

İGİAD YAYINLARI: 24

Raporlar: 8

© İGİAD Ş Türkiye İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği

Etik Kodlar Raporu

Doç. Dr. Yasin Çakırel ve Semih Kanbur
tarafından İGİAD için hazırlanmıştır.

İstanbul 2025

ISBN: 978-975-6303-35-1

Tashih

Tacettin Belli

Tasarım

Murat Acar

Baskı ve Cilt

İkramat Ofset

Sertifika No: 47886

İGİAD Ş Türkiye İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği

Topçular Mah. Maltepe Cad. No: 4/1

Axis İstanbul Ofis B-2 Blok Kat: 4

No: 73-74 Eyüpsultan, İstanbul

Tel: +90 212 544 96 00 - 77

Faks: +90 212 544 96 76

www.igiad.org.tr

info@igiad.org.tr

ETİK KODLAR RAPORU

YASİN ÇAKIREL

Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı,
ORCID:0000-0003-4019-7381 WoS ID: ABD-4433-2020 yasincaakirel@klu.edu.tr

1982 Kırklareli doğumlu olan yazar ilk ve orta öğrenimini Kırklareli’de tamamladıktan sonra sırasıyla Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesinde lisans ve Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 2016 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon programından doktora derecesi almıştır. 2008 yılında Beykent Üniversitesinde başladığı akademik unvanlarına 2009 yılından itibaren Kırklareli Üniversitesinde çeşitli unvanlarda akademik personel olarak devam etmiş ve çeşitli kademelerde yöneticilik yapmıştır. Çalışma alanları arasında etik, kurumsal yönetim, örgütsel davranış, bilgi yönetimi ve strateji konuları bulunmaktadır. İyi derecede İngilizce bilmektedir. Çeşitli sivil toplum örgütlerinde görev almaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır.

SEMİH KANBUR

Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi
ORCID: 0000-0003-4987-2988 semihkanbur.tr@gmail.com

1992 yılı Kırklareli doğumlu Semih Kanbur, ilk ve orta öğrenimini yaşamış olduğu beldede tamamlamış, 2016 yılında Giresun Üniversitesi İşletme Yönetimi lisans programından mezun olmuştur. Yüksek lisans öğrenimini 2020 yılında Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. Raporun yayımlandığı tarihte Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Programı öğrencisidir. 2015 yılında lisans öğrenimi sırasında Erasmus Öğrenci Değişim Hareketliliği Programı kapsamında Portekiz’in Polytechnic Institute of Cávado and Ave (IPCA) üniversitesinde, yüksek lisans öğrenimi sırasında, 2018-2019 bahar ve güz yarıyılarında Romanya’nın Bükreş Üniversitesinde öğrenim görmüştür. Sosyal sorumluluk, bilinçli birey ve toplum anlayışı gereği AFAD’da Destek AFAD Gönüllüsü olarak faaliyetlere katkı sağlamaya çalışmaktadır. Akademik ilgi alanları arasında; liderlik, iş ahlakı, yönetim tarihi, sanayi devrimleri, büyük veri ve iyi oluş konuları bulunmaktadır. Temel düzeyde Rumence ve iyi derecede İngilizce bilmektedir.

İçindekiler

Kısaltmalar Listesi	7
Giriş	9
Yönetici Özeti	11
1. İş Dünyasında Etik	13
1.1. Etiğin Tarihsel Gelişimi	15
1.2. Etik ve Kurumsal Yönetim İlişkisi	18
1.3. Etik ve Kurumsal İtibar İlişkisi	20
1.4. Etiğin Kurumsallaşması ve Etik Kurum Kültürü	21
1.5. İş Yerlerinde Etik Eğitimi	24
2. Etik Kodlar	29
2.1. Etik Kodların Tanımı	29
2.2. Etik Kodların Tarihçesi	31
2.2.1. Dünyadaki Gelişim	33
2.2.2. Türkiye'deki Gelişim	37
2.2.3. Akademik Çalışmalarda Etik Kodlar	40
2.3. Etik Kodların Amacı	47
2.4. Etik Kodların İşlev ve Faydaları	49
2.5. Etik Kodların Hazırlanışı ve Uygulanışı	51
2.5.1. Etik Kodların Hazırlanışı	51
2.5.2. Etik Kodların Uygulanışı	56

3. Etik Kodlara Sektörel Bakış ve Etik Kod İfadelerinin İncelenmesi	59
3.1. Gıda Alanı	60
3.2. Eğitim Alanı	60
3.3. Finans ve Sigorta Alanı	62
3.4. Mobilya ve Dayanıklı Ev Aletleri	63
3.5. Otomotiv Alanı	64
3.6. Teknoloji Alanı	65
3.7. Turizm Alanı	66
Sonuç	71
Kaynakça	75

Kısaltmalar Listesi

TDK	: Türk Dil Kurumu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
UN	: United Nations
ILO	: International Labour Organization
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
WTO	: World Trade Organization
EGİAD	: Ege Genç İş İnsanları Derneği
UNODC	: United Nations Office on Drugs and Crime
G20	: Group of 20
IMF	: International Monetary Fund
TÜSİAD	: Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği
EDMER	: Etik Değerler Merkezi Derneği
TEİD	: Etik ve İtibar Derneği
İGİAD	: Türkiye İktisadi ve Girişim ve İş Ahlâkı Derneği
GSMH	: Gayrisafi Milli Hâsıla
ELA	: Etik Lider Akademisi
ECI	: Ethics and Compliance Initiative
TKYD	: Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
AKETDER	: Akademi Etik Derneği
WoS	: Web of Science
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
ULAKBİM	: Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
SSCI	: Social Sciences Citation Index
SCIE	: Science Citation Index Expanded
ESCI	: Emerging Sources Citation Index
AHCI	: Arts and Humanities Citation Index
YÖK TEZ	: Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi

Giriş

Etik, felsefenin alt dalı olarak çok uzun soluklu bir tartışma zeminine sahiptir. İş dünyası açısından ise çok daha yeni bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle son 30-40 yıldır daha fazla dikkat çekmiştir. Bunun sebebi insanoğlunun hırsı sebebiyle paydaşlarına zarar vermesidir. 90'lı yıllardan itibaren ardı ardına patlak veren şirket skandalları hem iş dünyasında hem işletmecilik eğitimi veren üniversitelerde iş etiği kavramını kalıcı olarak gündeme taşımıştır.

Şirketlerin yönetiminin dar kapsamlı bir kadronun insafına bırakılması, denetimin zayıf olması, değerlerin yıpranmış olması şirketlerde etik ilkelerin çiğnenmesi ve kurumsallığın terk edilmesi sonuçlarını doğurmuştur. Kurumsal ilkelerin ve değerlerin belirlenmesi, uygulanması, yöneticiler ve çalışanlar tarafından benimsenmesi için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri de etik ilkelerin yazılı hale getirildiği etik kodlardır. Etik kodlar, kısaca ifade etmek gerekirse, kurumsal etik ilkelerin yazılı hale getirilmiş halleridir. Bu yazılı metinler hem iç hem dış paydaşlar için birer tanıtıcı ve yol gösterici metindir. İç paydaşlar olan çalışanlar yaşadıkları ikilemlerde bu kodlara başvururlar. Böylelikle şirketin etik politikaları çerçevesinde nasıl davranması gerektiğine kolaylıkla karar verebilirler. Etik kodlar aynı zamanda diğer menfaat sahipleri olan yatırımcılar, tedarikçiler, müşteriler, sivil toplum vb. için şirketin etik politikaları hakkında fikir veren belgelerdir. Elbette bu belgelerin var olması o şirketin bu ilkelere uyduğunun bir göstergesi değildir. Atalarımızın “ayinesi iştir kişinin, lafa bakılmaz” deyişinde olduğu gibi bu ilkelerin hayata yansıyor yansımaması önemlidir. İş hayatında bunun olumlu örnekleri olduğu gibi maalesef aksi örnekleri de az değildir.

Kurumsal değerlerin yalnızca şirket duvarında asılı veya sayfalarda yazılı olmasının bir anlamı yoktur. İlkeler ve değerler hayata geçirilmeli ve buna özellikle büyük hissedarlar ve üst yöneticiler öncü olmalıdırlar. Dünyanın en büyük şirket

skandallarından biri olan Enron şirketinin duvarında yazan dört değerden birinin “dürüstlük” olduğunu unutmamak gerekir.

Elinizdeki bu çalışma kapsamında etik ilkelerin yazılı hale getirilmiş belgeleri olan etik kodlar incelenmiştir. Hem dünyada hem ülkemizde etik kodların tarihçesine, gelişimine, kırılım noktalarına yer verilmiştir. İş dünyasında ve akademik yazında etik kodlar ile ilgili taramalar yapılmıştır.

Etik ve iş etiği kavramları bugüne kadar çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışma kapsamında etik kavramının felsefi içeriğine değinilmemiştir; iş etiği ise “etik kodlar” özelinde incelenmiştir. İş etiğinin kurumsal itibar ve kurumsal yönetim gibi ilişkili kavramlarla olan bağına kısaca değindikten sonra etik kodların amacı, tarihçesi, gelişimi, işlevi, faydaları, hazırlanış ve uygulanışı ele alınmıştır. Bu başlıklar altında iş dünyasında iş ahlakı, etik ve etik kodlar üzerine çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşlarının bu alana katkıları, akademik camiada konunun en azından sayısal düzeyde yansımaları ve şirketlerin etik kodları incelenerek raporlaştırılmıştır. Sonrasında ülkemizde faaliyet göstermekte olan yedi sektördeki işletmelerin etik kodları incelenmiş ve ana başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Çalışmanın bu haliyle etik kodlar alanında yapılan çalışmalara mercek tuttuğunu ve ileride yapılacak detaylı araştırmalar için de kaynak niteliğinde olduğunu ifade etmek gerekir. Ayrıca iş dünyası etik kodlarını oluştururken bu metindeki örneklerden yararlanabilecektir.

Yönetici Özeti

- İş etiğinin günümüz bağlamında tartışılmaya başlanması sanayi devrimine dayanmaktadır. Etik kavramının felsefi geçmişine bakıldığında bu tarihin oldukça yeni olduğu söylenebilir ancak iş dünyasındaki gelişmelerle paralel ilerlediği kabul edilebilir.
- Drucker'a göre (1981), iş etiği kavramı geçmiş dönemlerin sosyal sorumluluk kavramının yerini almıştır.
- Kısaca etik ilkelerin yazılı hale getirilmesi olarak tanımlanabilecek etik kodlar kurumsal etik ilkelerin hem çalışanlar tarafından benimsenmesi hem de dış paydaşlara duyurulması amacıyla geliştirilmektedirler.
- Kurumlarda etik kültürün yerleştirilmesinde en önemli görev liderlere düşmektedir. Etik davranışlar desteklenmeli, tersi davranışların cezalandırıldığı bir sistem inşa edilmelidir (Francis ve Armstrong, 2003).
- Şirketlerde karar alma aşamasında çalışanlara yol gösterici etik kodlara ihtiyaç vardır. Bu kodlar kritik yol ayrımlarında ve ikilemlerde yöneticilere ve çalışanlara yol gösterecektir.
- Etik kodların oluşturulması ve uluslararası boyutta uygulanması konusunda öncü adımlar; Birleşmiş Milletler (UN), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi uluslararası kuruluşların 1970-1980'li yıllardaki düzenlemelerine dayanmaktadır Jenkins, 2001). Etik kodların tarihsel geçmişi eskilere dayanmasına karşın yaygın olarak benimsenmesi hatta bir gereklilik hâlini alması 2000'li yılların başında Amerika'da yanıtıcı raporlama ve yolsuzluk skandallarına dayanmaktadır (Ethics Recourse Center, 2003).
- Akademik yayınlar incelendiğinde; Web of Science (WoS) veri taba-

nında yapılan araştırmada etik konusunda özel olarak yayın yapan 137 dergi tespit edilmiş ve bunların 12'sinin işletme, ekonomi, finans – muhasebe, sorumluluk başlığıyla yayınlar yaptđđı görülmüştür. Dergiler arasında Türkiye menşeli bir dergi de İGİAD'a ait olan "Turkish Journal of Business Ethics"tir.

- WoS'ta taranan dergilerde yayınlanan makalelerin başlıklarında ve anahtar kelimelerinde "etik kodlar" ifadesini aradığımızda toplam 5444 esere rastlamaktayız. Bu sayı Google Akademik platformunda 14910'dur. Yayınların yıllarına bakıldığında literatürle eşleşecek şekilde 2000'li yıllardan itibaren sürekli artan sayıda yayına rastlanmaktadır.
- Etik kod konusunda dünyada 86 adet doktora tezi yapılmışken, Türkiye'de tüm lisansüstü tez sayısı 17'dir (5 doktora, 12 yüksek lisans).
- Bu çalışmada 7 sektör altında, şirketlerin internet sitelerinde yayınladığı yaklaşık 60 etik kod incelenmiş ve sınıflandırılmıştır.
- Etik kodlar evrensel ilkeleri içermekle birlikte işletmelerin sektörlerine, uluslararasılık durumuna göre farklılıklar da içerebilmektedir.

1. İş Dünyasında Etik

İş etiğinin günümüzde kullanılan bağlamdaki anlamı, sanayi devrimine bağlı gelişmelerin etkisiyle tartışılmaya başlanan; iş bölümü, verimlilik, etkinlik, çalışma süresi, çalışma yaşı, çalışanların örgütlenmesi ve sosyal hakları gibi gelişmelere dayanmaktadır. Bu gelişmeler sanayileşmenin ön koşullarını ve daha sonra nasıl yönetileceği hakkında akılcı, biçimsel ve sistemli bir bilgi birikimine olan ihtiyacın da doğmasında etkili olduğu söylenebilir (Wren ve Bedeian, 2021).

Yazına bakıldığında iş etiğiyle ilgili ilk çalışmalar 1920-1950 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yapılmaya başlandığı görülmektedir (Arslan, 2012, s. 43-44). Bu doğrultuda işletme ve iş dünyası açısından iş etiği kavramının oldukça yeni olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle son yıllarda görülen teknolojik gelişim ve bireyler arası haberleşmenin kolaylaşmasıyla birlikte çalışma koşullarına ve ücret beklentisine ilişkin tartışmalar, işletmelerin emek ve doğal kaynakları kullanma yöntemleri, üretim anlayışları, çevreye karşı olan tutum, aldatıcı reklam gibi konular eleştiri konusu olmakta, gerek hukukta gerekse geleneksel medya ve sosyal ağlarda gündem olmaktadır.

Drucker'a göre, felsefe bölümlerinde, işletme okullarında ve dini seminerlerde öğretilen iş etiği yükselişte olan bir kavram olarak geçmişin '*sosyal sorumluluğunun*' yerini almaktadır (Drucker, 1981, s. 2). Yaşanan rüşvet olayları, kara para aklama işlemlerinin gerçekleşmesi, insan sağlığı ve çevreye zararlı ürünlerin üretilmesi, hem ulusal hem de uluslararası ticarete oldukça sık rastlanan olgular hâline gelmiştir. Bunun yanında yazılı ve görsel medyada hemen her gün, bilim, siyaset, spor, din, ticaret ve sağlık alanında ahlâkî olmayan tutum ve davranışlara dair içerikler yer aldığı görülmektedir (Kapu, 2009, s. 52). İş yaşamında bunların önüne geçebilmek için işletmeler; kurumsal etik ilkeler belirlemek, etik değerler oluşturmak, çalışanları eğitmek, yazılı veya yazılı olmayan kurallar geliştirmektedirler (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012, s. 73).

Felsefenin bir alt disiplini olması ve bilginler tarafından tartışılmasının ötesinde geçmişte olduğu gibi günümüzde de devletler, meslek birlikleri, işçi birlikleri, esnaf birlikleri, sivil toplum kuruluşları, etiğin gelişimi ve günlük hayatta uygulanmasına yönelik ilke, yönetmelik ve değerler belirlemeye çalışmaktadır. Ayrıca akademisyenler de bilimsel araştırmalar ve raporlarla iş etiğine ilişkin kavramların gelişmesi ve uygulayıcılar tarafından kullanılması için çalışmalar yürütmektedirler.

Modern zamanların yeni bir icadı olmayan etiği bilginler gündemine almış, zaman zaman birbirinden farklı, hatta çelişen yorumlar elde etmişlerdir (Drucker, 1981). Bir felsefe disiplini olarak değerlendirilen etik, sanayi devrimi sonrası gelişen makineleşme ve kitle üretimi ile çalışma ortamında da neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğunun ayırımının ortaya konulmasına ve evrensel ilkelerin geliştirilmesine yönelik gayret göstermektedir.

Günümüzde etik sorunlar yalnızca işletmelerde değil, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, siyaset, spor, finans alanları ve eğitim kurumlarında dahi karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu sorunlar yalnızca ekonomiye ilişkin olmayıp; taciz, dışlama, kayırmacılık, ırkçılık, cinsiyetçilik, dini inanç ve etnik kökene ilişkin sorunlar gerek iş dünyası gerekse günlük yaşamda güncelliğini koruyan ahlâki sorunlar olarak yer almaktadır. Bu nedenle ahlâk; çalışanlar, yöneticiler, örgütler ve toplum açısından hayati bir konudur (Kapu, 2009, s. 53).

Artan bilinçlenmeye bağlı olarak, etik ihlâllere karşı devletlerin cezaî yaptırımları artmakta, meydana gelen ihlâllere toplum tarafından tepkiler yükselmektedir. Ayrıca işgücünün, iş etiği ve meslek etiği ilkelerini benimsemiş işletmelerde çalışmayı tercih etmesi, tüketicilerin ve paydaşların da ticari ilişkilerde çevreye, çalışanlara ve tüketici haklarına duyarlı işletmeleri tercih etmeleri işletme sahiplerini etik ilkeler benimseye ve uygulamaya zorlamaktadır (Kapu, 2009, s. 54-55).

Kısaca ifade etmek gerekirse, iş etiğinin, toplumlardaki ilk ticari faaliyetler kadar eski olduğu söylenebilir. Bundan dolayı toplumlar etik ihlâller oluşmasının önlemesi, toplum düzeninin sağlanması ve sağlıklı ticari ilişkiler geliştirilebilmesi adına belirli kurallar ve ilkeler geliştirmişlerdir. Bunlara ek olarak inanç sistemleri ve kutsal kitaplarda da ticari ilişkilerin düzenlenmesine yönelik emir ve yasakların ifade edildiği bilinmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş etiğinin her dönemde toplumların gündeminde olduğu anlaşılmaktadır. Toplumların ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için bireyler ve ülkeler arası ticari ilişkilerin olması gayet tabiidir. Yukarıda ifade edilenler göz önünde bulundurulduğunda gerek işletmeler arası gerekse ülkeler arası ticari ilişkilerin ortak ilkelerde buluşabilmeleri için çalışmalar yürütülmesi ve ortak bir kavramsal dilin oluşturulması gerektiği ifade edilebilir.

İşletmelerin etik ilkeler ve değerler benimsemesi, tüm paydaşlar tarafından kapsayıcı görülen misyon ve vizyon ifadeleri geliştirilmesi ortak bir kavramsal dil ve bilincin oluşumuna katkı sağlayacaktır. Etik koda ilişkin tanımlama ve çalışmalara değinmeden önce iş etiğinin tarihsel gelişimine kısaca değinmek yararlı olacaktır.

1.1. Etiğın Tarihsel Gelişimi

Kavramsal olarak ele alındığında günümüz Türkçesinde günlük konuşmalarda ‘etik’ ve ‘ahlâk’ kelimelerinin sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu’nun çevrimiçi sözlüğüne göre Arapça kökenli olan ‘ahlâk’ kelimesi, *bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları* olarak tanımlanmaktadır. Etik ise, *ahlâk bilimi ve çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü* olarak ifade edilmektedir (TDK, 2023). Bu bağlamda iki kavram arasında küçük bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Birbirinin yerine kullanıldığına sıkça rastladığımız bu kavramlara yazında kullanıldığı anlamları açısından bakıldığında etiğın resmi ve bilimsel; ahlâkın ise vicdani ve resmi olmayan davranış ve ilkeleri ifade eden bağlamlarda kullanıldıkları görülmektedir. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde ahlâk pratiği, etik ise teori ve felsefeyi ifade etmektedir.

Köken açısından ele alındığında ise günlük yaşam ve iş yaşamında sıklıkla kullandığımız etik kelimesi, Merriam-Webster sözlüğüne göre Fransızca *ethique* kelimesine, daha öncesinde ise eski Yunancaya dayanmaktadır (Merriam-Webster, 2023; TDK, 2024). Tanım olarak ise etik, *ahlâkî ilkeler bütünü* ve *bir bireyi veya grubu yöneten davranış ilkeleri* olarak ifade edilmektedir. Etik, genel olarak ahlâkî ilkelere atıfta bulunmakla birlikte; ahlâk kavramına göre daha genel ve kapsayıcı bir anlam içermektedir. Ahlâk ise, *kişinin neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin değerlerini tanımlamaktadır* (Merriam-Webster, 2023).

Tarihe bakıldığında dinler, inanç sitemleri, kutsal kitaplar ve düşünürler tarafından ele alınan etik, gerek toplum düzeni gerekse iş yaşamı için geçerli kılınmaya çalışılan kavram ve yasaların belirlenmesine, iyi ve kötü davranışların tanımlanmasına, gerçekleştirilen davranış sonucunda onaylama/ödüllendirme veya kınama/cezalandırma gibi bir sistemin oluşmasını amaçlamaktadır.

Günümüzdeki kullanımı açısından iş etiği ve iş etiğine dair kavramlar ise sanayi devrimi sonrası gerçekleşen kitle üretimi, pazarlama, deniz aşırı ticari faaliyetler ve işçi örgütlerinin etkisiyle gelişmeye başlamıştır (Arslan, 2012, s. 21). Buna karşın daha önce de ifade edildiği gibi kutsal kitaplar, devlet idarecilerinin yayımladıkla-

rı kanunnameler ve meslek örgütleri de iş ve meslek etiğine ilişkin ilkeler ortaya koymaya çalışmışlardır. Özellikle meslek örgütleri, meslek sahiplerini, icra etmiş oldukları meslekte dürüst ve ilkeli olmalarına, kaliteli ve dayanıklı üretim yapmalarına sevk etmek amacıyla kurallar belirlemiş, üyelerine eğitimler vermiş, benimse- nen ilkelerin uygulanması noktasında denetim mekanizmaları oluşturmuştur.

Buna örnek vermek gerekirse Anadolu ve Balkanların çeşitli yerlerinde 13. yüzyıl sonrasında faaliyet göstermeye başlayan Ahilik Teşkilâtı çok yönlü yapısıyla yalnızca ticari ilişkiler ve iş ahlâkı esaslarını belirlemekle kalmamış, eğitim, savunma ve sosyal sorunlara karşı da etkinlik göstermiştir. Türk Fütüvvet Hareketi olarak da ifade edilen ahiliğin temelleri Ahî Evran-ı Veli tarafından atılmıştır. Ahilik teşkilâtını bir cümle ile ifade etmek gerekirse, 13. ve 20. yüzyıllar arasında Anadolu'da yaşayan Türk insanının birlik, beraberlik ve refahını sağlamak amacının yanında halkın maddi ve manevi ihtiyaçlarına karşılık verecek şekilde örgütlenmiş bir yapı olduğu söylenebilir (Ekinci, 2012, s. 16).

