

## Sürdürülebilirlik ve İş Etiği

Mukadder Bektaş<sup>1</sup>

### Özet

Sürdürülebilirlik, işletmelerin sosyal, ekonomik ve çevresel sorumluluklarını yerine getirerek doğal kaynakların korunmasını ve ekolojik dengenin devamlılığını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hedefe ulaşmada iş etiği, işletmelerin faaliyetlerini adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk gibi etik ilkeler çerçevesinde yürütmesini mümkün kılan temel bir rol oynamaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle iş etiği ve sürdürülebilirlik kavramlarının önemi giderek artmış, işletmelerin sosyal, çevresel ve ekonomik sorumluluklarını yönetmede etik tedarik zinciri, küresel etik standartlar ve çevre koruma gibi uygulamalar kritik bir hale gelmiştir.

İş etiği uygulamaları, çalışan ve müşteri sadakati, çalışan motivasyonu, yatırımcı güveni, finansal sürdürülebilirlik, kurumsal itibarın artışı ve rekabet avantajı gibi pek çok fayda sağlayarak işletmelerin uzun vadeli başarılarını desteklemektedir. Bu süreçte, etik liderlik, etik farkındalığın artırılması, etik karar verme süreçlerinin geliştirilmesi ve işletme stratejilerinin etik değerlerle bütünleştirilmesi önemlidir. Ayrıca, paydaşların haklarının korunması, gelecek trendlerin etik rehberler ışığında geliştirilmesi, uluslararası standartlara uygun faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve şeffaf raporlama gibi uygulamalar, işletmelerin sosyal ve çevresel sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamaktadır. Sürdürülebilirlik ve iş etiği uygulamaları uzun vadede toplumun ekonomik ve sosyal refahı ile çevrenin korunmasına katkıda bulunur.

### GİRİŞ

Geçmişten günümüze kaynakların kullanımındaki aşırı tüketim ve israf, bireylerin karşılaştığı eşitsizlikler ve kaynak dağılımındaki adaletsizlikler, iklim değişikliği gibi nedenler sürdürülebilirlik kavramının daha fazla gündeme gelmesini sağlamıştır (Tüyen, 2020). Sürdürülebilirlik kaynakları

1 Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mukaddebektas@karabuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7405-383X>

kullanırken gelecek nesillerin de bu kaynaklardan yararlanması adına kaynakların devamlılığını sağlayacak sosyal, ekonomik ve çevresel önlemlerin alınmasını, kaynakların korunmasını ve kendini yenileme kapasitelerinin göz önünde bulundurulmasını, ekolojik dengenin devamlılığını ifade etmektedir (Köşker ve Güner, 2020). İşletme faaliyetlerinde performans hedeflerine ulaşmak kadar çevresel ve toplumsal problemlerin çözümünü de hedefleyecek yönetim anlayışına ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır (Tüyen, 2020).

Sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınma olarak da ifade edilmekte olup doğal çevreyi önemseyen bir kavramdır. Sürdürülebilirlik sistemlerin çevresel, sosyal ve ekonomik yönden sürdürülmesini, gelecek nesillerin kaynakları korunurken bugünün ihtiyaçlarının karşılanmasını ifade etmektedir. Ekonomik sürdürülebilirlik işletmelerin kar elde etmesini, vergilerini ödemesi, çalışanlara yeterli ücret ve hissedarlara temettü ödemesini, tedarikçilere yeterli fiyat verilmesini gerektirir. Çevresel sürdürülebilirlik kaynak kullanımında israfın azaltılması, yenilenebilir kaynak kullanımı, verimlilik, çevresel risklerin ve emisyonun yönetilmesini ve çevrenin korunmasını ifade eder. Sosyal sürdürülebilirlik ise sosyal adalet ve sosyal iyileştirmelere odaklanır. Çalışan mahremiyeti, eğitim, çalışma ortamının iyileştirilmesi, insan hakları, eşitlik konuları sosyal adaletin iç rolünü ifade ederken cinsiyet ve fırsat eşitliği, çocuk işçi çalıştırmama, ekonomik ve sosyal gelişme ise sosyal adaletin dış rolünü oluşturur (Çiftçiöğlü, 2016).

İnsan faaliyetleri sonucu çevre ve iklimde meydana gelen değişimler hastalıkların ve ölümlerin artışına, hava ve iklim olaylarında, orman yangınlarında, kuraklıkta artışa, biyolojik çeşitlilikte azalmalara yol açmaktadır. İş etiği ekolojik krizi hafifletmek ve işletmelerin sürdürülebilirliğine katkı sağlamada kilit rol oynamaktadır (Nilsen, 2024). Artan nüfusla birlikte iş gücü talebi hızla artmaktadır. Yeterli istihdam sağlanmadığında toplumsal şiddet riski artabilir. Biyoteknoloji ve askeri teknoloji gibi güçlü araçlar iş dünyasının elinde olup, sorumlu kullanılmadığında küresel tehditler oluşturabilir. Ayrıca, çok uluslu şirketlerin kültürel çeşitliliği yeni etik sorunlara yol açmakta; iş dünyasında ayrımcılığın önlenmesi, insan hakları ve demokrasi taleplerinin artması önem kazanmaktadır. Çevresel sorunlara duyarlılık ve etik iş ortamları oluşturmak da kritik hale gelmiştir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). Serbest piyasa şartlarının getirdiği değişim yozlaşmayı tetiklemiş, yolsuzluk, hırsızlık, rüşvet vakaları artmış, çete ve mafya olgusu ortaya çıkmıştır. (Güzel, 2021). Bu gerekçeler iş etiğinin öneminin anlaşılmasına ve işletmelerce etik kurallar belirlenmesine zemin hazırlamıştır. Konunun bilimsel çalışmalarla öneminin ortaya konulması ile birlikte kurumsal ve mevzuat düzenlemeleri de gerçekleştirilmeye başlamıştır.

İş etiği; iş dünyasında davranışları yönlendirmeye ve rehberlik etmeye yönelik standart ve etik ilkelere dir. İş yerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilerek doğru olanı yapmaktır (Yeşil, 2011). İş etiği işletmelerin faaliyetler ortaya koyarken uyulması gereken evrensel nitelikteki ahlaki kurallardır. İş etiği sistemsel, kurumsal ve bireysel üç başlıkta ele alınabilir. Sistemsel konular, işlemlerle ilgili politik, ekonomik ve yasal alanlarla ilgilidir. Kurumsal konular, kurumsal politika ve faaliyetlerin ahlakiliği ile ilgilidir. Bireysel konular ise işletmedeki yetkili kişilerin davranışları, aldığı kararlarla ilgilidir (Atar ve Şener, 2021).

Kurumsal yönetimin şeffaflık, adalet, hesap verilebilirlik ve sorumluluk gibi etik kodları bulunmaktadır (Çiftçioğlu, 2016). İş etiğine uygun işletme yönetimi hem işletme hem de işletmenin içinde bulunduğu çevre ve toplum açısından faydalar elde edilmesini sağlar. İş etiği ile işletmenin karlılığı artar, işletmenin verdiği sözleri tutması ve çevreyi koruyan uygulamaları ile çevrenin de işletmeye güveni artar. Ayrıca işletmenin itibarında artışla birlikte rekabet üstünlüğü ve çalışan performansının artması gibi katkıları da bulunmaktadır. Bu bağlamda iş etiği yöneticiler, çalışanlar, müşteriler, çevre, toplum gibi tüm paydaşlara yönelik olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır (Cezlan, 2024). İş etiği ile çalışanlar iş yeri kurallarına ve yasal düzenlemelere uygun davranışlar sergilerler. Dürüstlük, adalet, saygı, yardımlaşma gibi etik ilkelere uygun davranılan bir iş yerinde çalışanların birbirlerine ve işlerine olan saygısı ve iş motivasyonu artmakta, iş birliği ve takım çalışması ile işler yürütülmektedir (Doğan, 2023).

Günümüzün hızlı değişen ve rekabetçi bilgi ekonomilerinde, tüketicilere uygun fiyatlı ve tatmin edici ürünler sunabilme yetisi ile yetenekli çalışanları çekme ve elde tutma becerisi işletmelerin sürdürülebilirliği için büyük önem taşımaktadır (Kazancı, 2023). İş etiğine yönelik akademik ve örgütsel ilgi, etik dışı davranışların yarattığı maliyetler, çalışan suistimalini önleme, kamu güvenini koruma, etik krizlere yanıt verme ve rekabet avantajı sağlama gibi çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Ayrıca, etik davranışı destekleyen iç mekanizmalar kurma, etik değerlerle uyumlu vizyon ve stratejiler belirleme, etik bir imaj oluşturma, çalışan davranışlarının etik ve yasal sınırlarda olması ve yasal uygunluk standartlarını sürdürme çabası da bu ilgiyi artırmaktadır (Bilginioğlu, 2020).

Kurumsal uygulamalarda, teknolojinin gelişimiyle çalışanların çabalarını tam olarak kontrol etmenin zorlaşması, ekonomik faaliyetlerin küreselleşmesiyle ulusal yasaların yetersiz kalması, örgütlerin sosyal ve ekonomik sorumluluklarının kamuoyu tarafından değerlendirilmesi gibi faktörler önem kazanmaktadır. 2000'li yıllarda Enron ve Lehman Brothers

şirketlerinin etik ihlaller nedeniyle karşı karşıya kaldığı finansal krizler bu alanda yasal düzenlemeleri ve etik standartların gelişmesini öne çıkarmıştır (Bayramoğlu, Palabıyık ve Uysal, 2023). Bu durum, etik itibarı ve marka imajını koruma çabasını artırırken, yöneticiler etiği başarıya ulaşmanın bir yolu olarak görmeye başlamıştır. Etik değerlerin kurumsallaşmasıyla çalışanlar, bu değerleri çevrelerine yansıtarak toplum kültürünü olumlu yönde etkileyebilir (Bilginioğlu, 2020).

