



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

**ARAŞTIRMA-1**

**"27/02/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"**

**KANUN**

**7574 Karayolları Trafik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**

**ARAŞTIRMA-2**

**"Ekonomik Güven Endeksi, Şubat 2026"**  
**Ekonomik güven endeksi 100,7 oldu.**

**<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58119>**

**"Dış Ticaret İstatistikleri, Ocak 2026"**  
**Ocak ayında genel ticaret sistemine göre ihracat %4,0 azaldı, ithalat %0,1 arttı.**

**<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58243>**

**Kaynak: TÜİK**

**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-3

"İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin "Uluslararası Ticaret ve Diplomasi Sertifika Programı"  
<https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/istanbul-ticaret-universitesinin-uluslararasi-ticaret-ve-diplomasi-sertifika-programi>

"İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin "Uygulamalı Bordro ve SGK Süreçleri Eğitim Programı"  
<https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/istanbul-ticaret-universitesinin-uygulamali-bordro-ve-sgk-surecleri-egitim-programi>

"Havacılık, Uzay ve Teknoloji Festivali (TEKNOFEST 2026)"  
<https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/havacilik-uzay-ve-teknoloji-festivali-teknofest-2026>

Kaynak: İTO

### ARAŞTIRMA-4

"AB'nin "Tek Avrupa, Tek Pazar" Hedefi Kapsamında Reform Süreci" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.iso.org.tr/duyurular/genel-duyurular/abnin-tek-avrupa-tek-pazar-hedefi-kapsaminda-reform-sureci/> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO

### ARAŞTIRMA-5

"Vergi Mevzuatı Yönünden Bağış ve Yardımlar Rehberi Yayınlandı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/02/26/vergi-mevzuati-yonunden-bagis-ve-yardımlar-rehberi-subat-2026/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

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-6

### **“Sentez: Yeni Bir Düşünce Biçimi”**

Yönetim dünyası uzun yıllardır kendini modeller üzerinden tanımlıyor. Rekabet nasıl yürütülmeli? Strateji ve inovasyon nasıl yapılmalı? Kültür nasıl değiştirilmeli? Sermaye nasıl yönetilmeli? Bu sorulara verilen yanıtlar yıllar içinde iş dünyasının neredeyse tartışılmaz doğrularına dönüştü. Şirketler planlar yapıyor, kültür dönüşüm programları başlatıyor, satın almalarla büyüyor ve tüm bunları rasyonel modellerin rehberliğinde yaptıklarına inanıyorlar. Ancak bütün bunlara rağmen hâlâ karşımıza tekrar eden başarısızlıklar, tutmayan stratejiler ve değer yaratmayan devralmalar çıkmaya devam ediyor. Roger L. Martin’in Yeni Bir Düşünme Biçimi adlı kitabı tam da bu çelişkinin üzerine gidiyor ve yöneticileri alışlagelmiş modelleri yeniden düşünmeye davet ediyor.

Harvard Business Review’da yıllar boyunca yayımlanmış makaleleriyle temelini attığı bu kitapta Martin, yönetim dünyasında baskın hale gelmiş on dört farklı modeli ele alıyor. Yazar, bu on dört modeli bağlam, seçim yapmak, yapılandırma çalışmaları ve temel faaliyetler olmak üzere dört ana grup altında topluyor. Martin çoğu zaman bu modelleri, uzun yıllar CEO’larıyla işbirliği yaptığı uluslararası bir şirket olan P&G başta olmak üzere çeşitli şirketlerden örneklerle ele alıyor. Kitabın amacı klasik modelleri yıkmaktan ziyade onları belli bağlamlara yerleştirmek. Martin’e göre sorun kullandığımız modellerin yanlış olması değil, onları evrensel doğrular gibi uygulamamız. Tüm modeller belirli koşullarda işe yarayabilir ancak bağlam değiştiğinde aynı modeller sınırlayıcı hale gelebilir. Yöneticiler kullandıkları modelleri mevcut sorunlara uyarlamaya ve güncellemeye açık olmalıdır.

Kitabın ilk bölümü olan “Bağlam”da rekabet, hissedarlar ve müşteri temalarıyla ilintili modeller derinlemesine ele alınıyor. Klasik anlayış, rekabetin üst kademelerde ve şirketler arasında olduğunu ileri sürse de aslında rekabet müşteriyle en çok etkileşime geçen alt kademelerde ve şirketlerin sundukları ürün ve hizmetler arasında yaşanır. Ayrıca kitap hissedarlardan müşteriye temel alan bir yaklaşımın uzun vadede paydaşlar için daha kazançlı olduğunu gösteriyor. Müşterilere ise sadakat üzerinden değil; alışkanlık, aşinalık gibi kavramlar üzerinden yaklaşmayı tavsiye 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)



Yazar, “Seçim yapmak” olarak adlandırdığı ikinci kısımda ise strateji ve veri oluşturma konularında alışık olduğumuz doğrulara yeni bakış açıları sunuyor. Adım adım bir stratejinin nasıl geliştirilmesi gerektiğini ve bu süreçte dikkat edilmesi gereken noktaları anlatıyor.