Etik ilkelerin tesis edilmesi, uygulanması ve kontrol edilmesi noktasında etkili bir yapı olan ahilik, dinî-tasavvufî ilke ve kurallara dayalı bir yapıya sahiptir. Moğol baskınlarının Anadolu'da etkili olduğu bir dönemde halkın sosyal, insani, mesleki, kültürel ve ticari ihtiyaçlarının karşılanması, inanç ve değer sisteminin korunması bakımından çok yönlü bir yapı ihtiva etmektedir. Sahip olduğu çok yönlü yapı Osmanlı Devleti'nin kuruluşu ve gelişiminde de önemli rol oynamış, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel düzeninin sağlanmasına önemli katkı sağlamış, hüküm sürdüğü süreçte yolsuzluk, aldatma, dolandırıcılık gibi etik olmayan, toplumun âdet ve töresine aykırı durumların oluşmasına engel olmuştur (Ekinci, 2012, s. 16-20).

Benzer şekilde Avrupa'da da meslek ve ticaret erbabının sosyal yapılanması olarak değerlendirilebileceğimiz loncalara da iş etiği bağlamında değinmeden geçmemek gerekir. Loncalar, ortaçağ Avrupa'sında zanaatkârların oluşturduğu yerel otoriteye bağlı ticari birlikler olarak görülmüştür. Bu üretici birlikleri, kaliteli üretimin yapılmasını sağlamış, zanaatkârları mesleklerine göre ayırmış ve onları denetlemiştir. (Ülgen, 2013). Bu dönemdeki denetleme görevini ise meslek kolundan sorumlu lonca veya birlikler icra etmiştir. Bu dönemde her meslek grubu kendi çatısı altında toplanmış değildi. Küçük yerlerde bazı meslekler çok az kişi tarafından icra edildiği için, birkaç meslek kolu bir araya getirilerek tek bir lonca tarafından temsil edilmiştir. Loncalar hem şehirlerde hem de kırsal alanlarda faaliyet gösteren sosyal ve ekonomik işleve sahip yapıları. Üyelerinin yaptıkları işleri denetlemenin yanında ekonomik işlevi gereği refahlarını sağlamaya da çalışırlardı. Sosyal açıdan ise bir zanaatkârın vefat etmesi halinde geride kalan eşi ve çocuklarının ihtiyaçlarını gidermeye çalışırlardı. Bununla birlikte loncaların yüklenmiş olduğu iki temel misyon vardı: üretimin denetlenmesi ve şehrin yönetimi. Bir ortaçağ şehrinin yönetiminde

güçlü bir loncaya üye olan ustanın hem loncada hem de şehir yönetiminde bulunması muhtemeldi. Bu nedenle zaman zaman şehir yönetiminin lonca üyelerinin çıkarlarına hizmet edecek kararları aldıkları da görülmekteydi (Pounds, 2005).

Sanayi devrimine kadar olan süreçte dinlerin iş etiği ve iş yapış yöntemleri üzerinde önemli etkisi olduğu söylenebilir. Bu nedenle Weber, semavî dinlerin sermaye birikimi ve finansal araçların kullanımı konusunda kapitalizmin gelişmesine engel olduklarını ifade etmektedir. Weber'e göre, bugünün iş ve ticaret ahlâkının dayandığı kapitalizmin gelişmemesi dinlerin, paranın işletilmesi ve fâiz konusunda olan tutumları ile ilgilidir. Kilise ve din adamlarının fâize karşı olan tutumları sermaye birikiminin önüne geçmiştir. Fâiz, kâr, yatırım gibi ticari faaliyetlere karşı dinlerin sahip olduğu tutum küresel bir iş ahlâkı ve ticari ilişkilerin gelişmesine engel olmaktadır. Buna karşın 16. yüzyılda Martin Luther'in Katolik kilisesi ve papazların otoritesine karşı giriştiği reform hareketiyle temellerini oluşturduğu Protestanlık, ticari ilişkiler, fâiz ve sermaye birikimi ile ilgili devrimsel gelişmelerin temelini hazırlamıştır (Weber, 2019). Ancak o günkü toplumların üretim anlayışlarının büyük ölçüde tarıma dayalı olması ve nüfusun büyük bölümünün kırsal alanlarda yaşaması nedeniyle büyük miktarda ürünü satacak pazarların bulunmaması, ticaret yollarının güvenilir olamaması, elektrik ve kitle üretimi yapacak makinelerin mevcut olmaması, kitle üretimi ve küresel ticaretin gelişim süreci değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken diğer değişkenlerdir.

20. yüzyıla gelindiğinde ise sosyalist ve liberal yaklaşımlar arasında; işletmecilik, ücret, üretim anlayışı, çalışma koşulları, tazminat gibi konular tartışılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda ABD'de "Daha İyi İşletmecilik Dairesi" oluşturulmuş, üniversitelerde iş etiği dersleri yer almaya başlamıştır. Bu dönemde iş etiği konusunda Avrupa'da yapılan çalışmalar ilâhiyat ve felsefe kapsamında değerlendirilirken, ABD'de din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak gelişmiştir. 1920-1950 yılları arasında etik kurallar geliştirilmeye başlanmış, ticari faaliyetlerde standartların oluşturulması, reklama ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında iş etiğinin bugünkü anlamını ABD'de kazandığı söylenebilir (Arslan, 2012, s. 43-44). Bu doğrultuda yazında evrensel iş etiği ilkelerinin sağlanabilmesi için dinî, siyasi, kültürel, sosyal bağlamdan uzaklaştırılarak evrensel bir boyut kazandırılmasının bu yöntemle sağlanacağı konusunda ifadeler yer almaktadır. Bu görüşün temeli ise, her ne kadar ticaretle ilgili ilke, kural ve yasalar belirlense de bunların zaman zaman dinî, kültürel ve yerel dinamikleri içinde barındıracağı, bu nedenle bir toplum tarafından kabul görürken diğerleri tarafından kabul görmeyeceği varsayımına dayanmaktadır (Akgeyik, 2009, s. 286-287).

1950-1970 arasındaki dönemde kitle üretimi yapan ve büyüyerek uluslararası boyutlara ulaşan şirketlerde personel yönetimi, pazarlama, pazar araştırması, hakla

ilişkiler gibi yeni birimler kurulmasıyla işletmelerin örgüt yapıları karmaşıklaşmaya başlamıştır. Bu dönemde iş etiği ile ilgili bilimsel çalışmalar yapılmaya başlanmış ve kitaplar yayımlanmıştır. 1970-1990 yılları arasını kapsayan dönemde ise iş etiğine ilişkin kuramlar oluşmaya başlamış, ABD'deki işletme okullarının yarıya yakını iş etiği derslerini programlarına dâhil etmişlerdir. Bu süreçten sonra kavramsallaşan iş etiği (business ethics) bu şekilde anılmaya başlamıştır. Ayrıca etik savunucuları tarafından işletmelerin topluma karşı sorumlulukları olduğu ve bu sorumlulukların da etik kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda işletmelerden etik ilkeler ve politikalar oluşturması beklenmiştir. Bu dönemde iş etiği konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde örgütler kurulmaya, akademik dergiler bilimsel araştırma ve yayımlar yapılmaya başlanmıştır (Arslan, 2012, s. 43-46).

1990'lı yıllar sonrası dönemde ise liberalleşme, Avrupa Birliği'ne yeni ülkelerin katılmasıyla serbest pazar alanının genişlemesi, Sovyetler Birliği'nin dağılması, kitle iletişim araçlarının gelişimi ve internet öne çıkan gelişmelerdir. Bu gelişmelere bağlı olarak dünyada iş ve ticarete ilişkin hemen her şey farklı bir boyut kazanmıştır. Arslan ve Berkman'a göre bu dönemde, Enron, Tyco, WorldCom, Adelphia, Ahold, Parmalat gibi büyük şirketlerin hileli finansal raporlama skandallarının gündeme gelmesi nedeniyle iş etiği yükselen bir ivme kazanarak yönetimle ilgili konuların merkezine oturmuştur. Bu bağlamda, iş etiği, yöneticiler ve işletmeler için en önemli konulardan biri olmuş hem ulusal hem de uluslararası pazarlarda var olabilmek ve rekabeti sürdürebilmek için etik kodlar benimsemek ve sosyal sorumluluk projeleri yürütmek işletmelerin vazgeçilmez etkinlik alanlarından biri hâline gelmiştir. Diğer yandan yönetici atamaları ve terfilerde etik en önemli değişkenlerden biri olmuş, bağımsız kuruluşlar tarafından denetlenme ve denetim raporları düzenleme hissedarlar açısından yatırım kararı vermede değerlendirilen önemli ölçütlerden biri hâline gelmiştir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 85).

1.2. Etik ve Kurumsal Yönetim İlişkisi

Kurumsal yönetim, İngilizce deyimini ile "corporate governance" iş dünyasının son 30 yılda gündemini en çok meşgul eden konulardan biridir. Yukarıda da bahsedildiği gibi 2000'li yılların başlarındaki Enron, Worldcom gibi şirket skandallarının ardından şirketlerde yaşanan denetim ve yönetim sorunlarının ortaya çıkmasıyla kurumsal yönetim ile ilgili adımlar atılmıştır. Devasa şirketlerdeki yöneticilerin hissedarların yararına değil de bireysel çıkarları yararına yönetiliyor olması ve gereken düzenlemelerin ortada olmaması tüm paydaşların zarar görmesine yol açmıştır.

Bunların önüne geçilebilmesi için 1998 yılında OECD tarafında bağlı ülkelerden üyelerin katılımıyla kurumsal yönetim ilkeleri çalışma grubu oluşturuldu ve 1999 yılında OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri OECD Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak tüm dünyadaki paydaşlar için bir referans metin haline geldi (Deloitte ve TKYD, 2006).

“Corporate governance” kavramı Türkçemize kurumsal yönetim veya kurumsal yönetişim şeklinde çevrilmiştir. “Kurumsal yönetişimin ana ilkeleri; etkililik, tutarlılık, şeffaflık, adil olmak, hesap verebilirlik, katılımcılık, yayılım ve sorumluluktur” (Argüden, 2007, s. 13). “Kurumsal yönetim şirketlerin sermayeyi ve insan kaynaklarını cezbetmesine, etkin performans göstermesine, hedeflerine ulaşmasına, hukuki zorunlulukları ve toplumsal beklentileri yerine getirmesine yönelik, yasa, düzenleme ve gönüllü özel sektör uygulamalarını kapsamaktadır” (Deloitte ve TKYD, 2006). Bu sayılan ilkelerin yerine getirilebilmesi için esas sorumlu organ yönetim kuruludur. Yönetim kurulu, kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde paydaşların haklarını korumakla da yükümlüdür. Yönetim kurulunun yapısı buna göre şekillenmelidir. Bağımsız üyeler, icrada görevli olmayan üyeler ve kurulan komiteler aracılığıyla yönetim kurulunun karar alma mekanizması paydaşların haklarını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu bağlamda kurumsal yönetim ilkeleri aynı zamanda paydaşlara karşı etik ilkeler çerçevesinde davranma yükümlülüğünü beraberinde getirir.

Türkiye’de kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesi, denetlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasından sorumlu kurum Sermaye Piyasası Kurulu’dur (SPK). SPK 03/01/2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği (Kurumsal Yönetim Tebliği) ile bu konuda uyulması gereken ilkeleri belirlemiştir. 02/10/2020 tarihli 31262 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği (Iı-17.1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile “sürdürülebilirlik ilkeleri”nin de kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporlarında yer almasına dair düzenleme yapılmıştır. Bu tebliğ kapsamında şirketlerin etik ilkelere uygun hareket etmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Yönetim kurulunun oluşturulmasında bağımsız üyelerin yer alması gerekliliği konusunda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliğinde “bağımsız üye kriterleri” çerçevesinde şu madde önem arz etmektedir:

(madde) “4.3.6. e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olması.” (SPK).

Bağımsız üyelerin yönetim kurulunda alınacak kararlarda özgürce karar verebilecek etik standartlara sahip olması vurgusu oldukça önemlidir. Aşağıdaki tebliğ maddelerinde kurumsal yönetim ve etik ilkeler ilişkisi görülmektedir.

(madde) “3.1.4. Şirket, menfaat sahiplerinin şirketin ilgili mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerinin kurumsal yönetim komitesine veya denetimden sorumlu komiteye iletilmesi için gerekli mekanizmaları oluşturur.”

(madde) “3.5.1. Şirketin faaliyetleri kurumsal İnternet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanan etik kuralları çerçevesinde yürütülür.”

(madde) “3.5.2. Şirket, sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyar. Şirket, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olur ve saygı gösterir. İrtikâp ve rüşvet de dâhil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele eder.” (SPK).

Yukarıdaki maddelerde görüldüğü üzere şirketlerin etik ilkelere bağlı olmaları ve bu ilkeleri internet siteleri aracılığıyla kamuoyu ile paylaşmaları gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca kurum içerisinde etik olmayan davranışların ilgili komiteye iletilebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulması gerekliliğinden bahsedilmiştir. Şirketin tüm paydaşlara karşı etik ilkelere bağlılığı önemlidir ve ilkeleri ilân ederek bu bağlılığı taahhüt etmektedir. Kurumsal yönetim ilkeleri bu yönüyle şirketlerde bireysel çıkarların kurumsal çıkarların önüne geçmesini engellemeyi hedeflemektedir.

Günümüz iş dünyasının koşulları rekabet üzerine kuruludur. Kâr güdüsünün ve rekabet baskısının belirleyici olduğu bir ekonomide tüm paydaşların çıkarlarının gözetilmesi zorlaşmaktadır. Rekabet edilen şirketlerin etik standartlara uymadıkları bir ortamda diğerlerinin etik davranması oldukça zordur. Etik hareket etmek aynı zamanda belirli maliyetlere katlanmak ve kârın bir bölümünden vazgeçmek anlamına gelmektedir. O halde rekabetçi piyasaya dayalı ekonomilerde, şirketlerin etik ilkelere uygun hareket etmelerinin sağlanması için bağlayıcı normların ve kurumsal çerçevenin çizilmiş olması gerekir (Schulze, 1997, s. 41).

1.3. Etik ve Kurumsal İtibar İlişkisi

“Kurumsal itibar, bir şirketin yarattığı güvenin toplam pazar değeri içindeki katkı payıdır. Elle tutulamayan, gözle görülemeyen ve paha biçilemeyen değer olarak tanımlanmaktadır”. (Kadıbeşegil, 2018, s. 59-61). Şirketlerin birer itibar stratejisine ihtiyaçları vardır. Özellikle günümüzün çalkantılı dünyası bunu mecbur kılmaktadır. Bu strateji bir “marka sloganı” bularak bunu reklam kampanyalarında kullanmanın çok ötesindedir. Müşteriler, yatırımcılar, iş ortakları, çalışanlar ve diğer paydaşlar

bunun ötesinde bir “etkileşim” beklemektedirler. Şirket tüm bu paydaşlarla sürekli olarak iletişim halinde olmalıdır. Unutulmamalıdır ki itibar bir gecede oluşan bir şey değildir. Onu sermaye gibi zaman içerisinde, ekonomi ve insanlar için iyi ve faydalı işler yaptığınızı, istihdam yarattığınızı kanıtlayarak oluşturabilirsiniz. (Foster, 2019, s. 54-56). Burada şu soruyla karşı karşıya kalmaktayız: Bu denli zor inşa edilen “itibar”, kolay şekilde yıkılabilir mi? Önceki başlıklar altında bir gecede itibarı sıfıra inen şirketlerden bahsedilmişti. Bu değer kaybı aynı şekilde onların hisse senetlerine yani piyasa değerlerine de yansdı. Nitekim Enron’un hisse senedi fiyatı Ağustos 2000’de 90,56 dolar iken, 2001 yılı sonunda şirketin hisse senedi fiyatı 26 cent’e kadar düşmüştür¹.

Şirketlerin varlıklarını iki gruba ayırmak mümkündür. Maddi varlıklar ve maddi olmayan varlıklar. İtibar, ikinci kısımda yer alır. Maddi değildir ancak şirketler için en az maddi varlıklar kadar önemli hale gelmiş durumdadır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki kurumsal itibarı koruma ve iyileştirme ile etik davranma arasında yüksek bir ilişki vardır (Sayılı ve Uğurlu, 2007, s. 91). “Olumlu bir itibar; şeffaflık, dürüstlük ve tüm paydaşların kaygılarına karşı duyarlılık sergilenerek elde edilir” (Foster, 2019, s. 60).

Şirketlerin itibarını riske atan en önemli nedenlerden biri finansal performansın kötü olmasıdır. Etik olmayan davranışlar diğer bir risktir. Şirketin yasal düzenlemelere uymaması nedeniyle cezalarla karşılaşması kurumsal itibarı sarsabilir. Bu gibi cezalardan ve itibar riskinden kaçınmanın yolu etik kodlara sahip olmak ve etik ilkelere uyum yolları oluşturmaktır. İtibarın güçlendirilmesi için tüm paydaşların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak şirket etik kodları hazırlanmalı ve uygulanması için politikalar hayata geçirilmelidir (Balkan, 2018, s. 26).

1.4. Etiğin Kurumsallaşması ve Etik Kurum Kültürü

Tüm paydaşların yaşam kalitesine katkıda bulunacak, kâra olumlu etki edecek, dolandırıcılığı azaltacak, kurum aleyhine açılacak davalardan kaçınmayı sağlayacak güvenli ve sağlıklı bir kurum kültürü ancak liderlerin etik davranışı teşvik etmesi ile ortaya çıkabilir. Liderler etik kültürü yerleştirmek için olumlu hareketleri desteklemeli, olumsuzlukları cezalandırıcı bir sistem inşa etmelidir (Francis ve Armstrong, 2003, s. 383). Bunu sağlamak için bazı şirketler etikten sorumlu tam zamanlı çalışanlar istihdam ederken, bazıları ise üst yönetime sorumluluk vererek etik değerlerin önemini vurgulamaktadır (Driscoll ve Hoffman, 1999). Bununla

¹ <https://www.kampustenevar.com/kategori-kariyer/tarihin-en-buyuk-muhasebe-skandali-enron>

birlikte liderlerin ne dediklerinden çok ne yaptıklarının önemli olduğu da unutulmamalıdır (Balkan, 2018, s. 33).

Yalnızca liderlerin değil tüm kademedeki çalışanların etik kurallara uygun davranması gerektiği unutulmamalıdır. Eğer yapılan yanlışlar karşısında hesap verme zorunluluğu yoksa ağır sorumlulukların ortaya çıkması muhtemeldir (ECI, 2023).

Eğer bir organizasyonda her düzeydeki çalışanlar etik kurallara uygun davranmıyorsa ve yapılan yanlışlara ilişkin hesap verme sorumluluğu mevcut değilse, hoşnutsuzluğun yaygınlaşmasına ve ağır mali kayıpların oluşmasına yol açabilir.

Driscoll ve Hoffman (1999), değerleri eyleme dönüştürecek, etik alt yapıyı oluşturacak ve şirketimizin çalkantılara karşı ayakta kalmasını sağlayacak on maddelik bir program önermişlerdir. Bu maddeleri şöyle sıralayabiliriz:

1. **Öz Değerlendirme:** Şirketimiz öncelikle kurum içindeki etik iklimi değerlendirmelidir. Bunu yapmanın yolu personel anketleri veya odak grup görüşmeleri olabilir. Bu, personelimizin hangi risklerle karşı karşıya olduğunu anlamamızı sağlar. Bunu yapmadığımız takdirde şirketimizdeki etik iklimin ne durumda olduğunu göremeyiz. Böyle risklerin oluşmasının önüne geçebilmek için elde ettiğimiz verilerle bir etik kod oluşturabiliriz.
2. **Üst Yönetim Desteği:** Üst düzey yöneticilerin desteği alınmadan bir etik programa başlanmamalıdır.
3. **Etik Kodlar:** Şirkette bir etik kültür oluşturulmak isteniyorsa yazılı etik kodlara ihtiyaç vardır. Bu kodlar şirketten şirkete farklılık gösterebilir. Etik kodlar tüm etik ilkeleri içermek zorunda değildir. En önemlisi karar alma aşamasında çalışanlara yol gösterecek temel ilkeleri içermesidir. Kodlar şirketin geçmişte karşılaştığı veya gelecekte karşılaşılabileceği ikilemleri de kapsayan vakaları içerebilir. Etik kodların içeriği ne olursa olsun, çalışanlar davranışlarından doğan sorumluluğun farkına varabilmelidir. Bu, çalışanlara daha büyük bir etik sorumluluk duygusu yükleyecektir. Çalışanlar kurumsal bütünlüğün, bireysel dürüstlük ile mümkün olduğunun farkına varacaklardır.
4. **İletişim Araçları:** Etik ilkelerin ve değerlerin tüm çalışanlara doğru iletişim araçları ile duyurulması gerekmektedir. Ayrıca iletişimin tek seferlik bir süreç olmadığı unutulmamalı ve yukarıda değindiğimiz gibi etkileşim sürekli olmalıdır.
5. **Eğitim:** Sürekli olarak düzenlenen eğitim seminerleriyle etik kararların nasıl alınacağı konusunda çalışanlar eğitilmelidir. Yalnızca iletişim araçlarıyla iletilen etik ilkelerin uygulanabileceğini düşünmek hata olacaktır.

6. **Kolaylaştırıcı Araçlar:** Etik ihlallerle ilgili ihbarların yapılmasını sağlayacak prosedürler oluşturulmalıdır. Bunlar ihbar hatları, e-posta, etik ofisleri gibi çeşitli kaynaklardan oluşabilir.
7. **Örgütsel Sahiplik:** Başta yöneticiler olmak üzere, tüm birimler (İnsan kaynakları, güvenlik, hukuk ve denetim) etik ilkeleri benimsemeli ve programın uygulanması için sahiplenmelidir.
8. **Tutarlı Uygulamalar:** Etik ilkeler en alt kademe çalışandan en üst düzey yöneticiye kadar aynı şekilde uygulanmalıdır. Bunun aksi tüm etik kültürü baltalayacaktır.
9. **Denetimler ve Ölçümler:** Etik programların etkililiği ölçülmeden uygulamaya geçilmemelidir. Aynı zamanda çalışanların etik ilkelere uyup uymadığı da denetlenmelidir.
10. **Revizyon ve İyileştirmeler:** Son olarak şirketlerde etik iklim oluşturması beklenen ve şirkete değerleri aşılacak bir programın yaşayan bir unsur olması gerektiğidir. Koşullar her ay ve her yıl değişebilir. Program da buna ayak uydurabilir olmalıdır (Driscoll ve Hoffman, 1999).

