



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
05 MAYIS 2025 PAZARTESİ

ARAŞTIRMA-1

03/05/2025 TARİHLİ RESMİ GAZETE

YÖNETMELİKLER

- **Devlet Yardımlarının Uygulanması, Koordinasyonu, İzlenmesi ve Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (Karar Sayısı: 9789)**
- **Döviz Pozisyonunu Etkileyen İşlemlerin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tarafından İzlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

TEBLİĞLER

- **Firmaların Yurt Dışı Kaynaklı Dövizlerinin Türk Lirasına Dönüşümünün Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Sayı: 2023/5)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/11)**
- **Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/12)**

ARAŞTIRMA-2

» Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 2.5.2025

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

ARAŞTIRMA-3

“2025 Yılı Nisan Ayı Dış Ticaret Verileri” haberine ulaşmak için lütfen

<https://www.ticaret.gov.tr/haberler/2025-yili-nisan-ayi-dis-ticaret-verileri> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



ARAŞTIRMA-4

“Anahtar Dergisi Nisan 2025 Sayısı Yayımlandı” duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://www.sanayi.gov.tr/medya/duyurular/anahtar-dergisi-nisan-2025-sayisi-yayimlandi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

ARAŞTIRMA-5

“Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin SGK Duyurusu”

<https://www.alomaliye.com/2025/05/03/fiili-hizmet-suresi-zammına-iliskin-sgk-duyurusu/>

“Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde Değişiklik Yapıldı”

<https://www.alomaliye.com/2025/05/02/muhtasar-ve-prim-hizmet-beyannamelerinde-degisiklik-yapildi/>

Kaynak: Alo Maliye

ARAŞTIRMA-6

“B2B’de Küresel Rekabet: Pazarlama Stratejileri ve Trendler Ücretsiz Webinar Programı – (08 Mayıs 2025 Perşembe / Saat 13:30) duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://isoakademi.com/seminerler/sem2825-b2bde-kuresel-rekabet-pazarlama-stratejileri-ve-trendler-webinari?tab=eventDetails> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-7

“Gerçekten İyi Bir Dinleyici Misiniz?”

Çoğu yönetici değil. Bu konuda nasıl gelişebileceğinize dair bazı öneriler...

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Sayırsız araştırmanın bulgularına göre insanlar, yöneticileri ve üst düzey liderlerin onların fikir ve endişelerini gerçekten dinlediğine inandıklarında, iş ilişkileri güçleniyor, bağlılıkları artıyor ve performansları iyileşiyor. Bu nedenle patronlar, doğrudan kendilerine bağlı çalışanlarla düzenli olarak bire bir görüşmeler yapıyor, yeni departman başkanları birimlerini dinleme turlarına çıkıyor ve CEO'lar tüm çalışanların katıldıkları toplantılar düzenliyor.

Ancak araştırmalar bu tür uygulamaların çoğu kez etkisiz kaldığını da gösteriyor. Bunun bir nedeni pek çok yöneticinin iyi birer dinleyici olmamaları.

İş yerinde dinleme üzerine 117 akademik makalenin kapsamlı bir incelemesini yaptığımızda, söz konusu olan ister bireysel görüşmeler ister takım toplantıları veya daha büyük katılımlı toplantılar olsun, bu becerinin tanımlanmasının sergilenmesinden çok daha kolay olduğunu gördük.

Neden mi? Çünkü dinleme, empati, sabır ve duyduklarınıza yanıt verme becerisi gerektiren, maksatlı bir faaliyet. Özellikle de konuşulan konu karmaşık veya duygu yüklü olduğunda dinlemek zihinsel olarak çok yorucu olabileceğinden, insanlar genellikle kestirme yollara başvuruyor veya konuşmadan tamamen kopuyorlar.

