



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**09 MART 2026 PAZARTESİ**

**ARAŞTIRMA-1**

**“07/03/2026 TARİHLİ RESMİ GAZETE”**

**CUMHURBAŞKANI KARARI**

**— İhracat Destekleri Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 11007)**

**ATAMA KARARLARI**

**— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2026/65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80)**

**ARAŞTIRMA-2**

**“AB’den Denizcilik Sanayii ve Limanlar İçin Yeni Stratejiler” duyurusuna ulaşmak için lütfen AB’den Denizcilik Sanayii ve Limanlar İçin Yeni Stratejiler linkini tıklayınız.**

**Kaynak:** T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı

**ARAŞTIRMA-3**

**“İTOSAM Haftalık Ekonomi Bülteni - (06 Mart 2026)”**

**<https://itosam.org.tr/uploads/publications/pdfs/fa07d2596ef343f19fec418442f349e7.pdf>**

**Kaynak:** İTOSAM

**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](#)

"İhracat Desteklerinde Değişiklik: Yeni Destek Oranları ve Kapsamlar" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/03/07/ihracat-desteklerinde-degisiklik-yeni-destek-oranlari-ve-kapsamlar/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

#### [ARAŞTIRMA-5](#)

"Yerli Malı Belgelendirme Süreçleri Çalıştayı Gerçekleştirildi" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.sanayi.gov.tr/medya/duyurular/yerli-mali-belgelendirme-surecleri-calistayi-gerceklestirildi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

#### [ARAŞTIRMA-6](#)

"İstatistiklerle Kadın, 2025"

Türkiye nüfusunun %49,98'ini kadınlar, %50,02'sini erkekler oluşturdu.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58272>

"Yabancı Kontrollü Girişim İstatistikleri, 2024"

Toplam cironun %12,6'sı yabancı kontrollü girişimler tarafından elde edildi.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57981>

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-7

"Vaat Edildiği Söylenen Topraklar ve Ötesi" yazısına ulaşmak için lütfen

<https://tasam.org/tr-TR/Icerik/75195/vaat-edildiği-soylenen-topraklar-ve-otesi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TASAM

## ARAŞTIRMA-8

### "Başarısızlık Bir Seçim mi?"

*"Başarılı insanların, başarısızların hoşlanmadığı şeyleri yapmak gibi bir alışkanlıkları vardır. Onlar da bu işlerden hoşlanmıyor olabilirler. Ancak hedefe varma arzularının gücü, hoşnutsuzluklarını yener." — Stephen R. Covey*

Bir süredir başarı üzerine yazılan kitap ve blog yazılarını okuyorum. Her birinde aynı başlıklar tekrar ediyor ve yapılması önerilen listeler paylaşılıyor. Erken kalkmak, hedef koymak, plan yapmak, rutinler geliştirmek, konfor alanından çıkmak... Elbette hepsi önemli alışkanlıklar, bunlara bir itirazım yok.

Ancak, hayatta ilerleyemeyen pek çok insanı gözlemlediğimde onların büyük hatalar yaptıkları için değil, küçük ama sürekli yanlışlarda ısrar ettikleri için aynı yerde kaldıklarını fark ettim. Yazılarda başarıya ulaşma yolunda yapılması gerekenler çokça anlatılsa da kimse insanları başarısızlığa sürükleyen alışkanlıklardan çok fazla söz etmiyor. Bu yazıyı yazma ihtiyacı hissetmemin nedeni tam olarak bunu farketmem oldu, başarıyı anlatmaktan çok, başarısızlığı besleyen davranışları görünür kılmak istedim.

Başarısızlık çoğu zaman ne yapılmadığı ya da hangi alışkanlıkların rutin olarak sürdürüldüğü veya sürdürülmediği ile ilgilidir. Yalnızca ne yapmamız gerektiğini değil, aynı zamanda nelerden uzak durmamız gerektiğini de konuşmak gerekir. Bu bakış açısı çoğu zaman gözümüzden kaçıyor.

Peki başarı nedir diye soracak olsam, nasıl cevaplarsınız? Başarı, çok para kazanmak mı, geniş bir çevre edinmek mi yoksa bir girişim kurup onu büyütmek mi?

**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)



Bunların her biri, belirli koşullar altında birer başarı göstergesi sayılabilir. Ancak bana göre hiçbir başarıyı tek başına tanımlayabilecek kadar kapsayıcı değiller.

Harvard Üniversitesi'nin 80 yılı aşkın süredir devam eden "Adult Development Study" araştırması, insanların uzun vadeli mutluluğunu ve yaşam doyumunu belirleyen en güçlü değişkenin maddi kazanç değil, kaliteli ve güvene dayalı ilişkiler olduğunu gösteriyor. Bu bulgu, başarıyı yalnızca ekonomik çıktılarla tanımlamanın eksik kaldığını güçlü biçimde destekliyor.