Sürdürülebilirlik ile iş etiği ilişkisini, etik ilkeleri, etik ikilemleri ve etik karar almayı, geleceğin iş dünyasında sürdürülebilir ve etik iş yaklaşımlarını, dünyadan ve ülkemizden örneklerin ele alındığı bu çalışmada işletmelere ve paydaşlarına sürdürülebilirlik ve iş etiğine ilişkin genel bir çerçeve sunulması amaçlanmıştır. Sürdürülebilirlik ve iş etiği ile ilgili uygulamalar sadece işletmeyi ilgilendirmemektedir. Hükümetler, müşteriler, tedarikçiler, adli birimler, denetçiler, toplum gibi çeşitli paydaşlar da işletme faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmesi nedeniyle konunun muhatabı haline gelmektedir. Bu bağlamda işletme faaliyetlerine ilişkin sürdürülebilirlik ve iş etiği ilişkisini açıklamak bu kavramların kurumsal, toplumsal, ulusal ve uluslararası faydaların elde edilmesine katkı sağlayabilir.

## **1. Sürdürülebilirlik ve Etik İlkeleri**

Sürdürülebilirlik kapsamında ekonomik, çevresel ve sosyal sorumluluk ilkeleri bulunmaktadır.

İşletmelerin çevresel kaynakları aşırı kullanması, karbon salınımının atmosferde birikerek iklim değişikliği ile pek çok bölgede aşırı hava ve iklim olayları yaşanmasına, doğa ve toplumlar üzerinde tahribata yol açmıştır. Bu olaylar küresel bazda önlemler alınması yönünde uluslararası örgütlerce faaliyetlerin başlatılmasına ve kontrol mekanizmalarının geliştirilmesine öncülük yapmıştır. 2015 yılında Paris İklim Anlaşması kabul edilmiş ve üye ülkelerden önerilen önlemleri kabul edenler ulusal uygulamalar ve kontrol mekanizmaları oluşturmuştur. Bu çerçevede çevreyi kirletenin üretim maliyetlerinin yanı sıra çevreye verilen zararın maliyetini de içerecek şekilde fiyatlandırma yapmasına vurgu yapılmıştır (Savcı ve Yıldırım, 2024).

İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları kadar topluma karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. İşletmelerin müşterilerine, çalışanlarına, tedarikçilerine, hissedarlarına, yöneticilerine, rakiplerine, topluma, çevreye, hükümete ve çalışma hayatına karşı sosyal sorumlulukları bulunmaktadır (Kutlu, 2020). Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) işletmelerin faaliyetlerinde kârı amaçladıkları gibi ekonomik kazanımları ile toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunmalarını savunmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk

gönüllü olabileceği gibi çeşitli baskı gruplarının faaliyetleri neticesinde işletmeleri sorumluluk davranışlarına itebilmektedir (Himmetoğlu, 2023). Kurumun stratejileri, örgüt kültürü, yönetim/sermaye sahipleri tarafından uygulanan rutinler, iş etiği ve değerler örgütün iç çevresince KSS faaliyetlerini gerçekleşmesini sağlar. Yasal mevzuat, akreditasyon süreçleri ve toplum beklentileri ise dış çevrenin KSS uygulamalarına yönlendirmesi açıklar (Hoivik ve Shankar, 2011). Örneğin ünlü ayakkabı firması çalışma ortamı ve ücretlere ilişkin kötü koşullarının ifşa olması sonrası kamuoyu baskısı neticesinde şartların iyileştirilmesi için düzenleme yapmak zorunda kalmıştır. KSS çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler gibi paydaşları ile adalet ilkesi çerçevesinde ilgilenmeye, çevresel konulara duyarlı olmaya vurgu yapmaktadır. KSS ve çevre politikaları müşterilerin satın alma davranışını ve işletmeye olan bağlılıklarını etkilemektedir (Himmetoğlu, 2023).

Organizasyonların pek çok alana ilişkin sosyal sorumluluk projeleri yürüttüğü görülmektedir. Tarım, çevre, gıda güvenliği, eğitim, sanat, tarih, arkeoloji, sağlık, psikoloji, finansman, müzik, fotoğrafçılık, marka ve pazarlama, teknoloji okuryazarlığı bu alanlara örneklerdir. Ayrıca çocuk, genç, kadın, öğrenci, sporcu, çiftçi, girişimci, engelli bireyler, hayvanlar, bitkiler gibi geniş hedef kitlelere yönelik projeler hayata geçirilmiştir. Öğrencilere burs veren, spor salonları açan, fotoğraf yarışmaları düzenleyen, kodlama eğitimleri veren, kadın girişimcileri destekleyen ve ürünlerinin markalaşmasını sağlayan, genç müzisyenlerin müzik festivallerinde sahne almasını sağlayan, yuvasız hayvanların bakımını destekleyen, engelli bireylerin istihdamı sağlayan örnek sorumluluk projeleri bulunmaktadır (paradergi.com.tr, 2023).

Etik iş uygulamaları çevresel, sosyal ve ekonomik olarak işletmelerin sürdürülebilirliğinin temelini oluşturmaktadır. Etik ilkeler insana ve çevreye saygıyı, duyarlı olmayı benimsemekte, üretim süreçlerinde ekolojik dengenin korunmasına özen göstermektedir. Etik değerlere sahip işletmeler kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını benimseyerek topluma, çevreye karşı sorumluluk alırlar (Yalçın, 2024).

İş etiğinde dürüstlük, şeffaflık, sosyal adalet, saygı, hesap verilebilirlik, ayrımcılığın önlenmesi gibi etik ilkeler bulunmaktadır. İş etiğinde dürüstlük karşılıklı güven sağlayan, ilişkilerin sürdürülebilirliğini ve öngörülebilirliğine imkân veren bir ilkedir. Dürüstlük bireylere davranışın sorumluluğunu da yüklemektedir. İş hayatında sözleşmelere uygun davranılması, verilen çeklerin ödenmesi gibi dürüstlük kuralının yerine getirilmesi gereken durumlar vardır (Demirboğa, 2018). Dürüstlük ile şeffaflık ilkesi birbiriyle ilişkilidir. Enron ve Parmalat gibi işletmeler dürüstlük ve şeffaflık ilkelerine uymadıkları için piyasada güven kaybına ve finansal çöküşe uğramışlardır (Doğan, 2009).

Şeffaflık kurumların mali durumları ve faaliyetlerine ilişkin bilgilerin açık, anlaşılır, zamanında, düzenli olarak kamuoyuna sunulmasıdır. Şeffaflık ilkesi adalet ve hesap verebilirlik ilkesi ile de bağlantılı bir ilkedir. Şeffaflık ilkesi ile hem kamuoyunun bilgi sahibi olması hem de etik dışı uygulamalara müdahale imkânı bulunmaktadır (Aytar, 2022).

Sosyal adalet bireyler arasında hak ve sorumlulukların eşit olarak dağıtılmasıdır. Şayet bir eşitsizlik söz konusu olacaksa bunun toplumun en düşük imkânlarla sahip kesiminin lehine olmasını savunur. Sosyal adalet hem refahın hem de yoksullukların toplumdaki bireylere eşit bir şekilde dağıtılması gerektirir. Böylece toplumda barış, güven ve huzurun kalıcı olarak tesis edilmesi mümkün olur (Kısakürek, Demir ve Arslan, 2024). İş etiği uygulamalarından biri de çalışan haklarıdır. Çalışma hayatında adil ücret, eşit fırsatlar, güvenli çalışma ortamı, sendikal haklar, ayrımcılığın önlenmesi gibi çalışan hakları bulunmaktadır. Çalışan hakları nitelikli çalışanları işletmeye çekme ve elde tutma yeteneğini artırır, işletmenin itibarının paydaşlar açısından olumlu algılanmasını sağlar. Örgütsel adalet ve çalışan haklarına saygılı bir iş ortamı, iş tatmini, çalışan bağlılığı, yeteneklerin elde tutulması, performans ve verimlilikte olumlu etkiler sağlamaktadır (Lee, Lau ve Cheng, 2013).

Etik iş ortamı bireye saygı duyulan, insan onurunun korunduğu bir ortamdır. Çalışanların bireyselliğini ve katkılarını kabul etmek, iş yaşam dengesini kurmak, bireysel yaratıcılıklarını ve yeteneklerini geliştirmeyi teşvik etmek, insan onurunu korumak, çalışanın örgüte güven duymasını, iş tatminini, motivasyonunu, verimliliğini, örgüte bağlılığını olumlu yönde etkiler. Çalışanın onurlu işyeri ortamında bulunması saygılı etkileşimi, bireysel katkı sunmasını teşvik eder, takdir edildiğini hissettirir ve işten ayrılma niyetini azaltır (Mertz vd., 2024).

İş yerinde ayrımcılığın önlenmesi, iş yeri çeşitliliğinin sağlanması iş etiği uygulamaları arasında yer alır. Dil, din, cinsiyet, ırk, engellilik, yaş, fiziksel yetenekler açısından bireysel farklılıkları kapsamayı içerir. İş yeri çeşitliliği ile bireyler kendilerini değerli ve saygın hisseder, kapsayıcı bir ortam oluşturulur. Özellikle günümüz küresel işletmelerinde çeşitlilik önlenemez. Organizasyonlar çeşitliliği başarılı bir şekilde yönetebilirse potansiyel faydalar elde edebilirler. Farklılıkların varlığı adalet ve hakkaniyet kavramı ile de ilişkilidir. Bu farklılıklara rağmen eşit fırsatlara sahip olmaları ayrımcılığın önlenmesini sağlar. İşletmeler çeşitlilik ile farklı bakış açıları, deneyimleri değerlendirerek yaratıcılık, yenilikçilik ve problem çözme becerilerinde kazanımlar elde edilebilir. İş etiği ilkeleri ile yönetilmeyen işletmelerde çeşitlilik zorluklara yol açabilir, verimlilikte, güvenilirlikte ve

hesap verilebilirlikte azalmaya, sağlıksız ilişkilerin artmasına yol açabilir (Mehari, Birbirsra ve Dinber, 2024).

Hesap verilebilirlik işletmelerin faaliyetlerinden dolayı sorumlu olması durumudur. İşletme tüm paydaşlarına karşı sorumluluk ilkesi çerçevesinde uygulamalar gerçekleştirmektedir. Hukuksal, yönetsel ve siyasal hesap verilebilirlik türleri bulunmaktadır. İşletmeler faaliyetlerini yasal mevzuata uygun bir şekilde gerçekleştirmeli, yönetsel olarak da tüm paydaşlara faaliyetlerine ilişkin gerekli açıklamaları zamanında doğru bir şekilde sunmalıdır (Aytaç, 2022).