Google'ın tüm şirket çalışanlarına açık olan TGIF toplantılarını ele alalım. şirket liderlerinin güncellemeleri paylaştığı, stratejik gelişmeleri tartıştığı ve çalışanların sorularını yanıtladığı, iki haftada bir düzenlenen bu forumlar, uzun yıllar boyunca şirketin güven kültürünün korunmasında kritik rol oynadılar. Google'ın insan operasyonlarından sorumlu eski kıdemli başkan yardımcısı Laszlo Bock'un bir defasında belirttiği üzere bu toplantılarda, "kafelerdeki yiyecek sekisinin çok sağlıklı olup olmadığından, belirli bir ülke veya ürünle ilgili stratejimizin iyi mi kötü m olduğuna dair gerçek manada ulvi sorulara kadar her şey" ele alınıyordu. Ancak 2019 yılında Google CEO'su Sundar Pichai, TGIF toplantılarının artık işe yaramadığına karar verdi. Çalışanlar, şirketin nefret söylemi ve cinsel tacizi ele aliş biçimi gibi tartışmalı konular üzerinde konuşmak istiyorlardı ve yaşananlar genellikle basına sızdırılıyordu. Pichai bu toplantıları daha seyrek bir hâle getirdi ve formatını değiştirdi. Görünüşe göre herkesi dinlemek çok zorlaşmıştı.

Benzer bir senaryo Activision Blizzard'da da yaşanmış, bir şirket toplantısı sırasında taciz iddialarını tartışma girişimi sonrasında dikkat çeken bir iş bırakma eylemi gerçekleşmiş ve çalışanlar liderlerin, endişelerini anlamlı bir şekilde ele almak yerine önemsememeyi setiklerinden şikayet etmişlerdi.

OSKAR GÜMRÜK MüşAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. şTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Amazon'da da çalışanlar, nabız ölçmek için tasarlanan günlük bir anketin sonuçlarının, gerçekleri yansıtmadığını belirtmişlerdi. Bunun nedeniyse yöneticilerin çalışanlara olumlu yanıtlar vermeleri yönünde açık baskı yapmaları ve yanıtların anonim tutulmayacağı endişesiydi.

Araştırmamızda, en iyi niyetli liderlerin dahi bazen kötü birer dinleyici olduklarını gördük. Bunun en yaygın ve zararlı beş nedenini belirledik: acelecilik, savunmacılık, görünmezlik, yorgunluk ve eylemsizlik. Bu makalede, bu tuzaklardan nasıl kaçınacağınızı ve nasıl ekip üyelerinizin ihtiyaç duyduğu türden bir dinleyiciye dönüşeceğinizi açıklayacağız.

Acelecilik

Nisan 2023'te MillerKnoll CEO'su Andi Owen geniş katılımlı, çevrimiçi bir toplantı düzenledi. Toplantıya girerken morallerin düşük olduğundan endişeleniyordu. Kendisi de dahil olmak üzere çalışanların yıllık ikramiyelerini alabilmeleri için şirketin gelir hedefine ulaşması gerekiyordu ve satışlar iyi gitmiyordu. Ancak Owen çalışanlarının hedeflerini tutturabilmeleri için son bir kez teşvik edilmelerinin yeterli olacağına inanıyordu. Daha sonraları Fast Company'ye şöyle diyecekti: "Amacım onların... 'Tanrım, daha iyi durumda olmamız gerçekten çok kötü' demelerini sağlamaktı.

Belki bir dakika durup bu konuda kendilerini kötü hissetmelerini ama sonra o kötü hissettikleri yerden çıkmalarını sağlamaktı. Önümüzde hâlâ bir çeyrek var, başarabiliriz."

Toplantının sonuna doğru Owen'a herkesin aklındaki soru soruldu: İkramiyeler ne olacak? O noktada işler tersine gitmeye başladı. "İkramiye alamazsak ne yapacağız?" diye sormayın" diye söze başlayan Owen, çalışanların bunun yerine satış hedeflerini tutturmaya odaklanmaları gerektiğini söyleyerek şöyle devam etti: "Eski bir patronum bana bir keresinde, 'Acınma şehri ziyaret edebilirsin ama orada yaşayamazsın' demişti. Yani arkadaşlar, acınma şehri terk edin!" Bu yanıtın videosu viral oldu; yaklaşık 6 milyon kez izlenerek internette bir fırtınanın fitilini ateşledi.

