



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
01 TEMMUZ 2026 ÇARŞAMBA

ARAŞTIRMA-1

"01/07/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

KANUN

7587 Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

YÖNETMELİK

— Ticari Reklam ve Haksız Ticari Uygulamalar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

TEBLİĞLER

— İthalatta Kota ve Tarife Kontenjanı İdaresine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2026/1)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (No: 2026/7)

— İthalatta Kota ve Tarife Kontenjanı İdaresine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2026/2)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (No: 2026/8)

— İthalatta Kota ve Tarife Kontenjanı İdaresine İlişkin Tebliğ (No: 2026/9)

KURUL KARARI

— Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2026 Tarihli ve 2026/1095 Sayılı Kararı

ARAŞTIRMA-2

"İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2026"

Mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %8,2 seviyesinde gerçekleşti.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57985>

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**



"Dış Ticaret İstatistikleri, Mayıs 2026"

Mayıs ayında genel ticaret sistemine göre ihracat %9,5, ithalat %10,8 azaldı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58244>

"Hizmet Üretici Fiyat Endeksi, Mayıs 2026"

Hizmet Üretici Fiyat Endeksi (H-ÜFE) yıllık %38,37 arttı, aylık %5,23 arttı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58095>

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-3

"2025 Yılı Genel Faaliyet Raporu" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2026/06/2025-Yili-Genel-Faaliyet-Raporu.pdf>

linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

ARAŞTIRMA-4

"Yeni Dünyada Kuşaklararası İletişim Ücretsiz Webinar Programı - (02 Temmuz 2026 Perşembe / Saat 13:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://isoakademi.com/seminerler/sem5626-yeni-dunyada-kusaklararası-iletisim-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-5

"Güncel – Mali Tatil Uygulaması Hakkında Genel Tebliğ (Sıra No: 1)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/06/30/guncel-mali-tatil-uygulamasi-hakkinda-genel-teblig-sira-no-1/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

ARAŞTIRMA-6

"Marka Reklamı, Uzun Dönemde Etkili Olur" yazısına ulaşmak için lütfen <https://temelaksoy.com/marka-reklamı-uzun-donemde-etkili-olur/> linkini tıklayınız.

Yazar: Temel AKSOY

ARAŞTIRMA-7

"Teknik Başarı Liderlik Getirir mi?"

Bir çalışan düşünün. İşini herkesten iyi yapan bir çalışan. En karmaşık sorunları çözen, kritik projelerde öne çıkan ve yöneticilerinin de değer verdiği ve önemli işlerde akıllarına gelen ilk isim.

Terfi zamanı geldiğinde de karar aşamasında "Emeklerinin karşılığı verilmeli, zaten başarılı, desteklenirse yönetici de olur" yaklaşımı sergileniyor çoğunlukla. Ve hatta bazen de performanstan bağımsız bir noktada, organizasyonlarda kademesel kısıtlamalar sebebiyle iyi çalışanı elde tutmanın, ücret artışı sağlamanın veya kariyer gelişimi sunmanın tek yolu onu yönetici pozisyonuna taşımak olarak görülüyor. Böylece teknik olarak çok başarılı bir çalışan, liderlik rolüne geçmeye hazır olup olmadığı değerlendirilmeden yöneticilik koltuğuna oturabiliyor.

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



Peki teknik başarı gerçekten liderlik getirir mi?

İş dünyasında en yaygın terfi kriterlerinden biri teknik başarıdır. İşi bilersen daha iyi yönetebilirsin diye düşünülür. Çok da yanlış bir bakış açısı değildir aslında ama burada iki yol ayrımı var. Birincisi ya çok iyi bir uzman kaybedilmiş olacak ve yedeği de yoksa bir çok sorun peşpeşe gelmeye başlayacak. İkincisi işi biliyor olması demek işten kopamaması, liderlik yerine uzmanlık becerileriyle devam etme arzusunu beraberinde getirirse yönetici koltuğunda oturan bir uzman ile ekip yönetilmeye çalışılacak.

