

Örgütlerde İnsan Unsuruna Helal Perspektifinden Bakış

Ahmet DİKEN¹, Ömer KAYADİBİ²

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye

Öz

Bu çalışmada örgütsel yaşam helal perspektifiyle ele alınarak, özellikle insan unsuru açısından irdelenmekte ve helal yaşam tarzı içerisindeki yeri tartışılmaktadır. Helal yaşam tarzı ve farkındalığı ile ilgili çalışmalar, işletme literatüründe helal akreditasyon çalışmalarının da hızlandırıcı etkisi ile, özellikle üretim yönetimi, pazarlama ve finansman alanlarında yoğunlaşmakla birlikte, örgütsel yaşam ve yönetsel yaklaşım çalışmaları konuya henüz çok ilgili görünmemektedir. Halbuki, örgütsel yaşamdaki çeşitlilik ve zenginliğin artması, farklı din, dil, renk, ırk, cinsiyet, kültür ve alt kültür temsilcilerinin bir arada ortak amaçları gerçekleştirmek için var olmalarını gerekli hale getirmiştir. Bu değişim, birçok üstünlükleri barındırmakta ve fırsatlara kapı açmakla birlikte, farklılıkların örgütsel ortamda birlikte yaşama becerilerinin geliştirilmesi noktasında bazı önemli standartların karşılanmasını da beraberinde getirmektedir. Burdan hareketle, helal yaşam tarzını önceleyen ve benimseyenler açısından örgütsel yaşam ve yönetsel yaklaşımın unsur ve boyutları ikincil kaynaklardan taranarak derlenmiş ve analitik çalışmalar için bir teorik düzlem oluşturulmuştur. Helal organizasyonlarda, insan odaklı süreçler olan performans yönetimi, motivasyon, İslami iş ve çalışma ahlakı, çalışanların performanslarının adil olarak değerlendirilmesi, ehliyet, liyakat ve itidalin sağlanmasında helal perspektifi yönetimlere açılımlar sunabilirken, aynı hassasiyeti paylaşan çalışanlar açısından örgütsel bağlılık ve motivasyonun artırılmasına katkıda bulunacaktır. Helal insan kaynakları yönetimi uygulamaları, helal ilkelerin insan kaynakları yönetimine entegrasyonu ve helal organizasyon ve yönetimin ön şartıdır. Bu kapsamda, organizasyonların işe alım yönetimi, mülakat, performans gibi entegre uygulamalarla, değerlendirme ve mesleki sürdürülebilirliğe yönelik insan kaynakları altyapısı oluşturmak gibi taahhütlere helal ilkeleri uygulamaları beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, helal, helal örgüt, helal yaşam tarzı

¹ Sorumlu Yazar / Corresponding Author: adiken@erbakan.edu.tr

² omerkayadibi@gmail.com

Gönderilme/Received: 19 Eylül 2022

Kabul/Accepted: 16 Aralık 2022

Yayınlanma/Published: 31 Aralık 2022

Human in Organizations: A Halal Perspective

Abstract

In this study, organizational life is handled with a halal perspective, especially in terms of human factor and its place in halal lifestyle is discussed. Although studies on halal lifestyle and awareness concentrate especially on production management, marketing and finance, with the accelerating effect of halal accreditation studies in the business literature, organizational life and managerial approach studies do not seem to be very relevant to the subject yet. However, the increase in diversity and richness in organizational life has made it necessary for representatives of different religions, languages, colors, races, genders, cultures and subcultures to exist together to achieve common goals. While this change includes many advantages and opens doors to opportunities, it also brings with it the meeting of some important standards in terms of developing the skills of living together in the organizational environment. From this point of view, the elements and dimensions of organizational life and managerial approach in terms of those who prioritize and adopt the halal lifestyle have been compiled from secondary sources and a theoretical platform has been created for analytical studies. In halal organizations, human-oriented processes such as performance management, motivation, Islamic work and work ethic, fair evaluation of the performance of employees, and halal perspective in ensuring competence, merit and restraint can provide openings to the managements, while it will contribute to increasing organizational commitment and motivation for employees who share the same sensitivity. Halal human resources management practices are the prerequisite for the integration of halal principles into human resources management and halal organization and management. In this context, organizations are expected to apply halal principles to commitments such as creating a human resources infrastructure for evaluation and professional sustainability through integrated practices such as recruitment management, interview, performance.

