

Modern Dünya Bağlamında İnsan Kaynakları Kavramının Eleştirisi ve İnsan Değerleri Fikrinin Doğuşu Temel Hazıroğlu*

Received: 29.08.2018

Accepted: 31.10.2018

DOI: 10.25272/ijisef.455846

Type: Research Article

Öz

İnsan yaratılmışların en şerefliisi gibi yüksek bir konuma sahip iken modernizm süreç içinde insanı fitratından uzaklaştırmış ve onu bir nesne konumuna itmiştir. Materyalist zihin ve onun kapitalist ekonomi anlayışı insanı “homo economicus” (ekonomik adam/insan) olarak değerlendirmiş çalışma hayatında insanı “personel yönetimi” adı altında ele alarak süreç içinde bu anlayış “insan kaynakları” anlayışıyla bakmıştır. Bu çalışmada modernizmin insanı iş hayatında ele alış tarzı irdelenerek insan kaynakları kavramı tartışılmıştır. İnsanın asli değerinin bir kaynaktan öte olduğu vurgulanmış ve buna karşın Kur’ân ve sünnet ışığında insanı yeniden ele alarak “insan kıymetleri” fikrinin doğuşu işlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan, Modern Dünya, İnsan Kaynakları, İnsan Değerleri

JEL Kodları: A13, D23, J24

The Critique of Human Resources in the Context of the Modern World and the Emergence of the Human Values Idea

Abstract

While human have a high position as the most honorable of the creatures, modernism has removed the human from his nature and pushed him to be an object. The materialist approach and its concept of capitalist economics have evaluated human as homo economicus. Modernism has taken the human in business life under personnel management and this approach has evolved to the human resources perspective. In this study, the concept of human resources is discussed by examining the way modernism handles human in business life. It was emphasized that the basic value of human is more than a resource and the human values idea was reconsidered in the light of the Qur'an and the Sunnah.

Keywords: Human, Modern World, Human Resources, Human Values

JEL Codes: A13, D23, J24

* Danışma Kurulu Üyesi, Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB), thaziroglu@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8745-4018>

Giriş

İnsan birtakım meziyet ve yetenekleri olan bir canlıdır. İnsan aynı zamanda doğuştan kazandığı birtakım temel hak ve özgürlüklere sahiptir. Bu onun yaratılmışların en şerefli olanı yani “eşref-i mahlukat” olmasının bir gereğidir ve aynı zamanda insan canlılardan farklı olarak yeryüzünün halifesidir. Şu rahatlıkla söylenebilir ki, dünya insan için yaratılmıştır. Her türlü özelliklerinden (dil, din, mezhep, ırk, cinsiyet, renk vb.) bağımsız olarak tüm insanların onda ve üzerindeki nimetlerde hakkı vardır.

Modernizm süreç içinde insanı doğal durumundan, fitratından uzaklaştırmış ve onu bir nesne konumuna itmiştir. Materyalist zihin ve onun kapitalist ekonomi anlayışı insanı “homo economicus” (ekonomik adam/insan) olarak değerlendirmiş ve onu arz tarafında kaynağa, talep tarafında ise tüketici konumuna indirgemıştır. Bu insanın ve insanlığın kabullenebileceği bir durum değildir.

Çalışma hayatında insan yönetimi “personel yönetimi” olarak başlamış ve süreç içinde bu anlayış “insan kaynakları” anlayışına evrilmiştir. İnsanın bir ekonomik nesne olarak, bir kaynak olarak tanımlanması ve buna göre tutum ve davranış geliştirilmesi toplumsal hayatta insanın değerinin azalmasına neden olmuştur. Hatta süreçte insan bir tür cendereye alınmıştır.

Oysa “insan kaynak değil değerdir, tüketici değil değerlendirendir.” Bu noktada insanı hayatın merkezine en önemli değer olarak koymak, bir toplumsal düzen ve hayat telakkisi oluşturmak acil bir ihtiyaçtır. Bu telakki oluşturulurken yaratılış ve ahlak temel alınmalı, başka bir ifadeyle İslam, hakikat merkeze konulmalıdır. İslam’a göre insan için, “Hayat, Allah’tan başka hiçbir şeyin kendi hayatı üzerinde egemen olmayacağını, kendisinin de başkalarının hayatı üzerinde egemen olmayacağını beyan etmek ve bunun gereğini yerine getirmek”tir.

“İnsan kaynak değil değerdir” vurgusu ile zihinlerdeki olumsuz çağırışımı giderebilmek için “İnsan Kaynakları” kavramı yerine “İnsan Değerleri” kavramının kullanılması insanın layık olduğu konuma ulaşması için atılmış bir adım; hak ettiği değeri korumak ve kollamak için yapılmış daha uygun bir tanımlama olacaktır.

1. Modern Dünyanın İnsana Bakışı

Modernite, kendinden önce mevcut bulunan tüm ontolojik ve epistemolojik anlayışları değiştirmekte, bunun neticesinde de bilim anlayışından siyasete, ekonomiden topluma birçok alanda medeniyetleri kadim geleneklerden koparmakta ve uzaklaştırmaktadır. Yarına yönelişin ilahi bir yasa olduğu gerçeğinin bir tezahürü olarak, Hıristiyanlık anlayışı ölümden sonraki cennet hayalini dünyada kurmaya çalışmış, modernite ise bu uğurda insanları bir tür ateizme (inançsızlığa) yöneltmiştir.

Bugün de bu anlayışlar söz konusu hedefini, hızla gelişen iletişim teknolojileri ve kapitalizm mantalitesi ile gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bilginin kaynağı olarak sadece insanı gören bu zihniyet hiçbir değer tanımadan sadece ve sadece insan aklını kullanarak onu kutsamaktadır. Fakat insana dünyada cenneti vaat eden bu zihniyet zaman içerisinde insanın bizatihi kendisini de esir alan bir yapıya bürünmektedir. Bugün dünyanın her coğrafyasında hızla

artan cinnet vakaları, intiharlar bu durumun en açık sonuçlarındandır. Dünya genelinde daha fazla dile getirilmeye başlanan post modern söylemler modernitenin bu sorunlarına çözüm olmaya çalışmakta, fakat kapitalizmin ve medyanın gösterişli dünyasının içinde bu çabalar pek etkili olamamaktadır.

Geleneksel iktisat modern dünyanın inşası sürecinde insan tanımını “*Homo Economicus*” üzerinden yapmıştır. Homo Economicus maddi tatmin için maksimum faydayı hedefleyen iktisadi bir insan tiplemesidir (Madi, 2014: 17). Bu insan tiplemesinin aksiyomları olan tam bilgiye sahip olma, seçici olma, doyumsuz olma, tercihlerinde tutarlı olma, bencil olma ve rasyonel olma (Madi, 2014: 22), modern dünyanın insanını tamamen bireysel menfaatine yönelik hedefleri olan bir fert olarak tasavvur edilmesine yol açmaktadır. Bu anlayışa göre bireyler sadece kendi menfaatlerini maksimize etme hedefi ile yaşamaktadırlar (Madi, 2014: 93).

Modern dünyada insan bir yanıyla doğasından koparılıp nesneleştirilmekte, diğer yanıyla bizzat kendisi bu nesneleştirimin etkisiyle sadece kendini merkeze almakta ve dünyayı kendi mülkü gibi görüp ona göre bir hayat tasavvur etmekte ve bunun için savaşılmaktadır. Bu tutum da son derece yaygınlık kazanmakta ve tüm insanlığı tehdit eder hale gelmektedir. Böylece modernizm ve geleneksel iktisat anlayışı insanı ve toplumu sadece kendi menfaatine yönlendirmekte, bencilleştirerek ifsat edip insanlıktan ve insani hasletlerden uzaklaştırmakta ve geleceği karartmaktadır.

Modernitenin ve geleneksel iktisadın insanı ve toplumu ifsat etmesinin bir örneği olarak bu çalışmada üzerinde duracağımız, geleneksel iktisadın bir izdüşümü olan iş dünyasındaki “insan kaynakları” kavramsallaştırması olacaktır.

2. Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına

İnsanı salt iktisadi bakış açısıyla ele alan modernitenin kurumları olan şirketler, iş hayatındaki insanı belirli bir yapı altında yönetmesi gerekmektedir. Bu yönetim şekli işçi konumundaki insanın bir *persona* olduğu gerçeğiyle ancak 20. Yüzyılın başlarında yüzleşebildi. Personel yönetimi ile başlayana iş hayatındaki insanın çalışma yönetimini insan kaynakları kavramı takip etti.

2.1. Personel Yönetimi

Temelde ülkelerin savunma sanayisi ve iş dünyasının daha hızlı üretim yapması amacıyla geliştirilen iletişim teknolojileri sayesinde hayat da değişime uğramaktadır. İnsanların alışkanlıkları, toplumların tepkileri, şirketlerin organizasyonel yapıları, ulus aşırı şirketlerin yönetimi, hatta insan ilişkileri özellikle 20. yüzyılla birlikte baştan sona dönüşmektedir. Hayatın bütünü sadece ana hatlarıyla değil tüm ayrıntılarıyla değişmektedir. Kapitalizm ve iletişim teknolojilerinin yeni yeni neşvü nema bulduğu coğrafyalarda bu değişim daha net bir şekilde hissedilmektedir.

Teknolojik gelişmelerin üretimi ve şirketlerin işleyiş biçimini etkileyecek olması bir beklenti idi, fakat bu gelişmeler sadece bu kısımları değil insanların rollerini ve birbirleri arasındaki

iletişim tarzlarını da etkilemektedir. Artık ebeveynlerin, yöneticilerin rolleri değişime uğramış durumdadır. Örneğin, yüzde yüz koruma sağlayan, her türlü fizyolojik ihtiyacı gideren hatta oğullarına “baba mesleği”ni miras bırakan ebeveynlerin yerini korumadan ziyade özgürlük veren ve seçim hakkı tanıyan ebeveynler almaktadır. Çünkü modernite, insanı kutsayarak sınırsız bir özgürlük ortamı sağlamakta ve insanın hayattan ve kişilerden beklentilerini değiştirmektedir.