Çok para kazanmak, bir şirket kurup onu büyütme ya da akademik unvanlar elde etmek; ancak sağlam bir karakter, dürüstlük, paylaşma kültürü ve başkalarına fayda üretme çabasıyla birleştiğinde gerçek anlamda bir başarıya dönüşür.

Günümüzde başarı çoğu zaman elde edilen maddi imkânlar, makam ya da görünür güç üzerinden tanımlanıyor. Ancak bu sonuçlara hangi yollarla ulaşıldığı, süreçte ne kadar dürüst ve adil olunduğu çoğu zaman göz ardı ediliyor. Oysa samimiyetten, şeffaflıktan ve başkalarına zarar vermeme ilkesinden uzak şekilde elde edilen hiçbir güç gerçek anlamda başarı sayılmaz. İnsanların size güvenemediği, ilişkilerin tamamen menfaat temeli üzerine kurulduğu bir zeminde maddi büyüklük veya çevre ne kadar artarsa artsın, ortada kalıcı ve sağlıklı bir başarıdan değil, yalnızca geçici kazanımlardan söz edilebilir.

Bu noktada asıl mesele, neyin başarı sayıldığı kadar neyin gerçekte başarı olmadığıdır. Çünkü başarıyı yalnızca sonuçlarla tanımladığımızda, bizi o sonuçlara götüren tutum ve davranışları da görmezden gelmeye başlarız. Tam da bu nedenle, başarısızlık dediğimiz kavramın hangi alışkanlıklardan ve hangi karakter özelliklerinden beslendiğine yakından bakmak gerekir.

### **Başarısız insanlar;**

#### **Dinleyemezler**

Başarısız insanlar dinlemekten uzaktır. Kendi söylediklerinin dışında bir doğru olabileceğini kabul etmekte zorlanırlar. Farklı bakış açıları onlar için bir tehdit gibidir, bu yüzden anlamaya değil, sadece cevap vermeye odaklanırlar. Zamanla bu tutum, onları sabit fikirli, kendini tekrar eden ve gelişime kapalı bir insan haline getirir.

Harvard Business Review'da yayımlanan liderlik araştırmalarına göre, yüksek performans gösteren yöneticilerin en belirgin ortak özelliği "aktif dinleme" becerisidir.

**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)



Dinleme yalnızca iletişim aracı değil; öğrenme, adaptasyon ve karar kalitesini artıran temel bir yetkinliktir. Dinlemeyen birey, dış dünyadan veri alamadığı için zamanla kendi zihinsel yankı odasında hapsolür.

### **Empati Yapamazlar**

Başarısız insanlar olaylara yalnızca kendi pencerelerinden bakarlar. Dünya, onların gördüğü kadardır. Kendi menfaatleri, kendi duyguları ve kendi hayalleri dışındaki hiçbir şey gerçek anlamda önem taşımaz. Karşısındaki insan, ancak kendi beklentilerine hizmet ettiği sürece vardır; bu sınır aşıldığında ise o kişi görünmez hale gelir.

Daniel Goleman'ın duygusal zekâ üzerine yaptığı çalışmalar, liderlik başarısında teknik yeterlilikten ziyade sosyal farkındalık ve empati kapasitesinin belirleyici olduğunu ortaya koyuyor. Google'ın "Project Aristotle" araştırmasında da en başarılı ekiplerin ortak özelliğinin "psikolojik güvenlik" olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güvenlik ise empati olmadan oluşmaz.

"Empati olmadan duygusal zekâ eksiktir; duygusal zeka olmadan da sürdürülebilir başarı mümkün değildir." Goleman

### **Rutinleri Sevmezler**

Faydalı rutinler oluşturabilmek oldukça güç bir yetenektir. Günümüz uyarıcıları da göz önüne alındığında bu beceri her geçen gün daha da zor bir meziyet haline geliyor. Vaktin boşa geçmesine sebep olan unsurlar, birkaç yıl öncesine kıyasla artık çok daha görünür biçimde hayatlarımızın içinde yer almaktadır.

Duke Üniversitesi'nde yapılan bir araştırma, günlük davranışlarımızın yaklaşık %40'ının alışkanlıklardan oluştuğunu gösteriyor. Yani hayatımızın önemli bir bölümü bilinçli kararlarla değil, alışkanlık sistemleriyle yönetiliyor. Rutin kuramayan birey aslında irade eksikliği değil, sistem eksikliği yaşıyor olabilir.