Owen telaşının kurbanı olmuştu. Viral olan yorumu uzun bir toplantının son anlarında gelmişti. Sorular için fazla zaman bırakmamış ya da önceden herhangi bir yanıtı formüle etmemiş, bu yüzden de hızlıca yanıt vermişti. Birkaç birimi ya da büyük ekipleri yöneten meşgul liderlerin başına sık sık böyle şeyler gelir.

Ancak acelecilik, hiç dinlememekten daha kötü olabilir. İnsanlara çok hızlı yanıt verdiğinizde kendilerini hayal kırıklığına uğramış, aşağılanmış veya önemsiz hissedebilirler.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Acele ettiğiniz için verilen mesajı kaçırdığınızda da eksik bilgiye dayalı kararlar verebilirsiniz ki bu da ekibinizin motivasyonunu daha da düşürebilir.

İyi dinleme zaman alan, zorlu bir görev. Çalışmalarımızda insanların ancak, dinleyiciler dikkatini odakladıklarında, ilgi gösterdiklerinde ve anlaşıldıklarından emin olduklarında işitildiklerini hissettiklerini gördük.

Aceleci yanıtlardan kaçınmak için görüşmelerinize yeterli zaman ayırdığınızdan ve dikkatinizi dağıtacak etkenlerin olmadığından emin olun. Bu, diğer kişinin bakış açısını anlamaya gerçekten yatırım yaptığınızı gösterir ve hiçbir önemli noktanın atlanmamasını sağlamaya yardımcı olur. O anda ele alamayacağınız sorunlar varsa, takip etmek için başka bir görüşme planlayın.

Bu yaklaşım, Owen'ın yaşadığına benzer yüzleşme anlarında etkili olmayabilir ancak, yavaşlamanın ve etkili bir şekilde dinlemenin başka yolları da mevcut. Netleştirici sorular sormak iyi bir stratejidir. Daha ayrıntılı bilgi almak veya muğlak noktaları keşfetmek, söylenenleri tam olarak anlamanıza yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda insanları daha şeffaf olmaya ve detaylara inmeye teşvik eder. Zira bu şekilde onlara söylediklerini gerçekten önemsedığınızı gösterirsiniz.

Savunmacılık

Çalışanlar endişelerini dile getirdiklerinde veya eleştirel geribildirimde bulduklarında, hiç düşünmeden verilen doğal tepkilerden biri savunmaya geçmek olabiliyor. Örneğin, Clearlink CEO'su James Clarke, şirketin genel merkezine 80 kilometre mesafedeki tüm çalışanlarının haftanın dört günü iş yerinde çalışmasını gerektiren ofise dönüş politikasıyla ilgili şikayetlere yanıt verirken, savunmacı bir tavır takındı. Bu hamle birçok çalışanını şaşırtmış ve üzmüştü. Ancak Clarke, onları dinlemek yerine ofise dönmeye karşı çıkanları neyin motive ettiğini sorguladı.

Çalışan annelerin üretken olabileceğinden şüphe duyduğunu ifade ederek ve tuhaf bir şekilde, yeni çalışma koşullarına uyabilmek için evcil köpeğini satmaktan kaçınmayan bir çalışanı överek çalışanlara yanıt verdi.