Etik kültürün şirketlerde yerleşmesi için sayılan bu on madde 1999 yılında yazılan bir makaleden alınmıştır (Driscoll ve Hoffman, 1999). Kuşkusuz, tüm maddeler son derece önemlidir. Ancak yapılan araştırmalar, aradan geçen 25 yılda şirketlerin bu konuda çok az yol katettiklerini göstermektedir.

ECI tarafından dünyanın tüm bölgelerindeki 42 ülkeden (araştırmaya Türkiye'den 930 çalışan katılmıştır) çalışanlarla yapılan "Küresel İş Etiği Anketi"ne göre işletmeler suistimal ve güven kaybı konusunda son yılların en büyük riski ile karşı karşıyadır. Araştırmaya katılan çalışanlar, yasalardan ve iş yerindeki etik kurallardan taviz vermeleri konusunda baskı altında olduklarını ifade etmişlerdir. Bu endişe verici bir bulgudur. Çalışanların %65'i son 12 ay içerisinde şirketlerinin etik ilkelerinin veya yasaların ihlâl edildiğini düşündükleri en az bir olay gözlemlediklerini ifade etmektedirler. Suistimallerin bir kuruluşta tamamen engellenmesi mümkün olmadığına, kuruluşlarda bu etik dışı davranışları raporlama mekanizmalarının işletilmesi ve çalışanların bu konuda teşvik edilmesi son derece önemlidir. Yöneticilerin en çok çekindiği konulardan biri haberdar olmadıkları ihlallerdir. Bu konuda umut verici olan ise bu çalışanların %72'sinin gözlemledikleri bu olayı rapor etmiş olmalarıdır. Ancak yine bu çalışanların %46'sı karşılaştıkları olayı raporlamaları sebebiyle bir misilleme ile karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Rapora göre çalışanların %82'si iş yerlerinin güçlü bir etik kültüre sahip olmadığını belirtmişlerdir (ECI, 2023).

Yukarıdaki tavsiyeler ve yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında etik ilkelere

uyum konusunun ne denli zor olduğu görülmektedir. Rekabet baskısı, kâr güdüsü, bireysel çıkarlar her zaman temel yapı taşı insan olan şirketleri zorlamaya devam edecektir. Bu bağlamda kamu düzenlemelerinin ötesinde iş ahlâkı konusunda çalışmalar yapan, eğitimler veren, farkındalık oluşturmaya çalışan ve değerleri toplumun farklı kesimlerine benimsetme üzerine çalışan sivil toplum kuruluşlarının çabaları son derece önemlidir.

1.5. İş Yerlerinde Etik Eğitimi

Eğitim insanı bir şekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise, insanın “Ne yapmalıyım? Nasıl yapmalıyım?” soruları ile ilişkilidir. Bundan dolayı etik ve eğitim arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda hemen her sektörde belirli ilkelerin benimsenmesi ve davranışa dönüştürülebilmesi için eğitimler verilmektedir. Bu eğitimler kişisel becerileri geliştirme, işi ve iş kolunu daha iyi kavrayabilme, uzmanlaşma gibi alanlarda olduğu gibi etik alanında da yapılmaktadır (Yaman, 2015, s. 163). Toplumsal iletişim ortamında karşılaştığımız haberler göz önünde bulundurulduğunda ayrımcılık, rüşvet, taciz, evrakta sahtecilik, dolandırma, dini, kültürel, çevresel ve milli değerlere karşı olumsuz tutum yanında; hakaret, kişisel ve ticari verilerin ele geçirilmesi ve çeşitli ortamlarda yayımlanması ya da kullanılması gibi çevrimiçi/sanal suçlar da oldukça yaygındır. Bu gibi sorunların önüne geçilebilmesi için akla gelen ilk çözüm önerisi iş ortamı ve eğitim-öğretim kurumlarında iş etiği içerikli derslerin olmasının gerekliliği düşünülebilir.

Genel anlamıyla eğitim, toplumu oluşturan bireylerin birlikte ve uyumlu şekilde yaşayabilmeleri için gerekli olan davranışları kazandırmayı amaçlamaktadır. Etik eğitimi ise, bireyin davranışlarına ahlâkî anlamda katkı sağlama amacı güder. Yani bireyin davranışını değiştirmeyi ya da olumlu bir davranış kazandırmayı hedefler (Yaman, 2015, s. 163-164). Bu noktada birey; ailede, okulda ve işyerinde almış olduğu eğitim doğrultusunda davranış göstermektedir.

Meseleye eğitim-öğretim kurumları açısından bakıldığında 1990 sonrası araştırma ve öğretim alanı olarak, akademisyenler, uygulayıcılar, düşünürler ve halk tarafından artan bir ilgi ile yaklaşılan iş etiği, işletmenin çeşitli birimleriyle uyumlaştırılmasına ilişkin içerik, bütünlük ve ikna edici argümantasyona sahip değildi. Üstelik pedagojik açıdan da eksikleri bulunmaktaydı. Ayrıca kuram ve uygulama arasında da bir uyumsuzluk mevcuttu. İş etiği dersine ilişkin içeriğin üretilmesi ve dersi verecek eğitimci konusunda eksiklikler mevcuttu. Etik alanında yetkinliğe sahip hocalar işletme birimlerine ilişkin uzmanlık bilgisine sahip değildi. Aynı şekilde işletmenin farklı alanlarında uzmanlaşmış hocalar da kuramsal etik

konusunda yeterince yetkin değillerdi. Bu noktada etik konusunun kuramsal ve seçmeli olarak verilecekse felsefe alanında uzmanlaşmış hocalar tarafından; işletme birimleri ile ilişkili içeriklerle uygulamaya dönük olarak değerlendirilecekse ilgili bilim dalında uzman hocalar tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Iyer, 1999).

Eğitim konusunda iş etiği ile ilgili son 40 yılda yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde ise, önceleri (1987-2012 arası) 'iş etiğinin eğitim kurumlarının ders içeriklerine eklenmesi, pedagojik yaklaşımlar ve eğitim-öğretimde kullanılacak araçlar' tartışılırken; yakın dönemdeki (2016-2021 arası) çalışmalarda ise pedagojik yaklaşımlar ve eğitim-öğretimde kullanılacak araçların tartışılmasına devam edilmesinin yanında 'sürdürülebilir gelişim hedefleri ve sorumlu yönetim eğitiminin ilkeleri' gibi sürdürülebilirlik konularına odaklanıldığı görülmektedir (Jaganjac, Abrahamsen, Olsen ve Hunnes, 2023). Bu da işletmenin mal veya hizmet üretip kâr elde etme odaklı bir ticari yapı olmasının ötesinde sosyal bir organizma olarak çevresel, ekonomik ve toplumsal bir anlam kazandığını göstermektedir.

Eğitim alanında yaşanan gelişmelere değinirken, iyi bir işletme eğitimi alınan kişiyi iyi bir yönetici yapmadığı gibi; sosyal çevre, aile ve akranların etkisi, kariyer beklentisi, kârlılığa etki ve paydaş çıkarları gibi değişkenlerin birey üzerindeki etkilerinden dolayı, etik eğitimi almış bir kişinin sınıf ortamında öğrenmiş olduklarını iş yaşamında uygulayacağını da garantisi yoktur. Yani etik eğitimi almış olmanın davranışa yansıtılmasının teminatı verilememektedir. Dahası etik eğitiminin pozitif bilimlerde olduğu gibi evrensel kabul gören doğruları ve yanlışlarının da olmadığını vurgulamak gerekir (Iyer, 1999, s. 16).

Diğer yandan iş ortamı açısından ele alındığında, büyük işletmelerin topluma, tüketicilere ve yatırımcılara verdiği zararın önüne nasıl geçilebileceği düşünüldüğünde; bunun özel yasalar, cezalar ve hükümet düzenlemeleri ile yapılabileceği düşünülebilir. Ancak bu gibi düzenlemeler piyasanın davranışları etkileme gücüne sahip olduğu bir dünyada yanlış ya da gereksiz olabilir. Nitekim insanların sürekli denetlenme ve gözlenmesi, kendilerini baskı altında hissetmelerine ve verimliliğin düşmesine neden olabilir. Onun yerine işletmelerden kendi faaliyetlerini denetlemek için uyum ve etik programları benimsemeleri yoluyla muhtemel olumsuzlukların oluşumunun önüne geçilmesi sağlanabilir (Driscoll, Hoffman ve Murphy, 1998, s. 35). Eğitim kurumlarındakinin aksine işletme ve iş ortamında verilecek eğitimin, kuramsal ve felsefi yaklaşımlardan uzak olması, onun yerine kurumun misyonu, vizyonu, değerleri, ilkeleri ve belli başlı kurallarının vurgulanması işletme ve katılımcılar açısından daha verimli bir eğitim süreci geçirilmesine katkı sağlayacaktır. Bunun yanında, başka işletme veya ülkelerde yaşanmış örnek

olay ve davranışlara değinilmesi yoluyla yapılacak tartışma ve değerlendirmelerle çalışanlar kendi çevrelerinde karşılaştıkları etik meselelerle bağlantı kurarak öngörüye sahip olacaklardır. Ayrıca yine başka ülke ve şehirlerde aynı alanda faaliyet gösteren öncü işletmelerin eğitim ve uygulama programlarından örnekler verilmesi katılımcılar tarafından bu tarz uygulamaların yapılması gereken düzenlemeler olduğuna ikna olmalarına aracı olacaktır. Ancak işletmeler, personelin güven konusunda bir şüphe ve ön yargıya kapılmamaları için eğitim programlarının isimlendirmesine dikkat etmelidirler. Bu nedenle 'etik' yerine '**değerlerimiz, ilkelerimiz, iş uygulamalarımız, kurumun değerleri, etik öncelikler**' gibi bir ifadenin seçilmesi personelin aklında kurgulayabileceği olumsuz düşüncelerin de önüne geçecektir. Ayrıca '**eğitim programı**' yerine '**atölye çalışması**', '**zorunlu katılım**' talep etmek yerine '**davet mektubu**' gönderilmesi personelin sürece istekli şekilde katılımına ve ciddiye almasına katkı sağlayacaktır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 105-106).

Başarılı işletmeler, ahlâkî bilinçlenme sağlamak, etik konulardaki duyarlılığı arttırmak, çalışanların karşı karşıya kaldığı çelişkili durumlarda sağlıklı bir değerlendirmeye doğru tercihleri yapabilmeleri için etik eğitimi etkili bir araç olarak görülmektedir. Ancak etik eğitimi konusunda üzerinde durulması gereken bazı noktalar bulunmaktadır (Yaman, 2015, s. 165):

- Hazırlanacak eğitim hedef kitleye uygun şekilde düzenlenmelidir.
- Etik sorunlar çelişkiler içerebilir, bu yüzden bir durumu izah edebilmek için kurgu ve mecazlar kullanılmalıdır.
- Eğitim süresi boyunca, işletmenin etik ilkelere uyacağı ve bu konuda kararlı olduğunun üzerinde durulmalı, çalışanların da bu hususa önem vermesi gerektiği vurgulanmalıdır.
- İş etiği ile ilgili gerçek hayattan örnekler sunularak, soru-cevap bölümü yapılmalıdır. Böylece katılımcılar farklı bakış açıları ve detayları da düşünebileceklerdir.

Sonuç olarak, karşılaşılan etik dışı sorunların aşılmasında gerek eğitim kurumlarında gerekse çalışma ortamında etik eğitiminin verilmesi yadsınamaz bir gerçektir. Bu doğrultuda işletme, oluşturacağı etik eğitimi birimi ya da bu alanda uzmanlaşmış kuruluş ve uzmanlardan danışmanlık hizmeti yoluyla bu ihtiyacı karşılayabilir. Bu eğitimlerin yapılacağı yer ve kapsamı konusunda ise kararı işletme üst yönetimi verecektir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 107).

Bu amaç doğrultusunda çeşitli kurum ve araştırmacılar etik ilkelerin kavramsal boyutta kalmayıp davranışa dönüşmesi için çeşitli faaliyetler düzenlemekte, raporlar hazırlamakta ve hazırlamış oldukları etik kod çalışmalarını üye işlet-

melerin de benimseyerek uygulamaları için paylaşmaktadırlar (Buff ve Yonkers, 2005). Etik ilke ve kodların benimsenmesi, uygulanması ve geliştirilmesi ile ilgili faaliyet gösteren kuruluşlar ve etik kodlara ilişkin ayrıntılar sonraki bölümlerde ele alınacaktır.

2. Etik Kodlar

Etik kodlar, yasalarla belirlenmiş kuralların yanında, işletmelerin ticari ve sosyal ilişkilerinde tedarikçi, rakip, hissedar, müşteri ve çevreye karşı yerine getirmeyi taahhüt ettikleri tutum ve davranışları ifade etmektedir.

Etik kodlar, en alt düzeyde çalışandan en üst düzeydeki yöneticilere kadar herkesi ortak bir paydada buluşturma ve davranışları şekillendirme amacıyla oluşturulan ilkelerdir. Etik kodlar genellikle doğruluk ve dürüstlük kavramları etrafında oluşturulur, nelerin yapılması, nelerin yapılmaması gerektiğinin sınırlarını belirler (Kul, 2023, s. 4).

Yazına bakıldığında etik kodun; etik ilkeler, etik değerler, etik davranış kodları ve etik davranış ilkeleri gibi kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. Bu başlık altında etik kodun tanımı, tarihçesi, dünyada ve Türkiye'deki gelişim süreci, hazırlanışı ve uygulanışı değerlendirilecek, iş etiğinin ve etik kodların gelişimine ilişkin faaliyetler yürüten öncü kuruluşların yapmış oldukları çalışmalara değinilecektir.

2.1. Etik Kodların Tanımı

Etik kodlar, piyasada iş ilişkisi içerisinde bulunan çeşitli aktörlerin, sıra dışı durumlarda karar vermelerini kolaylaştırmak amacıyla geliştirilen ve işgörenlerin ahlâkî çıkmazla karşılaştıklarında bir yol haritası olarak başvurabilecekleri yazılı veya yazılı olmayan davranış kalıpları olarak tanımlanabilir (Köseoğlu, 2007, s. 43).

Günümüzde etik kodların; meslekler, eğitim-öğretim kurumları, farklı büyüklükteki işletmeler, dernekler, kâr amaçsız kuruluşlar gibi pek çok alanda varlığı görülmektedir. İşletmeler tarafından kullanımı gün geçtikçe yaygınlaşan etik kodlar (Ethics Recourse Center, 2003, s. 11), işletme içinde ve dışında etkileşimde bulunulan

unsurları etkilemek amacıyla bilinçli olarak üretilen belgelerdir. Tarihi açıdan eskilere dayanmasına karşın, iş dünyasında son yıllarda yaşanan usulsüzlük ve dolandırıcılık olaylarından dolayı şirketler tarafından yaygın şekilde benimsenmektedir. Etik kodlar, işletmenin yönetsel ve yasal işlevi olan araçlarıdır. İşletme sahipleri ve yöneticiler, işletmenin ve çalışanların faaliyetlerinden sorumlu tutulabileceğinden, bireysel davranışları yönlendirmek ve işletmeyi yasadışı davranışlardan korumak amacıyla düzenlenen ifadelerdir (Kul, 2023, s. 4). Bu noktada kurumsallaşma, sürdürülebilirlik ve değerler gibi kavramlar gündeme gelmektedir.

Etik kodlar işletmelerin kurumsallaşmalarına katkı sağlamasının yanında değerlere de atıf yapmaktadır. Bu yanı sıra işletmenin yazılı olmayan kurallarını ihtiva ettiği söylenebilir. Devamlılığın sağlanabilmesi için değerlerin son derece önemli olduğu günümüzde Global 200'ün etik kodları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre etik kodlar konusunda en fazla değinilen değerlerin: (1) doğruluk, (2) saygı, (3) dürüstlük, (4) sorumluluk, (5) güven olduğu belirtilmektedir (Demir, 2023, s. 12-13).

Etik kodlar profesyonel dernekler ya da meslek grubunun profesyonelleşmeye ilişkin düzenleyici organı tarafından geliştirilir. Bazen de kamudaki güven eksikliğine karşı bir yanıt olarak bir meslek kuruluşu tarafından geliştirilir. Etik kodlar bir mesleğin dayandığı temel ilkeleri ifade etmektedir ve profesyonellerin müşterileri ile ilgili görevlerini ana hatlarıyla ortaya koyan ifadelerdir. Etik kodların çeşitli isimlerle anıldıkları görülmektedir. Ancak içerik açısından; etik ilkeleri, etik kuralları, uygulama ilkelerini ve uygulamaya ilişkin kuralları içermektedirler (Banks, 1998, s. 27-28). Bununla birlikte sosyal sorumluluğa sahip işletmelerin tedarikçilerinden uymalarını bekledikleri ilke ve kuralları da ifade eden araçlardır. Uyulması gereken asgari kapsam ve faaliyetlerin çerçevesini belirler, çevre ve insan hakları gibi hassas konulardaki ilişkilerin nasıl olması gerektiğinin düzenlenmesine katkı sağlarlar (Rudnicka, 2017, s. 93).

Kodlar çok sayıda amaca hizmet etmesinden dolayı yaygın hâle gelmiştir. Etik kodlar yalnızca sorunları ele almak ve önerilen davranışları dile getirmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanların kurumsal değerler konusunda bilinçlendirilmesi için etkin yollar sunmaktadır. Bunları yaparken, bir kuruluşun ahlâk sistemini, yani çalışan davranışlarına rehberlik edecek ortak bir inanç dizisini oluşturmaktadırlar (Ethics Recourse Center, 2003, s. 5).

Başka bir ifadeyle etik kodlar, bireylerin davranışlarına yön veren kurallar bütünüdür. Ahlâkî uyum politikalarını içerirler. Bu politikalar, işletmeye ve iş yapma yöntemine ilişkin standartları, değerleri ve ilkeleri ifade eder (Yaman, 2015, s. 166). İş ortamında karar alırken başvuru merkezi rehberdir. İşletmenin köşe taşları olan misyon, değerler ve ilkelerin neler olduğunu açıklığa kavuşturan anahtar bir

referans aracıdır (Ethics Recourse Center, 2003, s. 7). Ancak bir ceza kanunu değil; çalışanların ikilemde kaldıkları noktada başvurabilecekleri bir rehberdir (Çakırel, 2023, s. 8).

Kodlar zamanla değişime uğramışlardır. Önceleri inanç olarak ifade edilebilecek kodlar, uyumluluk için belirli standartları içerecek şekilde değişmiştir. İşletmeler daha kapsamlı etik programlar geliştirdikçe etik kodlar da genişlemişlerdir. Bu gelişmeyle birlikte işletmeler uyumluluktan değer temelli programlara geçmişler, uyum konularını ele alan daha yüksek standart ve ilkeleri vurgulayan kodlar geliştirmişlerdir. Bu bağlamda etik kodlar, işletme için etik bir kültür oluştururken, liderlik açısından anahtar bir dili, vizyonu, yetkililerin sorumluluklarının belirlenmesini, güvenli bir raporlamayı ve etik programın başarısı için önemli olan etkenleri tanımlayan bir araçtır (Ethics Recourse Center, 2003, s. 6-7).

2.2. Etik Kodların Tarihçesi

Aslına bakılırsa etik ilkeler antik döneme kadar uzanmaktadır. Kültürler, dinler ve kutsal kitaplar sağlıklı bir toplum inşası için nasıl davranılması gerektiğine yönelik bilgiler içermektedir. Bu anlamda etik kodlar yasalara benzetilebilirler. Örneğin Hipokrat Yemini bir hekimin hangi ilkelere bağlı kalacağına, Hammurabi Kanunları ise suç ve karşılığı olan cezaya ilişkin ifadeleri içermektedir. Buna karşın etik kodlar, yasalardaki gibi kesin bir tanımlama değil, genel bir çerçeve oluşturmaktadır (Gilman, 2005, s. 3-4).

Bugün kullandığımız anlamda çalışma ve iş ortamına ilişkin kavramlar Sanayi Devrimi sonrası gelişmeye başlamıştır. Bunun öncesinde hane halkı işletmeleri, komşuların, mahallenin ve köy halkının ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla küçük ölçekli üretim yapmaktaydı. Yapılan üretim ve ticarete bakıldığında ise, büyük oranda el emeğine dayalı, genellikle tarım ve hayvancılığı sürdürebilmek için gerekli aletler, savaş aletleri, yiyecek ve giyim gibi günlük ihtiyaçların karşılanması bu küçük işletmelerin yapmış oldukları üretimi ihtiva etmekteydi.

Avrupa ve Anadolu'da, faaliyet gösterdiği meslek koluna göre örgütlenen bu işletmeler, lonca, kardeşlik ve ahilik gibi isimlerle anılmakta, tâbi oldukları kural ve ilkeler genellikle dinî temellere dayanmaktaydı. Daha önceki başlıklar altında değinilen bu birliklerin var olması (Pirenne, 2012)'ye göre yüksek bir milli zekâdan ziyade toplumsal bir gerekliliğe dayanmaktaydı ve Sanayi Devrimi öncesi dönemde ticaret ve tüccarlar üzerinde ruhban sınıfının oldukça büyük etkisi vardı. Bu dönemi ve ticarete dair kurumları Pounds (2005) ve Pirenne (2012), dini ilkelerin ticaret üzerindeki etkisini ise Weber (2019) etraflı şekilde değerlendirmektedir.

Etik kodların gelişim süreci değerlendirildiğinde kodların oluşturulması ve uluslararası boyutta uygulanması noktasında öncü adımlar; Birleşmiş Milletler (UN), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi uluslararası kuruluşların 1970-1980'li yıllardaki düzenlemelerine dayanmaktadır. Ancak bu dönemdeki düzenlemeler genellikle emek ve rüşvet gibi birkaç alanla kısıtlı kalmıştır. Bu dönemde çevre konusunda farkındalığın artması etik davranış kodlarının oluşturulmasında önemli bir etkidir. Böylece işletmeler vermiş oldukları zararın karşılıksız kalma-yacağını anlamışlar ve etik kodlar oluşturmaya başlamışlardır. Bu doğrultuda yapılan yasal düzenlemeler, çevresel zarara ilişkin kurumsal sorumluluğun, şirketlerin dikkat etmesi gereken bir faktör olduğu anlamına gelmektedir. 1990'larda ise etik davranış kodlarının geliştirilmesi için girişim gelişmiş ülkelerden gelmiş, sosyal sorumluluk, çevre ve tedarikçiler gibi konuların dâhil olmasıyla 1970'li yıllardaki etik davranış kodlarından daha kapsamlı kodlar oluşturulmaya başlanmıştır (Jenkins, 2001, s. 1-7).

1990 sonrası kurumsal sosyal sorumluluk ve hesap verebilirlik çalışmaları ile uluslararası yaptırım gücüne sahip kuruluşlar tarafından yürütülen çalışmaların yanında meslek kolu ve işletmeler tarafından özel olarak da etik davranış kodları geliştirilmeye başlanmıştır. Ancak bu kodlar şirket imajı ve marka değerinin önemli olduğu sektörlerde önemsenirken emek yoğun işletmelerde fazla dikkate alınmamaktadır. Diğer yandan çok sayıda farklı uygulama ve standardın bulunması, kodların performans ve uygulanmalarının değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Parlak, 2009, s. 205-206).

