



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**16 ŞUBAT 2026 PAZARTESİ**

**ARAŞTIRMA-1**

» **Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 13.2.2026**

**Kaynak:** T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

**ARAŞTIRMA-2**

"Ulusal Staj Programı 2026 Başvuruları Başladı" duyurusuna ulaşmak için lütfen **<https://www.ticaret.gov.tr/duyurular/ulusal-staj-programi-2026-basvurulari-basladi>** linkini tıklayınız.

**Kaynak:** T.C. Ticaret Bakanlığı

**ARAŞTIRMA-3**

"Ücretli Çalışan İstatistikleri, Aralık 2025"  
Ücretli çalışan sayısı yıllık %1,2 arttı.

**<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57953>**

**Kaynak:** TÜİK

**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)



#### ARAŞTIRMA-4

"1833-SAYEM Yeşil Dönüşüm 2026 Yılı 1. Çağrı Takvimi Belli Oldu" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/1833-sayem-yesil-donusum-2026-yili-1-cagri-takvimi-belli-oldu> linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

#### ARAŞTIRMA-5

"Türkiye-Avrupa Birliği Mali İşbirliği Bülteni – Şubat 2026" haberine ulaşmak için lütfen [IPA Newsletter 15. Sayı](#) linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı

#### ARAŞTIRMA-6

"Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı'na ulaşmak için lütfen [https://www.aile.gov.tr/media/283153/stratejik-plan-2025\\_13-02-2026.pdf](https://www.aile.gov.tr/media/283153/stratejik-plan-2025_13-02-2026.pdf) linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler 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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



## ARAŞTIRMA-7

"Milli Dayanışma, Kardeşlik ve Demokrasi Komisyonu Raporunda Bizi Ne Bekliyor?" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/milli-dayanisma-kardeslik-ve-demokrasi-komisyonu-raporunda-bizi-ne-bekliyor> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

## ARAŞTIRMA-8

### "Aile Şirketleri Neden Aile Kalarak Yönetilemez?"

Aile şirketleri güçlü bir duyguyla doğar. Ortak bir geçmiş, yüksek fedakârlık, doğal bir güven ve "birlikte başarıma" arzusu... Bu duygusal sermaye, şirketin ilk yıllarında büyük bir avantajdır. Ancak işletme büyümeye, karmaşıklaşmaya ve daha fazla karar gerektirmeye başladığında, aynı sermaye fark edilmeden bir yüke dönüşebilir.

Bugün dünya genelinde aile şirketlerinin yalnızca yaklaşık yüzde 30'unun ikinci kuşağa, yüzde 12'sinin ise üçüncü kuşağa sağlıklı biçimde aktarılabilmesi bunun bir göstergesi. Bu başarısızlığın temel nedeni çoğu zaman finansal değildir. Asıl mesele, kimliklerin ayrıştırılamamasıdır.

### Hissedar Olmak Başka, Aynı Masada Çalışmak Başkadır

Bir aile üyesi hissedar olabilir, ortak olabilir, hatta yönetim kurulunda yer alabilir. Ancak işletmenin operasyonel alanına girildiği anda, aile kimliğiyle değil rol kimliğiyle var olmak gerekir.

Ne var ki pratikte sıkça şu manzarayla karşılaşırız:

Ağabey hâlâ "koruyucu", kız kardeş hâlâ "küçük"; baba ise yetişkin çocuklarını hâlâ "tecrübesiz" görür. Bu algılar çoğu zaman bilinçli değildir ama karar mekanizmalarına sessizce sızır.

Boston Consulting Group'un aile şirketleri üzerine yaptığı araştırmalar, yüksek performanslı aile işletmelerinin ortak bir özelliğine işaret eder:

**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)



Bu şirketlerde aile üyeleri şirkete girdiklerinde rollerini bir üniforma gibi giyer, çıktıklarında ise o üniformayı kapıda bırakırlar.

Yetki, akrabalıktan değil; yetkinlikten doğar. Delegasyon duygusal bağlara göre değil, ölçülebilir çıktılara göre yapılır. Hiyerarşi, soy ağacından değil organizasyon şemasından okunur.

### **“Biz Bir Aileyiz” Söylemi Neden Yorucu?**

Aile şirketlerinin ve küçük işletmelerin sıkça kullandığı bir motivasyon dili vardır:

“Biz bir aileyiz.”

