



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
14 TEMMUZ 2025 PAZARTESİ

ARAŞTIRMA-1

"14/07/2025 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE

KANUN

7553 Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

CUMHURBAŞKANI KARARI

— İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranının Artırılmasına İlişkin Karar (Karar Sayısı: 10072)

"13/07/2025 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE

ATAMA KARARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atama Hakkında Karar (Karar: 2025/256)

"12/07/2025 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE

TEBLİĞ

— Dijital Dönüşüm Destek Programı Uygulama Esaslarına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

— Kredi Kartı İşlemlerinde Uygulanacak Azami Faiz Oranları Hakkında Tebliğ (Sayı: 2020/16)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/16)

ATAMA KARARLARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2025/252, 253, 254, 255)

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

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

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



ARAŞTIRMA-2

» Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 11.07.2025

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

ARAŞTIRMA-3

“Sanayi Üretim Endeksi, Mayıs 2025”

Sanayi üretimi yıllık %4,9 arttı.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sanayi-Uretim-Endeksi-Mayis-2025-57921&dil=1>

“Ticaret Satış Hacim Endeksi, Mayıs 2025”

Ticaret satış hacmi yıllık %19,2 arttı, perakende satış hacmi yıllık %17,7 arttı.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ticaret-Satis-Hacim-Endeksi-Mayis-2025-54113&dil=1>

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-4

“Ticaret Bakanlığı 2025 Yılıının İlk Yarısında İhracatta ‘İllerin Performansını’ Çıkardı” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/ticaret-bakanligi-2025-yilinin-ilk-yarisinda-ihracatta-illerin-performansini-cikardi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-5

“Toplumun Hassasiyeti ve Terörsüz Bölge”

<https://www.setav.org/toplumun-hassasiyeti-ve-terorsuz-bolge>

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

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

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



“Terörsüz Türkiye’de Bölgesel Güvenlik ve Diplomasi Doktrini”

<https://www.setav.org/uzmanlar-cevapliyor/terorsuz-turkiyede-bolgesel-guvenlik-ve-diplomasi-doktrini>

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-6

“Uluslararası Petrol Fiyatlarının Tüketici Fiyatlarına ve Cari Dengeye Yansımaları” yazısına ulaşmak için lütfen

<https://tcmbblog.org/wps/wcm/connect/blog/tr/main+menu/analizler/uluslararasi+petrol+fiyatlarinin+tuketici+fiyatlarina+ve+cari+dengeye+yansimalari> linkini tıklayınız.

Kaynak: TCMB

ARAŞTIRMA-7

“Organizasyona Bağlılık, İşteki Anlamın İzinde”

Bu yazıyı hazırlarken kendimize şu soruyu sorduk: “Bir çalışan işini neden gerçekten sahiplenir?” Cevap ne yalnızca ücrette ne görev tanımında ne de motivasyon konuşmalarında gizliydi. Asıl mesele, görünmeyeni görebilmektir. Yani, çalışanların iç sesinde sessizce yanıp sönen “Ben neden bu işi yapıyorum?” sorusunu. Bu yazı, işin anlamını kavramsal temelleriyle anlatmakla kalmıyor; sahadaki çeşitliliği, kişisel motivasyonların dinamik doğasını ve liderliğin bu çok sesli alandaki rolünü de sorguluyor. Her profilde başka bir anlam ihtimali saklı. Her küçük jest, büyük bir bağlılık duygusunun tetikleyicisi olabilir.

Biz, bu yazıda işin anlamını sadece tanımlamak değil, aynı zamanda hissedilebilir, uygulanabilir ve sürdürülebilir kılmak istedik. Anlamı bir strateji olarak değil, bir ilişki biçimi olarak ele aldık. Bir kurumun kültürü, çalışanlarının iç dünyasına ne kadar temas ediyorsa, o kadar uzun ömürlü olacağı inancındayız. Bazen en büyük farkı rakamlar değil, unutulmamış bir teşekkür, zamanında açılan küçük bir alan ya da görünmeyeni fark eden bir bakış yaratır. Belki de en stratejik liderlik, tam da orada başlar.

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



Çalışanda İşin Anlamlandırması Ne Demek?

