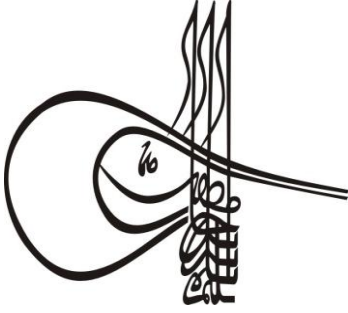




Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic

Volume 11/8 Spring 2016, p. 167-186

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9168>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 21.01.2016

✓ Accepted/Kabul: 25.06.2016

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. İlayet AYDIN – Doç. Dr. Fatih MANGIR

This article was checked by iThenticate.

ETİK KODLARI BAĞLAMINDA KURUMSAL ETİK İLKELERİN İNCELENMESİ: İSTANBUL SANAYİ ODASI TÜRKİYE’NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU ÖRNEĞİ

H. Buluthan ÇETİNTAŞ*

ÖZET

Bir işletmenin ekonomik, siyasal, sosyal ve çevresel sorumluluklarından yola çıkan iş etiği, çalışma koşulları, dürüstlük, şeffaflık ve çevre kirliliğini önleme gibi unsurları kapsamaktadır. İş etiği ilkeleri, kurumsal değerlerin belirlenmesinde ve tanımlanmasında, çalışanların etik ikilemlerine çözüm sunulmasında, iş yerinde güven duygusunun gelişmesinde ve işletmeye yönelik güvenilir bir itibarın oluşmasında yarar sağlamaktadır. Çalışma, Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin etik ilkelerini incelemeyi ve etik bakış açılarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, İstanbul Sanayi Odası’nın 2014 için belirlediği 500 işletmenin resmi web sayfaları incelenmiş ve etik ilkeleri araştırılmıştır. Araştırmada, 75 işletmenin etik ilkelerini belirlediği ve kamuya beyan ettiği tespit edilmiştir. Bu işletmenin etik ilkeleri içerik analizi yöntemi kullanılarak, iki kategoride toplam 54 madde ile değerlendirilmiştir. Buna göre, işletmelerde etik ilkelerin varlığının düşük düzeyde olduğu, işletmelerin Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Kurumsal Yönetim İlkeleri gibi standartlaşmış ilkeler yanında kendilerine özgü etik ilkeleri tercih ettiği, bazı işletmelerin etik ilkeleri farklı algılaması nedeniyle kurumsal değerlerini etik ilkeler olarak kullandığı görülmektedir. İşletmeler, öncelikli sorumluluk alanlarını, sağlıklı ve uygun çalışma koşulları olarak düşünmekte, kişilerin tacizden uzak ve eşit şartlarda çalışmasını önemsemekte, çalışanlarından işletmeyi ve kendilerini zor duruma düşürecek hareketlerden sakınmalarını beklemektedirler. İşletmelerin topluma karşı sorumlulukları, çevrelerine zarar vermeyecek biçimde hareket etmeleri, toplumu sosyal yönlerden desteklemeleri ve siyasi faaliyetlerde bulunmamaları gibi konularda yoğunlaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal etik, etik ilkeler, iş etiği, etik kodlar, etik

* Yrd. Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, E-mail: bchetintas@gmail.com

**ANALYZING THE CODE OF ETHICS IN VIEW OF CORPORATE
ETHICS: THE CASE OF ISTANBUL CHAMBER OF INDUSTRY
THE TOP 500 LARGEST INDUSTRIAL ORGANIZATIONS OF
TURKEY**

ABSTRACT

Business ethics – which stem from a business' economic, political, social and environmental responsibilities – cover such factors as working conditions, honesty, transparency and prevention of environmental pollution. Principles of business ethics pay dividends in determining and defining institutional values, offering solutions to employees' moral dilemmas, building trust in the workplace and developing a business's esteem. This paper aims to study the ethical principles of businesses that operate in Turkey and to reveal their notion of ethics. To this end, the official websites of the 500 largest businesses that were announced by the Istanbul Chamber of Commerce in the year 2014 have been examined and the ethical principles of these companies investigated. The investigation revealed that 75 of these have determined and declared their ethical principles. The ethical principles of these 75 businesses have been evaluated using a content analysis method which consists of two categories and 54 entries. It has been observed that businesses in general have little regard for ethical principles, that they prefer to have their own custom ethical principles in addition to such standardized ones as those defined in Global Principles Agreement and in Institutional Management Principles and that some businesses – because they perceive ethical principles in a different way – perceive their institutional values as ethical principles. Businesses consider providing safe working conditions as their primary responsibility, pay importance to employees' enjoying harassment-free and equal conditions and expect them to refrain from doing things that would place themselves and the business in an awkward position. As for their responsibilities towards the society, they put emphasis on such subjects as operating in a manner that is not harmful to the environment, supporting the society socially and not to get involved in political activities.

STRUCTURED ABSTRACT

Ethical principles ensure social order by means of making it possible to live in a community. The world of business, which is a part of the society, is a world where ethical principles are a necessity and therefore do exist. For businesses, ethical principles define their system of values, declare their operational goals and provide means of making decisions to that end. The fact that businesses have separate goals means the goals for their ethical principles are also separate. However, in general terms, ethical principles serve such diverse purposes as enlightening its members about what is right or wrong, regulating relationship inside and outside the business and help achieve organizational goals. Business ethics is a subcategory of ethics and is comprised of the sum of the principles and standards that study ethical questions in the world of

business in order to achieve such goals, govern behaviour and guide individuals.

The purpose of this paper is to establish the existence of business ethics in businesses that operate in Turkey, question the manner in which they approach to business ethics, study business ethics and in this way to identify businesses' view of ethics. In this paper, we look for answers to four questions. These questions are: "Do businesses publish ethical principles on their websites? What foundations are ethical principles built on? What principles come to the fore in view of ethical principles? What is the content of ethical principles?"

The ethical conduct of organizations have been studied in five perspectives (Tucker, *Stathakopolous and Patti*, 1999). These perspectives and the studies carried out in the literature are:

a. Ethical beliefs and conduct in organizations: These are the papers on organizational ethical conduct. These papers cover such subjects as global ethical conduct and the influence of cultural aspects on ethical conduct. Among such papers are *Adam and Rachman-Moore* (2004), *Adams, Tashchiari and Shore* (2001), *Ashkanasy, Falkus and Callan* (2000), *Marnburg* (2000), *Stevens* (2008), *Somers* (2001) and *Gül and Gökçe* (2008).

b. Methodological studies into the notion of ethics: These are the papers on the contribution of such related subjects as philosophy, religion etc to the concept of ethics and on cognitive processes that influence ethics. *Stevens (1994)* is one such kind of paper.

c. Conceptual structures in ethics studies: These are the papers on conceptual structures related to ethics (justice, economic efficiency etc.) and how ethics is related to them. *Vitell and Hidalgo* (2006), *Arıcıoğlu and Tutan* (2008), *Çalışkan* (2015), *Doğan and Karataş* (2011), *Gül and İnce* (2014), *Saylı and Uğurlu* (2007) and *Saylı, Ağca, Kızıldağ and Uğurlu* (2009), are papers on conceptual structures.

d. Institutionalization of ethics: These are the papers on the institutionalization of the concept of ethics and ethical viewpoint, its application in organizational areas and effects in terms of management, organizational transformation, human resources, fiscal resources, institutional and social responsibilities etc. *Erwin* (2011), *Hill and Rapp* (2014), *Preuss* (2009), *McKinney, Emerson and Neubert* (2010), *Stevens* (1996), *Verbos, Gerard, Forshey, Harding and Miller* (2007), *Akbaş* (2010), *Küçüköğlu* (2012), *Özdemir* (2009) and *Vural and Coşkun* (2011), are papers on the institutionalization of the concept of ethics.

e. The structure and properties of organizational ethical codes: These are papers on the comprehension of organizational ethical principles. These are the papers on the analysis of the structure and properties of ethical codes and include this very paper. These papers are *Hite, Bellizzi and Fraser* (1988), *McCraw, Moffeit and O'Malley* (2009), *Murphy* (1995), *Tucker, Stathakopolous and Patti* (1999), *Kaya and Ergüden* (2014) and *Ünsal ve Akdoğan* (2009).

Turkish Studies

Hite, Bellizi and Fraser (1998) study the ethical policy declarations made by American companies. They do the research by posting questionnaires to company CEOs. As part of the research, using 67 questionnaire forms, they analyse the subjects of ethical policy and the frequency with which they appear. Murphy (1995) studies ethical declarations made by American companies. This study deals with such issues as to whom these declarations address, the information that ethical codes contain concerning industry, punishment for breach of ethical codes and incentives for proper practice. 257 questionnaires filled out by company CEOs are assessed. McCraw, Moffeit and O'Malley (2009) conduct a study for business school on the subject of ethical awareness and analyzed their ethical codes. They deal with ethical issues and where ethical codes focus. Tucker, Stathakopolous and Patti (1999), carry out a comprehensive research on organizations' ethical codes. In addition to preparing a questionnaire for organizations' managers, they analyze the content of organizational properties and approach. In this context, in addition to ethical structures, clarity, content and focal point etc, they study organizational properties and ethical codes. Kaya and Ergüden (2014) investigate whether or not companies that operate on Borsa İstanbul have formed ethical codes defined in Organizational Management Principles. In their paper, which they write in view of accounting work ethics, they analyse 439 companies. The paper is limited to whether there is already an ethical code handbook or is in the process of being authored. Ünsal and Akdoğan (2009) is a paper meant to determine at what level Organizational Management Principles are declared by companies that operate on İMKB (i.e. the Istanbul Stock Exchange). In this context, 11 corporations are studied and the levels at which they declare Organizational Management Principles are evaluated.

