden gelme yetenekleri de sınırlı olacaktır. (Bu durum ise) firmayı eğitim maliyetleri için büyük miktarlarda para harcamaya mecbur edecektir. Bu nedenle firmaların, ya hükümetin yerel altyapıyı geliştirmeye yönelik çalışmalarına katkıda bulunmaları ya da bölgesel okullar kurmak suretiyle, aktif olarak kitle eğitim programlarına katılmaları esastır. Hatta bilginin yükselmesi için işçilere ev programları da verilebilir.

¹² 62/10.

¹³ Yazar bu hadisin kaynağını vermemiştir. Yaptığımız incelemede ne bu bağlamda ne de başka bağlamda Hz. Peygamberin bir kişinin elini öptüğünü gösteren bir ifade bulamadık. Ancak Hz. Peygamberin kişinin emeğinin değerini ifade eden birçok rivayet bulunmaktadır. Ebu Hüreyre'nin rivayet ettiği hadislersen biri şöyledir: "لأن يغدو أحدكم فيحطب على ظهره لأن يصدق به ويستغنى به من الناس خير له من أن يسأل رجلاً أعطاه أو منعه ذلك فإن اليد العليا أفضل من اليد السفلى وابدأ بمن تعول" Sizden birinin sabah erkenden evinden çıkıp sırtına odun yüklenerek (kazanç elde etmesi) ve tasaddukta bulunması ve ihtiyacını karşılaması, verecek ya da vermeyecek bir adamdan dilenmesinden daha hayırlıdır. Şüphesiz üstteki el alttaki elden daha üstündür. (Tasadduk etmeye) bakmakla yükümlü olduklarından başla. Müsüm Zekât, 12 / 35 (Hadis no: 106) (M. Erdem)

İşçilerin Genel Eğitimi. Bir bireyin eğitim altyapısı, onun yapabileceği işin çeşit ve kalitesini etkiler. İyi eğitilmiş bir işçi daha karmaşık işleri yapabilir ve daha çabuk öğrenebilir. İş bilgi temelli ve daha az tarıma dayalı olduğunda eğitim daha özel bir önem arz eder. Genel eğitimin önemi Kuran vahyinin en öncelikli konusudur:

*“Yaratan Rabbinin adıyla oku ki O insanı bir kan pıhtısından yaratmıştır. Oku Rabbin en büyük kerem sahibidir. O insana kalemlle öğretendir ve insana bilmediğini öğretendir.”*¹⁴

Okuma ve yazmaya vurgu yapan Kur’an, bu bağlamda Kerem Sahibi Rab’den söz eder. Bu, bir ferdin ancak okuma ve yazmayla şeref kazanabileceğine işaret eder. Bu yorum şu ayetle de desteklenmektedir. *“...Allah sizden iman edenlerin ve kendisine ilim verilenlerin derecelerini yükseltecektir”*.¹⁵ Aynı zamanda bilgi edinmenin önemi de şöylece vurgulanmıştır. *“De ki: Rabbin bilgimi artır.”*¹⁶ Ve *“Kime bilgi verilmişse ona büyük hayır verilmiştir.”*¹⁷

Hız. Peygamber’in öncelikle ve sürekli ilim öğrenmenin gerekliliğini vurgulayan birçok hadisi vardır. Hız. Peygamber (s.a.v.) ilk olarak *“İlim öğrenmek her Müslüman erkek ve kadına farzdır. Çin’e gitmek zorunda olsalar bile.”*¹⁸ buyurmuştur. O zaman Çin, sadece sıkıntılı ve tehlikeli yolculuklarla ulaşılabilen uzak bir ülke olarak kabul ediliyordu. Hız. Peygamber (s.a.v.)’in sözleri, ilim elde etmek için uzun mesafeler kat etmek gerektiğini işaret etmektedir. Hız. Peygamber (s.a.v.) diğer bir seferinde şöyle buyurdu: *“Kıyametin alametlerinden biri (milletin veya bir ferdin kıyameti) bilginin ihmal edilip cehaletin baş tacı yapılmasıdır.”*¹⁹

¹⁴ Ikra, 96, 1-5

¹⁵ Mücadele, 58/11.

¹⁶ Taha, 22/114.

¹⁷ Bakara, 2/269.

¹⁸ Bu hadis yazarn verdiği şekliyle Kütübü Tis’a’da geçmemektedir. Ancak Sünen-i İbn Mâce’de Enes b. Malik’in rivayetiyle *“طلب العلم فريضة على كل مسلم وواضع العلم عند غير أهله كمثل الخنازير الجواهر واللؤلؤ والذهب”* “İlim öğrenmek her Müslüman üzerine farzdır. İlimi layık olmayan kişinin yanına koyan (ehil olmayanlara öğreten) kişi domuzlara cevher, inci ve altın takan gibidir” şeklinde geçmektedir. İbn Mace, Mukaddeme, 17 (Hadis no: 224). Hadisin ikinci kısmı ise birinci kısımdan bağımsız olarak *“İlim Çin’de bile olsa öğrenin”* şeklinde mevzuat kitaplarında geçmektedir. (M.Erdem)

¹⁹ Yazar bu hadisi Hız. Ali’nin rivayet ettiğini söylemiştir. Biz Buhari’den yaptığımız tespite göre yukarıda verilen meale en yakın hadis Enes tarafından rivayet edilmiş olup orijinali şöyledir:

“قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إن من أشراط الساعة أن يرفع العلم و يثبت الجهل و يشرب الخمر و يظهر الزنا” Hız. Peygamber (sav) şöyle buyurdu: ilmin kalkıp bilgisizliğin yerleşmesi, içki içilmesi (nin yaygınlaşması) ve zinanın açıkça işlenmesi kıyamet alametlerindedir.