Yaşanan bu gelişmeler ışığında etik kodlarla ilgili 1992 yılında yapılan bir araştırmaya göre, araştırmaya katılan Amerikan firmalarının %93'ü Kuzey Amerika ve Avrupa firmalarının ise %83'ü etik kodlara sahiptir (Yaman, 2015, s. 166).

Etik kodların Avrupa ve Amerika'daki gelişim süreci tüketici örgütlenmeleri ve tüketici kanunlarının kabul edilmesine dayanmaktadır. Sivil toplum olarak örgütlenen tüketiciler hükümetler üzerinde baskı kurarak gerekli düzenlemelerin yapılmasını ve şirketler üzerinde baskı kurulmasını sağlamışlardır (Arslan, 2012, s. 296-298).

Etik kodların tarihsel geçmişi eskilere dayanmasına karşın yaygın olarak benimsenmesi hatta bir gereklilik hâlini alması 2000'li yılların başında Amerika'da yanılıcı raporlama ve yolsuzluk skandallarına dayanmaktadır. Bunların önüne geçebilmek için 2002 yılında düzenlenen Sarbanes-Oxley Kanunu ile birlikte etik davranış kodlarının benimsenmesi bir tavsiyeden öte; gereklilik halini almıştır. Ayrıca oluşturulan kodlar çalışma ortamına karşı güven krizini engellemekte, işletme ve çalışan değer uyumunu sağlamakta, beklentiler ve standartlar arasındaki gerilimi

yumuşatan iletişim aygıtları olarak hizmet etmektedirler (Ethics Recourse Center, 2003, s. 2).

Etik kodların gelişimine Türkiye açısından bakıldığında ise 2000’li yıllara kadar bu konudaki gelişmeler seyrekdir. Çünkü şirketler ABD ve Avrupa’da olduğu gibi güçlü bir baskıyı ne toplumdan ne de medyadan görmemiştir. Son yıllarda ise kurumsallaşmış işletmeler sosyal sorumluluk ilkeleri ve uluslararası anlaşmalar gereği etik kodlar geliştirmeye başlamışlardır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 70). Bunun yanında iş etiği konusunda rapor ve eğitim gibi çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşları ve akademik boyutta yapılan bilimsel araştırmalar etik kodların bilinirliğini arttırmış, işletmelerin etik kod geliştirme, benimseme ve uygulamaya geçirme konusunda farkındalık oluşturmuştur.

İşletmelerin etik kodlar geliştirmesi, yönetici ve çalışanlar tarafından benimsenmeye çalışılmasına neden olan etkenlerden biri de çevre ve tüketici açısından olumsuz bir durum oluşması halinde iletişim kanallarının sağladığı bilgiye kolay ve hızlı erişim sonucunda tüketicilerin çok kısa sürede örgütlenerek boykot kampanyaları başlatmalarının etkisi olduğu söylenebilir. Bu dönemde liberal politikaların etkisi ve tüketici boykotları sonucunda özel davranış kodlarına ek olarak, sivil toplum kuruluşu, sendika, hükümet ve şirket iş birliğiyle ‘çok paydaşlı’ sivil davranış kodları geliştirilmiştir (Parlak, 2009, s. 209).

İş etiği hassasiyetinin oluşması ve yaygınlaşması amacıyla gerek kamu, gerek özel, gerekse sivil toplum kuruluşları çeşitli çalışmalar yapmakta, etik ihlallerin önüne geçilebilmesi amacıyla sektörlere yönelik yol gösterici etik kodlar oluşturulmasında öncülük etmektedirler. Bu konuda dünyada ve Türkiye’de yaşanan gelişmeler aşağıda ayrı başlıklar hâline ele alınacaktır.

2.2.1. Dünyadaki Gelişim

Gerek işletme içinde gerek bireyler ve kurumlar arası ticari ilişkilerde gerekse uluslararası düzeyde karşılaşılan etik ihlallerin ortadan kaldırılabilmesi için hükümetler yasa ve yönetmelikler düzenlemektedirler. Bunun yanında meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası yaptırım gücüne sahip kuruluşlar eğitim programları ve etik kurulları oluşturmakta, üyeleri tarafından uyulması gereken etik ilke ve standartlar belirlemektedirler.

Böyle bir gerekliliğin oluşmasının nedeni ise küreselleşme ile birlikte çok uluslu şirketlerin aynı anda pek çok ülkede faaliyet göstermesi ve ticaretin büyük bir kısmını kontrol etme gücüne sahip olmalarıdır. Dünyada mal ve hizmet üretiminin yanı sıra sahip oldukları mali güç bakımından da pek çok ülkeden zengin olan bu şirket-

ler çıkarları söz konusu olduğunda yasal, ahlâkî ve sosyal sorumlulukları göz ardı ederek devletlerin ekonomik ve siyasi yapılarını etkilemektedir (Parlak, 2009, s. 171). Bu noktada şirketlerin uluslararası faaliyetlerini düzenleyecek ve denetleyecek, gerektiğinde ise caydırıcı yaptırımları uygulayabilecek kurum ve uygulamalara ihtiyaç doğmaktadır.

Bu noktada iş etiği konusunda faaliyet göstererek etik kültürü, çalışma ortamı ve başarılı işletmeler oluşturulması amacıyla 1922 yılında faaliyete başlayan Ethics and Compliance Initiative (ECI) öncü kuruluşlardan biridir. ECI, yapmış olduğu çalışmalarla; kamu, özel sektör ve kâr amaçsız kuruluşların etik ilkelere uyum sağlamaları amacıyla eğitim ve danışmanlık hizmetleri vermektedir. Sağlamış olduğu açık erişimli kaynaklarla etik kod oluşturulması konusunda yol gösterici role de sahiptir. Bunun yanında dünyanın farklı bölgelerinde kırk iki (42) ülkeyi kapsayan 'Global Business Ethics Survey' adlı boylamsal araştırmayla, çalışma ortamında bütünlük ve etik ilkelere uyum konusunda nasıl bir gelişim yaşandığına yönelik veri sağlamaktadır (ECI, 2024). Bu noktada Ethics and Compliance Initiative'in yapmış olduğu çalışmalar günümüzdeki bağlamdaki iş etiği açısından öncü çalışmalar arasında sayılabilir.

1980 sonrası dönemde ise çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde emek sömürsü, kötü çalışma koşulları, çevre ihlalleri ve ülkelerin iç işlerine karışma gibi tutumlarından dolayı sivil toplum ve tüketici örgütleri tarafından başlatılan kampanyalar aracılığıyla etik davranış kodlarının oluşturulması ve uluslararası yaptırım gücüne sahip merciler tarafından denetlenmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Bu dönemde bazı şirketler etik davranış kodları oluşturmaya, bazıları ise uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanmış olan kodları kullanmaya başlamışlardır (Parlak, 2009, s. 172).

Bu doğrultuda uluslararası geçerliliğe sahip kodların oluşturulması bakımından önemli girişimlerden biri Birleşmiş Milletler tarafından Dünya Ekonomi Forumu (World Economic Forum)'unda temel ilkelerin belirlenmesine yönelik atılan adımdır. "Sorumlu Küresellik" temasıyla Davos'ta düzenlenen zirvede çevre, emek ve insan hakları üzerine ortak değer ve ilkelerin ifade edildiği 10 maddelik Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) tarafların gönüllü katılımıyla duyurulmuştur (World Economic Forum, 1999). 10 temel ilke etrafında şekillenen sözleşmenin günümüzde 160 ülkeden, farklı büyüklük ve sektörlerden 17.000'in üzerinde katılımcısı bulunmaktadır (United Nations, 2023).

Etik ihlallere karşı küresel ilkelerin oluşturulması adına önemli olan bu sözleşme 4 ana temadan ve 10 maddeden oluşmaktadır (United Nations Global Compact, 2023; EGİAD, 2023). Bunlar:

İnsan Hakları

1. İşletmeler uluslararası ilân edilmiş insan haklarına destek olmalı ve saygı duymalıdır.
2. İşletmeler insan hakları ihlallerine fırsat tanımamalıdır.

Emek

3. İşletmeler çalışanların sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzâkere hakkını etkin şekilde tanımalıdır.
4. İşletmeler her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasına engel olmalıdır.
5. Çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmelidir.
6. İşe alım ve çalıştırma süreçlerinde ayrımın önüne geçmelidir.

Çevre

7. Çevre sorunlarını önleyici ve çevreyi koruyucu yaklaşımları desteklemelidir.
8. Çevreye yönelik sorumluluğu daha fazla arttıracak girişimlerde bulunmalıdır.
9. Çevre dostu teknolojilerin gelişim ve yaygınlaşmasını desteklemelidir.

Yolsuzlukla mücadele

10. İşletmeler haraç ve rüşvet dâhil yolsuzluğun her türüne karşı mücadele etmelidir.

Birleşmiş Milletlerin yanı sıra Dünya Bankası Etik ve İç Adalet Birimine bağlı Etik ve İş Davranışı Birimi de bazı etik standartlar belirlemiştir. Buna göre Dünya Bankası, personelin görevlerini yerine getirirken en yüksek etik standartların geliştirilmesi ve uygulamasını teşvik etmektedir. Ayrıca danışmanlık ve kısa dönemli hizmet aldıkları birey ve kurumlardan da belirlenmiş olan etik kodlara uymasını beklenmektedir. Bununla birlikte yoksulluğu azaltmak ve zenginliğin paylaşımını arttırmak amacıyla; (1) standart oluşturma, (2) sosyal yardım ve eğitim, (3) personel ve müşterilere tavsiyelerde bulunma, (4) suiistimallerin ele alınması olmak üzere dört önemli noktaya odaklanılmaktadır (The World Bank, 2023).

İş etiği alanında faaliyet göstermeye başlayan öncü kuruluşlar arasında değerlendirilebileceğimiz bir diğeri ise İngiltere merkezli İş Etiği Kurumu (Institute of Business Ethics)'dur. 1986'da iş etiği kültürünün geliştirilmesi için iş insanları tarafından kurulmuş bir yapıdır. Uygulamaya dönük olarak çeşitli konularda yayımlar yapmış, şirketlerde etik kodlar oluşturulmasına ilişkin araştırmalar ve eğitim faaliyetleri yürütmektedir (Institute of Business Ethics, 2023).

1994 yılında faaliyet göstermeye başlayan Uluslararası İş Etiği Enstitüsü (International Business Ethics Institute) ise küresel etik ve dürüstlük ile ilgili milletler arası eğitim programları ve içerikler düzenlemek amacıyla merkezi Amerika’da bulunan ve bu alanda kâr amaçsız faaliyet gösteren öncü kuruluşlardan biridir. Uluslararası alanda faaliyet gösteren kuruluşlara farklı coğrafya ve kültürlerde göstereceği etkinliklerde iş etiği konusunda destek sağlamaktadır. Farklı kıtalarda 60’tan fazla ülkede eğitim programları düzenlemekte ve profesyonel hizmet vermektedir. Ayrıca 1994 yılından beri çok uluslu şirketlerde yürüttüğü yoğun çalışmalarla uluslararası işletmeler için etik kodlar oluşturmuştur (International Business Ethics Institute, 2023).

Avrupa komisyonu ise 2000 yılında, komisyon üyelerinin ve çalışanlarının uyması gereken ilkeleri içeren “İyi İdari Davranış Kuralları” (Code of Good Administrative Behaviour) belirlemiştir. Buna göre hem komisyon üyeleri hem de çalışanlar etik ve dürüstlük konusundaki davranışlarını belirleyen ilke ve kurallar çerçevesinde faaliyet gösterirler (European Commission, 2023).

İş etiği konusunda farkındalık oluşması ve benimsenmesi için katkı sağlayan bir diğer uluslararası kuruluş ise IMF (International Monetary Fund)’dir. IMF iş etiğinin benimsenmesi ve uygulamalarının yaygınlaşması için kendi bünyesinde etik ofisi oluşturmuştur. İş etiği ile ilgili faaliyetlerini bu birim aracılığıyla yürütmektedir. Bununla birlikte IMF’nin hem çalışanları hem de yürütme kurulunda bulunanlar için etik davranış kuralları (code of conduct) bulunmaktadır. Bunun yanında 2007 yılından beri yıllık etik raporları düzenlemektedir (IMF, 2023).

Diğer yandan 2010 yılında G20 ülke liderlerinin “Yolsuzlukla Mücadele Eylem Planı” kabul edilmiştir. Sonrasında ise, 2011 yılında Yolsuzlukla Mücadele Eylem Planını denetlemekle görevli G20 Yolsuzlukla Mücadele Çalışma Grubu; OECD, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Ofisi (UNODC) ve konuyla ilişkili kuruluşların danışmanlığıyla ‘özel sektörün yolsuzlukla mücadele uyumluluğuna ilişkin mevcut kılavuz ve materyallerin erişilebilirliğini sağlamak ve bir araya toplamak amacıyla’ Yolsuzlukla Mücadele Etiği ve Uyum El Kitabı yayımlanmıştır. Kapsamlı bir içeriğe sahip olan bu kitap bir yol haritası olarak büyük kuruluşların ilkelerini özetlemekte ve gerçek hayattan olayları anonim olarak örneklendirmektedir (UNODC, 2013, s. 1-2).

Ayrıca dünyanın çeşitli ülkelerinde yerel ve uluslararası olmak üzere özellikle yolsuzluk ve diğer etik dışı konularda faaliyet gösteren kuruluşlar bulunmaktadır (Wikipedia, 2023):

- Etik ve Uyumluluk Girişimi (Ethics and Compliance Initiative) – 1922
- İş Etiği Topluluğu (Society for Business Ethics) - 1980

- İş ve Profesyonel Etik Esntitüsü (Institute for Business and Professional Ethics) - 1985
- Uluslararası İşletme ve Toplum Derneği (International Association for Business and Society) - 1990
- Uluslararası Şeffaflık (Transparency International) - 1993
- Ulusal Hesapverebilirlik Bürosu (National Accountability Bureau) - 1999
- Küresel Sorumlu Liderlik Girişimi (Global Responsible Leadership Initiative) - 2004
- İslami Raporlama Girişimi (Islamic Reporting Iniviative) - 2015

Yukarıda ifade edilen iş etiği konusunda uluslararası çalışmalar yürüten kuruluşların öncülüğünde bir farkındalığın oluşması ve uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmeler tarafından benimsenip uygulamaya konulması sağlanmıştır. Buna örnek verilecek olursa sosyal sorumluluk çalışmaları, halkla ilişkiler birimlerinin kurulması, hisselerin halka arz edilmesi, verilere erişilebilirlik, bağımsız denetim kurumlarından alınan denetim hizmetleri, finansal raporlar, sürdürülebilirlik raporları ve entegre (bütünleşik) raporları gösterilebilir.

Ancak etik davranış kodları belirleme ve uluslararası girişimlere katılma sonrası gerekli denetim ve yaptırım mekanizmalarının olmaması nedeniyle, bu tür faaliyetlerin bazı işletmeler tarafından bir halkla ilişkiler faaliyeti olarak yapıldığı yazında eleştiri olarak yer almaktadır (Parlak, 2009).

2.2.2. Türkiye'deki Gelişim

Tarihsel açıdan bakıldığında önceleri ahilik geleneği, daha sonra ise bugünkü esnaf odaları örgütlenmesi olarak ifade edebileceğimiz lonca teşkilâtı ve bunların belirlemiş oldukları ilkeler Osmanlı döneminin iş etiği ve etik kodlar ile ilgili kurumları arasında öncü kurumlar olarak sayılabilir. Cumhuriyet dönemi Türkiye'sinde ise tüketici hakları koruma kanunu ve Avrupa Birliği ile ikili ilişkiler ışığında yapılan düzenlemeler öncü çalışmalar olarak ifade edilebilir (Arslan, 2012, s. 297-298).

Yukarıda değinilen uluslararası bilinirliğe sahip kurumların yapmış oldukları çalışmalar yanında iş etiği konusunda Türkiye'de de farkındalık oluşması ve iyileşmeler sağlanması için raporlar hazırlanmaya, gerek kamu gerekse sivil toplum kurumları oluşturulmaya başlanmıştır. Bu kurumlar aracılığıyla iş etiği ilkelerinin benimsenmesi ve uygulanması sağlanmaya çalışılmaktadır. Buna ilişkin çalışmalar yürüten kuruluşlardan ve yapmış oldukları etkinliklerden aşağıda kısaca bahsedilmektedir.

Yakın tarihimizde iş etiği konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında;

Kamu alanında 2004 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2023):

- “Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini Yönetmeliklerle belirlemek ve uygulamayı gözetmek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- 3628 sayılı Kanuna göre verilen mal bildirimlerini gerektiğinde incelemek,
- Kamu görevlileri için hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemekle görevli ve yetkilidir. Ancak, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler bu Kanun kapsamı dışındadır.”

Bununla birlikte kamu personeli hakkında iş ortamına ilişkin düzenlenmeler, yetki ve görevler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile belirlenmiştir. Bu da çalışma ortamına ilişkin düzenlemelere uyma zorunluluğu getirmektedir.

Gelişmelere sivil toplum açısından bakıldığında ise, ticarete ve çalışma ortamında ahlâkî ve meşru kazancı önceleyerek helâl kazancın adil paylaşımı konusunda farkındalığın oluşması amacıyla yönelik faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının başında Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkî Derneği (İGİAD) gelmektedir. 2003 yılında kurulan İGİAD, girişimciliğin teşvik edilmesi ve iş etiğinin yaygınlaştırılması hususunda bilgilendirme, eğitim ve yayın faaliyetleriyle iş dünyasında bir farkındalık oluşturmaya çalışmaktadır. 300’den fazla iş adamı, akademisyen ve profesyonel çalışandan oluşan üye tabanıyla İGİAD, Türkiye’de iş etiğini gündeme taşıyan öncü kuruluşlardandır. Faaliyet alanı olarak belirlediği etik iş kültürünün benimsenmesi için, iş ahlâkî ve girişimcilik alanlarında seminer, konferans, sempozyum (bilgi şöleni) ve zirveler düzenlemekte; periyodik bülten, kitap, rapor ve oluşturdukları hakemli dergide bilimsel çalışmalar yayımlamaktadır. Bunun yanında fuar ziyaretleri, ikili ilişkiler kapsamında iş yeri ziyaretleri gerçekleştirmekte, sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemektedir. Dahası oluşturmuş oldukları “iş ahlâkî bibliyografyası” ile iş etiği alanında araştırma yapmak isteyenlere de ulaşabilecekleri yüzlerce kitap, tez ve makaleyi sunmaktadır (İGİAD, 2019). Yayımladıkları bültenlerde sayıya

münhasır güncel konulara odaklanmaları ve bunları ücretsiz olarak yayımlamaları iş etiği konusunda geniş kitlelere erişilme açısından önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Yayımladıkları bültenle kurum faaliyetlerini duyurmak, İGİAD üyeleri arasında etkileşimi güçlendirmek, İGİAD'ı tanıtmak amacı güdülmektedir. Ayrıca 2008 yılından beri yılda iki defa olmak üzere yayımladıkları İş Ahlâkı Dergisi, konuyu akademik boyutta ele almasıyla, iş etiğinin dernek tarafından hem bilimsel hem de uygulamaya dönük olarak ele alındığını göstermektedir.

Türkiye’de sanayicilerin örgütlenmesi, temsil edilmesi ve iş etiği konusunda öncü kuruluşlardan bir diğeri de 1971 yılında kurulan Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD)’dir. TÜSİAD yaptığı çalışmalarla iş etiği konusunda farkındalık kazandırmak ve benimsenmesi için öncülük eden sivil toplum kuruluşlarından biridir. İş etiğinin benimsenmesi için 1983’te Kamu Bürokrasisi, 1987’de Türkiye’de Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler, 1992 yılında ise Francis P. McHugh’un ‘İş Etiği’ (Ethics) adlı kitabının Türkçeye çevrilmesi ve İş Ahlâkı ve Türkiye’de İş Ahlâkına Yönelik Tutumlar Raporu, iş etiğine ilişkin kavramların tanınması, iş etiğine aykırı olaylarla karşılaşılması durumunda yöneticilerin nasıl davranması gerektiğine yönelik yol gösterici çalışmalar olmuştur (Özgener, 2004; Aktaran Arslan ve Berkman, 2009, s. 67-68). Ayrıca 2003 yılında TÜSİAD’ın OECD işbirliği ile hazırladığı Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama ve 2009 yılında Dünya ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi adlı raporlar TÜSİAD’ın yapmış olduğu önemli çalışmalardan bazılarıdır. Ayrıca TÜSİAD üye sanayicilerin kendi işletmelerine uyarlayabileceği bir etik kod taslağını 2009 yılında yayımlamış olduğu rapora eklemiştir.

Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER), Türkiye’de etik bilincinin oluşturulması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılmasını sağlamak ve gençlerin iş etiği konusundaki bilgi, tecrübe, muhakeme, değerlendirme, karar verme ve doğru davranma yeteneklerini geliştirmek amacıyla çalışmalar yürüten bir kuruluştur. Bu kapsamda dernek, etik konusunda algıların belirlenmesi, duyarlılık ve farkındalığın tespit edilmesi amacıyla “Gençlerin Gözüyle Etik” ve “Liderlerin Gözüyle Etik” olmak üzere iki tane saha araştırması yapmıştır. Ayrıca üniversiteli gençlerin iş etiği konusunda farkındalığını arttırmak ve bakış açısı sahibi olabilmeleri için “Etik Lider Akademisi” (ELA) adıyla başlatılan bir sertifika programı düzenlemektedir. Bu program aracılığıyla, gençlerin Türkiye’nin önde gelen iş insanları ve akademisyenleriyle buluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca EDMER mezun ettiği Etik Lider Akademisi öğrencilerine iş dünyasında tercih önceliği sağlanması konusunda çalışmalar yürütmektedir. Bunun yanında bülten hazırlamakta ve belirlenmiş ölçütlere uyan işletmelere ödüller vererek iş etiği bilincinin kazanılmasına katkı sağlamaktadır. Pek çok alanda etkin faaliyet gösteren EDMER, çeşitli meslek ve kamu görevlilerinin etik yemin metin-

lerini bir araya getirmiş ve Türkiye etik kodlar arşivini oluşturmuştur (EDMER, 2024). Bu noktada EDMER oluşturmuş olduğu etik kod arşiviyle iş etiği alanında faaliyet gösteren kuruluşlardan ayrılarak önemli bir eksikliğin giderilmesine katkı sağlamaktadır. Bu arşiv sayesinde çeşitli alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin etik davranış kodları incelenebilmektedir.

