



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
07 AĞUSTOS 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

“1707–Sipariş Ar-Ge 2026 Yılı 1. Dönem Çağrı Sonuçları Açıklandı” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/1707-siparis-ar-ge-2026-yili-1-donem-cagri-sonuclari-aciklandi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

ARAŞTIRMA-2

“İklim Yatırım Fonu (CIF)” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.sanayi.gov.tr/medya/duyurular/iklim-yatirim-fonu-cif-duyurusu> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

ARAŞTIRMA-3

“Merkezi Yönetim Bütçesinden Araştırma Geliştirme Faaliyetleri İçin Ayrılan Ödenek ve Harcamalar 2026”
Merkezi yönetim bütçesinden Ar-Ge harcaması 2025 yılında 253 milyar 544 milyon TL oldu.
<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57980>

Kaynak: TÜİK

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-4

“AB Dijital Ürün Pasaportu – Özel Sektör Anketi” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/ab-dijital-urun-pasaportu-ozel-sektor-anketi> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAşTIRMA-5

“Ortakların Zarar Karşılama Ödemelerinde Vergi Ayrımı – Özelge” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/08/05/ortaklarin-zarar-karsilama-odemelerinde-vergi-ayrimi-ozelge/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

ARAşTIRMA-6

“TİMReport Ağustos 2026 Sayısı” duyurusuna ulaşmak için lütfen https://tim.org.tr/files/downloads/Timreport/TIMReport_258.pdf linkini tıklayınız.

Kaynak: TİM

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

“Konvansiyonel Cepheden Kritik Akışlara: 21. Yüzyılın "Kısıtlama Ekonomisi" ve Türkiye’nin Dayanıklılık Stratejisi” yazısına ulaşmak için lütfen https://tasam.org/tr-TR/Icerik/75452/konvansiyonel_cepheden_kritik_akislara_21_yuzyilin_kisitlama_ekonomisi_ve_turkiyenin_dayaniklilik_stratejisi linkini tıklayınız.

Kaynak: TASAM

ARAŞTIRMA-8

“Yetenek İstifçiliği Nedir? Şirkete Ne Kaybettirir?”

İyi performans gösteren bir çalışanı ekipte tutmak çoğu yönetici için doğal bir refleks. O çalışan işi biliyor, süreçleri taşıyor, müşteriyi tanıyor, ekibin temposunu dengeliyor ve çoğu zaman yöneticinin üzerindeki yükü de azaltıyor. Böyle bir çalışanın başka bir ekibe ya da role geçmesi, ilk bakışta ekip performansı açısından risk gibi görünebilir. Ancak kurum ölçeğinden bakıldığında bu refleksin daha farklı bir sonucu var. Çalışan ekipte tutulurken gelişim alanı daralır, kurum içindeki yetenek akışı yavaşlar ve şirket kendi insan kaynağını tam kapasiteyle kullanamaz. Bu nedenle bugün yetenek yönetiminde yalnızca iyi çalışanı elde tutmak yeterli bir başarı göstergesi değildir. Asıl konu, doğru yeteneği doğru zamanda, doğru fırsatla buluşturabilmektir.

Kısa Vadeli Koruma, Uzun Vadeli Kayıp

Yetenek istifçiliği, yöneticilerin güçlü çalışanlarını kaybetmemek için onların farklı ekiplere, projelere ya da rollere geçmesini bilinçli veya bilinçsiz biçimde zorlaştırması anlamına geliyor. Bu davranış çoğu zaman kötü niyetten kaynaklanmıyor. Yönetici ekibinin performansını korumaya, iş sürekliliğini sağlamaya ve hedeflerini riske atmadan ilerlemeye çalışıyor. Ancak bu yaklaşım, kurum genelinde bakıldığında bir gelişim ve mobilite engeline dönüşebiliyor.

McKinsey HR Monitor 2026’ya göre, pozisyonların yaklaşık üçte biri iç mobiliteyle doldurulurken, yüzde 66’sı dış kaynaklardan karşılanıyor. Aynı raporda pozisyon onayından, teklif kabulüne kadar geçen ortalama işe alım süresinin 70 gün olduğu belirtiliyor.

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



Şirketlerin içerideki yeteneği yeterince hareket ettirememesi, hem dışarıdan işe alım ihtiyacını artırıyor hem de açık pozisyonların daha uzun süre boş kalmasına yol açabiliyor.

İyi Çalışanı Tutmak, Her Zaman İyi Yönetmek mi?

Bir çalışanın mevcut görevinde yüksek performans göstermesi, o rolün hâlâ gelişimi için en doğru yer olduğu anlamına gelmiyor. Kariyer gelişimi yalnızca dikey terfilerle ilerlemiyor. Yatay geçişler, farklı projeler, yeni sorumluluklar ve başka ekiplerle çalışma deneyimi de çalışanın beceri alanını genişletiyor.

