

## KURAMDAN KURUMSALLIĞA ETİK HAREKETİ: ANTALYA ATSO ÖRNEĞİ\*

**Aysel ARSLAN**

Öğr.Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO., Tıbbi Hizmetler ve Teknikler  
Bölümü, aysel.arslan@omu.edu.tr

**Çetin BEKTAŞ**

Prof. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü,  
cetin.bektas@gop.edu.tr

---

\* Bu çalışma 18-19-20 Nisan 2019 tarihleri arasında İzmir Demokrasi Üniversitesi tarafından düzenlenen 4.Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda sunulmuştur.

## **KURAMDAN KURUMSALLIĞA ETİK HAREKETİ: ANTALYA ATSO ÖRNEĞİ**

### **ÖZET**

Günümüz iş dünyasının rekabet koşulları doğrultusunda hızla değişimi, iş gücü çeşitliliği ve farklılaşması birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Örgütün sahip ya da çalışanlarının kişisel çıkarlarının ön planda olması, tatminsizlik duygusu ile ortaya çıkan davranışlar sergilemeleri zamanla örgütlerin yaşamını tehdit eder bir hal almıştır. Kişilerin kendi pencerelerinden gördükleri iyi, kötü, doğru, yanlış gibi kavramların herkes tarafından kabul görmesi ile oluşabilecek kurallar bütünü olarak etiğin, hem toplum düzeni hem de çalışma yaşamı düzeni ve sürekliliği için gerekliliği tartışılmaz. Bu anlamda iş yaşamındaki davranışların da belli kurallara uygun olması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada Antalya Sanayi ve Ticaret Odasının (ATSO) üye işletmelere yönelik etik faaliyetleri değerlendirilmiştir. İşletmelerin etik davranışlardan elde edecekleri kazançları göz önüne alındığında, iş etiğinin kurumsallaşması konusundaki çalışmalar çok kıymetlidir. ATSO 2017 yılında Türkiye’de ilk defa üye işletmelerle “Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi” imzalamıştır. Çalışmada etik alanındaki bu yeni uygulamanın süreçleri incelenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** İşletme, Etik, Ahlak, İş Etiği, Etik üye.

## **ETHICS MOVEMENT FROM THEORETY TO INSTITUTION: ANTALYA ATSO EXAMPLE**

### **ABSTRACT**

In the light of the competitive conditions of today's business world, rapid change, labor diversity and differentiation bring many problems. The organization's personal interests in the forefront of the owner or the employees, exhibiting the behaviors that emerge with a sense of dissatisfaction have threatened the lives of organizations. It is not possible to discuss the necessity for ethics, social order and working life order and continuity as the whole set of rules that can be formed by the acceptance of the concepts such as good, bad, right and wrong which people see from their windows. In this sense, it is necessary to make necessary arrangements in order to ensure that the behaviors in business life are in accordance with certain rules. In this study, the ethical activities of the Antalya Chamber of Commerce and Industry (ATSO) for the member enterprises were evaluated. Considering the gains from the ethical behavior of enterprises, the studies on institutionalization of business ethics are very valuable. ATSO members of the company in 2017 for the first time in Turkey "Trade Ethical Principles Member Admission Agreement" was signed. In the study, you will perform these new applications on the label.

**Keywords:** Business, Ethics, Morality, Business Ethics, Ethics member.

## **GİRİŞ**

Etik konusu insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen küreselleşmeyle beraber etik konusuna olan ilginin artışı, iş yaşamında karşılaşılan etik sorunların artmasının bir sonucudur. Bu durum uzmanların etik davranış konusu üzerinde yoğunlaşmalarına neden olmuştur. Etik kavramının özünde güven, sorumluluk ve görev bilinci vardır. Bu kavramların oluşmasında öncelikle etkili olan içinde yaşanan toplumun değerleridir. Bu değerler kişilerin nasıl davranması gerektiği konusunda kılavuz oluşturan ahlak felsefesini oluşturur. Kültürel anlamda bir toplumda doğru kabul edilen ve nesilden nesile aktarılan algılama, düşünme ve davranış biçimlerinin farklı toplumlarda doğruluğu tartışılabilir.

Günümüzde küreselleşmeyle beraber iş gücü farklılaşmış, farklı ahlaki ve kültürel değerlere sahip kişilerin ortak amaç doğrultusunda iş birliği yapması kaçınılmaz olmuştur. İşletmelerin başarılı olabilmesi için gerekli olan doğru davranış biçiminin kişiden kişiye değişebilir olması ise iş yaşamında ortak değer oluşturulması ve benimsenmesini zorlaştırmıştır. Bununla beraber zayıf ahlaki değerler ise kişisel çıkarları ön plana çıkarmıştır. Bu durum işletmelerin başarısı için ortak evrensel değerleri içeren etik yaklaşımını benimsemelerini gerekli kılmaktadır. İşletmede etik değerlerin, ilkelerin ve kuralların benimsenmesi ve uygulanması ile zamanla kişilerden bağımsız, düzenli, standart uygulamaların gerçekleştirilmesi aynı zamanda etiğin kurumsallaşmasına da katkı sağlayacaktır.

### **1. ETİK VE AHLAK**

20. yüzyılda işletmelerin etik sorunlara ilişkin kaygıların hızla artması ve etik skandalların ortaya çıkmasıyla beraber, işletmelerde etik konu ve faaliyetlere verilen önem hızla artmıştır. İş hayatında kişisel hırs ve tatminsizlik nedeniyle ortaya çıkan etiğe aykırı davranışlar haksızlıkları doğurarak krizlere neden olmaktadır.