Benzer bir örüntü, Owen'ın yanıtında da görülüyor. Owen, çalışanların endişelerinde haklı olduklarını kabul etmek yerine, onlara soru sormamalarını söyleyerek savunmacı bir duruş benimsemişti. Pichai'nin diğer konuları rafa kaldırıp sadece ürün ve iş stratejisine odaklanan TGIF toplantılarına geçişi de savunmacılığı yansıtıyor.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Bu türden tepkiler sadece verimsiz olmakla kalmaz, güveni ve morali de aşındırır. Ciddiye alınmadıklarını, düşüncelerinin bir kenara itildiğini hisseden çalışanların işten ayrılma olasılıkları artar. Bu da ilişkileri zayıflatır ve şirket için olumsuz sonuçlar doğurur. Bunun aksine, Guy Itzchakov, Avraham Kluger ve Dotan Castro'nun yürüttüğü bir araştırmanın bulgularına göre, dinleyiciler yargılayıcı olmaktan kaçınıp empati kurduklarında, konuşmacılar daha az endişe duyuyor ve dolayısıyla potansiyel ihtilaflarla daha etkili biçimde başa çıkılabiliyor.

Buradan çıkarılacak ders şu: Soğukkanlılığınızı koruyup, yanıt vermeden önce karşı tarafın niyetini anlamaya çalışarak savunmacı bir duruş almaktan kaçınabilirsiniz. Söze başlamadan önce kendi durumunuzu değerlendirin. Eleştiri oklarının hedefinde veya tehdit altında olduğunuzu hissediyorsanız, konuşmacının söylediğini düşündüğünüz şeyi tekrarlayarak veya paylaşımı için ona teşekkür ederek zaman kazanın. Daha fazla bilgi sahibi olmak adına sorular da sorabilirsiniz. Bu türden hareketler, karşı atağa geçmenizi engeller ve insanlara kendi fikrinizi dile getirmeden önce onları dinlediğinizi gösterir.

Görünmezlik

Yöneticilerin en yaygın hatalarından biri de dinlediklerini göstermemeleri. Bu da onların kayıtsız ve kopuk görünmelerine neden oluyor. Şirket liderleri bazen, geniş katımlı toplantılarda veya çalışan anketlerinde tespit edilen sorunları çözmek adına perde arkasında çalışıyor olsalar da bu çabalarını çalışanlarına duyurma konusunda sınıfta kalıyorlar. Kimi zamansa yöneticiler gerçekten çalışanlarını duyuyor ve anlıyor ancak diyaloga katılmaktan imtina ediyor.

Örnek vermek gerekirse Google'da Pichai, çalışanlarını dinlemeyi ya da dile getirdikleri sorunları çözmek için çalışmayı bırakmadı: O, birçoklarına göre ilgili ve özenli bir lider. Ancak TGIF toplantılarını değiştirerek, geribildirimleri dinleme konusundaki istekliliğinin çok görünür bir sembolünü ortadan kaldırmış oldu. Yeniden seçilmek isteyen Amerikan Başkanı (baba) George Bush'un 1992 yılında katıldığı başkanlık münazarasında, bir seçmenin kendisine ulusal borç ve resesyona ilgili soru sormasından hemen önce kol saatine baktığı meşhur bir an var. Soruya verdiği, "Amerikan başkanı olduğunuzda halkın neler yaşadığını hissediyorsunuz. Ben de bu yüzden ihracatı canlandırarak, daha fazla yatırım yaparak, daha iyi bir eğitim sistemi kurarak bir şeyler yapmaya çalışıyorum" yanıtı, birçoklarının toplantının bitmesine hazır olduğunun bir işareti olarak algılandı ve bu hareketinin gölgesinde kaldı.

Kayıtsız görünmekten kaçınmak isteyen liderler daha iletişime açık ve şeffaf olmalı. "Arka kanal" olarak bilinen beden dilini kullanabilir, yani dinlediklerini gösteren davranışlarda bulunabilirler.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Bunlara örnek olarak göz temasını sürdürmek, kafa sallamak ve “açık bir poz” benimsemek (örneğin, kollarınızı göğsünüzün önünde çapraz vaziyette tutmak yerine yanlara sarkıtmak gibi) sayılabilir. Janet Bavelas ve meslektaşları tarafından yapılan araştırma, bu tür işaretlerin konuşmaları daha verimli hâle getirdiğini gösteriyor. Bir dinleyici karşısındakini anladığına yönelik sinyal verdiğinde, konuşmacının devam etmesini sağlar; bir dinleyici kafasının karıştığını gösterdiğinde, konuşmacıyı kendisini yeniden ifade etmeye veya detaylandırmaya yöneltir.