This paper – since it directly evaluates organizations' ethical codes, takes a relatively wider sample than the previous papers of its kind, does the evaluation of ethical principles by using two categories and 54 items in more detail and more systematically, and also because the conclusions it makes are observable – fills a gap in the literature and makes a contribution.

The Istanbul Chamber of Commerce's largest 500 companies in 2014 constitute the paper's sample. In this context, the websites of 500 businesses are examined. The research has been confined to websites and only those business that publish their ethical principles on their website have been taken in to consideration.

Research data has been obtained from the business' websites under those sections that are titled "Ethics". Examination shows that 194 private and 3 public organizations provide any data related to ethical values or organizational principles. Of the designated 197 businesses, 75 directly publish their ethical values on their websites and these are the ones that are taken into consideration. In this paper, under two categories and 54 entries, ethical viewpoints are determined and evaluated. Using content analysis method, ethical principles of 75 businesses are evaluated under designated categories. In the process of the formation and formalization of categories, we have referred predominantly to the Institutional Management Principles articles of the United Nations International Charter of Principles, the research carried

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/8 Spring 2016

out by the Turkey Centre for Ethical Values, Ethical Codes Handbook and Modern Management and Company Ethical Code. Principles and values frequently noted or emphasized in these sources have been placed under titles determined by and peculiar to this paper.

In the preliminary evaluation, 15 businesses were analyzed and then the categories were given their final form. Categories consist of two main parts: general evaluation and evaluation of work ethics. The first part, general evaluation, is about obtaining information on business ethics. In the first part, we deal with such subjects as the structuring of work ethics codes within the business, application and control of work ethics and announcement of these rules to the employees. In the second part, under the title "Evaluation of Work Ethics", we have the subsections titled "The Variety of Work Ethics," "Values and Principles," "Responsibilities towards Employees," "Responsibilities of Employees," "Responsibilities towards Shareholders and Customers" and "Responsibilities towards the Society.

The acquired data indicates that only a fraction of businesses have completely formed, published on their websites and carried into effect their ethical principles. For an ethical management to become a reality, it is essential to give weight to recompense and punishment (which are of great importance in adopting ethical values) and to create a unit which will offer solutions to ethical incompatibilities and which employees can forward anything related to ethics. Two of the most important things that businesses have to pay importance are to (by supporting those institutional policies) realise their ethical principles in their practices related to business and to inform the existing and new-coming employees about their ethical principles and also to tutor them.

Ethical principles of businesses are founded on certain ethical bases, namely Global Principles Charter, Institutional Management Principles and institution-specific declarations in businesses where they have their own particular ethical principles, it is not probable that one will observe guidelines for realization of ethical principles or managerial policies on ethical principles. Other work ethics principles are to provide businesses with auxiliary standards in the phase of realisation. Consequently, having standardized principles in addition to their own particular principles can be useful to businesses when it comes to ethical practices. On the other hand, it has been observed that businesses perceive the concept of ethical principle differently and that some of them consider institutional values and principles as ethical principles. It can be argued that this makes it necessary to raise consciousness of ethics in businesses and to educate them on work ethics.

There are eleven principles that come to the fore when it comes to businesses' ethical principles. The most prominent of these is respect for and compliance with law. Environmental protection and acceptance or rejection of presents and such are two other common principles. Additionally, fair competition, rectitude, discretion, customer satisfaction, transparency, social and global responsibility and integrity in commercial activity have also observed to be common. Ethical principle of businesses, apart from general principles, include various ethical codes that regulate relationships inside and outside the workplace:

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/8 Spring 2016

a. Ethical codes inside the workplace: These codes appear in the form of the business' responsibilities towards employees and their responsibilities towards the business. It is observed that businesses consider it their most important responsibility to provide their employees with safety and efficiency oriented working conditions. We also observe that businesses consider it their responsibilities to provide their employees with equal and harassment-free working conditions and to enable them to continue their personal development and education. To summarize, the employees are expected to refrain from doing actions that will put themselves and their employer in jeopardy. Likewise, employees are expected to refrain from using the business's facilities for personal gain, to be scrupulous about the business's tangible and/or intangible assets and, above all, to abide by the law.

b. Ethical codes outside the workplace: These codes include a business's responsibilities towards its own customers and shareholders as well as the society. A business has various responsibilities towards its customers, shareholders and the society. Foremost among businesses' responsibilities is to protect existing and/or generated and secret and private data. Because in case this data is shared, the business or the shareholders might incur losses. Additionally, the society expects the businesses to operate in a manner that is the least harmful to the environment, to support the society in social aspects and to refrain from getting involved in political activities.

Through internal ethical principles and set guidelines for proper conduct for their employees, businesses define their internal ethical principles, while through their external ethical principles, they define to their shareholders their basic values and standards. Consequently, businesses should pay enough importance to the matter of ethics, which will bring success in business and raise institutional esteem. On the other hand, carrying out research into the relationship between ethical principles and organizational culture will contribute to closing a gap in this field in the literature.

Keywords: Corporate ethics, ethical principles, business ethics, ethical codes, ethics

Etik ilkeler, ortak yaşamı mümkün kılarak toplumsal düzenini sağlamaktadırlar (Arslan ve Berkman, 2009, s.32). Toplumun bir parçası olan iş dünyası, etik ilkelerin var olduğu ve etik ilkelere ihtiyaç duyulan bir alandır. Zira bir işletme için etik ilkeler, işletmenin değerler sistemini tanımlamakta, işletme amaçlarını ortaya koymakta ve bu ilkelere uygun kararlar verilebilmesinin yollarını göstermektedir (Aydın, 2001, s.148). İşletmelerin farklı amaçlara sahip olması, etik ilkelerin amaçlarını farklılaştırabilmektedir. Ancak genel itibariyle etik ilkeler, üyelerine doğru ve yanlış konusunda yol gösterme, işletme ile çalışanlar ve işletme ile toplum arasındaki ilişkileri düzenleme, işletmenin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma gibi çeşitli amaçlara hizmet etmektedir (Yurtsever, 2000, s. 38). Etiğin iş yaşamına dönük boyutunu oluşturan iş etiği, bu tür amaçları gerçekleştirmek üzere iş dünyasında yer alan etik sorunları inceleyen, davranışları yönlendiren, kişilere rehberlik eden prensiplerin ve standartların toplamından oluşmaktadır (Başpınar ve Çakıoğlu, 2012, s. 61).

Bir işletmenin ekonomik, siyasal, sosyal ve ekolojik sorumluluğu olan iş etiği (Geçikli, 2008, s. 205), çalışma koşullarının güvenliği, işe alımlarda dürüstlük, mali konularda şeffaflık ve çevre

kirliliğini önleme gibi yükümlülükleri vurgulamakta, çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri ve işverene karşı sorumluluklarını toplumsal sorumluluk bağlamında çözümlemek istemektedir (Güçlü ve ark., 2002, s. 777). Bu nedenle iş etiği, bireysel ahlaktan ziyade işletmelerdeki davranış, politika, amaç ve kararların ahlaki yönleri ile ilgilenmektedir. Ancak bireysel ahlakın iş ahlakının oluşmasında önemli rol oynadığı göz önünde tutulmalıdır (Özgener, 2009, s. 52).

İşletmelerin ahlaki meşruluğu, sahip oldukları etkiyi ve gücü nasıl kullandıklarına bağlıdır (Shulze, 1997, s. 38). İşletmeler, insanların aldığı kararlarla insanlar tarafından yönetilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin sosyal sorumluluğu ve doğruluğu ancak o işletmeyi yöneten kişilerin alacakları kararlarda bu tür sorumlulukları gözetmesine bağlıdır (Ünsal, 2009, s. 902). Varlığını sürdürmek isteyen işletmeler, iş ortamındaki faaliyetlerini ve kararlarını yönlendiren, örgütsel davranış standartlarını ve etik değerlerini oluşturan iş etiğini gündemlerine almalı ve etik ilkeleri, başarıyı engelleyen bir unsur olarak değil çalışma yöntemlerini iyileştirecek bir fırsat olarak görebilmelidirler (Boone ve Kurtz, 2013, s. 36; Özalp ve Kirel, 2010, s. 503).