Etik sözcüğü Yunanca “ethos” sözcüğünden gelmekte olup; karakter, davranış gibi anlamlar taşımaktadır. Etik ve ahlak birbirine benzer kökenlere sahiptir. Ahlak, Arapça “hulk” kelimesin çoğulu olup, karakter yapısı, huy, mizaç gibi anlamlara sahiptir. Bu iki kavram çoğu zaman birbirinin yerine kullanılır, ancak birbirlerinden farklıdır. Ahlaki değerler ve bu doğrultuda oluşan ilkeler yereldir, toplumdan topluma değişebilir özelliği dolayısıyla görecelidir. Ahlakın oluşmasında dini inanışların da etkisi vardır. Genel olarak “iyi ve kötü” davranışlar açıklanmaya çalışılmaktadır. Etik ise geçerliliği herkes tarafından kabul edilen, uyulması gereken evrensel kurallardır. Etik, ahlaki değerlerin kabul edilebilirliğini inceleyen, ahlaki tartışmaları da içinde barındıran felsefi bir disiplindir.

#### **1.1.ETİK SİSTEMLERİ**

Etik sistemler kişilerin etik karar vermelerinde ve davranışlarında onlara rehberlik eden teorilerdir. Etik kuramları temel olarak dört ana başlıkta toplayabiliriz. İlk olarak John Stuart Mill tarafından (1806-1873) ortaya konan amaçlanan “sonuç etiği”; kişilerin olaylar ve durumlar karşısındaki davranışlarının belirleyici olarak gösterecekleri eylemin fayda çerçevesinde ele alınmasıyla ortaya çıkan yaklaşımdır. Gösterilecek eylemin sonucu kişinin kendisi için ya da bu eylemden etkilenen herkes için yarattığı fayda oranına göre değerlendirilir. Bir diğer yaklaşım olan “kural etiği” Immanuel Kant’a göre (1724-1804) bir eylemin doğruluğu, kabul edilebilirliği herkes tarafından kabul gören temel ilkeler çerçevesinde değerlendirilir. Jean Jack Rousseau (1712-1778) tarafından temsil edilen “Toplumsal Sözleşme Etiği” inde bireyin topluma, toplum düzenine kazandırdıklarının yanında toplumun da bireye kazandırdıklarından bahsedilebilir. Çok sayıda öncüsü bulunan ve Martin Buber (1878-1965) tarafından temsil edilen “Kişisel Etik” sisteminde ise bireyin davranışına yön veren vicdandır. Buber’e göre vicdan, insanın kendi kendisini hiçbir şeye bağlı olmadan sorgulayıp, o saf haliyle doğru ya da yanlışın ne olduğuna karar verdiği içsel durumdur (Kılavuz, 2004:25).

Birey tarafından doğru davranışın seçiminde, etik düşünceleri ortaya koyan bu sistemlerin birbirinden bağımsız olarak tek başlarına kullanılması mümkün olmayacaktır. Diğer taraftan bu sistemler bireye doğru düşünebilme, karar alma ve uygulamalarında yol gösterici olmaları açısından önemlidir.

## **1.2.ÖRGÜTLERDE ETİĞİN ÖNEMİ**

Örgütler, belirli amaçların gerçekleşmesi amacıyla insanların bir araya geldiği, iç ve dış çevreye uyum sağlayacak değerlerle hareket eden sosyal varlıklardır. Örgütlerin etkin ve verimli çalışmaları için gerekli olan örgüt etiği ise, örgütlerde var olan genel değerler sistemini tanımlayarak, örgütsel işleyiş ve örgüt üyeleri arasındaki iletişimin nasıl olması gerektiğine dair bilgiler sunan yazılı olan ya da olmayan normlardır (Uzunçarşılı vd., 2000: 34). Örgütün tüm faaliyetlerinde dürüstlük, saygı, güven ve adaleti ilke edinmesiyle beraber bu ilkelerin toplum tarafından da benimsenmiş olması, toplumun ilke, norm ve standartları ile uyuşması gerekmektedir (Doğan ve Karataş, 2011:6). Örgütsel etik, küreselleşmeyle beraber iş dünyasında çok daha önemli bir hale gelmiştir. Örgütsel etik değerleri oluşturduktan sonra bu değerleri çalışanına aşıl原因an, bu değerleri örgüt kültürü ile bağdaştırarak ortaya çıkan ilkeleri örgüt ikliminde de hissettirmeyi başaran örgütler başarılı olurlar. Örgüt kültürü etik değerlerden etkilenerek oluşturulmalı, örgüt kültüründeki etik vurgulamalar da örgüt ikliminde belirginleşerek, kendini göstermelidir.

Literatüre göre etik dışı davranışlar sosyo kültürel ve psikolojik olarak temelde iki düzeyde ele alınabilir. Sosyo- kültürel tür başlığı adı altında; ayrımcılık, kayırma, yolsuzluk, rüşvet, yaranma ve yakınlığı kullanma, engelleyici olma ve yanlış yönlendirme gibi olumsuz tutum ve davranışlar ele alınabilir. Psikolojik tür olarak ise; yıldırma ve korkutma, bencillik, işkence, şiddet ve baskı, bedensel ve cinsel taciz ile dogmatik davranışları sayabiliriz. Etik dışı davranış ile örgütte yaşanan çatışmalar, anlaşmazlıklar, saldırgan ve problemlı davranışlar anlatılmak istenilmektedir. Bu davranışların nedeni ya da düzeyi fark etmeksizin her biri örgütsel yaşamın bütünlüğünü, kalitesini, çalışanların moral ve motivasyonunu, performansını, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 96). Dolayısıyla tüm bu etkenler örgütlerin başarısını büyük oranda etkilemektedir. Örgütler bu tür problemlerin üstesinden gelmek için proaktif çözümler üretmelidirler. Aynı zamanda örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttıracak çalışmalar ile etik değerlerin benimsetilmesi yönündeki çalışmalar desteklenmelidir.