Sözlü onaylar da önem taşır. “Anlıyorum” ya da “Bu çok mantıklı” gibi basit ifadeler karşınızdakilere onları dinlediğinizi, bakış açılarını önemseydiğinizi ve verdikleri mesajı anladığınızı gösterir.

Son olarak, konuşmacıların fikirlerini onlara geri yansıtarak dinlediğinizi gösterebilirsiniz. Anladığınızı teyit etmek adına duyduklarınızı özetleyebilirsiniz. Örneğin, “Duyduğuma göre teslimat tarihi konusunda endişelisiniz çünkü test için yeterli zaman kalmayabilir” diyebilirsiniz. Bu yaklaşım konuşmacıyı dikkat ettiğiniz konusunda rahatlatmakla kalmaz, aynı zamanda yanlış anlaşmaları da önlemeye yardımcı olur. Üst düzey yöneticiler, çalışan anket sonuçlarını aldıktan veya personel toplantılarından sonra e-postalarda veya diğer kurumsal iletişimlerde de bu yönetime başvurabilirler.

Yorgunluk

Yorgunluk, etkili dinlemenin sessiz katilidir. Liderler fiziksel veya duygusal olarak tükendiklerinde odaklanma, anlama ve çalışanlarla verimli bir şekilde etkileşim kurma kapasitelerini yitirirler. Arka arkaya gelen toplantıları yeni bitirmiş, öğle yemeğini atlamış ve akşamüstü geç saatlerde bir ekip üyesiyle endişelerini paylaşmak zorunda kalmış olan bir patron düşünün. Kendisi fiziksel olarak orada olmasına rağmen dikkati dağınık ve düşünceli bir şekilde yanıt veremez.

Google liderleri, birbiri ardına yapılan TGIF toplantıları çalışanların ciddi endişelerini su yüzüne çıkarırken muhtemelen böyle hissediyorlardı. Küçük bir start-up'ta, tüm çalışanların üst yönetimle konuşmasına olanak tanıyan haftalık toplantılar yapmak mantıklı ve gerçekçi olabilir. Ancak 100 bin kişilik bir şirkette bu çok daha zor olur. Benzer şekilde Owen, Clarke ve Baba Bush da dinleme konusunda pot kırdıklarında hiç şüphesiz hem kurumlarını hem de ülkeyi yönetmekten yorgun düşmüşlerdi.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Christopher Rosen ve meslektaşları tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, çok fazla şikayet dinleyen yöneticiler sonunda o kadar yıpranıyorlar ki, astlarına kötü davranma olasılıkları artıyor.

Yorgun dinlemeden kaçınmanın en iyi yolu net sınırlar belirlemektir. Bu, kapınızın veya takviminizin açık olduğu ve olmadığı belirli saatleri ayarlamayı, tartışmalar için zaman sınırları koymayı veya uzun konuşmalar sırasında mola vermeyi içerebilir.

Dahası, liderler kişisel sınırlarını kabul etmelidir. Kendinizi yorgun hissediyorsanız, daha enerjik olduğunuz bir zaman için yeniden plan yapmak hem kabul edilebilir hem de faydalı olabilir. Kaliteli dinlemenin zihinsel ve duygusal rezervler gerektirdiğini kabul ederek, muhataplarınızın takdir edeceği bir şeffaflık ve saygı göstermiş olursunuz.

