



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**13 ŞUBAT 2026 CUMA**

**ARAŞTIRMA-1**

“Ticaret Bakanlığı Serbest Bölgelerde Dijital Altyapıyı Yeniliyor: Takip, Analiz ve Yönetimde Yeni Dönem” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/ticaret-bakanligi-serbest-bolgelerde-dijital-altyapiyi-yeniliyor-takip-analiz-ve-yonetimde-yeni-donem> linkini tıklayınız.

**Kaynak:** T.C. Ticaret Bakanlığı

**ARAŞTIRMA-2**

“Dış Ticaret Endeksleri, Aralık 2025”  
İhracat birim değer endeksi % 13,0 arttı.  
İthalat birim değer endeksi % 4,2 azaldı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58253>

**Kaynak:** TÜİK

**ARAŞTIRMA-3**

“Avrupa Birliği Gümrük Kıymeti Külliyatı Güncellemesi” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/avrupa-birligi-gumruk-kiymeti-kulliyati-guncellemesi> linkini tıklayınız.

**Kaynak:** İTO

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



#### ARAŞTIRMA-4

“Sanayide Finansal Strateji ve Yönetim Ücretsiz Online Eğitim Programı – (17 Şubat 2026 Salı / Saat 13:30)” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://isoakademi.com/seminerler/egt0626-sanayide-finansal-strateji-ve-yonetim-egitimi> linkini tıklayınız.

Kaynak: ISO Akademi

#### ARAŞTIRMA-5

“Değerli Konut Vergisi Rehberi Yayınlandı” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/02/12/degerli-konut-vergisi-rehberi-yayimlandi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

#### ARAŞTIRMA-6

**“Yeni Yıla Bir Lider Olarak En İyi Versiyonunuzla Girin”**

*Daha büyük bir etki yaratmak ve tatmin olmuş hissetmek için kullanabileceğiniz bilim temelli dört yöntem.*

Liderlik, kolektif insan aktivitelerini koordine edebilme becerisidir. İyi işlediğinde bir grup insanı yüksek performanslı bir ekibe çevirebilir. Bu da yüksek uzmanlık, zeka, kişisel bilinç ve elbette kişisel özelliklerin doğru kombinasyonunu gerektiriyor.

Liderleri belirleme konusunda köklü bir bilimsel birikime ve potansiyeli ölçecek güvenilir araçların bolluğuna rağmen, üst düzey yöneticilerin yarısı genellikle başarısız oluyor ve yetkin liderlik için temel eşik oldukça düşük kalmaya devam ediyor.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Peki, ihtiyacımız olan liderlerle mevcut liderler arasındaki açığa sebep olan şey ne?

Bizim görüşümüze göre, görmezden gelinen sebep liderlerin yapabilecekleri ile gerçekten yaptıkları arasındaki farktan kaynaklanıyor. Endüstri organizasyonu psikologları bu farkı maksimum ve tipik performans ayırımıyla inceliyor. Maksimum performans liderlerin en iyi durumdaki performanslarını, tüm yetenek, uzmanlık ve kişisel düzenleme becerilerini sergiledikleri anı temsil ediyor. Tipik performans ise rutinleşmiş davranışlarını, alışılmış tepkilerini ve gündelik etkileşim döngülerini, yani genellikle sergiledikleri performansı gösteriyor.

Kimse maksimum performansını sürekli gösteremez. Ancak en iyi versiyonlarıyla tipik halleri arasındaki açığı kapatma liderlerin düzenli olarak daha iyi sonuçlar ortaya çıkardıklarını ve daha sağlıklı ekipler kurduklarını görüyoruz.

Bir lider olarak, öngörülemezlik ve daimi değişimle şekillenecek bir diğer yıla en iyi versiyonunuzla nasıl girebilirsiniz? Yarattığınız etkiyi ve tatminiyetinizi şekillendirmek için davranış bilim temelli dört yöntem aşağıda.

### **İdeal Versiyonunuzu Bilin**

Yüksek performanslı bireyler bile yaptıkları ile olmak istedikleri kişi arasında rahatsız edici bir farklılık hissedebilir. Basamakları hızla tırmanan liderler genellikle dışsal başarıya -mevki, ödüller, etki- ulaşırken kendi içsel ideallerinden uzaklaşırlar. Nesnel kariyer başarısı ile öznel kariyer başarısı arasında yalnızca düşük bir korelasyon bulunduğundan, iyi bir iş çıkarsalar da iyi hissetmezler.