Etik ve İtibar Derneği (TEİD) ise iş etiğinin Türkiye’de faaliyet gösteren tüm şirketlerin yazılı kültürünün parçası haline gelmesi için çaba göstermek amacıyla 2010 yılında kurulmuş bir etik derneğidir. Düzenlemiş olduğu toplantı, eğitim ve konferanslarla üyelerine iş etiği politikası oluşturma ve uygulamada rehberlik etmek, şirketin belirlediği etik değerlerin şirketin tüm idari ve ticari bağlantıları tarafından benimsenmesi, zamanla bir iş yapma biçimi hâline gelmesi için destek vermektedir. TEİD, şahsi ve kurumsal olmak üzere 200’ün üzerinde üyeye sahiptir. Sahip olduğu kurumsal üyelerinin ticari yapısı incelendiğinde Türkiye’nin GSMH’sının %15’i ve yaklaşık 1 milyon çalışan sayısına sahip, ulusal ve uluslararası sermayeli şirketlerden meydana gelen karma bir yapıya sahiptir (TEİD, 2023). Bu da derneğin iş etiği konusunda kapsayıcılığını ortaya koymaktadır.

Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının yanında akademide de etik duyarlılığın oluşması ve etik ihlaller ile örgütlü mücadele edebilmek amacıyla 2019 yılında Akademide Etik Derneği (AKETDER) kurulmuştur. Faaliyet alanı olarak akademi alanındaki etik meseleleri ele almasıyla etik alanında faaliyet gösteren diğer derneklerden ayrılmaktadır. Yapmış olduğu çalışmalar arasında seminer, söyleşi, basım ve yayım faaliyetleri bulunmaktadır (AKETDER, 2024).

Yine Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği’nin (MÜSİAD), iş ahlakı konusunda çeşitli yayınları mevcuttur (MUSİAD, 2022).

2.2.3. Akademik Çalışmalarda Etik Kodlar

Bu bölümde genelde etik, özelde iş etiği ve etik kodlar ile ilgili olarak akademik yazın incelenmiştir. Yöntem olarak dünyadaki etik çalışmalarının durumunu özetlemek amacıyla itibarlı dergilerin dizildiği (indekslendiği) Web of Science (WoS) veri tabanı taranmış; Türkiye’deki yazın ise TÜBİTAK ULAKBİM çatısı altındaki DergiPark platformundaki ilgili istatistikler incelenmiştir.

WoS’taki dergilerin listelendiği Master Journal List incelendiğinde (SSCI, SCIE, ESCI ve AHCI endekslerinde) “ethic” veya “ethics” ifadesi ile ilişkilendirilen (dergi isminde direk olarak etik kelimesi geçen veya derginin yayın politikası gereği etik ile ilgili konuları ana alan olarak ifade ettiği) dergi sayısının 143 olduğu görülmektedir (WoS). Dergiler incelendikten sonra doğrudan etik ile ilgili olmayan 6 dergi

bu sayıya dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 137 sayıda dergiye ait detaylar aşağıda sunulmuştur².

Konu	Dergi sayısı
Sağlık - medikal ve biyoetik	42
Etik; felsefe, sosyoloji, psikoloji, hukuk	36
İşletme, ekonomi, finans - muhasebe, sorumluluk	12
Siyaset, kamu yönetimi ve uluslararası ilişkiler etiği	12
Mühendislik bilimleri, bilgi yönetimi ve teknoloji etiği	7
Dinler ve ahlâk	7
Çevre - tarım ve etik	5
Eğitim ve etik	4
İnsan araştırmaları ve etik	3
Medya ve iletişim etiği	3
Araştırma etiği ve akademik etik	3
Hayvan araştırmaları ve etik	2
Spor bilimleri ve etik	1
Çıkarılan	6
Toplam	143

Sağlık, medikal ve biyoetik şeklinde sınıflandırılan başlık altında 42 derginin yayım yaptığı görülmektedir. Tüm dergiler içerisinde en yüksek sayı bu kategoridedir. Sağlık alanı oldukça hassas çalışılması gereken bir alandır ve etik bilimi ile çok yakından ilişkilidir. Bu alanda yapılan deneyler, tedaviler, araştırmalar etik biliminin ilgi alanındadır. Bu sebeple etik ile ilişkilendirilen akademik alanlar içerisinde sağlık bilimlerinin en yüksek sayıda olması olağandır.

Etik, felsefenin bir alt dalıdır (Örs, 2005, s. 3). Felsefe alanındaki dergilerin de etik konusuna ilgisi göze çarpmaktadır. Felsefe ile etik ilişkisi çok eski yüzyıllara dayanmaktadır. Gerek sosyolojik gerek psikolojik gerekse felsefi pek çok konu etik ile ilişkilidir. Bu bağlamda WoS'ta taranan dergiler içerisinde felsefe, sosyoloji, psikoloji ve etik ilişkisini ele alan dergi sayısı 36 ile ikinci sırada gelmektedir. Bu bilimsel dergiler içerisinde "Ethics" dergisi, 1890 yılından itibaren yayınlanmaktadır. Bu da etik konusunun akademik yazında ne kadar uzun zamandır yer ettiğinin bir göstergesidir.

² WoS'taki dergilerin sınıflandırılması yazarlar tarafından yapılmış ve dergilerin alanları en yakın oldukları konulara göre sınıflandırılmıştır. Bu derginin yalnızca o alana özgü yayın yaptığı anlamına gelmemektedir.

Bu alanları ise işletme alanı takip etmektedir. Her ne kadar işletme ve ekonomi alanına özgü yayın yapan dergiler içerisinde etik ile ilişkili makaleleri yayımlayan dergi sayısı çok daha fazla da olsa etik bilimine odaklanmış dergi sayısı 12'dir. Dergiler arasında Türkiye menşeli bir dergi de İGİAD'a ait olan "Turkish Journal of Business Ethics"tir.

Dinler ve ahlâk alanında 7 derginin yayın yaptığı görülmektedir. Bu dergilerin bazıları Hristiyanlık etiğine (Ör: "Journal of The Society of Christian Ethics" ve "Studies in Christian Ethics", bazıları Yahudilik etiğine (Ör: Journal of Jewish Ethics) bazıları ise tüm dinleri içeren etik çalışmalara odaklanmışlardır. Yine felsefe, sosyoloji, psikoloji-etik alanında yayım yapan dergilerde de ahlâk-etik ve din olgusunun ilgili bağlamlarda ele alındığı görülmektedir. Bu bulgu, ahlâk-etik ve din ilişkisinin bilimsel araştırmalara da yansımakta olduğunu göstermektedir.

Teknolojideki gelişmeler ve etik ilişkisine odaklanan dergi sayısı 7'dir. Son dönemde gündemde olan yapay zekâ, mahremiyet, siber suçlar gibi konular göz önüne alındığında bu alanların etik ile ilişkisinin bilimsel yayınların ilgisini çekeceği aşikârdır.

Bu raporun odak noktası olan etik kodlar bağlamında bir inceleme gerçekleştirdiğimizde WoS'ta taranan dergilerde yayınlanan makalelerin başlıklarında ve anahtar kelimelerinde "etik kodlar" ifadesini ve bu ifadenin farklı yazım biçimlerini içeren (code of ethics, codes of ethics, corporate code of ethics, ethical codes, ethics codes, professional codes of ethics, the code of ethics) arama yapıldığında aşağıda detaylandırılan sonuçlar elde edilmektedir.

Yayının Niteliği	Sayı
Araştırma makalesi	4188
Tarama makalesi (review)	212
Bildiri	573
Editoryal materyal	332
Kitap bölümü	139
Toplam	5444

WoS'taki etik kodlar ile ilgili yayınlar yıllara göre incelendiğinde en eski yayın olarak karşımıza Kennet Kernaghan'ın Canadian Public Administration dergisinde yayınlanan 1974 tarihli "Codes of ethics and administrative responsibility" (s. 527-541) makalesine rastlanmaktadır. WoS'ta taranan akademik çalışmaların yıllara göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Yayın Yılı	Bilimsel Çalışma Sayısı ³
1974	1
1975-1979	34
1980-1984	80
1985-1989	61
1990-1994	176
1995-1999	356
2000-2004	388
2005-2009	746
2010-2014	995
2015-2019	1298
2020-2023 (4 yıl)	1125
Toplam	5260

Tablo incelendiğinde taranan ilk yayım olan 1974 tarihinden itibaren etik kodlar ile ilgili yayım sayısının her geçen yıl arttığı, özellikle 1990'lı yıllarla birlikte ivme kazandığı görülmektedir. Dünyanın pek çok şirket skandalıyla sarsıldığı 2000'li yıllarla birlikte etik kodlar ile ilgili akademik yayım sayısının hızla arttığı görülmektedir. Bu da iş dünyasına paralel olarak akademisyenlerin de etik kodlar konusunda ilgi duyduklarını göstermektedir.

Aynı aramayı Google Akademik platformu üzerinden yaptığımızda “etik kod” kavramının ilk geçtiği eser olarak 1803 tarihli Thomas Percival tarafından yazılmış “Medical Ethics or a Code of Ethics and Institutes, Adapted to the Professions of Physic and Surgery” eseri ile karşılaşmaktayız.

19. yüzyılın başlarında tıp mesleğinin gelişmesiyle birlikte tıp topluluklarının (dernek ve mesleki örgütler) kapsayıcı hâle geldiği görülmektedir. Bu örgütler her ne kadar mesleki etik kurallarla ilgili düzenlemeler getirmekten kaçınırsalar da bir süre sonra belli düzenlemeler getirildiği görülmektedir (Wilkinson, 2019, 87-90). Bu eserin de bu bağlamda düzenleyici bir metin olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilir. Ayrıca bu tarihlerdeki yayımların çoğunluğunda kullanılan etik kod ifadesinin bugünkü anlamında kullanılan kodlardan farklı olarak “etik kurallar” anlamında kullanıldığı kanaati oluşmuştur. Google Akademik platformunda yapılan “etik kodlar” aramasının detayları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

³ Bu tabloda önceki tablodan farklı olarak yalnızca makale, bildiri vb. materyale ek olarak tüm alanlarda taranan materyale de (Ör. Kitap değerlendirmesi, veri vb) yer verilmiştir. 2024 yılı yayımları toplama dâhil edilmemiştir.

Yayın Yılı	Bilimsel Çalışma Sayısı
1800-1899	3
1900-1950	20
1951-1960	24
1961-1970	43
1971-1980	159
1981-1990	391
1991-2000	1130
2001-2010	3160
2011-2020	6430
2021-2023 (3 yıl)	3550
Toplam	14910

Google Akademik platformunda da yapılan aramada WoS veri tabanına benzer şekilde 1990'lı yıllarla başlayan bir yükseliş göze çarpmakla birlikte 2000'li yıllardan itibaren yayım sayısı 10 yıllık periyotlarda yükselerek devam etmektedir.

Dünyadaki bilimsel yayın taramasındaki son veri olarak dünyanın en kapsamlı tez veri tabanı olan ProQuest veri tabanındaki doktora tezleri taranmıştır (ProQuest, Dissertations and Theses Global). Yapılan taramada anahtar kelimelerinde etik kodlar kavramı geçen tezler taranmış ve 86 adet teze rastlanmıştır. Bu tezler içerisinde 1940 yılında Almanca olarak yazılmış olan “Tıbbi Yönetmeliğin 13. Maddesine göre tıbbi meslek gizliliği” (Das arztliche Berufsgeheimnis nach: 13 der Reocjsarzteordnung) başlıklı bir tez yer almaktadır. Tezin anahtar kelimelerinden birisi etik kodlar olarak girilmiştir. Buradaki kod kavramının kural olarak da kullanılmış olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu tezden sonra taranan ilk tez 1999 yılında Mark Stephen Schwartz tarafından Kanada York Üniversitesi'nde yazılmıştır. Diğer tezler ile ilgili detaylı verilere aşağıdaki tablodan ulaşılabilir.

Yayın Yılı	Tez sayısı
1940	1
1940-1999	1
2000-2009	30
2010-2019	38
2020-2022 (3 yıl)	16
Toplam	86

Yazılan tez sayıları dikkate alındığında makaleler ile paralel bir durum göze çarpmaktadır. 2000'li yıllar sonrası etik kodlar ile ilgili doktora tez sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır.

Etik kodlar ile ilgili dünyadaki akademik verilere göz attıktan sonra Türkiye özeline bakabiliriz.

Araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle TÜBİTAK ULAKBİM çatısı altındaki DergiPark platformunda kayıtlı 2861 adet dergi bulunmaktadır. Dergiler arasında “etik” kelimesi ile arama yapıldığında başlığında etik geçen yalnızca “Helâl ve Etik Araştırmalar Dergisi” karşımıza çıkmaktadır. “Ahlâk” kavramı aratıldığında başlığında bu kavram geçen dergi ise karşımıza çıkmamaktadır. Aynı aramayı Google arama motorunda gerçekleştirdiğimizde başlığında “etik” ifadesi geçen dört dergiye rastlanmıştır. Bunlar, “Türkiye Klinikleri: Tıp Etiği – Hukuku – Tarihi Dergisi”, “Helâl ve Etik Araştırmalar Dergisi”, “Akademik Etik Dergisi” (internet sitesine erişilememektedir) ve “Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Tıp Tarihi ve Etik Dergisi”dir (2016-2021 tarihleri arasında düzensiz olarak yayınlanmıştır). Ahlâk kelimesi ile dergi araması yapıldığında ise “İş Ahlâkı Dergisi” ve “Ahlâk Çalışmaları ve Ahlâk Felsefesi Dergisi” ile karşılaşmaktayız. Bununla birlikte Türkiye’de yalnızca bu dergilerin etik ile ilgili araştırmaları yayınladığını düşünmek hata olacaktır. Nitekim gerek sağlık gerek sosyal gerekse fen bilimleri alanında yayın yapan pek çok sayıda dergi etik konusundaki makaleleri yayımlamaktadırlar. Burada amaç uluslararası yayımlarda taradığımız şekilde özellikle etik alanına eğilen akademik ve hakemli dergileri tespit etmektir.

Yine bu raporun odak noktası olan “etik kodlar” kavramını DergiPark platformunda taranan dergilerde yayımlanan makalelerin başlıklarında ve anahtar kelimelerinde aradığımızda karşımıza 33 makale çıkmaktadır (DergiPark). Bu makalelerin yayım yılları aşağıda verilmiştir.

Yayın Yılı	Bilimsel Çalışma Sayısı ⁴
2013	1
2014	3
2015	1
2016	1
2017	2
2018	3
2019	2
2020	4
2021	3
2022	5
2023	5
Toplam	30

⁴ 2024 yılında yayınlanan 3 makale sayıya dâhil edilmemiştir.

Aynı aramayı Google Akademik platformunda yaptığımızda aşağıdaki sonuçları elde etmekteyiz.

Yayın Yılı	Bilimsel Çalışma Sayısı
1994 ve öncesi	0
1995-1999	5
2000-2004	14
2005-2009	63
2010-2014	165
2015-2019	306
2020-2023 (4 yıl)	254
Toplam	807

Bu aramada karşımıza çıkan ilk yayım, özetinde etik kod ifadesi geçen 1995 tarihli “Klinikte Etik Karar Verme Süreci” başlıklı çalışmadır. Makale, yukarıda adı geçen Türkiye Klinikleri: Tıp Etiği – Hukuku – Tarihi Dergisi’nde yayımlanmıştır. Makalenin yazarları Erdem AYDIN ve Nermin ERSOY’dur. Uluslararası endekslerde yaptığımız aramalarla paralel olarak, “etik kod” ifadesinin Türkçe olarak geçtiği makale sayısının 1990’lı yılların ikinci yarısıyla birlikte arttığını görmekteyiz.

Türkiye’de etik kodlar ile ilgili yapılan tezleri YÖK TEZ veri tabanından incelediğimizde aşağıdaki sonuçları elde etmekteyiz.

Yayın Yılı	Tez sayısı
2006	2
2007	2
2009	1
2011	1
2013	1
2017	3
2018	2
2020	2
2022	2
2023	1
Toplam	17

Türkiye’deki üniversitelerde yapılan lisansüstü tezleri incelediğimizde etik kod kavramı ile ilgili 17 tezin yazıldığını görmekteyiz. Bu tezlerden 2006 yılında yazılmış iki tezden (YÖK TEZ sisteminde kayıt numarası eski olan) biri Tunay Elgin tarafından Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda yazılmış olan “Meslek Etiği Ve Etik Kodu: Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi”

başlıklı tezdır. Diğeri ise Ömür Duğın tarafından Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı'nda yazılmış olan “*Spor Yöneticilerinin Etik Kod Analizi: Ölçek Geliştirme Çalışması*” başlıklı tezdır. Sonraki yıllarda düzensiz olarak bu konuda tezler yazılmaya devam etmiştir.

Tezlerin bilim dallarına göre dağılımı incelendiğinde 9 işletme, 1 bankacılık, 2 turizm, 4 eğitim bilimleri ve 1 spor bilimleri şeklinde dağıldığı görülmektedir. Burada ağırlığın işletme alanında olduğunu söylemek mümkündür. Bu tezlerin 12'si doktora düzeyinde, 5'i yüksek lisans düzeyindedir.

Elimizdeki akademik verilere bakarak bir yorum yapmak gerekirse; etik ve etik kodlarla ilgili akademik yayımların Türkiye'de dünyaya nispeten daha geç başladığı ancak yayım sayısındaki artışın dünya ile paralel olarak ilerlediği ifade edilebilir. Etik kodlar konusu 1990'lı yıllar sonrası dünyadaki yükselişiyle benzer şekilde Türk akademisyenler tarafından da ilgi görmeye başlamış ve inceleme konusu haline gelmiştir. Ancak özellikle etik kodlar dikkate alındığında yayım sayısında azlık göze çarpmaktadır. Kılınc (2022), ULAKBİM veri tabanında etik kodlar ile ilgili yapmış olduğu çalışmada aynı sonuca vurgu yaparak, etik kod ile ilgili makale sayısının yeterli olmadığını ifade etmektedir.

2.3. Etik Kodların Amacı

Küresel ekonomi çalışma ilişkileri ile ilgili yeni fırsatlar ve zorlukları da beraberinde getirmiştir. Yaygın olarak kullanımı çok eskiye dayanmayan bir olgu olarak etik davranış kodları, hem çalışanların denetimi hem de işletmelerin davranışlarının düzenlenmesi için ilkeler ortaya koymaktadır. Nitekim küresel şirketlerin gelişmekte olan ülkelerde yürüttükleri faaliyetler esnasında ülkenin iç işlerine karışması, emek ve çevre ihlalleri uzun süredir devam eden tartışmalardır. Bu sorunlara ilişkin standartların oluşturulması, pek çok alanda yaşanan suiistimallerin önlenmesi için gösterilen gayretlerden biridir. Önceleri hazır giyim işletmeleri tarafından şirket itibarının korunması için kullanılan kodlar ve izleme, daha sonra işçi ve tüketici örgütlenmesini içeren işçi sendikaları kampanyaları haline gelmiştir (Esbenshade, 2004, s. 40).

1990'lı yıllarda artan kurumsal sosyal sorumluluk vurgusunun etik kodların belirlenmesinde etkili olduğu söylenebilir. Ancak gerçekte neyi karşıladıkları konusunda; 'faaliyetlerine yönelik eleştirileri saptırmak amacıyla yapılan halkla ilişkiler çalışmaları mı, paydaş kontrolü biçimi mi, yoksa kanunlar, devlet düzenlemeleri ve sendikal pazarlık mekanizmalarına alternatif mi?' gibi etik kodların asıl amacına

yönelik açıklığa kavuşmamış sorular bulunmaktadır (Jenkins, 2001, s. 26). Başka bir kuşku ise etik kodların, bireylerin davranışlarını kısıtlamaya yönelik olduğu izlenimidir. Ancak etik kodlar, bireyi güçlü ve özgür kılarak daha yüksek bir öz güvenle etkili karar alması amacıyla yapılandırılmışlardır. Bu noktada etkili bir etik davranış kodunun;

- **Örgütsel değerler ve beklentileri açıklığa kavuşturmak,**
- **Herhangi bir konuda ikilemde kalmış bir çalışana yol gösterme** olmak üzere iki temel amacı bulunmaktadır (Ethics Recourse Center, 2003, s. 7).

İşletmede etik kodlarının bulunması ve bu konuda eğitimler yapılması hem çalışanlara hem de yöneticilere işletmenin etik konusunda hassas olduğu önemli bir girişimi ifade etmektedir. Böylece işletme etik davranışları teşvik ettiğini, etik dışı davranışlarla ilgili ise yaptırımlar uygulayacağı mesajını vermektedir. Bu noktada yazılı iş etiği davranış kurallarının varlığının çalışanların görüş ve davranışları üzerinde de etkisi olduğu bilimsel çalışmalarda ifade edilmektedir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 88). Diğer yandan uluslararası faaliyet gösteren firmaların benimsemiş olduğu kendine mahsus kodlar yurtdışında sözleşme yaptığı fabrikalardaki çalışma koşulları ile ilgili eleştirileri göğüsleyebilme amacını güttüğü ifade edilmektedir (Esbenshade, 2004, s. 41). Yani yapılan usulsüzlüklere sonucu oluşan tepkilere karşı halkla ilişkiler çalışması amacıyla kullanıldıkları da bir eleştiri olarak yazında yer almaktadır.

Etik kodların geliştirilme amacı genel olarak değerlendirildiğinde:

1. İnsanların belirli yönde davranma olasılığının yükseltilmesi
2. Doğru şeylerin doğru nedenlere dayandırılarak yapılmasıyla sonuçlanması
3. Bireysel bakış açısı ve muhakemenin yanında, bir eylemin gerçekleştirirken güçlü bir arka plana (ortak akla) dayandırılması amacıyla oluşturulduğu söylenebilir (Gilman, 2005, s. 8-9).

Yani etik kodlar, işletme, çalışanlar, sendikalar, sivil toplum kuruluşu ve hükümetler tarafından belirsiz ve karmaşık durumlarda karar vermeyi kolaylaştırmak amacıyla geliştirilirler (Yaman, 2015, s. 169).

Yapılan bir araştırmaya göre işletmede etik kodlar bulunmasının çalışanlar üzerinde olumlu etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Adams, Tashchian ve Shore, 2001). Buna karşın (Sims, 1991) ise, belirlenen etik kodların etkili ve uygulanabilir olması için öncelikle kurumsallaşmanın tamamlanması ve bir kurumsal kültürün mevcut olmasının gerekli olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle işletmenin öncelikle yasal düzenlemeler, görev tanımları, çalışan hakları, ast-üst ilişki ve hiyerarşisi gibi temel standartları belirledikten sonra etik kodları oluşturma yoluna gitmelidir.

Özetle ifade etmek gerekirse etik kodlar adeta işletme için yol haritası işlevi görmektedir. Rüşvet, yolsuzluk, hediye alıp verme, ticari ilişkiler esnasında çevreye, devlete ve topluma karşı tutumun nasıl olması gerektiğine dair; yönetici, çalışan, tedarikçi ve hissedarların davranışlarını düzenleme amacı gütmektedir.

Bir diğer deyişle; güvenilirlik, dürüstlük, uyum, insan haklarına saygı, sorumluluk, hesap verebilirlik, âdil olma, duyarlı olma, kurumsal vatandaşlık gibi evrensel değerleri benimseme ve bunların gereklerini yerine getirmeyi amaçlamaktadır (Schwartz, 2002, s. 29-30).

