



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**24 HAZİRAN 2026 ÇARŞAMBA**

**ARAŞTIRMA-1**

"Finansal Hizmetler İstatistikleri ve Finansal Hizmetler Güven Endeksi" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/istatistikler/egilim+anketleri/finansal+hizmetler+istatistikleri+ve+finansal+hizmetler+guven+endeksi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TCMB

**ARAŞTIRMA-2**

"Türk Devletleri Arasında Dijital Ticarete Yeni Dönem Başlıyor" haberine ulaşmak için lütfen

<https://www.ticaret.gov.tr/haberler/turk-devletleri-arasinda-dijital-ticarete-yeni-donem-basliyor> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

**ARAŞTIRMA-3**

"Yapay Zekanın Türkiye İş Gücü Piyasasına Etkileri" yazısına ulaşmak için lütfen

<https://www.alomaliye.com/2026/06/22/yapay-zekanin-turkiye-is-gucu-piyasasina-etkileri/> 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-4

"Yeni Küresel Düzen Nasıl Olacak?" yazısına ulaşmak için lütfen <https://fikirturu.com/jeo-politika/yeni-kuresel-duzen-nasil-olacak/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Fikir Turu

#### ARAŞTIRMA-5

"Kendi Sonunu Hızlandıran Avrupa Projesi" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/kendi-sonunu-hizlandiran-avrupa-projesi> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

#### ARAŞTIRMA-6

**"Ekibi Yönetmek Tarih Oluyor: Yeni Dönem 'Ekiplerle Yönetim' Dönemi"**

Son beş yıldır dünyanın farklı bölgelerinde gerçekleştirdiğim yüzlerce üst düzey mülakatta dikkatimi çeken ortak bir çalışma stili giderek yaygınlaşıyor.

Eskiden liderler ekiplerini yönetirdi.

Bugün ise en başarılı organizasyonlarda liderler, ekipleriyle birlikte yönetiyor.

Aradaki fark küçük gibi görünse de aslında kurumsal dünyanın geleceğini şekillendiren en büyük dönüşümlerden biri bu.

Çünkü belirsizliğin, teknolojik dönüşümün ve yapay zekânın bu kadar hızlandığı bir çağda hiçbir lider tek başına yeterince hızlı öğrenemiyor, karar veremiyor veya çözüm üretemiyor.

**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)



Bu nedenle dünyanın en başarılı şirketleri “kahraman lider” modelinden uzaklaşıyor; onun yerine kolektif akli merkeze alan yeni bir liderlik anlayışına geçiyor. McKinsey bu dönüşümü “liderlerin takımlarından, liderlik yapan takımlara geçiş” olarak tanımlıyor. Artık liderlik bir kişinin sahip olduğu güç değil, bir ekibin ürettiği kapasite olarak görülüyor.

### **Komut Veren Liderden Orkestra Şefine**

20. yüzyılın yönetim anlayışı netti: Lider düşünür, ekip uygular.

Bugünün organizasyonlarında ise bilgi çalışanların arasında dağılmış durumda. Müşteriyi en iyi satış ekibi biliyor, teknolojiyi en iyi mühendisler biliyor, süreçleri en iyi operasyon ekipleri biliyor.

Dolayısıyla liderin görevi artık tüm cevaplara sahip olmak değil, doğru insanların doğru sorular etrafında birlikte düşünmesini sağlamak.

Bu nedenle yeni nesil liderler:

- Kararları tek başına almak yerine dağıtıyor,
- Kontrol etmek yerine güven oluşturuyor,
- Emir vermek yerine koordinasyon sağlıyor,
- Bilginin sahibi olmak yerine bilginin dolaşımını yönetiyor.

### **Spotify'dan Öğrenilen Ders**

Bu dönüşümün en bilinen örneklerinden biri Spotify.

Spotify büyürken klasik hiyerarşik yapının inovasyonu yavaşlattığını gördü. Bunun yerine küçük, otonom ve çapraz fonksiyonlu “Squad” ekipleri oluşturdu.

Bu ekipler neyi geliştireceklerine, nasıl geliştireceklerine ve kimlerle çalışacaklarına büyük ölçüde kendileri karar verebiliyor. Liderin rolü ise ekip adına düşünmek değil, ekibin düşünme kapasitesini artırmak.

Bugün teknoloji dünyasında sıkça gördüğümüz çevik organizasyonların önemli bir bölümü bu yaklaşımın farklı versiyonlarını kullanıyor.

**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)



### **Haier: 12 Bin Yöneticiyi Ortadan Kaldırmak**

Belki daha da çarpıcı örnek Çin merkezli beyaz eşya devi Haier.

Şirket yıllar içinde yaklaşık 12 bin orta kademe yöneticiyi sistemden çıkararak binlerce mikro girişimden oluşan bir yapı kurdu. Takımlar kendi kararlarını alıyor, kendi performanslarından sorumlu oluyor ve müşteri ihtiyaçlarına göre hızla şekilleniyor.

Sonuç?

Karar alma hızları yıllardan aylara indi ve şirket dünyanın en yenilikçi organizasyon modellerinden biri olarak gösterilmeye başlandı.

### **Cisco Neden Takım Zekâsına Yatırım Yapıyor?**

Bir başka dikkat çekici örnek Cisco.

Şirket bugün lider geliştirmekten çok takım geliştirmeye yatırım yapıyor. Çünkü rekabet avantajının artık bireysel yıldızlardan değil, yüksek performanslı ekiplerden geldiğini görüyor.

Bu nedenle liderlik, performans yönetimi ve yetenek süreçleri takım başarısı ekseninde yeniden tasarlanıyor.

### **Yapay Zekâ Çağında Liderlik Neden Değişiyor?**

Yapay zekâ aslında bu dönüşümü daha da hızlandırıyor.

Çünkü bilgiye erişim artık liderlerin ayrıcalığı değil.

Bir çalışanın birkaç dakika içinde ulaşabildiği analizlere, raporlara ve öngörülere bugün herkes erişebiliyor.

**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)



Dolayısıyla liderlerin yarattığı değer bilgi sahibi olmaktan değil;

- farklı bakış açılarını bir araya getirmekten,
- güven ortamı oluşturmaktan,
- ekip içindeki enerjiyi açığa çıkarmaktan,
- ortak akli harekete geçirmekten geliyor.

Başka bir ifadeyle yapay zekâ yöneticilerin otoritesini değil, ekiplerin gücünü büyütüyor.

### **Geleceğin Liderleri Kimler Olacak?**

Önümüzdeki dönemde en başarılı liderler;

En çok konuşanlar değil,

En çok bilenler değil,

En yüksek unvana sahip olanlar da değil.

En başarılı liderler; ekibinin içindeki bilgeliği ortaya çıkarabilenler olacak.

Çünkü geleceğin organizasyonlarında başarı, bir kişinin zekâsından değil, kolektif zekânın ne kadar etkin çalıştırıldığından doğacak.

Ve belki de bu yüzden önümüzdeki yılların en önemli liderlik sorusu şu olacak:

**“Ekibimi nasıl yönetirim?” değil, “Ekibimle birlikte nasıl yönetirim?”**

**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)