

TÜRKİYE’DEKİ BÜYÜK ÖLÇEKLİ SANAYİ KURULUŞLARININ ETİK BEYANLARINA DAİR İÇERİK ANALİZİ¹

CONTENT ANALYSIS ON ETHICAL STATEMENTS OF LARGE- SCALE INDUSTRIAL ORGANIZATIONS IN TURKEY

Murat ÇUBUKCU *

Araştırma Makalesi / Geliş Tarihi: 07.09.2024

Kabul Tarihi: 27.03.2025

Öz

Bu çalışmanın amacı, literatürdeki örgütsel etik ve iş etiği konularındaki tartışmalar çerçevesinde içerik analizi ile Türkiye’deki büyük ölçekli işletmelerin etik değer taahhütlerini ve etik beyanlarında hangi değerlere vurgu yaptıklarını daha iyi anlamaktır. Bu çalışmada örgütsel etiğe ve iş etiğine dair önceki literatür analiz edilerek, kasti örnekleme yöntemi ile seçilen Türkiye’de faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmelerin etik beyanları içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular araştırmaya dahil işletmelerin en çok tekrar eden etik beyanlarının yasalara ve mevzuata uyum, çıkar çatışmalarının engellenmesi, insan haklarına ve doğaya saygı, gizlilik ve ticari sırların korunması gibi konuları içerdiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, işletmelerin etik değerlerini ve önceliklerini yansıtmaktadır ve bu alandaki örgütsel etik uygulamalarının hangi konulara odaklandığını anlamamıza yardımcı olur. Literatür incelemesi ve araştırma sonuçları işletmelerin etik örgüt kültürünü güçlendirmeleri ve iş etiği kurallarını kuramsallaştırmalarının önemini vurgulamaktadır. İşletmelerin sürdürülebilirlik, toplumsal sorumluluk ve uzun vadeli başarısı etik değerlere ve uygulamalara daha fazla odaklanılması gerektiğini göstermektedir. İşletmelerin sadece yasal uyum açısından değil, aynı zamanda etik değerlere ve kültüre dayalı bir iş yapma biçimine geçiş yapmaları işletmelerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini artırabilir ve olumlu bir itibar oluşturabilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Örgütsel Etik, İş Etiği, Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi.

JEL Sınıflaması: M10, M14, M19.

Abstract

The purpose of this study is to better understand the ethical value commitments of large-scale enterprises in Turkey and which values they emphasize in their ethical declarations through content analysis within the framework of discussions on organizational ethics and business ethics in the literature. In this study, the previous literature on organizational ethics and business ethics was analyzed and the ethical statements of large-scale enterprises operating in Turkey, selected by deliberate sampling method, were examined by content analysis method. The findings show that the most recurring ethical statements of the companies included in the research include issues such as compliance with laws and regulations, prevention of conflicts of interest, respect for human rights and nature, confidentiality and protection of trade secrets. These results reflect the ethical values and priorities of businesses and help us understand which issues organizational ethics practices in this field focus on. Literature review and research results emphasize the importance of businesses strengthening their ethical organizational culture and theorizing their business ethics rules. Sustainability, social responsibility and long-term success of businesses indicate the need to focus more on ethical values and practices. Businesses' transition to a way of doing business based not only on legal compliance but also on ethical values and culture can increase the long-term sustainability of businesses and create a positive reputation.

Keywords: Ethic, Organizational Ethic, Business Ethics, Organization Culture, Organizational Climate.

JEL Classification: M10, M14, M19.

¹ **Bibliyografik Bilgi (APA):** FESA Dergisi, 2025; 10(1) , 62 - 86 / DOI: 10.29106/fesa.1545592

* Dr., Bağımsız Araştırmacı, mcubukcu16@ornek.edu.tr, Bursa – Türkiye, ORCID: 0000-0001-9170-4852

1. Giriş

Bugün işletmeler yalnızca sosyal açıdan sorumlu değildir. Aynı zamanda etik açıdan da sorumlu kuruluşlar yaratarak yeniden beğeni kazanmaya çalışmak gibi bir görevle karşı karşıyadır. Bu zorlu görevin nasıl yerine getirileceği ve insan kaynakları işlevlerinin işletmelere bu hedefe ulaşmalarına yardımcı olma konusundaki yükümlülükleri güncel tartışma konularıdır. Yasal ve sosyal talepleri karşılamak için birçok işletme “etik kuruluşlar” olmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte, etik olmanın gereklilikleri işletmeden işletmeye büyük ölçüde değişir. Bazı işletmeler yasalara uymayı etik yükümlülüklerini yerine getirmek olarak görürken diğerleri kapsayıcı bir etik kültür kavramını benimsemeye gerçekten çabalar (Sloan ve Gavin, 2010: 75). Büyüklükleri ne olursa olsun, işletmeler artık işlerinde ve örgütlerinde etiği göz ardı edemezler. Özellikle çalışanlarla ilgili etik olmayan uygulamaların bir sonucu sürekli iş başarısızlıklarıdır (Sraboni ve Sharmistha, 2011). Bu da işletmelerin itibarlarını olumsuz etkilemiştir (Ononogba vd., 2016). Bu açıdan örgütsel etik ve işletmelerde etik beyanları konularının araştırılması önem arz etmektedir.

İşletmelerin kurumsal sosyal sorumlulukları çerçevesinde sosyal sorumluluğu teorik anlamda ekonomik, yasal, hayırseverlik ve etik olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır (Carroll, 1991: 40-41). İşletmelerde etik kurallar ve uygulamalar, araştırmacılar için ilgi çeken ve önemli bir konu olmuştur. Bu nedenle etik ile ilgili yazının araştırılması ve özetlenmesi, mevcut literatürdeki tartışmaların ana hatlarını çıkarmak için önemli bir adım olarak görülmektedir. Etik ile ilgili yazının özetlenmesi araştırmacıların bu alandaki bilgi birikimini daha iyi anlamalarına yardımcı olurken, literatürdeki tartışmaların öne çıkan temalarını ve farklı bakış açılarını belirlemelerine olanak tanır. Buradan yola çıkarak etik ile ilgili yazının ortaya konulmasıyla ilgili çalışmaların özetlenmesi ve literatürdeki tartışmaların ortaya konulması sağlanmaktadır.

Etik konusuna işletmeler arasındaki ilginin nedeninin sadece gösteriş için mi yoksa moda bir formalitenin yerine getirilmesi için mi olduğu tartışma konusudur. Ayrıca işletmelerin etik bir bağlamı kolaylaştırarak elde edilebilecekleri önemli faydalara gerçekten inanıp inanmadıkları konusu da açık değildir. Ancak çoğunlukla etik olmayan kurumsal kültürlerin olumsuz sonuçlarının yanı sıra etik kuralların faydaları konusundaki literatürü inceleyerek, etik konusunun önemli olduğu gösterilmektedir (Buckley vd., 2001: 11).

Hemen hemen tüm mesleklerin etik kuralları vardır (Jamal ve Bowei, 1995) ve bu meslek mensupları etik kararlar alırlarken rehberlik için bu kurallara bakarlar (Cook, 1997). Hite vd. (1988), Murphy (1995), Tucker vd. (1999) ve McCraw vd. (2009) gibi araştırmacılar örgütlerdeki etik ilkelerin anlaşılmasına yönelik örgütsel etik kodların yapısı ve niteliğini inceleyen çalışmalar yapmışlardır. Buchholz (1989) etik kodların birçok yönden daha geniş bir bakış açısı sundukları için yasadan daha önemli olduğunu iddia etmiştir. Dolayısıyla insan kaynakları profesyonelleri etik ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında resmi kurallarda özel rehberlik bulabilmektedirler (Wiley, 2000: 94).

İşletmeler için iş etiği önemlidir, rekabetçi kalabilmek için etik davranmalı ve kendi çıkarlarını korumalıdır. İşletmeler işlerinde daha etik bir yaklaşımı hedeflemekte ve insan kaynakları yönetimi de bu ilerlemede önemli bir fonksiyona sahiptir. Bir işletme etik olmayan virüsleri başlangıçta tespit edemezse, işletme çok geçmeden sağlıksız semptomlarla karşılaşacaktır. Başarılı işletmeler kaçınılmaz olarak güvene dayalı bir yönetim, çalışanlar, hissedarlar, borç verenler, tedarikçiler ve müşterilerden oluşan bir ağa dayanmaktadır. İşletmeler etik davranışları gözden kaçırmaya başladığında, bu önemli ilişkiler bozulmaya başlar (Buckley vd., 2001: 26).

İşletmelerin etik konusundaki tutumlarını anlayabilmek amacıyla araştırma konusu olarak, İstanbul Sanayi Odası (İSO) en büyük sanayi işletmesi listesi içerisinde yer alan ilk 300 işletme içerisinde kasti örnekleme yöntemi ile seçilen 50 işletmenin web sitelerinde beyan ettikleri etik kural ve ilkeleri belirlenmiştir. Etik kodların daha geniş bir bakış açısı sundukları yönünde iddialar literatür incelenmesi sonucunda tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil işletmelerin beyan ettikleri etik ilke ve kurallarından etik kodlar oluşturulmuş ve içerik analizine tabi tutulmuştur.

Bu makale, iş etiği alanındaki konular üzerine yapılan çalışmalar çerçevesinde, işletmelerin bazı etik uygulamalarını araştırmaktadır. İş etiği ile ilgili literatüre katkıda bulunmak amacıyla önceki çalışmalardan elde edilen bulgular vurgulanmakta, göze çarpan özellikleri karşılaştırılmakta ve gelecekteki araştırmalar için yön gösterici olmak hedeflenmektedir. Makalede örgütsel etik ve iş etiğine dair literatür incelenerek, Türkiye’de faaliyet gösteren ve amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen büyük ölçekli işletmelerin etik beyanları içerik analizine tabi tutulmuştur.

Araştırma sorusu olarak literatürdeki örgütsel ve iş etiğine dair tartışmalar çerçevesinde Türkiye’deki büyük ölçekli işletmelerin etik beyanlarında en çok tekrarlanan ve üzerinde durulan kavramların neler olduğu belirlenmiştir. Çalışmamız bu doğrultuda çerçeveselendirilmiş ve yapılan analizlerle örgütsel etik alanında gelecek araştırmalar için teorik bir çerçeve sunulması hedeflenmiştir. Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin etik beyanlarının incelenmesi, bu işletmelerin etik konulara verdikleri önemi ve dikkat ettikleri unsurları daha net bir şekilde ortaya koymak için kritik bir adımdır. Nitel bir bakış açısıyla veri toplanarak, işletmelerin etik beyanlarının

içerik analizine tabi tutulması, araştırmanın alan yazınına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca işletmelerin etik beyanlarında daha az vurgu yapılan alanları belirlenerek, bu konularda daha fazla farkındalık yaratılmasına da katkı sağlamaktadır.

Kapsam açısından verilere sınırlı erişim ve zaman kısıtı nedeniyle kasti örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen Türkiye'de faaliyet gösteren ISO ilk 500 büyük sanayi işletmelerinin kurumsal web sitelerindeki etik beyanlarından elde edilen anahtar kelimeler, içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu yöntem, araştırmanın belirli bir odak noktası ve kısıtlı kaynaklarla gerçekleştirilmesine olanak sağlamıştır. İşletmelerin web sitelerinde kullanılan anahtar kelimelerin analizi, bu işletmelerin odaklandığı konuları, önceliklerini ve stratejilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Bu tür analizler, işletmelerin iletişim stratejileri, pazarlama çabaları ve kurumsal kimliklerinin bir yansıması olarak önemli içgörüler sunabilir.

Bu çalışma, etik konularıyla ilgili literatür çerçevesinde içerik analizi yöntemiyle bu alanın bilgi birikimine önemli bir katkı sunmaktadır. Bu araştırma yapısı itibariyle mevcut durumu tespit etmeye yönelik kesitsel bir çalışma niteliğinde olup, nitel bir bakış açısıyla verilerin incelenmesi bakımından pek çok çalışmadan ayrışmaktadır.

Çalışmamızda öncelikle örgütsel etik ve iş etiği konularının işletmeler için önemi konusundaki tartışmalar ortaya konulmuştur. Araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerindeki etik beyanlarından elde edilen etik kodların içerik analize tabi tutulması sonucunda en çok tekrar edilen değerler ve üzerinde önemle durulan konular ortaya konulmuştur. Araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerinde en çok tekrarlanan ilk beş etik kodun; yasalar ve mevzuata uyum, doğruluk ve dürüstlük, çıkar çatışmalarının engellenmesi ve kaçınılması, insan haklarına, doğaya ve çalışanlara saygı, gizlilik, ticari sırların ve içsel bilgilerin korunması olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca adil davranma, tarafsızlık, sosyal sorumluluk, çevrenin korunması, güven ve güvenilirlik, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, hediye ve bağış kabul etme konuları en çok tekrarlanan ve üzerinde durulan etik beyanlardır.

2. Literatür Taraması

2.1. Örgütsel Etiğe Dair Kavramsal Çerçeve

Cavusgil ve Das (1997), Bird ve Osland (2004), Wilson (2009), Calabretta vd. (2011), Jonsen vd. (2011), Craft (2013), Hofstede (2015), Kolk (2016), Paul ve Singh (2017), Paul vd. (2017), Paul ve Benito (2018), Sedzinauskiene vd. (2019), Snyder (2019) gibi pek çok araştırmacı, farklı bilimsel konulardaki kapsamlı literatür taramalarının ileri araştırmalar için yol gösterici olduğunu kabul etmenin önemli olduğunu öne sürmektedir (Ermasova, 2021: 96). Örgütsel bağlamın etik yönünü ampirik olarak araştıran öncüler Victor ve Cullen (1987; 1988), etik iklimi "etik davranışı neyin oluşturduğunu belirleyen yönler" olarak ve etik kültürü "etik davranışı teşvik eden yönler" olarak tanımlamışlardır. Arulrajah (2015), her iki kavramında etik örgüt kültürü ve etik iklimin, çalışanların örgütsel amaçlara ve hedeflere ulaşmak için etik davranmaya rehberlik etmesi için gerekli olduğunu öne sürmüştür. Ayrıca Ardichvili vd. (2010), ticari kuruluşlardaki etik davranışın hem bireysel özelliklerin hem de bağlamsal faktörlerin bir işlevi olduğunu savunmuştur (De Silva ve Opatha, 2015: 3).

Özellikle etik uygulamaların insan kaynakları yönetimi ve daha genel olarak yönetim üzerindeki bağlamsal etkileri, birçok bilimsel ilginin odak noktası olmuştur. Özellikle etik uygulamaların insan kaynakları yönetimi üzerinde bağlamın nasıl etkilendiği hakkında hala çok az şey bilinmektedir. Barley ve Tolbert (1997: 93), Woodall ve Winstanley (2001: 45), Caldwell vd. (2011), Greenwood ve Freeman (2011), Guest ve Woodrow (2012), Van Buren vd. (2011), Wilcox (2012), Linehan ve O'Brien (2016), Cooke vd. (2017), Guest (2017) araştırmalarında olduğu gibi insan kaynakları yönetimi ile etik arasındaki ilişkiye ve özellikle 'etik insan kaynakları yönetimi uygulaması' olarak tanımlanan şeye artan bir ilgi olduğu öne sürmüşlerdir (Braga vd., 2021: 57).

Arulrajah (2015) gibi pek çok akademisyen, insan kaynakları yönetiminin bir örgütte etiğin geliştirilmesinde hayati bir rol oynadığı konusunda hemfikirdir. Foote (2001)'e göre insan kaynakları yönetiminin etik davranışı etkileme yeteneği büyük ölçüde örgüt içindeki fonksiyonların durumuna bağlıdır. Bununla birlikte Maxwell ve Beattie (2004) gibi akademisyenlere göre etik ile ilgili olarak insan kaynakları yönetiminin rolü hala belirsizdir. İnsan kaynakları yönetimi etik ve değerleri bir kuruluşun insan kaynakları felsefesine, politikalarına ve prosedürlerine dahil etmede proaktif bir rol oynamaktadır (Thite, 2013). Parboteeah vd. (2014) insan kaynakları yönetiminin işlevlerinin kuruluşta etik bir kültür ve iklim yaratmada araşsal bir rol oynayabildiğini iddia etmişlerdir. Bununla birlikte mevcut literatür etik, etik kültür ve etik iklimin aslında insan kaynakları yönetiminin işlevsel boyutları aracılığıyla nasıl yönetildiğini göstermemektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetiminin işlevsel boyutlarının bu süreçte nasıl aktif rol oynayabileceği konusunda netlik gereklidir (De Silva ve Opatha, 2015: 5).

