



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
24 TEMMUZ 2025 PERŞEMBE

ARAŞTIRMA-1

"24/07/2025 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

KANUNLAR

7554 Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

7555 Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

CUMHURBAŞKANI KARARLARI

— 4760 Sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanununa Ekli (II) Sayılı Listede Yer Alan Bazı Malların, Özel Tüketim Vergisi Oranları ile Özel Tüketim Vergisi Oranlarına Esas Özel Tüketim Vergisi Matrahlarının Yeniden Tespiti Hakkında Karar (Karar Sayısı: 10115)

— Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 10116)

ATAMA KARARLARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (2025/259, 260, 261, 262, 263)

ARAŞTIRMA-2

"1501-Sanayi Ar-Ge Destek Programı ve 1507-KOBİ Ar-Ge Başlangıç Destek Programı 2025 yılı 2. Çağrılarını Açıldı" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/1501-sanayi-ar-ge-destek-programi-ve-1507-kobi-ar-ge-baslangic-destek-programi-2025-yili-2-cagrilari-acildi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

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-3

"KOSGEB İstihdam Taahhütlü KOBİ Finansman Programı (FOSTER II)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/kosgeb-istihdam-taahhutlu-kobi-finansman-programi-foster-ii> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAŞTIRMA-4

"Tüketici Güven Endeksi, Temmuz 2025"

Tüketici güven endeksi 83,5 oldu.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Guven-Endeksi-Temmuz-2025-53882&dil=1>

"Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2024"

Lisans mezunlarında kayıtlı istihdam oranı 2024 yılında %75,0 olarak gerçekleşti.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2024-54096&dil=1>

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-5

"Ticaret Bakanlığı 2025'in İlk 6 Ayında da Güvensiz Ürünlere Geçit Vermedi" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/ticaret-bakanligi-2025in-ilk-6-ayinda-da-guvensiz-urunlere-gecit-vermedi> 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-6

"Aceleci Tepki Siyasetine Hapsolmak" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/aceleci-tepki-siyasetine-hapsolmak> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-7

"Sizin Markanızın Hikayesi Ne?" yazısına ulaşmak için lütfen <https://temelaksoy.com/sizin-markanizin-hikayesi-ne/> linkini tıklayınız.

Yazar: Temel AKSOY

ARAŞTIRMA-8

"Yetkinlikler Değişiyor, Görev Tanımları Tarih Oluyor: Yeni Nesil Yetenek Deneyimi Nasıl Tasarlanmalı?"

Aynı Soruları Sormak Artık Yetmiyor

İK dünyası uzun süredir aynı soruların peşinde: "Bu pozisyon için en uygun kişi kim?", "Hangi yetkinlikler bu role uyar?", "Performansı nasıl değerlendiririz?"

Ancak özellikle Z kuşağının iş hayatına katılmasıyla birlikte bu sorular anlamını yitirmeye başladı. Yeni kuşak çalışanlar, görev tanımlarına değil, deneyimlere bakıyor. Onlara göre kariyer, tek bir yoldan ibaret değil; bir yolculuk, hatta bazen çok yönlü bir portföy.

McKinsey'nin 2023 tarihli "The State of Organizations" raporuna göre, şirketlerin yüzde 60'ı klasik görev tanımlarının hızla işlevsiz hale geldiğini ve proje bazlı, çevik yapılara geçişin kritik rekabet avantajı sağladığını belirtiyor.

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



Artık mesele sadece işe almak değil. Mesele; anlamlı bir deneyim sunabilmek, bu deneyimi kişiselleştirebilmek ve yeteneklerin kendilerini geliştirecekleri alanlar açmak. İşte bu yazı da tam olarak bunun üzerine: Yeni nesil “yetenek deneyimi” nasıl tasarlanmalı?

Z Kuşağı Ne İstiyor?

Z kuşağının beklentilerini anlamadan bu dönüşümü yönetmek imkânsız.

-Kariyer değil, deneyim: Business Insider’ın bir araştırmasına göre, Z kuşağının yarısından fazlası 2023’te freelance çalışmayı denemiş. Ancak bu, sadık olmadıkları anlamına gelmiyor. Aynı araştırmada, gençlerin yüzde 75’inin uzun süreli iş ilişkisine sıcak baktığı görülüyor ama sadece kendilerine değer verildiği sürece.