Sonucunda başkalarını tatmin eden fakat kendi amaçlarınızı beslemeyen sonuçlarla birlikte varoluşsal tükenmişlik ortaya çıkar. Başkalarını memnun etme, aşırı performans sergileme ve sürekli kendini denetleme gibi erken dönem uyum kalıpları başarının bilinçdışı itici güçleri haline geldiğinde, liderler asıl amaçlarından uzaklaşırlar. Bu kalıpları ve arkasındaki tetikleyicileri gün yüzüne çıkarmadıkları sürece, liderler eski hayatta kalma stratejilerini kendi gerçek kimlikleri sanma hatasına düşerler."

Bu açığı kapatmak için liderler sürekli motivasyonlarını gözden geçirmeli, sadece "Hangi alanda iyiyim?" diye değil "Yeteneğimin nerede işe yaramasını istiyorum?" diye de sormalı.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Pratik iç-gözlem (muhakeme) bu konuda işe yarayabilir: Zirve deneyimlerinizi kağıda dökmek, çevrenizdekilerin motivasyonlarınızı (sadece ne yaptığınızı değil, neden yaptığınızı) nasıl algıladığını sorgulayan 360 derece geri bildirimlerin peşine düşmek ve düzenli aralıklarla hayat koşulları değiştikçe “ideal versiyon”unuzu yeniden tanımlamak buna örnek olabilir.

İdeal versiyonunuzu daha iyi tanımak için:

**Günlük davranışlarınızla ideal anlayışınız arasındaki açığın haritasını çıkarın.** Haftanın sonunda en çok “kendiniz” hissettiğiniz üç anı, ve yolunuzu kaybettiğinizi hissettiğiniz üç anı not alın. Yolunuzu kaybettiğiniz anlarda harekete geçen alışılmış tepkileri belirleyin: Başkalarını memnun etme, aşırı performans sergileme, geri çekilme ve gereğinden fazla sorumluluk üstlenme. Aradaki bu fark “tipik” kendinizin “en iyi” versiyonunuzu ne zaman ele geçirdiğini görmenize yardımcı olacaktır.

**“O an hangi parçamı koruyordum?” diye sorun.** Uyumsuz hissettiğinizde ya da kendinizi her şeye tepki verirken bulduğunuzda durun ve tetikleyici etkenin ne olduğunu anlamaya çalışın: Reddedilmek, kontrol kaybı, başkalarını hayal kırıklığına uğratmak. Sizi neyin harekete geçirdiğini fark etmeyi öğrenmek, eski hayatta kalma stratejilerini uygulamak yerine olmak istediğiniz kişiye erişmenizi sağlayacaktır.

**İdeal versiyonunuzu her 90 günde bir yeniden gözden geçirin.** Basit bir rutin oluşturun: “Nasıl bir lidere dönüşüyorum ve o versiyonumun şu an ne yapmama ihtiyacı var?” diye üç ayda bir kendinize sorun. Bu şekilde ideal versiyonunuz zamanı dolmuş başarı tanımlarında kısıtlı kalmak yerine sürekli gelişiyor olacaktır.

**Sadece Sistemi Optimize Etmek için Değil, Değiştirmek için Çalışın.**

İyi bir liderlik, geleneksel olana meydan okumalı. Fakat birçok lider, kendilerini kesintiye uğratmak için işe alındıkları sistemleri savunur halde bulurlar. İnsanlar yukarı tırmandıkça merak duymak yerine uyum sağlamayı ve karşı çıkmaktansa sadık kalmayı teşvik eden ödüllerle karşılaşılır.

INSEAD’dan Gianpiero Petriglieri yakın zamanda yaptığımız bir konuşmada bize “organizasyonlar liderleri sadece onları değiştirmek için değil, kendi devamlılık hislerini sürdürmek için işe alırlar” dedi.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Vizyon sahibi yöneticiler bile kültürel antikorların değişime saldırdığını hızlıca öğrenirler. Politik yetenekler, yani ayak uydurma sanatı, değişime cesaret etmekten çok daha düzenli bir şekilde ödüllendirilir.