## 2. Sürdürülebilirlik ve İş Etiğinde Küresel Trendler

Küreselleşme iş dünyasını etkileyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Küreselleşme ülkelerin sınırlarının kalktığı, iş dünyasının birbirine daha fazla bağımlı hale gelmesine neden olan yeni bir ekonomik düzendir. Küresel işletmeler dünya çapında ülke farkı gözetmeksizin faaliyet göstermekte, farklı ulus, din, dil ve etnik kökenden çalışan ve yöneticiler barındırmaktadır. Küreselleşme ile şirketlerin ortak etik ilkeler geliştirmesi gerekmekte olup aksi durumda işletmeler açısından sorunların yaşanması muhtemeldir (Yeşil, 2011).

Küresel işletmeler birden fazla ülkede faaliyet gösterdikleri ve işletmelerinde farklı kültür, dil, din, adet, gelenek, görenek ve etik değerlere sahip çalışanları bulunduğu için ortak etik standartlar belirlenmesi gerekliliği doğmuştur. Küresel etik sorunların yaygın olduğu alanlar; çalışma standartları ve ortamı, fırsat eşitliği, dış kaynak kullanımı, çocuk işçi çalıştırma, insan hakları, politika ve hukuk, çevre problemleri, rüşvet ve yolsuzluktur. Cinsiyet, kültür ve dil de etik problemlerin yaşanmasına neden olabilir. Kadın erkek eşitliğinin olmaması, konuşulan dile yeterince hâkim olunmaması durumunda tercüman kullanılması, din, adet, gelenek, görenek gibi kültürel öğelerle örtüşen uygulamalar benimsenmemesi gibi durumlar etik problemlerin kaynağı olabilmektedir (Ethical Consideration in International Business, 2022).

Küresel işletmelerin büyüklüğü ulus devletlerin ve yerel işletmelerin pazarlık ve rekabet gücünü azaltmaktadır. Küresel işletmelerle yerel işletmelerin rekabet koşulları adaletli değildir. Küresel işletmelerin gelişmekte olan ülkelerin kaynaklarını sömürdüğü, gelişmiş teknolojilerin transferini gerçekleştirmediği, ekonomik gücü siyaset ve politika aracı olarak kullandıkları belirtilmektedir. Küresel iş etiği küresel işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları etik sorunların çözümünde küresel etik standartlar tanımlanarak doğru karar ve eylemlerin gerçekleştirilmesini sağlamayı hedeflemektedir (Yeşil, 2011).



Küresel sürdürülebilirlik standartları ve etik kriterler organizasyonların çevresel, sosyal, ekonomik sorumluluklarına yönelik geliştirilmiş standartlar ve kurallardır. Yerel, bölgesel ve küresel ölçekte başarı elde edebilmek amacıyla üretimin tüm aşamalarında tüketime kadar paydaşlar arasında bilgi paylaşımı sağlayarak, standart süreçleri ile karşılaşılabilecek sorunlar önlenmiş olacaktır. Gelişmekte olan veya gelişmiş ülkeler arasındaki farklılıklar standartlar sayesinde giderilmiş ve üretim süreçlerinde şeffaflık sağlanmış olacaktır (Yazıcı, 2022).

Küresel ölçekte geçmişten bugüne sürdürülebilirlik ve iş etiği ile ilgili bazı organizasyonlar kurulmuş ve düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Çevre koruma faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere 1970 yılında ABD Çevre Kurumu kurulmuştur. 1968 yılında Roma Kulübü otuz kişilik bir ekiple kurulmuş ve ekonomik, politik, sosyal ve doğal unsurlarla ilgilenmiş, işletmelerin sosyal sorumlulukları fark etmeleri hususunda ilk adımları oluşturmuşlardır. Roma Kulübü 1972 yılında yayınladığı raporla çevre kirliliği, doğal kaynakların tüketilmesi, tehlikeli madde kullanımı, nüfus artışıyla birlikte gıda krizi gibi konulara değinmiştir. 1972 yılında Birleşmiş Milletler Çevre Programı kabul edilmiştir. Amerika'da federal devletlerden bazıları temiz hava, temiz su, kaynak koruma ve kazandırma yasalarını kabul etmiştir. 1990 yılında Avrupa Çevre Kurumu kurulmuştur. Bu kurum Avrupa'da çevrenin korunması ve sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi üzerine çalışmaktadır. 1990 yılında Uluslararası Sürdürülebilir Kalkınma Enstitüsü kurulmuştur. 1994 yılında Çevre İçin Dünya Sanayi Konseyi yöneticiler için çevresel raporlama rehberi yayınlamıştır. 1996 yılında Sosyal ve Etik Sorumluluk Enstitüsü kurulmuş ve gönüllü rapor hazırlama standartlarının geliştirilmesini desteklemiştir (Özbirecikli, 2006).

1997 yılında Küresel Raporlama Girişimi (GRI) kurulmuş olup sürdürülebilirlik raporlarına yönelik standartlar geliştirmiştir. İşletmeler karbon emisyonu, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal etki analizi, iklim değişikliğine uyum, iyi yönetim, paydaş analizi gibi başlıklarda raporlama yapmaktadır. Sürdürülebilirlik raporları işletmelerin finansal sürdürülebilirliğinin yanı sıra çevresel ve sosyal analizinin, risk ve fırsat yönetimindeki etkinliğinin değerlendirilmesinde önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Gençoğlu ve Aytaç, 2016).

Sosyal sorumluluk kurum vicdanını, kamuya hesap vermeyi, sorumlu iş yapma ve kurumsal vatandaşlığı içermektedir. Sosyal sorumluluk işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliği, toplum sağlığı, insan hakları, adalet, şeffaflık, sorumluluk gibi konularda hesap verebilirliklerini artırmayı amaçlar (Yazıcı, 2022). Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global



Compact), insan haklarının korunması ve ihlallerin önlenmesi, iş gücünün örgütlenmesi, toplu pazarlık haklarının tanınması, zorunlu çalışmanın kaldırılması, çocuk işçiliğinin önlenmesi, işe alımlarda ayrımcılığın önlenmesi, çevresel sorumluluğun teşvik edilmesi ve korunması, yolsuzlukla mücadele ilkelerini içeren on prensip içermektedir (United Nation Global Compact).

Etik dışı uygulamalar hem işletmelerin hem de toplumların ekonomik açıdan sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Etik dışı faaliyetler, yolsuzluk, kaynak ve zaman israfı, yoksulluk, ekonomik kaynakların tükenmesi, haksız rekabet, yozlaşma, verimsizlik gibi sonuçlar doğurmaktadır (Gültekin, 2015). Basel Bankacılık Gözetim Komisyonu 2022 yılında sürdürülebilir finansman için finansal risklerin yönetim ve denetimine ilişkin uygulamaların iyileştirilmesi amacıyla etkin yönetim ve denetim ilkelerini yayınlamıştır. İklim değişikliğinin bankacılık sektörü üzerinde etkisini yönetmek amacıyla uluslararası sürdürülebilir finansman alanında bir rehberlik sağlanmıştır. Sürdürülebilir finansman araçları ile elde edilen kaynaklar yeşil ve çevreci projelere aktarılmaktadır (Şahin, 2024). Etik iş yapma, yolsuzlukların önlenmesi, şeffaf yönetim, vergi yükümlülükleri ve adil rekabete ilişkin uluslararası finansal raporlama standartları geliştirilmiştir. Birleşmiş Milletler, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği ve Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi ve Kurulu tarafından uluslararası muhasebe standartlarının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Güney, 2018).

İş etiği konularından biri de etik tedarik zinciridir. Nihai ürünün sahip olduğu değer %50'si tedarikçilerce ortaya çıkarılması nedeniyle sürdürülebilirlik sürecine tedarikçiler dahil edilmek zorundadır. Sürdürülebilir tedarik zinciri, tedarik süreçlerinde çevre yönetimi, yeşil satın alma ve pazarlama, çevresel pazarlama, tersine lojistik faaliyetleri, atık yönetimi, geri dönüşüm, kaynak azaltma gibi alanlar etik tedarik zincirini desteklemektedir (Altuntaş ve Türker, 2012). Günümüzde tedarik zinciri birden fazla ülke hatta kıtayı içine almakta farklı kültürleri içerdiği için etik ilkeleri izlemek zorlaşmaktadır. Ayrıca küresel işletmelerin maliyetleri düşürme çabası da etik uygulamalar için başka bir zorluk gerektirir. Farklı yasal ve kültürel çevrelerde sürdürülmekte olan tedarik zinciri yönetimi şeffaf ve hesap verilebilirliği sağlayacak etik yaklaşımı gerektirmektedir. Etik tedarik zinciri uygulamaları sürdürülebilirliğe, marka itibarına, tüketicilerin sadakatine, paydaşların ve çevrenin refahına katkıda bulunur. Bu bağlamda sosyal, çevresel ve ekonomik hedefleri birbiriyle uyumlu hale getirir. (Eyo-Udo, Odimarha ve Kolade, 2024). Etik tedarik zinciri uygulamaları, tedarikçilerin de sürdürülebilirlik ve etik kriterlere uygun davranmasını gerektirir. Tedarik zincirinde etik ilkelere uyulup uyulmadığını denetler. Bu sistem sayesinde

tüm paydaşlar üretim süreçlerinde uygunsuzlukların tespit edilmesi ve düzeltilmesine yönelik faaliyetleri gerçekleştirebilirler (Yazıcı, 2022).

Sürdürülebilirlik alanında küresel ölçekte getirilen standartlardan biri de sürdürülebilir kalkınma hedefleridir. 2015 yılında Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini kabul etmiştir. Bu bağlamda 17 küresel amaç ve 169 hedefle sürdürülebilirlik kriterleri yerel, ulusal ve global ölçekte belirlenmiş, çevresel, sosyal ve ekonomik konular ele alınmıştır (Akbulut ve Çölgeçen, 2023). Sürdürülebilir kalkınmada sosyal amaçlar; eşitlik, güvenlik, tam istihdam, eğitim, sağlık, katılım ve kültürel kimliktir. Ekonomik amaçlar, verimlilik, büyüme ve istikrardır. Çevresel amaçlar ise tüm canlılar için sağlıklı bir çevre, doğal kaynakların korunması ve yenilenebilir doğal kaynakların akılcı kullanımınıdır (Altuntaş ve Türker, 2012).

