NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ

06 ŞUBAT 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

"06/02/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

YÖNETMELİK

— Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

TEBLİĞLER

— Gümrük Genel Tebliği (Gümrük İşlemleri) (Seri No: 16)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

ATAMA KARARLARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2026/44, 45, 46, 47, 48, 49, 50)

ARAŞTIRMA-2

"2026 Yılı Tüketici Fiyat Endeksindeki Güncellemeler ve Etkileri" duyurusuna ulaşmak için lütfenhttps://tcmbblog.org/wps/wcm/connect/blog/tr/main+menu/analizler/2026+yili+tuketici+fiyat+endeksindeki+guncellemeler+ve+etkileri **linkini tıklayınız.**

Kaynak: TCMB

ARAŞTIRMA-3

"KOBİ'lerin İhtiyaçlarına Yönelik CORNET 41. Çağrısı Açıldı" duyurusuna ulaşmak için lütfen https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/kobilerin-ihtiyaclarina-yonelik-cornet-41-cagrisi-acildi linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

ARAŞTIRMA-4

"İnovalig2026 Başvuruları Başladı" duyurusuna ulaşmak için lütfen https://www.inovalig.com/Main/Registration linkini tıklayınız.

Kaynak: www.inolavig.com

ARAŞTIRMA-5

"İhracat Akademisi - İstanbul" duyurusuna ulaşmak için lütfen https://www.iib.org.tr/ihracat-akademisi-istanbul-1770293063562 linkini tıklayınız.

Kaynak: İstanbul İhracatçı Birlikleri

ARAŞTIRMA-6

"İş Dünyasında Değerlerle İlişki Yönetimi Ücretsiz Webinar Programı - (10 Şubat 2026 Salı / 13:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen https://isoakademi.com/seminerler/sem0926-is-dunyasinda-degerlerle-iliski-yonetimi-webinari linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-7

“Hayalet Liderler Tükenmiş Mega Liderler mi?”

Bugün birçok organizasyonda liderler mevcuttur. Kartvizitlerde unvanları yazar, toplantılara katılır, stratejik kararlarda yer alırlar. Ancak çalışanların önemli bir kısmı için bu liderlik “orada ama hissedilmeyen” bir hal almıştır. Yetkisi olan fakat etkisi sınırlı, görünür fakat temas kurmayan bu liderlik biçimi, giderek daha sık karşılaşılan bir olguya işaret eder: Hayalet Liderlik.

Hayalet lider, yok değildir. Aksine sistemin içindedir. Ancak çalışanların gündelik deneyiminde liderliğin destekleyici, yön gösterici ve güven veren tarafı görünmez hâle gelmiştir.

Güven ve Bağlılığın Küresel Ölçekte Erozyonu

Son yıllarda yapılan araştırmalar, liderlik algısındaki bu kırılmayı açık biçimde ortaya koyuyor. Gallup verilerine göre çalışanların yalnızca yüzde 19’u kurumlarındaki liderlere gerçekten güvendiklerini ifade ediyor. Küresel ölçekte çalışan bağlılığı oranı ise yalnızca

Yüzde 21 seviyesinde. Çalışanların büyük çoğunluğu işte var olmaya devam ediyor ancak duygusal olarak bağ kurmuyor.

Bu tablo, liderliğin biçimsel varlığı ile çalışanlar üzerindeki gerçek etkisi arasındaki mesafenin giderek açıldığını gösteriyor.

Mega Lider Gerçeği

Kurumsal yapılar sadeleştikçe orta kademe yönetim rolleri azalıyor. Ancak bu azalma, yönetim ihtiyacını ortadan kaldırmıyor. Aksine, kalan yöneticilerin sorumluluk alanı ciddi biçimde genişliyor. Bu yeni yönetici profili, giderek daha fazla “mega lider” olarak tanımlanıyor.

Araştırmalar, bir yöneticinin doğrudan raporladığı kişi sayısının son yıllarda belirgin biçimde arttığını gösteriyor. Ortalama raporlama sayısı 10,9’dan 12’nin üzerine çıkmış durumda. Megaliderler aynı anda operasyonel süreçleri yönetiyor, strateji üretiyor, performans takibi yapıyor ve krizlerle ilgileniyor.