Batıdaki araştırmacılar, kitlelerin arasında bilgi eksikliğinin tehlikeli bir durumda olduğunu kabul etmektedirler. Önceki başkan Reagan tarafından atanan Milli Eğitim Komisyonu Görevlisi raporuna "Bir Millet Riskte" başlığını koyarak, raporunda Birleşik Devletlerdeki yetişkin okuma yazma bilmeyenlerin ciddiyetini anlatmak istemiştir. Komisyon, raporunu milletin mutlu istikbali "tehlikede"dir diyerek bitirdi.²⁰

Çağdaş bilim adamlarının da açıkladığı gibi yukarıdaki analizler, İslami bakış açısından hareketle temellendirildiğinde altı çizilebilecek tek nokta sudur; bir ulusun maddi ve manevi kalkınmasının devamı için temel şart sürekli bilgi kazanımıdır.

Firmaların, işçilerinin eğitimine katılmalarını gerektiren diğer bir sebep de onların faaliyet, plan, politika ve çalışma yöntemleri hakkında bilgi aktarımı ihtiyacıdır. Bu, broşür yayımı vasıtasıyla, etkin ve uygun bir maliyette yapılabilir. Eğer işçilerin çoğu okuma yazma bilmiyorsa böyle bir strateji uygun olmayabilir. Bu durumda ise firma, işçilerine herhangi bir bilginin geçmemesine karar verebilir. Ne var ki bu, sonuçta hem yönetimin hem de işçilerin uzun vadede zararına olabilecek söylentilerin yayılmasına neden olabilir. Ayrıca ilgili yöntem ve politikaları bilmeme işyerinde kazalara, ürün kalitesinin düşüklüğüne ve müşteri hizmetlerinin zayıflığına sebep olur.

İkinci ihtimal ise daha pahalı metotlar kullanmaktır. Bu durumun bir örneği Birleşik Devletler Savunma Bölümü tarafından sağlanmıştır. Bazı acemi askerler arasında okur-yazarlık seviyesinin düşük olması sebebiyle, (adı geçen bölüm) bir gün karmaşık aletleri kullanması beklenenler için (askerlerin okuma yeteneklerini geliştirmeleri düşüncesiyle), silah (kullanma) kılavuzlarını kolay okunan mizah kitaplarıyla değiştirmeye binlerce dolar harcanmak zorunda kaldı. (Briggs 1987)

Ortak Eğitimsel Gelişme. Genel bir kural olarak firmalar öğretim işinde bulunmaz. Bununla beraber İslam; Müslümanları birbirlerinin tüm potansiyellerini geliştirmek için yardım etmeye mecbur etmek suretiyle, firmaları da bu değerli işe iştirak etmeye motive eder. Hz. Peygamber (s.a.v.)'in bir hadisinde şöyle dediği rivayet edilmiştir: "*Bir Müslüman'ın diğer bir Müslüman'a karşı ihtenlikle yapması gereken altı görevi vardır ve kendisi için istediğini onun için de istemelidir.*"²¹ Herkes kendisi için başkalarının başarı ve mutluluk dilemesini ister. Bu hadis, bir İslam toplumunda insanların sadece kendi refahlarının yükselmesi için çalışmalarını değil, aynı zamanda diğer Müslüman kardeşlerinin refahı için de çalışmalarını tavsiye eder. Bir firma işçilerini, isteğe bağlı olarak okuma-yazma bilmeyenlerle bilenleri eşleştirmek suretiyle onların okuma-yazma yeteneklerini geliştirmeye teşvik

mesi (nin yaygınlaşması) ve zinanın açıkça işlenmesi kıyamet alametlerindedir. Buhari, el-İlm 3, 21

²⁰ National Commission 1983.

²¹ Mishkât al-Masabih 24: 1.

edebilir. Böyle programlar, ayın "eğitimci-işçi"si seçimi gibi parasız ödüllerle bile yapılabilir.

Bununla birlikte paralı ödüller de İslam'a ters değildir. Devletler bu tür ödülleri desteklemeli ve temin etmelidir. (Mesela) diğer Müslümanlara (okuma yazma) öğreten kişilere vergi indirimini sağlanabilir. İslam'ın ilk dönemlerinde Hz. Peygamber savaş esiri gayr-i Müslimlerin hürriyetlerini kazanmaları için fidye olarak Müslümanlara okuma-yazma öğretme teklifini kabul etti. Benzer şekilde, Ömer b. Hattab okuma-yazma bilmeyen Müslümanlara bunu öğreten gayr-i Müslimlerin cizye borçlarını bağışladı. Bununla beraber böyle programların başarısı genellikle ödüllerin tabiatından ziyade fertlerin taahhüdüne bağlıdır.

Personel ve Üretim Fonksiyonları

Kadrolama. Firmalar özel görevler için işçi çalıştırmalar. İyi eğitilmiş ve uygun davranışlara sahip olan işçiler, teşebbüslerinin başarılı veya başarısız oluşu arasındaki farkı ayırt edebilirler. Marshall'ın gözlemlerine göre²² "gelişmemiş, eğitimsiz ve motivesiz insanlar uluslararası bilgi çağında bir ekonomi üzerine koca bir yük iken, buna karşılık gelişmiş, eğitilmiş ve motive edilmiş insanlar sınırsız bir kaynaktır..." Personel birimi iş şartnamelerini, başvuranların kabiliyetleri ile karşılaştırır. Seçme prosedürünün, üretim ve davranış süreci içerisinde şu veya bu sebeple, göreceli olarak, işçilerden daha az çekici olanları elediği farz edilmektedir.

(Kur'an'da) iki ayet personel seçiminde dikkate alınması gereken ölçüler konusunda mükemmel rehberlik sağlamaktadır: "*Allah size emanetleri ehillerine vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğinizde adaletle hükmetmenizi emreder.*"²³ ve diğer ayette "*senin kiralayabileceğin en iyi kişi güçlü ve emin (kişi)dir.*"²⁴ Böylece Allah buyurmaktadır ki, başvuranlar içinde en iyi ve en değerli kişileri çalıştırılmalıdır. Böyle bir programı uygulamaya geçirmek eğitim giderlerini asgariye indirecek, üretimi azami seviyeye çıkaracak ve uygun yeteneklilerin israf olmamasını sağlayacaktır.