Arnaud ve Schminke (2012) gibi araştırmacılar yasa dışı veya etik olmayan davranışların ana nedenlerinden biri olarak işlevsiz etik ortamlara işaret etmektedirler. Özellikle etik konusunda katkı sağlayan Vard Schminke vd. (2005), Martin ve Cullen (2006), Parboteeah ve Kapp (2008), Parboteeah vd. (2010) gibi araştırmacılar çalışanların bilişsel ve duygusal durumlarını etkilemede ve dolayısıyla işlevsiz davranışları yönlendirmede veya engellemede örgütsel etik iklimlerin rolünü vurgulamıştır. Örgütsel etik iklimlerin etik davranış ve örgütsel performanstaki

rolünü zaten kabul etmiş olan araştırmaların zenginliğine rağmen, geçmiş araştırmalar etik iklimlerin oluşumunu etkileyebilecek örgütsel koşullar ve yönetsel müdahaleler hakkındaki anlayışımızda birkaç boşluk bırakmaktadır. Özellikle mevcut az sayıdaki çalışma, örgütsel biçimlerin ve yönetici oryantasyonunun rolüne odaklanırken (Martin ve Cullen, 2006; Mayer vd. 2010), insan kaynakları yönetimi uygulamalarının da kurumsal etik iklimleri teşvik edip edemeyeceği ve nasıl teşvik edebileceği henüz tam olarak araştırılmamıştır (Parboteeah vd. 2010). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının farklı örgütsel iklim türlerinin güçlü öncülleri olduğu bulundu. Bu bağlamda Way ve Johnson (2005), insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisine örgütsel iklimin aracılık ettiği teorik bir model önermiştir. Ampirik olarak bu fikir, örneğin insan kaynakları uygulamaları ile güvenlik iklimi (Zohar ve Luria, 2005) veya müşteri hizmetleri iklimi (Rogg vd. 2001) arasındaki bağlantıyı gösteren farklı çalışmalarla desteklenmiştir (Guerci vd., 2015: 325-326).

Victor ve Cullen (1988) örgütsel etik iklimi etik içeriğe sahip tipik örgütsel uygulamalar ve prosedürler algısı olarak tanımlamıştır. Ayrıca Weber ve Geder (2011) örgütsel etik iklimi, örgüt üyelerini uygun şekilde nasıl davranacakları konusunda etkileyen örgüt kültürünün bileşeni olarak tanımlamıştır. Örgütsel etik iklim, örgütlerde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlara rehberlik etmede örgütsel etik uygulamalara ve prosedürlere yansıyan örgüt kültürünün bir parçası olarak algılanmaktadır (Tay vd., 2017: 549).

Danilwan vd. (2022) çalışmasında etik iklimin insan kaynakları uygulamalarının örgütsel performansa yönelik etkinliğini artıran önemli bir faktör olduğunu belirtmiş ve üretim işletmelerinin düzenleyicilerinin, örgütsel performansı artıran etik iklimin örgütte sürdürülmesine ilişkin politikalar geliştirmesi gerektiğini önermiştir. Örgütsel performans ve insan kaynakları uygulamaları ile etik iklim ve insan kaynakları uygulamaları arasında bir bağlantı geliştirmiştir (Danilwan vd., 2022: 12).

McGee ve Byington (2009) gibi bazı araştırmacılar örgütlerde etik olmayan davranışların önlenmesi ve durumu düzeltmek için proaktif önleyici faaliyetleri önermiştir. Etik olmayan davranışları proaktif bir şekilde önlemenin bir yolu, etik bir işletme kültürünün geliştirilmesi ve uygulanmasında kuruluşlarının insan kaynakları yönetimi işlevini kullanmaktır. Mevcut ilgili literatürde insan kaynakları yönetimini işletmelerde etik davranış geliştirmek için bir araç olarak kullanılabileceği iddia edilmektedir (Es, 2012: 51).

Van Vuuren ve Eiselen (2006: 25), örgütsel bağlamda etik sorumluluğunun %70'inin insan kaynakları yönetimi işlevine düşmesi gerektiğini belirtmiştir (Es, 2012: 51). Wiley (1998: 147-161) de insan kaynakları yönetiminin etik bir kurum kültürü geliştirmede sorumluluk almada oynayacağı role dikkat çekmekte ve görüşünü insan kaynakları yönetiminin kurumsal etik sorumluluğu üstlenmesinin uygun olduğunu ortaya koyan araştırma bulgularına dayandırmıştır.

Robertson vd. (1999), Ma (2009), Uysal (2010), Vries ve Kim (2011), Calabretta vd. (2011), Linuesa-Langreo vd. (2019), Ma vd. (2012), Wood (2017), Xiao vd. (2017), Wang vd. (2018) gibi birçok akademisyen farklı kültürlerden insanların etik tutumlarındaki farklılıkları araştırmışlardır (Ermasova, 2021: 96). Galpin, Whittington ve Bell (2015), Marshall, McGGrath ve Claudy (2015), Porter, Gallagher ve Lawong (2016) gibi birçok bilim insanı örgütlerin çevresel korumayı kurumsal etik iklim yoluyla sağlayabileceğini savunmuştur. Kuruluşlar tutum ve davranışlarına rehberlik eden saygı, sorumluluk ve dürüstlük gibi etik değerler oluşturarak örgütsel etik iklimi geliştirmiştir (Zientara ve Zamojska, 2016). Etik değerlerin örgütlerin çevre bilincini ve dolayısıyla çevresel davranışlarını geliştirdiğine inanılıyordu (Chan vd., 2014). Durrani ve Rajagopal (2016), Ogunfowara (2014), Weinstein (2012) gibi bazı araştırmacılar insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel etik iklimi etkilediğini vurguladılar. Guerci vd. (2015) tarafından kapsamlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal etik iklimi nasıl desteklediğinin açıklığa kavuşturulması için üç boyutta kapsamlı insan kaynakları uygulamaları tanıtılmıştır. Benzer şekilde Wright, Dunford ve Snell (2011) insan kaynakları yönetimi uygulamalarını geliştirmenin bağımsız olarak çalışmadığını, ancak amaca ulaşmak için sinerjik bir şekilde birlikte çalıştığını iddia etmiştir (Tay vd., 2017: 548).

İş dünyasının genel kuralı sadece karını maksimize etmek olsaydı, iş adamlarının başarıları yalnızca finansal terimlerle ölçüldüğü ahlak dışı bir oyunmuş gibi davranılmasına izin verileceği iddia edilmiştir (Gibson, 2023: 8). İş etiği, yalnızca resmileştirilmiş iyi davranış kalıpları veya iş hayatının karmaşıklıklarına uyum sağlama değildir. Bundan daha fazlası, çok daha fazlası vardır. Etik davranış, 'iyi' ve 'kötü' ile ilgili temel problemlerle başa çıkmak için kaynak değil, nihai ürünler sağladığı iddia edilmiştir (Arthur, 1984: 323).

Sürekli değişen rekabet ortamları nedeniyle işletmeler, rekabet ile başa çıkabilmek için daha iyi ürünler veya daha düşük fiyatlar sunmanın geleneksel yollarından başka yeni yollarda aramışlardır (McMurrian ve Matulich, 2006). Adalet, hakkaniyet, iyilik ve doğru ahlak ilkeleri günlük ilişkilerde olduğu gibi iş hayatında da geçerlidir. Bu açıdan bakıldığında yasal ve etik alanlar örtüşmektedir (Gibson, 2023: 9). İşletmeler üzerinde performanslarını artırmak için operasyonlarını mümkün olan en ekonomik, verimli ve etkili şekilde yürütmenin yanı sıra etik davranmaya yönelik artan baskı vardır. İşletmelerin etik uygulamaları uygulamak için gerekli fonlara, stratejik bilgilere ve itifaklara sahip olmaları gerekir (Turyakira, 2018: 1).

2.2. İş Etiğinin Kavramsal Boyutu ve Gelişimi

"Etik" terimi, "bir halkın veya topluluğun karakteristik ruhunu, yaygın duygu tonunu" tanımlayan Yunanca ethos kavramından gelmektedir (Berg vd., 2003: 42). Al-Aidaros ve MohdShamsudin (2013: 1) etiği, "insan eylemlerinin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak yargılanabileceği bir ahlaki ilkeler sistemi" olarak tanımladı. Carroll (1991: 42), etik işletmelerin "doğru ve adil olanı yapma ve paydaşlara zarar vermektan kaçınma veya en aza indirme yükümlülüğüne" sahip olduğunu ilan etti. Örgütlerde etiğın teşvik edilmesi, bireyleri insan hakları, eşitlik, adalet ve çeşitlilik gibi ahlaki ilkeleri memnuniyetle karşılamaya yönlendirir (Alizadeh vd., 2021: 676). Bir örgüt tarafından alınan herhangi bir karar, paydaşlarını, çalışanları, tedarikçileri, müşterileri, hissedarları ve yerel topluluğu, etkileyecektir (Hill ve Jones, 1998: 59).

Etik iyi ile kötünün, doğru ile yanlışın ne olduğunu belirlemekle ilgilenen felsefenin pratiğidir. Etik bir şeyin iyi ya da kötü olup olmadığına göre düzenlenen ve ahlak, haklar, adalet, eşitlik, özgürlük ve erdem fikirlerine dayanan günlük hayatın konusudur. Etik, bir şeyin sadece neden yapıldığını değil, aynı zamanda nasıl yapıldığını ve kimin yaptığını da içerir (Nagarjuna vd., 2022: 1385). İş etiği zor durumlar için tavsiyelerde dahil olmak üzere iş anlaşmalarında nasıl davranılacağına dair somut rehberlik ve günlük karar vermede pratik rehberlik sunar (Nelson ve Stout, 2022: 2).

İş etiği terimi belirsizdir. En az iki farklı anlamı vardır ve her birinin kullanımına bağlı olarak önemli ölçüde farklı çıkarımları vardır. İş etiğinin ilk anlamını, sınırlı bir alanda kabul edilebilir davranış kuralları veya belirli uygulamalar belirlemektedir (Gibson, 2023: 8). İş etiği, kuruluşların son derece kritik bir bileşeni olarak kabul edilir. Etik, kuruluşun karlılığını, güvenilirliğini ve sürdürülebilirliğini etkiler (Mey, 2004: 14). İş etiğinin tanımı, batı ülkeleri bağlamında yıllar içinde gelişmiştir (Li ve Madsen, 2009). İlk olarak Max Weber tarafından "Protestan Etik Tezi"nde (Kim, 2017) ortaya atılan mezhepsel inanç olarak algılanmıştır. Bir dizi endüstriyel devrim ve daha yeni bilgi teknolojisi ilerlemelerinden sonra Rodgers (1978), Super (1982), Rose (1985), Lipset (1990), Hill (1992, 1996) gibi araştırmacılar çalışma etiğinin çağdaş anlamı geliştirdiler (Li vd., 2020: 51).

İş etiği öncelikle işletmelerin ticari işlemleri ve ilişkileri ile hem işletme içinde hem de işletme dışında ve ayrıca işletmenin çevre, hükümet veya toplumun diğer bölümleriyle olan ilişkilerinde ilişkilidir. Aynı zamanda bir ticaretin veya endüstrinin veya bir meslek olarak işin davranışsal boyutlarını da kapsayabilir (Arthur, 1984: 322). İş etiği, nasıl para kazandığınıza dikkat etmek gibi ahlaki bir sorumluluğumuz olduğunu gösterir (Nelson ve Stout, 2022: 2). İş etiği, algı ve davranışta neyin uygun neyin uygun olmadığını, kabul edilebilir ve kabul edilemez olduğunu tanımlar, belirli bir grubun ideolojisine göre ahlaki davranışın ana hatlarını çizer ve insanların ne yapması gerektiğini vurgular (Ermasova vd., 2018: 359).

İş etiği, işle ilgili değer ve tutumların bir yapısı olarak çalışanların iş yaşamlarına rehberlik eder ve çalışanların iş başındaki davranışlarında örgütsel vatandaşlık, iş kalitesi, üretkenlik ve iş performansı gibi doğrudan bir etkiye sahip olduğuna inanılır (Park ve Hill, 2017). Rojewski ve Hill (2017) gibi akademisyenler iş etiğini, iş dünyasında çalışanların sahip olması veya geliştirmesi gereken temel yetkinliklerden biri olduğunu ileri sürülmüştür (Li vd., 2020: 50).

İşletme etiği iş kuralları, yapıları ve eylemleri bağlamında doğru ve yanlışın incelenmesidir. İşletmelerin çağdaş toplumda en önde gelen varlıklar arasında olduğu göz önüne alındığında, iş etiği çok önemli bir çalışma konusudur. Bireyler ve kuruluşlar değerlerini ve sosyal yapılarını etik kurallarından alırlar (Nagarjuna vd., 2022: 1385).

Lawton'a göre etik sıklıkla bir davranış kuralları, yani eylemler için bir çerçeve olarak tanımlanan bir dizi ilkedir (Lawton, 1998: 16). Velasquez vd. (2014) etiği belirli eylemlerin doğruluğu ve yanlışlığı ile düşünmenin iyiliği ve kötülüğü ve bu tür eylemlerin amaçlarının insan yönetimiyle ilişkili değerlerle ilgili felsefe dalı olarak tanımlamıştır. Muler vd. (2014) etiği, duruma bağlı olarak ahlaki standartların uygulanması olarak gördü ve büyük ölçüde bireyin toplumlarda doğru ve yanlış davranışa ilişkin öğrenmeden edindiği değerlerden, geleneklerden ve inançlardan geliyor (Muleretal, 2014). Warren (2011), iş hayatında etiğın değerini kabul ederken, etiğın bireylerin davranışlarıyla sınırlı olmadığını ve bu nedenle hem iş hem de iş organizasyonu içindeki bireysel çalışanlar için geçerli olduğunu varsaymıştır (Angonga ve Florah, 2019: 3).

İş etiği üzerine yapılan bazı araştırmalar (Meyer, 2004), örgütlerdeki etik veya etik dışı davranışların hem bireysel özelliklerin hem de bağlamsal faktörlerin bir işlevi olduğunu öne sürmektedir. Bu bağlamsal faktörler arasında örgüt kültürü, Cohen (1993), Meyers (2004), Trevino (1986) gibi araştırmacılar tarafından en önemli etkilere biri olarak kabul edilmektedir. Son yıllarda, Frederick (1995), Trevino ve Nelson (2004) tarafından yapılan bir dizi araştırma, örgütsel kültürlerin çeşitli niteliklerini etik davranışla ilişkilendirmeye çalışmıştır (Ardichvili vd., 2009: 445).

Etik, doğru şeyi doğru şekilde yapmayı içeren bir ahlaki ilkeler veya davranış kuralları sistemini ifade etmektedir (Okaför, 2011). Muğtaba'ya (2005) göre etik, doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden, ahlaki ahlaksızlıktan ve adil

olmayan eylem ve davranışlardan teorik, rasyonel ve makul bir şekilde ayıran felsefe dalıdır (Okafor, 2011; Riley, 2012). Etik davranmak, ahlaki olarak doğru olanı yapmak anlamına gelmektedir (Turyakira, 2018: 2).

İş etiği ile ilgili alanlar, Kuzey Amerika ve Avrupa'dan başlayarak dünya çapında önemli bir gelişme göstermiştir. Hem Amerika'dan Dunfee ve Werhane (1997), Werhane ve Freeman (1999) hem de Avrupa'dan van Lwijk (2001), Zsolnai (1998), Habishet vd. (2004) gibi birkaç bilim insanı bu gelişmenin mevcut durumunu incelemişlerdir. Avrupa ve Amerika'yı iş etiği açısından karşılaştırmak sadece akademik nedenlerle değil, aynı zamanda birbirimizi daha iyi anlamak ve birbirimizin bakış açısından öğrenmek açısından da ilginç görünmektedir. Ancak Avrupa ve Amerika'yı karşılaştırmak kolay bir iş değil çünkü ne Avrupa ne de Amerika Birleşik Devletleri homojen bir gerçeklik değildir. ABD'nin Doğu ve Batı Kıyısı arasında, Orta Batı ile Güney arasında ve hatta her Amerikan eyaletinde bile çok hassas farklılıklar vardır. Avrupa daha da büyük bir çeşitlilik sunmaktadır (Flynn, 2022: 13).