2.4. Etik Kodların İşlev ve Faydaları

Etik kod belirlemek kurumsal davranışların düzenlenmesinde kaldıraç etkisi oluşturur. Böylece işletmenin faaliyet gösterdiği alanda, belirlenmiş olan standartlar çerçevesinde faaliyetlerini yürütmesine, oluşabilecek eleştirileri göğüslemesine ve üretim-tüketim faaliyetlerinin bir bütün olarak görülmesiyle yalnızca ne üretildiğine değil, nasıl üretildiğinin de dikkate alınmasına katkı sağlar (Jenkins, 2001, s. 28).

Etik kodlar, netliğe kavuşmamış hususlarda ve en basitten en karmaşığına ikilem oluşturan sorunlarla karşılaşıldığında bir rehber işlevi görür. Ayrıca diğer öğelerle işbirliği kurulduğunda etik kültürün köşe taşı konumundadır. Bu nedenle, boyutuna bakılmaksızın her işletme etik kodlara sahip olmalıdır (Ethics Recourse Center, 2003, s. 6-7).

Etik kodlar gerçekleştireceği işleve göre farklı içerik ve biçime sahiptir. Etik kodları tanımlayacak işlevler (Banks, 1998, s. 28):

- **Uygulayıcılara yol gösterici olma**
- **Müşterileri koruma**
- **Mesleki konumu yükseltme/iyileştirme**
- **Mesleki kimliği oluşturma ve sürdürme**
- **Mesleki düzenlemedir.**

Yukarıda görüldüğü gibi işletmenin hem iç hem de dış paydaşlarına yönelik işlevler bulunmaktadır. Uygulanabilir etik kodlar paydaşlar ve yasal düzenlemeler açısından uyum sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

İşletmelerde etik kod bulunmasına ilişkin (Adams, Tashchian ve Shore, 2001)'in yapmış oldukları çalışmada, etik kodlar bulunan ve bulunmayan işletmeler incelenmiştir. Araştırmacılar, farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarından veri toplayarak yapmış oldukları çalışmadan elde ettikleri bulgular ışığında,

kurumsal etik davranış kodu geliştirmenin çalışanların hem etik davranışlarını hem de etik algılarını etkilediğini ve etik kod bulunmayan işletmelerdeki çalışanlardan farklı algılara sahip olduklarını ifade etmektedirler. Çalışmada elde edilen bulgulara göre çalışanlar, eğer etik kodlar varsa işletme ve yöneticilerin konuyu önemseydiğine, yoksa iş etiğini dikkate almadıklarına inanmaktadırlar. Bu yaklaşım da çalışanların algı ve davranışlarına yansımaktadır. Ayrıca etik kodların geliştirilme süreci çalışanlar tarafından hassasiyet ve farkındalığın artmasına, böylece iş etiğinin işletme değeri olarak benimsenmesine katkı sağlamaktadır.

Etik kodlar; vizyon, misyon ve değerler gibi temel bileşenlerle birlikte; çalışanlar, hissedarlar ve yöneticiler tarafından işlerin nasıl yapılacağı, nasıl davranılacağına açıklıkla anlaşılması noktasında bir rehber işlevi görür. Maddeler halinde sıralamak gerekirse etik kodlar (Ethics Recourse Center, 2003, s. 6-7):

- **Riski en aza indirir.**
- **Tavsiye konusunda yönetici, çalışan ve hissedarlara yardımcı olur.**
- **İşletmenin içinde ve dışına karşı güven oluşturur.**
- **Etik konulardaki farkındalığı arttırır.**
- **Karmaşık konularda tartışmayı teşvik eder.**
- **Kritik ikilemler konusunda uzlaştırıcıdır.**
- **Suiistimallerin ve ilgili meselelerin rapor edilmesinin yolunu açar.**
- **Tavsiye alınacak kaynakların neler olduğunu açıklar.**

Bir işletmenin etik hassasiyetlerinin olduğu ve buna ilişkin yol almaya çalıştığının göstergesi, etik kodlar oluşturmasıdır. Etik kodlar çalışanlar için işlerin doğru yapılması konusunda yol gösterici, belirlenen kural ve standartlara aykırı bir durum oluşması konusunda ise caydırıcı rol oynar. Etik kodlar, işletmelerde etik standartların yükseltilmesine katkı sağlar. Bununla birlikte verimlilik artışı da sağlanır. Ancak bu seviyenin yakalanabilmesi için çalışanların iş etiği konusunda bilinçli olması gerektiğinden dolayı sistemli eğitim çalışmaları yapılmalıdır. Ayrıca bu çabaların performans değerlendirmesi de yapılarak işletmelerin yön tayin etmesinde etkili olan faktörler belirlenmelidir (Kul, 2023, s. 4-5; Demir, 2023, s. 12-13).

Etik kodlar, yol gösterme, ikilemlerin oluşmasının engelleme, etik beklentileri artırma, etik konusunun gündemde olması, usulsüzlükleri önleme, etik karar alma ve hesap verebilirlik gibi amaçlara hizmet ederken, sahip olduğu potansiyel yararları da bulunmaktadır. Bunlar (Ethics Recourse Center, 2003, s. 7):

- **İşletme için yasal koruma**
- **Artan şirket gurur ve sadâkati**

- **Artan kamu iyi niyeti**
- **Geliştirilmiş kayıp önleme**
- **Azalan rüşvet ve komisyonlar**
- **İyileştirilen ürün kalitesi**
- **Artan verimlilik**

Etik kodun işlevi ve sağlayacağı faydaları özetlemek gerekirse etik kodlar, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini ve sorumluluk sahibi bireyler olarak nasıl davranmaları gerektiğini tanımlar, paydaşlara olan sorumluluklarını hatırlatır. Güçlü bir örgüt kültürü oluşmasını sağlar, etik ikilemler oluştuğunda yol haritası işlevi görür (Çakırel, 2023, s. 10). Bununla birlikte yüksek kaliteli davranış kuralları, çalışanların davranışlarını yönlendirmede ve sosyal açıdan daha sorumlu bir örgüt kültürünün geliştirilmesinde de etkilidir. Ancak etik kodun bir süreç olduğu ve işlevsel devamlılığını sürdürülebilmesi için dönemin getirdiği şartlara göre sürekli güncellenmesi gerektiği unutulmamalıdır (Erwin, 2011, s. 545-546; Demir, 2023, s. 12).

2.5. Etik Kodların Hazırlanışı ve Uygulanışı

Bu başlık altında yazındaki çalışmalardan yararlanılarak etik kodların hazırlanması ve uygulanmasına yönelik sınıflandırma ve süreçler değerlendirilecektir. Sürecin anlaşılır ve etik kod oluşturacak olan işletmelere yol gösterici olması için yazında yer alan çalışmalardan esinlenerek tablolar oluşturulmuştur.

2.5.1. Etik Kodların Hazırlanışı

İşletmenin etik kodları oluşturulurken başvurulabilecek yöntemler vardır. Çeşitli kademelerdeki ve birimlerdeki yöneticiler, hukukçular ve çalışanlardan oluşan bir grubun şirketin etik kodlarını oluşturması bir seçenektir. Böyle bir tercih işletmenin etik kodlarını, üst yönetim tarafından hazırlanmış ve bir talimatlar listesi görünümünden kurtaracaktır. Bunun için bazı taslak metinlerin etik kodu hazırlayacak heyete iletilmesi düşünülebilir. Bu doğrultuda toplumda, sektörde veya kuruluştaki en sık karşılaşılan etik sorunlar göz önünde bulundurulur hareket edilebilir. Bunun yanı sıra bu alanda uzman danışmanlardan da yararlanılabilir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 99).

Yazına bakıldığında gerek özel gerekse danışmanlık kuruluşlarından yardım alınarak geliştirmiş olanların yanında, bağlı olunan ticari birlik veya iş etiği alanında faaliyet gösteren kuruluşlar tarafından geliştirilen taslak etik kod metinleri bu-

lunmaktadır. Kapsam açısından değerlendirildiğinde bunların en güvenilir olanı uluslararası geçerlilik ve yaptırım gücüne sahip kuruluşların hazırladığı anlaşma ve etik davranış ilkeleridir.

Etik kod hazırlanırken öncelikle işletmenin mevcut durumu ve etik ilkelerin uygulanmasına engel olabilecek durumlar gözden geçirilmeli, hazırlanacak olan kodların yasa ve idari düzenlemelere aykırı içerikte olmamasına dikkat edilmelidir. Bunun için işletmede önemli konumda olan işgörenler ile görüşülüp bilgi alınmalıdır. (Köseoğlu, 2007, s. 48). Ayrıca çevre, toplum, çalışan ve müşterilere ilişkin etik ihlallerin olup olmadığı belirlenmeli, eğer varsa yasal düzlemde öncelikle bu ihlaller ile mücadele edilerek işletmenin faaliyetleri konusunda meşruiyet sağlanmalıdır.

Etik kod geliştirme açısından yazında yer alan etik davranış kodu sınıflandırılmasında sürece ilişkin yaklaşımlar geliştirildiği görülmektedir. Sınıflandırma açısından bakıldığında etik kodların aşağıdaki tabloda görüldüğü şekilde beş başlık altında sınıflama yapıldığı ifade edilebilir. Bunlar:

1- İşletmelerin Oluşturduğu Kodlar	İşletmelerin kendi bünyelerinde oluşturarak tek taraflı olarak benimsedikleri kodlardır. Kendi çalışan ve tedarikçilerine yönelik ilkeleri ifade etmektedir.
2- Ticari Birliklerin Oluşturduğu Kodlar	Özel bir endüstri kolunda faaliyet gösteren işletmelerin üye oldukları birlik tarafından hazırlanmış kodlardır. Kapsamı, üye olan işletmelerin faaliyet gösterdiği alanla sınırlıdır.
3- Çok Paydaşlı Kodlar	Paydaşların, firma veya endüstri kolu temsilcilerinin, ticari birliklerin, sivil toplum kuruluşlarının ve hükümetlerin ortak akılla geliştirdikleri kodlardır.
4- Model Kodlar	Bunlar, belirli bir kuruluşun etik kodlar açısından iyi uygulama olarak kabul edilen hususların bir ölçütünü sağlamak üzere tasarlanmıştır. Model kodlar genellikle uygulanmaz, ancak şirketlerin ve ticari birliklerin izleyebileceği bir yol haritası olarak tasarlanırlar.
5- Hükümetler Arası Kodlar	Hükümetlerin uluslararası düzeyde müzakere ettiği ve uzlaştıkları kodlardır. Bunlara, OECD ve Dünya Çalışma Örgütü gibi kuruluşların hazırladığı uluslararası katılımlı düzenlemeler örnek gösterilebilir.

(Jenkins, 2001, *Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy*, United Nations Research Institute for Social Development, s. 20)⁵

Etik kodlar ortak akıl geliştirmek ve gerektiği durumlarda ortak paydada buluşabilmek açısından önemli bir araçtır. Gilman'a göre etik kod yazarken genellikle kavramların kapsayıcılığına, yasal yeterliliğe ve gelebilecek eleştirilere karşılık verebilecek içeriklerin öncelendiği görülmektedir. Aslında bunlar, üzerinde durulan yanlış noktalar. Etkili kodlar genellikle davranışsal hedeflerin, örgütsel hedeflerin ve politik hedeflerin ne olduğunu sorarak başlar (Gilman, 2005, s. 60). Sonrasında

⁵ Tablo, belirtilen kaynaktan esinlenerek araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

ise koda yönelik ortak ve potansiyel eğitim uygulamalarını benimsenerek (Miller, 2004, s. 6):

- kodun nasıl düzenlenmesi gerektiği
- kodun dil açısından nasıl bir yaklaşıma sahip olacağı (örneğin; değerlere dayalı, hukuka dayalı vb.)
- kurallara dâhil edilecek içerikler (örneğin; misyon ifadesi, kurumsal yapı ve politikalar)
- iş ortamına uygulanmasını göstermek için koda hangi soru ve yanıtların dâhil edilmesi gerektiğine karar verilmelidir.

Kurumsal etik kuralların geliştirilebilmesi için ilk olarak ahlâkî kuralların oluşturulması ve gerekçelendirilmesi gerekir. Bu noktada uluslararası faaliyet gösteren işletmelerin benimseyecek olduğu ilkelerin evrensel geçerliliği ve kabul edilebilirliği olmalıdır. Başka bir deyişle tercih edilen ahlâkî standartlar, mümkün olduğunca geniş ölçüde farklı kültür, inanç, zaman ve koşullarda anlamını koruyabilmelidir. Ayrıca belirlenen standartlar, yol gösterirken, davranış ve eylemler değerlendirilirken bireyler ve sosyal gruplar açısından geniş ölçüde kabul edilebilir olmalıdır (Schwartz, 2002, s. 29).

Martens (2005), uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelerin uygulayabileceği bir etik kod geliştirme yol haritası geliştirmiştir. Ona göre etik kod oluşturma sürecinde kapsama ve temsil düzeyinin yüksek olabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Örneğin işgücü çeşitliliğinin olduğu işletmelerde kapsayıcı bir etik davranış kodu hazırlamak zor olabilir. Ayrıca hazırlanacak olan kod işletmenin boyutu, faaliyet kolu, stratejisi ve örgütsel yapısı açısından da farklılık gösterecektir. Uygulanacak bu süreç altı adımdan oluşmaktadır:

Başamalar	Gerçekleştirilecek Etkinlikler
1. Aşama Uluslararası Danışma Grubunun Oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"> • Bu aşamada işletmenin faaliyet gösterdiği ve hedeflediği coğrafyaları • Sahip olduğu birim çeşitliliğini (üretim, satınalma, pazarlama, insan kaynakları vb.) • İşletme yapısı içinde farklı düzeylerde görev yapan bireyleri (çalışan, şef, orta ve üst yönetici vb.) temsil edecek 12-24 kişilik bir danışma grubunun oluşturulması
2. Aşama Hedeflerin Açıkça Belirlenmesi	<p>Etik davranış kodları oluşturulurken gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlenmelidir. Aksi halde oluşturulan ilkeler halkla ilişkiler şeması olarak görülebilir.</p> <p>Bu aşamada ulaşılması beklenen hedefler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uyumluluk • Kurumsal Sosyal Sorumluluk kurallarının belirlenmesi • Tedarikçi ve hissedarlara ilişkin standartlar belirleme • Değerlerin tanımlanması

Aşamalar	Gerçekleştirilecek Etkinlikler
<p>3. Aşama Taslak İçeriğinin Oluşturulması</p>	<p>Bu aşamada çeşitli birim ve coğrafyalardaki işletmelerden etik kodlara ilişkin tavsiyeler istenir. Tavsiyeler ve oluşturulması düşünülen etik kodlar farklı birim ve coğrafyaları temsil amacıyla oluşturulan danışma grubunca tartışılır. Geniş kapsamlı kabul görececek kodlar belirlenmeye çalışılır. Ayrıca kitaplardan ve diğer işletmelerin oluşturduğu kodlar da incelenebilir. Bu noktada;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uluslararası geçerlilik ve uygulanabilirliği tartışılır. • Konunun açıklıkla tanımlanmasına çalışılır. • Çalışanların sorumluluklarını doğru anlamaları için örnek verme, soru-cevap gibi açıklayıcı unsurlarla kabul edilebilir ve edilemez davranışların neler olduğu ifade edilir. • Süreç ve konuya ilişkin ilave bilgi için kullanılabilen kaynaklar tartışılır. • Son olarak da belirlenen içerik ve standartlar kontrol edilerek taslağın ön incelemesi yapılır.
<p>4. Aşama Şekil Tasarımı</p>	<p>Etkili bir kod oluşturulabilmesi için kültürel hassasiyetlere dikkat edilmesi gerekir. Bu hususta kullanılacak renkler, şekiller, işaret ve resimler farklı kültürlerde farklı anlamlar ifade edebileceği göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır.</p> <p>Örneğin para birimi ifade edilirken yalnızca dolar (\$) işareti kullanmak olumsuz bir izlenim oluşmasına neden olabilir. Ayrıca çok uzun metin ve dolu bir sayfa, okuyucunun yorulması nedeniyle dikkatli okumamasına da neden olabilir.</p> <p>Bu nedenle ifadeler kısa ve anlaşılır olmalıdır.</p>
<p>5. Aşama Odak Grup Oluşturma ve İçeriği (Süreci) Sonlandırma</p>	<p>Taslak içerik tamamlandığında farklı bölgelerde faaliyet gösteren işletmelerdeki üst yöneticiler belirlenmiş olan kodları kendi aralarında tartışmalı ve oluşacak itirazların önüne geçebilmek için mümkünse astlar bu sürece dâhil edilmemelidir.</p> <p>Ayrıca mümkünse oluşturulan taslak metin faaliyet gösterilen ülkelerin dillerine çevrilmeli ve bu metin her bir odak grup tarafından tartışıldıktan sonra gönderilecek geribildirimler doğrultusunda danışma grubunca değerlendirilmelidir. Üst yönetim tarafından onaylanmadan önce son bir defa danışma grubunun görüşü alınır ve onaylanarak süreç tamamlanır.</p>
<p>6. Aşama Oluşturulan Etik Kodların Çevirisinin Yapılması</p>	<p>Küresel bir işletmede çalışanlar işletmenin menşe ülkesinin dilini bilseler dahi oluşturulan etik kodların çalışanların anadillerine çevrilerek çalışanların daha iyi anlaması, böylece örgütsel bağlılık ve dikkate alındığını hissetme gibi olumlu sonuçlara ulaşılması sağlanacaktır.</p> <p>Ancak ilgili ülkede az sayıda personel varsa, çeviri ve basım maliyetli olabileceğinden metin fotokopi şeklinde çoğaltılarak dağıtılabilir. Eğer çalışan sayısı 100'den fazla ise çeviri ve kod özgün şekilde basılmalıdır.</p> <p>Hazırlanan çevirinin tam ve doğru olarak anlaşılması için uygun terimler seçilerek olumsuz ifade ve jargondan kaçınılmasına çalışılmalıdır.</p> <p>Çevirmen tercihi yapılırken bölgeyi ve dili iyi bilen kişiler tercih edilmelidir.</p> <p>Çeviri işlemi de tamamlandıktan sonra danışma kuruluna gönderilmeli ve danışma kurulunun yanı sıra bölge temsilcisi tarafından da doruluğu teyit edilmelidir.</p>

(Martens, 2005, *Writing an Effective Global Code*, International Business Ethics Review, 8(1), s. 9-14.)⁶

⁶ Tablo, belirtilen kaynaktan esinlenerek araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

Yukarıdaki tabloda ifade edildiği şekilde uluslararası bir işletme için etik kod coğrafi, kültürel ve dil farklılıkları da dikkate alınarak çok aşamalı bir şekilde oluşturulabilmektedir. Bununla birlikte etik kod geliştirme sürecine ilişkin olarak Hill ve Rapp (2014), işletmenin etik davranış kodları belirlenirken geniş bir kapsayıcılığa sahip olabilmesi için '*tabandan-tavana yaklaşımını*' (bottom-up approach) önermektedir. Tabandan-tavana yaklaşımı, çalışanlar, orta ve üst yöneticiler dâhil olmak üzere işletmenin her biriminden mümkün olduğunca fazla sayıda katılımcının, kod oluşturacak çalışma grubuna katılmasını; çok sayıda kişiyi bir araya getirecek ortamın bulunmaması hâlinde ise her birimden temsilcinin bulunmasını önermektedir. Önermiş oldukları etik kod geliştirme yaklaşımının aşamalarına bakıldığında ise aşağıdaki dört aşama öne çıkmaktadır.

1. **Bireysel Yansımalar:** Kişisel düşünceler ve eğilimlerin ifade edilerek eleştirel bakış açısı ile ele alınması
2. **Çalışma Grubu Tartışmaları:** Öne sürülen görüşlerin tartışılması, değerlendirilmesi ve sonraki aşama için sonuca bağlanması
3. **Gruplar Arası Müzâkereler:** Bu aşamada işletmenin farklı birimlerince daha önceki aşamalarda karara bağlanan ifadeler müzâkere edilir. Ayrıca bu noktada grupları temsil edecek lider ve grup sözcüleri belirlenir.
4. **Yönetim Kurulu Onayı:** Bu aşamada farklı birimlerde tartışılan ve üzerinde hemfikir olunan ifadeler yönetim kurulu onayına sunulur. Bu noktada, sunulan ifadeler üzerinde büyük bir değişiklik yapılmaz. Yönetim kurulu tercihini yapar ve oluşturulan ifade kuruluşun resmi kodu olur veya reddedilir.

Böyle bir süreç sayesinde örgütsel amaçlar doğrultusunda çeşitli görevleri yerine getiren bireylerin etik kod oluşturma sürecine katkı sağlamaları ve seslerini duyurmaları sağlanmaktadır. Dolayısıyla böyle bir katılımcı yaklaşımın sağladığı çok seslilikle kodlar daha kapsayıcı olacak ve çalışanlar tarafından daha geniş kapsamda benimsenebilecektir (Hill ve Rapp, 2014, s. 625).

Yöntem, zaman ve pratik açıdan üst yönetici veya işletmenin etik birimi tarafından etik kod oluşturulup çeşitli birim ve coğrafyalara gönderilebilir. Ancak bu yöntemle oluşturulan etik kodların çalışanlar tarafından benimsenmesi zorlaşacaktır. Bu nedenle işletme etik kod oluşturma sürecine çalışanları da dâhil edilmeli ve koda ilişkin resmi tanıtım toplantıları düzenlemelidir. Bu tanıtım toplantılarında çalışanlar yöneltecekleri soru ve eleştirilerle kodun içeriğinin daha iyi anlaşılıp benimsenmesine katkı sağlayacaklardır. Bir etik kod şu hedefleri gütmelidir (Miller, 2004, s. 8):

- **Karar alma sürecinde çalışanlar için rehberlik etmeye yardımcı olacak değerli bir kaynak olduğu**

- Çalışanların yararı için hazırlandığı
- İşletmenin sorumlu iş uygulamalarına bağlı olduğu
- Çalışanların kodun yapısına aşina olmasını
- Belgenin şirket işleri ve çalışanların çalışmaları açısından önemini ortaya koymayı
- Çalışanların kodlar hakkında soru sormasını ve ifade edilen endişelerin yöneticiler tarafından ele alınmasını
- Çalışanların kullanımına sunulan iş etiği kaynaklarının yinelenmesi

Bu noktada güçlü bir iletişimin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Kurumsal yapı içindekilerin ve etkileşimde bulunulanların etik kodları benimsemesi sürecinde etkili bir iletişim olmadığı takdirde belirlenen kodların kapsayıcı ve çok iyi hazırlanmış olması yeterli olmayacaktır (Gilman, 2005, s. 42).

2.5.2. Etik Kodların Uygulanışı

Etik kodlar hazırlandıktan sonra sıra bu kodların uygulanması ve yönetilmesine gelir. Bu aşamada hazırlanan kodların tanıtılması ve işletmenin her bir çalışanı tarafından benimsenmesi için yapılacak çalışmalar vardır. Bunların başında, oluşturulan etik kodun her bir çalışana iletilmesi gelmektedir. Sonrasında ise eğitim, destek, güçlendirme ve üstler tarafından olumlu örnek davranışlar gerçekleştirilmesi etik kodun uygulanması sürecindeki önemli noktalardır (Schwartz, 2002, s. 34-35).