Amaç, Kapsam ve Yöntem

Çalışmanın amacı, yukarıda işletmeler için öneminden bahsedilen iş etiğinin Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerde varlığını belirlemek, işletmelerin iş etiğini ele alış biçimlerini sorgulamak, iş etiği ilkelerini incelemek ve bu yolla işletmelerin etik bakış açılarını ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında aşağıda verilen dört soruya yanıt aranmaktadır:

- İşletmeler, web sitelerinde etik ilkelere yer vermiş midir?
- Etik ilkelerin dayandığı temeller nedir?
- Etik ilkeler doğrultusunda hangi ilkeler ön plana çıkmaktadır?
- Etik ilkelerin içeriği nedir?

Çalışma ile ilgili literatür: Örgütlerin etik davranışları genel olarak beş temel bakış açısı ile incelenmiştir (Tucker, Stathakopolous ve Patti, 1999). Bu bakış açıları ve literatürde bu yönde yapılan çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a. Örgütlerde etik inançlar ve davranışlar: Örgütsel etik davranışlara yönelik çalışmalardır. Küresel nitelikteki etik davranışlar ve kültürel unsurların etik davranışlara etkisi gibi konuları içeren çalışmaları kapsamaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar arasında Adam ve Rachman-Moore (2004), Adams, Tashchiarı ve Shore (2001), Ashkanasy, Falkus ve Callan (2000), Marnburg (2000), Stevens (2008), Somers (2001) ile Gül ve Gökçe (2008) bulunmaktadır.

b. Etik kavramına yönelik metodolojik çalışmalar: Etik ile ilişkili olan felsefe, din, vb. konuların etik kavramına katkısı ve etik kavramını etkileyen zihinsel süreçler gibi konulardaki çalışmalardır. Stevens (1994), bu nitelikte bir çalışmadır.

c. Etik çalışmalarında kavramsal yapılar: Etiğe yönelik kavramsal yapılar (adalet, ekonomik verimlilik gibi) ve etiğin bu kavramlarla ilişkisine yönelik çalışmalardır. Vitell ve Hidalgo (2006), Arıcıoğlu ve Tutan (2008), Çalışkan (2015), Doğan ve Karataş (2011), Gül ve İnce (2014), Sayılı ve Uğurlu (2007) ile Sayılı, Ağca, Kızıldağ ve Uğurlu (2009), kavramsal yapılara yönelik çalışmalardandır.

d. Etiğin kurumsallaşması: Etik bakış açısının örgütlerde kurumsallaşmasına, örgütsel alanlara uygulanmasına ve etik bakışın etkilerine yönelik olarak yönetim, örgütsel değişim, insan kaynakları, mali kaynaklar, kurumsal sosyal sorumluluk, vb. konuları kapsayan çalışmalardır. Erwin (2011), Hill ve Rapp (2014), Preuss (2009), McKinney, Emerson ve Neubert (2010), Stevens (1996),

Verbos, Gerard, Forshey, Harding ve Miller (2007), Akbaş (2010), Küçükoğlu (2012), Özdemir (2009) ile Vural ve Coşkun (2011), etik kavramının kurumsallaşması ile ilgili yayınlardır.

e. Örgütsel etik kodların yapısı ve niteliği: Örgütlerde bulunan etik ilkelerin anlaşılmasına yönelik çalışmalardır. Bu çalışmanın da dahil olduğu, örgütsel etik kodların yapısı ve niteliğini incelemek üzere yapılan çalışmalardır. Bunlar, Hite, Bellizzi ve Fraser (1988), McCraw, Moffeit ve O'Malley (2009), Murphy (1995), Tucker, Stathakopolous ve Patti (1999), Kaya ve Ergüden (2014) ile Ünsal ve Akdoğan (2009) olarak sayılabilir.

Hite, Bellizzi ve Fraser (1988), çalışmalarında Amerika'da bulunan şirketlerin etik politika beyanlarını ele almışlardır. Araştırma, şirket CEO'larına gönderdikleri anket ile gerçekleşmiştir. Çalışma kapsamında 67 anket ile etik politikada yer alan konuları ve bu konuların yer alma sıklığını incelemişlerdir. Murphy (1995), Amerika'da bulunan şirketlerin etik beyanlarını incelemiştir. Bu incelemede beyanların kime hitap ettiği, etik kodların endüstriye yönelik içerdiği bilgiler, etik ihlallerine yönelik yaptırımlar ve doğru uygulamalara yönelik teşvikler gibi konular ele alınmıştır. Şirket CEO'larına anket uygulanmış ve çalışma kapsamında 257 anket değerlendirilmiştir. McCraw, Moffeit ve O'Malley (2009), şirketlere ve işletme okuluna yönelik etik farkındalık konusunda bir çalışma yapmışlar ve bunların etik kodlarını incelemişlerdir. Etik konular ve kodların odaklandığı konuları ele almışlardır. Tucker, Stathakopolous ve Patti (1999), örgütlerin etik kodlarına yönelik çok boyutlu bir çalışma yapmışlardır. Örgüt yöneticilerine yönelik anketin yanı sıra örgütsel özelliklere ve tutumlarla ilgili değişkenlere yönelik içerik analizi yapmışlardır. Bu kapsamda etik yapılar, açıklık, içerik, odak noktası gibi başlıklar ile örgütsel özellikleri ve etik kodları incelemişlerdir. Kaya ve Ergüden (2014), Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan etik kodları oluşturulup oluşturulmadıklarını incelemişlerdir. Muhasebe ve muhasebeye yönelik iş ahlaki bakış açısıyla oluşturdukları çalışma kapsamında 439 şirketi incelemişlerdir. Çalışma, etik kod el kitabının ve etik kodların varlığı, yokluğu ya da hazırlanma aşamasında olmasıyla sınırlı kalmıştır. Ünsal ve Akdoğan (2009) ise Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin İMKB'de işlem gören işletmelerde hangi düzeyde beyan edildiğini belirlemek üzere yapılmıştır. Bu kapsamda 11 holding incelenerek, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin ne düzeyde beyan edildiği değerlendirilmiştir.

Çalışmada önceki yayınlara göre daha geniş bir örneklemin alınması, doğrudan örgütlerin etik ilkelerinin değerlendirilmesi, etik ilkelerin iki kategoride toplam 54 madde kullanılarak analiz edilmesi dolayısıyla değerlendirmenin detaylı ve sistematik bir biçimde yapılması, elde edilen sonuçların genellenebilir olması özellikleri ile literatüre katkı sağlamaktadır.

İstanbul Sanayi Odası'nın 2014 yılı için belirlediği 500 büyük işletme, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 500 işletmenin resmi web sayfaları incelenmiştir. Araştırma, işletmelerinin web sayfaları ile sınırlı tutulmuş, etik ilkelerini web sayfalarında yayınlayan işletmeler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma verileri işletmelerin web sayfalarında, etik kelimesi geçen başlığın altındaki bölümlerden elde edilmiştir. 500 işletmenin kurumsal web sayfalarının incelenmesi sonucunda 194 özel işletmede ve 3 kamu işletmesinde etik değerlere veya kurumsal ilkelere ilişkin veriler tespit edilmiştir. Belirlenen 197 işletme içinde 75 işletmenin ise doğrudan etik ilkelerini web sayfalarında verdikleri görülmüştür. Bu nedenle 75 işletme değerlendirmeye alınmıştır.

İçerik analizi yöntemi kullanılan araştırmada, bu yöntemle 75 işletmenin etik ilkeleri belirlenen kategoriler vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Kategorilerin oluşturulmasında, şekillendirilmesinde ve içeriğinin belirlenmesinde ağırlıklı olarak Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ve Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin maddeleri, Türkiye Etik Değerler Merkezi'nin hazırladığı Çalışma ve Etik Kurallar El Kitabı, Çağdaş İşletme (Boone ve Kurtz, 2013) ve Şirket Etik Kodu (Yurtsever, 2000) isimli kaynaklar kullanılmıştır. Bu kaynaklarda sıklıkla geçen ya da

üzerinde durulan ilkeler ve değerler, çalışma kapsamında belirlenen ve bu çalışmaya özgü olan başlıklar altına yerleştirilmiştir. Ön değerlendirme işleminde 15 işletme analize tabi tutulmuş ve bu incelemeden sonra kategorilere nihai şekli verilmiştir. Kategoriler, genel değerlendirme ve iş etiği ilkelerini değerlendirme olarak iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım olan genel değerlendirme kategorisi, iş etiği kuralları hakkında bilgi alınmasına yöneliktir. Bu kısım, iş etiği kurallarının işletme içindeki yapılanması, iş etiği kurallarının uygulanması ve denetlenmesi, bu kuralların çalışanlara bildirilmesi gibi konulardaki uygulamaları içermektedir. İkinci kısım ise iş etiği kurallarını değerlendirme başlığı altında iş etiği türü, değerler ve ilkeler, çalışana yönelik sorumluluklar, çalışanın sorumlulukları, müşteri ve paydaşlara yönelik sorumluluklar ve topluma yönelik sorumluluklar başlıklarından meydana gelmektedir. Araştırmada, iki kategoride toplam 54 madde ile işletmelerin etik bakış açılarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

Bulgular

Araştırma bulguları, içerik analizinin iki kategorisi olan genel değerlendirme ve iş etiği ilkelerini değerlendirme başlıkları altında sırasıyla verilecektir.