Kapitalizmin ilk evresinde yönetici, kadim bilgelikten kopmuş bir biçimde çalışanını insan olarak görmeyen, tabiri caizse köle olarak gören bir vaziyette idi. Fakat zaman içerisinde ilk evredeki kapitalizmden uzaklaşılması, refahın artması, liberal düşüncelerin daha da yaygınlaşması neticesinde, uzaktan yöneten, hiyerarşik sistemin tepesine yerleştirilmiş hükmeden yöneticilerin yerini, çalışanları ile ekip oluşturabilen, hiyerarşinin zincirlerini esneten (zaman zaman da kıran), hükmetmek yerine yol gösteren yöneticiler aldı. Nasıl ki, ebeveynlerdeki rol değişimi insanların beklentileri doğrultusunda gerçekleşti ise, yöneticilerin rol değişimi de çalışanların beklentileri doğrultusunda şekillendi.

Çalışanların ve şartların ateşlediği bu fitil, yöneticileri etkilediği gibi organizasyonel değişimi de kaçınılmaz kıldı. Bu organizasyonel değişimin odağındaki birim ise işinin temelini insanı oturtmuş olan eski adıyla “Personel Yönetimi” yeni ismiyle ise “İnsan Kaynakları” birimi oldu.

İlk olarak Platon’un bir devletin en az dört ya da beş kişiye ihtiyacı olduğuna dair fikri ile ortaya çıkan iş bölümü (division of labor) düşüncesinin Adam Smith ve Durkheim tarafından yorumlanması ile çok farklı bir hal alması sonucu, üretim, basit bir işin üretimi söz konusu olduğunda dahi parçalara ayrıldı (Smith, 2014: 9). Tek bir ürün için farklı işler yapan birçok çalışanın gerekmesi o zamanki adı ile “personel yönetimi” fonksiyonuna ihtiyaç duyulmasına yol açtı. Özellikle Sanayi Devrimi’nin başlarında, kapitalizmin ilk yıllarında çalışanların yaptıkları işlere yabancılaştırıldığı üretim tarzını benimsemiş şirketlerde işçilerin istihdamı ve ücretlerinin ödenmesi ile sorumlu olan bu yapı, hizmet sektöründe benzer bir işlev görmekteydi.

O dönemde iş odaklı örgüt yönetimi anlamına gelen “personel yönetimi” olarak adlandırılan bu birimin günümüzde “İnsan Kaynakları” ismini almış olması bile tek başına bakış açısındaki ve yaklaşımdaki değişimi gözler önüne sermektedir. Personel kelimesinin yerini alan “insan” kavramı çalışanların artık yalnızca verilen işi istendiği gibi yerine getiren bir işçi olmadığının, aksine kendi fikirleri, tarzı, kendi hayatı olan varlıklar olduğunun kabulünü göstermektedir. Charlie Chaplin’in Modern Zamanlar filminde aynı yöne koşan koyunlarla fabrikaya giren işçileri aynı karede gösteren sahneyle çok güzel özetlenmiş olan o dönemdeki çalışana yaklaşımın kırılması, değiştirilmesi de personel sözcüğünün yerine ikame edilen insan ibaresi ile çok güzel ifade edilmektedir. Birey, dünyevi bir yapının hizmetkârı olmaktan da bir kuruluşa mahkûm olmaktan da nispeten sıyrılmakta ve hak ettiği şekilde, varlıkların en şerefli olarak yaratılmış olan “insan” ifadesini tekrar kazanmaktadır.

2.2. İnsan Kaynakları Kavramı

1940'larda ilk olarak Personel Yönetimi anlamında ABD menşeli uygulamaya geçen kavram, Türkiye'ye 1950 yıllarında girmeye başlamış, 1970'lerin başlarında Türkiye'de hem akademik hem de uygulama anlamında kullanım girmiştir. "Bir uygulama konusu ve akademik disiplin olarak personel yönetimi" için 1980'ler, "İnsan Kaynakları" yönetimine geçişin bir kırılma noktası olmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 27). Bu geçiş sürecinde sadece isim değişikliği olmamış, çalışanların bir maliyet unsuru olmaktan çıkıp bir yatırım ve rekabet avantajı kaynağı olarak görülmesine geçilmiştir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 5). Bu geçiş süreci yöneticilerin ya da patronların insana olan bakışını, iş odak noktasından insan odağına çevirmiştir. Artık insan sadece bir çalışan konumunda değil işe stratejik katkı sağlayan bir konumda yer almaya başlamıştır. 1980'lerden günümüze kadar gelişen süreçte "İnsan Kaynakları" kavramı kamu ve özel sektörde yerleşik bir birim olmuştur.

"İnsan Kaynakları" (*Human Resources*) kavramı ise ilk defa Amerikalı bir ekonomist tarafından 1890'larda kullanılmıştır (Morgan, 2018). "İnsan Kaynakları" işlevi olarak profesyonel anlamda Wight Bake adlı ekonomist tarafından 1958'de bir rapora söz konusu olmuştur. Modern anlamda ise bu kavram 1980 sonu itibariyle Personel Yönetimi (*Personnel Management*) kavramının yerine geçmeye başlamıştır (Üsdiken ve Wasti, 2002: 5). "İnsan Kaynakları" iş hayatındaki insanı, artık iş odaklı değil insan odaklı yönetmeyi amaçlayan bir alan haline gelmiştir. "İnsan Kaynakları" kurumların çalışan ihtiyacını karşılama, çalışanın iş hayatındaki görevini ve yetkisini belirleme ve çalışanın kurumdaki baştan sona olan idari boyutunu yönettiği bir birimdir.

Bir yüzyıl içindeki tüm bu gelişmeler insana olan bakışı bir nebze de olsa değiştirmiş ancak onu bir sermaye olmaktan çıkaramamıştır. Bunun içindir ki, söz konusu kavram ve yönetim şekli "kaynak" şeklinde anılmaktadır. Bu şekilde kaynak olarak gözükmemesinin nihai çıktısı ise insanı bir kapital, sermaye olarak algılanmasını sağlayan "beşeri sermaye" dir.

3. İslam'a Göre İnsan

İnsan modern bakış açısıyla önce iş odaklı bir meta haline gelmiş ve sonrasında ise kaynak kalmaya devam ederek insani boyutu gün yüzüne çıkarılmaya çalışılmıştır. Her iki durumda da İslam'ın dünya görüşü ile zıt bir konuma indirgenen insan bu kısımda Kur'an ve hadis ışığında işlenecektir.

3.1. Kur'an-ı Kerim'de İnsan

"İnsan" kelimesi Arapça "ins" kelimesinden türetilmiştir. Beşer, insan topluluğu anlamına gelir ve daha ziyade insan türünü ifade eder. İnsan kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında karşımıza üç farklı kök çıkmaktadır. Bunlardan ilki ünsiyet kurma, cana yakın olma anlamındaki "ens" köküdür. İkincisi ise, unutma anlamındaki "nsy" köküdür (Kutluer, 2000). Ayrıca üçüncü olarak da, sevk etmek, kıyılamak, hareket etmek anlamındaki "nvs" kökü söylenebilir (Isfehni, 2012: 1093). Üç farklı kökene bakıldığında görülecektir ki, üç kelime

de insanın özelliklerini yansıtmaktadır. İnsan hem diğer insanlarla bir arada yaşayan sosyal bir varlık hem unutkan hem de hareket eden bir varlıktır.

Bu çerçevede kelimenin Kur'an-ı Kerim'deki kullanımına bakıldığında, bu kullanımın insanın etimolojik anlamını muhteva edecek şekilde olduğu, bununla beraber çok daha övgü dolu bir tanımlamaya mazhar olduğu görülmektedir. Araf Suresinde ise, eşlerin yaratılış hikmetlerinden birinin de ünsiyet kurmak¹ olduğu ifade edilmiştir. İnsanın unutkan olduğu ile alakalı ayetler de Kur'an-ı Kerim'de çokça mevcuttur.²

İnsanın bu gibi eylemlerini, fıtrat özelliklerini anlatan ayetlerin yanında Kur'an-ı Kerim'de insanı öven, vazifelerini ve sorumluluklarını bildiren birçok ayet de bulunmaktadır. Bu ayetler içinde Fatır Suresi 39. ayet insanın yeryüzündeki görevini anlatmaktadır: "O'dur; sizi, yeryüzünde halifeler kılmış olan. Kim küfredirse; küfrü kendi aleyhinedir. Kâfirlerin küfrü Rableri katında ancak gazabı artırır. Kâfirlerin küfrü onlara hüsrandan başka bir şeyi artırmaz." (Kur'an-ı Kerim 35:39). Burada hilafeti esas itibariyle yeryüzünü imar ve ıslah görevi olarak görmek ve insanın bu görevin gerektirdiği güçlerle donatılmış olduğunu düşünmek yerinde bir tutum olacaktır. Bu noktada söz konusu ayet en temelde insanın yeryüzündeki halifesi olduğunu ifade ederek insanı yaratılan diğer tüm varlıklardan üstün kılmıştır (Kur'an-ı Kerim 17:70). Bu üstün kılma o derecedir ki, Allah, meleklerden insana secde etmesini, tabii ki saygı gösterme anlamında, talep etmiştir (Kur'an-ı Kerim 7:11). Bu çerçevede insanın yaratılmışlar arasında en üstün konumda olduğu ifade edilebilir.