Keywords: Organization, halal, halal organization, halal lifestyle

1. Giriş

İslam perspektifinde çalışmak, dini bir görev veya bir ibadettir. İslam'da çalışmanın üç kavramsal zemini niyet, emanet ve dayanışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Faaliyetler niyete göre değerlendirilir. Çalışma hayatındaki niyetin de hem bu dünya, hem de ahiret hayatı için dengelenmiş olması yani dünyada kazanırken ahirette kaybedecek yollara yönelmekten kaçınılması gereklidir. Çalışmanın bir diğer kavramsal zemini emanet, yani sorumluluktur. Bu sorumluluğun kapsamı bireyin Yaratıcı'sına, kendisine, sosyal ve fiziksel çevresine, işverenine ve iş arkadaşlarına karşı sorumluluklarıyla çizilebilir. Üçüncü kavram ise çalışma hayatında ve dışında dayanışma ve yardımlaşmadır (Possumah, vd., 2013). İş, sosyal saygınlığı sürdürmek, ekonomik, sosyal ve toplumsal refahı ileriye taşımak ve inandığı gibi yaşamak için, bireyin bireysel gelişimini de göz önünde tutarak ortaya koyduğu özverili bir çabadır (Kamaluddin & Abdul Manan, 2010). Çalışanların diğerlerine karşı pozitif yükümlülük ve özveri duygusuna sahip olması İslami bir görev olarak kabul edilmektedir (Sarwar & Abugre, 2013).

Her toplumda çalışma ilişkilerini belirleyen yasalar, standartlar, gelenek ve görenekler bulunmaktadır. Bu ölçütlerin oluşturduğu kültür toplumdan topluma değişmektedir. Tıpkı bunun gibi örgütlerde de zamanla oluşan bir kültür vardır ve her örgüt diğer örgütlerden farklılık arz eder.

İslami ahlak kurallarındaki "helal" (yani İslam'da izin verilenler) ve "haram" (yani İslam'da izin verilmeyenler) kavramları bir Müslümanın tutum ve davranışlarına yön vermektedir (Wilson & Liu, 2010). Bununla birlikte, dini etkinin büyüklüğü ve onun davranışlarını ve tutumlarını nasıl şekillendirdiği kişiden kişiye değişir. Mukhtar ve Butt'un (2012) dindarlık - birinin dindarlık derecesi - olarak adlandırdığı, dinlerine güçlü bir bağlılığı olan insanlar, diğerlerine kıyasla inandıkları dinin yönergelerini daha fazla takip edecekler ve buna bağlı olarak motivasyon ve iş tatmin düzeyleri farklılık gösterecektir.

Bu çalışmada örgütsel yapılar çeşitli boyutlarıyla ele alınmış ve örgütsel yapılardaki iş, işleyiş, ilişki ve süreçler, bütüncül olarak helal duyarlılığı yüksek ve helal yaşam tarzını benimseyen örgüt üyeleri perspektifinden tartışılarak irdelenmiştir.

2. Örgüt Ve Örgütsel Yapı

Örgüt, belirlenen bir hedefin hayata geçirilmesi amacıyla en az iki veya daha fazla kişinin bir araya gelmesi ve eylemlerinin belirli ölçütlere göre yapılmasıdır. En genel anlamıyla bu şekilde tanımlanacak olan örgütü bütün bileşenlerinin dâhil edileceği veya farklı bakış açılarının toplanacağı tek bir örgüt/organizasyon tanımlamasına varılmak zor olsa gerek (Leblebici, 2008). Bu farklı yaklaşımlar, örgütsel yaşamın özelliklerini tanımlama ve önemi üzerine çok fazla tartışma ve argüman üretilmesine neden olmaktadır. Örgütün anlamı üzerine tam olarak bir görüş birliği olmadığı için önde gelen birkaç teori özetlenebilir (Jaffee, 2008). W.Richard Scott organizasyon bileşenlerini sosyal yapı, katılımcılar, hedefler, teknoloji ve çevre olarak tanımlar (Arslan & Hotamışlı, 2004). Richard H. Hall örgütün durumunu örgütün çevresini etkileyen değişkenlerin tümünün oluşturduğunu ileri sürmektedir. Bu değişkenler ise demografik yapı, siyasi ekonomik ve hukuki şartlar, kültürel durum ile coğrafi ve teknolojik koşullar olarak ifade edilmektedir (Çubukcu, 2018). Gareth Morgan örgütü tanımlamak için makine, organizma, beyin, kültür, politik sistem, ruhlar hapisanesi, akış ve dönüşüm ile egemenlik (tahakküm) araçları metaforlarını kullanmıştır (Yılmaz, 2021).

Kaynaklarda, örgütsel yapı veya organizasyon yapısı olarak geçen kavram, örgütteki/organizasyondaki görev, işgören, kaynak arasındaki etkileşimi ve sorumlulukları biçimlendirir (Pearce & Robinson, 2015).

Örgütün yapısal özellikleri arasında; örgüt içinde uyulması gerekli kurallar, işgörenlerin seçim yöntemi ve teknolojik gelişmeler uygun şekilde eğitimi, iş bölümünü kimlerin yapacağı ve nasıl yapılacağı, işgörelere ödenecek ücret miktarı, örgütün hayatiyetinin devamının nasıl sağlanacağı gibi hususlar yer almaktadır (AÜ, 2022).