1. Genel Değerlendirme

Tablo 1
Genel değerlendirme

	İşletme sayısı
İş etiği ilkelerini oluşturma nedeni	26
İş etiği ilkelerine yönelik yaptırım	15
İş etiği ilkelerine yönelik ödül	1
Etik ikilemlerin çözümü	13
Etik kurulun varlığı	31
İş etiği ilkelerini destekleyen politikalar	16
İş etiği ilkelerinin çalışanlara bildirilmesi	20

Genel değerlendirme kısmında işletmelerin etik kodları ve etik kodlara bakış açıları 7 maddede belirlenmek istenmiştir. Tablo 1’de gösterilen genel değerlendirme maddeleri açıklamaları ile aşağıda verilmiştir:

a. İş etiği ilkelerini oluşturma nedeni: İlk madde, iş etiği ilkelerini oluşturma sebebinin açıklanmasıdır. 26 işletme, etik ilkelerini neden oluşturduğunu ve bu ilkelere neden ihtiyaç duyduğunu kısaca açıklamaktadır. İşletmelerin geneline göre etik ilkeler, küreselleşmenin adeta zorunlu kıldığı, müşterilerine ve hedef kitlelerine yönelik bir nevi yol haritası olup, bu ilkeler hizmet standartları hükmündedir.

b. İş etiği ilkelerine yönelik yaptırım: Genel değerlendirmenin ikinci maddesi, etik ilkelere aykırı bir durum gerçekleştiği takdirde verilecek cezalara ilişkindir. İşletmelerin 15 tanesinde yaptırım ifadesi açıkça belirtilmektedir. Bu ifadelerde, gerçekleşen duruma göre uyarı cezası ile iş sözleşmesinin feshine kadar değişen farklı yaptırımların uygulanabileceği belirtilmektedir.

c. İş etiği ilkelerine yönelik ödül: İş etiği ilkeleri doğrultusunda hareket eden kişilerin takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, bu tür davranışların teşvik edilmesine ve özendirilmesine yararı dokunabilecek bir uygulamadır. Ancak 1 işletmede etik ilkeleri uygulayan çalışanlara yönelik ödülden bahsedilmektedir.

d. Etik ikilemlerin çözümü: Çalışanlar, her gün farklı durumlar ve olaylar ile karşılaşmaktadır. Etik ilkeler, etik ikilemler ile karşılaşan çalışanlar için en büyük yardımcısıdır. Bu nedenle etik ikilemlere yönelik çözümlerin açıkça ifade edilmesi çalışanlar açısından önem taşımaktadır. 13 işletmenin etik ilkelerinde, etik ikilemlerin çözümünden bahsettiği görülmektedir.

e. Etik kurulun varlığı: Etik ilkelerin oluşturulması, etik bir işletme olma yolunda önemli bir adımdır. Bu adımı takip edecek bir etik kurulun veya birimin oluşturulması ise günlük uygulamaların ve davranışların etik açıdan denetlenmesini mümkün kılacaktır. Çalışanların etik ikilemlerde kaldığı durumlarda, karşılaştıkları sorunlarda başvurabilecekleri ve çözüm bulabilecekleri etik kurul ya da etik birim ayrıca etiğe aykırı durumların ihbar edilebileceği bir makam durumundadır. Böyle bir makamın var olması ile kişiler, etiğe aykırı durumlarda doğrudan kurul ya da birim ile iletişime geçebileceklerdir. 31 işletmede, etik kurulun ya da etik birimin bulunduğu görülmüştür.

f. İş etiği ilkelerini destekleyen politikalar: Etik ilkelerini belirleyen ve uygulamaya geçiren işletmeler arasında 16 işletme, etik ilkelerin uygulama esaslarını ayrıntılı biçimde ele almıştır. Bu 16 işletme, kendisi ve çalışanları açısından önemli gördüğü etik ilkeleri detaylandırarak açıklamakta, etik ilkelerin benimsenmesini ve uygulanmasını daha kolay bir hale getirmektedirler.

g. İş etiği ilkelerinin çalışanlara bildirilmesi: İşletme yönetiminin çalışanlarını etik ilkelerden haberdar etmesi, genel değerlendirmenin kısmının son maddesini oluşturmaktadır. Etik ilkelerin tüm birimlere ve birimlerde çalışan kişilere bildirilmesi, işletmede etik kültürün oluşturulması için bir nevi zorunluluktur. Yapılan incelemede, 20 işletmenin etik ilkelerini çalışanlarına çeşitli yollarla bildirdiği belirlenmiştir.

2. İş Etiği İlkelerini Değerlendirme

İş etiği ilkelerini değerlendirme kısmı ile işletmelerin iş etiği ilkeleri, genel ilkeler, çalışan ilişkileri ve işletme dışı ilişkiler olarak üç başlıkta ele alınmıştır.

2.1. Genel İlkeler: Genel ilkeler, iş etiği türü ile değerler ve ilkeler olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır.

2.1.1. İş Etiği Türü: İşletmelerin iş etiği türlerine yönelik yapılan değerlendirmede, üç etik türü tespit edilmiştir. Tablo 2’de gösterilen iş etiği türleri açıklamaları ile aşağıda verilmiştir.

Tablo 2

İş etiği türü

	İşletme sayısı
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi	3
Kurumsal Yönetim İlkeleri	17
Kuruma özgü ilkeler	36
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi + Kuruma özgü ilkeler	8
Kurumsal Yönetim İlkeleri + Kuruma özgü ilkeler	8
Kamu işletmesi	3
Toplam	75
Sadece kurumsal değerler ve ilkeler	107

Türkiye’nin en büyük 500 işletmesinin web sitelerine yönelik yapılan değerlendirmenin sonucunda 75 işletmede etik ilkelerin varlığı tespit edilmiştir. İşletmelerde var olan etik ilkelerin dayandığı temeller araştırıldığında etik ilkelerin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Kurumsal Yönetim İlkeleri ve kuruma özgü ilkeler olmak üzere üç tür temele dayandığı saptanmıştır. Bunların yanı sıra kamu işletmelerinin tabi olduğu bir yönetmelik bulunmaktadır. Bu etik ilkelerin kısa açıklamaları aşağıda verilmiştir:

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/8 Spring 2016

a. Küresel İlkeler Sözleşmesi: Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından oluşturulan, insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere dört ana başlık altında on ilkeden oluşmaktadır. Küresel İlkeler Sözleşmesi, uluslararası niteliktedir (On ilke, 2015).

b. Kurumsal Yönetim İlkeleri: Sermaye Piyasası Kurulu'nun ülkemizdeki kurumsal yönetim ilkelerini geliştirmek ve belirli bir standart getirmek amacıyla oluşturduğu ilkelerdir. Bu ilkeler, pay sahipleri ile ilgili ilkeler, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu şeklinde dört başlıktan oluşmaktadır (SPK, 2011).

c. Kuruma özgü ilkeler: Bizzat işletmelerin kurum kültürlerinden meydana gelen, çoğunlukla işletmenin bulunduğu sektöre ve kendi önceliklerine göre şekillenmiş ilkelerdir.

d. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: Kamu işletmelerinde görevli kişilerin uyması gereken etik davranış ilkelerini belirleyen bir yönetmelik olup 18 maddeden oluşmaktadır (Başbakanlık, 2004).

Elde edilen verilere göre, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi 3 işletme ve Kurumsal Yönetim İlkeleri 17 işletme tarafından benimsenmiştir. 37 işletmenin ise kuruma özgü ilkeleri bulunmaktadır. Diğer taraftan bazı işletmeler kuruma özgü etik ilkelerinin yanı sıra diğer ilkeleri de benimsemektedir. Buna göre 7 işletme, kuruma özgü etik ilkeler ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni; 8 işletme, kuruma özgü etik ilkeler ile Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni bir arada kullanmaktadır.

2.1.2. Değerler ve İlkeler: İşletmelerin sahip olduğu değerlere ve ilkelere yönelik yapılan incelemede, 107 işletmenin web sitesinde kurumsal değerlerini ve ilkelerini kamu ile paylaştıkları görülmüştür.