İşletmeler etik davranış kodu oluştururken genellikle ya uyum temelli ya da değer temelli kod oluşturma yaklaşımını benimserler. Uyum temelli yaklaşım genellikle bir alışveriş listesi gibidir, kurallar ve kanunlar adeta bir yapılmayacaklar listesini çağırır. Bu nedenle hukuki terimlere hâkim olmayan çalışanlar tarafından benimsenmesinde zorluk yaşanır. Buna karşın değer temelli kod oluşturma yaklaşımını işletmeye ilişkin standartları ifade ederken farklı bir yol izler. Bu yaklaşımla oluşturulan kodlar işletmenin değer ve inançlarına dayanmaktadır. Her bir temel değer aktarılırken çalışanlara, bu değeri destekleyecek standartlar da verilir. Böylece değerler, standartlar ve çalışanların davranışları arasında güçlü bir bağlantı kurulmuş olur. Çalışanlar belirli bir standart ile bu standardın temel bir değeri nasıl güçlendirdiği arasındaki ilişkiyi kurabildiklerinde, belirlenmiş olan standarda saygı duymaya daha yatkın olurlar (Miller, 2004, s. 6). Bundan dolayı kodlar oluşturulurken kültür, göz ardı edilmemesi gereken bir etkidir. Toplumsal bağlama uygun olmayan kodların uygulanmaması söz konusu olabilir. Geliştirilen kodların kültürel bağlamla ilişkisi sağlanırken, uluslararası düzeyde geçerlilik kazanabilecek esnekliğe de sahip olmalıdır (Köseoğlu, 2007, s. 51).

Etik kodların uygulanmasıyla güvenilirlik, dürüstlük, uyum, insan haklarına saygı, sorumluluk, hesap verebilirlik, adil olma, duyarlı olma, kurumsal vatandaşlık gibi evrensel değerleri benimseme ve bunların gerekleri yerine getirilerek sürdürülebilir bir yapı geliştirilmeye çalışılır (Schwartz, 2002). Bu nedenle işletme etik kod belirleme sürecinin daha ilk aşamasında kodların neye yönelik olduğuna karar verilmelidir. Çünkü bunları iş ortamında yürürlüğe koymak ve personele benimsetmek gözden kaçırılmaması gereken noktalardır (Miller, 2004, s. 6).

Kod oluşturma sürecine çalışanların da dâhil edilmesi, benimseme ve uygulamaya geçirme konusunda faydalı olacaktır. Sonrasında düzenlenecek olan etik eğitim programlarıyla çalışanların etik belgesini bir araç olarak kullanma konusunda deneyim kazanmaları, etik kodun bir dizi kuramsal standarttan çok daha fazlası olduğunu, günlük iş ortamında nasıl ve neden kullanması gerektiğini öğrenmeleri için uygun bir fırsattır. Etik ilkelerin benimsetilmesi sürecinde uzun dersler yapılması, sorular sorulması, kısa imtihanlar yapılması veya kapsamlı metinlerin okunması gibi yöntemler vardır. Ancak bunlar tanıtım aşamasında yapılması gereken işlerdir. Etik kodların çalışanlar tarafından aktif şekilde kullanılmasını sağlamak için iki yöntem önerilebilir. Bunlar; (1) **iş etiği senaryo soruları** ve (2) **vaka analizi yöntemi**dir. Çalışanlar örnek olaylar sayesinde ne gibi sorunlarla karşılaşacağını ve nasıl yanıt bulacağını pratiğini kazanacak, sorulan sorulara yanıt ararken ise işletmenin oluşturmuş olduğu koda nasıl yanıt verildiğini ve uygun çözümün üretildiğini anlayacak, soruları yanıtlayamadığı noktalarda ise etik kodda gri (belirsiz/anlaşılmamış) alanların olduğu tespit edilmiş olacaktır (Miller, 2004, s. 8-10). Bu da kod metninin güncellenmesi ve gerek görüldüğü noktalarda düzenlemelere gidilmesi gerektiğini göstermektedir.

Ayrıca güçlü bir örgüt kültürü, görev tanımları ve iş süreçlerinin açıklıkla yapılmış olması etik kodların oluşturulması ve işlerlik kazanması konusunda önemli noktalardandır. Bununla birlikte işliğin devamlılığı ve etik davranışların özendirilmesi için, işletme faaliyetleri ile ilgili herhangi bir konuda etik kodlar açısından örnek davranış gösteren bireyler ödüllendirilerek diğer bireyler özendirilebilir.

3. Etik Kodlara Sektörel Bakış ve Etik Kod İfadelerinin İncelenmesi

Bu başlık altında çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin internet sitelerinde yayımlanmış oldukları etik kod ifadeleri değerlendirilecektir. İncelenen kodlar arasında birbirinden farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmeler ele alındığından, örneklemin işletmeleri kapsayıcılığı ve temsil yeterliliği göz önünde bulundurularak yedi (7) sektör başlığı altında, yaklaşık altmış (60) etik kod listesi *nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ve betimsel analiz yöntemleri* ile analiz edilmiştir. Her sektör kendi içinde ayrı ayrı değerlendirilerek en çok üzerinde durulan (tekar eden) ifadeler bundan sonra etik kod ifadesi oluşturacak işletmelere yol gösterici olması adına aşağıdaki tablo hâline getirilmiştir.

SEKTÖRLER VE ODAKLANILAN ETİK KOD İFADELERİ

3.1. Gıda Alanı

- Dürüst ve âdil olmak
- İnsan haklarına saygı ve güvenli bir çalışma ortamı
- Çeşitlilik
- Çevreye saygı/sürdürülebilirlik
- Yasalara uyum
- Cinsiyet, ırk, dil, din, medeni durum, yaş, siyasi görüş gibi konulardaki ayrımcılığa karşı duruş
- Çocuk işgücüne karşı tutum
- İş başvurularında fırsat eşitliği
- İş sağlığı ve güvenliği
- Rüşvet, kolaylaştırma ödemeleri ve yolsuzlukla mücadele
- Çalışanlara psikolojik şiddet, baskı, kuşatma ve taciz gibi durumlara engel olmak
- Finansal disiplin, kayıtlarda dürüstlük, şeffaflık ve hesap verebilirlik
- Politik faaliyetler ve bağışlar (çalışanların, işletme adı ve sahip oldukları unvanları kullanmaksızın siyasi faaliyetlere katılma özgürlüğü ve işletmenin siyasi partilere ilişkin bağışları vb.)
- Kamu kurumları ile etkileşim (ilişkilerde hiçbir kuruma veya çalışana maddi ya da manevi değeri olan menfaat sağlamama)
- Adil rekabet kuralları, yasa ve düzenlemelere uyma
- Ürün kalitesi

- Açık ve şeffaf iletişim
- Çıkar çatışmalarını önleme ve ilişkin düzenlemeler
- Hediye ve menfaatlerin alıp-verilmesi
- İçeriden bilgi aktarımını önleme ve düzenlemeler
- Kara para aktarmanın önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele
- Şirket varlıklarının korunması ve gizliliği (proje, teknoloji, marka, yazılım, donanım, tarif, süreç, plan, tasarım gibi fikri mülkiyet hakları vb.)
- Kişisel verilerin korunması
- Rüşvet, haksız kazanç ve hileli davranışa engel olma
- Doğru, gerçek ve tam kayıt tutma, raporlama
- Etik dışı durumu bildirmesi nedeniyle bildiren kişiye misilleme yapılmasına engel olma
- Usulsüzlüklerin etik kuruluna veya üst birimlere bildirilmesi

3.2. Eğitim Alanı

- Bilimsel araştırmada etik ilkelere uyma
- İnsan hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesi
- Din, dil, ırk, etnik köken, fikir, cinsiyet, yaş, bedensel engel ve benzeri özellikler nedeniyle

ayrımcılık ve önyargıya yer vermeden hakça ve dürüst davranılması,

- Kurumsal kaynakların korunması, özenli, verimli ve etkili kullanımının sağlanması,
- Dürüstlük, güvenilirlik, hak ve sorumlulukların bilinciyle davranılması
- Bireysel gelişimin desteklenerek özendirilmesi; akademik liyakat, deneyim ve emeğe saygı gösterilmesi
- Kararlarını dış yönlendirmelerden bağımsız olarak, çıkar çatışmalarına izin vermeden, nesnel veri ve bilgiler temelinde verme
- Görevlerini etik değerler, bilimsel ölçütler ve yasalar ışığında sorumluluk bilinciyle yerine getirme
- İnsana saygı temelinde tüm ilişkilerinde önyargısız, eşitlikçi bir yaklaşım sergileme
- Toplumsal sorumluluk
- Farklılıkları zenginlik olarak görme ve ayrımcılığa karşı çıkma
- Bilimsel disiplin ve etik ilkelere bağlılık
- Üniversite dışı etkinliklerin, üniversite içi öğretim ve araştırma işlevlerinin önüne geçmemesi
- Liyakat, deneyim ve emeğe saygı
- Hizmet ilişkisi içinde olunan kişi ya da kurumlardan kanaat, karar ya

da davranışların etkilenmesine yol açabilecek hediye ya da ikramların kabul edilmemesi

- Kurum olanaklarının kişisel çıkarlar için kullanılmaması
- Alınan kararlarda çevre ve kamu menfaati gütmeye
- Akademik dürüstlük ve şeffaflık
- Çıkar çatışmalarına karşı dikkatli olunması
- İfade özgürlüğü ve özgür tartışma ortamının sağlanması
- Bilimsel ölçüt ve değerlendirmelerin esas alınması ve öğrenciler arasında ayırım yapılmaması
- Öğrenci ve diğer bireylere ait kişisel veriler yasal gereklilikler dışında diğer taraflarla paylaşılmaz.
- Hiçbir baskı ve yıldırma yöntemi uygulanmaz.
- Özgür tartışma ortamı
- Çevre ve topluma duyarlılık
- Bilimsel faaliyetler özendirilmesi, deneyim ve emeğe saygı gösterilmesi.
- Eşitlik ve hakkaniyet
- Akademik çalışmaları çarpıtmamak, intihal yapmamak
- Araştırma raporu, yayım ve kitaplarda sağlanan katkıya dayalı olarak yazar ismi koyma ve sıralama
- Usulsüzlüklerin bildirilmesi

3.3. Finans ve Sigorta Alanı

- Dürüstlük
- Güvenilirlik
- Kaliteli, tarafsız ve âdil hizmet sunulması
- Şeffaflık – Paydaşlarla açık iletişim
- Saydamlık
- Doğruluk ve bütünlük
- Yapılan faaliyetlerde toplum yararını gözetme
- Cinsiyet, dil, dini inanç, siyasi görüş, engellilik, ırk ve etnik köken ayrımı yapmamak
- Finansal sorumluluk
- Zorbalık ve tacize fırsat vermemek
- Kişisel bilgi ve belgelerin gizliliği – veri gizliliği
- Çıkar çatışmasının önlenmesi - kaçınma
- Yolsuzluk, kara para aklama ve rüşvetle mücadeleyle ilişkin önlemler
- Siyasi tarafsızlık ve çalışanların kurumsal kimlikleri ile siyasete karışmaması
- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı
- Bilgi ve belgelerin korunması
- İçeriden öğrenenlerin ticaretine ve piyasanın hileli yönlendirilmesine (manipülasyon) karşı önlemler
- Kaynakların etkin ve verimli kullanımı
- Hediye almaya ilişkin düzenlemeler
- Kurum kaynaklarını kişisel amaçlar

için kullanmama

- Âdil rekabet ve rakipleri küçük düşürücü beyanda bulunmama
- Rüşvet ve iş kolaylaştırma ödemesi almama ve teklif etmeme
- Bankacılık ve finans alanında standartlara uyum
- İnsan haklarına saygı
- Müşteri çıkarlarının önceliği
- Çevreyi koruma ve sürdürülebilirlik
- Müşteri ve banka bilgilerine erişim ve kullanmaya ilişkin düzenlemeler – gizli bilgilere erişim
- Haksız rekabete yol açabilecek durumlardan kaçınma
- Mesleğin saygınlığına zarar verecek tutum ve davranışlardan kaçınma, diğer şirketlerin mal ve hizmetlerini kötüler nitelikteki ifadelerden kaçınma
- Başka yerde çalışma veya kurum adına konuşmaya ilişkin düzenlemeler
- Kurumsal olarak siyasi bağış yapmama ve siyasi beyanda bulunmama
- Haksız rekabetin önlenmesi
- Mesleki özen ve titizlik
- Kurum dışında görev/iş yapmayla ilgili hükümler
- Misillemeye karşı çalışanı koruma
- Suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanı ile mücadele
- Finans kurumlarına ilişkin yasa ve düzenlemelere uyum

- Müşteri memnuniyeti
- İş ortamı, çalışma saatleri ve kurallara uyum
- Usulsüzlüklerin etik kuruluna veya üstlere bildirilmesi

3.4. Mobilya ve Dayanıklı Ev Aletleri

- Yüksek kaliteli mal ve hizmet üretimi
- Kaynakların etkin ve verimli kullanımı
- Faaliyet gösterilen ülkelerdeki yönetmelik ve yasalara uyum
- Çalışanların sağlığı, refahı ve güvenliği
- Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı
- İnsan haklarına saygı
- Ulusal ve uluslararası yasalara uygunluk
- Çocuk işçiliğine karşı tutum
- Toplum değer ve inançlarına saygı ve sosyal sorumluluğun gereklerini yerine getirme
- Faaliyetlerde toplumsal yarar gözetme
- Şiddet, cinsel taciz ve ahlâksızlığa engel olma-karşı olma
- Eşitlik ve cinsiyet, milliyet, siyasi görüş, dini inanç, yaş, fiziki görünüm konusunda ayırım gözetmeme
- Eğitim ve çalışanların yeteneklerini geliştirme konusunda teşvik
- Etik ilkeler konusunda tedarikçilerle uyum
- Tüm süreçlerde çevreye saygı ve çevre konularında duyarlılık
- Paydaşlara sadâkat
- Doğru, güvenilir ve tam kayıt tutma
- Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele
- Sosyal medya hesaplarının kullanımına ilişkin düzenlemeler
- Yapılan işlemlerde ve kayıtlarda şeffaflık
- Veri güvenliği ve gizliliği (çalışanlar, müşteriler, paydaşlar, ticari bilgiler ve tedarikçilerin verileri)
- İşletme varlıklarının işletme amaçları doğrultusunda kullanılması
- Siyasi faaliyetlerden uzak olma ve siyasi faaliyetlerde çalışanların işletme kaynak ve imkânlarını kullanmamaları
- Çalışma saatleri ve ortamında çalışanların siyasi faaliyette bulunmamaları
- Çıkar çatışması oluşumuna karşı alınan önlemler (bilgi verilmesinin ve yakınlarla ticari ilişkilere girilmesinin önlenmesi)
- İçerden bilgi sızdırılmasına yönelik ticaretin önlenmesi (karar vermede nesnel olma - içerden öğrenenlerin ticareti)
- Yolsuzlukla mücadele (kamu görevlisine, yetkiliye, kuruma,

bireye finansal ödül veya faydanın sağlanmasının önüne geçilmesi)

- Hediye alıp verme ile ilgili düzenlemeler
- Rakiplere saygı ve âdil rekabet kurallarına uyum
- Yolsuzluk ve kara para aklama durumlarına karşı tedbir alma
- Haksız rekabetin önlenmesi
- Müşteri odaklılık
- Hediye alıp-verme ve bağışlar
- Bağlı olunan işletme dışında bir yerde çalışmama
- Alkol, uyuşturucu, silah vb. zarar verici maddeleri bulundurmama ve kullanmama
- Usulsüzlüklerin bildirimini
- Misilleme yapılmasının önüne geçme, etik ihlâl bildiriminde bulunana koruma

3.5. Otomotiv Alanı

- İş ortamında çeşitlilik
- Kapsayıcı ve çoğulcu çalışma ortamı
- Ayrımcılığa karşı olma
- İnsana, insan haklarına saygı ve insan onuruna yaraşır tutum ve davranışlar geliştirme
- Irk, dil, din, cinsiyet ve kökene dayalı ayrımcılık, fiziksel görünüm, sağlık sorunu, siyasi tercih konusunda ayırım yapmama
- Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine

engel olma

- Çevreye ve çevre konularına duyarlılık konusunda kurumsal politikalar geliştirme
- Sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk ve kalkınmaya katkıda bulunma
- Bilgi güvenliği ve içeriden öğrenenlerin ticaretine karşı önlemler
- Şirket kaynaklarını şirketin faaliyetleri doğrultusunda kullanma (kişisel amaçlar için kullanmama)
- Gizli bilgilerin, kişisel verilerin, fikrî mülkiyet haklarının korunması
- Çalışanlar, müşteriler, paydaşlar ve rakipler arasında güven, şeffaflık ve dürüstlüğü dayalı ilişkiler
- İşletme kayıtlarında tamlık, doğruluk ve şeffaflık
- Yasalara ve ticari düzenlemelere uygunluk
- Âdil rekabet, rekabet hukuku ve yasalara uyum
- Yolsuzlukla mücadele
- Hediye alıp vermeye ilişkin düzenlemeler
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma
- Topluma katkı
- Doğruluk, dürüstlük ve şeffaflıkla hareket etmek
- İyi bir kurumsal vatandaş olmak
- Çıkar çatışması

- Kamu kurumları ve kamu görevlileri ile ilişkiler
- İçeriden öğrenenlerin ticaretine karşı önlemler
- Veri güvenliği ve kişisel verilerin korunması
- Yasalara uyum
- Eşit muamele ve fırsat eşitliği – ayrımcılığa karşı tutum
- Siyasi ilişkiler, siyasi bağış ve çalışanların siyasi faaliyetlerine ilişkin ifadeler
- Hediye, ağırlama, kolaylaştırma ödemeleri ve davetler
- Rüşvet, yolsuzluk ve yasa dışı para akışı ile mücadele
- Doğru, şeffaf kayıt tutma ve finansal raporlama
- Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlama
- İşletme varlıklarının işletme amaçları doğrultusunda kullanımı
- Müşteri odaklılık
- Dürüst ve güvenilir olma
- Şiddet, taciz, küfür, düşmanca tavır, baskı ve misilleme gibi davranışlara fırsat tanımama
- Kurum dışında veya ek işte çalışmaya ilişkin düzenlemeler
- Uyuşturucu, alkol vb. sağlığa zararlı maddeleri kullanmama ve çalışma ortamında bulundurmama
- Mal ve hizmetlerde kalite
- Sosyal sorumluluk ve topluma katkı

- Kurumsal vatandaş olma

3.6. Teknoloji Alanı

- Ürün güvenliği ve kalite
- Çevre konularına özen ve doğal kaynakların ölçülü kullanımı
- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, uygun çalışma saatleri ve sürdürülebilirlik
- Çıkar çatışmasının oluşmasına engel olma/kaçınma
- Veri güvenliği (kurumsal ve kişisel verilerin korunması)
- Entelektüel birikime saygı ve korunması (telif hakkı, icat, patent, yazılım, donanım, marka, iş planı vb.)
- Âdil ve şeffaf rekabet
- Hediye alıp verme, seyahat ve eğlence gibi taleplerle ilgili düzenlemeler
- Rüşvet, yolsuzluk ve kolaylaştırma ödemelerinin önüne geçme
- Alkol, uyuşturucu, kullanılması ve bulundurulması yasak kimyasal maddelerden kaçınılması
- Âdil çalışma şartları (eşit işe eşit ücret vb.)
- Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve insan ticaretine karşı olma tutumu
- Din, cinsiyet, yaş, fiziksel görünüm, ırk ayrımı gözetmeme
- Her türlü şiddet ve cinsel tacizin önüne geçilmesi/kabul edilmemesi

- İnsan haklarına saygı
- Kanunlara ve faaliyet gösterilen ülkedeki yasal düzenlemelere uyum
- Açık, güvenilir ve şeffaf kayıt tutma
- Kayıtlarda doğruluk ve kesinlik
- İçerden bilgi sızdırılmasına engel olma (içerden öğrenenlerin ticareti)
- Faaliyet gösterilen yerlerdeki halklarla uyum
- Politik konularda tarafsızlık ve bağıştan kaçınma
- Çalışanların siyasi faaliyetlerini iş dışı zamanlarda yapması
- Yolsuzluk ve kara para aklama işlemlerinin oluşmasına karşı düzenlemeler
- Dürüstlük
- Güvenilirlik
- Veri güvenliği
- Yasa, yönetmelik ve ticari düzenlemelere uyum
- Misillemeye fırsat vermeme
- Politik faaliyet ve baęıőlara ilişkin düzenlemeler
- Kamu çalışanları ile hediyeleşme ilişkin düzenlemeler
- Çalışanlara, rakilere ve paydaşlara saygı
- Çalışanların örgütlenme haklarına saygı
- Adil ve özgür rekabet şartlarının sağlanması
- Doğru ve yasalara uygun kayıt

tutma

- Kamu kurumları ve çalışanları ile ilişkilerde disiplin
- İkinci bir işte çalışmama ya da rakip işletmeye danışmanlık yapmama
- Müşteri tatmini
- Kurumsal sosyal sorumluluk

3.7. Turizm Alanı

- Çalışma ortamında çeşitlilik ve kapsayıcılık
- Cinsel taciz ve zorbalığa karşı tutum
- Yasal düzenlemelere uyum
- Hediye alıp-verme, eğlence ve diğer faydalara ilişkin düzenlemeler
- Çıkar çatıőmasından kaçınma
- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı
- Uyuşturucu ve yasa dışı maddelerin kullanımının engellenmesi
- Yaş, cinsiyet, ırk, dil, din, görünüm, renk gibi ayırımın yapılmasına karşı olma
- İşletmenin varlıklarını koruma
- Veri güvenliği
- Çalışan, konuk/misafir/müşteri ve tüketicilerin güvenliği
- İçeriden bilgi sızdırma ve içeriden öğrenenlerin ticaretine engel olma
- İnsan haklarına saygı
- Çevreyi koruma
- Topluma yönelik sosyal

- sorumlulukların yerine getirilmesi
- Sürdürülebilirlik
 - Doğru, tam ve gerçek kayıt tutma
 - İşi rüşvet ve yolsuzluk yapmadan sürdürme
 - Âdil rekabet ve rakiplerle ilişkiler
 - Tedarikçi ve üçüncü taraflarla uygun ilişkiler
 - Dürüstlük ve saygı
 - Adalet, güvenilirlik ve şeffaflık
 - Uluslararası yasa ve kurallara uyum
 - Misafirlerin emniyet ve memnuniyeti
 - Personelin ikinci bir işte ve iş dışı faaliyetlerde bulunmasına ilişkin düzenlemeler
 - Sosyal medya ve politik faaliyetlere ilişkin düzenlemeler
 - Misilleme yapılmasına engel olma
- Çocuk işçiliğine engel olma
 - Hediye ve ağırlamaya ilişkin düzenlemeler
 - Çevresel sürdürülebilirlik (gaz salınımı, su temizliği, geri dönüşüm vb.)
 - Kaliteli mal ve hizmet sunumu – müşteri memnuniyeti
 - Fırsat eşitliği
 - Açık ve samimi iletişim
 - Veri gizliliği ve güvenliği
 - Kara para aklama faaliyetlerinin önlenmesi
 - Belgelerin saklanması ve korunması
 - Ayrımcılık, taciz, şiddet ve zorbalığın önlenmesi
 - Kişisel bilgi ve ticari sırları koruma

Farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin etik kodları genel olarak değerlendirildiğinde işletmeler örgüt yapıları ve faaliyet alanlarına göre kodlar oluşturmuş ve ayrıntılandırmışlardır. Örneğin ulusal boyutta faaliyet gösteren işletmeler **'yasalara ve yönetmeliklere uyum ile ilgili kod oluştururken; uluslararası düzeyde faaliyetleri olan işletmeler 'uluslararası yasalara, yerel düzenlemelere ve kültürel hususlara uyum'** şeklinde kodlarını detaylandırmışlardır. Bununla birlikte insan haklarına saygı, şiddete ve ayrımcılığa karşı tutum, şeffaflık, âdil olma, güvenilirlik, rüşvet ve kara para aklamanın önüne geçme, bilgi güvenliği ve çevre konularında oluşturulan kodlar hemen hemen her işletmenin etik kod listesinde yer alan ortak kodlardır.