Dünya çapında sürdürülebilirlik raporlama sistemi geliştirmek üzere BM bünyesinde küresel raporlama girişimi başlatılmıştır. Sürdürülebilirlik raporları işletmelerin finansal, sosyal ve çevresel risklerini ve fırsatlarını iyi yönetip yönetemediğini gösterir. Entegre raporlama işletmelerin finansal, sosyal, çevresel raporları yanı sıra firma stratejileri, süreçleri, fırsat ve tehditlerine yönelik görüşler sunar (Gençoğlu ve Aytac, 2016). Avrupa Birliği 2023 yılında Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması Direktifini yürürlüğe koymuştur. İşletmelerin finansal, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik performanslarını raporlamalarına yönelik standartları ortaya koymuştur (<https://finance.ec.europa.eu>).

### 3. Etik Karar Alma

Etik ilkelere uygun değerlendirme ve seçim yapmaya etik karar verme denir. Etik kararlar alındığında etik davranışların ve iyi iş uygulamalarının temeli atılmış olur. İşletmelerin rekabet üstünlüğü ve sürdürülebilirliği sağlamanın etik kararlar alınması önemlidir. Etik kararların alınmasında çeşitli teoriler bulunmaktadır. Faydacılık, bireycilik, adalet ve haklar teorileri sayılabilir. Faydacılık teorisi etik kararların fayda zarar açısından değerlendirilmesini, en çok fayda sağlayan seçimlerin önceliklendirilerek zararın minimize edilmesini amaçlar. Çoğunluğun faydasına olan seçimler önceliklendirilirken azınlığın ihtiyaçları göz ardı edilebilir. Adalet teorisi bireylerin etik kararlar ve iş süreçlerinde eşit muamele görmesini savunur. Adaletli olmayı, ayrımcılık ve kayırmanın önlenmesini, eşit ödüllendirmeyi ve tarafsız olmayı gerektirir. Haklar teorisi etik kararlar almanın karardan etkilenen kişilerin hak ve ayrıcalıklarının korunmasını sağlayacağını ifade eder. Alınacak kararların temel insan hak ve özgürlüklerine uygun olmasının yanı sıra tüm paydaşların haklarını korumaya dikkat etmesi gerekir (Pemb

ve Ali, 2024). Bireysellik teorisi bireyin alacağı kararlarda bireysel faydayı gözötmesidir. Seçimleri uzun vadeli süreçte alternatiflere göre daha fazla fayda içermelidir (Küçüköglü, 2012).

İşletmelerde stratejik kararları verenler yöneticiler, yatırımcılar ve stratejik planlamada görev alanlardır. Bu kararların bazıları işletmelere fayda sağlarken bazıları zarar verebilmektedir. Günümüzde işletmeler karar verme süreçlerine paydaş katılımını desteklemektedir. Ancak paydaş katılımı ile çoklu bakışın ortaya çıkması karmaşayı, kararsız kalmayı, risk ve belirsizlikleri artırabilmektedir (Mitchell vd., 2022). İşletme stratejisinde etik yaklaşımı temel almak stratejik kararlarda paydaş haklarının korunmasını sağlamakta ve paydaşların işletmeye olan güvenini artırmaktadır (Kazancı, 2023).

Etik karar alma, işletmede çalışan tatminini ve bağlılığını doğrudan etkiler. Bu bağlamda, yöneticilerin adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk gibi evrensel etik değerlere bağlı kalarak karar vermesi önemlidir. Etik değerler sayesinde iş görenler, yöneticilerinin kararlarının tutarlı, tarafsız ve gerçekçi olduğunu görecek, kendilerini güvende hissedecek ve işletmeye olan bağlılıkları artacaktır (Koçyiğit, Duran ve Çetindere, 2015).

Yönetici ile çalışan arasında iletişimin sevgi, saygı, hoşgörü, empati gibi insani değerleri içerecek şekilde kurulması çalışan memnuniyetini ve performansı olumlu yönde etkileyecek, bu da işin kalitesine olumlu katkı edecektir. Yöneticiler işe alım, terfi, ücretlendirme gibi süreçlerde ayrımcılık yapmadan, tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmalıdır. Bu, personelin iş tatminini, örgüte bağlılığını ve motivasyonunu güçlendirir. İş tatmini ve motivasyon ise örgüt performansını etkiler. Bu süreçte çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi, cesaretlendirilmesi, kariyer hedefleri belirlenmesi yöneticinin etik davranışlarındandır. Ücret yönetiminde de etik kararlar alınmalı, eşit işe eşit ücret, işin niteliğine göre ücret politikası, objektif kriterlere göre terfi ve ücretlerin belirlenmesi çalışanların iş motivasyonu ve performansı üzerinde etkilidir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıklarının iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile korunması, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına uygun işlerde çalıştırılması, üretim süreçlerinde çevre ve insan sağlığına uygun yöntemlerin kullanılması etik bir zorunluluktur (Koçyiğit, Duran ve Çetindere, 2015).

Örgüt içi işleyişte etik ilkelerin varlığı formal ve informal ilişkilerde bireyin örgüte ve diğerlerine güvenmesini, kaos ve karmaşanın azalmasını, çalışanların iş tatmini ve kurumsal bağlılıklarını artırıcı rolü bulunmaktadır (Kazancı, 2023). İşletmede yöneticilerin çalışanlara ayrımcılık yapmaları, tarafsız davranmamaları gibi etik dışı tutumlar çalışanların güven duygularını zedeleyebilir. Yöneticinin alacağı etik kararlar çalışanların ve

işletme paydaşlarının işletmeye olan güven ve sadakatini olumlu yönde etkiler. Neticede çalışanların işletmedeki verimlilik, performans ve kaliteye yönelik çabaları artacaktır. Etik liderlik yaklaşımı ile çalışanların çalışma koşulları, ücret, iletişim, iş birliği, kararlara katılma, takdir ve tanınma, örgüt kültürü gibi olgularda olumlu düzenlemeler söz konusu olmakta ve çalışma yaşamının kalitesinin sağlanmış olmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi ise toplam işletme performansına olumlu katkı yapmaktadır (Koçyiğit, Duran ve Çetindere, 2015).

Bir konuda karar vermeden önce etik yönünü düşünmek etik farkındalık olarak değerlendirilmektedir. Bireyler kasıtsız olarak etik dışı davranış geliştirebilmekte veya kasıtlı olarak yanlış yönelebilmektedirler. Kâr ve vergi raporlarında usulsüzlük, raporlar ve performans göstergelerinde sonuçları değiştirme, pazarlıkta yalan söyleme gibi örnekler kasıtlı etik dışı davranmaya örneklerdir. Karar vericilerin kararlarında etik farkındalıklarının bulunması gerekmektedir. Bazı durumlarda ise bireyler etik dışı davranışlarını mantığa büründürerek, diğerlerinin sorumluluğu olduğunu ileri sürerek veya etik ilkeleri unuttuğu için kendini aklayabilmektedir. Etik körlük olarak ifade edilen bu durum bireylerin kararlarının etik yönünü tam idrak edemedikleri, kasıt olmamakla birlikte karar veya eylemleri başkalarına zarar verdiği, kendini haklı gösterecek gerekçeler ürettikleri ve bilinçli tercihleri ile tutarsız davrandıkları durumlarda gerçekleşmektedir. Bu nedenle bireylerin verecekleri kararlarda etik farkındalık sahibi olmaları ve etik dışı davranışa neden olabilecek etkenlerin anlaşılması önem arz etmektedir (Bayramoğlu, Palabıyık ve Uysal, 2023).

Çalışanlar iş yaşamında hırsızlık, zimmete geçirme, mülkiyete ve mallara zarar verme, bilgi ifşası, bilginin kaydında sahtecilik, çalışma zamanının kötüye kullanımı veya özel işlere harcanması, güvenlik önlemlerine uymama, işe devamsızlık, işten kaytarma, kalitesiz ve verimsiz çalışma, iş yerinde alkol veya uyuşturucu kullanma, müşteriler, çalışanlar veya yöneticilere karşı uygunsuz söz ve davranışlarda bulunma gibi kasıtlı etik dışı davranışlar sergileyebilmektedir. İş yerinde etik dışı uygulamalar iki grupta incelenmektedir. Sosyokültürel ve ekonomik türler; görev ve yetkinin kötüye kullanımı, rüşvet, yolsuzluk, ayrımcılık, yaranma, kayırma, yobazlık, bağınazlık, yanlış yönlendirme ve engelleyici olmaktır. Psikolojik türler; şiddet, korkutma, saldırganlık, bencillik, zorbalık, işkence, hile olarak sıralanabilir. İş yerinde yolsuzluk, haksız rekabet, rüşvet, iş ve iş yerine karşı sorumsuzluk gibi etik dışı uygulamaların neticesinde israf, iş kaybı, çalışan haklarının ihlali, ayrımcılık, çevre ve müşterilere zararlı ürün üretimi söz konusu olabilmektedir (Yeşil ve Dereli, 2013).

Bireylerin etik ilkelere bağlılığının sağlanması, etik farkındalık sahibi olmaları ve bu bilgi ve becerilerin hayata geçirilmesini sağlamak adına etik eğitimlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Etik eğitimleri çalışanlara oryantasyon sürecinden başlamak üzere verilmelidir. Ayrıca etik kurullara, yöneticilere, denetçilere, satın alma gibi özel gruplara yönelik etik eğitimleri düzenlenmelidir (Balkan, 2018).

Etik kodların kurumsallaştırılmasının çalışanların iş yaşam kalitesi algısını artırdığı, yöneticilerin iş yaşam kalitesi ile iş tatmini arasında pozitif etkisi olduğu, kurum yöneticilerinin kurumsal etik programları ve etik kültürü diğerlerine göre daha yüksek düzeyde algıladığı, örgüte bağlılığı artırdığı ve etik kodların tüm paydaşlar üzerinde faydalar sağladığı belirtilmektedir. Etik ilkelerin açık veya örtük kurumsallaştırılması mümkündür. Etik kodların örtük kurumsallaştırılması ile takım ruhu, iş tatmini, iş yaşam kalitesi algısı, örgütsel adalet ve bağlılık üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Bilginoglu, 2020).