Tablo 3
Değerler ve ilkeler

	İşletme sayısı
Adil rekabet	32
Çevreye saygı ve çevreyi koruma	38
Dürüstlük	30
Gizlilik	27
Hediye, yardım, bağış, vb. kabul etmek ya da vermek	35
Küresel sorumluluk	5
Müşteri memnuniyeti	23
Şeffaflık	13
Ticari faaliyetlerde doğruluk	5
Toplumsal sorumluluk	11
Yasalara saygı ve yasalara uymak	43

İşletmelere ait değerler ve ilkeler, 11 madde ile ele alınmıştır. Burada yer alan değerlerin ve ilkelerin, hem kurum kültürünü oluşturma yönelik hem de kurum kültüründen kaynaklanmakta olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 3'de gösterilen değerler ve ilkeler açıklamaları ile aşağıda verilmiştir:

a. Adil rekabet: İşletmeler için önemli değerlerden birisi olan adil rekabet, işletmenin diğer işletmelerle olan rekabetini etkileyecek, engelleyecek, bozacak ya da kısıtlayacak her tür davranıştan kaçınması anlamına gelmektedir. Adil rekabet düşüncesinde olduğunu beyan eden 32 işletme bulunmaktadır.

b. Çevreye saygı ve çevreyi koruma: İşletmeler için önemli değerlerden bir diğeri, çevrenin korunmasıdır. Sürdürülebilir bir gelecek için çevreyi korumak, doğal kaynakların kullanımını azaltmak, enerji tasarrufu sağlamak, geri dönüşümü gerçekleştirmek, çevreye zarar verebilecek işletme kazalarını azaltmak ya da önlemek gibi konuları içeren yönleri ile 38 işletmenin çevrenin korunmasına yönelik beyanları bulunmaktadır.

c. Dürüstlük: Yalan ya da yanlış beyanda bulunmamak, iş süreçlerinde ve iş ilişkilerinde doğru olmak, kurumsal vaatlere bağlı kalmak gibi konularda, dürüstlük öncelikli bir değerdir. 30 işletmenin bu değeri ifade ettiği görülmektedir.

d. Gizlilik: İşletmeler için gizli ya da özel bilgi statüsünde olan çalışan bilgileri, ticari sırlar, kamuya açıklanmamış kurumsal bilgiler, üçüncü şahıslarla yapılan anlaşmalar ve rekabet üstünlüğü sağlayacak her tür bilgi, gizlilik gerektiren bilgilerdir. 27 işletme, kendileri için stratejik önem taşıyan bu tür bilgileri koruyacağını ve başkalarıyla paylaşmayacağını taahhüt etmektedir.

e. Hediye, yardım, bağış, vb. kabul etmek ya da vermek: 35 işletme, çalışanların tarafsızlığını, kararlarını ya da davranışlarını etkileyebilecek her tür hediye, yardımı ve bağışı kabul etmeyi ya da çalışanların diğer kişi ve kuruluşları etkilemek amacıyla hediye, yardım ve bağış vermesini kesin bir dille yasaklamaktadır.

f. Küresel sorumluluk: Küreselleşen dünyada işletmeler, örgütsel davranışlarında ve uygulamalarında yerel düşünmemeli ve dünya ölçeğinde hareket etmeli, bu doğrultuda kararlar alabilmelidir. Küresel sorumluluklarını ifade eden 5 işletme bulunmaktadır.

g. Müşteri memnuniyeti: Müşteri memnuniyeti, işletmelerin var olması ve varlıklarının devamı için gerekli ve önemli bir husustur. 23 işletmenin, müşteri memnuniyetinin kendileri için önceliğini ve önemini ifade eden beyanları vardır.

h. Şeffaflık: İşletmelerin gerçekleştirdikleri ve gerçekleştirecekleri iş ilişkilerinde güveni tesis edecek en önemli ve vazgeçilmez unsur, şeffaflıktır. 13 işletme, yapacakları tüm işlemlerde, iş süreçlerinde ve iş ilişkilerinde şeffaf davranacaklarını belirtmektedirler.

i. Ticari faaliyetlerde doğruluk: Geniş bir kapsamı olan ticari faaliyetlerde doğruluk ilkesi, haksız kazanç elde etmek üzere uygunsuz yöntemlere başvurmamak, işletmenin mali kayıtlarını eksiksiz tutmak, ürün ya da hizmetlerin pazarlanmasında tüketicileri kandırmamak gibi çeşitli konuları içermektedir. 5 işletmenin konu ile ilgili açıklamaları bulunmaktadır.

j. Toplumsal sorumluluk: Son yıllarda gündemde olan toplumsal sorumluluk kavramı, sosyal sorumluluk, çevrenin korunması, çevre sağlığı ve çevre güvenliği gibi konuları kapsamaktadır. Bu kapsamda 11 işletme, toplumsal sorumluluklarını ifade eden açıklamalarda bulunmuştur.

k. Yasalara saygı ve yasalara uymak: Her işletmenin faaliyet gösterdiği ülkenin hukuk düzenine ve kanunlarına uyması yasal bir yükümlüdür. 43 işletme, yasalara saygı duyma, yasaların dışına çıkmama ve yasalara uygun davranma konusunu temel değerleri ve ilkeleri kapsamında ele almaktadır.

2.2. Çalışan İlişkileri: İş etiği kurallarını değerlendirme başlığının ikinci maddesi olan çalışan ilişkileri, çalışana yönelik sorumluluklar ve çalışanın sorumlulukları olmak üzere iki kısımda ele alınmıştır.

2.2.1. Çalışana Yönelik Sorumluluklar: Çalışana yönelik sorumluluklar, işletmenin çalışanlarına karşı taahhütlerini içermektedir.

Tablo 4

Çalışana yönelik sorumluluklar

	İşletme sayısı
Açık iletişim kurmak	7
Ayrımcılık yapmamak	43
Çalışanların gelişimlerini ve eğitimlerini desteklemek	31
Çalışanların kişisel bilgilerini paylaşmamak	20
Çalışanların özel yaşamına saygı duymak	15
Fırsat eşitliği sağlamak	24
Taciz	28
Uygun çalışma koşulları sağlamak	43

Çalışana yönelik sorumluluklar, 9 madde ile ele alınmıştır. Tablo 4’de gösterilen bu sorumluluklar, açıklamaları ile aşağıda verilmiştir:

a. Açık iletişim kurmak: İşletmelerde bilgi paylaşımı, kurum içi iletişim kanalları ile gerçekleşmektedir. Açık iletişimi sağlayabilen işletmeler, çalışanları arasında işbirliği ve güven, ortak amaçlara hizmet ve yaşanan sorunları gündeme getirme gibi önemli konularda başarı sağlayabilmektedir. Açık iletişim kurma, 7 işletme tarafından net bir biçimde ifade edilmektedir.

b. Ayrımcılık yapmamak: Çalışanlara yönelik sorumluluklardan belki de en önemlisi, ayrımcılıktır. Ayrımcılık yapmamak, çalışanlarına karşı önyargısız, adil ve eşit davranabilmektir. Bu kapsamda hiçbir çalışana dil, ırk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, vb. nedenlerden ötürü farklı davranmamaktır. 43 işletmenin ayrımcılık karşıtı ifadeleri bulunmaktadır.

c. Çalışanların gelişimlerini ve eğitimlerini desteklemek: Kişisel gelişme ve eğitim, yaşam boyunca devam eden bir süreçtir. İşletmenin çalışanlarına yönelik kişisel gelişim ve eğitim imkanı sunması, çalışanların yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeleri için destek sağlayacaktır. Bu destek ile çalışanlar, kendilerini yenileyebilecekler ve işletmeye daha fazla katkı sağlayabileceklerdir.

d. Çalışanların kişisel bilgilerini paylaşmamak: İşletmelerde çalışanlar ile ilgili bir çok kayıt tutulmaktadır. Kişisel nitelikteki bu kayıtların başkalarına verilmesi, yayılması ya da yayınlanması hukuka aykırı bir durum olup çalışanın özlük bilgilerinin amaçları dışında kullanılması doğru değildir. 20 işletme, çalışanlarına ait bilgileri hiçbir koşulda paylaşmayacağını ifade etmektedir.

e. Çalışanların özel yaşamına saygı duymak: Her çalışanın iş yaşamı dışında bir de özel yaşamı vardır. Çalışanların özel hayatına ve kişisel alanlarına saygı gösterilmesi, kurumsal etik açısından önemli bir durumdur. Çalışanlarının özel yaşamına saygı göstereceğini bildiren 15 işletme bulunmaktadır.

f. Fırsat eşitliği sağlamak: Ayrımcılık kavramıyla yakından ilişkili olan fırsat eşitliği, çalışanlara herhangi bir nedenden ötürü farklı davranmamaktır. Her çalışana eşit koşullarda çalışma imkanı verilmesini ve her çalışanın kurumla ilgili konularda eşit tutulmasını bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. 24 işletme, çalışanlarına fırsat eşitliğinin sunulacağı bir çalışma ortamı sözü vermektedir.

g. Taciz: Taciz, bir çalışanın cinsel, fiziksel, sosyal ya da duygusal anlamda rahatsız edilmesidir. Çalışanların işyerinde ya da iş nedeniyle bulundukları bir ortamda, fiziksel ya da psikolojik biçimde taciz edilmesi, hukuka ve etik ilkelere aykırı bir durumdur. 28 işletmenin her tür tacizi kesin biçimde yasaklayan ifadeleri bulunmaktadır.

h. Uygun çalışma koşulları sağlamak: Uygun çalışma koşulları, insan sağlığı için elverişli olan, gerilim ve strese uzak bir çalışma ortamı ile sağlanabilmektedir. Çalışanların uygun ve sağlıklı koşullarda görev yapması, iş güvenliği ve verimlilik açısından önemli ve gerekli bir durumdur. Ayrıca çatışmanın olmadığı olumlu bir çalışma ortamı, çalışanların işbirliğini destekleyecek ve uyumlu bir biçimde çalışacakları bir iş çevresini oluşturabilecektir. 43 işletmenin uygun çalışma koşullarını sağlayacağına ilişkin açıklaması vardır.