Bir çalışan için iş, yalnızca zaman karşılığı alınan bir ücret ya da görev tanımından ibaret değildir. İşin anlamlı hale gelmesi, bireyin yaptığı işle kendi değerleri, inançları ve yaşam amacı arasında bir bağ kurabilmesiyle mümkündür. Literatürde bu süreç, “değer-iş uyumu” olarak adlandırılır. Rosso ve arkadaşlarının (2010) çalışmasına göre, birey yaptığı işi kişisel değerleriyle örtüştürdüğünde, motivasyonu ve kuruma bağlılığı doğal biçimde artar. Bu da işin, çalışanın iç dünyasında daha derin bir yere oturmasını sağlar.

Anlam duygusu, genel olarak iki temel kaynaktan beslenir: *içsel* ve *dışsal*. Deci ve Ryan’ın (1985) Öz Belirleme Teorisine, anlamın içsel kaynaklarını tanımlar. Bu yaklaşıma göre, birey kendisini otonom, yetkin ve ait hissettiğinde yaptığı işi kendiliğinden değerli bulur. Yani kişi, bir işi yalnızca “*yapabildiği*” için değil, kendi isteğiyle ve gelişim hissiyle yaptığı için anlamlı görür. Öte yandan dışsal kaynaklar da anlamı besleyebilir. Ücret, statü, unvan ya da toplumsal takdir gibi ödüller, bireyin motivasyonunu artırabilir. Schwartz’ın Değer Teorisi, bu durumu bireysel çıkarı önceleyen “*egoist*” değerler çerçevesinde açıklar.

İşin anlamlandırılması, bu iki kaynağın kişide hangi düzeyde baskın olduğuna bağlı olarak farklı biçimlerde ortaya çıkar. Yapılan araştırmalar, bu çeşitliliği beş temel çalışan tipi altında toplamıştır. Aşağıdaki tablo, bu tipolojiyi ve her bir tipin işten ne tür bir anlam devşirdiğini özetlemektedir:

Tip	Kısa Tanım	Anlam Kaynağı
Amaç-odaklı	İşini kişisel değerlerinin ve toplumsal katkının bir uzantısı olarak görür.	Büyük resme hizmet ediyorum.
Gelişim-arayıcı	İşini yeni beceriler kazanabileceği bir gelişim alanı olarak yorumlar.	Her gün daha iyisini öğreniyorum.
Ödül-odaklı	Somut ödüller ve kısa vadeli kazançlarla motive olur.	Emek = hemen görünen kazanç.

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



Statü-arayıcı	Ünvan ve görünür başarıyı önceliklendirir; sosyal onay arayışı içindedir.	Nerede konumlandığımı herkes bilsin.
Topluluk-bağlantılı	İşin anlamını ait olduğu ekipte ve ortak başarıda bulur.	Birlikte başarmak değerli.

Amaç-odaklı bir çalışan için iş, bireysel misyonun kurumsal hedeflerle buluştuğu bir alan haline gelir. Bu çalışan, yaptığı işi yalnızca bireysel değil, toplumsal bir katkı olarak görür. *Gelişim-arayıcılar* ise işi adeta bir “*kariyer laboratuvarı*” gibi kullanır. Onlar için anlam, her yeni projeyle biraz daha ilerlemek ve beceri setlerini geliştirmektir. *Ödül-odaklı* bireyler, işten elde ettikleri somut karşılıklarla motive olurlar. Özellikle performans ile prim gibi ödüller arasındaki ilişki net olduğunda enerjileri yükselir; ancak belirsizlik durumunda anlam eksikliği yaşayabilirler. *Statü-arayıcı* çalışanlar içinse unvan, görünür başarı ve tanınma hayati önem taşır. Onlar için “*sessiz başarı*”, çoğu zaman “*anlamsız çaba*”ya dönüşebilir. Son olarak, *topluluk-bağlantılı* çalışanlar için anlamın asıl kaynağı, güçlü bir ekip bağı ve birlikte başarma hissidir. Bu kişiler yalnız kaldıklarında ya da ekip desteğini kaybettiklerinde işin anlamı hızla yitim yaşarlar.