Bu yapı özet olarak iş ile iş, iş ile insan ve insan ile insan arasındaki ilişkileri düzenlemektedir. İş ile iş ilişkisi organizasyonu amacına ulaştıracak işlerin belirlenmesi ve bunların birbiri ile ilişkilendirilmesini ifade ederken iş ile insan ilişkisi ise iş tanımı yapılmış işlerin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olan işgörenlerin seçilmesi ve işlerle uyumlarının sağlanmasını ifade etmektedir. Son olarak insan ile insan ilişkisi ise işletmenin sosyal yönüne dikkat çekmekte ve özünde çalışanların iş ortamında birbirleriyle olan iş çerçevesindeki biçimsel ilişkileri ve bunları kapsayan davranış süreçlerini ifade etmektedir (Koçel, 2020).

3. Örgütlerde İnsan

Örgütler toplumun ihtiyaçlarını, üretmek veya temin ederek, dağıtımını yaparak, hizmet ederek ve/veya bunlara imkânlar sağlayarak karşılarlar. Bu fonksiyon, kâr amacı taşıyan veya taşımayan; kamu veya özel girişimler için olmazsa olmazdır. Örgütlerin hem teknik hem de sosyal organizasyonlar oldukları yukarıda ifade edilmişti. Örgütlerin teknik boyutunda sistemi çalıştıran, organize eden yönüyle insan unsuru, işletmenin her fonksiyonunda ön plana çıkmaktadır. Örgütler çalışanlar için geçimlerini sağlayacakları bir istihdam ortamı olmanın yanında aynı zamanda işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayacakları (Diken,2020:4) bir organizasyondur. Diğer yandan örgütler, çalışanlarına toplumsal yaşamda oynadıkları rol ile ilintili olarak sosyal statü sağlamaktadır. Bu örgütlerin teşekkül ettirilmesi, geliştirilmesi, var oluş sebebine uygun olarak amaçlarını gerçekleştirebilmesi örgütlerin etkin ve verimli olarak çalışan nitelikli insan kaynağına sahip olması ile yakından ilişkilidir (Bingöl, 2019).

Kişinin topluma yönelik davranışları, bireysel varlığı ile yaratıcı olan Allah arasında köprü vazifesi görmektedir. Bu açıdan bakıldığında, küçükten büyüğe sosyal örgütler olan aile, toplum, gelişmişlik düzeyini belirleyen medeniyet inşasında rol almak ve eyleme geçmek, evrensellik ve sonsuz yaşamın kazanılmasına katkı sağlayan düşüncenin ürünü olmaktadır. Bu kapsama giren eylemler insanın cüzi iradesi ile Allah'ın bir terkibi niteliğindedir. Düşüncelerin aksiyona geçmesi esnasında ilahi yardım iman ve irade olarak gelerek eylemlere aşkın bir özellik katarak ilahi, dini bir kıymet kazandırmaktadır (Topçu, 2014). Bir kişide belirgin zekâ, diğerinde fiziki bir yetenek, bir başkasında sanata olan eğilim, ticarete yatkınlık gibi öne çıkan yönlerinin bulunması toplum açısından zenginlik iken; bu yönlerinin geliştirilemeden, bireysel olarak veya bir örgüt içerisinde değerlendirilip topluma kazandırılmadan atıl bırakılıyorsa ciddi bir israfa karşı karşıya kalınmaktadır (Soysaldı, 2005). Çocuklar açısından değerlendirilecek olursa üstün zekâ ve yeteneğe sahip çocuklar ülkenin ve milletin geleceği için çarpan etkisine sahip önemli bir kaynak niteliğindedir. Bu çocukların yetiştirilmesi milli bir dava olarak görülmesi ve yaklaşılması gerekmektedir. Bir ülke

en büyük israfı hangi alanda yapabilir diye düşünüldüğü zaman verilebilecek cevap bu üstün zekâ ve kabiliyete sahip gençlerinin değerlendirilememesi olacaktır. Tarihte bu yeteneklerin ülkeye katkı sağlaması için kurumsallaştırılan Enderun okulları güzel bir örnektir (Karabulut, 2014).

Örgüte kazandırılan üyelerin, örgüt içerisinde ilişkilerinin sağlıklı ve uyumlu bir şekilde yönetilmesi bireysel yaşamının da sağlıklı ve ilişkilerinin uyumlu olması için önemlidir. İlişkilerin uyumu bireysel başarı ve örgütsel hedeflere ulaşmada olumlu katkı yapan bir husus iken ilişkilerin uyumsuzluğu ise örgüt için negatif bir unsur ve kişinin yaşamında bir stres kaynağı olacaktır. Örgüt içinde çözülmeyen problemler, düzelmeyen kötü ilişkiler işgörenler açısından güven kaybına, yardımlaşma duygusunun oluşmamasına ve verim düşüklüğüne sebep olur. Bu ise hem kişi, hem örgüt hem de toplum için kayıplarla sonuçlanacak insan ve zaman israfına yol açacaktır (Özkalp, 1989).