Sonuç ise hedef yerine politikaya doğru tehlikeli bir yönelmedir. Liderler sistemin ihtiyaçlarına göre meydan okumak yerine sistemin değer verdikleri için optimize etmeye başlarlar. Birçok lider sağladıkları uyumun tetiklenmiş bir alışılmış tepki olduğunu fark etmez: Güvenliğin uyum, saygı ve başkalarının onayını korumaya dayandığı eski deneyimlerden gelen öğrenilmiş bir tepki. Bu tehdit tepkilerini tanımayı öğrenene kadar, sisteme hizmet etmek için uyum sağlamak ile psikolojik risk veya çatışmadan kaçınmak için uyumsuz tepkiler vermek arasındaki farkı ayırt etmekte zorlanacaklardır.

Bu yerçekimsel güce karşı koymak için liderler bağlamsal zeka geliştirmeli: Sistemin kuralları tarafından yönetilmeden o kuralları anlama kabiliyeti. Etki yaratmaya katkıda bulunan alışılmış tepkiler ile benliği ya da rahatı korumaya yarayan alışılmış tepkiler arasındaki farkı bilmeliler. Prensiplendirilmiş reddi uygulamaya koymak rahatsızlığa karşı bir önlem oluşturabilir.

Kısacası, en iyi liderler oyunu nasıl oynayacaklarını bilirler ama onun kontrolü altına girmezler. Uzun süreçte bu şekilde hem değişirler hem de oyunun kurallarını geliştirirler, yeni bir şey yaratırlar ve sistemin evrilmesini ilerletirler.

Sisteme bağlı kalmak yerine onu değiştirmek için:

### **Bilgelikten değil, korkudan dolayı uyum sağladığınız anları takip edin.**

Toplantılarda sessiz kalma, çatışmadan kaçınma ya da kıdemli paydaşlar yanında kendinizi fazlasıyla düzeltme gibi örüntülerinizi fark edin. "Göreve hizmet etmek için mi uyum sağlıyorum yoksa rahatsızlıktan kaçmak için mi?" diye sorun. Bu şekilde bilinçsiz uyum sağlamaktan bilinçli etki yaratmaya geçebilirsiniz.

### **Her hafta prensipli reddi deneyimleyin.**

Bu sorulmamış bir soruyu sormak, desteklenmemiş bir varsayıma meydan okumak ya da rahatsız edici bir gerçeği gün yüzüne çıkarmak olabilir. Cesur mikro davranışlar sistem değiştiren liderliğin kaslarını geliştirirken sizi normalde sessiz tutan tetikleyicileri açığa çıkarır.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



### **Sistemin hikayesini, kendi hikayenizi çıkarın.**

Organizasyonunuzun insanlara başarılı olmaları hakkında anlattıkları hikayeyi yazın ("Gemiye sarsma," "Patronu memnun et," "Hızlı hareket et," vs.). Ardından sizin önceden güvende kalmak ve ait hissetmek için öğrendiğiniz hikayeyi yazın. Bu hikayeleri yan yana görmek içsel anlatınızın nerede dışsal anlatınızla çarpıştığını ve hikayeyi olmak istediğiniz kişiyle uyumlu bir yere çevirmek için nerede fırsatlarınız olduğunu görmenize yardımcı olur.

### **Performans Modundan Çok Öğrenme Modunda Kalın**

Yetkin görünmek için birçok lider tanıdık güçlü yönlerine odaklanır, eski senaryoları tekrar pratik eder ve uzun süreli büyümedense kısa süreli kontrolü tercih eder. Bu şekilde istemsizce durağan kalırlar. Bu konfor alanları çoğunlukla beceri değil, kimlikle alakalıdır. Liderler çoğu zaman bilmek, kontrol etmek ve belirsiz gözükmemek etrafında koruyucu alışılmış tepkiler geliştirirler. Bu tetikleyicileri fark etmezlerse öğrenmenin en çok gerekli olduğu anlarda performans moduna otomatik geri dönerler.