Bazı akademisyenler, iş etiği konusunda farklı bakış açılarından, Avrupa ile ABD'yi karşılaştırmışlardır. Singer (1991) ve Vogel (1992, 1993) Amerika'da etik standartların diğer ülkelerdekinden daha yüksek olup olmadığı sorusunu akla getirmiştir. Langlois ve Schlegelmilch (1990), ABD ile üç Avrupa ülkesi (Birleşik Krallık, Fransa ve Almanya) arasındaki kurumsal etik kurallarını karşılaştırdı. Mahoney (1990), 1990'ın başında iş etiği öğretimindeki farklılıkları inceledi. O'Neil (1986), Mathison (1993) ve Murphy (1994) Avrupalı yöneticilerin kurumsal etik hakkında ne düşündüklerini araştırdılar ve bulgularını Amerikalıların görüşleriyle karşılaştırdılar. Amerikan ve Alman iş ahlakı; van Lwijk (2001), Amerikan yaklaşımlarıyla bazı karşılaştırmalar yaparak Avrupa'daki iş etiğindeki gelişmeleri tanımlamıştır. Enderle (1996) ve Crane ve Matten (2004: 29–31), Kuzey Amerika ile Avrupa arasında iş etiği konusunda birkaç önemli farklılık ortaya koymuşlardır (Flynn, 2022: 14).

Asya'da iş etiği araçlarının geliştirilmesi ve onaylanmasına odaklanan çok az çalışma vardır. Örneğin Kore'de Lim vd. (2007) ve Kim (2007) tarafından yapılan bir araştırma iş ahlakı yapılarını belirlemek için Koreli çalışanlar arasında test etti. Kim (2007) tarafından geliştirilen yapılar beş boyuttan oluşmaktadır: vicdanlılık, verimlilik, hoşluk, alçakgönüllülük ve özveri (Li vd., 2020: 52).

ABD'deki örgütlerde "ne pahasına olursa olsun kazan" zihniyetinden, iş yapmaya daha etik bir yaklaşım öneren inanç ve değer yönelimlerinde bir dönüşüm sergilediler (Buckley, 2001: 12). Batılı iş etiği ile Çin iş etiği profillerini karşılaştırırken, temel farklılıklardan birinin, Batıların bireyselleştirilmiş bağımsızlık, başarı ve tatmini vurgularken (Ho, 1979; Walder, 1986; Li ve Madsen, 2009, 2010), Çinlilerin geleneksel olarak kişisel gelişim, aidiyet duygusu ve işyerinde sosyal kabulün önemini vurgulaması olduğu görülüyor. Çin'deki yeni bireyselleşme eğilimlerine rağmen (Yan, 2010), Çinli bir çalışan iş hayatında bireysel başarı ve tatmin yerine grup uyumunu tercih edebilmektedir (Li vd., 2020: 53).

Iwao (1994) Japon iş etiği çerçevesini kültürel ve sosyal boyutunu kolektif ve iş etiği ile ilgili Japon manevi normatif boyutlarını açıklamıştır. Japonya'daki maneviyat ve normatif iş etiği, Konfüçyüsçülük, Budizm ve Şintoizm'den etkilenmektedir. Kotter (1997), Alston ve Takei (2005), Inamori (2009), Matsushita (2015), Azar (2016) ve Allen (2018) gibi araştırmacılar çalışmalarında Japonya'daki bu manevi değerler, yalnızca bireylerin bilişsel süreçlerini ve davranışlarını değil, aynı zamanda kolektif inançları ve kolektif olarak gerçeklik algısını da etkilediğini öne sürmüşlerdir (Yamamoto ve Lloyd, 2019: 114). Japon iş etiği kültürü, normatif manevi çalışma ortamı nedeniyle Japon halkının çok çalışmasını bekler ve Japonların değer verdiği işe adanmışlık ve çalışkanlık bir erdemdir (Inamori, 2004). Japonya'nın kolektivist manevi çalışma kültürü, insanları takıma, gruba ve diğerlerine hizmet etmenin yanı sıra manevi gelişimlerine ulaşmak için çok çalışmaya teşvik eder. Benlik ve grubun normatif manevi iş etiği ayarları bağlamına bağlı olarak, Japonya'da grup benlikten daha önceliklidir (Yamamoto ve Lloyd, 2019: 116).

2.3. Örgüt Kültürü ve Etik Sorunlar

Örgüt kültürü varsayımlar, değerler ve inançlar gibi gizli bilişsel bileşenlerden, eserler ve semboller gibi daha belirgin öğelere kadar değişen çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır (Schein, 1985; Kotter ve Heskett, 1992; Liu, 1999). Bununla birlikte etik, bu bileşenlerin oluşumunda temel özü sağlamaktadır. Etik sadece değerlere atıfta bulunmamalı, aynı zamanda güvenli bir işlem için davranışla ilgili ilke ve standartlara atıfta bulunulmalıdır (Shakeel vd., 2011: 60). Etik bir örgüt kültürü oluşturmak için, örgütlerin içinde etik bir iş gücüne sahip olmaları gerekir. Kurulmuşta etik çalışanları elde etmek, sürdürmek ve elde tutmak her kuruluş için büyük bir zorluktur (De Silva ve Opatha, 2015: 2).

Segon (2011) yöneticilerin ve liderlerin işletmelerin insan kaynakları yönetimi işlevine güven duymaları gerektiğini ve etik iklim yaratılmasının önemini vurgulamışlardır (Es, 2012: 52). Etik iklim, özellikle doğru davranışın ne olduğuna ve bir kuruluşta etik durumların nasıl ele alınması gerektiğine ilişkin paylaşılan algıya atıfta bulunur (Victor ve Cullen, 1988: 51). Bu nedenle etik iklim, çalışanların işletmenin yerleşik politikaları, uygulamaları ve prosedürleri ile kuruluşlarının etikle ilgili olarak ödüllendirdiği, desteklediği ve beklediği davranışlara ilişkin sahip oldukları yaygın algıları açıkça yansıtır (Guerci vd., 2015: 326).

Etik bir iklimin varlığı, çalışanlara neyin kabul edilebilir ve neyin kabul edilemez davranışlar olduğuna dair sinyaller vermektedir (Mey, 2004: 15). Bir örgütün iklimi gibi, örgütün kültürü de çalışan etiği üzerinde güçlü bir arka plan etkisidir. Çünkü etik konuların alaka ve önemini çerçevelemek için bir bağlam sağlar (Knouse ve Giacalone, 1992: 371). Etik iklimi üç faktör belirler (Fritz vd., 1999:290): çevre, örgütsel biçim ve örgütün tarihi (Cullen vd., 1989) yani örgütün anlatısı (Arnett, 1992).

Etik değerler, bir örgütün dokusuna yakından dokunmalıdır. Etik bir örgütün tüm faaliyetlerine, hatta politik davranışlarına nüfuz eder (Nielsen, 1996: ix). Etik kültüre sahip örgütler, örgütte normatif davranışa hâkim olan ortak bir değerler, gelenekler, uygulamalar ve beklentiler modeli yaratır ve sürdürür (Trevino, 1990). Etik bir kültür, eşit olarak dağıtılmış yetki ve paylaşılan hesap verebilirlik sağlayan bir yapıyla ilişkilidir. Ayrıca açık, iyi iletilmiş, beklenen prosedürler ve uygulamalar hakkında spesifik, tamamen anlaşılabilir ve uygulanmış etik davranış kuralları gibi politikaları da vardır (Trevino vd., 1999). Etik bir kültürde karar verme süreçleri, yalnızca maliyet-fayda analizleri yerine iş kararlarının etik sonuçlarını dikkate alacak şekilde tasarlanır (Trevino ve Brown, 2004). Etik standartlar veya davranış kuralları, misyon ve karar alma süreçleriyle tutarlı davranış normlarını içermektedir (Ardichvili vd., 2009: 446).

Etik çalışma ortamları, etiğin basitçe bir kişinin ne yapması gerektiğini dikte ettiği prosedürlere ve örgütsel uygulamalara dair algılardan oluşmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). Etik bir çalışma ortamının var olabilmesi için örgütlerdeki normatif sistemlerin kurumsallaşması gerekir. Yani örgüt üyelerinin ölçülebilir derecede fikir birliğine sahip olması gerekir (Schneider, 1983). Victor ve Cullen (1988), örgütlerin etik bağlamının çok boyutlu olduğunu ve üç kaynaktan türetildiğini belirtmişlerdir: sosyo kültürel, bürokratik-yapısal ve işletmeye özgü (Buckley vd. 2001: 15).

Etik her politikanın, prosedürün ve uygulamanın bir parçasıdır. Bu örgütün her üyesi için bir var olma biçimidir. Bu onların kültürlerinin kalbinde yer alır. Çoğu işletme için etik olmak ve her alanda etik davranışı destekleyen bir kültür geliştirmek gerekir (Collier, 1998). Bu çoğu işletme için zorluk, etik bir örgüt olmayı istemekten etik bir örgüt olmaya geçmektir (Sloan ve Gavin, 2010: 59).

Bir kuruluşun etik standartlarını sürdürmek basit bir süreç değildir. Hem araştırma odaklı (örneğin; Souter, McNeil ve Moster, 1994) hem de uygulamalı (örneğin; Austin, 1992) etikte endişe konusu olan, kişinin kişisel (özel) ve kuruluşun (kamu) etik standartları arasındaki potansiyel çatışmadır. Sonunda ilkelerini örgütün ilkeleriyle bağdaştıramayanlar, örgütün etik ilkelerinden ayrılır, değişir veya meydan okur (Primeaux, 1992). Bireysel ve örgütsel etik değerler arasındaki çatışma, yerel ve kozmopolit referans gruplarının farklı standartları (Cullen, Victor ve Stephens, 1989) veya mesleki ve örgütsel sosyalleşme arasındaki çatışmaları gibi (örneğin; Schein, 1968) farklı etik değerlerden kaynaklanabilir (Fritz vd., 1999: 289).

Ortak etik ilkeler aradığımızda, gerçekten iyiye dair ortak bir vizyon ararız, çünkü en azından yarı evrensel rehberlik sağlayan kararlar almak için ortak bir vizyon isteriz. Her ne kadar hiçbir etik teorisinin zorlukları olmasa da bir etik teorisinin sağladığı şey, bir birey ve bir topluluk olarak etik kararlar almak için bazı ortak başlangıç noktalarıdır (Gustafson, 2013: 329). Küçük bir işletmenin kültürel değerleri ve etiği, kurucuları tarafından güçlü bir şekilde belirlenir. Ancak boyutun her zaman belirleyici faktör olmadığını belirtmek gerekir (Shakeel vd., 2011: 64).

Etik meseleler, bireysel düzeydeki kişilerin rüşvet alma, dürüst olma, kuruluşun veya kamu kaynaklarını kişisel amaçlar için kullanma gibi bireysel sorumluluğu içeren sorunlarla karşı karşıya kalması durumunda ortaya çıkar. Rizvi ve diğerlerine göre (2012) örgüt düzeyinde etik sorunlar, karar verme ve davranışa rehberlik eden kuruluşlar içindeki davranış ilkeleriyle ilişkilidir (Angonga ve Florah, 2019: 3). Vergi hilesi, sosyal yardım veya sigorta dolandırıcılığı, ırkçılık, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ve taciz, güveni sarsma, işletmeden hırsızlık, dürüst olmayan defter tutma ve hayal edebileceğimiz neredeyse tüm etik olmayan iş uygulamaları, en azından bu faaliyetlerin işletmeye verdiği zarar nedeniyle kısmen yanlış kabul edilir (Gustafson, 2013: 326). Bireylerin bilgiye daha kolay erişebilmelerinin bir sonucu olarak, etik olmayan davranışlara ve kurumsal etik ihlallerine çok dikkat çekildi. İşletmeler için etik çok önemli sonuçları olan kurumsal bir endişe olduğu görülmektedir. Etik olmayan yönetim, bir işletmenin, endüstrinin ve ülkenin uzun ömürlülüğü ve ekonomik başarısı üzerinde doğrudan ve önemli bir etkiye sahip olabileceğinden, meşru bir küresel ekonomik endişedir (Mey, 2004: iv).

Çeşitli araştırmalar, işyerlerinde endişe verici derecede yüksek düzeyde etik suistimal olduğunu göstermiştir (Feldman, 2019; McGregor, 2019; Plinio vd., 2010). Washington merkezli Ethics Resource Center (Mintz, 2015) tarafından yürütölen bir araştırmaya göre, geçen yıl içinde işçilerin neredeyse yarısı bir tür etik suistimale kişisel olarak tanık oldu. Ethics and Compliance Initiatives (2018) tarafından gerçekleştirilen yakın tarihli bir küresel iş etiği araştırması da benzer sonuçları ortaya çıkardı. Ayrıca bağı ve kendini işine adanmış çalışanları cezbeden ideal işyerleri yaratmak için yüksek düzeyde bir rekabet vardır (Alizadeh, 2021: 674-675). Genel bir kural olarak, dışsal maliyetler dayatarak veya başkalarını yanıltarak para kazanmak etik değildir (Nelson ve Stout, 2022: 3). Etik

davranış, bu etik normlara uyulması anlamına gelirken, etik olmayan davranış ise aksini ifade eder. Daha geniş toplum tarafından kabul edilmeyen davranış her zaman etik dışı olarak kabul edilir (Jones, 1991).

3. İşletmelerin Etik Beyanlarının İçerik Analizi Araştırması

Etik kodlar işletmelerde belirsizlikleri ortadan kaldırarak çalışanların durumu daha net olarak algılamalarına rehberlik etmektedir. Ancak etik kodlar her bir durum için çözüm önerileri olan detay bir kurallar bütünü değildir (DeSensi ve Rosenberg, 1996: 128). Araştırmamızda literatürde etik konularının araştırmasında kullanılan etik kodlar kullanılmıştır.

Türkiye’de büyük ölçekli kurumsal işletmelerde beyan edilen ve uygulanan etik kuralları, ilkeleri ve politikaları ortaya koymak ve etik beyanlarını içerik analizine tabii tutarak en çok tekrarlanan etik kodların ve üzerinde sıklıkla durulan etik konuların neler olduklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Türkiye’de İSO ilk 500 en büyük sanayi kuruluşu listesinde yer alan büyük ölçekli işletmelerden etik kurallara, politikalara, değerlere ve ilkelere sahip işletmeler incelenmiştir. Araştırmaya dahil işletmelerin resmî web sitelerindeki etik beyanlarından etik kodlar oluşturulmuş ve içerik analizine tabi tutulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Sorunsalı

Araştırmamızda nitel araştırma yöntemlerinden biri olan içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. Nesnel, ölçülebilir ve doğrulanabilir bilgilere ulaşmak amaçıyla, araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerindeki etik beyanlarından en çok tekrar eden kelimeler kodlama ile analiz edilmiştir.

Literatürde İçerik analizinin amaı, görünürde açık olmayan bir şey hakkında olanaklı ve görünür çıkarımlar yapmak olarak ifade edilmektedir. İçerik analizi var olan durumu var olduğu şekilde açığa çıkarmaktadır (Gerbner vd., 1969). Karmaşık cümleler önermeler biçiminde düzenlenerek çözümlenebilir. Bunun için karmaşık cümleler içerisindeki gömülü önermeleri ortaya çıkarmak gerekir (Krippendorff, 1980: 62). Araştırmaya dahil işletmelerin resmî web sitelerindeki bu beyanlardan en çok tekrarlanan etik kodlar tespit edilmiş ve tablolar oluşturulmuştur. Oluşturulan etik kodlar ile düzenlenen tablo üzerinden araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanları içerik analizine tabi tutulmuştur.

Araştırmanın nitel verileri içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerindeki etik beyanlarından elde edilen veriler tümevarımsal açık veri analizine tabi tutulmuştur. Araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanlarındaki aynı konu ile ilgili veriler kodlanmıştır (Corbin ve Straus, 1990). Bu kodlar bulgular bölümünde tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerindeki etik beyanlarından etik kodların oluşturulmasında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Kurumsal Yönetim İlkeleri maddeleri gibi kaynaklardan faydalanılmıştır (Boone vd., 2013).