Bir işveren, bütün ham maddelerin aynı olmadığı gibi hiçbir insanın da aynı olmadığı gerçeğinin farkında olmalıdır. Örneğin silah üretmek için çelik ve bakırı kullanmak kolaydır. Hâlbuki bu tür malları üretmek için balmumunu kullanmak da mümkün olabilir, fakat çok araştırma ve gayret gerekir ve belki de (bütün gayretler) israf olur. Maddeleri, doğal olarak ya da eğitim vasıtasıyla en iyi donatıldıkları amaçlar için kullanmak hem daha kolay ve hem de daha etkin (uygun) maliyettedir.

İslam, en iyi ve en güvenilir olanı seçmeyi ölçü koymak suretiyle, kapasite ve kabiliyetlerdeki bu farklılığı kabul eder. Bununla birlikte O, böyle

²² 1986.

²³ Nisa, 4/58.

²⁴ Kasas, 28/26. Bu ayet, Hz. Musa'nın macerası bağlamında Şeyhin kızının babasına söylediği teklifi aktarmaktadır.

programlar için eşit istihdam fırsatı ve pozitif ayrımcılık (affirmative action) çağrışımına sahiptir. Bu ayetler; işçilerin ırk, cinsiyet, din, milliyet orijinine dayanarak seçilmesine kesin olarak karşıdır. Belli gruplara önceki ihmalkâr ve adaletsiz resmi politikaların uygulanmış olması ve sonuç olarak bu grupların eğitim, entelektüel ve soysal gelişim avantajlarını tam olarak almaktan mahrum bırakılmaları gerçeğine rağmen, yine de düzeltme yapmak için bir yol bulunmalıdır.

Bununla beraber, gerek Müslüman gerekse gayrimüslim kimi ülkelerde uygulandığı gibi, gizli ya da açık bir kota sistemi ve pozitif ayrımcılık politikaları gütmek doğru yaklaşımlar değildir, çünkü onlar Kuran'ın gereklerini yerine getirmek istemeyen işçilerin çalıştırılması sonucunu doğurur. En iyi yaklaşım iki tabakalı istihdam sisteminin olmasıdır. İlk tabakada iş için en kaliteli işçiler bulunmalıdır. İkinci tabaka ise daha az gelişmiş gruplardan seçilmiş eğitimsizler bulunmalıdır. Bu grubun üyeleri daha sonraki istekli oldukları iş konusunda yarış yapmalıdır. Böyle bir eğitimin (programının) fonu, direkt ya da dolaylı olarak, devlet veya programa katılan firmaların paralarıyla sağlanmalıdır.

Kadın ve Erkeklerin İş Uzmanlığı: Bu alan son dikkatle göz önünde bulundurmaya ihtiyaç duymaktadır. Birçok toplumda kadınların ulusal kalkınmaya katkıda bulunmalarına izin verilmemektedir. Bu (durum), "fırsat eşitliği" ve "pozitif ayrımcılık" politikalarının ilanları sonucunu doğurmaktadır. Uygun personel yetiştirmek için Müslüman milletler Kuran'ın rehberliğine uygun bir yol takip etmelidirler. Mesela (her hangi bir iş) en uygun kişiye teklif edilmelidir. İş (alanında) uygunluk; maliyette uygunluk, kalite, güvenilirlik ve işçi çalıştırma (istihdam alanı) meydana getirecek olan verimlilik anlamalarına gelmektedir.

Aynı zamanda bir işçi üzerinde bulunan her türlü çevresel zorlamalar da göz önüne alınmalıdır. Kadının durumuna gelince İslam, erkeklerin kadınları saygı ve itidalle uyarmalarını tembih eder. İslam erkeklerin kadınlarla karşılaştıklarında gözlerini kısımlarını aynı zamanda kadınların da vakarlı giyinmelerini gerekli görmektedir. Kadınların çalışmasına yönelik olarak İslam'ın vurguladığı kısıtlamalar sadece bunlardan ibarettir.

Bununla birlikte Müslüman ülkeler, (henüz) gelişme basamaklarının başlangıcında bulduklarından, diğer milletlerle mümkün olduğu kadar hızlı rekabet eder hale gelecek politikalar takip etmelidirler. (Dolayısıyla) kadınların erkeklerden daha maharetli oldukları istihdam alanlarında kadınlar tercih edilmelidir. Aynı durum erkekler için de geçerlidir. Cinsiyet unsurunun bir üstünlük görüntüsü vermediği alanlarda her iki cinse eşit fırsatlar verilmelidir.

Kadınlar ihmal edilmemesi gereken hayati önemi haiz insan kaynaklarıdır. Onların, ülkelerinin ulusal gelişimine tam olarak katkıda bulunmalarına fırsat verilmelidir. Bununla beraber Müslümanlar batının tecrübelerinden ve işte her iki cinsin karışmadan çalışmalarına dair politikalarından ders çıkartmalıdırlar. Bu konuda Kuran'ın rehberliği uygulanmalıdır. Ek olarak cinsel

sıkıntıları engelleyecek şekilde dizayn edilmiş çok hassas kurallar bulunmalı ve onların uygulanması sağlanmalıdır.

Ücret Tespit Sistemi: Bir kişinin ücreti yaptığı işin bir ödülüdür. Adaltsız bir ücret işçilerin morallerini bozup, onları greve sürükleyebilirken adil bir ücret işçilerin daha iyi bir gayret etmelerini sağlar. En iyi ücret oranı, iş gereklerini ve işçilerin üretimlerinin farklılığını göz önünde bulundurandır. Bu (ölçü) aşağıdaki ayette görülebilir.

*“Bir de Allah’ın bazılarınızı, diğerinden üstün olmaya sebep kaldığı şeyleri temenni etmeyin. Erkeklere kazandıklarından bir pay, kadınlara da kazandıklarından bir pay vardır. Allah’ın fazl-u kereminden isteyin. Şüphesiz Allah her şeyi hakkıyla bilendir.”*²⁵

Bu ayet ücret tespiti sistemi hakkındaki temel prensibi ifade etmektedir: Erkeklere ve kadınlara ürettiklerine göre ücret ödenecektir. Ücretler çalışanların cinsiyetlerinden, ırklarından, dinlerinden ve diğer karakteristiklerinden bağımsızdır.