İnsanın yaratılışına ait bir ayette ise, Allah, "Sonra onu düzeltip tamamlamış ve ruhundan ona üflemiştir. Size de kulaklar, gözler ve kalpler vermiştir. Ne de az şükrediyorsunuz" (Kur'an-ı Kerim 32:9) buyurarak insanların kutsiyetini ve özel yaratılışını vurgulamıştır. İnsanın bu özel yaratılışı da Tin Suresinde, "Doğrusu Biz; insanı ahsen-i takvim olarak yarattık" (Kur'an-ı Kerim 95:4) ifadesi ile betimlenmiştir. Kanaatimizce insanın yaratılışının en iyi ve en güzel bir biçimde olması insanın değerinin ve öneminin en net göstergesidir. İnsanın ahsen-i takvim (en güzel şekilde) olarak yaratılması buna açık bir işarettir.

Yaratılış, Ölüş ve Diriliş

Andolsun ki; Biz, insanı; çamurdan, süzme bir özden yarattık. Sonra da onu nutfeye halinde sağlam bir yere yerleştirdik. Sonra nutfeyi bir kan pıhtısı haline getirdik. Derken o kan pıhtısını bir çiğnemlik et yaptık. Bir çiğnemlik et parçasını kemik olarak yarattık. Kemiklere de et giydirdik. Ve sonra onu apayrı bir yaratık yaptık. Yaratanların en güzeli olan Allah'ın şanı ne yücedir. Sonra siz, bunun arkasından hiç şüphesiz ki öleceksiniz. Sonra siz, kıyamet gününde muhakkak diriltileceksiniz." (Kur'an-ı Kerim 23:12-16)

¹ "O'dur, sizi tek bir nefisten yaratan ve ondan da gönlünün ısınacağı eşini vareden. Eşini örtüp bürüyünce; o, hafif bir yük yüklendi ve onunla bir müddet gider gelirdi. Nihayet ağırlaşınca; karı koca Rabbları olan Allah'a: Eğer bize salih bir çocuk verirden andolsun ki şükredenlerden oluruz, diye dua ettiler" Araf, 7:189.

² "Denilir ki: Siz, nasıl bugüne kavuşacağımızı unuttuysanız, Biz de sizi unuttuk. Barınağınız ateştir, yardımcılarınız da yoktur" Casiye, 45/34; "Şeytan onlara baskın gelip Allah'ı anmayı unutturmuştur. İşte onlar, şeytanın taraftarlarıdır. İyi bilin ki; şeytanın taraftarları muhakkak hüsrana uğrayanların kendileridir" Mücadele, 58:19.

Kur'an'daki Muminun Suresine göre insan, hayatı maddi ve ruhi olarak üç ana dönem olarak yaşar: Bunlar: Yaratılış, ölüş ve diriliş.

A) Yaratılış

Yaratılış, insanın ilk olarak belli bir süreç içinde ve çeşitli aşamalarla birlikte inşa edilmesidir. Yaratılış dönemi kendi içinde yedi evreye ayrılır:

1. Tin: Hulasa, çamurdan süzölmüş öz (balçıkdan, nemli topraktan),
2. Nutfe: Damla (sağlam yere yerleşmiş),
3. Alaka: Oluşum halinde (bir yere tutunmuş), embriyo,
4. Mudga: Çeşitli organları belli belirsiz oluşmaya başlamış, et görünümünde, cenin,
5. İzame: Kemikleşme başlamış,
6. Lahmen: Kaslaşma başlamış et,
7. İnşa ediş: Tamamlanmış, gelişimi en güzel haliyle tamamlanmış, inşa edilmiş, şekillendirilmiş.

B) Ölüş

Ölüş, insanın ruhunun bedenden ayrılması, ruhun devam edip bedenın ölümü demektir. Ölüş hayatın bütününde devam eden bir süreci ifade eder. Bütünlük içinde bakıldığında hayat, dünya hayatı ve ahiret hayatından oluşur. İşte burada ölüş dünya hayatından ahiret hayatına geçişi ifade eder.

C) Diriliş

Diriliş, insanın ölümden sonra yeniden doğuşu, gerçek hayatın başlaması demektir. Diriliş bir bakıma insanın bedeninin ölümü ile girdiği süreçten uyanması, tekrar bir tür bedenle buluşması, başka bir deyişle ruhun tekrar canlanmasıdır.

İnsanın Muminun Suresinde anlatılan bu serüveni insanlığın hayat telakkisini ve yolculuğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu, bir ölçüde derin zaman anlayışla bakıldığında bir insanın sadece düz su gibi kaynak olmadığını gösterir. İnsanın bu denli özenli ve ince yaratılış süreci dahi onun basit bir kaynak ve nesne olmadığını göstermektedir. Yaratılış, ölüşü ve diriliş ile insan sonsuzluğa uzanan bir değerdir.

Allah tarafından insana verilen yüksek değer yanında, kulluk bilincinden uzaklaşan insanlar için yapılan zayıf, zalim, hırslı, zararda olan vb. nitelemeler de vardır (Kur'an-ı Kerim 4:28, 17:11, 70:19, 102:3). Bu bağlamda insanın "eşref-i mahlûkat" olma ile "esfel-i safilin" olma arasında bir çizgide hareket ettiğini ifade edebiliriz. İnsan kulluk bilincini unutmazsa, Allah'a hakkıyla kul olursa en güzel bir şekilde yaratılmış ve ahlaklanmış benliğini "eşref-i mahlûkat" kılar. Fakat kulluk bilincini unuttur ve Allah'a inanmaz, şükretmez ise en güzel şekilde yaratılmış benliğini "esfel-i safilin" kılar.

Allah'ın kuru çamurdan yaratıp kendi ruhundan üflediği insan, bir yandan emaneti yüklenecek kadar cesur, varlıkların en şerefli, meleklerin secde ettiği, yeryüzünün halifesi, en güzel şekilde yaratılmış (ahsen-i takvim) bir varlık; diğer yandan ise zayıf, zalim, kan dökücü, bozguncu, sabırsız, tamahkar, doyumsuz, nankör, cimri, hırsına ve tartışmaya düşkün, aşağıların en aşağısı (esfel-i safilin) olmaya aday bir varlıktır. Evet, insan, bu özellikleri aynı anda barındıran ve büyük imtihan sahibi bir varlıktır.

“Nefse ve onu düzenleyene, Sonra da ona, hem kötülüğü hem de takvayı ilham edene, Onu arıtan, gerçekten felaha ermiştir. Ve onu örtüp kirleten ise muhakkak ziyana uğramıştır.” (Kur'an-ı Kerim 91:7-10)

Bu ayet açıkça şunu göstermektedir: İnsan iyi ve kötü yönü olan bir varlıktır. İyi yönünü besleyen kurtulur, iyi yönünü örtüp kötü yönünü besleyen ise mahvolur. Demek ki, mutlak iyi, mutlak kötü insan yoktur.

Bu çerçevede düşünüldüğünde, Allah'ın, Kur'an-ı Kerim'deki insan tanımlaması özetlenecek olursa; insan, en güzel bir şekilde yaratılmış, kendini sorumlu kılmaya yetecek düzeyde bir özgürlükle donatılmış, Allah'ın ruhundan üflediği ve tüm yaratılmışlara üstün kıldığı bir varlıktır. İnsan, bu konumunu Yaratıcısına bağlı kalarak onun istediği şekilde hayatını idame ettirerek sürdürmeli, kötü yönünü bastırıp iyi yönünü güçlendirmeli, kendi bütünlüğüne bağlı kalarak değerini artırmalı ve “eşref-i mahlûkat” olarak yaşamalıdır. İnsan, Allah katında değerlidir ve bütün semavi kitaplarda olduğu gibi Kur'an-ı Kerim'de de en önemli muhatap odur.

3.2. Hadislerde İnsan

Hadis, Hz. Peygamber'in sözlerini, fiillerini ve tasviplerinin tümünü tanımlamak için kullanılan ifadedir (Kutluer, 2000). Bu çerçevede hadis ravileri aracılığıyla İslam'ın ilk asırlarından bu yana günümüze kadar çokça hadis nakledilmiştir. Bu hadislerin büyük bir çoğunluğu, bir insan olarak Hz. Peygamber'in, Kur'an ahlakı ile nasıl ahlaklandığı hakkında bizlere bilgiler ve örnekler sunmaktadır. Allah, “Muhakkak ki sen; büyük bir ahlak üzerindesin” (Kur'an-ı Kerim 68:4) ayetiyle Hz. Peygamber'in ahlakının büyüklüğünü belirtmiştir. Bu ahlak büyüklüğünü de, “Andolsun ki; sizin için Resulullah'da güzel bir örnek vardır. Allah'a ve ahiret gününe kavuşmayı umanlar ve Allah'ı çokça zikredenler için” (Kur'an-ı Kerim 33:21) ayetiyle diğer insanlara örnek olarak sunmuştur.

Bu çerçevede Hz. Peygamber de insana ve insanın geldiği yer olan cenneti arayışına dair çokça söz söylemiş, fiilde bulunmuştur. Hz. Peygamber, insanların yaratılışına dair, “Her doğan, İslam fıtratı üzerine doğar” (Buhari, Tefsir: 2) diyerek insanın fıtratının ahlaka, yani yaratılışa yatkınlığını vurgulamıştır.