Bu tipoloji, yöneticilere özellikle iki noktada önemli bir rehberlik sunduğunu düşünüyoruz. Birincisi, her çalışanın hangi anlam kaynağından beslendiğini doğru analiz etmek ve bu doğrultuda motivasyon stratejileri geliştirmek mümkündür. İkincisi ise bu farklı anlam arayışlarını aynı çatı altında barındırabilecek çok katmanlı bir iş kültürü oluşturmak... İşsel ihtiyaçları karşılayan bir yapı ile dışsal ödülleri dengeleyen bir ortam sağlandığında, her çalışan kendince anlam bulabileceği bir alan yaratabilir.

İşin Anlamı Sahada Nasıl Karşılık Bulur?

Bir pazartesi sabahı ofise girdiğinizi düşünün. Duvarlarda üç tanıtım tablo gözünüze çarpar: satış grafikleri, üretim çizelgeleri ve genişleyen bütçe kalemleri... Öyle bir dördüncü tablo daha vardır ki kimse onun varlığından açıkça söz etmez: *çalışanların iç sesi*. Bu görünmez tablonun merkezinde, sessizce yanıp sönen bir soru durur: “*Ben neden tam da bu işi yapıyorum?*”

Bu soruya yanıt bulunamadığında, zamanla motivasyon sönmeye, bağlılık zayıflamaya, verimlilikse duraklamaya başlar. Eğer cevap bulunursa, ekipler adeta ivme kazanır. Bu da işlerin yalnızca tamamlanmakla kalmaz çalışanlar tarafından sahiplenilmesi ile sonuçlanır. Bu nedenle işin anlamlandırılması, sessiz ama etkili bir liderlik aracıdır ve yöneticinin ölçülemeyen performans kriterleri arasında yer alır.

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



Bunun kimse farkında değildir! Bir yöneticinin temel görevlerinden biri, her bir rolü o pozisyonundaki kişinin değerleri, amaçları ve kariyer hayalleriyle hizalamaktır. Günlük rutin ve yoğunluğun arasında oldukça zor bir iştir. Bunu birkaç excel hücrelerini eşleştirir gibi yapmak imkansızdır. Vizyoner bir bakış, ince bir sezgi, sürekli gözlem ve bireysel farkındalık gerekir.

İlk başlık yer alan beş tip, sahada birbirine temas eden, hatta kimi zaman ayrışan tonlara dönüşerek ortaya çıkar. Gerçek insanlar, kuramsal kategorilere tam olarak sığmaz. İşin anlamı, bireyden bireye değişen bir hikâyeye dönüşür.

Örneğin üretim hattında görev yapan bir işçiyi düşünün. Her gün talimatlarını dikkatle takip eder, görevini milim şaşmadan tamamlar. Fazla konuşmaz, fazla da oyalanmaz. Ne büyük hayaller dillendirir ne de fazla inisiyatif alır. Onun için iş, net sınırları olan bir uzmanlık alanıdır. Motivasyonu ne ödül ne unvandır; onu ayakta tutan şey, akışın kesintisiz ve düzenli olmasıdır. Teorik olarak “*ödül odaklı*” gibi görünse de sahadaki karşılığı “*iş tanımı merkezli*” bir sadeliktir.

Bir başka uçta, gün boyu kahve molalarında büyük vizyonlardan bahseden ama iş çıktısı bakımından geride kalan çalışan profili yer alır. Bu kişi konuşmalarında etkileyici bir amaç arayışındaymış gibi görünür; ama derinleşemeyen ilgisi, yüzeysel kalmış bir statü ihtiyacını yansıtır. Literatürde tam karşılığı yoktur; “*statü arayıcı*” tipe en yakınıdır ama motivasyonu daha çok vitrinde var olmaktadır.

Ar-Ge katında ise yüksek bilgi birikimiyle, teknik detaylara hâkimiyetiyle dikkat çeken mühendis profilini görürüz. Söylemlerinde sürekli yeni terimler, stratejik önermeler vardır. Ne yazık ki bu ifadelerin ardında kimi zaman diyalogda üstünlük kurma arzusu yatar. Yüzeyde “*gelişim arayıcı*” gibi görünse de iletişim tarzı onu farklı bir tona taşır—bilgiyi paylaşmaktan çok sahiplenmeye eğilimlidir.

Finans departmanında ise her maaş toplantısına rakip firmaların ücret analizleriyle gelen çalışan belirir. Sayılarla ustalıkla oynar, sektör kıyaslamalarına hâkimdir ama bütün motivasyonunu maaş farkından alır. Bu profil, “*ödül odaklı*” tipin keskin sınırlarla çizilmiş bir versiyonudur.