Ücretin hali hazırdaki ekonomik gerekçesi, ‘işçilerin marjinal üretimleri’ prensibi üzerine kurulmuştur. Marjinal üretim, marjinal ücretten daha büyük olmak şartıyla ek işçi kiralanır (yada mevcut işçi korunabilir). Bu prensip uzun vadede firmanın mali devamlılığını netice verir.

Han (1981) gibi kimi Müslüman ekonomistler bu prensibi, İslam’ın kardeşlik (*uhuvvet*), yardımlaşma (*taavun*) ve iyilik (*ihsan*) öğretilerine uygun olup olmadığı konusunda şüphelerini ifade ederek tahlil ederler. (Çünkü) adı geçen prensibin, pazarın durgun olduğu bir zamanda uygulanması işçileri incitecektir. Patronların, kısa süreli ekonomik gerileme boyunca işçileri alıkoyma gayretleri de, marjinal üretim konsepti gibi, İslam öğretilerine uygun olur. Çok kısa periyotlar için işçileri çıkarmak, sadece onların ekonomik açıdan sarsıntı geçirmelerine değil, aynı zamanda fiyat artışının yeniden başlamasına ve eğitimli işçi kaybına da sebep olur. Bununla beraber şayet mal ve hizmet talebindeki azalma uzun bir süre devam ederse işçileri tutmak İslam öğretileri çizgisine uymadığı gibi marjinal üretim prensibine de uymaz. Bununla beraber ‘ihsan’ konsepti, işçilerin işten çıkarılacakları konusunda yeteri kadar önceden haberdar edilmelerini önerir. Aynı zamanda onlar, şayet firma içinde mevcut diğer işler için gerekli bilgi ve motivasyona sahip iseler yeniden eğitilmelidirler.

Mevcut işçilerin en iyisini çalıştırma ve onlara üretimlerine göre ücret ödemeye dair İslam öğretileri ihmal edilmemelidir. Aksi takdirde firmanın uzun ömürlü olması, onun icraatlarının rakipsiz doğası sebebiyle, tehlikeye atılacaktır. Böylece, işçi-iş veren ilişkisine eleştirel bakış açısı, sürdürülebilir ve yeniden sorgulamaya değer olmadığı için ‘marjinal üretim ve marjinal ücret’ prensibi olarak tarif edilmiştir. Yine de İslam, bir ekonomik durgunluk

²⁵ Nisa 4/32.

ve yada başka yetersizliklerden dolayı işten çıkartılan işçilerin sıkıntılarını göz önünde bulundurmaya öğretir.

*"Fakat iyilik, Allah'a, iman edip, malını Allah rızası için yakınlarla, öksüzlere, yoksullara, yolda kalmışa, dilenenlere ve esirleri kurtarmaya seve seve vermektir."*²⁶

Yukarıdaki ayet açıkça işten çıkartılan (muhtaç) işçilerin bakımı sorumluluğunu sadece işverene değil topluma da yüklemektedir. Bu, batı toplumları arasında, geçici olarak işten çıkartılan işçilere sınırlı bir süre için işsizlik yararı (sigorta) sağlayan yaygın bir uygulamadır. Bu uygulama küçük değişikliklerle İslamî ölçülere uyarlanabilir. Mesela işsiz kalan işçiler sınırsız süre için istifade etmelidir²⁷ ve onların toplumu onları kimi sosyal ya da toplumsal iş çeşitlerine angaje etmelidir. (Örneğin bütçe açığı nedeniyle eğitimi devam ettiremeyen okullarda ihtiyar heyeti olmak ya da görev üstlenmek gibi). Kişilerin işsizlik sigortası politikalarını suiistimal ettikleri genellikle bilinmektedir. Çünkü bu sigortalar, (insanları) çalışmaya değil, ondan daha çekici olan çalışmamaya teşvik eder. Bu ise İslam'a uygun olmadığı gibi uzun vadede fertlerin yararına da değildir. İşsizleri işe mecbur etmek onların özgüvenlerini artıracak ve aynı zamanda bazı sektörlerin bütçe açığı sıkıntısından kurtulmasına yardım edecektir.

İşçinin Yönetime Katılımı: Gerçekte işçiler bütün işlerde ortaklırlar. Az ya da çok derecede, onlar direkt veya dolaylı olarak şirketlerinin hisselerine sahiptirler. Bazı durumlarda onlar bu hisseleri kendi hesaplarına tutarlarken, daha yaygın olan ise emekli aylığı planları ve stok tercihleri gibi şirket sponsorlu (sponsorluğunu şirketin yaptığı) programlar aracılığıyla yapmalarıdır.²⁸ Onlar, insan sermayesine ek olarak, üretimleri için haftalık, iki haftalık yada aylık aralıklarla kısa dönemli finans sağlarlar. Bu ertelenmiş ödemeler, firmaların kısa süreli finans ihtiyaçlarını kullanacağı birikimleri gösterir. Firmanın bu fonları kullanmak için ve işçilere geri ödeme yapmak için hiçbir harcaması yoktur. Firmalar ödeme periyotlarını uzatarak, basitçe, kısa süreli olarak finansal giderlerini azaltabilirler.

Ancak bir hadise göre işçiye teri kurumadan ücreti ödenmelidir. Diğer bir hadiste ise, işçilere günün işinin tamamladıktan sonra ödenmeyen ücretlerin yatırıma dönüştürülmesini ve bu yatırım ve dönüşümlerin talebine göre işçiye döndürülmesi gerekliliğini vurgular.

Finans birliğine dair Brigham (1990) ve Gitman (1991) gibi günümüzde geçerliliği olan ders kitapları işçiler tarafından firmaya sağlanan kısa süreli fonlar gibi ücretleri biriktirmeyi önerir. Çünkü bu fonlar bir yatırımdır ve onlar belli bir kar oranında üretilmelidir. Aynı zamanda eğer bu fonlar firma

²⁶ Bakara 2/177.