Yardım istemenin de sorun olmadığını unutmayın. Çalışanların sorunları ve endişelerini dinlemek bir liderin işinin önemli bir parçası olsa da bu, paylaşılabilir bir sorumluluk. Bir yöneticinin herkesin dertleşmek ve tavsiye almak için başvurduğu ofis terapisti hâline gelmesi sıklıkla karşılaştığımız bir durum. Bu gibi durumlarda aşırı yük altındaki yönetici, meslektaşları ve ekip üyelerinden dinleme yükünü paylaşmak için çalışan ve akranlarını kontrol etmelerini isteyebilir. Kuruluşunuzda insanların öneri ve endişelerini dile getirdikleri TGIF gibi düzenli toplantılar yapıyorsa, bunları yürüten kişi dönüşümlü olmalı. Bu, bireylerin bunalmasını önlemeye ve kolektif sorumluluk duygusunu teşvik etmeye yardımcı olacaktır.

Eylemsizlik

Son tuzak belki de en tehlikeli olanı: Konuşmacının mesajını almak, ancak ardından eyleme geçmemek. Örneğin, Google'ın 2018 yılında çalışanların cinsel tacizle ilgili endişelerine yanıt vermede yavaş kalması, 20 bin çalışanın işten ayrılmasına yol açmış ve TGIF toplantılarının giderek daha ihtilafli bir hâl almasına neden olmuştu.

Araştırmalar, çalışanlar sorunlarını dile getirdikten sonra harekete geçilmemesinin yöneticiler ve astlar arasındaki güveni zedelediği fikrini destekliyor. Michaela Kerrissey ve meslektaşlarının, Covid-19 salgını sırasında yürüttükleri bir çalışma kapsamında görüştikleri hemşirelerin birçoğu, endişeleri hakkında konuşmak için kendileriyle yapılan sayısız toplantıdan hiçbir şey çıkmadığını kaydetmişlerdi. Hemşireler, "dinlenilmemiş, hayal kırıklığına uğramış ve yöneticilerine yabancılaşmış" hissettiklerini bildirdiler.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Dinledikten sonra bir açıklama yapmamak ya da eyleme geçmemek, çalışanların çabalarının boşa gittiğini hissetmelerine yol açar. Bunun bir çözümü var: Döngüyü daima kapatın. Bir görüşmeyi sonlandırmadan önce duyduklarınızı doğrulayın, bir sonraki hamleleri belirleyin ve durum kontrolü için bir zaman çizelgesi üzerinde anlaşın. Bu, ileriye dönük ivmeye vurgu yapar ve hesap verebilirliği mümkün kılar.

Neyi yapıp neyi yapamayacağınız ve nedenleri konusunda şeffaf olun. Bir çalışanın önerisini kabul ediyorsanız, ekibin bunu nasıl hayata geçirmesini istediğinizi ana hatlarıyla belirtin. Talep edilen bir değişiklik bütçe kısıtlamaları, şirket politikası veya diğer sınırlamalar nedeniyle uygulanamıyorsa, bu gerçeği kabul edin. Eylemsizliğin arkasındaki nedenleri tanımlamak, alternatif yaklaşımlar için beyin fırtınasına kapı açabilir.

Dinlemek, bilişsel ve duygusal açılardan zorlu bir faaliyettir. Burada tanımladığımız beş tuzaktan kaçınmak için bilinçli bir dikkat ve çaba gerekir. Bu konuda ustalaştığınız takdirde daha güçlü ilişkiler kurar, daha fazla güven verir, yanlış anlaşmaları en aza indirir ve anlamlı değişim fırsatları yaratırsınız. Acelecilik, savunmacılık, görünmezlik, yorgunluk ve eylemsizliğin sizi daha iyi bir dinleyici ve lider olmaktan alıkoymasına izin vermeyin.

JEFFREY YIP Simon Fraser University, Beedie School of Business'ta işletme ve organizasyonel çalışmalar yardımcı doçentidir. COLIN M. FISHER University College London, School of Management'ta organizasyon ve inovasyon doçenti ve The Collective Edge: Unlocking the Secret Power of Groups (Avery, yakında) adlı kitabın yazarıdır.

Kaynak: HBR Türkiye

Not: Lütfen detaylar için kırmızı yazıların üzerini tıklayınız.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com