2.2.2. Çalışanın Sorumlulukları: Çalışanın sorumlulukları, çalışanın işletmeye yönelik yükümlülüklerini içermektedir.

Tablo 5

Çalışanın sorumlulukları

	İşletme sayısı
Bireysel ahlaki sorumluluklar	29
Çıkar çatışması	51
Etik ihlallerin bildirilmesi	32
İçeriden bilgi alınması (Insider trading)	25
Kurumun meşru amacı için çalışmak	10
Madde kullanımı	6
İşletme kaynaklarının kullanılması	36
Yasalara uymak	30

Çalışanın sorumlulukları, 8 madde ile ele alınmıştır. Tablo 5’de gösterilen bu sorumluluklar, açıklamaları ile aşağıda verilmiştir:

a. Bireysel ahlaki sorumluluklar: İşletmeler, etik ilkelerini belirlemekte, bunları çalışanlarına bildirmekte ve çalışanlarından bu ilkelere uymalarını beklemektedir. Her çalışan, kendi davranışlarını bu ilkelere göre düzenleme ve çalışma ahlakını yine bu ilkeler temelinde oluşturma durumundadır. 29 işletme, çalışanlarından bireysel ahlaki sorumluluklarını yerine getirmesini istemektedir.

b. Çıkar çatışması: Çalışanların, işletmeye karşı sorumlulukları ile çelişen, kendilerine maddi menfaat ya da haksız kazanç sağlayacak her türden etkinlik, çıkar çatışması olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışanların bulundukları pozisyonu kullanarak kendilerinin ya da başkalarının yararına haksız kazanç sağlaması yasaklanmıştır. İşletmelerin büyük kısmı, çıkar çatışması konusunda hem fikirdir.

c. Etik ihlallerin bildirilmesi: İşletmeler, çalışanlarından etik ilkelerin ihlal edilmesi ya da ihlal konusunda şüphe duyulması halinde önceden belirlenmiş bir birime durumun haber verilmesini beklemektedir. Bu istek, etik ihlallerin tespiti ve önlenmesi için son derece gereklidir. Ancak böyle bir bildirimde bulunan çalışanın kimliğinin gizli tutulması ve çalışanın bu bildirim neticesinde zarar görmemesi için tedbirlerin alınması gereklidir.

d. İçeriden bilgi alınması: İşletmenin gizli bilgilerini kullanarak ya da bu bilgileri başkalarına vererek, ticari menfaat sağlamaya yönelik her türlü girişim, içeriden bilgi almadır (insider trading). Bu tür teşebbüsler, yasal bir suç olmasının yanı sıra etik dışı davranış olarak kabul edilmektedir. 25 işletmenin içeriden bilgi alınması ve bu tür bilgiler ile menfaat sağlanması hakkında açıklamaları bulunmaktadır.

e. Kurumun meşru amacı için çalışmak: Bir işletmenin her çalışanından beklediği en doğal ve temel davranış, işletmenin meşru amaçları doğrultusunda görevini yerine getirmesidir. 10 işletme, kurumun meşru amaçlarına yönelik çalışmayı özellikle vurgulamaktadır.

f. Madde kullanımı: Alkol, uyuşturucu ve bağımlılık yapıcı maddelerin kullanımı, tüm çalışanların güvenliğini, sağlığını ve üretkenliğini tehdit edebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar, bu tür maddeleri kullanmaktan ve bu tür maddelerin etkisindeyken çalışmaktan men edilmiştir. 6 işletmede, madde kullanımına yönelik uyarılar görülmektedir.

g. İşletme kaynaklarının kullanılması: Çalışanların işletmeye ait maddi ve maddi olmayan tüm kaynakları kullanırken dikkat etmesi kendilerinden beklenen bir davranıştır. 36 işletme, işletmeye ait varlıkların kişisel amaçlı kullanılması ve harcanması, başkalarına hediye ya da bağış olarak verilmesi yasaklanmakta ve bu varlıkların kaybolması, zarar görmesi, yanlış kullanılması, çalınması ya da sabote edilmesi gibi durumlara karşı azami özenin gösterilmesini belirtmektedir.

h. Yasalara uymak: Çalışandan beklenen başka bir temel sorumluluk, ülkenin mevcut yasalarına uymasındır. Çalışanın işletmenin yurtiçi ve yurtdışı tüm etkinliklerinde ve işlemlerinde, yasalara ve ülkeler arası kanunlara uyması bir zorunluluktur. 30 işletmeye göre çalışanlar, işlerini bu yasalar doğrultusunda yürütmelidirler.

2.3. İşletme Dışı İlişkiler: İş etiği kurallarını değerlendirme başlığının üçüncü maddesi olan işletme dışı ilişkiler, müşteri ve paydaşlara yönelik sorumluluklar ile topluma yönelik sorumluluklar olmak üzere iki kısımda ele alınmıştır.

2.3.1. Müşteri ve Paydaşlara Yönelik Sorumluluklar: Bir işletmenin müşterilerine ve paydaşlarına yönelik sorumlulukları, bu kimselere karşı yerine getirmeyi taahhüt ettiği çeşitli unsurları içermektedir.

Tablo 6

Müşteri ve paydaşlara yönelik sorumluluklar

	İşletme sayısı
Bilgi ve belgelerin tutulması, saklanması ve korunması	15
Finansal kayıtların şeffaf olması ve kurallara uygun tutulması	21
Hakların ve çıkarların korunması	29
İlişkilerin kanunlara uygun, açık ve nazik olması	19
Kuruma ait gizli ve fikri mülkiyet konusu olan bilgilerin korunması	39
Üçüncü kişilerden alınan bilgilerin korunması	33
Tam, doğru, güvenilir ve anlaşılır bilgi verilmesi	29

İşletmenin müşterilerine ve paydaşlarına yönelik sorumlulukları 7 madde ile ele alınmıştır. Tablo 6'de gösterilen bu sorumluluklar, açıklamaları ile aşağıda verilmiştir:

a. Bilgi ve belgelerin tutulması, saklanması ve korunması: İşletmelerde her gün çok sayıda bilgi ve belge üretilmektedir. Bu kayıtların doğru ve düzenli biçimde tutulması gerekmektedir. Zira iş ile ilgili kararların verilmesinde, analiz yapılmasında ve raporların hazırlanmasında kayıtların güvenilir olması gerekmektedir. Dolayısıyla kayıtları tutma, saklama, koruma ve işe yaramayanlar kaynakları imha etme işlemlerinde azami dikkatin ve özenin gösterilmesi önem taşımaktadır. Konuyla ilgili 15 işletmenin beyanları bulunmaktadır.

b. Finansal kayıtların şeffaf olması ve kurallara uygun tutulması: İş ile ilgili kayıtlar arasında özellikle finansal kayıtların mevcut mali mevzuata uygun olarak, doğru ve eksiksiz biçimde kaydedilmesi ayrıca kayıtların işletmenin gerçek durumunu yansıtmaları etik bir davranıştır. 21 işletme, mali kayıtlarını bu düşünceler doğrultusunda tuttuklarını ifade etmektedir.

c. Hakların ve çıkarların korunması: İşletmenin müşterilerine ve paydaşlarına yönelik sorumluluklarından birisi de onların haklarını korumak ve bu hakların devamlılığını sağlamaktır. 29 işletme, hakların ve çıkarların korunması hususunda ellerinden geleni yapacaklarını ifade etmektedir.

d. İlişkilerin kanunlara uygun, açık ve nazik olması: İşletmeler, müşterilerine ve paydaşlarına karşı kibar bir üslup ile hitap etmeli, karşılıklı ilişkilerini açık iletişime dayalı biçimde ve kanunlara uygun olarak inşa etmelidir. 19 işletme, müşterileri ve paydaşları ile ilişkilerinde kanunlara uygun, açık iletişimi gözetken ve nazik bir tavır içinde olacaklarını ifade etmektedir.

e. Kuruma ait gizli ve fikri mülkiyet konusu olan bilgilerin korunması ve üçüncü kişilerden alınan bilgilerin korunması: İşletmeye ait, başkalarınca bilinmeyen ve bilinmesi halinde işletme ya da paydaşları için zararlı olabilecek türde mali, teknik ve ticari konulardaki bilgiler, gizli bilgi niteliindedir. İşletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanması ve işletme içindeki her türlü bilginin korunması gerekmektedir. Ayrıca bilgilerin gizliliği sağlandıktan sonra bilgi yönetimi uygulamalarıyla var olan kurumsal bilgilerin etkin biçimde kullanılması, paylaşılması ve bunlara erişim sağlanması, işletmeler için önem taşıyan bir başka konudur.

f. Tam, doğru, güvenilir ve anlaşılır bilgi verilmesi: Müşterilere ve paydaşlara, işletme hakkında kendilerini ilgilendiren konularda eksiksiz, gerçek, güvenilir ve anlaşılır nitelikte bilgilerin verilmesi, karşılıklı güven oluşturmada en önemli unsurdur. Güven ortamının oluşması, olumlu ilişkilerin gelişmesini sağlayacak ve kurumsal imajı güçlendirecektir.