²⁷ Bu marjinal üretim prensibine ters değildir, çünkü işsizlik sigortası firma tarafından değil, devlet tarafından ödenecektir.

²⁸ Scholes, 1991.

işçileri tarafından yapılan bir yatırım olarak düşünülürse onlar gerçek anlamda ortaklar olup böyle davranışı hak ederler.

İşçilere ortaklar olarak İslamî bakış açısı şimdilerde birçok ileri iş alanlarında başvurulmuş bir olgudur. Firma yönetimine işçilerin katılımına dair bazı metotlar tasarlanmaktadır. Buna iki örnek İşçinin Hisse Sahipliği Planları (ESOPs) ve işçilerin firma yönetim kuruluna üyelikleridir. ESOPs'un birleşik devletlerde etkinliği 1988 deki gerçekle ispat edilmiştir, 10 milyondan çok işçi ve 10 bin şirket onlar tarafından kapatılmıştır, temsil edilen sayı on yıllık periyotta sırasıyla yüzde 260 ve yüzde 150 yükselmiştir. Mevcut araştırmalar bu metotların hem firmalar hem de işçiler için yüksek derecede faydalı olduğunu göstermiştir. Üretim yükselmiş, işçiler işyerlerinden memnun, müşteriler memnuniyetlerini ortaya koymuşlardır.²⁹

Şayet işçiler gerçek ortaklar kabul edilirse onların iş yönetimine etkili olarak katılımına izin verilmelidir. Bu sebeple, onların, firmanın strateji formülasyonuna katılmaları yeterince bilinebilmeli ve idari faaliyetin güvensizliğinden sakınmanın arkasındaki felsefe anlaşılmalıdır. Günümüzde batıdaki şirketler işçilerin yönetime katılmasına izin verir, ancak onların etkili olarak katılımını sağlayacak yardımı yapmaz (bu İslamî normlara uymaz). İslam ülkeleri, insan kaynaklarının kalitesini ortaya koymak için yaptıkları araştırmalarda yönetime katılımcıyı cesaretlendirmeli ve bu fonksiyon için temel eğitim konseptini sağlamalıdır. Özel iş yönetimi için işçilerin eğitimine ek olarak yatırım temelleri konusunda da eğitilmelidirler. Bu, firmalarına eşit şekilde katılan işçilere firmanın gelecekteki yatırım aktivitelerini hem üretim konusunda hem de güvenli yönetim konusunda kontrol imkânı verecektir.

Sağlık Bakımı. İşçilerin fiziki sağlığı temelde onların yedikleri gıda ve çalışma şartlarına bağlıdır. İşçi sağlığı ile ilgili mevcut istatistikler, hatta zengin batı ülkelerinde bile oldukça hayal kırıcıdır. Değişik anketlere göre, 30 ila 40 milyon Amerikalı sağlık sigortasına giriş yapmamıştır. Yeni kurulan bir Rand Corporation raporu, Birleşik Devletlerdeki kazaların yıllık 176 milyar dolara mal olduğunu ifade etmektedir. Saldırıları, ilaç kullanımları, güvensiz cinsel ilişki ve kasıtsız haksızlıklar her yıl fazladan milyarlarca dolara mal olmaktadır. İslami prensipleri uygulamak bu durumları iyileştirebilirdi. Hz. Peygamber işveren ve yöneticileri elleri altındaki işçilere dikkat etmelerini teşvik etmiştir. Bir keresinde o Ebu Zerr'e şöyle demiştir:

Senin kölelerin senin kardeşlerindir. Allah onları senin kontrolün altına vermiştir. Bu sebeple herkes riayeti altındaki kardeşine yediğinden yedirmeli, giydiğinden de giydirmeli. Onlara güçlerinin üstünde görev yük-

²⁹ Henry, 1989.

memeli ve onlara böyle bir görev yüklediğinde onu yapma konusunda yaramazdır.³⁰

Bu hadis işverenlerin işçilerine mümkün olan en iyi şekilde yedirip gıydirmesini emretmektedir. Bu durum, fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı işçilerin oluşmasına sebep olacaktır. Ek olarak Hz. Peygamber (s.a.v.), işverenlerin işçilere sıkı çalışma şartlarını yüklememelerini söylemektedir. İşçilerin güçlerinin üstünde işlerde çalıştırılmaları, moral güçsüzlüğüne, iş yeri kazalarına ve üretim düşüklüğüne sebep olan iş stresine yol açar. ABD'deki birçok beyaz yakalı³¹ işçi aşırı iş yükü sebebiyle alkol almakta ve ilaç kullanmaktadır.

Batıdaki mevcut araştırmalar da; işçi sağlığının firmanın en önemli önceliklerinden biri olması gerektiğini göstermektedir. *Journal of the American Medical Association*'da yayımlanan son bir çalışmada; işçilerine uygun beslenme, kilo verme ve sigarayı bırakmalarını tavsiye eden bir firmanın, sağlık giderleri için kalp-damar hastalıklarıyla ilgili sigorta ödemelerinde % 75, toplam sağlık sigortası ödemelerinde ise %78 düşüş görüldüğü rapor edilmiştir.³² Hiç şüphe yok ki bu tür programların ilk maliyetleri vardır. Ancak bu ilk maliyetten kaçınılması takdirde sonunda fazlasıyla ödemek durumunda kalırlar. Yukarıda aktarılan çalışma, bu programa yatırılan her bir doların 1.89 ila 2.72 dolar arasında tasarruf olarak döndüğünü göstermiştir. Bu tasarruflar yüksek moral, düşük devamsızlık, daha iyi sağlık ve daha yüksek verimlilikle ortaya çıkar.