Bu noktada önemli bir ayrım yapmak gerekiyor. Hayalet liderlik, bireysel yetersizlikten çok, aşırı yüklenmiş sistemlerin doğal sonucu olarak ortaya çıkıyor.

Hayaletleşen Liderliğin Dört Aşaması

Liderliğin görünmezleşmesi ani bir kırılma değil, kademeli bir süreçtir.

İlk aşamada zaman erozyonu başlar. İnsanla birebir temas azalır, iletişim daha çok raporlar ve toplantılar üzerinden yürütülür.

Ardından duygusal kopuş gelir. Performans hedefleri, empati ve ilişki kurmanın önüne geçer. Üçüncü aşamada karar alma cesareti zayıflar. Risk almaktan kaçınılan, belirsizliğin uzadığı bir liderlik ortaya çıkar.

Son aşamada ise etki kaybolur. Lider vardır ancak çalışan için hissedilen bir karşılığı kalmaz. Bu noktada çalışanlar liderlerinin gerçekten "orada olup olmadığını" sorgulamaya başlar.

Çalışan Deneyiminde Sessiz Kopuş

Bugünün çalışanı, özellikle genç kuşaklar, liderlikten yalnızca yönlendirme değil; gelişim, geri bildirim ve ilişki bekliyor. Deloitte araştırmaları, Z jenerasyonu çalışanların kariyer basamaklarından çok anlamlı etkileşim ve öğrenme fırsatlarını önemsediklerini gösteriyor.

Bu beklentiler karşılanmadığında çalışanlar hemen işten ayrılmıyor. Ancak zihinsel olarak geri çekiliyorlar. Bu durum, klasik "sessiz istifa" kavramının ötesinde, sessiz bağ kopuşu olarak tanımlanabilecek bir süreci işaret ediyor.

Güven İklimi ve Kültürel Etki

Liderlik algısı yalnızca kurum içi dinamiklerle şekillenmez. Toplumsal güven düzeyi de bu algıyı doğrudan etkiler. Uluslararası araştırmalar, ülkeler arasında güven düzeylerinde ciddi farklar olduğunu gösteriyor. Türkiye, bireyler arası güven oranının düşük olduğu ülkeler arasında yer alıyor.

Bu makro güven iklimi, iş dünyasında liderlerden beklenen tutarlılık ve şeffaflık ihtiyacını daha da artırıyor. Güvenin zaten sınırlı olduğu bir ortamda, hayalet liderlik çok daha hızlı hissediliyor.

Kurumsal Sonuçlar

Hayalet liderliğin bedeli yalnızca algısal değildir. Düşük bağlılık, verimlilik kaybı, yüksek işgücü devri ve yenilikçilikte gerileme gibi somut sonuçlar doğurur. Araştırmalar, liderlik gelişimine sistematik yatırım yapan şirketlerin yüzde 25'e varan oranda daha iyi iş sonuçları elde ettiğini gösteriyor.

Bu veriler, liderliğin "yumuşak bir yetkinlik" değil, doğrudan iş sonuçlarını etkileyen stratejik bir alan olduğunu açıkça ortaya koyuyor.

Hayalet Liderlikten Çıkış Yolu

Bu görünmezlikten çıkmak için liderliğin yeniden tanımlanması gerekiyor. Daha görünür olmak değil, daha temaslı olmak kritik hâle geliyor. Raporlama yükü kadar ilişki kalitesine odaklanan, performans kadar psikolojik güveni önemseyen ve liderliği bir rol değil, bir ilişki olarak ele alan yaklaşımlar bu dönüşümün temelini oluşturuyor.

Teknoloji ve yapay zekâ, liderliği ikame etmek yerine destekleyen araçlar olarak konumlandığında; liderin insani etkisi yeniden görünür hâle geliyor.

Hayalet liderlik, modern iş dünyasının sessiz ama derin krizlerinden biri. Liderler var, sistemler işliyor, toplantılar yapılıyor. Ancak liderliğin insana dokunan tarafı eksik kaldığında, organizasyonlar yalnızca yapısal olarak ayakta kalıyor.

Gerçek liderlik görünür olmakla değil, hissedilir olmakla anlam kazanıyor.

Kaynak: HBR Türkiye

Not: Lütfen detaylar için kırmızı yazıların üzerini tıklayınız.