Türkiye’deki büyük ölçekli işletmeler etik beyanlarını hangi ana başlık altında ifade etmişlerdir? Bu işletmelerin resmi web sitelerinde yer alan etik beyanları nelerdir? Bu doğrultuda araştırmanın ana sorunsalı olarak Türkiye’deki büyük ölçekli işletmelerin etik beyanlarında en çok tekrarlanan ve üzerinde durulan kavramlar nelerdir olarak belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul Sanayi Odası (İSO) ilk 500 en büyük sanayi kuruluşu 2023 yılı listesinde yer alan ilk 300 işletme oluşturmaktadır. 2023 yılı ilk 500 büyük sanayi kuruluşu listesinde yer alan ilk 300 işletme arasında resmi web sitelerinde etik beyanları bulunan 50 işletme kasti örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Ek 1’de İSO ilk 300 sanayi kuruluşu listesi içerisinden etik beyanları esas alınan araştırmaya dahil 50 büyük sanayi kuruluşu listesi ve resmî web sitelerinde yer alan etik beyan adlandırmaları yer almaktadır.

Araştırmaya dahil işletmeler kasti örnekleme yöntemi yani diğer adıyla amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanlarında hangi kavramların hangi sıklıkla geçtiği ve nasıl tanımlandığı tespit edilmiştir.

İSO ilk 500 sanayi kuruluşu 2023 yılı listesindeki en büyük ilk 300 sanayi kuruluşları içerisinden kasti örnekleme yöntemi ile seçilen araştırmaya dahil 50 işletmenin kurumsal resmi web sitelerindeki kurumsal etik kod, kural veya ilke beyanları esas alınmak suretiyle etik kodları belirlenmiştir. Ek 2’de araştırmaya dahil işletmelerin resmî web sitelerinde beyan ettikleri etik ilke, değer ve kuralları yer almaktadır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak döküman/kayıt incelemesi kullanılmıştır. Döküman analizi, elektronik materyaller de dahil olmak üzere tüm belgeleri incelemek ve değerlendirmek için kullanılan bir yöntemdir (Corbin ve Strauss, 2008). Kaynak taraması yöntemiyle kaynakların incelenmesi yoluyla veriler toplanmıştır.

Merkezi Kayıt İstanbul Bilgi Portal'ı, e-şirket T.T.K'nın 1524 maddesi uyarınca bilgilerin güvenli olarak arşıvlandığı elektronik ortamdan faydalanılmıştır. Araştırmaya dahil şletmelerin resmi web sitelerinde T.T.K. gereği 'Bilgi Toplamu Hizmetleri' web sayfalarında beyan edilen etik ifadeleri aranmıştır.

Araştırma verileri araştırmaya dahil şletmelerin resmi web sitelerindeki etik kelimesi başlığı altındaki ifadelerden elde edilmiştir. İSO ilk 500 sanayi kuruluşu listesinde yer alan ilk 300 en büyük sanayi kuruluşu içerisinden kasti örnekleme yöntemi ile seçilen 50 şletmenin resmi web sitelerindeki etik beyanları içeren kaynaklar Eylül 2023 ayı içerisinde taranmıştır.

3.4. Araştırmanın Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizi için literatürde çok kullanılan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya dahil şletmelerin resmi web sitelerinden etik beyanlara ulaşılmış ve analize tabi tutularak araştırma soruları çerçevesinde veriler kullanılmıştır. Toplanan verileri analiz ederken içerik analizi ve doküman analizi gibi teknikler (Yıldırım ve şimşek, 2016) kullanılmıştır. Araştırmaya dahil şletmelerin beyan ettikleri etik ilkeleri içerik analizi yöntemi kullanılarak analize tabi tutulmuştur.

Elektronik materyallerde olmak üzere yazılı belgelerin içeriğini titizlikle ve sistematik olarak analiz etmek için nitel bir araştırma yöntemi olan döküman analizi (Wach, 2013) yönteminden faydalanılmıştır. Nitel araştırmada kullanılan diğer yöntemler gibi doküman analizi de anlam çıkarmak, ilgili konu hakkında bir anlayış oluşturmak, ampirik bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirmektedir (Corbin ve Strauss, 2008).

3.5. Bulgular

İSO ilk 500 sanayi kuruluşu listesinde yer alan ilk 300 en büyük sanayi kuruluşu içerisinden kasti örnekleme yöntemi ile seçilen 50 şletmenin resmî web sitesinde yer alan beyan ettikleri etik değerleri içerik analizine tabii tutulmuştur. Araştırmaya dahil olan kasti örnekleme yöntemi ile seçilen 50 şletmenin etik ilkelerini belirlediği ve resmi web sitelerinde beyan ettikleri tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil şletmelerin etik beyanlarında hangi kavramların sıkça geçtiği, nasıl tanımlandığı ve vurgulandığı belirlenmiştir. Bu tespit örgütsel etik alanı hakkındaki anlayışımıza katkıda bulunur ve bu alanda gelecekteki çalışmaların kullanabileceği teorik bir çerçeve sunar.

İSO İlk 300 en büyük sanayi kuruluşu içerisinde resmî web sitelerinde etik beyanları ayrıntılı beyan edilmiş olan, kasti örnekleme yöntemi ile seçilen 50 şletme, araştırma evreninin %16'sını oluşurmaktadır. Araştırmaya dahil bu 50 şletmenin etik beyanlarından etik kodlar oluşturulmuştur.

Araştırmaya dahil şletmelerin resmî web sitelerinde beyan ettikleri etik ilke, değer ve kuralları olarak adlandırdıkları etik beyan başlıkları ve frekansları aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Dahil şletmelerin Etik Beyan Adlandırmaları ve Frekansları

| Etik Beyan Başlıkları | Frekansı |
|----------------------------|----------|
| İş Etiği Kuralları | 16 |
| Etik İlkeler | 12 |
| Etik Kurallar | 10 |
| Etik Davranış Kuralları | 3 |
| Etik Değerler | 2 |
| İş Etiği İlkeleri | 2 |
| Etik Değerler Politikası | 1 |
| Etik Duruşumuz | 1 |
| Etik İlke ve Kuralları | 1 |
| Etik İlkeler Rehberi | 1 |
| İş Etiği Kurallar Kılavuzu | 1 |

Kaynak: Araştırmaya dahil şletmelerin resmî web sitelerindeki etik beyan adlandırmalarından oluşturulmuştur.

Araştırmaya dahil şletmelerin resmî web sitelerinde en çok kullanılan etik beyan başlıkları “İş etiği kuralları”, “Etik ilkeler” ve “Etik kurallar” başlıkları altında yoğunlaşmaktadır.

Araştırmaya dahil şletmelerin resmî web sitelerinde beyan ettikleri etik beyanlarından etik kodları oluşturulmuştur. Araştırmaya dahil şletmelerin etik beyanlarından oluşturulan etik kodlarından en çok tekrarlanan etik kodları ve frekansları aşağdaki Tablo 2’de gsterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Dahil şletmelerin En Çok Tekrarlanan Etik Kodları

| Etik Kodlar | Frekansı |
|---|----------|
| Yasalara ve mevzuata uyum | 32 |
| Doğruluk ve dürüşlük | 32 |
| Çıkar çatışmalarının engellenmesi ve kaçınma | 31 |
| İnsan haklarına, doğaya ve çalışanlara saygı | 27 |
| Gizlilik, ticari sırların ve içsel bilgilerin korunması | 25 |
| Adil davranma, tarafsızlık ve eşitlik | 18 |
| Müşterilere, tedarikçilere ve topluma sosyal sorumluluk | 18 |
| Çevrenin korunması | 14 |
| Güven ve güvenilirlik | 13 |
| Rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede sıfır tolerans | 11 |
| Hediye kabul etme, ağırlama, bağış ve sponsorluk | 11 |
| Bilgi güvenliği ve korunması | 8 |
| şeffaflık | 7 |
| Sosyal medya hesaplarının kullanılması | 4 |
| Sürdürülebilirlik | 4 |
| Ayrımcılığın önlenmesi | 3 |
| Yüksek itibar ve standart | 2 |
| Yenilikçilik | 2 |
| Örgütlenme özgürlüğü | 2 |
| İş sağlığı ve güvenliği | 2 |
| Rekabet | 2 |
| Verimlilik | 2 |

Kaynak: Araştırmaya dahil şletmelerin resmî web sitelerindeki etik beyanlarından oluşturulmuştur.

Araştırmaya dahil şletmelerin resmî web sitelerinde en çok tekrarlanan ve ön plana çıkan etik kodları “yasalara ve mevzuata uyum”, “doğruluk ve dürüşlük” ve “çıkar çatışmalarının önlenmesi” gibi konularda yoğunlaşmaktadır. Araştırmaya dahil şletmelerin resmi web sitelerinde beyan ettikleri etik kodlarda Küresel İlkeler Sözleşmesi, Kurumsal Yönetim İlkeleri ve şletmeye özgü olmak üzere 3 temel dayanağı olduğu tespit edilmiştir.

GRI (Global Reporting Initiative Guideline) G4 sürdürülebilirlik raporlaması ilkeleri kılavuzunda yer alan ekonomik, çevresel ve sosyal kategorilere göre etik beyanlar sınıflandırılmıştır. Sosyal kategorilerdeki alt kategorilerde işgücü uygulamaları ve insana yaraşır iş, insan hakları, toplum ve ürün sorumluluğu alt kategorilerine göre sınıflandırılmıştır (GRI; G4 Sürdürülebilirlik Raporlama Kılavuzu). G4 Sürdürülebilirlik Raporlama Kılavuzunda Ekonomik konulara ilişkin toplam yedi gösterge söz konusudur. Çevresel konulara ilişkin toplam sekiz gösterge söz konusudur. Sosyal konulara ilişkin toplam ondokuz gösterge söz konusudur.

Tablo 3: Araştırmaya Dahil İşletmelerin Etik Beyanlara İlişkin Kod Sistemi ve Frekansları

| Etik İlkeler | Etik Kodlar | Frekansı |
|---|--------------------------|----------|
| Yasalara ve mevzuata uyum | Ekonomik | 32 |
| Doğruluk ve dürüstlük | Sosyal-Toplum | 32 |
| Çıkar çatışmalarının engellenmesi ve kaçınma | Sosyal-Toplum | 31 |
| İnsan haklarına, doğaya ve çalışanlara saygı | Sosyal-İnsan Hakları | 27 |
| Gizlilik, ticari sırların ve içsel bilgilerin korunması | Sosyal-Toplum | 25 |
| Adil davranma, tarafsızlık ve eşitlik | Sosyal-İnsan Hakları | 18 |
| Müşterilere, tedarikçilere ve topluma sosyal sorumluluk | Sosyal-Toplum | 18 |
| Çevrenin korunması | Çevresel | 14 |
| Güven ve güvenilirlik | Sosyal-Toplum | 13 |
| Rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede sıfır tolerans | Sosyal-Toplum | 11 |
| Hediye kabul etme, ağırlama, bağış ve sponsorluk | Sosyal-Ürün sorumluluğu | 11 |
| Bilgi güvenliği ve korunması | Sosyal-Ürün sorumluluğu | 8 |
| Şeffaflık | Sosyal-İnsan Hakları | 7 |
| Sosyal medya hesaplarının kullanılması | Sosyal-Toplum | 4 |
| Sürdürülebilirlik | Çevresel | 4 |
| Ayrımcılığın önlenmesi | Sosyal-İnsan Hakları | 3 |
| Yüksek itibar ve standart | Sosyal-Toplum | 2 |
| Yenilikçilik | Çevresel | 2 |
| Örgütlenme özgürlüğu | Sosyal-İnsan Hakları | 2 |
| İş sağlığı ve güvenliği | Sosyal-İnsana yaraşır iş | 2 |
| Rekabet | Ekonomik | 2 |
| Verimlilik | Ekonomik | 2 |

Kaynak: GRI, Global Reporting Initiative Guideline G4 Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzu

Tablo 3’de araştırmaya dahil işletmelerin web sitelerinde beyan ettikleri etik beyanlarına dayanarak oluşturulan etik kodların kaynağı niteliğinde olan etik ilkeler, etik kodlar ve frekans değerleri görölmektedir.

Tablo 4: Etik Beyanlara İlişkin Etik Kod Frekansları

| Etik Kodlar | Frekansı |
|----------------------------|----------|
| Sosyal | 16 |
| Sosyal - Toplum | 8 |
| Sosyal – İnsan Hakları | 5 |
| Sosyal – Ürün Sorumluluğu | 2 |
| Sosyal – İnsana Yaraşır İş | 1 |
| Çevresel | 3 |
| Ekonomik | 3 |

Kaynak: Araştırmaya dahil işletmelerin resmî web sitelerindeki etik beyanlarından oluşturulmuştur.

Genel olarak GRI ana göstergeleri olan ekonomik, çevresel ve sosyal göstergeler Tablo-4’te ifade edilmektedir. Tablo 4’de Etik beyanların içerik analizi sonucu en çok tekrar eden etik kodlar içerisinde Sosyal (f=16), Çevresel

(f=3), ve Ekonomik (f=3) olduğu grlmektedir. Sosyal kategorisi (f=16) içerisindeki alt kategoriler içerisinde Sosyal – Toplum (f=8), Sosyal – İnsan Hakları (f=5), Sosyal – rn Sorumluluğu (f=2) ve Sosyal – İnsana yaraşır iş (f=1) olarak sıralanmıştır.

Yukarıdaki tablolarda grldğu gibi, genel olarak araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanlarının sosyal göstergelere yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında en yüksek sosyal gösterge frekansları sırasıyla toplum, insan hakları, ürün sorumluluğu ve insana yaraşır iş Őeklinindedir.

Araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanlarına ilişkin GRI standartlarının ekonomik, çevresel ve sosyal standartlar boyutundaki ana erevesi dikkate alınarak elde edilen genel değerlendirmede, sosyal-toplum etik kodları ne çıkmaktadır. ne çıkan frekansı yüksek bu etik ilkeler sırasıyla yasalara ve mevzuata uyum, doğruluk ve dürüstlük, çıkar çatışmalarının engellenmesi, insan haklarına ve çalışanlara saygı, gizlilik ve ticari sırların korunması, adil davranma ve tarafsızlık, müşterilere, tedarikçilere ve topluma sosyal sorumluluk, çevrenin korunması, güven ve güvenirlik ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele Őeklinindedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde birçok işletme bazen yasal baskılardan bazende rekabet ortamı veya sosyal baskılardan dolayı bazı taahtlerde bulunurlar. Bu taahtlerin yerine getirilmesi ve işletmelerin sürdürülebilirlik performanslarının belirlenmesi sürecinde etik beyanlara önemli görevler düşer. Pek çok işletme kültürel sınırları aşan bir operasyonun etik temeli olarak anlaşılabilecek ve kabul edilebilecek düzenlemelere ve davranış modellerine ulaşmada önemli başarılar elde edebilmekte iken diğerleri başarısız olabilmektedir. Etiğu yabancı veya ilkel bir kültüre ait olabilecek işletmelerle ticaret yapmanın yolları bulunmuştur. Yine de etik konusunda çözülmemiş birçok sorun devam etmektedir. Çok uluslu işletmelerin rolleri ve davranışları ya da yöneticilerin sorumlulukları konusundaki tartışmalar devam etmektedir (Arthur, 1984: 324).

Literatür taraması sonucunda işletmelerin yoğun rekabet ortamında kendilerine güvenli bir iç ve dış evre oluşturma amacıyla örgüt faaliyetlerini iş etiğu kodları ve kuralları çerçevesinde yeniden gözden geçirip düzenledikleri ve bu alana araştırmacı ve uygulayıcıların yoğun bir ilgi gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca literatürde yöneticilerin işletmelerin etik beyanlarında daha fazla vurgulanan unsurlara göre politika ve uygulama geliştirmelerinin gereklilikleri konusundaki tartışmalar, iş etiğu ve örgütsel etik alanında önemli bir boyuta işaret etmektedir. Bu tür tartışmalarda yöneticilerin etik değerlere odaklanmalarının ve bu değerleri stratejik bir Şekilde uygulamalarının gerekliliğu vurgulanmaktadır.

