



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
03 TEMMUZ 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

“03/07/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE

YÖNETMELİK

— Karayolları Trafik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

ARAŞTIRMA-2

“Marka ve Turquality Desteğine İlişkin Genelge Değişikliği” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ithib.org.tr/bilgi-merkezi/duyuru/detay/marka-ve-turquality-destegine-iliskin-genelge-degisikligi-hakkinda-6718> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTHİB

ARAŞTIRMA-3

“TAREKS Planlı Kesinti” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/duyurular/tareks-planli-kesinti> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

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

“Fiyat İndeksleri Kitabı (Mayıs 2026)” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/fiyat-indeksleri-kitabi-mayis-2026> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAŞTIRMA-5

“Eksik Gün Bildirimi ve 2026 Ceza Uygulaması” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.alomaynak.aliye.com/2026/07/02/eksik-gun-bildirimi-ve-2026-ceza-uygulamasi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

ARAŞTIRMA-6

“Yeşil ve Dijital Geçiş için Ham Maddeler Ortaklığı (Raw Materials Partnership for the Green and Digital Transition-RAMP) 2026 Yılı Çağrısı Açıldı” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/yesil-ve-dijital-gecis-icin-ham-maddeler-ortakligi-raw-materials-partnership-green-and-digital-transition-ramp-2026-yili-cagrisi-acildi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

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



ARAŞTIRMA-7

BM Turizm Çevrim İçi Sürdürülebilirlik Kursları” duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/9423/bm-turizm-cevrim-ici-akademi-surdurulebilirlik-kurslari> linkini tıklayınız.

Kaynak: KOSGEB

ARAŞTIRMA-8

“Yönetici Olmak: Bir Unvan Değil, Bir Taşıma Kapasitesi”

Çoğu kurumda yöneticilik hâlâ bir ödül gibi görülüyor. Hedeflerini tutturan, yüksek performans gösteren ya da teknik açıdan güçlü çalışanlar terfi ettirilerek yönetici pozisyonlarına getiriliyor. Bu yaklaşım ilk bakışta mantıklı görünse de önemli bir varsayıma dayanıyor: İyi çalışanların iyi yönetici olacağı varsayımına.

Oysa iyi çalışan olmak ile iyi yönetici olmak aynı şey değildir. Bir işi iyi yapmak, o işi yapan insanları yönetebilmek anlamına gelmez. Teknik yetkinlik, disiplin ve sonuç alma becerisi yöneticilik için önemli olabilir, ancak tek başına yeterli değildir. Çünkü yöneticilik yalnızca işi bilmek değil; insanı, ilişkiyi, gerilimi, belirsizliği ve kurumun görünmeyen yüklerini taşıyabilmektir.

Yönetim literatüründe Laurence J. Peter’in ortaya koyduğu Peter İlkesi de bu gerilime dikkat çeker. Bu ilkeye göre insanlar çoğu zaman mevcut görevlerinde başarılı oldukları için terfi ederler, ancak bir üst pozisyonun gerektirdiği beceriler önceki pozisyonla aynı olmayabilir. Başka bir ifadeyle, kişinin mevcut işindeki başarısı, bir sonraki roldeki yeterliliğini otomatik olarak garanti etmez. Bugün birçok kurum hâlâ yöneticiliği ayrı bir yetkinlik alanı olarak değil, performansın doğal sonucu olarak ele alma eğilimindedir.

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



Oysa yöneticilik bir unvan meselesi değildir. Unvan kişiye yetki verir, ancak o yetkiyi taşıyacak içsel ve ilişkisel kapasiteyi vermez. Yönetici unvanı alındığında kişi yalnızca daha fazla karar alma hakkı kazanmaz, aynı zamanda kurumun duygusal ikliminden, ekip içi dengeden, temsil biçiminden ve kültürün günlük pratiklerinden de sorumlu hale gelir.

Bu nedenle yöneticinin konumu çoğu zaman bir süspansiyon sistemine benzer. Üst yönetimden gelen her baskı olduğu gibi ekibe indirilemez; ekipten gelen her rahatsızlık da olduğu gibi yukarı taşınmaz. Yönetici iki taraf arasında yalnızca mesaj taşıyan biri değildir. Neyin aktarılacağına, neyin tutulacağına ve neyin nasıl ifade edileceğine karar veren kişidir. Bu pasif bir aracılık değil, aktif bir dengeleme becerisidir.

Bir yöneticinin taşıma kapasitesi en çok kriz, belirsizlik ve baskı anlarında görünür. Üst yönetim hedefleri sıkılaştırdığında, kaynaklar azaldığında ya da kurum içinde gerilim yükseldiğinde yönetici bu stresi olduğu gibi ekibe yansıtırsa ekipte güvensizlik ve dağılma başlar. Tam tersi şekilde, ekibin tüm zorlanmalarını hiçbir süzgeçten geçirmeden yukarı taşıdığına da karar mekanizması tıkanır. Yönetici bu iki uç arasında gerçekliği saklamadan ama gerilimi büyütmeden bir dil kurmak zorundadır.

