NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ

16 HAZİRAN 2026 SALI

ARAŞTIRMA-1

"16/06/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

TEBLİĞLER

— Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No: 58)

— Tahsilat Genel Tebliği (Seri:B Sıra No:20)

ARAŞTIRMA-2

"TOBB Haftalık Ekonomi Bülteni" (08 - 12 Haziran 2026)"
https://www.tobb.org.tr/ekonomibulteni/Docs/2026/24.pdf

Kaynak: TOBB

ARAŞTIRMA-3

"Türkiye Yapay Zekâ Eylem Planı Açıklandı" haberine ulaşmak için lütfen https://www.sanayi.gov.tr/medya/haber/turkiye-yapay-zek%C3%A2-eylem-plani-aciklandi linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

ARAŞTIRMA-4

"Sanayi Üretim Endeksi, Nisan 2026"
Sanayi üretimi yıllık %6,0 arttı.

https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58185

"Ücretli Çalışan İstatistikleri, Nisan 2026"
Ücretli çalışan sayısı yıllık %2,0 arttı.

https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57961

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-5

"Temel Pazarlama Karması ve Müşteri Odaklı Pazarlama Yaklaşımı Ücretsiz Webinar Programı - (26 Haziran 2026 Cuma / Saat 14:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen https://isoakademi.com/seminerler/sem5926-temel-pazarlama-karmasi-ve-musteri-odakli-pazarlama-yaklasimi linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-6

“Yapay Zekâ Çağında Yönetmek Yetmez”

Son dönemde Silikon Vadisi’nde hızla yayılan ve tartışmaları beraberinde getiren bir kavram var: “Founder Mode.” Airbnb CEO’su Brian Chesky’nin Y Combinator’da yaptığı bir konuşmadan doğan ve sonrasında podcastler ve röportajlar aracılığıyla şekillenen bir liderlik yaklaşımı olan Founder Mode, 20. yüzyıldan kalan yönetim alışkanlıklarına tam bir anti-tez. Yaklaşımın her ölçekte uygulanabilir olup olmadığı tartışmalı olsa da orta kademe yöneticiliğe yönelik eleştirisi giderek daha geniş yankı buluyor.

Chesky, orta kademe yöneticileri de uyarıyor. Yalnızca insan yönetimine indirgenmiş ve ekibinden kopuk yönetici rollerinin değer üretmeyeceğini ifade ediyor. Ona göre yöneticinin değeri artık bildiği şeylerden değil, insanların yaptığı işe anlam kazandırma kapasitesinden geliyor. Kendi ifadelerimle özetlersem: Ekibinden uzak, sadece hedef verip sonucu bekleyen ve bilgi ve tecrübeyi iş güvencesi olarak gören yöneticilerin yaptığı birçok işi yapay zekâ artık daha hızlı ve daha iyi yapabiliyor.

Bu dönüşüm aslında yeni değil ancak neden bugünlerde bu kadar görünür hale geldiği önemli. Uzun yıllar boyunca orta kademe yöneticiler, bilgi akışını yönetmek, performansı izlemek ve koordinasyonu sağlamak gibi kritik roller üstlendi. Ancak yapay zekanın raporlama, veri analizi ve süreç koordinasyonu gibi işlevleri hızla devralması, bu rollerin önemli bir kısmını algoritmik hale getirdi. Bir başka deyişle, yöneticiliğin en görünür fonksiyonları artık teknoloji tarafından daha hızlı ve hatasız yapılabiliyor. Bu da orta kademe rolünün değer önerisini doğrudan sorgulanır hale getiriyor.

Chesky'nin iddiası, giderek daha sık duyduğumuz "yönetim katmanları silinecek" söylemiyle de örtüşüyor. McKinsey'nin 2024 tarihli 'State of Organizations' araştırması, şirketlerde 'orta kademe daralmasının' artık teoriden pratiğe geçtiğini ve bu rollerde çift haneli oranlarda azalma yaşandığını ortaya koyuyor. Gartner'ın öngörülerine göre, şirketlerin yüzde 20'si organizasyon yapılarını düzleştirmek ve operasyonları hızlandırmak için yapay zekâdan yararlanacak. Aynı araştırmada, bu şirketlerin önemli bir bölümünün orta kademe yönetim rollerini yarıya indirmeyi hedeflediği de öngörülüyor.