Genel olarak etikle ilgili değerler, politika, adalet ve hesap verebilirlik dahil olmak üzere birçok temel yapı vardır ve bunlar etik ortamların geliştirilmesinde birleşir (Buckley vd., 2001: 17). Etik ve değerler, kültürel ve dini geleneklerimize derinlemesine gömülüdür (Nagarjuna vd., 2022: 1386). Literatürde genellikle iş etiğu kuralları işletme içi ve dışında nasıl davranılacağı ve kararlar alırken yardımcı olabilmek için geliştirilmiş standartlar bütünü olarak tanımlanırken, etik değerler ise yazılı olmayan ahlak kuralları olarak tanımlanmaktadır. İş etiğu ilkeleri işletmelere uygulamada yardımcı olabilecek standartlar sunar. Yöneticilerin işletmelerin etik beyanlarında daha çok vurgulanan unsurlara göre politika ve uygulama geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Li ve Madsen (2009, 2010) araştırma bulguları, Batı ve Doğu iş ahlakı profilleri arasındaki farklılıkları ortaya çıkardı (Li vd., 2020: 51). Williams ve Sandler (1995), Hill ve Petty (1995), Woehr, Arciniega ve Lim, Woehr, You ve Gorman (2007) gibi araştırmacıların alışmaları Max Weber protestan çalışma etiğinin Batı toplumlarında kapitalizmin başarısı için ana itici güç olduğunu teorize etti. Benzer Şekilde Hofstede (1991), Williams ve Sandler (1995) ve Lim ve Lay (2003) gibi bazı akademisyenler Çin, Singapur ve diğer Doğu Asya Topluluklarının ekonomik başarısını Konfyş alışma etiğinin etkisine bağladılar (Li vd., 2020: 51). Çalışma etiğu ile ilgili literatürün gözden geçirilmesi, çalışma etiğinin Batı'da iyi ifade edilmiş bir kavram olduğunu, ancak ağdaş Çin iş etiğu profili hakkında çok sınırlı yayın bulunabileceğini ortaya koymaktadır (Li vd., 2020: 50). Japon iş etiğu kültürünün kökleri geleneksel maneviyat, grup ve sosyal mantıklara dayandığu için (Davies, 2016; Mente, 2015; Shinomiya ve Szepkouski, 2007), Japonya'daki Japon iş uygulamaları için değişiklik veya iyileştirme önermek imknsız değilse bile zorlayıcıdır (Yamamoto ve Lloyd, 2019: 120).

Grabowski vd., (2019) araştırmalarında örgütsel bağlılık ile çalışanların etik davranışlarda bulunma istekliliğu arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Ayrıca araştırmaları etik olmayan davranışlar ile boş zaman karşıtı duygu, tatmini geciktirme ve ahlak/etik arasındaki korelasyonların negatif olduğunu doğrulamaktadır. Araştırmalar, yüksek ahlakı standartlara sahip, işini hayatının merkezine koyan, boş zamanı onaylamayan ve aynı zamanda ertelenmiş hazzı kabul etme eğiliminde olan bireylerin etik olmayan davranışları daha az kullandıklarını göstermektedir. Duygusal bağlılığu güçlü olan çalışanlar, örgütleriyle ilgili olumlu duygular da hissetmekte ve olumlu örgütsel destek deneyimlemektedir. Sonuçlar ahlak/etik tutumu düşük olan kişilerin kuralları çiğneme ve etik olmayan davranışları üstlenme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Grabowski vd., 2019: 198-199).

İş hayatında sadece bir kısıtlama değil, olumlu bir katkı olarak etik uygulamaların değeri, iş dnyasında geniş çapta kabul görmektedir (Arthur, 1984: 320). Etik davranışlar işletmeler için imaj ve itibar sermayesi sağlayabilir (Fombrun, 1996). Etik davranışları uygulayan örgütler, aynı zamanda imajlarını, itibarlarını ve meşruiyetlerini güçlendirerek, örgütler için rekabet avantajı sağlayan pozitif bir etik davranış döngüsüyle sonuçlanır (Buckley vd., 2001: 18).

Valentine, Hollingworth ve Eidsness (2014), kuruluşların etik çalışanları işe alarak ve seçerek örgütsel etik iklim geliştirdiğini çünkü işyerinde yanlış davranışlarda bulunma olasılıklarının daha düşük olduğunu doğruladı. Bradshaw (2013) etik değerlerin önemi ve etik kuralların nasıl uygulanacağı konusunda personele eğitim verilmemesinin, kuruluşların bütünlük riski ve itibar zedelenmesiyle karşı karşıya kalmasına neden olduğunu bildirmiştir. Tay vd. (2017) çalışmaları yetenek geliştiren insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel etik iklim arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yetenek artırıcı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel etik iklim üzerindeki önemli rolünü ima etmektedir. Bu yetenek artırıcı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ne kadar fazlaysa, örgütsel etik iklimin gelişiminin o kadar fazla olduğu anlamına gelmektedir (Tay vd., 2017: 557-558).

İşletmeler performanslarını geliştirmek için etik davranışı, güveni, bağlılığı teşvik eden ve işgücü değeri yaratan bir ortam sağlamanın yanı sıra çalışanları için etik değerler belirlemenin gerekli olduğunu düşünmektedir (Hijal-Moghrabi vd., 2015). Örgüt içinde etik değerlerin göz ardı edilmesi verimsiz performansa ve verimsizliğe neden olabilmektedir (Trust, 2015). Bu bağlamda çalışanların etik davranışları örgütsel başarı ve performansın gerçekeştirilmesinde önemli görülmektedir (Brown vd., 2005; Winstanley ve Hartog, 2002). Bu nedenle etik değerler, üstün performansı sürdürmek ve rekabet avantajını teşvik etmek için temel bir bileşen olarak kabul edilmektedir (Sabiu vd., 2019: 54).

Literatür taraması ve araştırma sonuçları, işletmelerin etik örgüt kültürünü güçlendirme ve iş etiği kurallarının kurumsallaşması yolunda çaba sarf etmeleri gerektiği yönünde tartışmaların olduğunu göstermektedir. Sloan ve Gavin (2010: 60) gibi bazı akademisyenler bir işletmenin etik uygulamalarını işletmenin dokusuna entegre etmeyi kolaylaştıracak, kolaylaştırıcı ve destekleyici bir kültür geliştirmesine yardımcı olmada insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarının önemli bir rol oynayacak bir konumda olduğunu iddia etmişlerdir. Ayrıca etik eğitiminin etkinliği üzerine yapılan çoğu araştırmada, eğitim programlarının etik davranışla ilgili olumlu sonuçlarını bulmuştur.

Çalışanlar, etik bir işletme olma çabasının hem işletme hem de çalışanlar için önemli değer ve faydalara sahip olduğunu algıladıklarında, yalnızca programlara uymak yerine hedefe gerçekten bağlı kalma istekleri artacaktır. Diyalog ve etkileşim yoluyla, bir işletmenin "ne" yaptığının ardındaki "neden"i daha iyi anlayabilen ve söylem yoluyla seslerinin duyulmasını ve dikkate alınmasını sağlayabilen çalışanlar, daha da yüksek bir bağlılığa sahip olacaktır (Sloan ve Grain, 2010: 71).

Araştırmaya dahil işletmelerin 16'sı "iş etiği kuralları", 12'si "etik ilkeler", 10'u 'etik kurallar' başlıklarını kullanmıştır. Ayrıca etik değerler, etik davranış kuralları, etik değerler politikası, etik duruşumuz, etik ilkeler rehberi, iş etiği ilkeleri ve iş etiği kurallar kılavuzu gibi başlıklarda kullanmıştır. Araştırmaya dahil işletmelerin web sitelerindeki etik beyanlarında İş etiği kuralları, Etik İlkeler ve Etik kurallar başlıkları öne çıkmaktadır.

Araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerindeki etik beyanlarından oluşturulan etik beyanlardan etik kodlar oluşturulmuştur. En çok tekrarlanan etik kodların 32 frekans ile "yasalara ve mevzuatlara uyum" ve "doğruluk ve dürüşlük", 31 frekans ile "çıkarcı çatışmalarının engellenmesi", 27 frekans ile "saygı", 25 frekans ile "gizlilik", 18 frekans ile "adil davranma" ve "sosyal sorumluluk" oldukları anlaşılmıştır. Araştırmaya dahil işletmeler etik beyanlarında yasalara ve mevzuatlara uyum ve doğruluk ve dürüşlük gibi kavramlar üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca etik beyanlarında çıkarcı çatışmalarının engellenmesi, saygı, gizlilik, adil davranma ve sosyal sorumluluk kavramları vurgulanmaktadır.

Araştırmaya dahil işletmelerin kendilerine özgü en çok tekrar eden etik ilkeleri yanısıra "Küresel İlkeler Sözleşmesi" ve "Kurumsal Yönetim İlkeleri" gibi genel kabul görmüş standartları benimseyerek etik konularda şeffah ve sorumlu yaklaşım sergiledikleri iddia edilebilir. Çünkü araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanlarında en çok tekrar eden etik kodları ile sözleşme ilkeleri paralellik arz etmekte ve üzerinde durulan etik konuları keşişmektedir. Ayrıca etik eğitim programları ve iç iletişim stratejileri aracılığıyla çalışanlarını etik değerleri benimsetmeye çalışan programlar uyguladıkları da görülmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre, araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanları içerisindeki doğruluk ve dürüşlük, çıkarcı çatışmalarının engellenmesi ve kaçınma, insan haklarına, doğaya ve çalışanlara saygı, gizlilik, ticari sırların ve içsel bilgilerin korunması, adil davranma, tarafsızlık ve eşitlik etik ilkeleri açık ara önde görülmektedir.

GRI göstergelerine ilişkin çalışma kapsamında, GRI (Global Reporting Initiative Guideline) G4 sürdürülebilirlik raporlaması ilkeleri kılavuzuna göre sosyal kategoriler en yüksek frekansa sahiptir. Sosyal kategori içerisinde en yüksek frekansa toplum ve insan hakları alt kategorileri sahiptir.

Yine çalışma sonuçlarına göre, araştırmaya dahil işletmelerin etik beyanlarında en çok tekrarlanan etik beyanlarının yasalara ve mevzuata uyum, doğruluk ve dürüstlük ve çıkar çatışmalarının engellenmesi ve kaçınma olduğu tespit edilmiştir.

Doküman analizinin sınırlılıkları ve zorlukları çeşitli araştırmacılara (Bailey, 1982; Bowen, 2009; Corbetta, 2003; Yıldırım ve şimşek, 2016; Yin, 1994) göre “yetersiz ayrıntı, eksiklik, düşük geri alınabilirlik, taraflılık/yanlılık, sınırlılık, seçilmişlik, ulaşılabilirlik, standart bir formatın olmayışı, kodlama zorluğu” başlıklarında incelenmiştir (Kıral, 2020: 179).

Verilere sınırlı erişim olanağının olması, örneklemin sadece büyük ölçekli işletmelere odaklanması, zaman kısıtlaması, içerik analizi yönteminin seçilmesi, kaynak ve katılımcı sınırlamaları nedeniyle araştırma kapsamına İSO ilk 500 sanayi kuruluğu alınmıştır.

Araştırmanın kapsamı zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı Türkiye’de faaliyet gösteren İSO ilk 500 en büyük sanayi kuruluğu listesi içerisindeki ilk 300 sanayi işletmesi arasından kasti (amaçlı) örnekleme yöntemi ile 50 sanayi işletmesi seçilmiştir. Araştırma örneklemine dahil etme kriteri olarak, yapılan literatür taraması ve uygulamadan gözlemler sonucunda büyük ölçekli işletmelerin etik kurallar oluşturma ve kurallara sahip olma konusunda eğilimleri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu durum diğer bir kısıtıma oluşturmaktadır. Ancak araştırma örnekleminde hariç tutulan örneklem içinde hariç tutma kriteri olarak, Türkiye’de faaliyet gösteren ve çoğunluğunu oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelerde elde edilen bulguların geçerli olmayabilecektir.

Araştırmamızın amacına uygun olarak hangi etik kavramların öne çıktığı belirlenmiş; çevrenin korunması, güvenilirlik, rüşvet ve yolsuzluk ile mücadele, hediye kabul etme ve bağış, bilgi güvenliği, şeffaflık, sosyal medyanın kullanılması, sürdürülebilirlik, ayrımcılığın önlenmesi, yüksek itibar ve standart, yenilikçilik, örgütlenme özgürlüğu, rekabet ve verimlilik gibi kavramlar en sık vurgulanan kavramlardır. Bu araştırma sonucunda elde edilen etik kodlarında tekrarlanan kodlar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kendi ve yakınları lehine iş yapmama, öncü, temel ahlaki ve insani değerlere uyum, iyi niyetli ve anlayışlı davranmak, iş ahengini bozmamak, kurumsal yönetim ilkelerine uyum, karar alma süreçlerine katılım, tasarruf ilkesine bağlılık, dayanışma, titizlik, tutarlı davranış ve hesap verebilirlik etik kodlarda kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında yöneticilere ve konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara řu öneriler sunulmuştur: İşletmeler sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk gibi kaygılar ve uzun vadeli başarı hedeflerine ulaşabilmek için etik değerlere ve uygulamalara daha fazla odaklanmalıdır. İşletmeler rekabetçi kalabilmek için etik davranmalıdır. İşletmelerin en çok üzerinde durdukları etik konular doğruluk ve dürüstlük, çıkar çatışmalarının engellenmesi, gizlilik ve ticari sırların korunması, adil davranma, tarafsızlık ve eşitliktir. İşletmeler etik beyanlarında toplumsal, insan hakları, ürün sorumluluğu ve insana yaraşır bir iş gibi sosyal etik konulara ağırlık vermelidir.

Gelecek dönemde yapılacak araştırmalarda ikincil kaynaklar (kurumsal internet siteleri) dışında görüşme vb. farklı nitel araştırma yöntemleri ile farklı bakış açıları detaylı olarak incelenebilir. İleride yapılacak çalışmalarda, ISO ilk 1000 işletme araştırmaya dahil edilerek kapsam genişletilebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, işletmelerin etik yönelimlerinin ve bu doğrultudaki beyanlarının hangi faktörlerden neden ve nasıl etkilendiğine dair uygulamaya yönelik ve etik kodların işletmeler açısından önemine dair örgütsel etik alanına katkı sağlayan ve literatürü çeşitlendirecek özgün araştırmaların olması temenni edilmektedir. Araştırmamızın işletmelerin etik ilkelerini ve uygulamalarını daha iyi anlamamıza yardımcı olabileceği ve onları daha sorumlu ve etik davranmaya teşvik edebileceği beklenilmektedir.

Kaynakça

Al-Aıdaros, A.H. Ve Shamsudın, F. M. (2013). Ethics And Ethical Theories From An Islamic Perspective. *International Journal Of Islamic Thought*, 4(1), 1-13.

Alızadeh, A., Dıranı, K. M. Ve Qui, S. (2021). Ethics, Code Of Conduct And Ethical Climate: İmplications For Human Resource Development. *European Journal Of Training And Development*, 45(8/9), 674-690.

Angonga, M. C. Ve Florah, O. M. (2019). A Theoretical Account Of Human Resource Management Practices, Ethical Work Climate And Employee Ethical Behavior: A Critical Literature Review. *Business Management Dynamics*, 9(4), 01-08.