İnsan, doğduğu andan itibaren Allah'a iman hususuna fıtraten bir yakınlık duymaktadır. Hilkatte eş ve eşit olmak bir yakınlık duyma konusunda da kendini gösterir. İnsanların doğduğu andaki bu eşitliği bozacak, doğallığı yitirecek, kullar arasına nifak sokacak hiçbir şey

de söz konusu değildir. Hz. Peygamber, bu durumu Veda Hutbesinde şu şekilde açıklamaktadır:

“Soylarla övünülmez. Araplar, Arap olduklarından Acemlerden; Acemler de, Acem olduklarından Araplardan üstün sayılamazlar. Çünkü Allah katında en yüce olanınız, ona karşı gelmekten en fazla kaçmanınızdır (en takvalınızdır). Ey insanlar dikkat ediniz! Rabbiniz tektir. Arap’ın Arap olmayana, Arap olmayanın Arap’a, siyahın kırmızıya, kırmızının siyaha, takvadan öte, hiçbir üstünlüğü yoktur. Şüphesiz Allah Teâlâ katında en üstününüz, Allah Teâlâ’dan en çok korkanınızdır.” (Müsned, 5:411)

Etnisite bağlamında hiçbir insanın hiçbir insana benzemediği ve farklı, kendine has nitelikler barındırdığı gerçeğinin Hz. Peygamber’in Veda Hutbesinde dile getirilmesi İslam’ın insanları ele alışını ortaya koymakta ve bu konuda önemli ipuçları sunmaktadır. İnsanlar arasında üstünlüğün olmadığı ve ilişkilerde kibrin yer almaması gerektiği yine hadisi şeriflerde yer almaktadır. Örneğin:

“Sizin şu soyunuz–sopunuz kimseye üstünlük ve kibir taslamaya vesile olacak şey değildir. (Ey insanlar!) Hepiniz Âdem’in çocuklarıdır. Hepiniz bir ölçek içindeki birbirine eşit buğday taneleri gibisiniz. Hâlbuki hiç kimsenin kimseye, din ve takva müstesna, üstünlüğü yoktur. Kişiye kötü olması için; başkalarını yermesi, küçük görmesi, cimri, kötü huylu, had ve hududu aşmış olması yeter.” (Müsned, 4:158)

Yukarıdaki hadis, bu minvaldeki önemli hadislerden biridir. İnsanları tanımlarken “Ölçek içindeki birbirine eşit buğday taneleri gibisiniz” ifadesinin kullanılması ve kibrin, küçük görmenin, cimriliğin, kötü huyluluğun yerilmesi İslam’ın insan anlayışını, eş ve eşitlik anlayışını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Bir başka dikkat çekici husus, eşitlik ile alakalı hadislerin ikisinde de insanların bir ve beraber olarak telakki edilmesidir. İlk hadiste “Rabbiniz tektir” ifadesi, ikinci hadiste ise “Hepiniz Âdem’in çocuklarıdır” ifadesi, eşitlik ile beraber en önemli ilkelerden birinin de birlik olduğunu göstermektedir. Zaten İslam’ın en önemli ilkesi “tevhit” ve onun sosyolojik karşılığı “vahdet” yani birlik ilkesidir. İnsanlar arasındaki her türlü hiyerarşi, toplumsal sistemle alakalı her çeşit konu “tevhit” ilkesinin açılımı “vahdet” ve “eşitlik” ilkesi ile beraber ele alınmalıdır. Toplumsal sistemler üzerine düşünülürken söz konusu bu iki ilkenin önemli referans noktası olması gerektiği düşüncesi asla akıldan irak tutulmamalıdır.

Modern dünyanın insanı bir kaynak, meta, nesne olarak tanımlanmasına karşın Kur’an, insanı ahsen-i takvim üzere yaratılmış, Allah’ın ruhundan üflediği ve tüm yaratılmışlara üstün kıldığı bir varlık olarak tanımlamıştır. Hadisler ise tüm insanları eşit zeminde, “tevhit/birlik” bağlamında ele almıştır. Bu durum da göstermektedir ki, modern dünyanın insana bakışı İslam’ın tanımladığı insan karakterinden çok uzaktır. İnsanı basitleştiren ve nesneleştiren bu tavra karşı İslam, insanı, varlık olarak onurlandırıp yüce kılmıştır. Bu yüzden biz insanı hayatın tüm toplumsalında modernitenin zincirinden kurtarıp İslam’ın nuruyla ele almak zorundayız.

3.3. Toplumsal Hayatın İçinde İnsan

Önceki bölümlerde modern dünyada insana bakış ile yola çıkmış ve İslam'a göre insanı ele almıştık. Bu bölümde ise toplumsal hayatın içinde insanı değerlendireceğiz.

İslam dinine göre insan, "ahsen-i takvim" olan, yani en güzel bir şekilde Allah tarafından yaratılmış olan bir varlıktır. Yeryüzünün halifesi konumunda olan insan, mevcudatın kendisinin hizmetinde olduğu bir varlıktır (Kur'an-ı Kerim 6:165, 16:12-14). Nahl Suresinin 12. ayetinde belirtildiği gibi, insanın hizmetine sunulan bu nimetlerin hepsi Allah'a şükretmesi içindir. Zaten başka bir ayeti kerimede Allah, insanları sadece kendisine ibadet etmeleri için yarattığını belirtmektedir (Kur'an-ı Kerim 51:56). Bu durumda insanın önünde iki seçenek yer almaktadır: Ya yaratılışının gayesini, fitratının icap ettirdiğini yerine getirerek "eşref-i mahlûkat" (yaratılmışların en şerefli) halini koruyacak ya da bunların zıddını yaparak "esfel-i safilin" (sefillerin en sefili) olacaktır. Bu çerçevede düşünüldüğünde İslam dininde insan algısı için ilk olarak ifade edilebilecek husus, bütün insanların, Yunus Emre'nin ifadesiyle, "Yaratılanı severiz, Yaratandan ötürü" iltifatına mazhar oldukları ve yaratılışları gereği en güzel ahlaka sahip oldukları gerçeğidir.

İlk insan Hz. Âdem'in dünyaya gelişi ve hayat amacı, Kur'an-ı Kerim'de bir mesel aracılığıyla ifade edilmiştir. Allah, Bakara Suresi'nde bu meseli şu şekilde anlatmaktadır:

"Biz: Ey Âdem! Sen ve eşin (Havva) beraberce cennete yerleşin; orada kolaylıkla istediğiniz zaman her yerde cennet nimetlerinden yiyeceğinizi; sadece şu ağaca yaklaşmayın. Eğer bu ağaçtan yerseniz her ikiniz de kendine kötülük eden zalimlerden olursunuz, dedik. Şeytan onların ayaklarını kaydırıp haddi tecavüz ettirdi ve içinde buldukları (cennetten) onları çıkardı. Bunun üzerine: Bir kısmınız diğerine düşman olarak ininiz, sizin için yeryüzünde barınak ve belli bir zamana dek yaşamak vardır, dedik. Bu durum devam ederken Âdem, Rabbinden bir takım kelimeler belleyip aldı ve derhal teobe etti. Çünkü Allah teobeleri kabul eden ve merhameti bol olandır. Dedik ki: Hepiniz cennetten inin! Eğer benden size bir hidayet gelir de her kim hidayetime tabi olursa onlar için herhangi bir korku yoktur ve onlar üzüntü çekmezler." (Kur'an-ı Kerim 2:35-38)

Kur'an-ı Kerim'deki anlatıda, insanın dünyadaki hikâyesi Hz. Âdem'in bir hatası nedeniyle dünyaya gelişi ile başlamaktadır. Onun dünyadaki hayatının amacı da geldiği yere yani cennetine yeniden dönmektir. Bu şekilde İslam, teolojik olarak "Yarına yönelik ilahi bir yasadır" gerçeğini fitratında taşıyan insana bir gelecek tasavvuru sunmaktadır.

Cennetin yeniden kazanılması psikolojisi dünyadaki yaşamı bir imtihan alanı kılmaktadır. İslam'a göre kişinin ilk amacı, Yaratanına olan kulluk vecibelerini yerine getirmektir. Dünya hayatı boyunca yaptığı iyilikler ve ameller vesilesiyle sevap kazanmakta olan insan, yaptığı hatalar ve kötülükler ile de günah kazanmaktadır. Kıyamet gününde kurulacak mizanda sevapları ağır gelecek kullar cenneti kazanacaklardır (Kur'an-ı Kerim 7:8). Sevap ve günahların tartılacağı terazi ile alakalı olarak Allah Kur'an-ı Kerim'de rahmetinin bol olacağını ifade ederek günahların bağışlanabileceği vurgusunu yapmaktadır. Bununla birlikte, Hz. Peygamber'in bir hadisi şöyledir:

“Kim bir kul hakkı yemişse derhal o kardeşi ile helalleşsin. Çünkü “kıyamet günü” dirhem de geçmez dinar da. Böyle olunca o “hak yiyen” kişinin sevapları alınır o adama yüklenir. Eğer sevapları yoksa o hakkını yediği adamın günahları buna yüklenir.” (Buhari, Rikak, 48)

Hız. Peygamber bu ifadesiyle, kul hakkının sadece hak sahibi tarafından affedilebileceğini belirtmiştir. Bu ve benzer birçok hadiste bu konuya değinilmiş, insanların kul hakkına çok dikkat etmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kul hakkının önemli olmasının en temel sebeplerinden biri, yukarıda da belirttiğimiz gibi, İslam dininin insanlar arasında bir hiyerarşik yapıyı ön görmemesi, bütün insanları bir, eşit ve kardeş görmesidir. Bunun yanında, “dünya insan için yaratılmıştır, kâinat tümüyle bütün insanlığın hizmetindedir” düşüncesi, herkesin, bütün mevcudattan istifade ederken diğer insanları da düşünmesini ve onların haklarına riayet etmesini zorunlu kılmaktadır.

Bütün bu değerlendirmelerden sonra şunu açıkça ifade etmek gerekir; insan seçiminde özgürdür ve bu özgürlüğünü anlamlı kılan da sorumluluk bilincidir. Gerçekte Yaratıcı insanı özgür kılmış ancak o ölçüde de yükümlü ve sorumlu görmüştür. Yükümlülük sorumluluğu, sorumluluk da yaptırımı zorunlu kılmaktadır. O halde insanın bu özgür ve sorumlu hali unutulmamalı hemen ardından da değerinin ve gücünün buradan geldiği hatırlanmalıdır.