4. Helal Yaşam Perspektifiyle İnsan Ve Çalışma Hayatı

Farklı din ve inançların, inananların davranışlarını şekillendiren kendi iş ahlakları vardır (Kamaluddin & Abdul Manan, 2010). Çalışma ahlakı kavramının örgütsel yapılarda tartışılması Max Weber (1864-1920) ile başlasa ve batılı literatürde karşılığını Protestan Çalışma Etiğiyle (PWE) bulsa da, yüzyıllardır var olmakla birlikte, belki bilinmediği için yönetim literatüründe son 40 yıldır tartışılmaya başlayan İslami Çalışma Etiği (IWE), onlarca yıldan beri, popüler hale gelen ekonomi, yönetim ve iş değerleri ile ilgili tartışmalara bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır (Ahmad, 2011). İslam Çalışma Etiği, Protestan ve Katolik görüşlerinden çok farklıdır (Zülfikar, 2012).

İslam inancına göre esas olan ibahadır. Yani helaller esas, haramlar istisna olarak görülmektedir. Haram olarak kesin hüküm konulmamış şeyin helal olmakla birlikte harama götüren şeylerin de haram hükmünde olduğu, haramlarla ilgili hileye başvurulamayacağı, iyi niyet taşınsa bile haramı helalleştiremeyeceği, haram şüphesi bulunan şeylerden de kaçınılması gerektiği prensibi ile mecbur kalındığı zaman haramın mubah sayılabileceği bu alanın temelini oluşturduğu bilinmelidir (Okur, 2009).

Helal olan Kur'an, hadis ve temel kaynaklarda övülmüş, haram da yaklaşılmaması gerekli olan olarak yine aynı kaynaklarda geçmiş ve sürekli Müslümanlar uyarılmıştır. Helal yaşam, hayatın sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi ve manevi kaynakların elde edilme yollarının temizliği ile bu kaynakların sarf edilme yol ve yöntemlerinin hepsini kapsamaktadır. Herhangi bir ürün ya da hizmet helal olabilir fakat bunun kazanılma yöntemi haram olabilmektedir. Bu sebeple bir ürünün sadece kendisi değil aynı zamanda elde edilme yöntemi de helal olmalıdır (Gazali, 1975). Helal yaşam kavramının önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Müslümanın hayatında din, yani İslam, yaşantının bütününe şamil bir çerçevede ele alınır. Her yönüyle kapsayıcı olan din gerçekleştirilen her fiili dine uygun olup olmamasına göre değerlendirir helal ve haram çerçevesinde analiz eder. Bu analiz fiiliyata koyulan her düşüncenin yaratıcı ve ahireti ile bir bağlantı noktası oluşturmasına kaynaklık eder (Es-Sadr, 1979).

Müslüman kimliğine sahip bireyin hayatı helal kavramı etrafında cereyan etmektedir. Bu yüzden Müslüman bir kişi helal kaynaklardan gelir elde etmeli, sadece helal olarak tanımlanan işlemleri gerçekleştirmeli ve yiyecek ve içecek olarak helal olanı tüketmelidir. İslam'da helal kavramı çok önemli bir yere sahiptir. Ve bu helal kavramının ana amacı şu ilkeleri koruma etrafında dönmektedir; dinin saflığını korumak, İslam şuurunu korumak, yaşam hakkını korumak, mülkiyeti korumak, nesli korumak, Müslümanın onur ve şahsiyet bütünlüğünü korumaktır (Çelikkol, 2017).

5. Helal Perspektifiyle Örgütsel Hayat ve Yönetim

Örgütlenmenin ne amaçla oluşturulduğu hususu, haram ve helal değerlendirilmesi için gerekçe oluşturabilmektedir (Çayiroğlu, 2018). Örneğin kumarhane işletmek, sarhoş edici içeceklerin üretimi, dağıtımı gibi işletmeler için oluşturulan örgütlerin kendisi amaç yönüyle haram olabilmektedir. Ayrıca emir ve talimatların bürokrasiye takılması süreçlerin uzaması ile hak kaybına sebebiyet verebilecek olması kul hakkı açısından doğrudan haram olmasa bile şüpheli bir duruma sebebiyet verebilmesi yönüyle incelenip şüpheli durumların ve sakıncaların bertaraf edilerek bir örgütlenme yapısı oluşturulması yerinde olur (Çeker, 2022).

Helal organizasyonlarda insan odaklı süreçler olarak performans yönetimi, motivasyon, İslami iş ve çalışma ahlakı, çalışanların performanslarının adil olarak değerlendirilmesi (Karim, vd., 2021), ehliyet, liyakat ve itidal sayılabilir.

Bu noktada önemli bir açılım helal insan kaynakları yönetimi (HIKY) olarak karşımıza çıkan, Renwick ve diğerlerine göre (2013), helal ilkelerin İKY'ye entegrasyonudur. HIKY helal organizasyon ve yönetimin ön şartıdır. HIKY kapsamındaki ana faaliyetleri helal işe alma ve seçim, helal eğitim ve geliştirme, helal ödül ve teşvik sistemi, helal performans yönetimi ve değerlendirme olarak sıralanabilir (Razimi & Rahman, 2021).

