



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
12 HAZİRAN 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

“Faaliyet illerine Göre İhracat Verileri – (2026 Ocak – Mayıs)” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/faaliyet-illerine-gore-ihracat-verileri-2026-ocak-mayis> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-2

“İŞKUR 2026 Yılı Mayıs Ayı İstatistik Bülteni Yayınlandı” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.iskur.gov.tr/haberler/2026-yili-mayis-ayi-istatistik-bulteni-yayimlandi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: İŞKUR

ARAŞTIRMA-3

“Kurumsal Siber Güvenlik Webinarı – 18 Haziran 2026 Perşembe / Saat 13:30” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://isoakademi.com/seminerler/sem4826-kurumsal-siber-guvenlik-webinari> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



ARAŞTIRMA-4

“Kendi Hikâyesini Yazan Geleceğini Şekillendirir” yazısına ulaşmak için lütfen

<https://www.setav.org/kendi-hikayesini-yazan-geleceğini-sekillendirir> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-5

“İçimizdeki Yargıyla Barışmak” yazısına ulaşmak için lütfen

<https://fikirturu.com/toplum/insan/icimizdeki-yargıyla-barismak/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Fikir Turu

ARAŞTIRMA-6

“Liderler Neden Tüketiyor? Sorun Onlarda Değil Sistemde”

Lider kendini yönetmelidir. Bu cümle size de tanıdık geliyor, değil mi? Ama belki de yanlış yerden başlıyoruz. Liderlik konusunda çalışan her uzman ya da organizasyonlarda görev alan her yöneticinin bu ifadeyi duymuş, kullanmış olma ihtimali yüksek. Lider kendisini tanıyacak ve yönetecek. Zamanını yönetecek, öz disiplini geliştirecek, rasyonel olacak ama aynı zamanda duygusal zekâsı gelişmiş olacak, dürtüsel davranmamak için kişisel refahını da gözetecek.

Deneyimlerimden yola çıkarak söylemeliyim ki “bireysel yetkinliklerini geliştiren liderler kazanacak, geliştiremeyenler kaybedecek” gibi bir yaklaşım olduğunda liderler kendilerini yetersiz ve tükenmiş hissediyor. 2025 yılında yapılan araştırmalar gösteriyor ki üst düzey liderlerin yüzde 60'ı sık sık kendini tükenmiş hissediyor. Acaba bu tükenmişlik hissini azaltabilecek farklı bakış açıları geliştirmek mümkün mü?

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Sorunları sadece liderin öz becerilerine yüklemek sistem körlüğü yaratıyor. Liderler şöyle diyor: "Demek ki sorun bende!" Problemleri, kişinin zafiyetleri olarak görmek yerine, tasarlanmış sistemlerin liderlerin ihtiyaçlarına cevap verip vermediğine bakmayı öneriyorum.

Sistem körlüğünden kurtulmak ve gerçek bir tasarımcıya dönüşmek için kurumların şu kritik sorularla yüzleşmeleri önemli:

Zaman yönetimi yerine enerji yönetimine odaklandığımızda, liderlerimizin enerjisini ne kadar verimli kullanabiliyoruz? Çünkü liderler burada sıklıkla savruluyor. Arka arkaya planlanan ve planlanan zamanı taştan toplantılar, doğrudan ilintili olmayan kişilerin toplantılara katılması, üst yönetimin ya da müşterilerin planlanmamış işlerinin araya girmesi gibi birçok sıkıntı gündeme geliyor. Belki şu soruya yanıt aramak daha anlamlı olabilir: Kurum kültürü, hangi yönleriyle liderde enerji kaçakları yaratıyor?

Liderlerimizden hangi kararları, hangi sıklıkla ve ne kadar hızla almalarını bekliyoruz? Çünkü birçok organizasyonda liderlik, doğru karar vermekle değil, hızlı ve çok karar vermekle ölçülüyor.