Özgür irade ve sorumluluk sahibi insanın bu hayattaki amacı gerçek ve ebedi yurt olan ahiret yurdunu kazanmaktır. Bu hedefi gerçekleştirirken yapması gereken ilk iş kulluk vazifelerini hakkıyla yerine getirmek, dünya ve üzerindeki nimetlerden makul ve meşru ölçülerde istifade etmektir. Bunun yanında diğer insanların da haklarını gözetmek, onlarla ilişkilerinde kul hakkına girmemeye özen göstermek ve adalet timsali şahitler olmaktır. Çünkü bu dünyada ve üzerindekilerde herkesin ama herkesin hakkı vardır. Ve her bir insan diline, dinine, ırkına, cinsiyetine, milliyetine, sosyal statüsüne, rengine, mezhebine, konumuna vb. bakılmaksızın, insan bizatihi insan olduğu için, bu hakkını bütün boyutlarıyla kullanmalıdır.

Bu hakkın tam olarak kullanılması durumunda, insan da toplum da kendi bütünlüğünü sağlayacak ve kendini bulacaktır. İnsanın insanlaşma ve insan kalma, toplumun ise toplumsallaşma ve toplum kalma yolculuğu ve adaletin tecellisi ancak böyle sağlanabilir. İnsanın dünyayı imar ve ıslah etmesi, onu alabildiğine güzelleştirmesi başka bir deyişle “insan olma sanatı” ancak böyle hayat bulacaktır.

İnsanın iş hayatı ve toplumsal düzen ilişkileri çok eskilere dayanır. İnsan, toplum ve toplumsallaşma üzerine yapılan tüm tartışmalar insanların ve toplumların nasıl daha iyi bir dünyada yaşayacaklarının cevabını aramaya dönüktür. Bu çerçevede şehirlerin ve toplumların sağlıklı yönetilmesi arayışı tarihte sürekli var olmuştur.

Farabi, Fazıl Şehir reisinin özellikleri hakkında bazı değerlendirmede bulunurken doğuşunda bazı meziyetleri kendisinde toplayan kimseyi tanımlar: Her şeyi tabiatıyla iyi kavrayıp anlamak, uyanık ve zeki olmak, güzel konuşmasını bilmek, öğretmeyi ve öğrenmeyi sevmek, doğruluğu ve doğruları sevmek, adaleti ve adalet ehlini sevmek, mutedil mizaçta olmak, büyük bir azim ve irade sahibi olmak vb (Farabi, 2001: 89). Aslında Farabi'nin ortaya koyduğu bütün bu vasıflar yöneticilik ve önderlik konularında ufuk oluşturmakta ve önümüzü

aydınlatmaktadır. İnsanların meziyet ve yetenekleri, onları nerelere taşıyacağıının, toplumsal hayattaki rollerini nasıl etkileyeceğinin ipuçlarını da vermektedir.

Yine bu çerçevede düşünülürse Platon (Eflatun)'un, Devlet adlı kitabında Sokrates'i konuştururken verdiği mesajlar hatırlanmalıdır: Önder (yönetici) olanların mayasında altın, yardımcı (koruyucu) olanların mayasında gümüş, mal sahibi, çiftçi ve işçilerin mayasında demir ve tunç vardır (Platon, 1992: 106). Herkesin içinde ne varsa bu dikkatle araştırılmalı ve herkes hamuruna uygun işlere yönlendirilmelidir. Aksi durum şehrin yok oluşu anlamına gelir. Platon (Eflatun), bu tanımlama ve açılımı ile bir devletin üç tür insanla yönetilebileceğini ortaya koymuş ve her birinin hangi vasıflara sahip olması gerektiğini anlatmaya çalışmıştır. Yüreğinde altın, gümüş ve demir taşıyan insan tanımlamaları ile birtakım özelliklerini ortaya koymuştur. Ayrıca her bir özelliği taşıyanın az da olsa başka bir özelliği de bağrında taşıyabileceğinin altını çizmiştir.

Aslında gerçek açık ve ortadadır. Herkes ve her toplum kendi yapısına ve yaratılışına göre hareket eder. "De ki: Herkes, yaratılışına göre hareket eder. Ve Rabbiniz kimin yol bakımından daha doğru olduğunu en iyi bilendir." (Kur'an-ı Kerim 17:84).

4. İnsan Kaynak Olur Mu?

"Personel yönetimi" kavramının "insan kaynakları" kavramına dönüşmesi sadece personelin "insan" olarak ifade edilmesi ile sınırlı kalmamaktadır. "Yönetim" de yerini "kaynak"a bırakmaktadır. Burada personel kelimesinin değişimine benzer çıkarımlar da yapılabilir. Değişen bu ifade ile insanın araç olmaktan çıkarıldığı ve süreçlerin olmazsa olmazı haline getirildiği savunulabilir. Fakat madalyonun öbür yüzü çevrildiğinde kaynak ifadesinin insan için kullanımının içerisinde barındırdığı tehlikeler çok rahat fark edilebilir.

Kaynak kelimesinin kelime anlamına baktığımızda bir mal ve hizmet üretmek amacıyla ürünün yapısına doğrudan ya da dolaylı katılan üretim faktörleri olarak açıklandığı görülmektedir. İnsanı üretim faktörlerinden biri olarak görmek, daha önceki bölümlerde detaylı olarak açıklanmaya çalışılan, İslam dininde kâinatın hizmetine sunulduğu, "eşref-i mahlûkat" olarak görülen insan anlayışının zıddına bir tavidir. Kâinattaki mevcudatın herhangi bir zerresini dahi kaynak olarak görmeyen İslam anlayışı, işi şirketteki insanlara hizmet olan bir birimi bu şekilde görmez. Bir üretim faktörüne indirgenen insanın hakları da bu yaklaşımla beraber arka plana itilme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilir. Oysa Kur'an'da birçok yerde çalışanın haklarına riayet edilmesi gerektiği anlatılmakta ve Allah'ın haksızlık edenleri sevmediği açıkça ifade edilmektedir.

Kaynak kelimesinin kullanımının bir diğer sakıncası da tek tipleşme tehlikesine yol açabilmesidir. Kaynak ifadesi, ürün odaklı bir ifade olmasından dolayı çalışanı arka plana itebilmektedir. Personel kelimesinin insan ibaresine dönüştürülmesi ile verilen özgürlük alanı ve bireyin kendini gerçekleştirebilme fırsatı "kaynak" kavramı ile tekrar sınırlandırılmaktadır. Çalışan tekrar sürecin girdisi haline getirilip standartlaştırılmakta ve birbirinden ayrı ve kendine has olan insanların farklı olma haklarına saygı gösterilmemektedir.

Ayrıca unutmamak gerekir ki, değer verme konusunda birçok şey psikolojik ve manevidir. Çalışan insanın beklentisinin çoğunlukla maddi olduğu hep düşünülür. Oysa bu doğru değildir. Örneğin, yapılan araştırmalar sonucunda çalışan insanların şirketleri tarafından ücreti ödenmiş bir kaynak olarak görünmekten ziyade bir değer olarak görünmeyi bekledikleri ortaya çıkmıştır. İş arayan 200.000 insan üzerinde yapılan bir araştırmaya göre artık insanlar çalıştıkları yerde ilk olarak yaptıkları işin takdir edilmesini, değer görmesini bekliyorlar. İkinci sıradaki beklentileri, çalışma arkadaşları ile aralarında iyi ilişkilerin olmasıdır. Daha sonra ise iş ile özel hayatları arasında dengeyi iyi kurabilmeyi ummaktadırlar. Dördüncü olarak da üstleri ile sağlıklı ilişkiler istemektedirler. Bütün bunların içinde ücret ise 8. sırada gelmektedir (Strack, 2016). Bu durum bize insanın değerinin özünde olduğunu, çalışana değer vermenin kökeninde de ağırlıklı olarak maddi değil manevi etkenler olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan, bu dünyanın ve üzerindeki nimetlerin bütün insanlara ait olduğu, bütün insanların bir, eşit ve kardeş olduğu gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır. Şayet hakka riayet etmekten bahsediliyorsa yeryüzündeki tüm insanların haklarına hiçbir ayırım yapmadan bir bütün olarak riayet etmek gerekmektedir. Bir yazarın da ifade ettiği gibi, her insan bir Nuh Gemisi'dir. Gerek somut anlamda gerekse soyut anlamda dünyanın ufaltılmışı olan insanın hakkı; ırk, dil, din, yaş, cinsiyet vb. nitelikleri ya da statüsü ne olursa olsun gözetilmelidir. Bu perspektif, yalnızca çalışanların değil; şirket sahiplerinin de hakkının gözetilmesini gerektirir ki, bu "insan kaynakları" fonksiyonunun görevidir ve kararlar verilirken bu da göz önünde bulundurulmalıdır. Daha geniş açıdan bakıldığında ise gerçek anlamdaki dünya düzeninin sağlanması, küçük dünyalar olan insanların iç düzenlerine; bu da kişinin zamanının büyük bir kısmını harcadığı iş hayatının düzenine bir silsile sonucu bağlanmaktadır. Bu bağlamda iş hayatı (geniş anlamda dünya hayatı) tüm çalışanların, tüm paydaşların yani kısacası tüm insanların faydalarını gözetecek şekilde yapılandırılmalıdır.

Bu yapılandırma teşebbüslerinde uygulanan çalışanların tasnif edilmesi, yetenek havuzları, performans ölçümleri ve benzeri faaliyetler genel olarak çalışanların denetlenmesi, kontrol edilmesi olarak algılsa da bunun altında yatan üç sebep vardır: Birincisi yapılan işin kaliteli ve verimli bir şekilde yapılmasını sağlamaktır ki, gerek müşterilerin gerekse ortakların haklarının korunması için zaruridir. Diğer taraftan, çalışanlar arasındaki adaletin sağlanması için de bu tarz faaliyetlerin gerçekleşmesi gerekmektedir. Hak, hukuk ve adalet önündeki eşitlik tabii ki temel esastır, ancak düz bir eşitlik sağlamak her zaman adaletin tesisini gerçekleştirmeyeceği için, adil tavır zaman zaman eleştiri olsa da öncelik adalet olmalıdır. Diğer bir deyişle, tüm bu faaliyetler insanı kaynak görerek yapılandırılmış bir kaynak değerlendirme işlemi olarak değil, değerlerin gereken özeni görebilmeleri için yapılan paha biçme, kıymet takdir etme süreci olmaktadır. Son olarak da bu tasnif ve uygulamaların insanların farklı olduklarının kabulünün bir sonucu olduğu söylenebilir. Amaç her insanın doğuştan kazandığı doğal haklarını unutmadan yeteneklerine göre bir işte çalışmasının sağlanmasıdır ki, kişiye kaldıramayacağı yükü yüklememek için ihtiyaç duyulan uygulamalardır.