HIKY, organizasyonların işe alım yönetimi, mülakat, performans gibi entegre uygulamalarla, değerlendirme ve mesleki sürdürülebilirliğe yönelik insan kaynakları altyapısı oluşturmak gibi taahhütlere helal ilkeleri uygulamalarıdır (Ahmad, 2015; Poornima, 2013). Model, ilahi temelli yöntemleri içerecek şekilde geleneksel işlevlerini genişleterek, helal yönetimin yeni bir boyutu olarak gelişmiştir (Jackson, Renwick, Jabbour ve Muller-Camen, 2011; Jackson, Schuler ve Jiang, 2014; Renwick, Redman ve Maguire, 2013). HIKY, bir organizasyonun insan kaynakları yönetimi uygulamalarında, güvenli olanı tercih ederek, iç huzura dair genel bir duygunun ve etkili bir şekilde dindarlık taahhüdünün hâkim olduğu kurumsal bir kültür kazandırır. HIKY, işletmelerin İslami bakış açısı ile sürdürülebilirliğini güçlendirmeye yönelik gelişen strateji ve uygulamaları da içermektedir (Ahmad, 2015) ve işletmeleri çevrenin ve ekolojik dengenin korunmasını teşvik eden helal ilke ve uygulamaları benimsemeye teşvik etmektedir (Uddin & Islam, 2016).

Helal işe alma ve seçme, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının önemli bir parçasıdır ve uygun bilgi, beceri, tutum ve davranışlara sahip kişileri seçme ve işe alma ve sürecidir. Ehil ve liyakatli adayların işe alınması gerektiğini herkes kolaylıkla ifade eder. Bununla birlikte bunun sağlanmasının nasıl yapılabileceği ile ilgili genellikle uygulamalar farklı ve tartışmalı olabilir. Aslolan süreç sırasında kullanılan tüm test ve enstrümanların, form ve tekniklerin, mülakat ve görüşmelerin güvenli şekilde kayıt altına alınmasıdır.

Ehliyet ve liyakat kavramları çoğunlukla devlet işlerini görmekle yükümlü memurlar ve idareciler için bahse konu olmakta, fakat toplumu oluşturan bütün yapılarda yer bulması beklenmektedir. İslam topluluğu Medine'ye hicretten sonra devletleşme yolunda adımlar atmıştır. Arap toplumunda nepotizmin yaygın olması bu kavramların yerleşmesi ve içselleşmesini zorlaştırır da imkânsız olmamıştır. İlk dönem örneklerini büyükelçi görevini icra eden dini anlatma ve yayma görevi verilen sahabelerde görmektediriz. Bu elçi sahabelerde gittiği ülkenin dilini bilmesi ve İslami hükümlere hâkim olmasına önem verilmesi dikkat çekmektedir (Güngör, 2019).

Bu konu başlığı altında birçok ayet ve hadis bulunmaktadır. Nisa suresi 58. Ayette “Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder” ayeti açık bir şekilde liyakate uygun davranmayı emretmektedir. (DİB, 2022). Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi emanet bölümünde yer alan ve Hz. Muhammed (S.A.V.) ve Abuzer El-Gıfari arasında geçen olayı anlatan hadiste vergi memurluğunu talep eden sahabeye “Sen güçsüzsün; bu iş bir emanettir; emanet, üstesinden gelemeyen kimse için kıyamet gününde zillet ve perişanlık doğurur” demiştir. İş emanet olarak görülmüş, işe uygun davranmayan kişiler emanete hıyanet etmiş olarak nitelenirken emaneti ehline teslim edilmesi emredilmektedir. Buhari'de geçen hadiste işin ehline verilmemesi kıyamet alameti olarak görülmüştür. (Toksarı, 2022).

Ehliyet ve liyakat kavramları Müslüman bir kişinin inanç dünyasının yanında kültürünün de önemli bir ögesini oluşturmaktadır. Müslüman kimliğine sahip bir kişinin kültür dünyasını şekillendiren kaynaklardan Mevlana'nın Mesnevi'sinde de işlenen bir konudur. Mesnevi'nin ilk cildinde ilk hikâyelerden başlayarak birçok yerde işlenerek ehliyet ve liyakatin toplumun barışı, huzuru, devletin devamlılığı için hayati bir dayanak noktası olduğu vurgulanır (Yazıcı, 2009).

Ehliyet ve liyakat kavramları ile birlikte kullanılan emanetin 4 tarafı bulunmaktadır şöyle ki; emaneti veren, emanet olan şey, emaneti üstlenen kişi ve emanetin muhataplarıdır. Verilen görevlerin tamamı da birer emanet olarak nitelendirilmektedir (Atalay, 2013).

Günümüzde ehliyetli kişilerin seçilmesi ve gerek devlet gerek özel örgüt kademelerinde liyakat sahibi kişilerin istihdam edilmesi için yarışma sınavları düzenlenmektedir. Bu sınavların şartları ise yeterli şekilde duyurma, başvurma fırsatı verme, aranan koşulların gerçekçi olması, ayırım gözetilmemesi, yeteneğe göre sıralanması ve sonuçları hakkında bilgi verilmesi şeklinde olmalıdır (Şen, 1995).