## **1.3.ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI**

Kurumsallaşma sosyolojik bir yaklaşımdır. Kurumsallaşma, örgütün faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli olan, örgütsel düzenin sağlanması, örgütün meşrulaştırılmasını sağlayan, çalışanlar ve yöneticiler tarafından benimsenen kural, uygulama ve işleyişin belirli bir düzende yapılmasıyla ortaya çıkan kişilerden bağımsız standartlaşmış davranış biçimleridir. Kurumsallaşma sayesinde örgütteki faaliyetler ahenkleşir, ölçülebilir, öngörülebilir ve karşılaşılabilecek tüm sorunlara proaktif çözümler üretilmiş olur. Kurumsallaşmanın temelini oluşturan kurumsal kuramın ana çerçevesini, örgütlerin içinde yaşadıkları çevre tarafından kabul görmeleri, çevre ile uyumları ve örgütsel düzenlemeler üzerinde sosyal ve kültürel çevrenin etkisi sonucu oluşabilecek örgütlerin birbirlerine benzemeleri gibi çalışma konuları oluşturur. Örgütün içinde yaşadığı toplum tarafında da destek gören değerleri, örgüt kültürü ve etik ilkeleri oluşturan temel öğelerdir. Bu değerlere örnek vermek gerekirse; doğruluk, dürüstlük, adalet, saygı, güven, itibar, anlayış hoşgörü, yardımseverlik, güvenilir olmak, samimiyet, ayrımcılık yapmamak şeklinde sayılabilir. Bu değerlerin örgütün sahipleri, yöneticileri ve çalışanları tarafından benimsenmesi ile birlikte örgütsel karar, davranış ve eylemlere yansıtılmasının sağlanması, süreklilik arz etmesi, etiğin kurumsallaşması konusunda atılan temel adımlardan bir tanesidir.

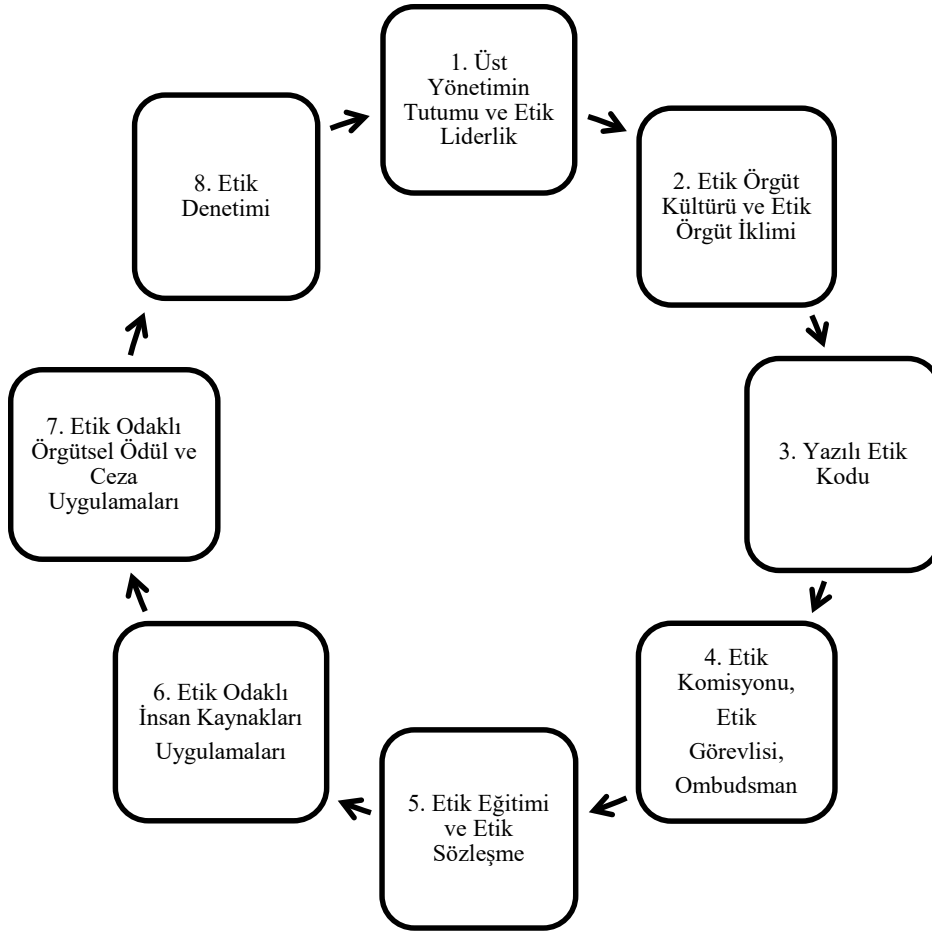
Mark Pastin *The Hard Problems of Management: Gaining the Ethics Edge* (1986) isimli kitabında yüksek etik değerlere sahip örgütlerde bulunan temel özellikleri dört maddede sıralamıştır. Bunlar:

1. Örgütler, paydaş gruplarıyla etkileşimlerinde rahattırlar. Örgütler, paydaş gruplarının kazanımlarını kendi kazanımları sayarlar.
2. Adalet konusunda hassastırlar. Paydaş grupların çıkarlarının kendi çıkarları kadar önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.
3. Sorumluluk, kolektif değil bireyseldir, bireyler örgütün eylemleri için kişisel sorumluluk üstlenirler. Bu örgütler, bireylerin kendilerine karşı sorumlu olmalarını sağlarlar.