Başarılı uzman olmak ile başarılı bir lider olmak aynı beceri setini gerektirmez. Bir çok kurumun fark etmeden yaptığı en büyük hatalardan biri, teknik uzmanlık ile liderlik potansiyelini ayrı ayrı ölçmemektir.

Uzmanlık ve Liderlik Aynı Şey Değildir

Uzmanlar kendi performanslarıyla değer yaratırlar. Bilgileri, deneyimleri ve problem çözme becerileri onların en büyük gücüdür.

Liderler ise başkalarının performansını ortaya çıkaracak değer yaratırlar. (Charan, Drotter & Noel, 2011)

Bu iki rol arasındaki fark ilk bakışta küçük görünse de sonuçları oldukça büyüktür. Çünkü uzmanlık bireysel başarıya odaklanırken, liderlik birlikte başarmaya, ekip çalışmasına ve şirket stratejilerine odaklanmayı gerektirir. Yeni yönetici olan bir çok başarılı uzmanın zorlanmalarının nedeni de budur. Artık sadece kendi başarılarından sorumlu değildir.

En Büyük Tuzak : Her Şeyi Kendisi Yapmak

Liderlik görevine yeni başlayan başarılı uzmanlarda sıkça karşılaşılan davranış : Delege etmek yerine tüm işi üstlenmek. (Goldsmith, 2007)

Çünkü yıllarca öne çıkmasını ve başarılı olmasını sağlayan şey, sorunları hızlı ve doğru çözmek olmuştur. Yönetici olduklarında bu rolden çıkamama riski vardır. Fakat yöneticilik rolünde bu yaklaşım sürdürülebilir 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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Yöneticinin uzman rolünü üstlenmesi ile birlikte ekip üelerinde de bazı değişimler söz konusu olabilir.

- Yöneticilerini kendilerinden biri gibi görmeye başlayabilirler. Bu durum başlarda herkese samimi ve iyi gelse de performans değerlendirme dönemlerinde, zam dönemlerinde, yöneticiye uzman rolünden sıyrılıp kendi işlerini yapmak, psikolojik anlamda ve kabul görme noktasında sıkışmış hissettirecektir.
- Ekip üeleri bir süre sonra karar vermekten imtina etmeye ve her konuyu yöneticilerine sormaya başlayabilirler. Bu da yöneticinin iş yükünün yönetilemez noktalara gelmesine sebep olabilir.
- Mikro yönetim ekip üyelerinde özgüven sarsıcı bir sonuca sebep olup, yaptıkları işin doğruluğundan emin olmayan çalışanlar haline gelebilirler. Bu noktada da çalışanların kendi gelişimini hissetmeye ve özgür alana ihtiyacı olduğu düşünülürse çalışan bağlılığı sarsılabilir, turnover artabilir.

Ortaya çıkan tablo paradoksaldır. Teknik olarak en güçlü kişi yönetici olursa, ekibin toplam performansı düşebilir.

İnsan Yönetimi Teknik Bilgiden Daha Karmaşıktır

Teknik problemler genellikle doğru bir cevaba sahiptir. İnsanlarla ilgili konular ise karmaşık birer labirent gibidir. Çokça çıkışı vardır ama çıkışlardan hepsi de farklı doğrulara uzanıyor olabilir.

Motivasyon kişiden kişiye farklılık gösterir. Herkesin motivasyon kaynağı farklı olduğundan, ekibi motive etmek için standart bir yöntem izlemek her zaman başarılı sonuç getirmeyebilir.