Helal organizasyonlarda eğitim ve geliştirme programları, kritik mesleki bilgiler hakkında bilgi toplamak, atık kaynak yönetimi, İslam kültürünün korunması, usulsüzlükle, yolsuzlukla mücadele, kaynak israfının en aza indirilmesi, ve sürdürülebilir bir mesleki ortam sağlamak için kullanılabilir (Khurshid & Darzi, 2016). Helal eğitim ve gelişim bu yönüyle, toplumsal konulara hitap ettiği için örgütsel hayata ve yönetime önemli bir katkı sağlamakta ve İslam kültürü çerçevesinde birçok konuda yönetime strateji geliştirme fırsatı vermektedir (Mandip, 2012).

David McClelland, başarı güdüsü olarak bilinen teorisinde başarının tesadüfi olmadığını; gelişmiş ve geri kalmış toplumlara bakıldığında sebep ve sonucun görülebileceğini, gelişmiş toplumlarda o toplumun kilit noktalarında başarı güdüsü yüksek insanların yerleştirildiğini, geri kalmış toplumlarda kritik noktalarda başarı güdüsü düşük bireylere yer verildiğini ifade etmektedir. Yazar başarı güdüsü yüksek insanları, her kesin yapabildiği şeylere talip olmazlar, zor olan işlere talip olurlar, yaptıkları işlerde hep sonucu hesaplarlar, parayı düşünmezler, sadece başarıya odaklanırlar ve onunla motive olurlar diye tanımlamaktadır (Şimşek ve Çelik,2018:85). Performans yönetimi, çalışanların birey olarak tanınması, maaş veya diğer maddi ve maddi olmayan unsurlarla emek, zaman ve katma değerlerinin telafi edilmesi, yükseltme, yetki ve sorumluluk devri, yönetime katılımlarının sağlanması gibi araçlarla ortak amaçların gerçekleştirilmesi yolundaki proaktif, objektif, adil ve şeffaf, kural, prosedür, uygulamaların yer aldığı bir süreç olarak çalışanlar açısından çok önemlidir (Karim, vd., 2021).

Örgütler, istenen davranışları üretmek için ödül sistemleri geliştirmeye ihtiyaç duyarlar ki bu da hem teşvik edici hem de caydırıcı unsurların etkin kullanımı ile mümkündür (Wehrmeyer, 1996) Çalışanın olumlu zihniyetini ve davranışını güçlendirmenin temel unsurları olarak ödül ve tazminatın dikkat çekici bir etkisi vardır. Helal ödül sistemi herşeyden önce adil, objektif ve şeffaf olmalı ve bunlardan daha önemli olarak ödüle değer davranış değişikliği çalışmanı inançlarıyla bir çatışmaya girmekle karşı karşıya bırakmamalıdır.

Örgütleri dizayn ederken ve faaliyetlerde bulunurken itidal içinde hareket etmek ve her türlü israftan kaçınmak gerekir. Yanlış dizayn edilen ve gereksiz birimleri barındıran örgütler israfın yanında sorunların kaynağı da olabilir. Örgütlerde gereğinden fazla insanın istihdamı, yetkin olduğu bir alanda istihdam edilmemesi, işgörenlerin moral ve motivasyonunu düşürecek gelişmeler, kariyer planlamasında liyakate önem vermeme gibi hususlar da aşırı istihdamın nedenlerinin başında gelmektedir. Örgütlerin doğru dizayn edilmesinin yanında; faaliyetlerinde modern bilimin getirdiği yeniliklerden de yararlanılarak istihdam politikaları oluşturulmalıdır. Böylelikle kaynakların daha etkin ve verimli kullanılması sağlanmış, örgüte ve topluma katkı gerçekleştirilmiş ve israfın önüne geçilmiş olur.

6. Sonuç

Bugün helal yaşam tarzı sadece İslami referansları hayatlarının merkezine alan Müslüman bireylere değil, farklı bakış açısı ve motivasyonlara sahip farklı inanç ve kültür temsilcilerine de alternatif bir yaşam tarzı sunmaktadır. Bireyin çalışma hayatındaki, daha belirgin olarak ait olduğu/olacağı örgütsel ortam/yaşamdaki helal yaşam tarzı farkındalığı, eğitim hayatı, sosyal ilişkileri, aile yaşamı, mesleği, örgütün faaliyet alanı ve buna benzer diğer değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterecek bir gözlem alanı değil, fakat genel bir hassasiyet ve duruştur.