#### 4. Etik İkilemler ve Sürdürülebilirlik: İş Dünyasında Karşılaşılan Zorluklar

Etik ikilem iki ve üzeri değer çatışması, bir değer korunabilirken diğerlerinin korunamaması durumuna denir. Bir olay veya durumun birbiriyle çelişen iki tarafının bulunması, kararsızlık yaratan iki doğrunun bulunmasıdır. Örneğin işletmenin ekonomik performansı ile sosyal performansının çatışması durumunda etik ikilemden bahsedilebilir (Kutlu, 2020). Etik ikilemlerde her iki seçeneğin de eşit derecede iyi olduğu veya her iki seçeneğin de eşit derecede kötü olduğu, en az iki etik ilke arasında çatışma yaşanması durumudur. Bazen de doğru olan seçenek kötü sonuçlar doğurmakta, yanlış olan seçenek de iyi sonuçlar doğurmaktadır. Bu durumda en iyi sonucu veren ilkenin uygulanması mümkündür (Korkmaz, Deran ve Alıcı, 2022).

Çıkar gruplarının çıkarlarının çatıştığı veya kârlılık endişelerinin olması durumunda karar alıcıların etik kararlar verme konusunda ahlaki cesaret göstermesi gerekebilir (Jemmy, 2024). İşletmeler etik değerler oluşturma ve sürdürülebilirliği sağlayacak uygulamalara yatırım yapma niyetinde kârlılık kaygısı yaşayabilmektedir. İş etiği ve sosyal sorumluluk uygulamaları maliyet kalemleri olarak değerlendirilmektedir (Kazancı, 2023). İşletmelerde etik dışı uygulamaların varlığında çıkar grupları ile ilişkilerde bozulma, kaynak yönetiminde maliyetlerin artması, müşteri kaybı, kârlılığın düşmesi, kurum itibarında düşme, etik dışı uygulamalar nedeniyle ödenmesi gereken tazminatlar, örgüt iletişiminin bozulması, örgütsel bağlılığın, iş tatmininin

azalması, iş gücü devir hızının artması gibi sonuçlar olabilir. Bu durumda etik uygulamaların olmaması işletmeler için ilave maliyetler getirerek kârlılığı azaltmanın yanı sıra işletmenin itibarını da zedelenmesine neden olmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

Amerika’da Enron, Worldcom ve Tyco gibi şirketler daha fazla kazanç sağlama uğruna etik ihlallerde bulunmuş ve piyasanın güvenini kaybettikleri gibi ekonomik çöküşle de karşı karşıya kalmışlardır. Avrupa’da ise Parmalat, Ahold ve Adecco firmaları yaptıkları etik ihlaller ile gündeme gelmiştir. Şirketler rüşvet, kayırma, dolandırıcılık, yolsuzluk, zimmete geçirme, denetim usulsüzlüğü, muhasebe kayıtlarında usulsüzlük gibi etik ihlaller gerçekleştirmiştir. Bu şirketlerin etik ihlalleri yatırımcıları, müşterileri ve hatta çalışanlarını zor durumda bırakmış, piyasada güven kaybına ve ekonomik çöküşe neden olmuştur (Doğan, 2009).

Ülkelerin vergi politikaları da işletmelerin kârlılık kaygısı nedeniyle yatırımlarını farklı bir ülke ya da bölgeye kaydırmalarına neden olabilmektedir. Çok uluslu işletmeler vergi cenneti olarak görülen bölgelerde yapay yatırımlar oluşturarak, vergi ödemediği için finansal dönem sonunda yüksek kârı yüksek vergili bölgelerdeki yatırımlarına aktarma (kâr kaydırma) uygulamalarını gündeme getirmektedir. İşletmelerin bu uygulaması toplumsal refahı etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. Bu ikilemin çözümünde şeffaflık, paydaşlarla iletişim kurmak, vergi yasalarının etik yönüne bağlılık, gönüllü sosyal sorumluluk gibi etik yaklaşımları katkı sağlayabilir (Kumar, 2024).

Etik ikilemlerin çözümünde her zaman tek doğru yoktur. Etik ikilemle karşılaşıldığında izlenilmesi önerilen basamaklar şunlardır. Öncelikle mevcut durumun tanımı yapılır, bu duruma ilişkin ahlaki sorun nedir, bu sorun kimleri nasıl etkiler, sorunun çözümünde alternatifler nedir, her alternatifin muhtemel sonucu nedir belirlenir. En uygun alternatif seçilerek uygulamaya konulur. Karar verme alternatifler arasından seçim yapmaktır, ancak her karar etik sonuçlar doğurmayabilir. Bu nedenle karar verme sürecinde etik bakış açısıyla durumun değerlendirilerek karar verilmesi önerilir (Kutlu, 2020). İşletmelerin etik değerlere sahip olması ve karar verme süreçlerinde bu ilkeler ışığında seçim yapması hem kendisi hem de işletmenin paydaşları için ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önlenmesinde fayda sağlayacaktır.

## **5. Sürdürülebilirlik ve İş Etiğinin İşletmelerde Sağladığı Rekabet Avantajı**

İşletmeler sürdürülebilirlik ve iş etiği ilkelerine uygun bir yönetim yaklaşımı izlediklerinde rekabet avantajı elde etmektedirler. Sürdürülebilirlik

uygulamaları işletmelerin karşı karşıya kalabilecekleri risklerini belirleme ve yönetme imkânı tanımakta, paydaş katılımı çerçevesinde paydaşları ile iletişim ve iş birliğini geliştirmekte, marka imajını olumlu etkilemekte, değişen koşullara uyum sağlama kabiliyetlerini geliştirmekte ve rekabet avantajı sağlamaktadır (Yalçın, 2024).

Günümüzde tüketiciler seçim yaparken fiyat ve kalitenin yanı sıra üretim süreçlerinde etik uygulamaların varlığına ve kurum itibarına da dikkat etmektedir. Bu farkındalıkları işletmelere etik uygulamaları izleme konusunda kamuoyu baskısı oluşturma gücünü oluşturmaktadır (Kazancı, 2023). Kurumsal itibarın iyi oluşu yatırımcıların işletmeye güven duymasını ve yatırım kararını etkileyebilmektedir. Kurumun etik değerlere sahip olup olmaması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunlardan yatırımcılar da etkilenmektedir. Etik uygulamalar risk yönetimi konusunda da işletmeleri ortaya çıkabilecek sorunlar, suistimaller ve ihlaller konusunda korumaktadır. Etik uygulamalar halkla ilişkiler faaliyetleri, olumlu kamu imajı, etik ihlallerin önlenmesi ve yasal müeyyidelerden ve itibar kaybından korunarak organizasyona fayda sağlar (Balkan, 2018).

Yatırımcılar kadar nitelikli çalışanlar da etik değerlerine uygun işletmeleri tercih etmektedir. Etik faaliyet gösteren işletmelerin yenilik ve rekabette önemli rolü olan üstün nitelikli, yetenekli personeli çekme ve elde tutma kabiliyetlerinin daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Jemmy, 2024). Etik uygulamalar çalışanlar arasında ayrımcılık, kayırma gibi durumları önler. Etik uygulamalar olumlu ve kapsayıcı çalışma ortamını yaratarak çalışanların örgüte bağlılıklarını, işe devamlarını, iş huzurunu, iş tatmini artırmaktadır (Demiral, 2018). Etik kültür çalışanların korkmadan fikirlerini paylaşma imkânı vererek yenilik ve yaratıcılığı destekler (Jemmy, 2024). İşletmede etik uygulamaların varlığında çalışan ve yöneticilerin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları artmasıyla verimlilikleri de artmaktadır (Kazancı, 2023).

İşletmelerin etik dışı uygulamalar gerçekleştirmesi müşteri sadakatini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca müşterinin satın alma kararı ve işletmelerin gelir istikrarı üzerinde işletmenin etik uygulamalarının etkisi bulunmaktadır (Güzel, 2021; Jemmy, 2024).

İşletmelerin paydaşları ile olan ilişkilerinde güven önemli bir kavramdır ve etik uygulamalar ile işletmeye olan güven duygusu artırılabilir. Günümüz işletmeleri için güven ve bağlılık temelli sorunlar yönetsel sorunların merkezinde yer almaktadır (Kazancı, 2023).

İşletmeler paydaşlarının gözündeki itibarını artırmak için etik ilkelerin ve kodların oluşturulması, etik yöneticilerin görevlendirilmesi, etik programların



uygulanması gibi düzenlemelere gitmektedirler. Etik programlar kurumsal imajı artırır, güçlü bir halkla ilişkiler sağlar. Etik programlar paydaşlar ile ilişkilerde adaletli, şeffaf, dürüst, açık, güven temelli, sağlıklı ve uzun süreli ilişkiler kurulmasını sağlar. İş etiğine uygun yönetimle birlikte çevreci uygulamalar, sosyal sorumluluk uygulamaları, adil yönetim paydaşların gözünde iyi işletme imajını güçlendirir. Etik iklim ile sosyal performans arasında, sosyal performans ile de mali performans arasında olumlu ilişkiler bulunmaktadır. Etik uygulamalar işletmelere rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra haksız rekabeti de önlemektedir (Balkan, 2018; Kazancı, 2023). Güçlü etik uygulamaları hayata geçiren işletmeler iş dünyasında yaşanan problemlere sürdürülebilir çözümler geliştirme konusunda yenilikçi yaklaşımlar geliştirebilirler. Böylece yeni pazarlar bulma ve gelir kaynaklarını artırma imkanı bulabilirler. Yönetimsel kararlarda etik ilkeleri entegre eden işletmelerin istikrarlı ve sürdürülebilir büyüme eğrisinde olduğu gösterilmiştir (Jemmy, 2024).

## 6. Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği Uygulamaları

Ülkelerin etik standartları ve etik davranış biçimleri baskın kültürden etkilenerek birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Örgütsel etik kodlar kurumsal, bireysel ve örgütsel faktörlere dayalı farklılık gösterebilmektedir. Batıda etik konusu 1960’lı yıllardan bugüne giderek daha fazla gündeme gelmekte, ülkemizde ise 1990’lı yıllardan itibaren bu alanda çalışmalar yürütülmektedir. Ülkemizde etik kodlara ilişkin düzenlemeler Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde ele alınmaya başlanmıştır (Bilginoğlu, 2020).