İnsan merkezli çalışma prensibimiz çerçevesinde, liderlerimize ne kadar zihinsel tazelenme alanları açabiliyoruz? Görüyorum ki, liderler işi, insanı yönetirken mental olarak yoruluyor, çünkü boşlukları yok.

Kurum kültürü iş özel yaşam dengesini sağlamak konusunda liderleri destekliyor mu yoksa söylemde mi bırakıyor?

Liderlerimizi sadece işleri yapan kişiler olarak mı görüyoruz, yoksa sistemi kuran mimarlar olarak mı konumlandırıyoruz? Birçok organizasyonda liderler, sistem kurmak yerine sistemin boşluklarını kapatmaya çalışır. Gün, operasyonel kararlar ve anlık krizlerle dolarken liderlik rolü giderek daralır. Oysa liderlik, işin içinde kaybolmak değil, işi mümkün kılan yapıyı tasarlamaktır. Aksi halde liderin döngüye girmesi kaçınılmaz olur.

Aktif Bir Yeniden İnşa Süreci Olarak "Geri Çekilme"

Bir galeriyi gezerken resmi görebilmek için birkaç adım geri gideriz öyle değil mi? Bugünün liderlerinin geri çekilme ihtimalleri giderek daralıyor.

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Boşluk vermek ya da dinlenmek sadece kişisel ihtiyaçmış gibi algılanabiliyor, hatta bu, kişilerin zayıf noktası olarak nitelendirilebiliyor. Geri çekilme liderlik davranışı olarak görülüyor. Oysa geri çekilme aktif olarak yeniden inşa sürecinin bir gereği.

Bill Gates, Microsoft'un en yoğun dönemlerinde bile yılda iki kez uyguladığı ve bizzat kendi blogunda 'zihinsel çarpışmalara' zemin hazırladığını belirttiği **Think Week** süreçleriyle operasyondan tamamen geri çekildiğini belirtiyor. Sadece düşünmeye odaklandığı bu anların, şirketin geleceğini şekillendiren birçok stratejik kararın temelini oluşturduğu ifade ediyor.

Geri çekilme, liderin işten uzaklaştığı değil; aksine işin üzerine çıktığı aktif bir yeniden inşa sürecidir. Duygusal dayanıklılık -rezilyans kavramında da geri çekilme vardır. Toparlanmak, eski gücümüze kavuşup tekrar ilerleyebilmek için geri çekilir, güç toplarız. Geri çekilme anları liderin işten uzaklaştığı değil, kendine yaklaştığı ve işin de üzerine çıktığı anlar olarak görülmelidir. Öz liderlik sadece kişisel bir beceri alanı değil bir sistem tasarımıdır ve bu sistem tasarımı yapılmadığında, en güçlü liderler bile tükenir. Liderlik, artık kendini yönetmek değil kendinin çalıştığı sistemi tasarlamaktır. Sistemi kurmayan lider, zamanla sistemin en yoğun çalışanına dönüşür.

Liderlik Bir Sistem Tasarımıdır

Liderlik yolculuğunda tükenmişlik, aşılması gereken kişisel bir engel değil; sistemin revize edilmesi gerektiğini gösteren stratejik bir sinyaldir. Eğer lider, sadece operasyonel boşlukları kapatmaya ve günü kurtarmaya odaklanırsa, zamanla yönettiği yapının en yoğun çalışan dışı haline gelir. Oysa gerçek liderlik, işin içinde kaybolmak yerine, işi mümkün ve sürdürülebilir kılan o yapıyı bir mimar titizliğiyle tasarlamaktır. Stratejik geri çekilme pratiklerini kişisel bir lüks değil, aktif bir yeniden inşa süreci olarak sisteme dahil ettiğimizde hem liderin enerjisini koruyabilir hem de organizasyonel çevikliği artırabiliriz. Unutmamak gerekir ki; sistemi olmayan liderler, eninde sonunda akışın kurbanı olurlar; sistemi tasarlayanlar ise gerçek dönüşümün kapısını aralarlar.

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 (Deposit Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)
www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com