4. İşletmeler faaliyetlerini, amaçları çerçevesinde yürütürler. Bu amaç, organizasyon üyelerinin yüksek etik değerlere sahip olmasıyla gerçekleşebilir.

Etiğin kurumsallaşması etkili olan örgütsel faktörler olarak ilk sırada, etiğin örgüt kültürü ve iklimiyle etkileşiminin gerekliliği gelmektedir. Üst yönetimin etik konusundaki tutumu, bu kapsamda örgütte etik liderlik uygulamalarının varlığı da etkilidir. Bunların yanında, örgütün çıkar gruplarına karşı etik sorumluluğunu içeren yazılı etik kodu uygulaması, etik komisyonların varlığı, etik görevlisi belirlenmesi, örgütte ombudsmanın varlığı etiğin kurumsallaşması bakımından önemlidir. Etik konusunda yapılan eğitimler ve eğitimlerin sonucunda etik kurallara uyulacağı konusunda imzalanan etik sözleşmeler kurumsallaşma açısından örgüte artı bir değer katarken, örgütte insan kaynakları uygulamalarının da etik ilkeler çerçevesinde oluşturulması, etik odaklı ödül ve ceza sisteminin oluşturulması ve tüm bu unsurların denetimi örgütlerde etiğin kurumsallaşması için gerekliliktir (Taslak ve Çiftçi 2016:11). Etiğin kurumsallaşmasında etkili olan örgütsel etmenler aşağıda Şekil 1’de gösterilmektedir.

**Şekil 1. Etiğin Kurumsallaşmasında Etkili Olan Örgütsel Etmenler**



### **1.3.1. Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme**

Etik eğitiminin temel konularını, örgütlerde etik ilkelerin neler olması gerektiği, bu ilkelerin uygulamalara nasıl yansıtılması gerektiği, etik liderlik yaklaşımı, etik ilkeler çerçevesinde paydaş gruplarla olan etkileşimlerin neler olabileceği, uygulamada karşılaşılabilecek zorluklar ve çözüm yolları oluşturmaktadır.

İş etiği eğitimi konusunda dikkat edilmesi gereken hususları şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Eğitim programları, yöneticiler ve çalışanlar için iki farklı biçimde düzenlenmeli, yöneticilere temel kuramsal bilgiler de verilmelidir.
2. Etik ikilemler dolayısıyla, etik ilkeler senaryolarla desteklenerek tartışılmalıdır.
3. Örgütün etik konusundaki duyarlılığı ve paydaşlara karşı sorumluluğu belirten etik koduna uyumu ön planda tutulmalıdır.
4. Gerçek hayattan örnekler üzerinde tartışılmalıdır.
5. Soru-cevap yöntemi kullanılmalı, böylece alternatifli ve detaylı düşünme sağlanmalıdır (Torlak vd.,2008:47).

Etik eğitimlerin sonunda eğitim alan çalışanlar ve/veya iş yeri sahipleri, işyerlerinde belirlenen etik kurallar çerçevesinde hareket edeceklerine, iş yeri faaliyetlerini etik kurallara uygun yürüteceklerine, etik kurallara uymayan tutum, davranış ve eylemlerinde belirli yaptırımlara tabii tutulabileceklerine ilişkin beyanda bulunarak, etik sözleşme belgesini imzalarlar. Bu sayede firma “Etik Üye” ünvanını almış olur. Etik üye ünvanını almış kurumlar, etik ilkeler çerçevesinde paydaşlarına karşı sorumluluk üstlenirler. Bu durum örgüte güven ve itibar, saygınlık, marka değeri, kalite gibi katkılar sağlarken, örgütün etik ilkelere ters düşen tutum, davranış ya da eylemleri karşısında bu belgeyi veren kurum ya da kuruluş belgenin geri alınması, disiplin cezası verilmesi gibi yaptırımlar da uygulayabilir. Bu durum toplum nezdinde örgütün sahip olduğu prestijini azalmasına yol açacaktır.

## **2.ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA**

### **2.1.Araştırmanın Amacı**

Araştırmamızın amacı etiğin kurumsallaşması kapsamında, etik üyelik sözleşmesinin değerlendirilmesidir. Örgütlerin etik üyelik faaliyetleri ile kazanacağı faydaları incelemektir. Bu bağlamda araştırmamızın örgütlerde etiğin kurumsallaşması faaliyetlerine katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

### **2.2.Araştırmanın Kapsamı**

Araştırma kapsamında Antalya Sanayi ve Ticaret Odası'nın (ATSO) tarafından ilk defa 2017 yılında uygulamaya konmuş olan, üye işletmelere verilen “Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi” ile ilgili veriler incelenmiştir. ATSO’ nun Antalya ilinde uygulamaya başladığı etik üyelik sözleşmesi, etiğin kurumsallaşması kapsamında değerlendirilecektir. İşletmelerde etiğin kurumsallaşması yönünde çok önemli olan etik üyelik sözleşmesinin incelenmesini içeren bu çalışma kantitatif ve kalitatif bilgiler ışığında, verilerin vaka çalışmasıyla değerlendirilmesini kapsamaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden olan vaka (örnek olay) araştırması, belirli bir olgu ya da duruma ilişkin ayrıntılı ve derinlemesine bilgi sunar. Vaka çalışması ile ortaya konmak istenen asıl amaç, olgu ya da durumu anlamaya yönelik sorulan sorulara (ne, ne zaman, nasıl, niçin, neden ve kim gibi ) cevap aramaktır. Bu özelliklerinden dolayı vaka çalışması, incelenen olgu ya da durumun anlaşılmasında önemli bir yere sahiptir (Gürbüz ve Şahin 2014: 110). Araştırmamız Antalya Ticaret ve Sanayi Odası ile sınırlıdır.