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



Son olarak, her organizasyonda rastlanan “görev askeri” vardır.

Ne fazla öne çıkar ne fazlasını ister. Kurumun hedeflerini içselleştirir, başarıyı ekip performansı ile ölçer. O, teoride “topluluk bağlantılı” olarak tanımlanır; ama aidiyetin yanında taşıdığı yüksek sorumluluk duygusu, onu özgün bir kategoriye yerleştirir.

Bu portreler, teorik tipolojinin pratikte nasıl farklılaşabildiğini, işin anlamının bireysel yaşantılarda nasıl çeşitli biçimlerde karşılık bulduğunu gösterir. Buradaki temel çıkarım nettir: Yöneticiler, çalışanlarının motivasyon dilini ne kadar iyi anlar ve ona uygun bir bağ kurarsa, ekibi o kadar uyum içinde çalışır. Kuramları bilmek kadar, onları insan hikâyelerinde tanıyabilmek de anlamlı bir liderliğin parçasıdır.

Her çalışanın işi nasıl anlamlandırdığı, yalnızca bireysel bir yönelim değil; aynı zamanda yöneticinin gözlem gücünü, iletişim becerisini ve liderlik yaklaşımını da yansıtır. Aşağıdaki sorular, kendi ekibinize dönüp bakmanızı ve işin anlamını kimler için nasıl inşa ettiğinizi değerlendirmenizi sağlar:

- Ekibimdeki her bireyin neye değer verdiğini gerçekten biliyor muyum?
- Kimin için “başarı”, kimin için “aidiyet”, kimin için “gelişim” anlamlı geliyor?
- Bir çalışanın motivasyonu düştüğünde, onu sadece performansla mı ölçüyorum; yoksa altında yatan anlam boşluğunu da sorguluyor muyum?
- Terfi, takdir, görev dağılımı gibi kararlarım da kişisel motivasyon tiplerini yeterince dikkate alıyor muyum?
- Kurumdaki işler yalnızca yapılması gereken görevler olarak mı tanımlanıyor, yoksa kişisel gelişime ve misyona kapı açan bir çerçeve sunuluyor mu?
- Ekip toplantılarında sadece sonuçlar mı konuşuluyor, yoksa “neden yaptığımız” sorusu da gündeme geliyor mu? Böylelikle idrak mekanizması işliyor mu?

Her Profil için Anlamlı Bir Dokunuş: Yönetici Ne Yapmalı?

Artık teori odasının ışıklarını kapatma zamanı. Kavramsal çerçeve yerli yerine oturduysa, şimdi ofise, üretim hattına, laboratuvara dönüp gerçek insanlarla, gerçek sorularla yüzleşme vaktidir çünkü işin anlamı kitaplarda değil, davranışların içinde filizlenir. Aşağıda yer alan beş mikro-deney, farklı çalışan profillerine özel olarak tasarladık. Amaç, yalnızca motivasyonu yükseltmek değil; her bir çalışanın “neden burada olduğunu” yeniden hatırlamasını sağlamak.

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



Her uygulamanın ortak formülü basit ama etkili: Tek bir somut hamle, net bir bitiş süresi ve tüm ekipçe görünür kılınan bir sonuç. Hız ve şeffaflık, bu uygulamaların dönüştürücü gücünü artırıyor. Bu mikro müdahaleler, üç iş günü gibi kısa bir sürede bile anlamlı değişim yaratabilir.

1. Rutin Ustası için Mikro İnovasyonla Sınır Esnetme

Üretim hattında görev yapan, görev tanımına sadık “*üretim bant işçisi*” için küçük bir yenilik alanı yaratın. En rutin adımı seçin, örneğin kalite kontrol işi. Ona, bu adımı nasıl daha verimli ya da güvenli hale getirebileceğini sorun. 72 saatlik bir süre tanıyın ve sonucu bir vardiya toplantısında paylaşmasını isteyin. Ödül, prim değil; kendi fikrini anlatma hakkı. Bu küçük değişimle görev tanımı sınırının ötesine geçin, ilk kez anlatıcı olur.