Ardıçlıvılı, A. Ve Jondle, D. (2009). Ethical Business Cultures: A Literature Review And İmplications For Hrd. *Human Resource Development Review*, 8(2), 223–244. <https://doi.org/10.1177/1534484309334098>

- Ardıçhılı, A., Jondle, D. Ve Kowske, B. (2010). Dimensions Of Ethical Business Cultures: Comparing Data From 13 Countries Of Europe, Asia, And The Americas. *Human Resource Development International*, 13(3), 299-315.
- Arthur, H. B. (1984). Making Business Ethics Usefull. *Strategic Management Journal*, 5, 319-333.
- Aruljarah, A. A. (2015). Contribution Of Human Resource Management İn Creating And Sustaining Ethical Climate İn The Organizations. *Sri Lankan Journal Of Human Resource Management*, 5(1), 31-44.
- Bailey, K. D. (1982). *Methods Of Social Research*. New York: Free Press.
- Berg, G. A., Csikszentmihalyı, M. Ve Nakamura, J. (2003). Mission Possible? Enabling Good Work İn Higher Education. *Change: The Magazine Of Higher Learning*, 35(5), 40-47.
- Boone, L. E. Ve Kurtz, D. L. (2013). *Çağdaş İşletme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis As A Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Braga, B. M., Oliva, E. C., Kubo, M., Mckenna, S., Richardson, J. Ve Wales, T. (2021). An Institutional Approach To Ethical Human Resource Management Practice: Comparing Brazil, Colombia And The Uk. *Journal Of Business Ethics*, 169, 57-76.
- Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D. D. Ve Howard, J. L. (2001). Ethical İssues İn Human Resources Systems. *Human Resource Management Review*, 11, 11-29.
- Buchholz, W. J. (1989). Deciphering Professional Codes Of Ethics. *Ieee Transactions On Professional Communication*, 32(2), 62-68.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid Of Corporate Social Responsibility: Toward The Moral Management Of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Chan, E. S. W., Hon, A. H. Y., Chan, W. Ve Okumuş, F. (2014). What Drives Employees' İntentions To İmplement Green Practices İn Hotels? The Role Of Knowledge, Awareness, Concern And Ecological Behaviour. *International Journal Of Hospitality Management*, 40, 20–28.
- Collier, J. (1998). Theorising The Ethical Organization. *Business Ethics Quarterly*, 8(4), 621–654.
- Cook, F. W. (1997). Compensation Ethics: Guideless For Developing A Code. *Compensation And Benefits Review*, 29(2), 24-26.
- Corbetta, P. (2003). *Social Research: Theory, Methods And Techniques*. Thousand Oaks: Sage.
- Corbin, J. Ve Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons And Evaluative Criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21.
- Corbin, J. Ve Strauss, A. (2008). *Basics Of Qualitative Research: Techniques And Procedures For Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage.
- Cullen, J. B., Victor, B. Ve Bronson, J. W. (1989). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment Of Its Development And Validity. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50–72.
- Danilwan, Y. Ve Dirhamsyah, I. P. (2022). The Impact Of The Human Resource Practices On The Organizational Performance: Does Ethical Climate Matter?. *Journal Of Positive School Psychology*, 6(3), 1–16.
- De Silva, V. Ve Opatha, H. D. (2015). Role Of Ethical Orientation Of Hrm İn Establishing An Ethical Organizational Culture: A Literature Review And İmplications. In *12th International Conference On Business Management*, December. [Http://Ssrn.Com/Link/12th-Icbm-2015.Html](http://Ssrn.Com/Link/12th-Icbm-2015.Html)
- Desensi, J. T. Ve Rosenberg, D. (1996). *Ethics İn Sport Management*, Morgantown: Firtnes Information Technology İnc.
- Ermasova, N., Clark, D., Nguyen, L. Ve Ermasov, S. (2018). Russian Public Sector Employees' Reasoning Of Ethical Behavior: An Empirical Study. *International Journal Of Public Administration*, 41(5–6), 357–376.
- Ermasova, N. (2021). Cross-Cultural İssues İn Business Ethics: A Review And Research Agenda. *International Journal Of Cross-Cultural Management*, 21(1), 95–121.
- Es, V. Z. E. (2012). Utilising Human Resource Management İn Developing An Ethical Corporate Culture. *African Journal Of Business Ethics*, 6(1), 50-55.
- Flynn, G. (2022). Leadership And Besiness Ethics. *Springer Nature*, Vol. 60. <https://doi.org/10.1007/978-94->

024-2111-8.

Fritz, J. M. H., Arnett, R. C. Ve Conkel, M. (1999). Organizational Ethical Standards And Organizational Commitment. *Journal Of Business Ethics*, 20, 289–299.

Gerbner, G. (1969). *The Analysis Of Communication Content: Developments İn Scientific Theories And Computer Techniques*. New York: John Wiley.

Gibson, K. (2023). *Ethics And Business*. 2nd. Ed., Cambridge: Cambridge University Press.

Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, A. Ve Paruzel-Czachura, M. (2019). Work Ethic And Organizational Commitment As Conditions Of Unethical Pro-Organizational Behavior: Do Engaged Workers Break The Ethical Rules?. *Internatioanl Journal Of Selection And Assessment*, 27, 193–202.

Gri, *Global Reporting Initiative Guideline G4 Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzu*. Raporlama İlkeleri Ve Bildirimler, <https://www.globalreporting.org/ResourceLibrary/Turkish-G4-Part-One.Pdf> (16.07.2024).

Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S. Ve Shani, R. (2015). The İmpact Of Human Resource Management Practices And Corporate Sustainability On Organizational Ethical Climates: An Employee Perspective. *Journal Of Business Ethics*, 126(2), 325–342. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1946-1>

Guillen, M., Mele, D. Ve Murphy, P. (2002). European Vs American Approaches To İstitutionalisation Of Business Ethics: The Spanish Case. *Business Ethics: A European Review*, 11(2), 167-178.

Gustafson, A. (2013). In Defense Of A Utilitarian Business Ethic. *Business And Society Review*, 118(3), 325–360.

Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M. Ve Berman, E. M. (2015). The İmportance Of Ethical Environment To Organizational Performance İn Employment At The Will States. *Journal Of Business Venturing*, 9(1), 117-130.

Hill, C. W. L. Ve Jones, G.R. (1998). *Strategic Management: An İntegrated Approach*. 4th Ed., Boston: Houghton Mifflin.

Hite, R. E., Bellizzi, J. A. Ve Cynthia, F. (1988). A Content Analysis Of Ethical Policy Statements Regarding Marketing Activities. *Journal Of Business Ethics*, 7, 771-776.

Jamal, K. Ve Bowie, N. E. (1995). Theoretical Considerations For A Meaningful Code Of Professional Ethics. *Journal Of Business Ethics*, 14(9), 703-714.

Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making By Individuals İn Organizations: An Issue Contingent Model. *Academy Of Management Review*, 16(2), 366–395.

Kıral, B. (2020). Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Döküman Analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 170-189.

Knose, S. B. Ve Giacalone, R. A. (1992). Ethical Decision-Making İn Business: Behavioral Issues And Concerns. *Journal Of Business Ethics*, 11, 369–377.

Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis: An İntroduction To Its Methodology*. Beverly Hills, Ca: Sage.

Lawton, A. (1998). *Ethical Management For The Public Services*. Berkshire: Open University Press.

Li, J. Ve Madsen, J. (2009). Chinese Workers' Work Ethic İn Reformed State-Owned Enterprises: Implications For Hrd. *Human Resource Development International*, 12, 171–188. <https://doi.org/10.1080/13678860902764100>

Li, J., Huang, M T., Hedayati-Mehdiabadi, A., Wang, Y. Ve Yang, X. (2020). Development And Validation Of Work Ethic Instrument To Measure Chinese People's Workrelated Values And Attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 31: 49–73.

Mccraw, H. M., Kathy, S. Ve O'malley, J. R. (2009). An Analysis Of The Ethical Codes Of Corporations And Business Schools. *Journal Of Business Ethics*, 87, 1-13.

Memurian, R. C. Ve Matulich, E. (2006). Building Customer Value And Profitability With Business Ethics. *Journal Of Business Ve Economics Research*, 4(11), 11-18.

Mey, M.R. (2004). *The Development Of A Human Resource Model That Supports The Establishment Of An Ethical Organizational Culture*. Doctoral Thesis, Research Promoter: Prof. H.R. Lloyd, Human Resources Management İn The Faculty Of Management At The Port Elizabeth Technikon.

Murphy, P. E. (1995). Corporate Ethics Statements: Current Status And Future Prospects. *Journal Of Business Ethics*, 14, 727-740.

- Nagarjuna, B., Ambika, V., Rakshith, U., Singh, G., Devashree, E. Ve Mohideen, A. (2022). Review Of Literature On Business Ethics Practices In Pharmaceutical Companies In India. *Journal Of Pharmaceutical Negative Results*, 13(6), 1385-1392.
- Nelson, J. S. Ve Stout, L. A. (2022). *Business Ethics: What Everyone Needs To Know*. Oxford: Oxford University Press.
- Okafor, G. O. (2011). The Ethical Behaviour Of Nigeria Business Student. *Arabian Journal Of Business And Management Review*, 1(3), 33-44.
- Ononogba, M. C., Joel, A. Ve Edej, S. M. E. (2016). Effect Of Ethical Practices On The Corporate Image Of Sme's In Nigeria. *International Journal For Research In Business*, 2(8), 35-45.
- Parboteeah, K. P., Chen, H. C., Lin, Y. T. Ve Chenet, I. H. (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?. *Journal Of Business Ethics*, 97(4), 599-611.
- Park, H. Ve Hill, R. B. (2017). Development And Validation Of A Short Form Of The Occupational Work Ethic Inventory. *Journal Of Career And Technical Education*, 32, 9-28. <https://doi.org/10.21061/jcte.v32i1.1588>
- Primeaux, P. (1992). Experiential Ethics: A Blueprint For Personal And Corporate Ethics. *Journal Of Business Ethics*, 11, 779-788.
- Sabriu, M. S., Ringim, K. J., Mei, T. S. Ve Joarder, M. H. R. (2019). Relationship Between Human Resource Management Practices, Ethical Climates And Organizational Performance. *The Missing Link, Psu Research Review*, 3(1), 50-69.
- Schneider, B. (1983). Work Climates. In: N.W. Feimer Ve E.S: Geller (Eds.), *Environmental Psychology*, 106-128, New York: Praeger
- Shakeel, M., Khan, M. M. Ve Khan, M. A. (2011). Impact Of Culture On Business Ethics. *Far East Journal Of Psychology And Business*, 3(2), 59-70.
- Sloan, K. Ve Gavin, J. H. (2010). Human Resource Management: Meeting The Ethical Obligations Of The Function. *Business And Society Review*, 115(1), 57-74.
- Sraboni, D. Ve Sharmista, B. (2011). Ethical Practices Towards Employees In Small Enterprises. *International Journal Of Business Management And Economic Research*, 2(3), 205-221.
- Tay, L. C., Tan, F. Y. Ve Yahya, K. K. (2017). The Power Of Ability-Motivation-Opportunity Enhancing Human Resource Management Practices On Organizational Ethical Climate. *International Journal Of Business And Society*, 18(3), 547-562.
- Thite, M. (2013). Ethics And Human Resource Management And Development In A Global Context: Case Study Of An Indian Multinational. *Human Resource Development International*, 16(1), 106-115.
- Trevino, L. (1990). Developing And Changing Organizational Ethics: A Cultural Approach. *Research In Organizational Change And Development*, 4, 195-230.
- Trevino, L., Weaver, G. R., Gibson, D. G. Ve Toffler, B. L. (1999). Managing Ethics And Legal Compliance: What Works And What Hurts. *California Management Review*, 41(2), 131-150.
- Trevino, L. Ve Nelson, K. (2004). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right*, New York: Wiley.
- Tucker, L. R., Stathakopolous, V. Ve Patti, C. H. (1999). A Multidimensional Assessment Of Ethical Codes: The Professional Business Association Perspective. *Journal Of Business Ethics*, 19, 287-300.
- Turyakira, P. K. (2018). Ethical Practices Of Small And Medium Sized Enterprises In Developing Countries: Literature Analysis. *South African Journal Of Economic And Management Sciences*, 21(1), 1-7. [Doi.Org/10.4102/sajems.v21i1.1756](https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1756)
- Wach, E., Ve Ward, R. (2013). *Learning About Qualitative Document Analysis*.
- Wiley, C. (1998). Re-Examining Perceived Ethics Issues And Ethics Roles Among Employment Managers. *Journal Of Business Ethics*, 17, 147-161.
- Wiley, C. (2000). Ethical Standarts For Human Resource Management Professionals. *Journal Of Business Ethics*, 25, 93-114.
- Van Vuuren, L. J. Ve Eiselen, R. J. (2006). A Role For Hr In Corporate Ethics? South African Practitioners' Perspectives. *Journal Of Human Resource Management*, 4(3), 22-28.

Victor, B. Ve Cullen, J. B. (1987). A Theory And Measure Of Ethical Climate İn Organizations. *Research İn Corporate Social Performance And Policy*, 9(1), 51-71.

Victor, B. Ve Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.

Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Yın, R. K. (1994). *Case Study Research: Design And Methods*. Thousand Oaks: Sage.

Zientara, P. Ve Zamojska, A. (2016). Green Organizational Climates And Employee Pro-Environmental Behaviour İn The Hotel İndustry. *Journal Of Sustainable Tourism*, 24(6), 1-18.

EK-1 Araştırmaya Dahil İşletmeler Listesi ve Etik Beyan Adlandırmaları

| İSO İlk 500 Listesi | İşletme Adı | Etik Beyan Başlıkları |
|---------------------|------------------------|--|
| 272 | Çimtaş Çelik A.ř. | Etik davranış kuralları |
| 192 | Mutlu Akü A.ř. | Etik değerler |
| 273 | Yayla Gıda A.ř. | Etik değerler politikası |
| 14 | Tosçelik A.ř. | Etik Değerler ve Etik Davranış Kuralları |
| 31 | Tatmetal A.ř. | Etik Değerler ve Etik Davranış Kuralları |
| 27 | Sarkuysan A.ř. | Etik Değerlerimiz |
| 156 | Pınar Süt A.ř. | Etik duruşumuz |
| 51 | Baştuğ Metalurji A.ř. | Etik ilke ve kuralları |
| 1 | Tüpraş A.ř. | Etik ilkeler |
| 33 | Aygaz A.ř. | Etik ilkeler |
| 38 | Türk Traktör A.ř. | Etik ilkeler |
| 74 | Modern Ambalaj A.ř. | Etik İlkeler |
| 132 | Akenerji A.ř. | Etik ilkeler |
| 249 | şa-Ra Enerji A.ř. | Etik ilkeler |
| 116 | Tırsan Treyler A.ř. | Etik İlkeler Rehberi |
| 122 | Otokar A.ř. | Etik İlkeleri |
| 59 | Roketsan A.ř. | Etik İlkelerimiz |
| 60 | Brisa A.ř. | Etik İlkelerimiz |
| 106 | Kayseri şeker A.ř. | Etik İlkelerimiz |
| 128 | Köksan A.ř. | Etik ilkelerimiz |
| 152 | Polibak A.ř. | Etik ilkelerimiz |
| 5 | İsdemir A.ř. | Etik kurallar |
| 21 | Yıldız Entegre A.ř. | Etik kurallar |
| 22 | şişecam | Etik kurallar |
| 29 | Er-Bakır A.ř. | Etik kurallar |
| 32 | MMK Metalurji A.ř. | Etik kurallar |
| 48 | Kastamonu Entegre | Etik kurallar |
| 49 | Hayat Kimya A.ř. | Etik kurallar |
| 291 | Çemtaş A.ř. | Etik kurallar |
| 18 | Vestel Beyaz Eşya A.ř. | Etik kuralları |
| 234 | Türk Tuborg A.ř. | Etik kuralları |
| 42 | Aksa Akrilik A.ř. | İş etiği ilkeleri |
| 188 | Akkim Kimya A.ř. | İş etiği ilkeleri |
| 102 | Kocaer Çelik A.ř. | İş etiği kurallar kılavuzu |
| 23 | Borçelik A.ř. | İş Etiği kuralları |
| 44 | Enerjisa A.ř. | İş Etiği kuralları |
| 77 | Sütaş A.ř. | İş etiği kuralları |
| 84 | Sarten Ambalaj A.ř. | İş etiği kuralları |
| 98 | Tosyalı A.ř. | İş etiği kuralları |
| 139 | Eti Soda A.ř. | İş etiği kuralları |
| 179 | Altek Döküm A.ř. | İş etiği kuralları |
| 267 | Boyçelik Metal A.ř. | İş etiği kuralları |
| 268 | Nuh Çimento A.ř. | İş etiği kuralları |
| 299 | Çelikler Elektrik A.ř. | İş etiği kuralları |
| 176 | Beyçelik A.ř. | İş etiği Kuralları |
| 224 | CMS Jant A.ř. | İş etiği kuralları |
| 78 | Kazan Soda A.ř. | İş etiği kurallarımız |
| 175 | Akçansa A.ř. | İş etiği kurallarımız |
| 198 | Çimko A.ř. | İş etiği kurallarımız |
| 212 | Ankutsan A.ř. | İş etiği kurallarımız |

Kaynak: Araştırmaya dahil işletmelerin resmi web sitelerindeki etik beyan başlıklarından oluşturulmuştur.