Kalite Kontrolü ve Kalite Bilinci: İslam satılan malların kalitesine büyük önem verir. Üretim sürecinde kalite kontrolüne önemli bir bakış açısı onun paketindeki/sunumundaki üretimin kalite ve karakteristiğidir. Kaliteye bu bakış açısıyla verilen Kur'an'ın bir ayeti şöyledir: "Ölçtüğünüz zaman tam ölçün ve doğru terazi ile tartın. Bu daha hayırlı ve netice itibariyle daha güzeldir."³³

Hali hazırdaki yerel ve uluslararası rekabet, firmaların üretimlerinin güvenilirlik ve kalitesini esas alır, aksi takdirde onlar pazar hisselerini kaybedeceklerdir. Örneğin Amerikan şirketleri 1960 ve 70'li yıllarda kaliteye karşı gevşek tutumları sebebiyle pazarın önemli bir bölümünü uzun süredir Japon ve Almanlara karşı kaybetmişler.

İslam öğretilerine ve günümüzde yürürlükte olan bu fikirlere dayandırılan, ulusların uygun pazar payları ile de gösterildiği gibi, Müslüman ülkeler bu alanda insan kaynaklarını geliştirmelidirler. Firmalar işçiler ve yöneticiler arasında kalite bilincini geliştirmek için uygun plan ve politikalar tanzim

³⁰ Öyle anlaşılıyor ki yazar bu hadisi, (Buhari, İman 2/ 22). vürud sebebiyle beraber geçen detaylı rivayetten mealen almıştır. (M.Erdem)

³¹ Üst seviyeli işçiler/beyaz yakalılar...

³² Prevention 1991

³³ el-İsra, 17/35.

etmelidir. Bununla beraber unutulmaması gerekir ki İslam, kalitede mükemmellik üzerinde ısrar etmez, çünkü bu müşterinin ödemek için istediği şey olmayabilir. O, aşağıdaki hadiste de ifade edildiği gibi sadece müşterinin satın aldığı malın kalitesinin farkına varmasını ve dikkatlice onu incelemesini ister. *“Allah’ın Rasulü münabezeyi (araştırmadan bir kişinin elbisesini başkasından önce satın konusu olan malın üzerine atarak öncelikli satın alma hakkına sahip olması şeklindeki cahiliye uygulaması) ve mülameseyi (bir kişinin incelemeden bir elbisesini mala dokundurarak malı satın alma hakkına sahip olması şeklindeki cahiliye uygulaması) yasaklamıştır.”*³⁴

Bu hadisin birinci bölümü satıcının alıcıya satılacak ürünü inceleme fırsatı vermesini gerektirirken, ikinci bölümünde ise, Hz. Peygamber (s.a.v.) müşterinin satın aldığı malın kalitesini dikkatlice incelemesinin gerekliliğini ifade eder. Mamafih Hz. Peygamber (s.a.v.) ürünün kalitesi problemini sadece alıcıya bırakmamaktadır. O ürünün kalitesini genellikle daha iyi bilen satıcıların da alıcıya bunu seve seve göstermelerini istemiştir. O özel davranışlarıyla da buna işaret etmiştir. Bir gün pazarda dolaşırken Hz. Peygamber (s.a.v.) bir tahıl yığını satan adamı görmüş ve elini yığının içine koymuş onun içinin yaş dışının ise kuru olduğunu fark etmiştir. Satıcı Hz. Peygambere (s.a.v.) bir yağmurun yağdığını ve bu tahıl yığınının altını üstüne getirdiğini söylemiştir. Hz. Peygamberse tahılın daha önceki hali üzere bırakılması gerekliliği şeklinde cevap vermiştir (yani yığının yaş kısmı dışarıda kalmalıydı.) Böylece alıcı satın aldığı malın şartlarını bilmelidir.

Günümüzde kitle üretim teknikleri sık sık firmaların kesin olarak ürünlerin özelliklerini ilan etmelerini ve müşterilerin de bu ilanlara güvenmelerini gerekli kılmaktadır. Örneğin, bir otomobilin kalitesi, özel bir ilacın etkisi ve bir kutudaki paketin ağırlığı müşteri tarafından satın alırken kontrol edilemez. Ayrıca üreticilerin de her ürün ünitesini ayrı ayrı kontrol etme imkânları yoktur.

Üreticilerin bu problemin üstesinden gelmesi için iki metot vardır. Biri, üretim sürecini sıfır hata ile sürdürmeleridir. Bu, üretimde çalışanların, üretim boyunca kalite kontrolü yapmaları için eğitilmelerini gerektirir. İkincisi ise, istatistiksel kalite kontrolüne müracaat etmeleridir. Bu iki metodun her ikisi de günümüzde geçerli ve firmaların üretim hatalarının minimize edilmesine yardım etmektedir. Müslüman ülkelerdeki firmalar bu tür eğitime çok vurgu yapmalı ve müracaat etmelidir. Bu sadece Allah’ın rızasını kazanmaya yönelik İslam öğretilerine çağırılmaya yardım etmeyecek, bunun yanında müşteri memnuniyetinin yükselmesine de katkıda bulunacaktır. Bu faktörler onların iyi ürünlerinin yükselmesine ve teknolojik ilerlemelerine götürecektir.

³⁴ Mülamese ve münabeze satışlarının yasaklanması konusunda bk. Buhari, Büyu’ 34/62,63.

Geleneksel Ekonomiye Karşı İslam Ekonomisi

Geleneksel ekonomilerin uygulanması modern dünyanın ekonomik problemlerini çözmemiştir. Woll Street Dergisinden (27 Haziran 1991) aktarılan aşağıdaki alıntı bu görüşü desteklemektedir:

Soğuk savaş gerimizde kaldı. Kominizim de başarısız bir tecrübedir. (Buna rağmen) Dünyanın dört bir yanında ekonomik sıkıntılar dışında bir şey görmüyoruz. Birleşik devletlerdeki durgunluğun sebebi nedir? Kanada, İngiltere ve Avustralya neden durgundur? Avrupa'nın çoğu hızlı büyüme hattında kalmaya çaba gösteriyorlar. Japonya'nın borsası istikrarlı bir şekilde düşmekte ve onun baş döndürücü ekonomik büyümesi yavaşlamıştır. Nasıl oluyor da bu kadar çok fakirlik, işsizlik, enflasyon ve borç, Asya'nın Afrika'nın ve Latin Amerika'nın üçüncü dünya ülkelerini (bu denli) sıkıntıya düşürüyor?