Avrupa iş modeli girişimcilik, yenilikçilik, sosyal sorumluluk, rekabet üstünlüğü, sürdürülebilirlik ve müşteri odaklılık gibi prensipler içermektedir. Türkiye iş kültürü ise ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel faktörlerden etkilenerek Avrupa iş kültüründen farklılaşabilmektedir. Türkiye’de aile işletmelerinin ve KOBİ’lerin yaygınlığı, fikri mülkiyet haklarının sınırlı korunması, düşük rekabet ortamı ve kamu teşviklerinin uygulanması gibi unsurlar nedeniyle iş süreçleri Asya ve Latin Amerika modellerine daha yakındır. Yapılan çalışmalarda Avrupa Birliği (AB) üye devletlerinin örgütsel etik davranış ölçeğinden aldığı puan ortalaması dünya ortalamasının (4,3) üzerinde olsa da yıllar itibari ile düşüş seyri göstermektedir. Türkiye’nin ölçek ortalama puanı ise AB üye ülkelerinin ortalamasından daha düşük, dünya ortalamasının ise biraz üzerindedir. AB üye ülkelerinden en düşük ortalamaya sahip ülkeler Yunanistan ve İtalya’dır (Demiral, 2018).

Avrupa’da etik kodların Amerika’dakine oranla çevreye daha duyarlı olduğu belirtilmektedir. Ancak İngiltere ve Avrupa’da hükümet ve müşteri ilişkilerine yönelik etik kodların Amerika’dakinden daha az ele alındığı

ifade edilmektedir. İspanya'daki etik kodların Avrupa ve Amerika'daki etik kodların gerisinde kaldığı ancak etik kodların kurumsallaşmasına yönelik çalışmaların bulunduğu ortaya konmuştur. Amerika etik kodlarının en fazla üzerinde durduğu ilke dürüstlük iken Avrupa'da adalet ilkesi öne çıkmaktadır. Türkiye'de ise işletmelerin büyük kısmının etik kodları bulunmaktadır. Ancak bazılarında müşteri ilişkileri, rüşvetin önlenmesi, çalışan sağlığı ve güvenliği konularından etik kodlarda yer verilmemiştir (Bilginoglu, 2020).

Endonezya'da iş etiğine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. 2007 yılında çıkarılan kanunla doğal kaynaklar kullanan işletmelere KSS uygulamaları zorunlu kılınmıştır. Yolsuzluklarla Mücadele Komisyonu, Finansal Hizmetler Kurumu gibi kurumsal yapılanmalar ile kurumsal yönetim ve şeffaflık teşvik edilmektedir (Jemmy, 2024).

Ülkemizde etik konusunda uluslararası antlaşmalar, kanunlar, yönetmelik ve genelgeler çerçevesinde etik düzenlemeler bulunmaktadır. Uluslararası anlaşma ve belgeler kapsamında 2000 yılında OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesi, 2001 yılında Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar, 2003 yılında Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve Yolsuzluğa Karşı BM Sözleşmesi, 2004 yılında yolsuzluğa karşı ceza hukuku Avrupa Konseyi Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Ülkemizde bazı mesleklere ve kamu görevlilerinin etik ilkelerine yönelik mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır. Serbest muhasebeciler, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlerin mesleki faaliyetlerinde uyacakları etik ilkeler 2007 yılında çıkarılan yönetmelikle belirlenmiştir. Uyulması gereken temel etik ilkeler; dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik, mesleki yeterlilik/özen ve mesleki davranışların mesleğin itibarına, yasa ve yönetmeliklere uygun olmasıdır. Meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken karşılaşılabilecekleri tehditleri belirlemeleri ve tehditleri ortadan kaldıracı veya kabul edilebilir düzeye indirecek önlemlerin alınması beklenmektedir. Bu tehditler taraf tutma, kişisel çıkar, yakınlık ve yıldırma amaçlı tehditler, yeniden değerlendirme olarak belirtilmiştir. Mesleki eğitim ve gelişim, kurumsal yönetim, mesleki standartlar, izleme ve disiplin prosedürleri, dış kontrol ve iş çevresince alınabilecek önlemler olduğu ifade edilmiştir (26675 Sayılı Resmî Gazete, 2007).

Denetim görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkeleri 2010 yılında yayınlanan yönetmelik ile belirlenmiştir. Etik ilkeleri; nezaket ve saygı, eşitlik, tarafsızlık ve nesnellik, gizlilik, dürüstlük, çıkar çatışmasından kaçınma, yetkinlik ve mesleki özen olarak belirlenmiştir (27699 Sayılı

Resmî Gazete, 2010). Sayıştay denetçilerine yönelik 2011 yılında çıkarılan yönetmelik ile etik ilkeler belirlenmiştir. Mesleki etik kurallarına bağlılık, dürüstlük, tarafsızlık ve nesnellik, bağımsızlık, eşitlik, yetkinlik ve mesleki özen, gizlilik ve mesleki sırların saklanması, çıkar çatışmasından kaçınma, mesleki ve kurumsal bilinç nezaket ve saygı, mesleğin menfaat temini amacıyla kullanılmaması, yöneticilerin sorumluluğu başlıklarında etik ilkeler açıklanmıştır (28145 Sayılı Resmî Gazete, 2011).

Ülkemizde kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde düzenlenmiştir. Kamu görevlileri kamu hizmet bilincinde olma, halka hizmet bilincini gözetme, amaç ve vizyona bağlılık, dürüstlük, saygınlık, tarafsızlık, nezaket, güven, saygı çerçevesinde görevlerini yerine getirmelidir. Görevlerini yerine getirirken yasa dışı fiil taleplerini veya haberdar olmaları durumunda yasa dışı eylemleri yetkili makamlara bildirmeleri, çıkar çatışmasından kaçınmaları, görev ve yetkilerini menfaat amacıyla kullanmamaları, hediye alma ve menfaat sağlama yasağına uymaları, kamu mallarını korunmaları ve kaynakları hizmet amacı dışında kullanmamaları, savurganlıktan kaçınmaları gerekmektedir. Kamu görevlilerinin yetki dışı ve gerçek dışı beyan yasağı bulunmakla birlikte, talep halinde bilgi verme, faaliyet ve denetim raporlarında saydamlık, karar süreçlerinde katılımcı olmaları beklenmektedir. Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu bulunmakta bu amaçla denetime açık olmaları, yolsuzlukları önleyecek tedbirleri almaları, mal bildiriminde bulunmaları, mevzuatın uygulanması konusunda çalışanların eğitim ve bilgilendirmesini sağlamaları gerekir. Eski kamu görevlileri kamu hizmetlerinde ayrıcalıklı hizmet alamaz, daha önce görev yaptıkları kurumlarda yüklenicilik, temsilcilik, bilirkişilik gibi görevleri alamazlar. Kamu görevlilerinin bu yönetmelikte belirtilen ilkelere uygunluğunu sağlamak amacıyla etik sözleşme imzalanmaktadır. Ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik uygulamaları değerlendirmek, etik kültürün yerleşmesi, gelişmesi, personelin sorunlarının çözümünde tavsiye ve yönlendirmelerde bulunmak için etik komisyonu kurulması önerilmiştir (25785 sayılı Resmi Gazete, 2005).

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu personeli ve kurul üyelerinin uyması gereken etik ilkeler, TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı Etik Rehberi, yükseköğretim kurumları etik davranış ilkeleri, eğitim-öğretim hizmeti verenlerin mesleki etik ilkeleri, gümrük personeli etik ilkeleri diğer meslek gruplarına yönelik etik düzenlemeler arasında yer almaktadır (<https://www.etik.gov.tr>).

Tüketici kanunu tüketicilerin ekonomik çıkar ve menfaatlerini koruyan, üreticileri etik iş yapmaya yönlendiren bir düzenlemedir. Bu bağlamda işletmeler aldatıcı ve yanıltıcı reklamlardan, ayıplı mal ve hizmet sunmaktan, dürüst olmayan ticari faaliyetlerden uzak durmalıdır (Güzel, 2021).

## 7. Gelecekte Sürdürülebilirlik ve İş Etiği: Yeni Trendler

Teknolojik gelişmeler insan hayatını kolaylaştırmakla birlikte zamanla etik konuları da gündeme getirmiştir. Bilgi sistemleri ve yapay zekânın gelişmesi, internetin ve robotik sistemlerin hayatımızda büyük bir yer kaplaması beraberinde etik kaygılara da yol açmıştır (Dilek, 2019). 5G, bulut bilişim, makine öğrenimi, veri analitiği, nesnelerin interneti gibi sistemler günlük yaşamın hemen her alanında kullanılmaya başlanmıştır. Dijital etik dijital teknolojilerin insani değerleri ilerletecek şekilde insan yararına kullanılmasını savunmaktadır (Köseoğlu ve Çetin, 2024).

İnsan beyninin özelliklerini ve insanın öğrenme sürecini taklit eden yapay zekâ karmaşık görevleri bağımsız veya minimum müdahale ile çözebilmektedir (Camilleri, 2023). Yapay zekânın gelecekte insanın yönlendirmesinden bağımsız bir şekilde karar alıp almayacağı ve insan nesli için bir tehdit unsuru olup olmayacağı tartışılmaktadır. Yapay zekânın sorumluluk sahibi olup olamayacağı, etik karar alıp alamayacağı merak edilmektedir. Yapay zekânın kendinden daha üstün bir yapay zekâ üretmesi ile insanın çözemeyeceği bir zekâ geliştirme ihtimali teknolojik tekilliği getireceği ve insanın kontrolünden çıkacağı endişesi yaratmaktadır. Bu tartışmalardan yola çıkarak yapay zekânın hukuki ve etik düzenlemelere ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir. Microsoft tarafından geliştirilen TAY isimli yapay zekâ kendi kendine öğrenme özelliği göstermekle birlikte etik olmayan davranışlar göstermesi üzerine yapay zekânın etik standartlara sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır (Dilek, 2019). ABD Senatosunda OpenAI CEO'su Sam Altman yapay zekânın yanlış bilgi yayma, insanları etkileme, seçimlere müdahale etme gibi sorunlara yol açabileceğini ve politik düzenlemeler yapılması gerektiğini belirtmiştir. Dijital sistemlerin gizlilik ihlalleri, önyargı, ayrımcılık, kişisel bilgilerin kötüye kullanımı gibi riskleri bulunmaktadır (Camilleri, 2023).