EK-2 Araştırmaya Dahil İşletmelerin Etik İlke, Değer ve Kuralları

| İşletme Adı | Etik İlke, Değer ve Kuralları |
|---------------------|--|
| Tüpraş A.ř. | Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayişla davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına daima uymak ilkemizdir. Kuruluşumuzdan bu yana etik değerlere, şeffaf, adil iş yapış şekline, evrensel insan haklarına ve yasalara uyum anlayişıyla hareket ediyoruz. Etik İlkelerimiz, Tüpraş Uyum Programının aşağıda belirtilen üç operasyonel temeline dayanır: Önleme, Tespit etme, Tepki verme |
| İsdemir A.ř. | "Çınar Gibi Köklü Çelik Kadar Güçlüyüz" mottomuz doğrultusunda iş ilişkilerimizde ve tüm faaliyetlerimizde esas alacağımız etik değerlerimizi, sorumluluklarımızı, beklentilerimizi ve uygulama standartlarımızı bir bütünlük içerisinde ortaya koymaktadır. OYAK'ın Maden ve Metalürji şirketlerinin Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri ile Yolsuzlukla Mücadele Politikası, sanayimizin öncü kuruluşlarından olan yüksek itibarlarının sürdürülebilir olması bakımından tüm karar ve faaliyetlerimizde yol gösterici bir kılavuz niteliğindedir. |
| Tosçelik A.ř. | Temel ahlaki ve insani değerler çerçevesinde görevlerini yerine getirmek, hakkaniyetli, iyi niyetli ve anlayişlı davranmak, Her ne amaçla olursa olsun kişi ve kuruluşlardan hiçbir şekilde haksız kazanç sağlamamak, rüşvet almamak ve vermemek, yolsuzlukla mücadele kurallarına uygun hareket etmek; Açıkça yetkilendirilmedikçe şirketi taahhüt altında bırakacak bir davranışta, beyanda ya da yazışmada bulunmamak, şirketin bilgi ve bilgi sistemleri de dahil olmak üzere, tüm maddi ve gayri maddi varlıklarına şahsi malı gibi özen göstermek, Parasal değeri olan veya olmayan, şahsi çıkar ve/veya siyasi aktivite ve çıkar için mesai zamanını ve şirket kaynaklarını doğrudan ve dolaylı olarak kullanmamak. Ücret, ücret eklentileri ve bunlarda zaman içerisinde yapılacak düzenlemeleri gizli tutmak. |
| Vestel Beyaz Eşya | Vestel Beyaz Eşya Etik Kuralları, şirket içi ilişkilerin ve şirket ve tüm çalışanların; müşteriler, tedarikçiler ve diğer menfaat sahipleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi, hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin kullanımı ve haksız rekabetin önlenmesi konularında etkinliğin artırılması amacıyla oluşturulmuş vazgeçilmez kurallar bütünüdür. Etik Kurallar, şirket politikaları, değerleri ve ilkeleriyle bütünlük içindedir ve bu kurallara Yönetim Kurulu, Komiteler ve yöneticiler dahil tüm çalışanların uyması zorunludur. |
| Yıldız Entegre A.ř. | Yıldız Entegre bünyesinde görev alan her çalışanın gayret ve özveri ile uyması gereken iş etiği kuralları Yıldızlar Yatırım Holding Etik Kurulu tarafından belirlenmiştir. Köklerimizden aldığımız kültürü gelecek kuşaklara da aktarmak üzere kaynakları büyük bir hassasiyetle koruyor, sektörümüzde ağacın ve kaynakların ihtiyatlı kullanılması konusunda rol model olmayı amaçlıyoruz. Yatırımlarımızı ekonomik, çevresel ve toplumsal boyutlarıyla en ince ayrıntısına kadar planlayarak gerçekteştiriyoruz ve tüm üretim süreçlerimizde "insana ve doğaya saygı" mottosunu benimsiyoruz. |
| şişecam | "şişecam Topluluğu iş Etiği Kural!arı tüm çalışanlarımız için iç ve dış paydaşlarına karşı sorumluluklarını ortaya koyan bir kılavuzdur. Yasalara ve Mevzuata Uyum Topluma Karşı Sorumluluk Rüşvet ve Yolsuzlukta Sıfır Tolerans |
| Borçelik A.ř. | Etik kurallarımız itibarımızı korur. Borusan Grubu Yöneticileri, Etik ve Disiplin Politikası çerçevesinde, uygun davranış için her zaman rol model olmalıdır. Ürün ve hizmet kalitesi ve sürekli gelişim |
| Sarkuysan A.ř. | Söz verdiğimizi yerine getirmek için azami gayreti gösteriyor, yerine getireceğimizden fazlasının sözünü vermiyoruz. şirketimiz hissedarlarına getiri sağlama ve yatırım sermayelerini büyüme uğraşısında kurumsal yönetim ilkeleri ile hareket ediyoruz. Tüm hissedarlarımıza eşit şekilde davranıyor, Onların doğru ve eksiksiz finansal bilgilere ulaşmaları için gereken tüm tedbirleri alıyoruz. İyi çalışma koşullarının oluşturulması ve çalışanlarımıza profesyonel gelişimleri için gereksinim duydukları kaynakları sağlamaya özen gösteririz. Çalışanlarımıza güveniyoruz, herbirinin kendilerini aile üyesi olarak saygın bir çalışan olduklarını hissetmelerini önemseriz. Onlarla içten ve iki yönlü iletişim kurarız. Çalışanlar işlerinin her yönü ile ilgili bilgilerini koruyup arttırmalarına yardımcı olmayı ve bu amaçla eğitim imkanları sunmayı önem veririz. Çalışanlarımızın özel hayatlarına saygı duyar, siyasal görüşlerine, felsefi ve dini inançlarına karşı tarafsız oluruz. Ayrıca çalışanlarımızın da |

| | |
|------------------------|--|
| | başkalarının inançlarına saygılı olmasını bekleriz. Çalışanlarımızın kişisel verilerini yasal çerçevede koruruz. |
| Er-Bakır A.Ş. | İş yaşamımızda verdiğimiz “SÖZ” karakterimizin en belirgin özelliği ve en güvenilir taahhütnamemizdir. Tüm paydaşlarımızla olan ilişkimizde “DÜRÜSTLÜK” ilkesi doğrultusunda davranırız. “BİZ” kelimesi yazı ve konuşma dilimizdeki tek öznedir. “İYİ –KÖTÜ”, her durumda birbirimize “GÜVENEREK” hareket etmek başarımızın en temel öğelerinden birisidir. Sahip olduğumuz kaynakları maksimum verimlilik ilkesine göre kullanır, faaliyetlerimizi kaynakların korunması ve tasarrufunu ön planda tutarak gerçekleştiririz. Sosyal olgularda dayanışma içerisinde hareket eder ve bunu beraberliğimizin temel unsurlarından biri olarak görürüz. Gelecek nesillere karşı sorumluluğumuzun gereği olarak “ÇEVRE KORUMA” bilincini ön planda tutarız. |
| Tatmetal A.Ş. | İnsan kaynağı için yol gösterici nitelikte “Etik Davranış Kuralları” oluşturulmuştur. “Etik Davranış Kuralları” ile amaç, TATMETAL çalışanlarının tüm ilikilerinde dürüstlük, saygı, güven ve hakkaniyetli davranmayı odak aldığı, güçlü bir kurum kültürü çerçevesinde benimsemesi gereken davranış ve tutumları belirlemektir. |
| MMK Metalurji | MMK Metalurji çalışanları için etik kurallar; MMK Şirketler Grubu’nun uzun yıllar başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürürken oluşan değerleri ve çalışma prensipleri üzerine kurulmuş olup, bu kuralların ifade ettiği değerler ile tutarlı davranışlar sergileyemeyen tüm çalışanların birincil görevidir. Şirket, etik ilkelerinin ve sosyal sorumluluklarının iş ilişkilerine dahil edilmesini savunmaktadır. Şirket, etik ilkelere ve standartlara tamamen bağlıdır. Bu ilkelere ve normlara olan sadakat Şirketin küresel pazarda sürdürülebilir başarısının ön koşuludur. |
| Aygaz A.Ş. | Aygaz Grubu Etik İlkeleri, insan hakları, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çıkar çatışmasının engellenmesi, ekonomik yaptırımlar, gizlilik ve içsel bilgilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular başta olmak üzere Aygaz Grubu çalışanları ve paydaşları için kapsamlı bir çerçeve çizmektedir. Doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygı prensiplerini esas alarak oluşturulan Aygaz Grubu Etik İlkeleri, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Uygulamaları başta olmak üzere, İnsan Haklarına Saygı, Çıkar Çatışmasının Engellenmesi, Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri gibi çalışma hayatını düzenleyen önemli kurallar ve ilkeleri içermektedir. |
| Türk Traktör A.Ş. | Türk Traktör Etik İlkeleri’ne uyum, bütün Türk Traktör çalışanlarının görevi olmakla birlikte, TürkTraktör üst yönetiminin bu konuda liderlik göstermesi beklenmektedir. Etik İlkelerimiz Uyum Programının aşağıda belirtilen üç operasyonel temeline dayanır: • Önleme • Tespit etme • Tepki verme |
| Aksa Akriik A.Ş. | İş Etiği İlkelerimiz, grubumuzun uzun bir geçmişe sahip olan uygulamalarıyla gerek kişisel davranış kuralları gerekse iş etiği kurallarına ilişkin grup politikalarının tek belgede bir araya getirilmiş özetidir. İş Etiği İlkeleri, uymamız gereken sorumlu davranışlara ilişkin standartları belirler ve önemli etik soruları nasıl ele alacağımız konusunda rehberlik sağlar. |
| Enerjisa A.Ş. | İş Etiği Kuralları’mız ve bunların bizlere sunduğu ortak kazanımların ışığında faaliyet gösterdiğimiz alanlarda fark yaratmayı taahhüt ediyoruz. İşimizin her cephesinde gözlemlenecek tüm gereklilikleri kapsayan ENETİK 2.0, sürdürülebilir bir Enerjisa uyum kültürünü temin etmek için etik bir pusula olarak hem Sabancı hem de E.ON’dan miras alınan köklü değerlerimizi yansıtmaktadır. |
| Kastamonu Entegre A.Ş. | Kastamonu Entegre çalışanlarının ve tüm paydaşlarının temel değerler olarak benimsediği iş etiği kuralları, Kastamonu Entegre için çalıştığımız müddetçe davranışlarımıza kılavuzluk eder. Kastamonu Entegre’nin parçası olan herkes bu ilkeleri benimsemek ve davranışlarına yansıtmakla yükümlüdür. |

| | |
|---------------------|---|
| Hayat Kimya A.Ş. | Tüm iş faaliyetlerimizde doğruluk ve dürüstlük temel düşturlarımızdır. Hayat çalışanları ve paydaşları birbirleriyle olan ilişkilerinde doğruluk ve dürüstlük hareket ederler. Adalet, hakkın gözetilmesi ve yerine getirilmesi, iş faaliyetlerimizdeki en temel ilkelerimiz arasında yer alır. İnsana, çevreye, topluma, gelenek ve göreneklere saygı, faaliyette bulunduğumuz ülkelerin yasalarına uyum iş kültürümüzün ve yönetim anlayışımızın en önemli unsurlarındandır. |
| Baştuğ Metalurji | Baştuğ'un değerlerini benimsemesini, geçerli tüm kanunlara uymasını ve Tedarik zinciri etik ilke ve kurallarına uygun davranmalarını, rekabetçi, sürdürülebilir ve paydaşlarımızın beklentilerini karşılayan kaliteli ürünler ve hizmetler bekleriz. Bizimle büyüyecek tedarikçilerle birlikte çalışmak isteriz. Baştuğ Metalurji çalışanları tüm faaliyetlerini sorumlu ve etik bir şekilde yürütmeyi ilke edinmiştir. |
| Roketsan A.Ş. | Roketsan'lı; sözüne sadık, saydam ve güvenilirdir, dürüstlük ve ahlaka uygunluğu esas alır ve uygular, kendisine ve Roketsan'a saygı duyulmasını sağlar. Üst Seviyede Sorumluluk Almak ve Örnek Davranış Sergilemek. Kurum Mevzuatına, Ulusal ve Uluslararası Yasalara Uymak Kişisel ve Kurumsal Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı Duymak |
| Brisa A.Ş. | Holding/Şirket üst yönetimi; İş Etiği Kuralları'nın etkin bir şekilde uygulanmasından ve bunun desteklendiği bir kültürün oluşturulmasından sorumludurlar. Tüm iş süreçlerimizde ve ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlük öncelikli değerlerimizdir. Çalışanlarla ve tüm paydaşlarımızla ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlük hareket ederiz. |
| Modern Ambalaj | Etik ilkelerin amacı çalışanlar, müşteriler ve kurum arasında doğabilecek her türlü anlaşmazlık ve çıkar çatışmasını engellemektir. Çalışanlarımız; Tüm iş ilişkilerinde haysiyetli, şerefli ve dürüst davranmalıdır. Sorumluluklarını yerine getirirken, Modern Oluklu Mukavva Ambalaj'ın saygınlığını zedeleyecek her türlü kişisel davranış ve tutumdan kaçınmalıdır. Halka açık olmayan bilgileri, bilmesi gereken kişiler dışında üçüncü şahıslara hiçbir şekilde açıklamamalıdır. |
| Sütaş A.Ş. | Yasalara ve şirket prosedürlerine uyarız. Kişisel çıkarlarımızın, kurumumuzun çıkarlarının önüne geçmesine izin vermeyiz. Şirket varlıklarını korur ve bu varlıkları en etkin şekilde kullanırız. |
| Kazan Soda A.Ş. | Güç bir etik karar ile karşılaştığınızı hissettiğinizde, her zaman kendinize aşağıdaki soruları sorun: 1.ÇALIşMA ŐEKLİMİZ ile uygunluk içinde mi? 2.Yasal mı? 3.Benim eylemlerim diğer çalışanları nasıl etkiler ve eylemlerimi öğrendiklerinde tepkileri nasıl olur? 4.Eğer emin değilsem, yardım istedim mi? Etik davranış prensiplerinin herkes tarafından benimsendiği kurum kültürünün oluşturulması bilinciyle hareket etmekteyiz. Etkileşimde bulunulan tüm paydaşlara, ulusal insan ve çalışan haklarına uygun, adil ve geliştirmeyi destekleyen bir anlayışla yaklaşmaktayız. |
| Sarten Ambalaj A.Ş. | İş etiği ve ahlakı, tüm faaliyetlerimizde en önemli önceliklerden biri olup; etik kültürünü yerleştirmek, çalışanlarımızın görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak amacıyla İş Etiği Kuralları, yol gösterici bir rehber olarak düzenlenmiştir. |
| Tosyalı A.Ş. | Tosyalı Holding ve grup şirketlerimiz ve sahip olunan markalarımızın toplum nezdinde itibarına zarar vermeyecek şekilde temsil etmek ve itibarını arttırmak, Tosyalı Holding ve grup şirketlerimiz, sahip olunan markaların adının güven, dürüstlük ve profesyonellikle anılmasının devamı ve daha ileri noktaya taşınması, tüm çalışanların birincil sorumluluğudur. |
| Kocaer Çelik A.Ş. | Şirkette güvenli bir iş ortamında, ayrımcılığa izin verilmeyerek, karşılıklı kişilik haklarına saygı gösterilerek çalışılır. Şirket, yasalara belirlenen rekabet kurallarına uyar. Şirket kaynakları verimli olarak kullanılır. Şirket personeli çıkar çatışmasından kaçınır. Şirket personeli tüm faaliyetlerinde toplumsal fayda gözetir ve çevreye saygılı davranır. Şirket personeli bilgi, varlık ve kayıtların doğru hazırlanması için azami özen gösterir, onları gizlilik prensibi içinde korur, menfaat sağlamak amaçlı kullanmaz. Şirket, müşteri memnuniyetine önem verir, müşterilerine karşı her zaman duyarlı ve dürüst davranır. Şirket personeli toplumun kurallarına aykırı düşmeyecek bir yaşam tarzı benimser. |
| Kayseri Şeker A.Ş. | Dürüstlük, Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi, Çalışma Şartlarının Güvenli ve Sağlıklı Olması Çocuk İşgücü Kullanılmaması, Çalışanların Sorumlulukları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı, Geçinmeye Yetecek Seviyede Maaş Ödemesi Yapılması, Çalışma Saatlerinin Fazla Olmaması |