Helal organizasyonlarda, insan odaklı süreçler olan performans yönetimi, motivasyon, İslami iş ve çalışma ahlakı, çalışanların performanslarının adil olarak değerlendirilmesi, ehliyet, liyakat ve itidalin sağlanmasında helal perspektifi yönetimlere açılımlar sunabilirken, aynı hassasiyeti paylaşan çalışanlar açısından örgütsel bağlılık ve motivasyonun artırılmasına katkıda bulunacaktır. Daha somut ve spesifik kapsamı itibariyle helal insan kaynakları yönetimi uygulamaları, helal ilkelerin İKY'ye entegrasyonu ve helal organizasyon ve yönetimin ön şartıdır. Bu kapsamda, organizasyonların işe alım yönetimi, mülakat, performans gibi entegre uygulamalarla, değerlendirme ve mesleki sürdürülebilirliğe yönelik insan kaynakları altyapısı oluşturmak gibi taahhütlere Helal ilkeleri uygulamaları beklenmektedir.

Organizasyonların mal veya hizmet üretimi alanında faaliyet göstermesi en önemli üretim faktörünün insan olmasını değiştiremez. Her ne kadar teknolojinin etkisi ile üretimde insan unsuru sayı olarak azalmakla birlikte; örgütün vazgeçilmez ögesi olmaya devam etmektedir. İşletmenin sahipleri, ortakları ya da yöneticileri de en önemli üretim faktörün olan insana yaklaşımı da helal perspektifinden olmalıdır. İnsanın gereksiz istihdamı, yetkin olduğu bir alanda istihdam edilmemesi, işgörenin moral ve motivasyonunu düşürecek gelişmeler, kariyer planlamasında liyakate önem vermeme gibi hususlar örgütlerde helal perspektifiyle uyuşmamaktadır. Önemli örgütlenme modellerinden olan dikey örgütlenme modeli, doğru kurgulanmadığı takdirde emir ve talimatların değişikliğe uğrayarak eyleme geçmesi, ara yöneticilerden kaynaklı hataların faturasının işgörelere kesilmesi, kariyer planlamasında ara yöneticilerin tercihinin belirleyici olması gibi hususlar hak kayıplarının yaşanmasına ve yetişmiş bir işgörenin verimliliğinin azalmasına neden olması da helal perspektifiyle uyuşmayan bir diğer husustur.

Yönetici veya işletmecilerin, çalışma alanlarındaki fiziki şartları insani açıdan asgari düzeyde de olsa sağlamaması nedeniyle işgörelerin elde ettiği bilgi, tecrübe ve deneyimlerin boşa gitmesine sebebiyet verecek şekilde işyerinden ayrılmasına neden olması da helal perspektifiyle uyuşmayan hususlar arasında sayılabilir. Yukarıda sayılan sebepler çalışanların çalışma şevkinin kırılmasına neden olacak bu da verimliliği doğrudan etkileyecektir. Girdilerin olabildiğince optimum düzeyde çıktıya dönüşmesi yönetici veya işletmecilerin sorumluluğundadır. Ters durum mal veya hizmet girdilerinin çıktıya dönüşme oranını düşürecek mal/hizmetin yanında zaman kaybına da neden olacaktır. Söz konusu durum insan unsurunu helal perspektifinden değerlendirememenin sonuçları arasında yer alacaktır.

Helal yaşam tarzı ve farkındalığı ile ilgili çalışmalar, işletme literatüründe özellikle üretim yönetimi, pazarlama ve finansman alanlarında yoğunlaşmakla birlikte örgütsel yaşam ve yönetsel yaklaşım çalışmaları konuya çok ilgili görünmemektedir. Üretim yönetimi, pazarlama, finansman alanlarında görülen akademik üretkenlik Helal Sertifikasyonu ve Akreditasyonu ile ilgili gelişmelerin hızlandırıcı etkisiyle de açıklanabilir. Helal örgütler ve yönetim yaklaşımları, henüz helal akreditasyon ve sertifikasyon kapsamına alınamayacak kadar yeni sayılabilir. Bu ve benzeri çalışmalardan sonra ulaşılabilecek analitik araştırma evreleri örgütsel yaşamda helal standartları ve akreditasyon çalışmalarının önünü açabilecektir.

Beyan: Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Ahmad, M. S., (2011). Work ethics: An Islamic prospective. *International Journal of Human Science*, 8(1), pp. 850-859.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 10-17.
- Arslan, R., & Hotamışlı, M. (2004). Kurumsal Çevrenin İşletmelerin Yapı ve Uygulamaları Üzerinde Oluşturduğu Etki ve Sonuçlar. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 1–20.
- Atalay, H. (2013). *Görgü Kuralları*. Konya: Özdemir Kitabevi.
- AÜ. (2022). *Örgütsel Yapı ve Çalışanların İşle İlgili Davranışları*. Ankara: Ankara Üniversitesi
- Bingöl, D. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi (11 Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Çayiroğlu, Y. (2018). Helâl ve Haramlarla İlgili Kaide ve İlkeler. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*, 18(1), 597–633.
- Çeker, H. (2022). Helal Örgütlenme Konusunda Yapılan Mülakat Özeti.
- Çelikkol, Ş. (2017). Helal Konseptli Pazarlama Stratejilerinin, Müslüman Tüketicilerin Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası İslam Ekonomisi, Finans ve Etik Kongresi*, 29-30 Nisan 2017 İstanbul, Türkiye
- Çubukcu, M. (2018). Organizasyon Yapısını Belirleyen Faktörler ve Yapının Önemi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 175–190.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2022, Temmuz 10). Nisa Suresi 58. Ayet. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Nisâ-suresi/551/58-ayet-tefsiri>
- Diken, A. (2020). *Genel İşletme*, Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Es-Sadr, M. B. (1979). *İslam Ekonomi Doktrini Tercüme: Mehmet Keskin, Sadettin Ergün (II Baskı)*. İstanbul: Hicret Yayınları.