Teknolojinin her geçen gün iş yaşamının pek çok aşamasında insanların yerine kullanılması, karar verici konumunda olması, robotların vereceği kararların etik olup olmamasının sorgulanmasını gerektirmektedir. Örneğin Londra'da okul başvurularında yapay zekânın yaptığı seçimlerde cinsiyet ve ırk ayrımı yaptığı ortaya çıkmıştır (Say, 2018). Güney Kore Ticaret Bakanlığı'nca geliştirilen robot etiği kodlarında insanlara faydalı olma,

zarardan kaçınma, insan hakları ve haysiyetine uygun davranma, eşitlik ve hakkaniyet ilkelerini gözetme, bireysel sorumluluk, yardımlaşma, dayanışma, aydınlatılmış mahremiyet, sosyal ve çevresel sorumluluk ve faydaların paylaşılması bulunmaktadır. Günümüzde yapay zekâ ve otonom robotların etik değerleri öğrenebilir hale gelmesinin getirdiği hukuki ve ahlaki sorumluluklar tartışılmaktadır. Özellikle savaş alanında kullanılacak robotlara doğru-yanlış kavramlarının öğretilmesi, yapay zekâlı robotların gelecekte hukuki özne olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine dair etik ve hukuki tartışmalara neden olmaktadır. Robotların otonom olması ve karar alabilme yeteneklerinin geliştirilmesi, sorumluluk ve haklar açısından yeni sorular doğurmaktadır (Yüksel, 2017).

Günümüzde giderek artan oranda büyük verinin kullanımı, karar süreçlerinde makine öğrenimi kullanmak, yapay zekâ ve robot teknolojilerinin kullanımı, süreçlerin otomatize edilerek insan gözetiminin azaltılması ve algoritmalara artan güven nedeniyle insan hakları, adalet ve sorumlulukla ilgili sorunlara neden olmaktadır. Bu etik sorunların azaltılması amacıyla yazılımcılar, tasarımcılar, yönetsel karar vericiler dijital sistemlere ilişkin her aşamada etik değerleri göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Köseoğlu ve Çetin, 2024). Robotların üretim ve kullanım süreçlerinde öncelikle sorumluluk üretici ve kullanıcı işletmeye yüklenilmiştir. Bu çerçevede robotların tasarım ve üretim aşamasında güvenlik önlemlerinin alınması, kullanıcılar için ayrıntılı bilgi içeren kullanım talimatları hazırlanması üretici firmanın sorumluluğundadır. Ayrıca robotların kullanıldığı işletmelerin de kullanım süresince gözetim ve denetim yükümlülüğü bulunmaktadır. Robotların fiillerinden kaynaklanan bir zarar durumunda hatanın robotun programlanması ile ilgili, robotun hatalı öğrenmesi ile ilgili veya çevresel etkenlerden kaynaklı olup olmadığı değerlendirilmelidir (Ercan, 2019). Etik uygulamaların bulunduğu işletmeler yeni teknolojilerin kullanılması ile ortaya çıkabilecek sorunlarla yüzleşmeye daha hazırlıklı olup sosyal risklerin öngörülmesi ve yönetme olasılıkları daha yüksektir. Etik yaklaşımla teknolojik yatırımları gerçekleştirmek işletmeleri mevzuat risklerinden korumakla kalmaz aynı zamanda rekabet üstünlüğü de sağlar (Jemmy, 2024).

Yapay zekâ ve robotlara ilişkin dünya genelinde bir takım etik düzenlemeler yapılmıştır. Robotlar ve yapay zekaya ilişkin 2017 yılında Avrupa Parlamentosu Hukuk İşleri Komisyonu tarafından Robotik Tavsiye Raporu kabul metni yayınlanmıştır. Robotik sistemlerle ilgili son kararın insanlarca alınması, yapay zekâ ve robotların insan yararı ve kontrolü esas olmak üzere insanı tamamlayacak şekilde faaliyetler gerçekleştirmesi kabul edilmiştir (Ercan, 2019). 2019 yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı tarafından yapay zekaya ilişkin kararlar alınmıştır. Bu kararlarda güvenilir yapay zekânın

kapsayıcı büyüme, insan merkezli değerler ve adalet, sağlamlık, güvenlik ve emniyet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma ilkelerine uygun olması gerektiği belirtilmiştir. 2019 yılında Avrupa Birliği tarafından güvenilir yapay zekâ için etik ilkeler kılavuzu yayınlanmıştır. Bu ilkeler yapay zekânın yasalara ve etik ilkelere uygun olmasını yanı sıra sosyal açıdan güçlü olması gerektiğini savunur. Ayrıca yapay zekâ gizlilik, şeffaflık, hesap verilebilirlik, güvenlik, ayrımcılık yapmama, adil yargılama, çevre ve topluma karşı iyilik ilkelerine uygun olmalıdır (Köseoğlu ve Çetin, 2024).

2022 yılında ABD’de Yapay Zekâ Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır. Algoritmaların ayrımcılık yapmaması, veri gizliliği, insan alternatiflerini dikkate alan ve geri bildirim veren yaklaşım, bildirim ve açıklama, güvenli ve etkili sistemler sorumluluk boyutları olarak belirlenmiştir. 2023 yılında Elektrik ve Elektronik Mühendisleri Enstitüsü Yapay Zekâ Etik ve Yönetim Standartlarını yayınlamıştır. Tasarım aşamasında etik risklerin belirlenmesi, çocuk dostu tasarım, veri gizliliği, şeffaflık, otomasyon sistemlerinde etik odaklılık ve ontolojik standartlar önerilmiştir (Camilleri, 2023). Yapay zekâyâ yönelik araştırmalar yapay zekâ uygulamalarında adalet/hakkaniyet, şeffaflık, zarar vermeme, sorumluluk, mahremiyet, güven, iyilikseverlik, özgürlük ve özerklik, sürdürülebilirlik, itibar, dayanışma gibi etik ilkeler bulunması gerektiğini belirtmiştir (Laine, Minkkinen ve Mäntymäki, 2024)

Geleceğin dünyasında işletmeleri bekleyen bir diğer zorluk ise iklim değişikliğinin neden olduğu problemlerdir. Dünya nüfusunun artışı, kaynakların israfı, iklim değişikliği gibi gelişmeler işletmeler için yeşil iş etiği yaklaşımını gerekli kılmaktadır. Yeşil iş etiği, enerji ve kaynakların kullanımında israfın önlenmesi ve yenilenebilir enerji kullanımını, atıkların azaltılmasını, karbon ayak izinin azaltılmasını, kaynak verimliliğini ve doğal kaynakların korunmasını hedeflemektedir. Bununla birlikte toplumsal sorumluluk bağlamında çalışan refahı, insan haklarına saygı, adil ticaret uygulamaları ve yerel topluluklara katkıyı benimsemektedir. Etik değerlere uygun iş yapma, dürüstlük, şeffaflık, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da yeşil iş etiği uygulamaları arasındadır (Bayram ve Öztürk, 2023).

İklim değişikliği ile mücadele ve sürdürülebilirlik yaklaşımlarına yönelik geliştirilen modellerden biri de döngüsel ekonomidir. Doğrusal ekonomide üretim aşamasında hammaddenin aşırı kullanımı, tüketim tarafında ise aşırı atık ve kirlilik üretimi söz konusudur (Nilsen, 2024). Döngüsel ekonomi, atıkların geri dönüşü, yeniden kullanım ile yeni kaynak kullanımının azaltıldığı, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanıldığı sürdürülebilirliği destekleyen ekonomik bir modeldir. Döngüsel ekonomide üretim- tüketim sistemleri malzeme döngüsü ve yenilenebilir enerji akışı kullanarak sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir. Ayrıca üretici, tüketici, tedarikçi

gibi paydaşların sürdürülebilir kalkınma yolunda iş birliğini teşvik eder (Güngör, 2023).

Avrupa Birliği Komisyonu 2015 yılında Döngüsel Ekonomi Eylem Planını kabul etmiştir. Çevreye zarar veren üretim süreçlerini, atık yönetimi, yeniden kullanım ve yenilenebilir enerji kullanımı ile azaltmak, ekonomik fayda elde etmek hedeflenmiştir. Döngüsel ekonomi ile ürün yaşam döngüsünde kullanılan herhangi bir kaynak en üst düzeyde kullanılarak veya başka bir amaçla yeni bir kaynağa dönüştürülerek tedarikten tüketime kadar tüm aşamalarda israfın önlenmesi sağlanmaktadır (Açıkalın, 2020). Bu model işletmelerin çevre ve sosyal sorumluluk bilincini geliştirmekte, etik yaklaşımı desteklemektedir.

## SONUÇ

İş etiği ve sürdürülebilirlik kavramı organizasyonlar için risk yönetimi, kurumsal itibar, rekabet avantajı, sürdürülebilir büyüme ve işletmenin hayatının devamlılığı için zorunluluk olarak kabul edilmektedir. Etik ilkelerin işletmelerin stratejilerinde ve yöneticilerin karar verme süreçlerinde yer alması gerekmektedir.

İş etiği uygulamalarını gerçekleştiren işletmeler çalışan/müşteri memnuniyeti ve sadakati, etkili paydaş ilişkileri, kurumsal itibarın artışı ile nitelikli çalışanları ve yatırımcıları cezbetme, finansal sürdürülebilirlik, etik ihlallerden ve cezai müeyyidelerden korunma gibi faydalar elde ederek rekabet avantajı elde edebilirler. İş etiği çevresel ve sosyal sorumluluk uygulamalarının işletmede benimsenmesini ve gönüllü olarak uygulanmasını kolaylaştırır. Etiği iş stratejileri ile bütünleştiren işletmeler başarılı sonuçlar alarak uzun vadede çevrenin korunmasına ve toplumun ekonomik ve sosyal refahına katkıda bulunur.

Etik uygulamaların sürdürülebilir olması adına etik liderlik yaklaşımının benimsenmesi, etik değerlerin işletme stratejileri ile bütünleştirilmesi, çalışanların etik değerler konusunda eğitilmesi, paydaşların haklarının korunması, teknolojik uygulamalarda etik yaklaşımın benimsenmesi, ulusal ve uluslararası etik düzenlemelere uygun çalışma prensiplerinin hayata geçirilmesi, şeffaf ve dürüst raporlamanın gerçekleştirilmesi gerekmektedir.