2.3.2. Topluma Yönelik Sorumluluklar: İşletmeler, bulundukları toplumun bir parçası olarak topluma karşı davranışları ve tutumları açısından çeşitli sorumluluklar taşımaktadır.

Tablo 7

Topluma yönelik sorumluluklar

	İşletme sayısı
Çevrenin korunması politikası	39
Medya ile ilişkiler	18
Siyasi faaliyetler	21
Sosyal sorumluluk	33
Yasal soruşturmalar ve resmi makamların bilgi talepleri	13

İşletmelerin topluma karşı sorumlulukları, 5 madde ile ele alınmıştır. Tablo 7’de gösterilen bu sorumluluklar, açıklamaları ile aşağıda verilmiştir:

a. Çevrenin korunması politikası: Çevrenin korunması, işletmelerin duyarlı olması gereken konuların başında gelmektedir. Bu politikaya yönelik biçimde çevreyi tehdit eden unsurlara karşı önlem alınması, çevreye zarar vermeyen teknolojilerin geliştirilmesi, çevreyi koruma bilincinin yaygınlaştırılması, atıkların azaltılması ve geri dönüşümün desteklenmesi gibi çalışmaların yapılması beklenmektedir. Çevrenin korunması hususunda 39 işletmenin ifadeleri bulunmaktadır.

b. Medya ile ilişkiler: İşletmelerin medya ilişkilerini etik ilkeler doğrultusunda devam ettirme düşüncesinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda medya ile ilişkilere yönelik etik ilkeler, çalışanların kendi başlarına hareket ederek bir yayın kuruluşuna demeç vermemesi ya da konuşmacı olarak bir etkinliğe katılmaması, bu gibi durumların ancak işletme yönetiminin onayı ile gerçekleştirilmesi şeklinde görülmektedir. Ayrıca medya ile olan ilişkilerden kişisel kazanç elde edilmesi yasaklanmaktadır.

c. Siyasi faaliyetler: Her çalışanın siyasi bir görüşünün veya düşüncesinin olması doğaldır ancak bir işletmenin siyasi partileri desteklemesi ya da bağış yapması, işletmenin ayrımcılık, fırsat eşitliği, tarafsızlık gibi niteliklerine ve iş yaşamına zarar verebilecek bir durumdur. 21 işletme,

faaliyetlerini sürdürürken tüm kamu-özel kurum ve kuruluşlarına, sivil toplum örgütlerine ve siyasi partilere eşit mesafede duracağını ayrıca bu kurum ve kuruluşlara bağış yapma, işletme kaynaklarını tahsis etme ve propaganda yaparak destek verme gibi durumları kesin biçimde yasaklayan ifadeler kullanmaktadır.

d. Sosyal sorumluluk: Sosyal sorumluk, son yıllarda gündemde olan, toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenen ve neredeyse işletmenin topluma bakan yüzünü oluşturan bir kavramdır. Sosyal sorumluluk ile bir işletme, toplumun sağlığına, refahına ve mutluluğuna yönelik etkinlikler gerçekleştirmeyi ve bu etkinliklerde yer almayı kabul etmektedir. Yine bu anlayış ile işletmeler, toplumun olumlu yönde gelişmesi için yapılacak organizasyonlara katkıda bulunmakta ve destek vermektedir. 33 işletme, sosyal sorumluluk kavramını benimsediklerini beyan etmektedir.

e. Yasal soruşturmalar ve resmi makamların bilgi talepleri: Yasa oluşturan ve uygulayan makamlar, resmi soruşturmalar sürecinde işletmelerden yardım ya da bilgi talebinde bulunabilmektedir. Resmi makamlarca talep edilen bilgilerin doğru, anlaşılır biçimde ve istenen zamanda kendilerine verilmesi, bu makamlarla ilişkilerin iyi niyet çerçevesinde yürütülmesi açısından önem taşımaktadır. 13 işletme, bu tür taleplerde ilgili makamlara en iyi şekilde yardımcı olacaklarını ifade etmektedir.

Sonuç

Elde edilen veriler, işletmelerin ancak bir kısmının etik ilkelerini tam anlamıyla oluşturduklarını, uygulamaya koyduklarını ve web sitelerinde kamularıya paylaştıklarını göstermektedir. Etik bir işletme için etik ilkelerin benimsenmesinde önemli bir yeri olan ödüllendirme ve yaptırım unsurlarına ağırlık verilmesi, karşılaşılabilecek etik uyumsuzluk çözümlerinin çalışanlara sunulması ve çalışanların etik ile ilgili her konuyu görüşebilecekleri bir birimin oluşturulması olması gereken şartlardır. İşletmelerin önem vermesi gereken konuların başında işletmelerin etik ilkelerini kurumsal politikaları ile destekleyerek iş ile ilgili uygulamalarına yansıtması, mevcut çalışanların yanı sıra işe yeni başlayan çalışanların etik ilkelerden haberdar edilmesi ve bu ilkeler hakkında bilgi verilmesi gelmektedir.

İşletmelerin etik ilkeleri, bir takım etik temellere dayanmaktadır. Bu etik temellerin Küresel İlkeler Sözleşmesi, Kurumsal Yönetim İlkeleri ve kuruma özgü olmak üzere üç tane olduğu görülmektedir. Kendine özgü etik ilkelere sahip işletmelerde, etik ilkelerin nasıl uygulanacağına ve etik ilkelere yönelik işletme politikalarına rastlamak olası değildir. Diğer iş etiği ilkeleri, işletmelere uygulama kısmında yardımcı olacak standartları sunmaktadır. Dolayısıyla kendine özgü etik ilkeler yanında standartlaşmış etik ilkelerin kullanılması, işletmelere etik uygulamalar konusunda yarar sağlayabilmektedir. Öte yandan etik ilke kavramının farklı algılandığı, bazı işletmelerin kurumsal değerleri ve ilkeleri etik ilkeler olarak kabul ettiği görülmektedir. Bu durumun, işletmelere yönelik etik farkındalık oluşturma çalışmalarını ve iş etiği eğitimlerini gerekli kıldığı söylenebilir.

İşletmelerin etik ilkeleri doğrultusunda on bir ilke ön plana çıkmaktadır. Bunlar arasında en sık görüleni, yasalara saygı ve yasalara uyma ilkesidir. Çevreyi koruma ile hediye, vb. kabul etme ya da verme sık görülen diğer ilkelere de. Bunların yanı sıra adil rekabet, dürüstlük, gizlilik, müşteri memnuniyeti, şeffaflık, toplumsal ve küresel sorumluluk ile ticari faaliyetlerde doğruluk gibi ilkelere de sıkça rastlanmıştır.

İşletmelerin etik ilkeleri, genel ilkeler dışında işletme içi ilişkilere ve işletme dışı ilişkilere yönelik çeşitli etik kodları kapsamaktadır. İşletme içine yönelik etik kodlar: Bu kodlar, çalışana yönelik sorumluluklar ve çalışanın sorumlulukları biçiminde görülmektedir. İşletmelerin insan sağlığına uygun ve verimli iş yapmaya müsait çalışma koşullarını, çalışanları için öncelikli sorumlulukları olarak düşündüğü görülmektedir. Yine iş ortamında herkesin eşit şartlarda

çalışabilmesi, çalışanların her türlü tacizden uzak, bireysel gelişimlerini ve eğitimlerini devam ettirmesi önemsenen kurumsal sorumluluklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlardan beklenen sorumluluklar kısaca işyerini ve kendisini zora sokacak davranışlardan kaçınmalarıdır. Ayrıca çalışanlardan beklenen diğer sorumluluklar, çalışanların sahip oldukları imkanları kendi çıkarları için kullanmamaları, işyerine ait somut ya da soyut varlıkların kullanımı konusunda titizlik göstermeleri ve özellikle yasalara uymalarıdır.

İşletme dışı ilişkilere yönelik etik kodlar: Bu kodlar, işletmenin kendi müşterileri ve paydaşlarının yanı sıra içinde yer aldığı topluma karşı sorumluluklarını içermektedir. İşletmelerin müşterilerine, paydaşlarına ve topluma yönelik çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Kurumda üretilen veya var olan, gizli veya özel niteliğe sahip bilgilerin korunması, işletmelerin sorumluluklarının başında gelmektedir. Zira bu tür bilgilerin paylaşılması halinde işletme ya da paydaşları zarara uğrayabileceklerdir. Ayrıca işletmelerin gerekli tedbirleri alarak çevrelerine en az zararı verecek biçimde hareket etmesi, toplumu sosyal yönlerden desteklemesi ve siyasi faaliyetlerde bulunmaması, toplumun işletmelerden beklediği sorumluluklardır.