### **2.3.Araştırmanın Yöntemi**

Örgütlerde etiğin kurumsallaşması konusunda ortaya konan çabaları gösteren bu araştırma, nitel araştırmalarda kullanılan veri toplama tekniklerinden içerik analizi (doküman incelemesi) yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle derinlemesine incelenmiştir. İçerik analizi ile birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve ilişkiler çerçevesinde bir araya getirilir, düzenlenir, çözümlenir ve yorumlanarak raporlanır. Araştırmada Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) tarafından uygulamaya konan “Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi” uygulama verilerinden yararlanılmıştır. Çalışmada ATSO’ nun etik üyelik sözleşmesi uygulamaları etiğin kurumsallaşması konusunun değerlendirilmesi açısından bize örnek teşkil etmektedir.

### **2.4.Araştırmanın Bulguları**

#### **2.4.1. Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) Hakkında Genel Bilgiler**

Türkiye'nin en eski ticaret ve sanayi odaları arasında, İstanbul'dan sonra ikinci sırada yer alan Antalya Ticaret ve Sanayi Odası, (ATSO) 3 Nisan 1882 tarihinde, "Ziraat ve Ticaret Odası" adı ile kurulmuştur. Antalya ilindeki bir çok kuruluşun gelişmesinde itici güç olarak görev yapan kuruluş, ATSO Eğitim Kültür ve Araştırma Vakfı ile Antalya ilinin kültürel ve sanatsal faaliyetlerine katkıda bulunmaktadır. ATSO 'nun üyelerine ve çalışanlarına yönelik eğitim programları 2010 yılı itibariyle "ATSO Akademi" çatısı altında kurumsal bir yapıya dönüşmüştür. ATSO Akademi ile kuruluş her yıl 80 düzeyinde farklı konuda 3 bin düzeyinde katılımcıya eğitim vermektedir. ATSO, 2003 yılında toplam kalite yönetimi uygulamalarına başlayarak ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistem Belgesi" alınmıştır. 2010 yılında "ISO 9001:2008" versiyonuna geçmiştir. ATSO 2005 yılında "Güvenli Alışveriş" sloganı ile tüketici koruma garanti belgesi uygulamasına başlamıştır. 2006 yılında "TOBB Oda Akreditasyon Sistemi" ne dahil olmuştur. ATSO 2007 yılında çalışanlarına yönelik "Performans Yönetim Sistemi" uygulamalarına başlamıştır. 2008 yılı itibari ile ATSO tarafından sivil toplum kuruluşları ile üyeleri arasındaki ilişkinin desteklenmesi için "AB-Batı Akdeniz Oda Ağı Projesi", KOBİ' ler için yenilik ve rekabetçiliği desteklemeye yönelik "Avrupa İşletmeler Ağı Projesi" başlatılmıştır. 2010 yılı "Markalaşma Yılı" ilan eden ATSO, bu konuda eğitimler ve programlar düzenlemiştir. Antalya ilinin tanıtımına yönelik olarak ATSO liderliğinde kamu ve sivil toplum kuruluşları ortaklığı ile ATSO Tanıtım A.Ş. kurulmuştur. 2012 yılı "Antalya Yılı" ilan edilerek, Antalya ilinin kültürel ve sanatsal olarak tanıtımına yönelik çalışmalar yapılmıştır. 2014 yılında, ATSO bünyesinde kurulan Mesleki Sertifikasyon Merkezi, Türkiye'de Turizm Yiyecek İçecek sektöründe yetkilendirilen ilk ve tek merkez olmuştur. 2015 yılında ATSO bünyesinde "ATSO Eğitim Araştırma ve Kültür Vakfı" kurulmuştur. 2016 yılı itibariyle e-ATSO uygulamasıyla tüm iş süreçleri dijital ortama alınarak, birçok hizmet internet üzerinden verilmeye başlanmıştır. Bu sayede ATSO Türkiye'nin ilk dijital odası olmuştur. 2017 yılından itibaren Antalya Ticaret ve Sanayi Odasına en az iki yıl kayıtlı üye işletmelerin başvurusu ile yapılan değerlendirmeler sonucu bu işletmelerle "Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi" imzalanarak, işletmelere "Etik Üye" ünvanı verilmeye başlanmıştır. 2017 yılı "ATSO İnovasyon Yılı" ilan edilerek bu alanda yapılan bir çok araştırma desteklenerek, gençlere ve çocuklara yönelik bir çok çalışma yapılmıştır (<http://www.atso.org.tr>, 2019).

#### **2.4.2.ATSO Etik Üyelik Sözleşmesi İlkeleri**

Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) ile firmanın taraf olarak imzaladıkları "Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi"nin amacı; firma tarafından sözleşmede belirtilen etik kurallara uyulmasının taahhüt edilmesi, ATSO tarafından firmaya "Etik Üye" ünvanı verilmesi hususlarına ilişkin esas ve yükümlülükleri belirlemektir. Tarafların karşılıklı imzaları ile yürürlüğe giren sözleşme, taraflardan birinin yazılı başvurusu ile sonlandırılacaktır. Bu çerçevede sözleşmede, firmanın hak ve yükümlülüklerini içeren bir bölüm, ATSO'nun hak ve yükümlülüklerini içeren bir bölüm ve sözleşme ile ilgili genel kuralları içeren bir bölüm mevcuttur.