Pek çok kurum için strateji; yıllık planlama döngüleri, bütçe tabloları ve uzun sunum dosyalarıyla özdeşleşmiş durumda. Oysa Martin stratejinin plan değil, seçim olduğunu hatırlatıyor. Gerçek strateji, nerede ne yapacağınıza ve nasıl kazanacağınıza dair bilinçli tercihler yapmaktır. Bu tercihler belirsizlik içerir ve her zaman verilerle kesin biçimde doğrulanamaz. Bu nedenle karar alma sürecinde veri kadar hayal gücü de kritik rol oynar. Strateji, mekanik bir hesaplama süreci değil; alternatifler üretmeyi ve risk almayı gerektiren bir süreçtir. Planlama ise bu sürecin uygulanma biçimidir. Planı stratejiyle karıştırdığımızda, aslında seçim yapmaktan kaçınmış oluruz.

Üçüncü bölüm yani “Yapılandırma Çalışmaları” kısmı; kurum kültürü, bilgi işi, kurumdaki fonksiyonel birimler başlıklarını inceliyor. Kurum kültürü şirketin başarısında son derece önemli bir rol oynar ama bu kültür yöneticilerin dayatması veya çabalarıyla olmamalıdır. Martin, kültür değişimi konusundaki yaklaşımını “Kurumun Zihnini Değiştirmek” olarak adlandırdığı kurumsal yönlendirme mekanizması üzerinden anlatıyor ve şema üzerinden gösteriyor. Ele alınan bir diğer önemli konu da bilgi işinin doğası.

Bilgi işi, doğası gereği fiziksel işlerden farklı bir organizasyon gerektirir. Yazarın sunduğu model, bilgi ve bilgi işçilerinin sabit görev tanımlarındansa daha dinamik, dönemden döneme değişen, amaca yönelik proje etrafında şekillenen görev tanımları olması gerektiğini ileri sürüyor. Günümüz organizasyonlarında değer yaratımı, çoğu zaman belirsiz ve karmaşık problemleri çözme kapasitesine dayanıyor. Bu tür problemler standart prosedürlerle çözülemez; alternatif üretmeyi, hipotez geliştirmeyi ve denemeyi gerektirir. Martin bu noktada yöneticinin rolünü yeniden tanımlıyor: Yönetici yalnızca uygulayan değil, seçenekler tasarlayan kişidir. Bu bakış açısı, yönetimi katı kurallar bütünü olmaktan çıkarıp yaratıcı bir karar alanına dönüştürüyor.

En fazla modele değinilen son kısım olan “Temel Faaliyetler”de planlama, uygulama, yetenek yönetimi, inovasyon, sermaye yatırımı, birleşme ve devir konuları işleniyor. Bu bölüm, şirketleri temel faaliyet alanlarını yeniden düşünmeye çağırıyor ve baskın yönetim anlayışlarına alternatif bir çerçeve sunuyor. Planlama, stratejiyle eş tutulmak yerine hangi risklerin bilinçli biçimde alınacağını belirleyen keşif odaklı bir süreç olarak ele alınıyor. Uygulama ise stratejiden ayrı bir aşama değil, onunla iç içe ilerleyen bir karar verme pratiği olarak görülüyor.

**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)



Yetenek yönetiminde tek tip teşvik sistemleri yerine çalışanların bireysel ihtiyaçlarını dikkate alan daha insani bir yaklaşım öneriliyor. İnovasyonda yalnızca “ürün” üretmek değil, yeniliğin benimsenmesi ve başarıyla hayata geçirilmesi önem kazanıyor. Sermaye yatırımlarında muhasebe kârı yerine yaratılan gerçek değer ölçüt alınırken birleşme ve devralmalarda amaç satın alınan işletmeye ek değer katmak olarak tanımlanıyor.

Kısacası, kitap boyunca tekrar eden ortak tema modellerin mutlak doğrular olmadığı, düşünme araçları olduğudur. Yazar, baskın modelleri bütünüyle reddetmiyor; onların hangi varsayımlara dayandığını ve hangi koşullarda işe yaradığını görünür kılıyor. Bu yaklaşım, yöneticilere hem eleştirel hem de yapıcı bir çerçeve sunuyor. Amaç, her modeli terk etmek değil; bilinçli biçimde seçmek ve gerektiğinde alternatif geliştirmek. Yeni Bir Düşünme Biçimi, bu yönüyle klasik bir yönetim el kitabından ayrılıyor. Okuyucuya hazır reçeteler sunmaktan çok, düşünme disiplini güçlendirmeyi hedefliyor. Yöneticileri başarısızlıklarından ötürü suçlamak yerine, içinde buldukları sistemin onları belirli modellere yönlendirdiğini kabul ediyor ve daha bilinçli tercihler yapabilmeleri için bir zihinsel çerçeve öneriyor. Kitap, yönetimi bilimsel kesinlik iddiasından ziyade bağlamsal bir tasarım pratiği olarak ele alıyor.

**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)