İslami ekonomi prensiplerine (İEPs) müracaatın beklenen sonuçları, otomatik bir şekilde her şeyi tedavi etme ihtimali yoktur. Timur Kuran³⁵ İEPs'nin uygulanabilirliği ile sonuçları hakkındaki kuvvetli ilişkilere vurgu yapmıştır. O İslam ekonomisi uzmanlarının, adalet ve eşitlik gibi temel kavramların yorumu konusunda anlayamadıklarından söz etmekte ve bu prensiplere (Pakistan, Malezya ve Sudan'daki zekât toplama örnekleri gibi) müracaatın feci sonuçlarına dair sayısız örneklerin olduğunu söylemektedir. Hatta o İEPs'ni zorla kabul ettirmeye teşebbüsün etkisiz zalim ve zorbalar tarafından yönetilmekte olan Müslüman dünyanın sonunu getirebileceğinden de endişe etmektedir.

Bu tür ilişkiler kolayca atılamaz ve atılmamalıdır. Araştırmaların İslami prensiplerin yorumlarına doğru yöneltilmesine ihtiyaç vardır. Bu (yorum) farklılıkları etkin bir şekilde İslami ekonominin uygulanabilirliğini ortadan kaldıracabilecek derecede hayati midir, yoksa bunlar muhtemelen oldukça basit sonuçlar meydana getirecek yorum farklılıkları mıdır?

Deneysel araştırma, değişik Müslüman ekonomilerinin İEPs'ye müracaata (olumlu) tepki verme konusunda neden başarısız olduklarını ispat etmeyi üstlenmelidir. Hem İslami hem de İslam dışı ekonomilerde yaşanmakta olan tecrübelerimden hareketle ben, hemen hemen eminim ki, Müslüman ekonomistlerin İEPs'ye baş vurma konusunda yetersiz kalmaları, (mesela bürokratik, ve politik kuruluşlardaki otorite sahipleri gibi) etkili sektörlerin düzenbazlıkları, yetersizlikleri ve yakınlarını kayırmalarının sonucudur. Aynen kötü paranın iyi parayı ekonominin dışına kovduğu ve faizsiz bankaların geleneksel bankalarla rekabet yapma konusunda başarısız kaldığı gibi, tam ekonomik muhite müracaatta da aynı şey söz konusudur.

İnsanlar doğuştan hırslıdır. Nitekim Kuran bunu açıkça ifade etmektedir: "İnsan nefsi kötülüğü emredicidir."³⁶ Eğitimsiz ve kontrolsüz bir beyin

³⁵ 1989.

³⁶ Yusuf, 12 / 53.

ahlaki mükemmelliği elde etmek için ortaya konan beşeri teşebbüslere karşı çıkar ve bireylerin istenmedik kötü yollara gitmesinde ısrarcı davranır. Evrensel boyutta (bir) din eğitim ve öğretimi sağlanmadıkça, insanları adalet prensiplerine, fedakârlığa ve dürüstlüğe sarılmaya motive etmeye yönelik bir ödül ve ceza kurumu olmadıkça, IEPs'nin sonuçlarının zararlı olacağı her çeşit imkân vardır.

Bu, Batı ekonomik prensiplerine olduğu kadar, IEPs'yi de uygular. Batı ülkeleri, bir takım kuralların desteği olmaksızın, ekonomik faaliyetlerin pürüzsüz bir şekilde uygulanmasının imkânsız olduğunu tespit etmişlerdir. Uygun düzenlemeleri yapmaksızın IEPs'nin başarılı bir şekilde işlevini yerine getirmesini beklemek bir saflık olur. Bununla beraber, hali hazırda doğudaki değişik İslam ülkeleri tarafından kanunlaştırılan şeriat kurumu ile görüldüğü gibi, İslam hukukunun ödül ve ceza sisteminin uygulanması kitlelerce daha çok kabul edilebilir. Gerçek problem onun kurallarının icra edilmesidir. Burası, hükümet memurları ve siyasetçilerinin engel çıkarttıkları bozulma noktasıdır. Torpil, titiz kanunların uygulanmasını kısıtlamaktadır. Hz. Peygamber (s.a.v.) "*Hırsızlık yapan Peygamberin kızı Fatma da olsa onun eli kesilecektir.*"³⁷ buyururken, biz henüz Modern Müslüman dünyada nüfuzlu hırsız ve katillerin her hangi birine karşı böyle bir teşebbüsün olduğuna dair bir örnek bulma (şansına) sahip değiliz.

Temel olarak bu makro çevresel gözlem, mikro düzeye de eşit şekilde uygulanabilmelidir. Şayet bazı işverenler, İslam öğretisi ışığında, işçilerine istenen yararlar sağlarken diğerleri sağlamazsa, fiyat rekabetçiliği problemi IEPs'nin uygulama sonuçlarına engel olabilir. Ek olarak, uygulamada ya da kurallarda kütsal inek bulunmamalıdır. Yönetimin işçilerine karşı yardımsever bir tutum göstermesi beklenirken, işçilerin de aynı zamanda işlerini yapmada dürüstlük sergilemeleri gereklidir. Sahte iş davranışı örnekleri, demirbaş/stok hırsızlığı ve üretim düşüklüğüdür. İslam hukukuna uygun olan ödül ve ceza sistemi kurulmalı, mekanizma karar verme düzeyinde sonuçları beklemeden önce onları uygulama somutlaştırılmalıdır. Başarılı idare stratejisi prensiplerine³⁸ göre doğru stratejilerin formüle edilmesi yeterli değildir. Yöneticiler ve işçiler onları uygulamaya motive edilmelidir. Burası Müslüman ülke ve firmaların yoğunlaşmaya ihtiyaç duydukları noktadır.