## Kaynakça

- Açıkalın, N. (2020). Sürdürülebilir pazarlama bakış açısı ile döngüsel ekonomi incelemesi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 9(3), 238-257.
- Akbulut, F., & Çölgeçen, B. (2023). Birleşmiş Milletler 2030 sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin ulusal kamu politikalarına dönüştürülmesi çerçevesinde bölgesel kalkınma planlarının rolü. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 11(1), 200-220.
- Altuntaş, C., & Türker, D. (2012). Sürdürülebilir tedarik zincirleri: Sürdürülebilirlik raporlarının içerik analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(3), 39-64.
- Atar, B., & Şener, E. (2021). Çalışma hayatında ahlak ve etik üzerine bibliyometrik bir çözümleme. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 29-42.
- Aytar, O. (2022). Kamusal yönetim sistemi ve ilkelerinin kamu kesiminde iç denetim perspektifi ile değerlendirilmesi. *Denetim*, 13(24), 5-21.
- Balkan, B. (2018). İtibar riski ve etik. *Denetim*, 18, 23-34.
- Bayram, V., & Öztürk, M. (2023). Yeşil iş etiği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(2), 124-135.
- Bayramoğlu, G., Palabıyık, N., & Uysal, E. (2023). İş yerinde etik körlük kavramına ilişkin ölçek uyarlama çalışması: Geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(40), 1156-1175.
- Bektaş, Ç., & Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Bilginioğlu, E. (2020). Türkiye'de ve dünyada etiğin kurumsallaştırılması. *Çalışma ve Toplum*, 1, 301-320.
- Camilleri, M. A. (2023). Artificial intelligence governance: Ethical considerations and implications for social responsibility. *Journal of Electrical and Computer Engineering*, 41(7), 1-15.
- Cezlan, E. Ç. (2024). Sağlık sektöründe iş etiği dinamiklerinin değerlendirilmesi: Bir DEMATEL uygulaması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 260-275.
- Çiftçioğlu, A. (2016). How ethical codes form among BIST sustainability indexed firms. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 9(2), 89-110.
- Demiral, Ö. (2018). İş örgütlerinin etik davranışları ve liyakate dayalı profesyonel yönetim sistemleri: Türkiye-Avrupa Birliği karşılaştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 77-91.
- Demirboğa, D. A. (2018). Dürüstlük kuralının iş etiğine etkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 25, 25-33.

- Dilek, G. Ö. (2019). Yapay zekânın etik gerçekliği. *Ankara Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 47-59.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Doğan, Y. (2023). Sanal kaytarma, mobbing, örgütsel vatandaşlık ve iş etiği kavramlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Journal of tourism research institute*, 4(1), 17-27.
- Ercan, C. (2019). Robotların fiillerinden doğan hukuki sorumluluk sözleşme dışı sorumluluk hallerinde çözüm önerileri. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 40, 19-52.
- Ethical Consideration in International Business. (2022, September). Ekim 19, 2024 tarihinde <https://online.uttyler.edu/degrees/business/mba/general/ethical-considerations-in-international-business/> adresinden alındı
- Eyo-Udo, N. L., Odimarha, A. C., & Kolade, O. O. (2024). Ethical supply chain management: Balancing profit, social responsibility, and environmental stewardship. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(4), 1069-1077.
- Gençoğlu, Ü. G., & Aytaç, A. (2016). Kurumsal sürdürülebilirlik açısından entegre raporlamanın önemi ve BIST uygulamaları. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 72, 51-66.
- Gültekin, S. (2015). Etik yönetim yolsuzluk ve yoksulluk ilişkisi üzerine bir inceleme. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 399-422.
- Güney, S. (2018). Küreselleşmenin finansal raporlama standartlarına etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(78), 61-72.
- Güngör, N. (2023). Sürdürülebilirlik raporlarında döngüsel ekonomi: Borsa İstanbul'da bir araştırma. *Denetim ve Güvence Hizmetleri Dergisi*, 3(1), 36-47.
- Güzel, Y. (2021). İşletmelerin etik dışı davranışlarının tüketiciler tarafından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 2082-2101.
- Himmetoğlu, A. (2023). Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk: Bir bibliyometrik analiz çalışması. *Erciyes İletişim Dergisi*, 10(2), 1308-3198.
- Hoivik, H. V., & Shankar, D. (2011). How can SMEs in a cluster respond to global demands for corporate responsibility? *Journal of Business Ethics*, 101, 175-195.
- <https://finance.ec.europa.eu>. (tarih yok). Kasım 9, 2024 tarihinde The Corporate Sustainability Reporting Directive: <https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-audi->

- ting/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\_en adresinden alındı
- <https://www.etik.gov.tr/>. (tarih yok). *Etik Mevzuatı*. <https://www.etik.gov.tr/> Kasım 9, 2024 tarihinde <https://www.etik.gov.tr/mevzuat/etik-mevzuati/> adresinden alındı
- Jemmy, J. (2024). Integration of business ethics in managerial decisions implications for companies' long-term growth. *International Journal of Social and Education*, 1(6), 1689-1702.
- Kazancı, O. (2023). Omniptikon döneminde iş etiğinin işletme stratejilerine entegrasyonunun önemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 381-399.
- Kısakürek, M. M., Demir, M., & Arslan, Ö. (2024). An assessment on the role of accounting science in ensuring of social justice. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 25(1), 39-50.
- Koçyiğit, Y., Duran, C., & Çetindere, A. (2015). Yöneticilerin etik davranışlarının örgütsel performansa etkisi: İzmir ilindeki bankalarda bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 60-67.
- Korkmaz, O., Deran, A., & Alıcı, O. V. (2022). Kamu iç denetçilerinin karşılaştıkları etik ikilemler. *Denetim*, 25, 131-147.
- Köseoğlu, N. A., & Çetin, B. (2024). Avrupa'da dijital etik, insan hakları bağlamında yapay zekâ ve algoritmik ayrımcılık. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 69-83.
- Köşker, Z., & Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik çerçevesinde yeşil örgüt kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Kumar, T. A. (2024). Ethical dilemmas in state and local tax planning: Balancing profit maximization and social responsibility. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(3), 667-678.
- Kutlu, H. A. (2020). *Meslek etiği* (6. Baskı b.). Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti.,
- Küçüköğlü, M. T. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Laine, J., Minkinen, M., & Mäntymäki, M. (2024). Ethics-based AI auditing: A systematic literature review on conceptualizations of ethical principles and knowledge contributions to stakeholders. *Information & Management*, 61(5), 1-22.
- Lee, P. K., Lau, A. K., & Cheng, T. (2013). Employee rights protection and financial performance. *Journal of Business Research*, 66(10), 1861-1869.
- Mehari, A. T., Birbira, Z. A., & Dinber, G. N. (2024). The effect of workforce diversity on organizational performance with the mediation role of

- workplace ethics: Empirical evidence from food and beverage industry. *Plos One*, 19(7), 1-28.
- Mertz, B. A., Locander, J. A., Brown, B. W., & Locander, W. B. (2024). Dignity in the workplace: a frontline service employee perspective. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 32(4), 506-521.
- Mitchell, J. R., Mitchell, R. K., Hunt, R. A., Townsend, D. M., & Lee, J. H. (2022). Stakeholder Engagement, Knowledge Problems and Ethical Challenges. *J Bus Ethics*, 175, 75-94.
- Nilsen, H. R. (2024). Code red for humanity: The role of business ethics as we transgress planetary thresholds. *J. Bus. Ethics*, 189, 1-7.
- Özbirecikli, M. (2006). Çevresel etik ve sosyal denetim: Küresel girişimler ve Türkiye'deki uygulamalar üzerine mukayeseli bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 31, 62-77.
- Pembi, S., & Ali, B. K. (2024). Ethical business decision making in organizations: A theoretical perspective. *Advanced Qualitative Research*, 2(1), 19-30.
- Savcı, M., & Yıldırım, K. (2024). İklim değişikliği ve çevresel maliyetler: Kirleten öder ilkesi çerçevesinde bir değerlendirme. *Fiscaoeconomia*, 8(2), 862-886.
- Say, C. (2018). *50 soruda yapay zekâ, İstanbul 2018*. Bilim ve Gelecek Kitaplığı.
- Şahin, S. (2024). Türkiye'de sürdürülebilir ekonomiye geçişte uygulanabilecek para ve kredi politikaları. *Maliye ve Finans Yazıları*, 122, 157-186.
- Tüyen, Z. (2020). İşletmelerde sürdürülebilirlik kavramı ve sürdürülebilirliği etkileyen etmenler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 91-117.
- United Nation Global Compact. (tarih yok). *The ten principles of the un global compact*. Kasım 9, 2024 tarihinde <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> adresinden alındı
- Yalçın, B. (2024). İşletmelerin başarı dinamikleri: Sürdürülebilirlik, etik ve kurumsal sosyal sorumluluk. M. E. Akpınar, & E. Şenol (Ed.), *Sürdürülebilirlik Odaklı İş Modelleri İşletmeler İçin Çevresel ve Ekonomik Stratejiler* (s. 41-60) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Yazıcı, R. (2022). Sürdürülebilir ekonomiye geçiş sürecinde uluslararası standartların rolü: Sosyal uygunluk kriterleri. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 25-32.
- Yeşil, S. (2011). Küresel iş etiği üzerine alternatif stratejiler, eleştiriler ve değerlendirmeler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 180-201.
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2013). İş yaşamında çalışanların etik olmayan iş uygulamalarına yönelik tutum ve davranışları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk*

*Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(6), 249-282.

- Yüksel, A. E. (2017). Robot hukuku. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 85-112.
- 25785 sayılı Resmî Gazete. (2005, Nisan 13). *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr>. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050413-6.htm> adresinden alındı
- 26675 Sayılı Resmî Gazete. (2007, Ekim 19). *Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr>. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/10/20071019.htm> adresinden alındı
- 27699 Sayılı Resmî Gazete. (2010, Eylül 14). *Denetim Görevlülerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr>. Kasım 9, 2024 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/09/20100914.htm> adresinden alındı
- 28145 Sayılı Resmî Gazete. (2011, Aralık 17). *Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul ve Esaslar*. <https://www.resmigazete.gov.tr>. Kasım 9, 2024 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/12/20111217-22.htm> adresinden alındı
- 80 şirketten dikkat çeken KSS projeleri- 1. Bölüm. (2023, Mayıs 8). Kasım 7, 2024 tarihinde <https://www.paradergi.com.tr>:[https://www.paradergi.com.tr:https://www.paradergi.com.tr/is-dunyasi-kulis/2023/05/09/80-sirketten-dikkat-cekken-kss-projeleri-1-bolum](https://www.paradergi.com.tr/is-dunyasi-kulis/2023/05/09/80-sirketten-dikkat-cekken-kss-projeleri-1-bolum) adresinden alındı