Bu tabloyu yalnızca bir "iş kaybı" perspektifinden okumak eksik olur. Yaşanan şey, bir rolün ortadan kalkmasından çok yeniden tanımlanması. Orta kademe yönetim tamamen yok olmayacak ancak değeri koordinasyon ve kontrol üzerine kurulu roller giderek azalırken, liderlik tarafı güçlenecek. Bu nedenle asıl soru, yöneticiliğin ortadan kalkıp kalmayacağı değil, hangi yönetici tipinin varlığını sürdürebileceği.

Yapay zekâ çağında rol ayrışması:

Yapay Zekânın Üstlendiği Görevler	İnsana Kalan Değer Yaratan Liderlik
Proje takibi ve zaman çizelgeleri	Ekiplere vizyon ve aidiyet duygusu kazandırmak
Performans raporları hazırlama	Çalışanların psikolojik güvenliğini ve motivasyonunu sağlamak
Rutin onay süreçleri ve veri analitiği	Kriz anlarında inisiyatif alma ve stratejik esneklik
Bilgi aktarımı ve koordinasyon	Departmanlar arası empati ve kültürel uyum

Zamanın ruhuna uyum sağlamak adına orta kademe yöneticiler için bazı pratik önerilerim var:

Genç kuşaklardan şikayet etmeyi bırakın: Gençlerden şikayet etmek insanlık tarihi kadar eski. Ancak bu yaklaşımın hiçbir dönüştürücü gücü veya faydası yok. Gelecek zaten gençlerin olacak, önemli olan onların beklentilerini anlamak.

Yöneticilerle yaptığım bir çalışmada, en sevdikleri insanın kendi kariyerlerini aynı şekilde yaşamasını isteyip istemediklerini sordum. Yüzlerce yönetici arasında bu soruya “evet” diyen neredeyse yoktu. Bu durumda şu soruyu sormak gerekiyor: Sevdiklerimizin yaşamasını istemediğimiz bir düzeni gençlerin benimsemesini nasıl bekliyoruz?

Gençlerin çalışmak isteyeceği lider olun: Gençler önce şirkete değil, yöneticilere bağlanıyor. Mutsuz, tükenmiş bir yöneticiyi gören çalışanlar, “ileride böyle olacaksam olmayayım” diyerek ayrılmayı tercih ediyor. Gençlerin çalışmak istemediği bir yöneticiyi sistem ne kadar tolere edebilir?

Değişimi talep edin: Aşırı çalışma artık bir başarı göstergesi değil, aksine çalışan kaybının önemli sebeplerinden biri. Yöneticiler çoğu zaman bu koşullardan şikayetçi olsa da, bunu normalleştirdiklerinde yazılı olmayan standart haline geliyor. Bugün değişimi talep etmeyen yöneticiler, yarın yetenek kaybının bir nedeni haline geliyor.

Anlam yaratın: Çalışanlar artık sadece ne yapacaklarını değil, neden yaptıklarını da bilmek istiyor. Ekibiyle temas halinde olan, anlam yaratan, birlikte düşünen liderler ideal iş olmasa bile çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlayabiliyor.

Artık "bana çözümle gel" diyen yöneticilerin değil, "gelin birlikte tartışalım" diyen liderlerin dönemi.

Zamanı ekibe ayırın: "Zamanım yok" yöneticilerin en sık kullandığı gerekçelerden biri. Ancak bu, stratejik bir yanlış. Bir fabrikanın ekipmanlarına bakım yapılmazsa sistem durur. Ekip de aynı şekilde bir üretim sistemi. Ekibe zaman ayırmak bir tercih değil, işletmenin sürekliliği için zorunluluktur.

Brian Chesky'nin Founder Mode yaklaşımı her şirkete aynen uygulanamayabilir. Ama işaret ettiği yön net: yapay zekâ çağında liderliğin değeri, koordinasyonu yönetmekten anlam yaratmaya doğru kayıyor. Sorun, yapay zekânın yöneticilerin yerini alması değil. Sorun, bazı yöneticilerin zaten çoktan algoritmik hale gelmiş rollerin içinde kalmış olması. Önümüzde net bir yol ayrımı var: Ya yönetmekten liderliğe evrilmek, ya da yavaş yavaş sistemin dışında kalmak.

Kaynak: HBR Türkiye

Not: Lütfen detaylar için kırmızı yazıların üzerini tıklayınız.