- Sertifika odaklı gelişim: Geleneksel üniversite diplomalarından çok, güncel becerileri geliştiren sertifikalara yöneliyorlar.

- Esneklik: Hibrit çalışma modeline büyük önem veriyorlar. İş yerinde değil, değer kattıkları yerde olmak istiyorlar.

Peki Nedir Bu “Yetenek Deneyimi”?

Yetenek deneyimi, bir çalışanın bir organizasyona başvurduğu andan itibaren yaşadığı her anın toplamı.

- İşe alım süreci nasıl geçti?
- Onboarding süreci kişiye özel mi tasarlandı?
- Gelişim fırsatları var mı?
- Yöneticiyle ilişkisi nasıl? En önemlisi yöneticinin motivasyonu/heyecanı nasıl ?
- Yapılan işin kendisi ve doğası çalışanın entelektüel seviyesine hitap ediyor mu?
- Yapılan iş kişide bir başarı hissi yaratarak anlam bulduruyor mu?
- Çalışan şirketin değerleriyle uyum hissediyor mu?

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



Bunlar sadece İnsan Kaynakları süreçleri değil; çalışanın şirkete bağlanma, gelişme ve katkı sunma biçiminin ta kendisi.

Yetenek Deneyiminin Temel Taşları

1. Esneklik ve Hibrit Model

Qualtrics'in 2024 raporuna göre çalışanların yüzde 83'ü hibrit veya tamamen uzaktan çalışmak istiyor.

Z kuşağı için fiziksel olarak ofiste bulunmaktan önce, işin anlamı ve çıktısı önemli. Bu durum işte hem zihinsel hem fiziksel inisiyatif alanlarını gerekli kılıyor.

2. Yapay Zekâ ile Kişiselleştirme

AI destekli sistemlerle çalışma deneyimi çok güçlü etkiliyor. Yapay zeka destekli sistemlerle çalışmak özellikle güçlü iç görüler sağladığı için işi anlamlı kılıyor. Tabi çalışanların veri gizliliği ve etik hassasiyetleri mutlaka gözetilmeli.

3. Yeni Nesil Fayda Paketleri

Sağlık & zindelik destekleri, evcil hayvan izni ("pawternity"), career break veya remote abroad genişletilmiş ebeveyn izinleri gibi imkanlar giderek öne çıkıyor.

4. Yönetici Rolü Yeniden Tanımlanmalı

Yöneticiler artık sadece iş yöneten değil, gelişim yolculuğuna eşlik eden koçlar olmalı. Burada bir başka nokta var. Yöneticinin motivasyon ve heyecanının olmadığı bir birimde enerji düşük oluyor ve bu çalışan deneyimini ciddi anlamda olumsuz etkiliyor.

Yeni Bir Denklem: Stagility

Deloitte'un "stagility" olarak tanımladığı kavram aslında tam olarak bu dönüşümün formülü:

- Bir yanda çalışan için performans güvenliği sağlayan stabil bir yapı,
- Diğer yanda organizasyonun uyum kapasitesini artırmak için çeviklik.

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



Yani hem bir çerçeve olacak hem de bu çerçevenin içinde kişiye özel yollar çizilebilecek. Kurallar olacak ama bireysel tercihlere alan bırakılacak.

Örneğin Spotify, ekiplerini “Squad” ve “Tribe” yapılarıyla stagility ilkesine göre organize ediyor. Her takımın belli bir stabil çerçevesi var ama kendi yöntemlerini belirleyebiliyorlar. Sonuç olarak hem çeviklik hem çalışan bağlılığı bir arada geliyor.

Sonuç: Artık Yetenekler Bizden Fazlasını Bekliyor

Yetenekler artık bir işe ne kadar “uygun” olduklarını değil, o işin onlar için ne kadar anlamlı olduğunu sorguluyor. Bu değişimle birlikte “yetkinlik” dediğimiz kavram değişken, “görev tanımı” ise geçici hale geliyor. Kalıcı olan ise, bir şirketin çalışanlarına nasıl bir deneyim sunduğu oluyor.

Bu deneyimi anlamlı, esnek, kişiye özel ve insan odağında tasarlayan organizasyonlar, sadece daha yetenekli ekipler kurmakla kalmayacak; aynı zamanda bu ekipleri bağlı, motive ve sürdürülebilir biçimde geleceğe taşıyabilecek.

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