"Öğrenme ve performans" üzerine araştırmalar başarısız olma riskine karşı bile sürekli öğrenmeyi önceleyenlerin, yetkin bir imaj sürdürmeye odaklanana kıyasla daha iyi bir performans çıkardığını ortaya koyuyor. Fakat biri ne kadar yukarı tırmanırsa maruz kalma riski de artar, belirsizliğini göstermek ya da safça sorular sormak psikolojik olarak daha zor olur.

Gerçek olgun liderlik, bilmekten çok özellikle bilmediğiniz şeyleri bilmek istemekle alakalıdır. Satya Nadella Microsoft'u devraldığında bunu gösterdi. Şirketin motivasyonunu "her şeyi bil"den "her şeyi öğren"e çevirerek merak ve alçakgönüllülüğün gelişimin gerçek birimleri olduğunu mesajını verdi.

Liderlerin öğrenme modunda faaliyet gösterebilmeleri için ekiplerinde psikolojik güven ortamı oluşturmaları, denemeleri ödüllendirmeleri ve fikir değiştirdiklerini itiraf etmek gibi savunmasızlıklarını açıkça sergilemeleri gerekiyor. Bu mikro sinyaller, meraklı olmayı kişisel bir risk olmaktan çıkarıp kolektif bir güç olarak normalleştirir.

Öğrenme modunda kalmak için:

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



### **Her bir ay için “bilgisizlik hedefi” koyun.**

Gerçekten cevabını bilmediğiniz bir konu, yetenek ya da soru seçin. Bu şirketinizdeki en son yapay zeka uygulamaları, daha iyi pazarlık yapmak ya da gitar çalmayı öğrenmek olabilir. Öğrenmenizi görünür kılın: Safça sorular sorun, fikir alın veya bir başlangıç seviyesi kursuna katılın. Bu, 'bilmemek yetersizliktir' diyen zihinsel tetikleyiciyi yeniden programlar.

### **En az haftada bir alışılmış güçlü özelliğinizi savunmasız alanınızla değiştirin.**

Normalde kesinlikten yanaysanız, meraklı olmayı deneyin. Genellikle problemleri tek başınıza çözüyorsanız, ekibinize bir soruna nasıl yaklaşacaklarını sormayı deneyin. İlk konuşan olma eğilimindeyseniz, sonuncu olmayı tercih edin. Bu 'mikro tersine dönüşler', alışık olduğunuz performans modunun ardındaki kimlik temelli tetikleyicileri gün yüzüne çıkarır.

### **Stresli anlardan sonra “kalıp denetimi” yapın.**

Baskı arttığında, geliştirdiğiniz alışılmış tepkiler gün yüzüne çıkar. Gergin bir toplantıdan veya bir aksilikten sonra kendinize şu soruları sorarak bir iç muhasebe yapın:

- Ne hissettim?
- Ne yaptım?
- Neyi korumaya çalışıyordum?
- Öğrenen kimliğim bunun yerine ne yapardı?

Beyninizin öğrenme ve yansıma bölümlerini düzenli olarak aktif tutarak büyümeyi epizodik bir etkinlik yerine süregelen bir rutin haline getirirsiniz.

### **Değişime Karşı Doğal Direncinize Karşı Koyun**

Birçok insan yorucu bir değişim sürecinden geçmeden değişmiş olmayı diler. Liderler de bu konuda bir istisna değil.

İnsanlar başarı biriktirdikçe; zamanla kimliğe dönüşerek katılaştıran alışkanlıklar, tercihler ve kör noktalar da biriktirirler.

Geçmişteki hallerinin abartılı birer kopyasına dönüşürler; bir zamanlar işe yarayan yöntemlere aşırı güvenirken, bugün işe yarayabilecek olanlara yeterince yatırım yapmazlar.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Liderler tanıdık davranışlara sıkı sıkıya tutunurlar; çünkü bu davranışlar bir zamanlar onlara güvenlik, aidiyet veya yetkinlik sağlamıştır. Bu davranışları değiştirmek, onlarca yıldır pekiştirilmiş olan öz-benlik anlatısını bozmak anlamına gelir.