#### **Firmanın Hak ve Yükümlülükleri**

1. Türkiye Cumhuriyeti yasaları ve ilgili tüm mevzuatlarına bağlı kalacaktır.
2. Müşteriye saygılı olacak; şeffaf ve dürüst ticaret ilkelerine, ticaret ve tüketici haklarına ve sağlığına dair yasal düzenlemelere uyacaktır.
3. Çalışan haklarına saygı gösterecek ve çalışanların iş eğitimine destek verecektir.
4. Rakipleri ve tedarikçilerine karşı haksız rekabete girmeyecektir.
5. Kalite standartlarına uyacak, ürün ve hizmetlerinin sorumluluğunu taşıyacaktır.
6. İş ilişkilerinde gizli bilgileri koruyacak ve saklı tutulması gereken bilgileri çıkarları için kullanmayacaktır.
7. Marka, patent, tasarım ve telif haklarına saygılı olacaktır.
8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bağlı kalacaktır.
9. Sürdürülebilir çevrenin ve doğal kaynakların korunmasına katkı sağlayacak ve sosyal sorumluluk bilinci ile hareket edecektir.

10. ATSO üyesi olmanın sorumluluğu ile ticaret ahlakının korunması ve geliştirilmesine katkı yapacaktır.

#### **ATSO'nun Hak ve Yükümlülükleri**

1. ATSO Etik Kurulu tarafından Etik Üye olmasına karar verilen ve işbu sözleşmeyi imzalayan firmaya Etik İşletme unvanı verecektir.
2. Bir etik üye listesi oluşturarak resmi web sayfası ile ATSO Vizyon Dergisinde yayımlayacak ve işbu sözleşmeyi imzalayarak etik üye olmaya hak kazanan firmayı bu listeye dâhil edecektir.
3. Etik üye unvanı almaya hak kazanan firmanın, antetli yazışma kağıtları ve kendi web sayfasında etik üye logosunu kullanmasına müsaade edecektir.

#### **Genel Kurallar**

1. ATSO Etik Üyesi olmak isteyen firmada, "en az iki yıldan beri Odaya kayıtlı olma" şartı aranacaktır.
2. ATSO Etik Üyesi olmak isteyen firma, yazılı olarak başvuru yapacak; bu talebi Etik Kurul tarafından uygun görülüp Yönetim Kurulu tarafından onaylandıktan sonra işbu sözleşmeyi imzalayacaktır.
3. Başvuru yapan firmanın birden fazla şubesi olması durumunda her şube için ayrı ayrı başvuru yapılacaktır. Bu durumda alınan etik üye unvanı ile etik üye belge ve materyalleri sadece ilgili şube için kullanılacaktır.
4. ATSO Etik Üyesi olan firmanın daha sonra 5174 sayılı "Türkiye Odalar Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu" ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan "Oda ve Borsa Üyelerine Verilecek Disiplin ve Para Cezaları ile Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulu Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde disiplin cezası alması halinde etik üyeliği sonlandırılır.
5. ATSO Etik Üyesi olan firma hakkında etik kurallara uymadığına ilişkin bir tespit yapılması ya da şikâyet alınması durumunda, ATSO Etik Kurulu şikâyet edilen firmanın mensup olduğu meslek grubundan konu hakkında görüş alarak şikâyet hakkında bir karar verecek ve bu karar Yönetim Kurulunun onayına sunulacaktır. Yönetim Kurulunda, tespit ya da şikâyetin haklı olduğuna karar verilmesi halinde ilgili firmanın etik üyeliği sonlandırılır, verilen belge ve haklar geri alınır.
6. Etik üyeliği sonlandırılan firma kendisine verilen belge ve materyalleri iade etmekle ve kullanmakta olduğu etik üye logosunu tüm materyallerinden kaldırmakla yükümlüdür.
7. Yazılı başvuru tarihinden itibaren son 5 yıl içerisinde ATSO Etik Kurulu tarafından üyelikten çıkarılmasına karar verilmiş olan üyeler etik kurul üyelik talebinde bulunamaz.
8. Etik kural ihlaline yol açan diğer sebepler, finansal raporlarda tahrifat, aldatıcı reklam ve yanlış bilgilendirme, gerçeğe aykırı belge verme, aldatıcı isim ve işaret kullanma, rüşvet alma veya verme, garanti şartlarına uymama olarak belirlenmiştir (<http://www.atso.org.tr>, 2019)

#### **2.4.3. Etiğin Kurumsallaşması Çerçevesinde ATSO "Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi"nin Değerlendirilmesi**

İş dünyasındaki uygulamaları toplumda var olması gereken değerlerden, tutumlardan, davranış ve eylemlerden ayrı düşünemeyiz. Bu manada iş ahlakı, kavramı genel ahlak çerçevesinde oluşturulmuş, iş yaşamına yönelik uygulamalarda kullanılacak değerleri, ilkeleri, kuralları, tutum, davranış ve eylemleri içerir. İş ahlakı genel ahlaki değerler çerçevesinde oluşturulur. Ahlak, içinde yaşanılan sosyal ve kültürel çevre ile öğrenilir, öğrenilenlerin iş yaşantısıyla bağdaşması ile çalışanın etkili ve verimli çalışması sağlanır. İş etiği genel ahlaki kavramların analizini yaparak, iş yerinde neyin iyi neyin kötü olduğunu açıklayan, insanların iş yaşamında nasıl davranması gerektiğine ilişkin çalışmalar yapan, iş ile ilgili ortaya çıkabilecek ahlaki sorunlarda ne yapılması gerektiğine ilişkin



bilgiler sunan, etiğin bir parçasıdır. İş yaşantısındaki etik sorunlar farklı zamanlarda ortaya çıksa da 20. yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerle her yerden takip edilebilir bir hal almıştır. İş etiğine uymayan tutum, davranış ve eylemler; örgütleri zora sokmakta, örgütte çalışanları ve diğer paydaşları olumsuz etkilemekte, örgütleri kapanmaya ya da iflase kadar sürükleyebilmektedir.