Sonuç olarak, son zamanlardaki ihtiyaç ve beklenti değişimi organizasyonların çalışanlarına yaklaşımını olumlu anlamda değiştirmiş olsa da bu konuda faaliyet gösteren birimlerin isminin içerisinde insanı özünden ve anlamından uzaklaştıran kaynak kelimesinin kullanılmasının tehlikeli boyutlar taşıdığı açıktır. İnsanın bir açıdan “kaynak” olduğu, ancak bu ifade, kazanç sağlayıcı öge anlamıyla değil; suyun çıktığı yer, pınar anlamıyla kullanıldığında yani hayatın, bereketin çıktığı yer olduğunda söylenebilir, fakat bu kullanım akla ilk gelen anlam değildir ve aksine zihinde olumsuz bir çağrışım uyandırmaktadır. Bu olumsuz çağrışımı silbilmek ve yapılan faaliyetlerin “insan” için olduğu bilincini yansıtabilmek adına insanın “kaynak” değil “değer” olduğu vurgusu yapılmalıdır. “Eşref-i mahlûkat” olan insanın insanca kalabilmesi ve insan olma davasını sürdürebilmesi ancak ve ancak insana hak ettiği değeri vermekle mümkündür. O yüzden insanın bir “kaynak” olarak değil bir “değer” olarak görülmesi gerektiğini ifade etmek insanca ve hakça bir tutumdur.

5. İnsan Değerleri Kavramı

Gerek insanın tarihine, gerekse bu tarih içinde ait olduğu değerler bütününe insana dair yaklaşımlarına baktığımızda hep şu sorularla karşılaştık: İnsan nedir? Niçin vardır? Nereden gelip nereye gidiyor? İnsan niçin yaşar? Hayatın anlamı nedir?

Belki de insanlık tarihi kadar eski olan bu sorulara muhatap olmadan ve cevap bulmadan insan ile ilgili, toplumla ilgili konulara çözüm bulunamaz. Örneğin, insanı eksen almayan, insanı yalnızca üretim girdilerinden biri olarak ele alan seküler iktisadın bir ürünü olan “insan kaynakları” yaklaşımı ile nereye varılabilir?

Dünyayı anlamlı kılan insanın varlığı, biricikliği ve değeridir. Onu çözmeden, onu anlamadan, ona yaklaşmayı denemeden ya da en azından ona ait asgari bilgilere sahip olmadan, dünyayı da hayatı da anlayamayız.

5.1. İnsan Kaynak Değil Değerdir

Gelenekte her insan özeldir, biriciktir. Her insan bizatihi bir değerdir. Onu değerli kılan, yaratılıştan sahip olduğu fitri durumudur. Değerin kaynağı; Allah’ın, insanı yeryüzünün halifesi olarak yaratması, ona kıymet vererek onu yüceltmesi ve yeryüzünü ona amade kılmasıdır. Ya da diğer bir yaklaşımla yeryüzünü ona emanet etmesidir. Emanete ehil olan insanın değeri buradan doğar (Karakoç, 2015: 32-33).

Ayrıca Allah’ın insanı değerli kılmasının bir boyutu da ona irade vermesi ve bu iradesini kullanması konusunda serbest bırakmasıdır. “Allah insanı en güzel bir biçimde yarattı, ona hür irade verdi ve insan bu hür iradesiyle bu güzelliğini ya iyi ve güzel işler yaparak kâmil insana dönüştürür ya da kötü ve çirkin işler yaparak canlıların en aşağı mertebesi olan mahlûkata düşürür” gerçeğini hiç unutmamak gerekir. Sonuçta insan kendi seçimi ile ya bu değerliliğini sürdürecektir ve emanet ehli olduğunu gösterecek ya da değerini ayaklar altına alacak ve kendine ihanet edecektir (İzzetbegoviç, 2018: 75-77).

“Doğrusu Biz, insanı en güzel biçimde (ahsen-i takvim) yarattık. Sonra onu, aşağıların aşağısına (esfel-i safilin) döndürdük. Yalnız iman edip salih amel işleyenler müstesna. Onlara kesintisiz mükâfat vardır.” (Kur’an-ı Kerim 95:4-6)

Burada bir konuya açıklık getirmekte fayda var. “İnsan değerdir” derken herkes, büyük sermaye sahipleri de dâhil olmak üzere bütün insanlar kastedilmektedir. İnsan doğan, insan kalan ve insanca yaşayan herkes nihayetinde Allah önünde birdir, eşittir, kardeştir. Kastedilen bu eşitlik sadece hak, hukuk ve adalet önünde eşitlik değildir. Amaçlanan hayatın tüm ilişki biçim ve türlerinde eşitlik olmalı ve fiiliyatta bu eşitlik hayata geçmeli, ete kemiğe bürünmelidir. İnsanın kendi değerini koruması, iç ve dış bilgi ile kendini donatması öz görevidir. Ancak bunun yanında kendi dışındaki insanları değerli görmesi ve adanmışlık duygu ve heyecanı ile onlara hizmet etmesi de önemlidir. Zira başka insana değer vermeyen insan, aynı zamanda kendi değerini de düşürür. O yüzden her insan kendisi için istediği iyilik ve güzelliği başkaları için de istemelidir, istemek zorundadır.

Bu bağlamda temelde yapılması gereken, bugünkü kapitalist ya da sosyalist yani materyalist zihnin oluşturduğu ilişki biçim ve türlerini terk etmek, insanın maddi menfaat peşinde koşan “ekonomik insan” tanımına itiraz etmektir (Karakoç, 2015: 59). Kanaatimizce, bu tanım yeniden gözden geçirilmediği müddetçe insanın ve toplumun huzur bulması mümkün değildir. Bu nedenle yeni bir zihinle yeni bir tanımlama arayışı içine girilmelidir. İlk adım, bütün insanları yaratılmışların en şerefliyi görmek yani insan görmek ve kendisiyle eşit kabul etmek olmalıdır. İkincisi ise bu insanca bakışı hayatın tüm pratiklerinde, tüm tutum ve davranışlarında yaşanılır kılmak olmalıdır.

Özünde bir değer olan insan nihayetinde tektir, biriciktir, âdemdir. Bu âdem olma hali her halükarda titizlikle korunmalıdır. Bu korunma hep birlikte olacak ve hep beraberce yapılacak bir şeydir. Hiçbir insan kendini bu görevden azade tutmamalıdır. İnsana değer vermek, onun yaratılış üzere yaşamasını temin etmekle ve doğuştan kazandığı hakları gözetmekle mümkün olabilir. Bu hakların dayanağı; temel ihtiyaçlarının giderilmesini temin edecek ve dünya imtihanını/yolculuğunu hakkaniyetle geçireceği bir vasatın oluşturulması olmalıdır. Bu noktada “yeterli yaşama standardı” oluşturmak ve bunu toplumsallaştırmak acil ve elzem bir tutumdur. İnsanın en temel ihtiyaçlarının giderilmesi sadece onun sorunu değil aynı zamanda tüm insanlığın sorunudur. O yüzden insan, insanlık adına mutlaka savunulmalı ve hak ettiği konumda her halükarda tutulmalıdır.

Bu bilinçle bakınca, insanlığın ve toplumun ilk görevi, özgür iradesiyle hayatını sürdüreceği maddi ve manevi hak ve yetkinliklerle donatılması gereken insana bu vasatı hazırlamaktır. İnsana, niteliklerine uygun iş bulunması ve kendi emeğiyle, kendi çalışmasıyla kendini ve ailesini geçindirmesini temin edecek ortamın oluşturulması, emeğinin gözetilmesi ve karşılığının geciktirilmeden hakkıyla ödenmesi insanlığın en temel görevlerindedir.

Yapılacak iş, insanları hem ihtiras sahibi hem de bir üretim aracı olarak gören ekonomik anlayıştan vazgeçmek, onlara doğuştan kazandıkları en büyük vasıf olan ve her zaman ve koşulda hak ettikleri insanlıklarını tanımaktır. Zaten böyle yapılırsa, bunu yapan da

insanlaşmaya başlamış demektir. Aslında insanı nesne olarak değil de onuru, şerefi ve şahsiyeti ile gerçek bir insan görmek ve onu gerçek anlamına döndürmek bir anlamda her iki tarafı da de insan yapacak bir haldir. Bunun için de öncelikle insanların zihinlerinin değişmesi ve insanca olması gerekir. Eğer bugünün kapitalistleri, büyük sermaye sahipleri de dâhil, herkes ama herkes diğer tüm insanları insan olarak görüp onlara insanca bakarsa, başka bir ifadeyle “insan değer” derse zaten insanlığa yaklaşmış demektir. Bu yaklaşımlarını aktif tutum ve davranışlarıyla desteklerse onlar da “insan değer ailesi”nin mensubu olmuş demektir.

İnsana hak ettiği değeri vermek ve bunun için mücadele etmek insanlığın kendine gelmesi, aslına dönmesi demektir. Bu aslında insanlığın kendi onuruna ve şerefine sahip çıkması demektir. İnsanın kendine gelmesi, kendini gerçekleştirmesi insanlığın kurtuluşunun da mutluluğunun da yolunu açacaktır. İnsanlığın topyekûn felaha ermesi, mutlu olması ancak buradadır. İnsana ve değerinin özüne sahip çıkıp onu korumak ve onun için mücadele etmek gündelik hayatın parçası olmalıdır. Unutmamak gerekir ki, asıl imtihan da budur (Karakoç, 2013: 33-35).