| | |
|---------------------|--|
| Tırsan Treyler A.Ş. | TIRSAN Etik İlkeleri; Şirket çalışanlarını, yöneticilerini ve hissedarlarını ve müşteri, bayi, tedarikçi, danışman, yüklenici, taşeron ve Şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci ile ilişkide bulunduğu kurum ve kuruluşlar gibi tüm paydaşlarını, diğer bir deyişle Şirketin vizyon ve misyonuna katkı sağlayan her türlü gerçek ve tüzel kişiye yol gösterici olması amacıyla oluşturulmuştur. Etik İlkelerimiz aşağıda belirtilen üç operasyonel temele dayanır: önleme, tespit etme, tepki verme |
| Otokar A.Ş. | Otokar Etik İlkeleri; Otokar yöneticileri, çalışanları ve İş Ortaklarımız'a (tedarikçi, bayi, yetkili servis firmaları, yüklenici, danışman, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci vb.) yol gösterici olması amacıyla oluşturulmuştur. Etik İlkelerimiz aşağıda belirtilen üç operasyonel temele dayanır: önleme, tespit etme, tepki verme |
| Köksan A.Ş. | Bütün işlerimizin yasal mevzuata uygun, ahlaki, adil ve evrensel insan haklarına uyumlu olmasına azami dikkat ederiz. Çalışanlarımız iş ve işlemlerinde KÖKSAN'ın itibarını zedelememeye özen gösterir. Şirkette edindikleri bilgi birikimini ve şirket imajını kişisel çıkarları için kullanmazlar. Şirket bilgilerinin gizliliğine önem verirler ve bilgi güvenliği prensiplerine uygun davranırlar. Gerçek ve tüzel kişilerin fikri mülkiyet haklarına saygı gösterirler ve bu hakları ihlal etmezler. Tüm faaliyet ve çalışmalarında çevrenin korunmasına azami hassasiyet gösterirler Her çalışan etik ilkeleri öğrenmekten ve bu konuda ihtiyaç duyduğunda yardım almaktan sorumludur. |
| Akenerji A.Ş. | Akenerji, tüm çalışmalarında Etik İlkelere bağlılığı önkoşul sayar ve kurumsal kültürünün temel taşlarından biri olarak görür. Şirketin; çalışanlar, ortaklar, tedarikçiler, müşteriler, bayiler, diğer menfaat sahipleri ve kamuoyu ile ilişkilerinde dürüstlük, güven, sorumluluk bilinci ve haklara saygı esastır. |
| Eti Soda A.Ş. | Eti Soda, operasyonlarını ve etkileşimde bulunduğu tüm paydaşlarıyla olan ilişkilerini, benimsemiş olduğu etik değerlere uygun olarak gerçekleştirmeyi taahhüt etmektedir. Eti Soda İş Etiği Kuralları, sağlam ve sürdürülebilir bir kurum kültürü oluşturmak adına yayımlanmıştır. Kurallar, iş süreçlerimizde etik konularla ilgili karşımıza çıkabilecek sorunlara yönelik nasıl aksiyon alabileceğimiz konusunda bize rehberlik edecek, ortak bir dil konuşmamızı sağlayacaktır. |
| Polibak A.Ş. | Karşımıza çıkan etik problemlerde nasıl hareket etmemiz gerektiği konusunda yön gösteren bir çerçeve, karar almamız gereken konularda bize yol gösterecek bir davranış rehberidir. Ahlaklı karar vermek, iyi ve kötü arasında, iyiyi seçmektir. Ancak etik karar vermek, bunun da ötesinde · İyi ve daha iyi arasında daha iyiyi, · Kendimiz için iyi olan ile başkaları için iyi olan arasında başkaları için iyi olanı, · Bir grup için iyi olan ile toplum için iyi olan arasında toplum için iyi olanı, · Bugün için iyi olan ile gelecek için iyi olan arasında gelecek için iyi olanı seçmek konusunda bizlere yol gösteren bir değerler bütünüdür. |
| Pınar Süt A.Ş. | Faaliyet gösterdiğimiz her coğrafyada sosyal, politik ve kültürel değerlere saygı gösterir, yasalara, iş etiği kurallarına uygun ve şeffaf davranırız. Dürüstlüğe, açık iletişime ve adaletli yönetime büyük önem veririz. |
| Akçansa A.Ş. | ETİK ve ilgili politika ve prosedürler, nasıl davranmamız ve işimizi nasıl yapmamız gerektiği konusundaki etik kuralları detaylı olarak belirlemiştir. Her koşulda yasa ve düzenlemelere uygun hareket etme, Kendisi veya başkaları ile ilgili potansiyel ihlaller konusunda yöneticisine ve insan kaynaklarına danışma, Kendisinin veya başkalarının olası ihlallerini ivedilikle rapor etme; bu konularla bildirimlerini isimli veya isimsiz olarak yöneticisine, insan kaynaklarına ve/veya Etik Kurul'a yazılı veya sözlü olarak iletme, Etik soruşturmalarda Etik Kurul ile işbirliği içinde bulunma, soruşturma ile ilgili bilgileri gizli tutma sorumluluğu bulunmaktadır. |
| Beyçelik A.Ş. | Beyçelik Holding İş Etiği; şirket içi ilişkileri, tüm çalışanların; müşteriler, tedarikçiler, birbirleri ve diğer menfaat sahipleri ile olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla oluşturulmuş vazgeçilmez kurallar bütünüdür. Çalışanlarımızla, müşterilerimizle tedarikçilerimizle, alt işverenlerimizle, iletişimde olduğumuz kurum ve kuruluşlarla ilişkilerimizde dürüstlük, doğruluk ve saygı öncelikli değerlerimizdir. |

| | |
|---------------------|---|
| Altek Döküm A.Ş. | Şirket çalışanlarının ve yönetiminin, tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda, görevlerini yerine getirirken dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet gibi sebeplerle ayırım yapmaması, temel hak ve özgürlüklere aykırı veya kısıtlayıcı davranışta ve fırsat eşitliğini engelleyici uygulamalarda bulunulmaması. |
| Akkim Kimya A.Ş. | İş Etiği İlkeleri, bize bu konuda rehberlik eder. İş Etiği İlkeleri, grubumuzu temsil eden kişiler olarak bizlerin davranışlarının çerçevesidir, tüm paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımıza yöneliktir. Hepimiz yasalara, İş Etiği İlkelerine ve grubumuzun her türlü düzenlemesine uyar ve her hareketimizin sorumluluğunu alırız. |
| Mutlu Akü A.Ş. | Etik değerler her gün bizi müşterilerimiz, kendimiz, çalışma arkadaşlarımız iş ortaklarımız ve pay sahiplerimiz için doğru olanı yapma konusunda yol gösterecek değişmez temel prensipleri oluşturur: Saygılı, işbirlikçi ve çözüm odaklı şekilde iletişim kurarız. Kendimize ve çevremizdekilere karşı dürüst oluruz. Kendimiz için ve çalışma arkadaşlarımız için keyifli ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlarız. |
| Çimko A.Ş. | Çimko olarak etik kurallarımızı oluşturmaktaki amacımız, tüm ticari, ekonomik ve finansal aktivite ve faaliyetlerimizi, dürüstlük, gizlilik, örf ve âdet kurallarına saygı, sosyal sorumluluk çerçevesinde, çevre mevzuatına, piyasa rekabet kurallarına ve tüm yasal düzen ve hukuk kurallarına uygun bir şekilde yerine getirmektir. Etik kurallarımız şirketimizin piyasa koşulları içerisinde rekabetçiliği sürdürürken, sosyal sorumluluk ve çevreyi koruma sorumluluklarını da yerine getirerek kendi varlığını sağlam temellere dayandırarak güçlü bir şekilde devam ettirmesi açısından son derece önemlidir. |
| Ankutsan A.Ş. | Ankutsan yurtiçinde ve yurtdışında iş ilişkisinde bulunduğu kişi ve kuruluşlara, içinde bulunduğu topluma, müşterilerine, tedarikçilerine ve ortaklarına çalışanlarına karşı tüm faaliyetlerinde ve ilişkilerinde aşağıda detaylı olarak belirtilen Ahlaklı Kurum, Ahlaklı Ürün ve Ahlaklı Çalışan kombinasyonundan oluşan Ankutsan Etik İlkeleri'ne uygun tutum ve davranışlar sergilemeyi, Şirketin kabul ettiği kriterlerine uymayı ve başta kendi sektöründe olmak üzere tüm bu ilkelerin yaygınlaşarak benimsenmesi için çaba göstermeyi görev edinir. |
| CMS Jant A.Ş. | İş etiğinin amacı; şirketimizdeki yönetmelik ve kurallarının yanı sıra, sorumlu olduğumuz alanlarla ilgili çalışmalarımızda bizden neyin beklenip neyin beklenmediği konusunda ortak bir anlayışa sahip olmamızı sağlamaktır. “Doğru olanı yapmak” tüm çalışanların en önemli sorumluluğudur. Kuruma zarar verecek veya kurum itibarını zedeleyecek tutum ve davranışlardan kaçınmak • Yasalar, genel ahlak kuralları ve dürüstlük çerçevesinde hareket etmek Devlet Kurumları, Özel Kurum/Kuruluşlar, Sivil Toplum Kuruluşları ve Medya ile İlişkiler |
| Türk Tuborg A.Ş. | İş etiğimiz, iş ahlakımız ve dürüstlük ilkemiz, her zaman iş yapış şeklimize ilişkin bize yol haritası olmuş; nasıl davranacağımızı, nereye gideceğimizi ve nasıl gideceğimizi belirlemede temel teşkil etmiştir. Şirket, İş Ortaklarını, iş yönetimi, piyasa faaliyetleri ve mesleki kurallar ve uyumluluk uygulamaları konularında yüksek etik standartlara sahip kişiler olarak görmektedir. Şirket, İş Ortaklarının ve çalışanlarının bir dürüstlük, erdem ve sorumluluk kültürü sürdürmelerini beklemektedir. |
| Şa-Ra Enerji A.Ş. | ŞA-RA Etik ve Uyumluluk İlkeleri, Şirket içi ilişkilerin ve Şirket ve tüm çalışanların; müşteriler, tedarikçiler ve diğer menfaat sahipleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi, hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin kullanımı ve haksız rekabetin önlenmesi konularında etkinliğin artırılması amacıyla oluşturulmuş kurallar bütünüdür. ŞA-RA Etik ve Uyumluluk İlkeleri'nin nihai amacı; topluma karşı sorumlu bir kurum olarak, iş etiği konusunda ortak bir kurum kültürü oluşturmak üzere davranış kurallarımızı yazılı hale getirmek, çalışanlarımız ve paydaşlarımızın farkındalığını arttırmaktır. Bu doğrultuda; ŞA-RA çalışanları ve kurum adına temsilen hareket edenlere, görevlerini yerine getirirken verecekleri kararlar ve gösterecekleri davranışlarda yasalara ve iş etiğine uygun hareket edilmesi konusunda yol gösterici olunması amaçlanmıştır. |
| Boyçelik Metal A.Ş. | Boyçelik Metal olarak yurt içi ve yurt dışı tüm faaliyetlerimizi yerine getirirken yasalar ve uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde hareket eder, tüm kamu kurum ve kuruluşlar ile iş birliği içerisinde çalışır ve bu doğrultuda bizden talep edilen her türlü bilgi, belge, belge ve bildirimleri doğru zamanında ve anlaşılabilir olarak sunarız. |

| | |
|-------------------|---|
| Nuh imento A.Ő. | NUH imento Grup Őirketleri Etik Kuralları, Şirket değerleri ile paralel olup temel davranış esaslarını içermektedir. Kurallar, zet olarak, Şirket'in ve Şirket alıŐanlarının; Şirket içinde ve/veya dışında; iş ilişkisinde bulunan çalışan/müşteri/tedarikçilerle, rakiplerle, hissedarlarla, kamu kuruluşları ve toplumla iliŐki ve işlerinde temel davranış ve etik sorumluluklarını kapsamaktadır. Çalışanların bu kuralları bilmesi, anlaması, içselleŐtirmesi ve riayet etmesi gerekir. Çalışanların kendileri veya başkaları ile ilgili potansiyel ihlaller ve aykırılıklar olması durumunda yöneticisine ve insan kaynaklarına danıŐmaları beklenir. Aykırılıklar tespit edilmesi durumunda Disiplin Kurulu'na baŐvurulur. "Yönetim Kurulu" ve "Disiplin Kurulu" birlikte aksiyon alırlar. |
| imtaŐ elik A.Ő. | imtaŐ Etik Davranış Kuralları; imtaŐ'mın Vizyon, Misyon, Değer ve Stratejileri ile uyumlu kurumsal uygulama prensipleri ile bireysel davranış kurallarını tanımlamak ve imtaŐ'mın müşterileri, tedarikçileri ve diğer iş ortakları ile ilişkilerinde temel aldığı etik ilkeleri yazılı hale getirmek için hazırlanmıŐtır. imtaŐ kurum kültürünün bir gereği olarak Etik Davranış Kuralları'nın tüm çalışanlar tarafından bilinmesinin ve uygulanmasının, davranıŐlarımızda ilkeli, özenli ve standart olunmasının ürettiğimiz iş sonuçlarına yansıyorak tüm paydaşlarımızın memnuniyetini arttıracığına inanıyoruz. imtaŐ'ta tüm çalıŐanlardan etik davranış kurallarına zen ve bağlılık göstermeleri beklenmektedir. |
| Yayla Gıda A.Ő. | Etik değerler politikasının amacı kaynakların etkin kullanımı, her türlü hizmet ve faaliyetin açık, Şeffaf ve mevzuata uygun olarak sürdürülmesi, haksız rekabetin önlenmesi, kurumsal ve sosyal sorumluluk bilincinin oluŐturulmasıdır. Çalışanların korunması – kişisel bilgiler, veri koruma, müşteri ve tedarikçi ilişkileri dahil olmak üzere iç ve dıŐ ilişkiler, medya ilişkileri, çıkar çatışmaları, bilgi suiistimali, taciz ve psikolojik bezdirme, çalışanlar arası eşitlik, iş sağlığı güvenliği. |
| emtaŐ A.Ő. | Bütün yönetici ve çalışanların uyma zorunluluğu bulunan emtaŐ elik Makina Sanayi ve Ticaret Anonim Őirketi "Etik Kuralları" Şirket'in kurumsal değerini yükseltmek ve pay sahiplerine mali değer katmak amacıyla tanımlamıştır. Etik kurallara Yönetim Kurulu, yöneticiler ve çalışanların tamamının uyması beklenir. Bu kurallar ile hedeflenen Şirket alıŐanlarının davranış ve tutumlarının kurumsal etkilerinin farkında olarak, Şirket ile ilgili her türlü karar ve iş yönetim sürecinde, konulan nihai hedeflerde ve halka açık bir Şirket olarak pay sahipleri ile ilişkilerin yönetiminde gerekli Şeffaf, dürüst ve güvenilir iletişim ortamının yaratılmasını sağlamaktır. |
| elikler Elektrik | Etik Kurallar; faaliyetlerimizi ve iŐlerimizi kanunlar, yönetmelikler ve prosedürler çerçevesinde yrtrrken, her türlü tutum ve davranıŐımızla ilgili olarak yn gösteren kurallar bütünüdür. Tüm elikler Holding alıŐanları bu kuralların "İŞ Sözleşmesi"nin bir parçası sayıldığını anlaŐıldığını dair bir taahhütname imzalar. Çalışanlar, İŞ Etiği Kuralları içinde yer alan ilkeleri bilmek, anlamak ve uygulamak zorundadır. Çelikler Holding İŞ Etiği Kuralları, tüm çalışanlar için geçerlidir. |

Kaynak: Araştırmaya dahil işletmelerin resmî web sitelerindeki etik beyanlarından oluşturulmuştur.