Bu söylem ilk bakışta sıcak ve kapsayıcı görünür. Ancak işletmelerin çalışanlarına gerçek bir ailenin sunduğu koşulları sağlaması mümkün değildir. Koşulsuz güvence, süresiz tolerans ve duygusal öncelik iş ilişkilerinin doğasında yoktur.

PwC'nin çalışan beklentileri üzerine yaptığı çalışmalara göre, “aile” söyleminin yoğun olduğu organizasyonlarda çalışanların yönetimden beklentileri hızla yükselir. Bu beklentiler karşılanmadığında ise hayal kırıklığı, zamanla bastırılmış bir öfkeye dönüşür.

Bu öfke yüksek sesle dile getirilmez; pasif direnç, düşük bağlılık ve sessiz istifalar olarak ortaya çıkar. Sorun, insanların birlikte çalışmasında değil; iş ilişkilerinin aile metaforuyla tanımlanmasındadır.

### **Aile Değil, Takım Olmak**

Bugünün başarılı organizasyonları kendilerini “aile” olarak değil, yüksek güvenli takımlar olarak tanımlar. Takım olmak, soğuk olmak değildir. Aksine; sınırları net, iletişimi açık ve sorumluluğu karşılıklı bir yapı kurmaktır.

KPMG'nin çevik organizasyonlar üzerine yayımladığı raporlar, yüksek performanslı ekiplerde üç unsurun belirleyici olduğunu gösteriyor: psikolojik güvenlik, rol netliği ve performans bazlı geribildirim.

Bu yapı, aile metaforundan çok daha sürdürülebilirdir. Çünkü takımda herkes yerini bilir, katkı görünürdür ve ilişki kişisel değil işlevseldir.

**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)



## **Kurumsallaşma Aileyi Yok Etmez, Yerine Oturtur**

Aile şirketlerinin en büyük yanlışlarından biri, kurumsallaşmayı bürokrasiyle eşitlemeleridir. Oysa bugünün ihtiyacı hantal yapılar değil, çevik netliktir.

BCG'ye göre başarılı aile şirketleri, aileyi şirketin merkezinden tamamen çıkarmak yerine doğru yere konumlandırır. Aile; vizyonu, değerleri ve uzun vadeli yönü temsil eder. Operasyon ise profesyonel yapılara devredilir. Yönetim kurulları, aile içi denge alanları değil; stratejik denetim mekanizmaları olarak çalışır.

## **Kapıdan Girerken Bırakılması Gereken Şapka**

Bir işletmenin aile olarak devam edememesinin nedeni, aile olmayı bırakması değildir. Asıl sorun, aile olmayı işin içine taşımaya devam etmesidir.

Şirket kapısından girerken abi–abla, baba–çocuk şapkaları bırakılmalı; yerine rol, sorumluluk ve performans şapkaları takılmalıdır. Kapıdan çıkıldığında ise yönetici–çalışan hiyerarşisi geride bırakılmalı, aile yeniden aile olmalıdır.

Bu geçişi başaramayan şirketler iyi niyetle yola çıkar; ama iyi niyetle ayakta kalmaz. İş dünyasında sürdürülebilirlik, sistemle mümkündür.

## **Aile Şirketleri İçin 5 Net Ayrıştırma Kuralı**

- 1. Aile üyeliği yetki vermez.**  
Şirketteki her rol, eğitim, deneyim ve ölçülebilir katkıyla kazanılmalıdır.
- 2. Rol tanımları kan bağından bağımsız yazılmalıdır.**  
Kimin kime raporladığı net değilse, boşluğu duygular doldurur.
- 3. Performans aile içinde değil, sistem içinde konuşulmalıdır.**  
Geribildirim duygusal alanlarda değil, tanımlı süreçlerde verilmelidir.

**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)



4. “Biz bir aileyiz” yerine “biz bir takımız” dili kurulmalıdır.  
Takımlar beklenti değil, sorumluluk üretir.

5. **Aile stratejide kalmalı, operasyon profesyonelleşmelidir.**  
Değerler aileden gelir; günlük işleyiş sistemle yürür.

Aile şirketlerinin sürdürülebilirliği, aile olmaktan vazgeçmelerine değil; aile olmayı doğru yerde bırakmalarına bağlıdır.

İş, akrabalıkla değil; rol, sorumluluk ve netlikle yürür.

**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)