İnsan bir “değer” ise o değere sahip çıkıp onun için mücadele etmek de “insani değer”dir. İnsanı savunmak, insana ve fitratına karşı her ne varsa ona karşı dik durmak ve onun için mücadele etmektir aslında. Bu anlamıyla bu çağda yeni bir insan davranışına, yeni bir insan tipine ihtiyaç vardır. İnsanı buradan ele alarak değerlendiren, insanı, dünyayı ve evreni emanet gören bu perspektiften neşet eden yeni bir dünya tasavvuruna, yeni bir çağ anlayışına ihtiyaç zorunludur. Bu noktada adil, insani ve temiz fitrata uygun bir dünyanın inşası kaçınılmazdır. Yaratılış mecrasından uzaklaşan, fitratından kopan, kendini kaybeden ve hüsrarla karşı karşıya olan insanlığın yeniden dirilişinin ancak böyle bir yeni insan ve yeni dünya tasavvuru ile mümkün olacağı açıktır. Dava, insan olma davası, insan kalma davası ise, yeni insan mümkündür. Yeni dünya da yeni insanla mümkündür.

Unutulmaması gereken en önemli şeylerden biri, temel değerın insan olduğu gerçeğidir. İnsanı “değer” görmek, “insan her şeye değer” demek, “insana değer” mantığıyla hareket etmek insanı merkeze almakla mümkündür (Hazıroğlu, 2012).

5.2. İnsan Tüketici Değil Değerlendirendir

İnsanın ekonomik faaliyetler içerisindeki rolü ve tanımlanması konusu, üzerinde çokça düşünülmesi gereken bir konudur. İnsan, modern paradigmanın tanımladığı gibi muhteris bir tüketici midir? Tüketerek hayatını sürdüren bir varlık mıdır?

“Tüketici” kelimesi sözlük manası itibariyle bitiren, yok eden, mahveden anlamındadır. Hâlbuki insan, İslam’a göre, Allah’ın verdiği bütün nimetleri değerlendiren, onları hayatını idame etmesi için kullanan bir varlıktır. Diğer bir deyişle insan, yaşaması için dünyanın hizmetine sunulduğu varlıktır; dünyayı tüketmek için yaratılmış varlık değildir.

İnsan bir açıdan hem üreticidir hem de tüketicidir, diye düşünülebilir. Malları, hizmetleri ve zamanı basbayağı tüketiyor gözükebilir. Oysa burada asıl olan, olması gereken tüketmekten

ziyade değerlendirmek, hakkını vermek olmalıdır. İşte bu şuur hayata anlam kazandırabilir (Karakoç, 2015: 41-42).

Hayat, “dünya-meta-hayatın devamı-imha” düzleminde değil “dünya-nimet-hayatın devamı-şükür” düzleminde devam eden yolculuktur. Şu açıktır ki, insan, hayatı ve eşyayı bir nimet olarak görmeli ve bu çerçevede değerlendirmelidir. Bu noktada bütün nimetlerin pek tabii olarak insanın yeryüzündeki imtihanı için yaratılmış olduğu gerçeği de asla unutulmamalıdır. Bu bakımdan insan harcamasında itidal üzere olmalıdır (Karakoç, 2015: 27). “İtidal” ise, israf (aşırı harcama) ile takdirden (yetersiz harcama) uzaklaşmak demektir. (Tabakoğlu, 2013: 80). Bu insana yakışan bir haslettir.

Bu çerçevede insanı, sınırsız ihtiyaç sahibi, muhteris bir tüketici olarak tanımlamak insanın fıtratına uygun bir tutum değildir. İnsan tüketici değil, değerlendirendir. Basit bir örnekle düşünersek insan bir elmayı tüketmez, değerlendirir. Bu yüzden gerçekte, “insan tüketici değil değerlendirendir.”

Evet, insan ne kaynak, ne tüketicidir. İnsan değerdir, değerlendirendir.

5.3. İnsan Kaynaklarından İnsan Değerlerine

Yukarıda detayı ile birlikte incelenen “insan kaynakları” kavramının, insana yaptığı olumsuz çağrışım irdelenmiş ve insanın bir kaynak olmaktan ziyade bir değer ve kıymet olduğu işlenmişti. Bu doğrultuda günümüzde iş dünyasında insana değer veren bir anlayış geliştirmek üzere “insan kaynakları” biriminden İnsan Değerleri birimine geçiş henüz cesaret edilmemişse de İnsan Kıymetleri birimine geçiş yaşanmaktadır. İnsana değer veren politikası ile kurumsal olarak ilk defa bir banka, Albaraka Türk Katılım Bankası tarafından 2014 yılında uygulamaya geçen *İnsan Kıymetleri*³ birimi iş dünyasındaki insana İslam iktisadı nazarıyla bir bakışın ürünüdür.

Günümüzde insanı kaynak gören zihniyetin yanı sıra, insanı kıymet gören yaklaşımlar olmuştur. İnsan ile kaynak kavramlarını yan yana kullanmaya itirazlar edilmiştir. Ali Saydam bu kavramı ilk defa dile getiren kişi olduğunu ifade ederek insan kıymetleri kavramını tercih etme nedenini çalışan memnuniyeti açısından çalışanların değişime katkısı, iş süreçlerindeki verimlilik, karlılık ve etkinliği artırması olarak açıklamıştır. Ayrıca o “kıymet” kavramını Batılıların “asset management” yaklaşımı ile ele almayı yeğlemiştir (Saydam, 2018).

Özellikle 2010 yılında yapılan insan kaynak mı kıymet mi tartışmasında Nihat Erdoğan kıymet kavramının insan kaynaklarının ruhuna daha uygun olduğu için, Nihat Alayoğlu (2018) Batı’daki sömürgeyle oluşan sermaye birikiminin bir sonucu olarak doğan insan kaynağı yerine çalışanları mutlu ve motive etme açısından daha olumlu olduğu için bu kavramın kullanılmasını zikretmiştir. Zeki Akıncı (2011: 32) ise çalışanların sadece bir kaynak değil aynı zamanda bir kıymet olduğu olgusunu çalışanlara hissettirmek gerektiğini ifade

³ Bu makalenin yazarı esasında İnsan Değerleri kavramını önermektedir. Ancak İnsan Kıymetleri baş harflerinin ‘İK’ terkinini sağlaması etkisiyle bu şekilde kabul görmüştür. Bu kavramın ilk olarak Bersay İletişim Grubu tarafından kullanıldığı bilinmektedir.

etmiştir. Bunun yanında Şükrullah Dolu (2018) bir gazetede İnsan Kıymetleri başlığını kullanarak konunun önemini altını çizmek amacıyla bu tartışmayı medyaya geniş boyutlarla taşımıştır.

On yıla yaklaşan bir süredir “insan değerdir, değerlidir” fikriyatının yaygınlaşıp yerleşmesi için çalışıyoruz (Hazıroğlu, 2018). Ne mutlu ki, insanı kaynaktan öte gören ve ona değer veren bu kavramın iş sektöründe yayıldığı gözlemlenmektedir. Yeşilay Cemiyeti gibi köklü kurumlar bu kavramı kullanmaya başlamıştır. Türkiye’deki özel şirketlerin de bu kavrama geçtiği görüldüğü gibi yurt dışında önemli yayın organları “insan kaynakları” kavramının artık değişmesi gerektiğine dair makaleler neşretmektedirler. Uluslararası şirketlerin de artık “insan operasyonları”, “yetenek yönetimi” gibi kavramlar kullandığı görülmektedir (Morgan, 2018).

Bundan anlaşılmaktadır ki, çalışma dünyasının insana olan bakışı olumlu yönde, insanlığa ve İslam’a yakışır bir şekilde değişmektedir. İnsanlığın bu cendereden çıkması noktasında mesafe alınmış, insanın bir kaynak olmadığı ve bir değer, bir kıymet olduğu, bir tüketici olmadığı ve bir değerlendiren olduğu anlaşılmaya başlanmıştır.

Sonuç

Konumuz bağlamında modern iktisadi düşünce, “ahsen-i takvim” (en güzel şekilde yaratılan) olan insanı değersizleştirmiş ve bir iktisadi üretim aracı olarak görmüştür. İnsanı kaynak olarak görerek onu anlamından uzaklaştırıp metalaştırmış, sahip olduğu ontolojik değerlerden arındırmıştır. İslam dininde ise insan hiçbir şekilde kaynak olarak görülemez, bilakis “insan bir değerdir.” Hatta insanların birbirleri ile olan ilişkileri sonucu iktisadi, sosyolojiyi, siyaseti, hukuku oluşturması sebebiyle “ana değer”dir.

Oysa modern dünya ve geleneksel iktisat insanı bir yanıla nesneleştirip kaynağa, diğer yanıla da ihtiyacını ihtirasa dönüştürüp tüketiciye çevirmiştir. Nasıl ki, kaynak kelimesi insanı tarif etmiyorsa tüketen, bitiren, yok eden anlamına gelen tüketici kelimesi de insanı tarif etmiyor. Bunlar insana yakışan hasletler değildir. Zira İslam inancına göre insan şerefli bir varlıktır ve tüketmek, mevcudata hükmetmek ona yakışmaz. Dolayısıyla İslam iktisadı insana, tüketen bir varlık olarak değil, bilakis hizmetine sunulan mevcudatı yaşamak için değerlendiren bir varlık nazarıyla bakmaktadır. İnsan, iktisadi ilişkilerde tüketen değil, kullanım hakkını satın alandır, değerlendirendir. Sonuçta insanı bir kaynak ve tüketici olarak gören modern dünya, insanı ve toplumu nesneleştirerek ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Ahlaki değerlerden uzaklaşan ve insanı değil parayı ve maddeyi merkezine alarak gelişen modern iktisadi düşünce insanı ıskalamakta, insani ilişkileri ve değerleri gittikçe yok etmektedir. İnsanlığın geleceğini karartmaktadır.