İş etiği günümüz iş dünyasında hayatta kalmanın, başarılı olmanın bu manada rekabetin önemli bir parçasıdır. Etik yaklaşımın örgütler tarafından benimsenmesi ve uygulanmasında, belirli düzenlemelerin standart bir halde işlerlik kazanmasıyla ortaya konmasını sağlayan etiğin kurumsallaşması çalışmaları, çok önemli bir güce sahiptir. Çalışmamızda, etiğin kurumsallaşmasının bir parçası olarak etik üyelik sözleşmesi değerlendirilmiştir. Antalya Sanayi ve Ticaret Odası (ATSO) 50 bine yakın üyesi olan Türkiye'nin en büyük Sanayi ve Ticaret Odalarından biridir. Antalya ilinin turizm açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda yerli ve yabancı müşterilerin ticarete canlılık kazandırdığını söyleyebiliriz. Günümüzde artık tüketiciler bir işletmeyle ilgili çoğu değerlendirmelerini sosyal medya aracılığıyla paylaşmakta, etik tutum ve davranış içerisinde olan işletmeler herkes tarafından takdir edilirken, etik dışı tutum ve davranışlar ise eleştirilmektedir. Bu durum yerli ya da yabancı tüketicilerin tercihini de belirlemektedir. Elbette işletmelerdeki etik ya da etik dışı davranışlar tüketiciler dışındaki diğer paydaşların da tercihini etkilemektedir. Dolayısıyla iş etiği, ticari yaşamın sürdürülebilmesi için gereklidir. Türkiye'de ilk defa 2017 yılında ATSO tarafından, bünyesindeki etik kurul tarafından verilen "Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi" belgesi etiğin kurumsallaşması yönünde atılmış çok büyük bir adımdır. Sanayi ve Ticaret Odalarının görevlerinden bir tanesi de üyelerinin birbirleri ve halk ile olan ilişkilerinde mesleki disiplin, ahlak ve dayanışmayı sağlamaktır. Antalya ilinde faaliyet gösteren ATSO'nun bu uygulaması ticari etkinliği arttırarak şehrin kalkınmasına da katkı sağlayacaktır. Etik üyelik sözleşmesi ile beraber üyelere verilen işyerinin camına asılabilen etik levhası, iş yerine asılabilen etik işletme belgesi ve metaryelerinde kullanabilecekleri etik logoları müşteriler için dikkat çekici bir şekilde güvenli alışveriş sağlamaktadır.

Etik üye belgesi alan işletme yerli ve/veya yabancı paydaşları nezdinde itibar ve saygınlık kazanır. Bu sayede paydaşların işletme ile olan bağları kuvvetlenir. Tedarikçiler, tüketiciler, hissedarlar, finansörler ve perakendeciler için işletmenin tercih edilme sebeplerinden bir tanesi de, işletmenin faaliyetlerinde etik değerlerle hareket edeceğinin bilinmesidir. Bu durum işletmenin satışlarının artmasını sağlayarak karlılığını arttıracaktır. Aynı zamanda işletmenin tanınmasına, uzun vadede işletmenin verimliliğine ve büyümesine katkı sağlayacaktır.

Etik üyelik belgesi verilen işletme ile ilgili şikayet ya da olumsuz bir durum tespit edilmesi durumunda firmanın mensup olduğu meslek grubundan görüş alınarak, ATSO etik kurulu işletme hakkında karar verecektir. Tespit ya da şikayetin haklı bulunması durumunda verilen etik üyelik sözleşmesi ve haklar geri alınacaktır. Bu durumda işletme etik üyelik için ilk yazılı başvurusundan beş yıl süre geçmedikçe tekrar etik üyelik sözleşmesine başvurusu yapamayacaktır. Aynı şekilde işletmenin Türkiye Odalar Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu ve bağlı yönetmeliklerinde belirtilen suç ya da suçlardan disiplin cezası alması etik üyeliğinin sonlanması sebebidir. Sözleşmenin genel kuralları içerisinde yer alan aldatıcı reklam, yanlış bilgilendirme, finansal raporlarda değişiklik yapmak, gerçeğe aykırı belge verme, aldatıcı isim ve işaret kullanma, rüşvet alma veya verme, garanti şartlarına uymama gibi nedenler de doğal olarak etik üyeliğinin bitirilmesi sebebi olarak kabul edilmiştir. Madencilik sektöründen halı ve mobilya sektörüne, ekmek ve unlu mamüller sektöründen ilaç ve tıbbi malzeme sektörüne, gayrimenkul sektöründen eğitim faaliyetlerine kadar 49 farklı alandaki sektör, toplamda 1034 işletme "Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi" ni imzalamıştır. ATSO Etik Kurul tarafından yürütülen "Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi" ile işletmelerde iş etiği konusunda gerekli hassasiyetlerinin sağlanarak, etik konusunda bilinçlenmelerinin ve etik uygulamalarının teşvik edildiği bunun da etiğin kurumsallaşması yolunda önemli bir adım olduğu düşünülmektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Günümüzde, toplumun işletmelerden beklentileri farklılaşarak artmıştır. İşletmelerin sayısının hızla artmasıyla beraber, insanlar ihtiyaçlarının giderilmesini sağlayan işletmelerin doğruluk, dürüstlük, erdem, güvenilirlik, içtenlik, kibarlık, adalet gibi değerlerle hareket etmelerini beklemektedirler. Değişimin etkileriyle beraber bu beklentiler işletmeleri ahlaki ve etik konularda düşünmeye ve davranmaya yönlendirmiştir. Bu kapsamda ele alınan etik değerler iş yaşantısında gittikçe önem kazanmakta, iş etiği uygulamaları bu gün Türkiye’de ve dünyada rekabet alanında işletmelere katkı sağlamaktadır. İş etiğinde devamin ve düzenin sağlanabilmesi için etiğin kurumsallaşması gerekmektedir. Etiğin kurumsallaşabilmesi için izlenmesi gereken süreçler bellidir. Bu yollardan biri olarak ele alınan etik sözleşme, tarafların belli ilkelere göre hareket etmelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gönüllülük esasına dayanan sözleşme, aynı zamanda paydaş isteklerine uygun olduğundan topluma pozitif bir katkı sağlamaktadır. Bu sayede güvenilirlik kazanan işletmelerin itibar ve saygınlığı artmakta, bu durum paydaş talep ve tercihlerine de yansımaktadır.