Güçlü çalışanlar yalnızca işlerini iyi yaptıkları için aynı pozisyonda tutulduğunda başarılarının karşılığını daha fazla sorumlulukla, ancak sınırlı gelişim alanıyla alabiliyor. Bir süre sonra çalışan kurumda kalmaya devam etse bile öğrenme isteği ve katkı enerjisi zayıflayabiliyor. Bu nedenle yetenek istifçiliğinin maliyeti her zaman doğrudan bir istifa olarak görülüyor. Bazen çalışan fiziksel olarak ekipte kalıyor, ancak potansiyelinin önemli bir bölümü kullanılamıyor.

Sorun Kişilerde Değil, Sistemde

Yetenek istifçiliğini yalnızca bireysel yönetici davranışı olarak görmek eksik olur. Bu davranışı besleyen sistemsel nedenler de var. Birçok şirkette yöneticilerin başarısı öncelikle kendi ekiplerinin sonuçları üzerinden değerlendiriliyor. Güçlü bir çalışanın başka bir alana geçmesi hedeflere ulaşmayı zorlaştırıyor, yerine yeni bir çalışan bulma ve yetiştirme yükü yaratıyorsa, yönetici iç mobilitayı kurumsal kazanımdan çok ekip kaybı olarak görebiliyor. Dolayısıyla yöneticilerin bu geçişe direnmesi şaşırtıcı olmuyor.

Bu nedenle şirketlerin iç mobilitayı yalnızca İK politikası olarak tanımlaması yeterli olmuyor. İç mobilitayı destekleyen yöneticilerin de sistem içinde görünür biçimde takdir edilmesi gerekiyor. Yöneticilerden, yetenek geliştirmeleri beklenirken, geliştirdikleri çalışanı başka bir ekibe gönderdiklerinde performansları olumsuz etkileniyorsa, sistem kendi içinde çelişiyor. Güçlü çalışanları yeni rollere hazırlayan, kurum içinde görünür kılan ve sağlıklı geçişler sağlayan yöneticilerin bu katkısı da, liderlik başarısının parçası olarak değerlendirilmelidir.

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



İç Mobilitayı Gerçekten Mümkün Kılmak

Şirketler yetenek istifçiliğini azaltmak istiyorsa, iç mobilita süreçlerini daha şeffaf hale getirmelidir. Çalışanlar kurum içindeki açık rolleri, gelişim yollarını ve geçiş kriterlerini net biçimde görebilmeli ve çalışanın başka bir role başvurması tamamen mevcut yöneticisinin kişisel tutumuna bağlı kalmamalıdır.

Bunun yanında şirketlerin, çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerileri daha iyi takip etmesi gerekiyor. McKinsey HR Monitor 2026'ya göre şirketlerin yüzde 85'i çalışan becerilerini belirli bir sistem içinde izliyor. Buna karşılık yalnızca yüzde 57'si bu bilgileri şirket genelindeki iş gücü planlamasıyla bütünleştiriyor. Şirketler, kimin hangi konuda güçlü olduğunu, bu becerilerin hangi ekiplerde değer yaratabileceğini ve çalışanların hangi rollere geçebileceğini bilmeden sağlıklı bir iç mobilita sistemi kuramaz. Bu bilgiler iş gücü planlamasına dahil edilmediğinde, yetenek hareketliliği sistematik kararlar yerine kişisel ilişkilere ve yöneticilerin inisiyatifine bağlı kalıyor.

Yöneticilerin çalışanlarıyla düzenli kariyer görüşmeleri yapması da gerekiyor. Bu görüşmeler yalnızca mevcut roldeki performansa odaklanmamalı. Çalışanın ilgi alanları, geliştirmek istediği beceriler ve kurum içinde üstlenebileceği yeni roller de konuşulmalı. Böylece iç mobilita, çalışan ayrılmayı düşündüğünde gündeme gelen bir seçenek olmaktan çıkarak sürekli yetenek yönetiminin parçası haline gelir.

Yeteneği Tutmak Değil, Taşımak

Şirketler, iyi çalışanı mevcut ekibinde nasıl ve ne kadar süreyle tutabileceklerinden çok, onun hangi rolde daha fazla değer yaratabileceğine odaklanmalı. Bir çalışanın başka bir ekibe geçmesi mevcut yönetici için kısa süreli bir boşluk yaratabilir. Ancak doğru yönetilen bir geçiş, çalışanın gelişimini desteklerken kurumun dışarıdan işe alım ihtiyacını da azaltabilir.

İyi yönetici yalnızca güçlü çalışanları ekibine çeken ve ekipte tutan kişi olarak görülmemeli. Aynı zamanda onları geliştiren, yeni sorumluluklara hazırlayan ve doğru zamanda önlerini açan kişi olmalı. Yetenek saklanıp "istiflendiğinde" yalnızca bir ekibi güçlendirir. Kurum içinde hareket edebildiğinde ise hem çalışanın gelişimine hem de şirketin geneli için daha büyük bir ortak faydaya hizmet eder.

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



Bu yaklaşımda kazanç, kurumun elindeki potansiyeli daha doğru yerde, daha yüksek değer yaratacak şekilde kullanabilmesidir. Bu nedenle güçlü liderlik, yeteneği elde tutma becerisi kadar, onu doğru zamanda doğru fırsatlara taşıyabilme cesaretiyle de şekillenir.

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