Bu nedenle liderlik, standartları uygulamaktan ziyade, ihtiyaç analizi yapabilmek, motivasyon kaynaklarını keşfedebilmek gibi belirli alanlar için kişiye özel, ekibe özel metodlar geliştirebilmektir. Hem şirket hedeflerini net anlatmak ve nereye doğru koştuğunu ekibin bilmesini sağlamak, hem de o hedefe nasıl ve hangi yoldan koşulacağını ve bu yolda onlara iyi gelecek dinlenme tesislerinin hangileri olduğunu ekiple birlikte belirlemektir.

Başarılı liderler yalnızca hedeflerin tutmasını sağlayan değil, ekibinin potansiyelini ortaya çıkarıp onların gelişimine de alan tanıyan liderlerdir.

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



Yönetici Seçiminde Kurumlar Neyi Ölçüyor?

Kurumlar genellikle liderlik pozisyonlarına atama yapacağı kişilerin geçmiş performanslarını değerlendiriyor, mülakatta sergilediği iletişim becerilerini ve kendini ifade etme yeteneğini dikkate alıyor ve de öncesinde kurduğu şirket içi tutum davranış ve ilişkileri baz alarak bir karar vermeye çalışıyorlar.

Oysa bir liderin sahip olması gereken özellikler arasında koçluk yaklaşımı, etkili iletişim, güven oluşturma, delegasyon becerileri, risk ve karar alabilme yeteneği ve çatışma yönetimi gibi yetkinlikler bulunuyor. (Kouzes & Posner, 2017) Bu becerilerin hiç biri de teknik başarı ile kazanılmıyor.

Bu nedenle kurumlar “En başarılı çalışan kim?” sorusunun yanında “Çevresine fayda sağlayan, yönetici olursa ekibini geliştirebilecek kişi kim?” sorusunu da sorması gerekiyor.

Aynı zamanda her kariyerin son basamağı yöneticilik mi olmalı diye bir durup düşünmek gerek. Bazı çalışanlar uzmanlık alanlarında, yaptıkları işte başarılı olurken, bazıları insan yönetimi konusunda başarılı olabilirler. Yönetim diyince de sadece insan yönetimi gelmemeli akla. Belki de bir çalışanı süreç ya da proje yönetiminde konumlamak kariyeri açısından daha doğru bir yönlendirme olabilir.

İşte tam da burada koçluk becerileri giriyor devreye. Yönetici seçen İK çalışanları da, yönetim ekibi de koçluk becerilerine sahip olmalı ve kişinin gerçekten ne istediğini bu yolculukta hissedebilmeli. Uzmanlar da gerçekten neyle karşılaşacaklarını düşünüp, bunu isteyip istemediklerini, onlara iyi gelecek kariyer hareketinin ne olabileceğini tespit etmeli.

Farkındalığı yüksek kişiler sonradan mutsuz olacakları adımları atmazlar. Bununla birlikte sadece ünvan ihtiyacı veya para kazanmak arzusu ile hareket edip, yetenek ve yetkinliklerini göz ardı edenler, sonraki dönemlerde iş-özel yaşam dengesi, kariyerlerinde mutlu olamama gibi bir çok konuda sorun yaşamaya başlarlar.

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



Sonuç

Teknik başarı elbette değerlidir. Ancak liderlik için tek başına yeterli değildir.

Başarılı uzmanlar organizasyonların en değerli çalışanlarıdır. Fakat kariyer yolculuğu yöneticilik adımı ile devam etmek zorunda değildir. Bu noktada hem kişi kendi farkındalığını yükseltecek çalışmalar yapmalı, hem de kurumlar kademesel geçişlerde esneklik sağlayabilecek yapılar kurmalıdır.

Kurumlar teknik başarı ve liderlik potansiyelini birbirinden ayırdıklarında daha güçlü liderler yetiştirmekle kalmaz, değerli uzmanlarını da kaybetmemiş olurlar. Çünkü bazen bir çalışanın hayatındaki en önemli adım, uzmanlığında derinleşmek olabilir.

Her yıldız oyuncu iyi bir takım kaptanı olmayabilir.

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