İnsanı insan yapan hasletleri koruyacak ve yaşatacak düşünce “İnsan Değerleri” düşüncesidir. İnsana değer vermenin, İnsan Değerleri birimi kurmanın bazı sıkıntılar oluşturacağına farkındayız. Dolayısıyla “insan değerdir” demenin ve buradan hareketle yeni tutum ve davranış geliştirmenin çalışanı “ben değerim hakkımı ver” diyerek biraz daha talepkar, işvereni de “bunlara değer dediniz artık her şey isterler” diyerek daha şikayetçi yapacağı

ihhtimali son derece yüksektir. Ancak biz yine de diyoruz ki, “her şeye rağmen insan değerdir” ve “insana değer.”

Bu noktada yapılması gereken ilk iş, ekonomik ilişkilerin ahlaki değerleri oluşturduğu bir anlayış yerine, ahlaki değerlerin ekonomik ilişkileri oluşturduğu bir anlayışı ortaya koymaktır. Çünkü sermayeden yola çıkılarak sırasıyla toplumun, hukukun, insanın ve ahlakın oluşturulması insana ve yaratılışına aykırı bir durumdur. İslam iktisadının esas teorisi ve felsefesi, İslam’dan kalkarak hayatı, doğal olarak da iktisadi hayatı tanzim etme olmalıdır. Öncelikle, yaratılış temel alınarak ahlak oluşturulmalı, sonrasında ise sırasıyla insan, hukuk, toplum ve ekonomik hayat inşa edilmelidir. Adil, insani ve fıtrata uygun bir dünyanın önu açılmalıdır.

İnsan, hayatının amacını sürekli hatırlayarak ve insanı hayatın merkezine en önemli değer olarak koyarak bir toplumsal düzen ve hayat telakkisi oluşturmalıdır. Bu telakki oluşturulurken de yaratılış ve ahlak temel alınmalı, başka bir ifade ile İslam, hakikat merkeze konulmalıdır. İslam’a göre insan için, “Hayat, Allah’tan başka hiçbir şeyin kendi hayatı üzerinde egemen olmayacağını, kendisinin de başkalarının hayatı üzerinde egemen olmayacağını beyan etmek ve bunun gereğini yerine getirmek” tir.

“İnsan kaynak değil değerdir” vurgusu ile zihinlerdeki olumsuz çağrışımı giderebilmek için “İnsan Kaynakları” kavramı yerine “İnsan Değerleri” veya her ne kadar tam karşılama da “İnsan Kıymetleri” kavramının kullanılması insanın layık olduğu konuma ulaşması için atılmış bir adım; hak ettiği değeri korumak ve kollamak için yapılmış daha uygun bir tanımlama olacaktır.

Bu dünya, bir gölgelik bir ağaç altı olarak, eşit bir şekilde bütün insanların hizmetinde olmalıdır. Bunun en temel yolu da Allah’ın en güzel şekilde yarattığı şerefli mahlukat olan insanı değerli görmekten geçer. Yani “insan kaynak değil değerdir”, demekten ve gereğini yerine getirmekten geçer. İnsanlığın ve dünyanın gidişatını iyi yöne çevirmenin, insanın kendisi ile toplum ile ve doğa ile uyumunu/barışını sağlamanın, “silm” kelimesinden doğan gerçek anlamı barış olan İslam’ın tüm insanları kuşatmasının yolu budur.

İnsan olmak ve insan kalmak bir sanattır. Bu sanatı yaşatmak gerekir. Evet, zaman “insan olma sanatı” üzerinden insan olma, insan kalma savaşı vermenin zamanıdır.

Extended Abstract

The materialist approach and its concept of capitalist economics have evaluated human as homo economicus, who is an economic human type that aims maximum benefit for material satisfaction. According to this understanding, individuals live only with the aim of maximizing their own interests. It approaches to human being as a capital or as a commodity in the business life.

From this point of view, modernism has taken the human in the business life, firstly, under personnel management. The time required for many employees by doing different jobs for a single product has led to the necessity of personnel management concept. Especially in the early stages of the Industrial Revolution, this structure, which was responsible for the employment and wages of workers in companies that adopted the mode of production in which workers were alienated from their work in the early years of capitalism, had a similar function in the all sectors.

After than this approach has evolved to the “human resources” concept. Replacing the word “personnel” with “human” shows that employers are no longer merely a worker to perform the given work as desired, but rather they have an humanistic side in the their business life. The man was noticed as a creature rather than a mechanic worker. This lead to make the business life better but it was not enough while the human was detected still as a resource. All these developments have altered the outlook of human beings to a certain extent, but they have not removed human to think as a capital. For this reason, this concept and management form is called “human resources”. The final output of this was capitalizing of human.

But, according to the Islamic worldview human has a high position as the most honorable of the creatures and he is also the caliph of the earth, unlike other creatures, which gives him a superiority as well as a heavy burden to bear the trust, given from Allah. This shows that the modernist world view is far from the human qualifications defined according to sources of Islam which are Quran and Sunnah. Islam has honored human being. Therefore, we have to free man from the chain of modern life and deal it with the light of Islam.

In this study, the concept of human resources is discussed by examining the way modernism handles human in business life. It was emphasized that the basic value of human is more than a resource and the human values idea was reconsidered in the light of the Quran and the Sunnah. To the principles of Islam, human is not a capital nor a resource but an appraiser. Human has privilege in creation according to the many verses in the Quran.

Therefore, it is discussed that the concept of human resources and its negative perception to people, human cannot be resource rather a value. In this direction, the transition from the human resources management to the human values management in business life has been started. There have been many suggestions to replace human resources too. Some of them are called people management and people officer. The idea of human values has been suggested in Turkey by some authors and used in professional business life. We have implemented it firstly in a bank and showed that we are ready to start this action.

At this point, it is an urgent need for us to put human beings at the center of life as the most important value, and to create a value-centric social order and business life. Ethics of Islam, *akhlak*, should be taken as the basis of this idea, in other words, Islamic principles should be placed in the center of truth. According to Islam, there is no one other than Allah that can dominate his own life, and that he himself will not dominate others' lives, and that it is necessary.

The use of the concept of human values instead of the human resources concept, in order to eliminate the negative connotation in the minds, it will be a more appropriate definition of what is done to protect the value which human deserves. It is the thought of human values that will protect human beings, in business life. We propose this concept not because this is an efficient way to apply Islamic principles in business management but also to declare that the human is a unique creature in this world and must be treated more than a resource. Despite all the adversities that could be experienced, human values concept in business management is worth to human being.

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2011), Eleştirel Bir Yaklaşım: İşletmede Çalışanlar Bir "Kaynak" Mı Yoksa Bir "Kıymet" Midir?, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 28-32.
- Diyanet İşleri Başkanlığı (2005), *Kur'an-ı Kerim Meali*, Ankara: DİB Yayınları.
- Dolu, Ş. (2018), *İK'da Yeni Şafak: İnsan Kıymetleri*, 02 Nisan 2018 tarihinde <https://www.yenisafak.com/politika/ikda-yeni-safak-insan-kiymetleri-304366> adresinden alındı.
- Dolu, Ş. (2018), 02 Nisan 2018 tarihinde <http://ekonomi.haber7.com/ekonomi/haber/664347-insan-kaynak-mi-kiymet-mi-tartismasi> adresinden alındı.
- Farabi. (2001), *Medinetül Fazıla*, Ankara: MEB Yayınları.
- Hazıroğlu, T. (2012), *İnsan; Kaynak mı Değer mi?*, İstanbul: Yeni Şafak Gazetesi.
- Isfehani, R. (2012), *Müfredat*, Abdülbaki Güneş ve Mehmet Yolcu (çev.), İstanbul: Çıra Yayınları.
- İbn Kesir. (1984), *Hadislerle Kur'anı Kerim Tefsiri*, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- İzzetbegoviç, A. (2018), *Doğu Batı Arasında İslam*, İstanbul: Klasik Yayınları.
- Karakoç, S. (2013), *Fizikötesi Açısından Ufuklar ve Daha Ötesi*, İstanbul: Diriliş Yayınları.
- Karakoç, S. (2015), *İslam Toplumunun Ekonomik Strüktürü*, İstanbul: Diriliş Yayınları.
- Kutluer, İ. (2000), *İslam Ansiklopedisi*, İstanbul: TDV Yayınları.
- Madi, İ. (2014), "Ortadoğu Dinleri Açısından *Homo Economicus*'un Analizi", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Morgan, J. (2018), *Why Human Resources Is Dead*, 20 Mart 2018 tarihinde <http://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2015/06/08/why-human-resources-is-dead/#301009323fdb> adresinden alınmıştır.
- Platon. (1992), *Devlet*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Saydam, Ali. (2018), *İnsan 'Kaynak' Mıdır; Yoksa 'Kıymet' Mi?*, 02 Nisan 2018 tarihinde <http://www.ali-saydam.com/304nsan-Isquokaynakrsquo-m305d305r-yoksa-Isquok305ymetr-squo-mi.html> adresinden alınmıştır.
- Sayılar, Y. (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 147-176.
- Smith, A. (2014), *Milletlerin Zenginliği*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Strack, R. (2018), *The Workforce Crisis of 2030*, 22 Kasım 2016 tarihinde http://www.ted.com/talks/rainer_strack_the_surprising_workforce_crisis_of_2030_and_how_to_start_solving_it_now?language=en adresinden alınmıştır.

Tabakoğlu, A. (2013), *İslam İktisadına Giriş*, İstanbul: Dergah Yayınları.

Üsdiken, B. ve WASTİ, S. A. (2002), Türkiye’de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel Veya İnsan Kaynakları Yönetimi, 1972-1999, *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (3), 1-37.

Yazır, E. H. (1960), *Hak Dini Kur’an Dili*, İstanbul: Nebioęlu Yayınları.