2. Lafın Gücüne Kapılan için Zamanın Değerini Hissettirme

Vizyon dolu cümleler kuran ama somut katkı göstermekte zorlanan “*vakit gezgini*” profil, zamanı gerçek bir değişim aracına çevirmelidir. Üç gün boyunca her gün bir saatini bir ekip arkadaşına destek olmak için bağışlar; karşılığında aynı sürede kendi hedefi için koçluk alır. Bu takas sistemi, dakikanın üretkenlikteki karşılığını hem somutlaştırır hem paylaşmanın anlamını derinleştirir.

3. Teknik Bilgiyle Parlayan için Anlamı Sadeleştirerek Paylaşma

Ar-Ge’deki hırslı mühendis, teknik uzmanlığını bu kez farklı bir jüriye anlatmak zorundadır: bir stajyer, bir satış temsilcisi ve bir müşteri. Jargon yasak! Anlaşırsa proje onay alır. Hırs, anlatma zorunluluğuyla birleşince yalınlığın kıymeti anlaşılır. Bilgi üstünlüğü, yerini etkili iletişime bırakır.

4. Sayılarla Pazarlık Yapan için Şeffaflıkla Güven İnşa Etme

Ücreti sürekli gündeme getiren çalışan için maaş görüşmesi çerçevesini değiştirmek gerekir. Toplantının başında maaş kartı açılır, sonra kenara bırakılır. Masaya açık bir puan kartı konur; performans ölçütleri ve puan skalaları. Üç gün boyunca çalışan bu kartı kendi doldurur; yönetici yalnızca doğrular. Böylece konuşulan şey rakamlar değil, gelişim alanları ve ortak sorumluluk olur.

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



5. Görünmez Emekçi için **İşği Açma Zamanı**

Sessizce katkı sunan “görev askeri” için sahne hazırlanır. Tamamlanan bir projeyi üst yönetime tek başına sunma görevi verilir. Öncesinde kısa bir hikâye anlatımı eğitimi sunulur. Bu görev, onun sadece iyi bir icracı değil, aynı zamanda kurumun sesini taşıyacak bir temsilci olmasını sağlar. Aidiyet duygusu kişisel bir değer değil, ekip için ilham kaynağına dönüşür.

Tüm bu uygulamalar tamamlandığında ekipte küçük ama etkili bir dönüşüm başlar. *Görev yerini katkıya, motivasyon yerini anlama bırakır.* Duvarlardaki rakamlar hâlâ yerli yerindedir ancak artık her sayının ardında bir ses, her hedefin arkasında bir hikâye duyulur. Üç gün önce görünmeyen o dördüncü tablo (*çalışanların iç sesi*) şimdi büyük bir ekrana dönüşmüş oldu. Hem de yüksek çözünürlükte!

Anlamı Sürdürmek: Kültürle Beslenen Bir Liderlik

İşin anlamı bir kez keşfedildiğinde bile, kendi kendine kalıcı hale gelmez. Anlamı canlı tutmak, bireysel bir farkındalıktan çok kurumsal bir kültür meselesidir. Çünkü çalışanın işi nasıl anlamlandırdığı, sadece onun iç dünyasına değil; ekip ilişkilerine, yöneticinin yaklaşımına ve şirketin diliyle karar alma biçimlerine de bağlıdır.

Bu noktada liderin rolü, artık yöneten değil, anlamı koruyan ve yeniden üretebilen bir kültür tasarımcısına dönüşür. Hedefler nedenleriyle birlikte paylaşılmalı, başarılar yalnızca rakamlarla değil değerlerle de ölçülmeli, terfiler sadece unvanla değil katkı anlamıyla da tanımlanmalıdır.

Anlam sürdürülebilir olmak istiyorsa, önce liderin kendi işinde anlam bulması gerekir. Çünkü anlam yukarıdan aşağıya empoze edilemez; ancak örnek olarak bulaşır. Kendi işini sahiplenen bir yönetici, anlamı kurumun her köşesine yayabilir.