- Gazali, İ. (1975). İhyau Ulumid-din Cilt:2 (Çeviren: Ahmed Serdaroglu). İstanbul Bedir Yayınevi.
- Güngör, N. (2019). İslam'ın İlk Yıllarında Liyakat İlkesi. Ombudsman Akademik, 6(11), 113–130.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. German Journal of Human Resource Management, 25(2), 99-116.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. Academy of Management Annals, 8(1), 1-56.
- Jaffee, D. (2008). Organization Theory Tension and Change (First). Glasgow: The McGraw-Hill.
- Kamaluddin, N. & Abdul Manan, S. K., (2010). The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE). Malaysian Accounting Review, 9(2), pp. 57-70.
- Karabulut, R. (2014). Üstün Yetenekli Çocukların Eğitiminde Bir Model Önerisi: Bilim Evi Kulüp Çalışması. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(37), 61–69.
- Karim, A., Setiawan, M., Indrawati, N. K., & Mugiono, M. (2021). Impact of Halal Standards on Logistic Employee Performance. Acta Logistica, 8(3), 269-276.
- Khurshid, R., & Darzi, M. A. (2016). Go green with green human resource management practices. Clear International Journal of Research in Commerce & Management, 7(1), 19-21.
- Koçel, T. (2020). Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna İşletme Yöneticiliği (18. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt Kuramında Paradigmalar ve Metaforlar. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8(15), 345–360.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. Research Journal of International Science Congress Association, 1(3), 244-252.
- Okur, K. H. (2009). İslam Hukuku Açısından Helal ve Haram Olan Gıdalar ve Bazı Güncel Meseleler. Usûl İslam Araştırmaları, 11(11), 7–40.
- Özkalp, E. (1989). Örgütlerde Stres. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 143–166.
- Pearce, J. A., Robinson, R. B. (2015). Stratejik Yönetim Geliştirme, Uygulama ve Kontrol (Strategic Management Formulation, Implementation, and Control) Çeviren: Mehmet Barca (12. Baskı, ss. 294–305). Ankara: Nobel Yayınları.
- Poornima, S. (2013). Environmental Sustainability and Human Resource Management Initiatives. AdarshJournal of Management Research, 6(1), 61-74.
- Poosmah, B. T., Ismail, A. G. & Shahimi, S. (2013). Bringing Work Back in Islamic Ethics. Journal of Business Ethics, 112(2), pp. 257-270.
- Razimi, M. S. A., & Rahman, M. M. (2021). Halal Human Resource Management: A New Catalyst For Occupational Sustainability in Malaysian's Industry. 3rd International Halal Management Conference Book, 135-143
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. International journal of management reviews, 15(1), 1-14.
- Sarwar, S. & Abugre, J. B. (2013). An Assessment of Islamic Work Ethic of Employee in Organization: Insight From The United Arab Emirates. Problems of Management in the 21st Century, 29 March, Volume 6, pp. 60-72.
- Soysaldı, M. (2005). Kur'an'da İsrâf Kavramı. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 18(18–19), 93–127.
- Şen, M. L. (1995). Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması. Amme İdaresi Dergisi, 28(1), 77–92.
- Şimşek, M. Ş., & Çelik, A. (2018). Yönetim ve Organizasyon (20. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Toksarı, A. (2022, Ağustos 15). Emanet. <https://islamansiklopedisi.org.tr/emanet#1>
- Topçu, N. (2014). Yarınki Türkiye (10. Baskı). İstanbul: Dergah Yayınları.
- Uddin, M. M., & Islam, R. (2016). Green HRM: Goal Attainment through Environmental Sustainability. Journal of Nepalese Business Studies, 9(1), 14-19
- Wehrmeyer, W. (Ed.) (1996). Greening people: Human resources and environmental management. Greenleaf Publishing, 416 pp.
- Wilson, J.A.J. and Liu, J. (2010), "Shaping the Halal into a brand?", Journal of Islamic Marketing, Vol. 1 No. 2, pp. 107-123.
- Yazıcı, G. (2009). Mevlana'nın Mesnevi'sinde Ehliyet ve Liyakat Kavramları. Turkish Studies, 4(7), 928-938.

Yılmaz, B. K. (2021). Kitap Değerlendirmesi: Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor. *International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(41), 1151–1163.

Zulfikar, Y. F. (2012). Do Muslims Believe More in Protestant Work Ethic than Christians? Comparison of People with Different Religious Background Living in the US. *Journal of Business Ethics*, Volume 105, pp. 489-502.