³⁷ Buhari'nin Hz. Aişe tarikiyle rivayet ettiğine göre, Mazum Oğulları kabilesinden bir kadın hırsızlık yapmış, ancak onun had cezasına çarptırılmasını istemeyenler, Üsâme b. Zeyd'i aracı yaparak cezanın uygulanmamasına dair ricalarını Hz. Peygambere iletmışlerdir. Bunun üzerine Hz. Peygamber şöyle buyurmuştur: "إن بنی اسرائیل کان إذا سرق فیهم الشیید إذا سرقوا وإذا سرق فیهم الضعیف قطعوه لو كانت فاطمة لقطعتم یدها" *İsrail oğulları ileri gelenler hırsızlık yaptıklarında onu terk ederler (hırsızlık cezasını uygulamazlar) güçsüzler hırsızlık yaptığında ise onu keserlerdi. (Hırsızlık yapan kızım) Fatma da olsa elini keserdim* buyurmuşlardır. Bkz, Buhari, Fedailü'l-Ashabi 62, 18.

³⁸ David, 1991.

Sonuçlar ve Tavsiyeler

Müslüman dünyanın ekonomik açıdan gelişmesi için en hayati unsur insan kaynaklarının geliştirilmesidir. Bu görev için gerekli olan prensipler ve teknikler Kuran ve Hadiste ifade edilmiştir. Batı uygulamaları muntazaman - deney ve hatalarıyla- İslam öğretilerine doğru gitmektedir. Mamafih onlar kendini işine adanmış, samimi ve sadık işçileri bulma amacını gerçekleştirmede tamamen başarılı değildirlir.

Bunun açık nedeni batının maddi değerlere sarılması ve sonuç olarak da manevi faktörlerin yok olmasıdır. İyi ki Müslümanlar manevi unsurlara büyük önem atfediyorlar. Bu avantaj nedeniyle, onlar büyük ihtimalle ekonomik büyüme ve gelişim hedeflerine ulaşmada daha başarılı olacaklardır. Fakat onlar insan kaynakları programlarını ivedilikle başlatmalıdırlar. En büyük öncelik kitlelerin genel eğitimine verilmelidir. Aynı zamanda firmalar, gelişim için bağımsız bölümler, planlama enstitüleri, politikalar ve özellikle personel ve üretim yönetimi alanındaki ticari uygulama çeşitlerini de dikkate alarak İslam öğretilerine başvuruyu sağlamak için hazırlanmış metodlar kurmalıdır. Ek olarak firma düzeyinde alınan kararlar ulusal politikalarla koordine halinde olmalıdır. Ulusal, bölgesel ve yerel iş etik kurulları kurulmalı ve (bu kurullara) işçileri üretim, kalite kontrolü ve genel iş ilkeleri konusunda eğitime sorumluluğu yüklenmelidir. Her şeyden önce üniversite, kolej ve okullar müfredatlarına gerekli dini dersler eklemelidir. Hükümetler, iş sektörlerinin uygulamalarının Kuran ve hadiste izah edilen kurallara uygun olması için kurallar koymalı ve gözetlemek için düzenleyici kurullar kurmalıdır.

KAYNAKLAR

- Ali, Muhammed. A Manual of Hadish. Lahore: Ripon Printing Pres, 1945.
- Briggs, V. M. É Human Resources Development and the Formulation of National Economic Policy." Journal of Economic Issues 21, no. 3 (September 1987): 1207-40.
- Carnevale, A. Human Capital:A High Yield Corporate Asset. Washington, DC:American Society for Training Directors, 1983.
- Chapra, M. U. "Economic Development in Muslim Countries: A Strategy in the Light of Islamic Teachings." Paper presented at the Seminar on Islamic Economic, Cairo, Eigt, 6-9 September 1988.
- Colliers Encyplodia. Vol 11. New York: MacMillan, 1986, p.68.
- David. F. R Strategic Managemenet, 3d ed.New York: MacMillan,1991.
- Denison, E.F.Trends in American Growth, 1926- 1983.Washington, DC:The Brookings Institution,
- Gitman, L. J.Prensiples of Managerial Finance, 6th ed. New York: ed. Harper Collins, 1991.
- Henry, J. W. "ESOPs with Productivity Payoffs" Journal of Business Strategy. (July-August 1989): 33.
- Khan, Muhammad A. "Islamic Economics. State the art." *In Towards Islamization of Disciplines*. Herndon, VA: the International Institute of Islamic Thought, 1981.
- Kuran, Timur. "On the Nation of Economic Justice in Contemporary Islamic Thought." *International Juournal of Middle East Studies* 21 (1989): 171-91.
- Levine, R., "Stock Markets, Growth, and Tax Policy," *Journal of Finance* 46, no. 4 (September 1991): 1445-65.

- Manan, M. A. *Islamic Economics: Theory and Practise*, rev. ed. Cambridge, UK: Holder and Stoughton, The Islamic Academy, 1986.
- Marshall, R. "The Role of Apprenticeship in an Internationalized Information World." Paper presented at the Conference on Learning By Doing sponsored by The International Union of Operating Engineers, the U.S. Department of Labor, and Cornell University, Albany, New York, 6 April 1989.
- Mishan, E. J. "Growth and Anti-Growth: What are the Issues?" In *The Economic Growth Controversy*, edited by Weintraub, Schwartz, and Anderson. USA: International Arts and Sciences Press Inc., 1973.
- National Commission on Excellence in Education. *Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform, A Report to U.S. Department of Education*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1983.
- Nippon Times, 23 September 1946, p. 3. Quoted in Theodore Cohen, *Remaking Japan: The American Occupation as New Deal*. New York: The Free Press, 1987.
- Prevention Magazine, "Prevention at Work" (August 1991): 14.
- Reich, R. *The Work of Nations*. New York: Alfred and Knopf, 1991.
- Rostow, W. W. *The Process of Economic Growth*, 2nd. ed. Oxford University Press, London, 1960, p. 35.
- Scholes, M. S. "Stock and Compensation," *Journal of Finance* 46, no. 3 (July 1991): 803-23. *Wall Street Journal*, October 7, p.A.4.