



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**08 HAZİRAN 2026 PAZARTESİ**

**ARAŞTIRMA-1**

**“07/06/2026 TARİHLİ RESMİ GAZETE”**

**MİLLETLERARASI ANDLAŞMA**

**— Küresel Asgari Tamamlayıcı Kurumlar Vergisi Bilgilerinin Değişimine İlişkin Çok Taraflı Yetkili Makam Anlaşmasının İlişik Beyanla Onaylanması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 11396)**

**ARAŞTIRMA-2**

**» Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 5.06.2026**

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

**ARAŞTIRMA-3**

**“İTOSAM Haftalık Ekonomi Bülteni - (05 Haziran 2026)”**

**<https://itosam.org.tr/uploads/publications/pdfs/8e141fc3fbfb4cb78e2629fd3b8ba506.pdf>**

**Kaynak: İTOSAM**

**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

"Tüketici Fiyat Endeksi, Mayıs 2026"

Tüketici fiyat endeksi (TÜFE) yıllık %32,61 arttı, aylık %1,71 arttı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58296>

"Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi, Mayıs 2026"

Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi (Yİ-ÜFE) yıllık %28,93 arttı, aylık %2,75 arttı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58031>

Kaynak: TÜİK

#### ARAŞTIRMA-5

"Basitleştirilmiş Gümrük Beyannamesi Kapsamında İhracat Rotaları 2025" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/duyurular/basitlestirilmis-gumruk-beyannamesi-kapsaminda-ihracat-rotalari-2025> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

#### ARAŞTIRMA-6

**"Adalet illüzyonu: Liderler Neden Bilinçsizce 'İmtiyazlı Sınıflar' Yaratır"**

Kurallar gerçekten herkes için aynı mı, yoksa sadece öyle olduğuna mı inanıyoruz? Kurumsal yapılarda "adalet" çoğu zaman açıkça ihlal edilmez; bunun yerine istisnalar üzerinden yeniden tanımlanır. Liderlerin çoğu zaman rasyonel görünen kararları, farkında olmadan bazı çalışanları sistemin içine, bazılarını ise dışına iter. Bu yazı, bu görünmez ayrımın nasıl oluştuğunu, neden sorgulanmadığını ve ekip içinde güveni, bağlılığı ve performansı nasıl aşındırdığını inceliyor.

**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)



En kritik soru ise şu: Sorun gerçekten bireysel kararlar mı, yoksa bu kararları üreten sistemin kendisi mi?

### **Kurallar Herkes İçin Aynı mı? İstisnalar Nerede Başlar?**

Adalet algısı yalnızca kurallarla değil, bu kuralların nasıl uygulandığıyla şekillenir. Aynı kuralın farklı kişiler için farklı uygulanması, organizasyon içinde görünmez bir tabakalaşma yaratır.

Örneğin, ekip genelinde belirlenmiş bir esnek çalışma modeli varken, bir çalışanın yöneticisiyle kurduğu ilişki sayesinde bu çerçevenin dışında kalması, sistemin bütünlüğünü zedeler. Benzer şekilde, kritik bir projede en uygun yetkinliğe sahip kişi yerine, yöneticinin daha önce birlikte çalıştığı veya iletişim açısından daha öngörülebilir bir ismin tercih edilmesi, fırsatların nasıl dağıtıldığına dair güçlü bir sinyal üretir.

Bu sinyal çoğu zaman şunu gösterir: Kurallar vardır, ama herkes için aynı işlemez.

Bu noktada organizasyon ikiye ayrılmaz, ama algı ikiye bölünür. Kurallarla ilerleyenler ve istisnalarla ilerleyenler. Bu ayrımın kendisi, zamanla fiili bir imtiyazlı sınıfın oluşmasına zemin hazırlar.

Bu durum yalnızca algısal değildir. Gartner'in Build Employee Trust in Leaders to Sustain Engagement During Disruption (2025) raporu, çalışanların lider kararlarını adil ve şeffaf bulmadığında güven ve bağlılıklarının belirgin şekilde düştüğünü ortaya koyar. Yani istisnalar yalnızca anlık kararlar değil, doğrudan performans çıktısını etkileyen bir faktördür.

### **Ayrıcalık Neden Görünmez Kalır? Faydalanan Neden Susar?**

İstisnalar ortaya çıktığında, bu durum yalnızca lider kararıyla değil, bu karara verilen tepkilerle kalıcı hâle gelir. Ayrıcalıktan faydalanan çalışanlar çoğu zaman bunu sorgulamaz.

Bilişsel Çelişki burada devreye girer. Çalışan, elde ettiği avantajı kendi katkısı ve performansı ile açıklayarak içsel bir denge kurar. "Bu işi en iyi ben yaparım" ya da "geçen dönem en çok ben çalıştım" gibi anlatılar, durumu hak edişe dönüştürür.

**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)



Kayıptan Kaçınma ise bu dengeyi korur. Kişi, elde ettiği avantajdan vazgeçmeyi bir kazanım değil, kayıp olarak görür. Bu yüzden sorgulamak yerine mevcut durumu korur.

Böylece sistem, yalnızca liderin verdiği kararlarla değil, bu kararların içeriden sorgulanmamasıyla da güçlenir.

Ancak aynı karar, sistemin diğer tarafında tamamen farklı bir etki üretir.

### **Adalet Bozulduğunda Ne Olur? Sessiz Kırılma ve Güven Kaybı**

Aynı istisna, sistemin dışında kalanlar için tamamen farklı bir anlam taşır.

Çalışan, bir başkasına uygulanan esnekliği veya verilen fırsatı gözlemlediğinde, yalnızca o kararı değerlendirmez. O kararın temsil ettiği sistemi okur.

Sorun tekil bir durum değildir. Tekrar eden bir örüntüdür.

Bu noktada kritik kırılma başlar. Çaba ile sonuç arasındaki bağı koptuğu algısı oluşur. “Ne yaparsam yapayım fark etmiyor” düşüncesi yerleşir.

Bunun sonucu yüksek sesli bir itiraz değildir. Tam tersine sessizliktir. Çalışan ya sistemi “oynamaya” başlar ya da sistemden zihinsel olarak çekilir. Sessiz istifa, düşük motivasyon ve görünmez kopuş bu zeminde ortaya çıkar.

Güven kaybı tam olarak burada başlar. Ve bir kez başladığında, geri dönüşü zor ve maliyetlidir.

Organizasyon için sonuç nettir: düşen bağlılık, zayıflayan performans ve görünmeyen yetenek kaybı. Eğer ekip içinde aynı isimler sürekli istisnalardan faydalanıyorsa, bu bireysel başarı değil, sistemsal bir sinyaldir.

Bu tabloyu yaratan yalnızca çalışan davranışı değildir. Bir adım geriye gidildiğinde, kararın kaynağına bakmak gerekir.

**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)