Başarısız insanlar, bu karmaşa içinde düzen kurmak yerine dağınıklığa teslim olurlar. Rutin inşa edemedikleri için disiplin geliştiremez, disiplin geliştiremedikleri için de süreklilik sağlayamazlar. Zamanı yönetemedikçe suçu şartlarda, sistemde ya da başkalarında ararlar. Ancak asıl sorun, kendi hayatlarına yön verecek alışkanlıkları oluşturamamış olmalarından başka bir şey değildir.

**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)



## **Paylaşmayı Sevmezler**

“Paylaşmayı öğrenmeden büyüyemezsin.” Jim Rohn

Paylaşmak insanın doğasında vardır. Bunu henüz çocukluk çağlarında öğreniriz, paylaşmanın verdiği hazzı o yaşlarda tadarız. Aslına bakarsanız insan paylaşmayı bilerek doğar, bencilleşmeyi ise zamanla öğrenir. Başarısız insanlar, bu doğal eğilimi zamanla kaybedenlerdir. Bilgiyi, emeği ve başarıyı paylaşamadıkça yalnızlaşır, yalnızlaştıkça da gerçek anlamda olgunlaşamazlar.

Organizasyonel psikoloji literatüründe bilgi paylaşım kültürünün inovasyon kapasitesini artırdığına dair güçlü bulgular bulunmaktadır.

MIT Sloan Management Review’da yayımlanan çalışmalar, bilgi saklayan organizasyonların uzun vadede performans kaybı yaşadığını göstermektedir.

## **Okumayı Sevmezler**

Okumak, insanın kendi içiyle ve dışındaki dünyayla kurduğu en derin bağlardan biridir. Başarısız insanlar bu bağı kurmaktan şiddetle kaçınır. Çünkü okumak insanı sorgulamaya zorlar, sorgulamak ise konfor alanını bozar. Bu yüzden okumayan insan kendi doğrularını mutlak doğru sanmaya başlar.

OECD’nin eğitim raporları, düzenli okuma alışkanlığına sahip bireylerin eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Okumak yalnızca bilgi edinmek değil, bilişsel esneklik kazanmaktır.

Ne kadar az şey bildiğini ancak çok şey öğrenmeye başladığında anlarsın.

## **Riski Sevmezler**

Başarısız insanlar belirsizlikten fazlasıyla rahatsız olur, konfor alanlarını terk etmek istemezler. Risk almayı hayatları için ciddi bir tehdit olarak görürler. Oysa gelişim çoğu zaman güvenli sınırların dışında başlar. Mantıklı ve yerinde risk almadan başarı ve ilerlemeden bahsetmek neredeyse imkansızdır.

**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)



Davranışsal ekonomi alanında Nobel ödüllü Daniel Kahneman'ın çalışmalarına göre insanlar "kayıp korkusu" nedeniyle fırsatları kaçırma eğilimindedir. Bu durum literatürde "loss aversion" olarak tanımlanır. Başarısızlık çoğu zaman riskin büyüklüğünden değil, kaybetme korkusunun yönetilememesinden doğar.

### **Eleştirilmeyi Sevmezler**

Başarılı insanlar eleştiriyi kendi gelişim yolculuğunda yollarını aydınlatan bir enstrüman olarak değerlendirirler. Başarısız insanlar ise eleştiriyi bir gelişim fırsatı olarak değil, kişisel bir saldırı olarak algılar. Hatalarını görmek yerine savunmaya geçer, eksiklerini kabul etmek yerine bahaneler üretirler. Bu tutum, onların öğrenmesine engel olduğu gibi kendilerini de tekrar etmelerine sebep olur.

Stanford ve Columbia Üniversiteleri'nde yapılan geri bildirim kültürü araştırmaları, düzenli ve yapıcı geri bildirim alan bireylerin performans gelişiminin anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermektedir. Eleştiri, kişisel saldırı değil; veri kaynağıdır.

Başarısızlık çoğu zaman yetersizlikten değil, dinlememekten, sorgulamamaktan ve değişime direnmekten doğar. İnsan konfor alanını korudukça ilerlediğini sanır, oysa yaptığı tek şey yerinde saymaktır. Okumayan, paylaşmayan, eleştiriden kaçan ve risk almayan birey, fark etmeden potansiyelini tüketir, başarısız olma yolunda emin adımlarla ilerler.

Burada anlatılanlar, bunları yapmazsanız başarı mutlaka gelecektir gibi bir vaat içermiyor. Hayatta her şeyi doğru yaptığımız halde sonuçların istediğimiz gibi olmadığı anlar olabilir, bunda kaderin ve kontrolümüz dışındaki koşulların payı muhakkak vardır. Ancak sonuç olumsuz olsa bile, mücadele eden insan başarısız sayılmaz. Çünkü insan sonuçlardan değil, yürüdüğü yoldan ve gösterdiği çabadan sorumludur.

**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)