Gerçek değişim, öğrenilmiş olanı bırakmayı gerektirir: Kişiliğin belirli yönlerini bilinçli olarak geri plana itmeyi, yerleşik davranışların ötesine geçmeyi ve rahatsızlık hissine karşı tolerans geliştirmeyi zorunlu kılar. Nörobilim araştırmaları, davranışsal esnekliğin yaş ve başarıyla birlikte azaldığını ancak asla yok olmadığını gösteriyor. Öğrenilmiş olanı bırakma süreci, miadı dolmuş tepkileri harekete geçiren tetikleyicileri fark etmekle başlar; yani liderlerin kendilerini tehdit altında, savunmasız veya belirsizlik içinde hissettikleri ve otomatik olarak eski, alışılmış kalıplara sığındıkları o anları yakalamakla. Bu anların farkında olmak, kendini yeniden inşa etmenin kapısını aralar. Buradaki anahtar nokta, her yeni zorluğun mevcut yeteneklerinizi bir miktar aştığı bir 'gelişimsel rahatsızlık alanı' içinde kalmaktır. En başarılı şekilde dönüşüm geçiren liderler, kendilerini tamamlanmış bir ürün yerine, üzerinde çalışılmaya devam eden bir prototip olarak görürler. Kendini yeniden inşa etmenin benliğe bir ihanet değil, aksine onun daha da derinleşen bir ifadesi olduğunu bilirler.

Değişime direncinize karşı koymak için:

**Size artık hizmet etmeyen bir kimlik eklentinizi belirleyin.**

Örneğin: “Ben sorun çözücüyüm”, “Odadaki en zeki kişi benim”, “Ne olursa olsun sakinliğimi korurum”, “Yardıma ihtiyacım yok”. Bunlardan birini esnetmek üzere seçin. Kimliğin katılaşması, gelişimin önündeki en büyük engellerden biridir; onu isimlendirmek ise zırhtaki ilk çatlakı açmaktır.

**İçgüdülerinizin izin verdiği kadar yüzde 10 daha zor olan bir şeyi yaparak bir “gelişimsel rahatsızlık alanı” oluşturun.**

Eğer yetki devretmekten kaçınıyorsanız, bu kez gerçekten anlamlı bir işi başkasına devredin. Zor konuşmalardan kaçınıyorsanız, bir tane planlayın. Risk almaktan çekiniyorsanız, daha cesur bir fikir sunun. Amaç radikal bir değişim değil; kendinizi uyum sağlama sınırınızın hemen ötesine doğru esnetmek.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



**Üç ayda bir öğrenilmiş olanı bırakma ritüeli gerçekleştirin.**

Bir zamanlar size değer katan ancak şu an size yük olan üç alışkanlık, varsayım veya davranışı listeleyin. Bunlardan birini tamamen yok etmek için değil, bilinçli olarak geri plana itmek üzere seçin. Bu, aşırı kullanılan güçlü yönlerinizle aranıza mesafe koymanıza yardımcı olur; zira bu yönleriniz genellikle kendi hikayenizden gelen en köklü savunma mekanizmalarıdır.

\*\*\*

En iyi versiyonunuzu sürdürmek irade ya da imajınızla alakalı bir olay değil. Bilinç, niyet ve sürekli kendini yeniden yaratmanın disiplini. Liderlerin en iyi halleri ile sıradan bir Salı günü sergiledikleri tavır arasındaki uçurum; çoğu zaman farkındalıklarının dışında işleyen alışkanlıklar, tetiklenen tepkiler ve kimlik hikayeleri tarafından şekillenir. Sizi bir zamanlar koruyan ancak şimdi yaratacağınız etkiyi kısıtlayan alışkanlıkları incelemeniz için cesaret gerektirir.

Liderler; yerleşik alışkanlıklarını fark etmeyi öğrendiklerinde, kendilerini şekillendiren sistemleri sorguladıklarında, öğrenmeye bağlı kaldıklarında ve gelişimin getirdiği rahatsızlığı kabullendiklerinde; hem daha sahici hem de daha etkili olan bir benliğe adım atarlar. Nihayetinde, en iyi hallerini koruyabilen liderler; her zaman bir dönüşüm sürecinde olduklarını kavrayan ve bu dönüşüme bilinçli bir şekilde katılmayı seçenlerdir.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)