Etik üye kapsamında işletmelerin talepleri doğrultusunda iki yıl ATSO üyeliği bulunan, bir bakıma ATSO tarafından tanınan, bilinen işletmelere verilen “Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi” Türkiye’de ilk uygulama olması açısından oldukça önemlidir. Ayrıca bu konuda kendini geliştiren ATSO, 2019 yılı itibariyle sektörlere özel ayrı ayrı etik kurallar belirleyip bu doğrultuda belgelendirme çalışmalarına başlamıştır. İlk örneğini gayrimenkul alım satım sektörü için hazırlamıştır. Sektörel bazda hazırlanıp, uygulamaya konacak olan etik üyelik sözleşmeleri ile etkinlik daha da arttırılacaktır. İşletmelerde iş etiği kültürünün oluşturulmasında, iş etiğinin kurumsallaşması yolunda ATSO’ nun hayata geçirdiği etik üye kabul sözleşmesinin bir çok yönü ile ticarete ve ülke ekonomisine katkıda bulunacağı açıktır.

Bununla birlikte, ATSO tarafından “Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi” ni imzalamadan önce şirketlere verilmesi gereken eğitimlerin konularının ve kapsamlarının belirlenmesi, süresinin belirlenmesi, sözleşmeyi imzalayan işletmelerle belirli aralıklarla toplantılar yapılarak görüş alışverişinde bulunulması gerekmektedir. Sözleşme süresince yükümlülüklerini yerine getiren, etik davranışı ile örnek teşkil eden işletmelere yönelik ödül mekanizmasının işlerlik kazanması işletmeleri iş etiği konusunda teşvik etmek açısından faydalı olacaktır. Sözleşmede yer alan işletmelerin etik davranışlarını ölçmeye yönelik belirli soruları içeren anket sorularını cevaplamaları ile birlikte, işletmeler tarafından hazırlanan raporlarında etik kurula belirli aralıklarla sunulması iş etiği ile ilgili faaliyetlerin değerlendirilmesi bakımından etkili olacaktır.

Türkiye’de ilk defa 2017 yılında Antalya Sanayi ve Ticaret Odası (ATSO) tarafından uygulamaya geçirilen, iş etiği konusunda farkındalık oluşturan “Ticari Etik Üye İlkeleri Kabul Sözleşmesi” , diğer tüm örgütlere örnek olmalı, geliştirilerek uygulanmaya devam etmelidir. Bu sayede, sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında etik alanında sürdürülebilir bir etik anlayışı yaklaşımı oluşturulacaktır. İş etiğinin kurumsallaştırılması konusunun sadece etik üyelik sözleşmesi ile değerlendirilmesi çalışmamızda kısıtlı bir bakış açısı oluşturuyorsa da, çalışmanın etiğin kurumsallaşması konusunda araştırmaları olan birçok işletmeye ve bilim insanlarına destek olacağı ümit edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, Deniz (2006) Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Doğan,S.,Karataş,A. (2011), Örgütsel Etiğin çalışan memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*,2 (37),1-40.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kılavuz, R.(2004), Etik Sistemleri ve Kamu Yönetimi Etiği Açısından Görünümleri, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*,0 (30),15-29.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S., (2005), Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 95-109.
- Özgener, Ş., (2004), *İş Ahlakının Temelleri Yönetimsel Bir Yaklaşım*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M. ve Ersun, O., (2000),*Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul :İstanbul Ticaret Odası, yayın no:2000-4.
- Pastin, M.(1986) , *The Hard Problems of Management: Gaining the Ethics Edge*, (Vol.1,pp. 220-224). <https://www.amazon.com>.
- Soner Taslak ve Birgül Çiftçi (Ed.). (2016), *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular: Örnek Olay İncelemeli*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Torlak,Ö.,Özdemir Ş.,Erdemir E.(2008),*İGİAD İş Ahlakı Raporu*, İstanbul: İGİAD Yay.
- <http://www.atso.org.tr/icerik/3/241/yillik-faaliyet-raporlari.html>, Erişim Tarihi: 20 Şubat 2019.
- <http://www.atso.org.tr/yukleme/dosya/d227ec3557adf69bd07c0b4f05c7315c.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Şubat 2019.