Vefa: Anlamın Sessiz Temeli

İş hayatında çoğu kişi kazancını bordroda arar. Oysa insanı asıl büyüten, yıllar sonra geriye dönüp baktığında hissettiği şey *vefadır*. Çoğu zaman sessizdir, ölçülmez, yazıya dökülmez. Yerini tuttuğu şey derindir; bir jestin, bir güven kredisinin, bir zamanında açılmış fırsat penceresinin bıraktığı izdir. Bir yönetici bir projeyi sadece sonuca ulaşmak için değil, çalışanın yeteneğini büyütmek için tasarladığında, o an bir dönüm noktasına dönüşür. Bu jest, özgeçmişe eklenen bir madde değil; kişinin karakterine işlenen yeni bir katmandır.

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



Vefa her zaman çift yönlüdür. Eğer çalışan kendisine sunulan bu alanı, sanki zaten hakkıymış gibi karşılar ve minnettarlık yerine beklentiyle yaklaşırsa, başka bir zamanda *aynı aynayla yüzleşir!* Aynı şekilde kurumlar da çalışanlarını yalnızca maliyet kalemi olarak görmeye başlarsa, yeteneklerin yavaş yavaş çekildiği bir çölleşme süreci başlar. Manevi muhasebe, finans raporlarından daha sessiz, ama çok daha uzun vadeli ve etkilidir.

Bu nedenle anlam stratejilerinin son halkası, gelişimi yalnızca beceri kazanımı olarak değil, aynı zamanda bir karşılıklı emek öyküsü olarak görmeyi gerektirdiği inancındayız. Bu öyküyü beslemenin yolları vardır. Yeni bir beceri kazandırılırken, bunun sadece şirkete değil *çalışanın gelecekteki benine de yatırım* olduğunu açıkça dile getirmek. Geri bildirim verirken hatayı kişiye değil, sürece yüklemek. Teşekkür ederken sadece hedefe ulaşıldığını değil, bu süreçte ekibin nasıl dönüştüğünü anlatmak!

İşte o zaman, anlam tipleri yalnızca sınıflandırmalar olmaktan çıkar ve sahici bir karşılık bulur:

- Amaç odaklı çalışan, içten bir teşekkürde etik yankıyı duyar.
- Gelişim arayıcı, hatırlatmalarda kendi ilerleme izini görür.
- Ödül odaklı, primin arkasındaki takdir tonunu hisseder.
- Statü arayıcı, alkışın samimiyetine dikkat kesilir.
- Topluluk bağlantılı ise selamda bile ortak yolculuğun sıcaklığını anımsar.

Kurumun içinde vefa havası estiğinde, çalışanı işine bağlamak için karmaşık formüllere gerek kalmaz. Böylelikle artık her iş, bir sonraki beceri basamağına, bir sonraki sahne ışığına, bir sonraki ortak zafere açılan bir kapı haline gelir. O zaman, anlam tablosundaki tüm eksikler kendiliğinden tamamlanır.

İnsan yaptığı işte kendini bulmak ister. Bir organizasyon, çalışanına yalnızca görev değil; gelişim, katkı ve değer üretme imkânı sunuyorsa, o zaman iş sadece yapılmaz, sahiplenilir! Anlam bulan çalışanın bağlılığı, bordroda değil, vicdanında kök salar.

Görevini en iyi yapan kişi, yalnızca teknik olarak doğruyu yapan değildir; yaptığı işin değerini anlayan, etkisini hisseden ve onunla kimlik kurabilen kişidir.

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



Bir liderin asıl başarısı, ekibini yönlendirmekten çok, onlara yaptıkları işin neden önemli olduğunu hissettirebilmesindedir. Anlam, çoğu zaman sessizdir; ama en sağlam bağlılıklar, işte o sessizliğin üzerine kurulur.

İş, yalnızca tamamlanan bir görev değil; bireyin hayata bıraktığı izdir. Organizasyonlar bu izi tanıyabildikçe büyür, liderler onu sahiplenebildikçe saygı kazanır, çalışanlar ise bu iz üzerinden kendi yönlerini bulabildikçe gerçek aidiyet geliştirir.

Winston Churchill'in şu sözü bu noktada derin bir hatırlatmadır: "İnsanlar size neden çalıştıklarını söyleyebilir ama neden mücadele ettiklerini anlatabilenler dünyayı değiştirir."

İşin anlamını bilen çalışan, sadece görev yapmaz, yol alır, yol açar! Bize kalırsa artık asıl soru şudur:

Çalışanlarınız bir iş yapıyor olabilir. Peki o işte, gerçekten anlam buluyorlar mı?

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