Örgüt içinde etik ilkeleri ile çalışanlarına doğru davranış biçimini tanımlayan ve tarif eden işletmeler, örgüt dışında etik ilkeleri ile paydaşlarına işletmenin temel değerlerini ve standartlarını ifade etmektedirler. Sonuç olarak işletmeler, iş yaşamında başarıyı sağlayacak, kurumsal itibarı yükseltecek ve kurumsal imajı güçlendirecek unsurlardan biri olan etik konusuna gereken değeri ve önemi vermelidir. Öte yandan etik ilkelerin örgüt kültürü ile ilişkisini inceleyecek çalışmaların yapılması, bu alandaki literatür eksikliğinin kapanması açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adam, Avshalom M. & Rachman-Moore, Dalia (2004). The Methods Used to Implement An Ethical Code of Conduct and *Employee Attitudes*. Journal of Business Ethics, 54, 225-244.
- Adams, Janet S., Tashchiar, Armen & Shore, Ted H. (2001). Codes of Ethics As Signals For Ethical Behavior. Journal of Business Ethics, 29, 199-211.
- Akbaş, Türkmen T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12, 121-137.
- Arıcıoğlu, M. A. ve Tutan, A. (2008). Etik Etkisini Geliştirme Modeli ve Bir Uygulama Etik Etkisini Geliştirme Modeli Ve Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 30, 47-76.
- Arslan, Mahmut Ve Berkman, Ümit (2009). Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği Ve Etik Yönetimi. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Ashkanasy, Neal M., Falkus, Sarah & Callan, Victor J. (2000). Predictors of Ethical Code Use and Ethical Tolerance in The Public Sector. Journal of Business Ethics, 25, 237-253.
- Aydın, İnyet P. (2001). Yönetmelik Mesleki ve Örgütsel Etik. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Başpınar, Nuran Ö. ve Çakıoğlu, Demet (2012). Meslek Etiği. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Boone, Louis E. ve Kurtz, David L. (2013). Çağdaş İşletme. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Çalışkan, Abdullah (2015). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1, 115-141.
- Doğan, Selen Ve Karataş, Abdullah (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 37, 1-40.
- Erwin, Patrick M. (2011). Corporate Codes of Conduct: The Effects of Code Content and Quality On

- Ethical Performance. *Journal of Business Ethics*, 99, 535–548.
- Geçikli, Fatma (2008). *Halkla İlişkiler ve İletişim*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Güçlü, Abdülbaki, Uzun, Serkan, Uzun, Erkan Ve Yolsal, Ü. Hüsrev (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları
- Gül, Hasan Ve Gökçe, Hakan (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13, 377-389.
- Gül, Hasan ve İnce, Mehmet (2014). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7, 127-150.
- Hill, Ronald P. & Rapp, Justine M. (2014). Codes of Ethical Conduct: A Bottom-Up Approach. *Journal of Business Ethics*, 123, 621–630.
- Hite, Robert E, Bellizzi, Joseph A. & Fraser, Cynthia (1988). A Content Analysis of Ethical Policy Statements Regarding Marketing Activities. *Journal of Business Ethics*, 7, 771-776.
- [Http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?Mevzuatkod=7.5.8044&Mevzuatiliski=0&Sourcexmlsearch=](http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?Mevzuatkod=7.5.8044&Mevzuatiliski=0&Sourcexmlsearch=)
- [Http://www.spk.gov.tr/Displayfile.Asp?Action=Displayfile&Pageid=66&Fn=66.Pdf&Submenuheader=Null](http://www.spk.gov.tr/Displayfile.Asp?Action=Displayfile&Pageid=66&Fn=66.Pdf&Submenuheader=Null)
- Kaya, Can T. ve Ergüden, A. Engin (2014). Muhasebe, Kurumsal Yönetim ve Etik Üçgeninde, Etik Kod Uygulamalarının Önemi: Borsa İstanbul'da İşlem Gören Şirketlerde Etik Kod Uygulaması Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 4, 49-68.
- Küçüköğlu, Mübeyyen T. (2012). Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması. *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4, 177-185.
- Marnburg, Einar (2000). The Behavioral Effects of Corporate Ethical Codes: Empirical Findings and Discussion. *Business Ethics: A European Review*, 9, 200-210.
- Mccraw, Harrison, Moffeit, Kathy S. & O'Malley, John R. (2009). An Analysis of The Ethical Codes of Corporations And Business Schools. *Journal of Business Ethics*, 87, 1-13.
- Mckinney, Joseph A., Emerson, Tisha L. & Neubert, Mitchell J. (2010). The Effects of Ethical Codes on Ethical Perceptions of Actions Toward Stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 97, 505-516.
- Murphy, Patrick E. (1995). Corporate Ethics Statements: Current Status and Future Prospects. *Journal of Business Ethics*, 14, 727-740.
- On İlke. (B.T.). 5 Haziran 2015, [Http://Www.Globalcompactturkiye.Org/Global-Compact-Turkiye/10ilke/](http://Www.Globalcompactturkiye.Org/Global-Compact-Turkiye/10ilke/)
- Özalp, Envar ve Kirel, Çiğdem (2010). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Etkin Yayınevi.
- Özdemir, Erkan (2009). Pazarlama Araştırmasında Etik Karar Alma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64, 119-144.
- Özgener, Şevki (2009). *İş Ahlakının Temelleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Preuss, Lutz (2009). Ethical Sourcing Codes of Large UK-Based Corporations: Prevalence, Content, Limitations, *Journal of Business Ethics*, 88, 735-747.
- Saylı, Halil ve Uğurlu, Özlem Y. (2007). Kurumsal İtibar Ve Yönetimsel Etik İlişkisinin Analizine Yönelik Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 75-96.
- Saylı, Halil, Ağca, Veysel, Kızıldağ, Duygu ve Uğurlu, Yaşar (2009). Etik, Kurumsal İtibar Ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir

- Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 14, 171-180.
- Schulze, Nergis (1997). İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Yaklaşım. Amme İdaresi Dergisi, 30, 4, 35-51.
- Somers, Mark J. (2001). Ethical Codes of Conduct And Organizational Context: A Study of The Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values. Journal of Business Ethics, 30, 185-195.
- Stevens, Betsy (1994). An Analysis of Corporate Ethical Code Studies. Journal of Business Ethics, 13, 63-69.
- Stevens, Betsy (1996). Using The Competing Values Framework to Assess Corporate Ethical Codes. The Journal of Business Communication, 33, 71-84.
- Stevens, Betsy (2008). Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior. Journal of Business Ethics, 78, 601-609.
- T.C. Başbakanlık (2004). Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. 3 Haziran 2015,
- T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) (2011). Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ. 10 Haziran 2015,
- Tucker, Letvis R., Stathakopoulous, Vlasıs & Patti, Charles H. (1999). A Multidimensional Assessment of Ethical Codes: The Professional Business Association Perspective. Journal of Business Ethics, 19, 287-300.
- Ünsal, Ahmet (2009). Kurumsal Etik Değer Uygulamalarında Kurumsal Söz Yasası'nın Gerekliliği. Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri Kitabı içinde. (S.897-915). Ankara: TODAİ Yayınları.
- Ünsal, Ahmet ve Akdoğan, Nalan (2009). İMKB'de İşlem Gören Holding İşletmelerin Kurumsal Etik Değerlere Uyum Düzeylerinin Karşılaştırılması Üzerine Bir İnceleme. MÖDAV, 3, 1-18.
- Verbos, Amy K., Gerard, Joseph A., Forshey, Paul R., Harding, Charles S. & Miller, Janice S. (2007). The Positive Ethical Organization: Enacting A Living Code of Ethics And Ethical Organizational Identity. Journal of Business Ethics, 76, 17-33.
- Vitell, Scott J. & Hidalgo, Encarnacion R. (2006). The Impact of Corporate Ethical Values And Enforcement of Ethical Codes on The Perceived Importance of Ethics In Business: A Comparison of U.S. and Spanish Managers. Journal of Business Ethics, 64, 31-43.
- Vural, Z. Beril Akıncı ve Coşkun, Gül (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 1, 61-87.
- Yurtsever, Gülçimen (2000). Şirket Etik Kodu: Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği. Ankara: Barış Yayınları.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

- Çetintaş, H.B. (2016). "Etik Kodları Bağlamında Kurumsal Etik İlkelerin İncelenmesi: İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Örneği / Analyzing the Code of Ethics in View of Corporate Ethics: The Case of Istanbul Chamber of Industry The Top 500 Largest Industrial Organizations of Turkey", *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, Volume 11/8 Spring 2016, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9168>, p. 167-186.

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/8 Spring 2016