Bu noktada yöneticinin asıl işi çoğu zaman karar vermektense önce iklimi yönetmektir. Çalışan bağlılığı ve yönetici etkisi üzerine yapılan araştırmalar, çalışan deneyiminde yöneticinin belirleyici rolüne dikkat çeker. Çünkü ekipler çoğu zaman yazılı kurallara değil, yöneticilerinin duygusal tonuna senkronize olur. Yönetici sürekli gerginse ekip tetikte kalır, yönetici panikliyse belirsizlik büyür, yönetici tutarsızsa güven azalır. Yönetici sakin, adil ve tutarlıysa ekip de bu ritme uyum sağlar.

Harvard Business School profesörü Amy Edmondson'ın psikolojik güvenlik çalışmaları da bu noktada önemli bir çerçeve sunar. Psikolojik güvenlik, ekip üyelerinin fikirlerini, sorularını, hatalarını ya da endişelerini cezalandırılma korkusu olmadan ifade edebildiği ortamı tarif

eder. Böyle bir ortam kendiliğinden oluşmaz. Büyük ölçüde yöneticinin tutumuyla, kullandığı dille, hata karşısındaki refleksiyle ve eleştiriyi nasıl karşıladığıyla şekillenir.

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 aynı zamanda kurumun en görünür temsilcilerinden biridir. Kullandığı dil, gösterdiği nezaket, kurduğu mesafe, karar alma biçimi ve kriz anındaki üslubu yalnızca kişisel bir tercih değildir; kurumun nasıl algılandığını da belirler.

Çoğu çalışan için kurum, soyut bir yapıdan çok yöneticisiyle deneyimlediği ilişkidir. Aynı şekilde dış paydaşlar, danışanlar, müşteriler ya da iş ortakları da kurumu çoğu zaman yöneticinin temsil biçimi üzerinden okur. Yönetici nasıl konuşuyorsa kurum biraz öyle konuşur; yönetici nasıl davranıyorsa kurum biraz öyle görünür.

Bu temsil sorumluluğu, yöneticiyi yalnızca operasyonel bir rol olmaktan çıkarır. Yönetici kurum kültürünün günlük hayattaki taşıyıcısıdır. Şeffaflık, adalet, güven, nezaket ve sınır gibi kavramlar kurum değerleri arasında yazılı olabilir, ancak çalışanlar bu değerleri yöneticinin davranışlarında görmedikçe kültür oluşmaz. Kültür, sunumlarda değil, günlük temaslarda inşa edilir.

Bu nedenle yöneticilik yalnızca dışarıyı yönetmek değil, kendini yönetebilmeyi de gerektirir. Yönetici kendi sınırlarını, güçle kurduğu ilişkiyi ve duygusal reflekslerini tanımadığında unvan kolaylıkla bir güç alanına dönüşebilir. Böyle durumlarda kişi pozisyonu taşımak yerine pozisyonun arkasına saklanmaya başlar. Oysa yöneticilik, gücü tekelleştirmek değil, gücün kurum içinde sağlıklı biçimde dolaşmasını sağlayabilmektir.

Yöneticiliğin en zor alanlarından biri de ilişki ile rol arasındaki dengedir. Günümüz çalışma hayatında yöneticilerden ulaşılabilir, empatik ve insani olmaları beklenir. Bu beklenti haklıdır, ancak ilişkisellik sınırla desteklenmediğinde yönetim zayıflar. Yönetici herkesle yakın olabilir; fakat herkesin arkadaşı olamaz. Çünkü yöneticinin temel sorumluluğu herkes tarafından sevilme değil, herkes için adil olabilmektir.

Bu rolün görünmeyen bir yalnızlığı vardır. Yönetici çoğu zaman herkesin ulaşması gereken ama kimseye tamamen yaslanamayan kişidir. Üst yönetime karşı hesap verir, ekibe karşı görünürdür. Kurumun çıkarını gözetirken çalışanların refahını da düşünmek zorundadır.

Patronun itibarını korurken ekibin adalet duygusunu zedelememelidir. Her iki tarafa da yakın durur; ama hiçbirine tamamen ait olamaz.

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



Bu nedenle kurumların kendilerine sorması gereken soru yalnızca “Kim en yüksek performansı gösteriyor?” olmamalıdır. Asıl soru şudur: Kim gerilim taşıyabiliyor? Kim belirsizlikte sakin kalabiliyor? Kim ilişkileri yönetirken adaleti koruyabiliyor? Kim gücü kişisel bir alana dönüştürmeden kuruma hizmet ettirebiliyor? Kim yalnızca sonuç almıyor, aynı zamanda bir kültür inşa edebiliyor?

Çünkü yöneticilik bir terfi meselesi değildir. Birçok kişi unvan alabilir; ancak herkes yönetici olamaz. Unvan verilebilir; fakat taşıma kapasitesi verilemez. Yönetici olmak tam olarak bu farktır.

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