Ayrıca işletmeler kodlarını oluştururken; **çalışanlara ilişkin, müşterilere ilişkin, tedarikçilere ve yöneticilere ilişkin** ana başlıklar altında sınıflandırma yapmış-

lardır. Bunlar oluşturulacak kodun doğru hedef kitleye ulaştırılması noktasında olumlu bir tutum olduğu söylenebilir.

İşletmelerin pek çok konuda benzer kodlar oluşturmasının nedeni uluslararası yasalar, ticaret kanunları, ulusal kanunlar, işçi ve tüketici örgütlerinin girişimleri veya sivil toplum kuruluşlarının tutumlarına bağlı olarak düzenlenen yönetmelik ve uygulamalarla ilişkili olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra faaliyet alanlarına bakıldığında bazı alanların diğerlerinden farklılaşarak kendine münhasır etik kodlar oluşturduğu da görülmektedir.

Örnek verilecek olursa, hemen her alanda hediye-bahşiş almak konusunda engelleyici bir tutum mevcutken; turizm alanında iş performansı ve verilen hizmetle ilgili durumlarda çalışanların hediye ve bahşiş almaları ağırlama endüstrisinin doğasında olan bir durum olarak karşılanmaktadır. Bu da hizmet sektörünü diğer sektörlerden ayıran yegâne özelliştir. Diğer yandan yine turizm alanına münhasır bir diğer farklı nokta ise neredeyse diğer tüm sektörlerde '**müşteri veya tüketici**' kavramı kullanılırken turizm/ağırlama/hizmet alanında müşteri yerine '**misafir**' kavramının kullanılması dikkat çeken bir farklılıktır.

Yine pek çok sektörde işletmenin varlıklarının korunması ve verimlilik gibi somut varlıklara yönelik kodlar oluşturulurken, teknoloji alanında '**sermaye veya ticari varlık**' yerine '**entelektüel varlık**' kavramının kullanılması teknoloji alanını diğerlerinden ayıran temel farklılıktır.

Buna ek olarak oluşturduğu kodlarla diğerlerinden farklılaşan bir diğer sektör ise; **veri güvenliği, kişisel ve finansal verilerin kullanılması, yasa dışı para akışının önlenmesi** gibi kodlar üzerinde yoğunlaşmasıyla göze çarpan finans alanı olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda finans alanında oluşturulan etik kodların özellikle veri güvenliği, yasa dışı para akışı, borsa işlemleri, kişisel verilerin işlenmesi ve korunması gibi kodlar üzerine odaklandığı görülmektedir.

Sonuç

- Bu araştırma kapsamında etik kavramının alt kırımını olan iş etiği kavramını ilişkili kavramlarla birlikte kısaca değerlendirilmiş ve asıl konumuz olan etik kodlar kavramına geçilmiştir. İş etiğinin birlikte değerlendirildiği kavramlar olan kurumsal itibar ve kurumsal yönetim kavramlarının da temelinde aslında işletmelerin verimli olarak yönetilmesi ve bu yönetim sonucunda elde edilecek haklı itibara vurgu yapılmıştır. 90'lı yıllardan itibaren şirketlerin yaşamış olduğu itibar kayıplarının altında insan hırısı ve yönetim kurullarının kendi başlarına olan denetimsiz veya denetimi aldatan uygulamaları yatmaktadır. Hem etik ilkeler hem de kurumsal yönetim uygulamaları bu istenmeyen olayları engellemek amacıyla her zamankinden fazla önem kazanmışlardır.
- İş etiğinin temelleri ahilik teşkilatına kadar uzanmaktadır (Ekinci, 2012). Ortaçağ Avrupa'sında ise loncalar iş etiği konusunda otorite kabul edilmekteydiler (Ülgen, 2013). 20. yüzyıla gelindiğinde; 1920-50 arasında iş dünyası için etik kurallar geliştirilmeye başlanmış; ticari faaliyetlerde standartlar oluşmaya başlamış; 1950-70 arası iş etiği ile ilgili bilimsel araştırmalar yapılmaya başlanmış; 1970-90 arasında iş etiğine ilişkin kuramlar oluşmuş ve iş etiği dersleri üniversitelerde okutulmaya başlanmış, işletmelerden etik politikalar geliştirmeleri beklenmeye başlamıştır (Arslan, 2012). 90'lı yıllar ve sonrası ise yaşanan şirket skandallarını da göz önüne aldığımızda iş etiği açısından her şeyin farklı boyutlara taşındığı bir dönem olmuştur. Bu süreçte çeşitli kanun ve düzenlemeler yapılmış (Sarbanes-oxley act), çeşitli kurumlar etik ilkelere uyumun denetlenmesi ve kurumsallaşma amacıyla görevlendirilmişlerdir.

- 2023 yılında ECI tarafından yapılan “iş etiği anketi”ne göre işletmeler suiistimal ve güven kaybı konusunda son yılların en büyük riski ile karşı karşıyadır. Çalışanlar şirketlerinde etik ilkeleri ihlal etmeleri konusunda baskı altında olduklarını raporlamışlardır. Yine çalışanlar son 12 ay içerisinde işyerlerinde en az bir etik ihlal gördüklerini ifade etmektedir. Aynı rapora göre çalışanların %82’si iş yerlerinde güçlü bir etik kültür olmadığını ifade etmiştir.
- Türkiye’de iş etiği konusunda çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşları arasında; Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER), Etik ve İtibar Derneği (TEİD), Akademi Etik Derneği (AKETDER) sayılabilir. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) da çeşitli çalışmalarıyla iş etiği ve etik kodlar literatürüne katkı sağlamıştır.
- Kurumsal bütünlük bireysel dürüstlük ile sağlanabilir. Bunu sağlamak amacıyla her kurumun etik kodlara ihtiyacı vardır. Etik kodlar çalışanlara karar alma aşmasında yol gösterici temel ilkeleri içermelidir. Geçmişte karşılaşılan veya gelecekte olası vakalar kodlara dahil edilebilir. Çalışanlar bu sayede davranışlarının sorumluluğunu almaları gerektiğini benimseyebilirler (Driscoll ve Hoffman (1999)). Ancak bir üst başlıkta ECI’nin araştırmasında raporlanan çalışanların etik ilkeleri ihlal etmeleri yönünde baskı görmeleri ve etik kültürün yerleşmemiş olması tüm bu teorik tartışmaların uygulamaya yeterince yansımadağını göstermektedir. Bu bağlamda iş etiği çalışmaları yapan sivil toplum kuruluşlarına daha fazla iş düşmektedir.
- Akademik yayınlar incelendiğinde; Web of Science (WoS) veri tabanında yapılan araştırmada etik konusunda özel olarak yayın yapan 137 dergi tespit edilmiş ve bunların 12’sinin İşletme, ekonomi, finans – muhasebe, sorumluluk başlığıyla yayınlar yaptığı görülmüştür. Dergiler arasında Türkiye menşeli bir dergi de İGİAD’a ait olan “Turkish Journal of Business Ethics”tir. Türkiye’de TÜBİTAK ULAKBİM’e bağlı DergiPark platformunda adında etik kelimesi geçen dergi sayısı 1, Google’da yapılan aramada ise tespit edilebilen dergi sayısı 4’tür.
- WoS’ta taranan dergilerde yayınlanan makalelerin başlıklarında ve anahtar kelimelerinde “etik kodlar” ifadesini aradığımızda 4188 araştırma makalesi, 212 tarama makalesi (review), 573 bildiri, 332 editöryal materyal, 139 kitap bölümü, toplam 5444 esere rastlamaktayız. Bu sayılar uluslararası düzeyde etik kodlar konusunda dikkate değer sayıda araştırma yapıldığını göstermektedir. Yayınların yıllarına bakıl-

dığında literatürle eşleşecek şekilde 2000’li yıllardan itibaren sürekli artan sayıda yayına rastlanmaktadır.

- Google Akademik platformunda yapılan “etik kodlar” araması yapıldığında 14910 yayına rastlanmaktadır ve yıllar açısından WoS ile benzer artış göze çarpmaktadır.
- DergiPark platformunda 33 adet etik kod makalesi, Google Akademik’te ise 807 makale yer almaktadır.
- Dünyadaki bilimsel yayın taramasındaki son veri olarak dünyanın en kapsamlı tez veri tabanı olan ProQuest veri tabanındaki doktora tezleri taranmış ve anahtar kelimelerinde etik kodlar geçen 86 teze rastlanmıştır. Bu sayı Türkiye’de 17’dir. Tez sayısı dünya ile kıyaslandığında kanaatimizce Türkiye’de yapılan tez sayısı küçümsenmeyecek sayıdadır.
- Bu araştırma kapsamında yedi (7) sektör başlığı altında, yaklaşık altmış (60) etik kod listesi nitel araştırma yöntemlerinden belge incelemesi ve betimsel analiz yöntemleri çerçevesinde incelenmiş ve sınıflandırılmıştır. Bazı evrensel ilkelerin yanı sıra işletmelerin kendi çalışma alanlarına özgü etik kodlar geliştirdiği, ulusal veya uluslararası olmanın kodların içeriğini değiştirebildiği, kodlarda kültürel hususlara uyumun ön plana çıktığı veya sektörlere göre bir davranışın etik olup olmadığının farklı değerlendirilebildiği görülmektedir.
- İşletmeler kodlarını müşteri, çalışan vb. şekilde sınıflandırmışlardır.

Kaynakça

- Adams, J. S., Tashchian, A. and Shore, T. H. (2001). Codes of Ethics as Signals of Ethical Behaviour. *Journal of Business Ethics*, 29(3), s. 199-211.
- Akgeyik, T. (2009). Türkiyede İş Etiği: İnsan Kaynakları Boyutuyla. S. Orman ve Z. Parlak içinde, *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Argüden, Y. (2007). Yönetim Kurulu Sırları. Rota Yayın. İstanbul.
- Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlâkı Dünya ve Türkiye Örnekleri* (3. b.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arslan, M. ve Berkman, A. Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği.
- Aydın, E., & Ersoy, Y. N. (1995). Klinikte Etik Karar Verme Süreci. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics-Law and History*, 3(1), s. 12-16.
- Balkan, B. (2018). İtibar Riski ve Etik. *Denetim*, (18), s. 23-34.
- Banks, S. (1998). Codes of Ethics and Ethical Conduct: A View from the Caring Professions. *Public Money and Management*, 18(1), s. 27-30.
- Başpınar, N. Ö. ve Çakıroğlu, D. (2012). *Meslek Etiği* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Buff, C. L. adn Yonkers, V. (2005). Using Student Generated Codes of Conduct in the Classroom to Reinforce Business Ethics Education. *Journal of Business Ethics*(61), s. 101-110.
- Çakırel, Y. (2023). Etik Kodlar Yön Bulmada Birer Rehberdir. *İĞİAD Bülten*(58), s. 8-11.
- Deloitte ve TKYD (2006). Nedir Bu Kurumsal Yönetim? Kurumsal Yönetim Serisi.
- Demir, G. (2023). Şirket Etik Kodları Neden Gereklidir ve Nasıl Olmalıdır? *İĞİAD Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Dergisi*(58), s. 12-15.
- Driscoll, D.M. and Michael Hoffman, W. (1999). Gaining The Ethical Edge: Procedures For Delivering Values-Driven Management. *Long Range Planning*, 32(2), s. 179-189.

- Driscoll, D.-M., Hoffman, W. M. and Murphy, J. E. (1998). Business Ethics and Compliance: What Management is Doing and Why? *Business and Society Review*(99), s. 35-51.
- Drucker, P. F. (1981). What is Business Ethics? *The McKinsey Quarterly*, s. 1-15.
- Duğan, Ö. (2006) Spor Yöneticilerinin Etik Kod Analizi: Ölçek Geliştirme Çalışması. Yüksek lisans tezi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı*. Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı.
- Ekinci, Y. (2012). *Ahîlik* (12. Baskı). Ankara: Sistem Ofset Yayıncılık.
- Elgin, T. (2006). Meslek Etiği Ve Etik Kodu: Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi. Yüksek lisans tezi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İşletme Ana Bilim Dalı.
- Erwin, P. M. (2011). Corporate Codes of Conduct: The Effects of Code Content and Quality on Ethical Performance. *Journal of Business Ethics*(99), s. 535-548.
- Esbenshade, J. (2004). Codes of Conduct: Challenges and Opportunities for Workers' Rights. *Social Justice*, 31(3), s. 40-59.
- Foster, C. (2019). Hiper-Bağlı Bir Dünyada İtibar Stratejisi ve Analitiği. Koç Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Francis, R. and Armstrong, A. (2003). Ethics as a Risk Management Strategy: The Australian Experience. *Journal of Business Ethics*(45), s. 375-385.
- Hill, R. P. and Rapp, J. M. (2014). Codes of Ethical Conduct: A Bottom-Up Approach. *Journal of Business Ethics*, 123(4. Special Issue), s. 621-630.
- Iyer, G. R. (1999). Approaches to Ethics in International Business. *Journal of Teaching in International Business*, 11(1), s. 5-20.
- Jaganjac, B., Abrahamsen, L. M., Olsen, T. S. and Hunnes, J. A. (2023). Is It Time to Reclaim the 'Ethics' in Business Ethics Education? *Journal of Business Ethics*, 1-22.
- Kadıbeşegil, S. (2018). İtibar Yönetimi. Güncellenmiş (9. Baskı). MediaCat Kitapları. İstanbul.
- Kapu, H. (2009). Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı. S. Orman, & Z. Parlak içinde, *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Kernaghan, K. (1974). Codes of Ethics and Administrative Responsibility. *Canadian Public Administration*, 17(4), s. 527-541.
- Kılınç, E. (2022). Ülkemizde Gerçekleştirilen Etik Kod Çalışmalarının Nitel Analizi: ULAK-BİM Veri Tabanı Örneği. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), s. 390-402.
- Köseoğlu, M. A. (2007). Etik Kodların Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Kul, B. (2023, Eylül). Etik Kodların Önemi ve Rolü. *İĞİAD Bülten*(58), s. 4-7.
- Martens, L. T. (2005). Writing an Effective Global Code. *International Business Ethics Review*, 8(1), s. 9-14.

- Messikomer, C. M. and Cirka, C. C. (2010). Constructing Code of Ethics: An Experiential Case of National Professional Organization. *Journal of Business Ethics*(95), s. 55-71.
- Miller, W. (2004). Implementing an Organizational Code of Ethics. *International Business Ethics Review*(Winter), s. 6-10.
- Örs, Y. (2005). Etik, Bilimlerdeki "Derin" Etik ve Felsefenin Etik' i. *Erdem*, 15(44), s. 1-26.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel.
- Parlak, Z. (2009). Çok Uluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme. S. Orman ve Z. Parlak içinde, *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Percival, T. (1803). *Medical Ethics or a Code of Ethics and Institutes, Adapted to the Professions of Physic and Surgery*. London
- Pirenne, H. (2012). *Ortaçağ Kentleri: Kökenleri ve Ticaretin Canlanması* (12. Baskı). (Ş. Karadeniz, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Pounds, J. G. (2005). *The Medieval Cities* (Pdf Kitap). London: Greenwood Press.
- Rudnicka, A. (2017). Codes of Conduct and Codes of Ethics as Tools Used to Support the Idea of Social Responsibility in Supply Chains. *Research Papers of Wrocław University of Economics*(464), s. 91-100.
- Saylı, H. ve Uğurlu, A. G. Ö. Y. (2007). Kurumsal İtibar ve Yönetmel Etik İlişkinin Analizine Yönelik Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), s. 75-96.
- Schulze, N. (1997). "İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım." *Amme İdaresi Dergisi* 30 (4), s. 35-51.
- Schwartz, M. S. (2002). A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 41(1/2), s. 27-43.
- Sims, R. R. (1991). The Institutionalization of Organizational Ethics. *Journal of Business Ethics*, 10, s. 493-506.
- Ülgen, P. (2013). Geç Ortaçağ Avrupasında Lonca Teşkilatı. *History Studies*, 5(2), s. 471-487.
- Weber, M. (2019). *Protestan Ahlâkı ve Kapitalizmin Ruhu* (4. Baskı). (G. Rızaoğlu, Çev.) İstanbul: Oda Yayınları Turizm San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Wilkinson, M. (2019). *Creating Confidentiality: Physician-Patient Privilege and Medical Confidentiality in the United States, 1776-1975*. Dissertation. Presented to the Department of History and the Graduate School of the University of Oregon.
- Wren, D. A. and Bedeian, A. G. (2021). *Yönetim Düşüncesinin Evrimi* (1. Baskı). (A. M. Aksoy, Çev.) İstanbul: Albaraka Kültür Sanat ve Yayıncılık A.Ş.
- Yaman, F. (2015). İş Ahlâkı Açısından Eğitim ve Etik Kodların Önemi. Ö. Torlak ve F. Dalayan içinde, *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik* (4. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

İnternet Kaynakları

AKETDER. (2024). *Akademide Etik Derneği*. (8 Mayıs 2024) tarihinde <https://www.akademideetik.org.tr/> adresinden alındı.

<https://dergipark.org.tr/tr/search?q=%26quot%3Betik+kod%26quot%3B§ion=articles> (10 Mayıs 2024) tarihinde erişilmiştir.

ECI. (2024). *Ethics and Compliance Initiative*. (12 Mayıs 2024) tarihinde <https://www.ethics.org/global-business-ethics-survey/> adresinden alındı

ECI. ECI's Global Business Ethics Survey 2023.

EDMER. (2024). (29 Aralık 2023) tarihinde <https://www.edmer.org.tr>: <https://www.edmer.org.tr/Tuzugumuz> adresinden alındı.

EGİAD. (2023). *Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi*. (17 Aralık 2023) tarihinde <https://www.egiad.org.tr/birlesmis-milletler-kuresel-ilkeler-sozlesmesi/> adresinden alındı.

Ethics Recourse Center. (2003). *Creating A Workable Company Code of Ethics: A Practical Guide to Identifying and Developing Organizational Standarts*. Washington, DC: Ethics Resource Center. <https://www.ethics.org/wp-content/uploads/resources/Creating-A-Workable-Company-Code-of-Ethics.pdf>

European Commision. (2023). *Ethics and Good Administration*. (18 Aralık 2023) tarihinde https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration_en adresinden alındı.

Gilman, S. C. (2005). *Ethics Codes and Codes of Conducts as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comperative Successes and Lessons*. Washinton, DC: The World Bank. <https://insightsonindia.com/wp-content/uploads/2013/09/codes-of-ethics-ocd-good-one.pdf>

https://en.wikipedia.org/wiki/Category:Business_ethics_organizations (12 Mayıs 2024) tarihinde erişilmiştir.

<https://spk.gov.tr/data/639035148f95db2c38f512b3/Kurumsal%20Y%C3%B6netim%20Tebliği%20II-17.1.pdf> (11 Mayıs 2024) tarihinde erişilmiştir.

<https://www.ethics.org/gbes-2023/> (11. Mayıs 2024) tarihinde erişilmiştir.

<https://www.kampustenevar.com/kategori-kariyer/tarihin-en-buyuk-muhasebe-skandalı-enron>

IMF. (2023). (19 Aralık 2023) tarihinde www.imf.org: <https://www.imf.org/en/About/ethics-and-integrity/annual-reports> adresinden alındı.

Institute of Business Ethics. (2023). (19 Aralık 2023) tarihinde ibe.org.uk: <https://www.ibe.org.uk/supporters/corporate-supporters-.html> adresinden alındı.

International Business Ethics Institute. (2023). (19 Aralık 2023) tarihinde <https://business-ethics.org/history/> adresinden alındı.

- İGiAD. (2019). *İGiAD Tarihçe*. (30 Aralık 2023) tarihinde <https://igiad.org.tr>: <https://igiad.org.tr/tarihce> adresinden alındı.
- Jenkins, R. (2001). *Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy*. United Nations Research Institute for Social Development. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=f8426397a0441ff2feb5b7a9fe831ddb4d9fedb6>
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2023). (20 Aralık 2023) tarihinde <https://www.etik.gov.tr/kurumsal/kurul-hakkinda/> adresinden alındı.
- Merriam-Webster. "Ethic" In *Merriam-Webster.com dictionary*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/ethic> (4 Kasım 2023) tarihinde erişilmiştir.
- MUSİAD, <https://musiad.org.tr/icerik/yayin-40/ptn-17>
- SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği.
- TEİD. (2023). (29 Aralık 2023) tarihinde <https://www.teid.org/> adresinden alındı.
- The World Bank. (2023). *Ethics and Business Conduct Department*. (18 Aralık 2023) tarihinde https://www.worldbank.org/en/about/unit/ethics_and_business_conduct adresinden alındı.
- United Nations Global Compact. (2023). *The Power of Principles*. (17 Aralık 2023) tarihinde <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> adresinden alındı.
- United Nations. (2023). *United Nations Global Compact*. (17 Aralık 2023) tarihinde <https://unglobalcompact.org/participation> adresinden alındı.
- UNODC. (2013). *An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide*. United Nations Office on Drug and Crime. New York: United Nations. https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf
- World Economic Forum. (1999). *The UN Global Compact*. Aralık 17, 2023 tarihinde World Economic Forum: <https://widgets.weforum.org/history/1999.html>
- WoS <https://mjl.clarivate.com/search-results> (2 Mayıs 2024) tarihinde erişilmiştir.
- WoS, Dergi listesi; https://mjl.clarivate.com/search-results?issn=0277-2027,0163-4275,1370-0049,0014-1704,1388-1957,1050-8422,1338-5615,1654-4951,0892-6794,2363-9997&hide_exact_match_fl=true&utm_source=mjl&utm_medium=share-by-link&utm_campaign=search-results-share-these-results (2 Mayıs 2024) tarihinde erişilmiştir.