



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
14 AĞUSTOS 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

"Lojistik Sektörüne İlişkin Sahte İhracat Sertifikaları" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.itkib.org.tr/tr/bulten-2026-6835.html> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTKİB

ARAŞTIRMA-2

"EİDS Doğrulamalı Sosyal Medya Paylaşımları ve Kuralları" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.iso.org.tr/duyurular/genel-duyurular/eids-dogrulamali-sosyal-medya-paylasimlari-ve-kurallari/> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO

ARAŞTIRMA-3

"Finans Hesabı Revizyonları ve Net Hata ve Noksan'a Etkileri" yazısına ulaşmak için lütfen https://tcmbblog.org/wps/wcm/connect/blog/tr/main+menu/analizler/finans_hesabi_revi_zyonlari_ve_net_hata_ve_noksana_etkileri linkini tıklayınız.

Kaynak: TCMB

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

"Satın alma kararlarında yapay zekâ yükselişe geçse de son kararı tüketicisi veriyor" basın bültenine ulaşmak için lütfen [https://www.ey.com/tr tr/newsroom/2026/8/ey-gelecegin-tuketicisi-endeksi-2026-arastirmasi-yayimlandi](https://www.ey.com/tr_tr/newsroom/2026/8/ey-gelecegin-tuketicisi-endeksi-2026-arastirmasi-yayimlandi) linkini tıklayınız.

Kaynak: EY Türkiye

ARAşTIRMA-5

"5. Dünya Yaratıcı Ekonomi Konferansı (WCCE 2026)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/5-dunya-yaratici-ekonomi-konferansi-wcce-2026> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAşTIRMA-6

"2025 Vergi Rekortmenleri Listesi Yayımlandı" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/08/13/2025-vergilendirme-doneminde-en-fazla-vergi-beyan-eden-mukellefler-aciklandi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

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

"İstanbul Starhub Eğitim Serisi: Açık İnovasyon ve Kurumsal -Startup İş Birliği Ücretsiz Eğitim Programı - (18 Ağustos 2026 Salı / Saat 10:00 / İSO Odakule)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://eoda.iso.org.tr/Seminer/SeminerDetay?seminerKodu=SEM8426> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-8

"Sorun Çözme Yetkinliği ve Terörün Sonlanması" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/sorun-cozme-yetkinligi-ve-terorun-sonlanmasi> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-9

"Bir Başka Bakış Açısı: Liderlik Mitini Yıkma"

İnsanları Değiştirmeye mi Çalışıyoruz, Güçlü Yanlarını Ortaya Çıkarmaya mı?

Bazı kitaplar vardır; size yeni bilgiler öğretir. Bazıları ise yıllardır sezgisel olarak yaptığınız şeylerin neden işe yaradığını anlamamanızı sağlar. Marcus Buckingham ve Curt Coffman'ın *Önce Bütün Kuralları Yıkın* kitabı benim için ikinci grupta yer alıyor.

Bu kitapla tanışmam da oldukça ilginçti. Yöneticilik yaptığım yıllarda birlikte çalıştığım ekip arkadaşlarımdan birisi bir gün elinde bu kitapla geldi ve gülümseyerek bana şu soruyu sordu:

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 kitabı daha önce okudunuz mu?"

"Hayır" dedim.

"Peki okumuş gibi davranıyor olabilir misiniz?" diye devam etti.

Şaşırdığımı hatırlıyorum. Nedenini sorduğumda kitapta anlatılan birçok yaklaşımın günlük yönetim anlayışında zaten yer aldığını söyledi. İnsanların eksiklerine veya zayıflıklarına değil de güçlü yanlarına odaklanmak, herkesten aynı şeyi beklememek, doğru insanı doğru role yerleştirmeye çalışmak ve çalışanların kendileri olarak başarılı olabilecekleri ortamlar yaratmak bunlardan bazılarıydı.

Merak edip kitabı okumaya başladığımda ilginç bir şey fark ettim. Yıllar içinde farklı kitaplardan okuyarak ve deneyimleyerek oluşturduğum birçok yaklaşım, Gallup'un milyonlarca çalışan ve on binlerce yönetici üzerinde yaptığı araştırmalarla destekleniyordu. Belki de bu nedenle kitap yalnızca benim için değil, birlikte çalıştığım insanlar için de önemli oldu. O dönemlerde okuduğum Larry Bossidy ve Ram Charan'ın birlikte kaleme aldıkları *Execution (İş Yaptırabilme Disiplini)* kitabı, Jim Collins'in kaleme aldığı *İyiden Mükemmele* kitabı ve benzeri birçok kitap yönetim felsefemin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlamıştı. Çalışma arkadaşlarıma hediye ettiğim kitaplar arasına *Önce Bütün Kuralları Yıkın* kitabını da ekledim. Çünkü liderliğin insan yönetmek değil, insanın içindeki potansiyeli ortaya çıkarmak olduğuna giderek daha fazla inanıyordum.

Kitap aslında oldukça rahatsız edici bir soruyla başlıyor: Ya yıllardır doğru bildiğimiz liderlik kurallarının önemli bir bölümü yanlışsa?

Kurumsal dünyanın uzun yıllardır kulağıımıza fısıldadığı bir masal var: "Herkes, yeterince çalışırsa ve aynı gelişim programlarından geçerse her konuda başarılı olabilir." Bu anlayış, birçok kurumun insanların güçlü yanlarını keşfetmek yerine eksiklerini tamamlamaya, herkesi benzer bir profile dönüştürmeye çalışmasına neden oluyor. Geleneksel yönetim yaklaşımı insanı farklı özellikleri olan bir birey olarak görmek yerine, standart bir kalıba sokmaya çalışıyor.

Ancak Gallup'un, *Önce Bütün Kuralları Yıkın* kitabının temelini oluşturan, 25 yıla yayılan ve 80.000'den fazla yöneticiyi kapsayan araştırmaları çok farklı bir sonuca ulaşıyor. En başarılı yöneticiler insanların zayıf yönlerini tamamen görmezden gelmiyor ancak enerjilerinin büyük bölümünü güçlü yanlarını keşfetmeye ve geliştirmeye ayırıyorlar.

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



Çünkü kalıcı başarı, insanları başka birine dönüştürmeye çalışmaktan değil, sahip oldukları potansiyelin ortaya çıkabileceği doğru ortamı oluşturmaktan geçiyor. Başka bir ifadeyle, onlar insanı bir makine gibi görmeye değil, gelişebileceği zemini hazırlamaya odaklanıyorlar.

Bu elbette eğitimin ya da gelişimin gereksiz olduğu anlamına gelmiyor. Tam tersine, iyi liderler insanların güçlü yanlarını fark ettikten sonra eğitim, koçluk, deneyim ve doğru görevlerle bu potansiyelin büyümesini destekliyorlar. Çünkü eğitim tek başına insanı değiştiren bir araç değil; doğru potansiyelle buluştuğunda onu görünür ve etkili kılan güçlü bir kaldıraçtır.

Şirketleri Değil, Yöneticileri Terk Ediyoruz

Kitabın en çarpıcı bulgularından biri: İnsanlar şirketleri değil, yöneticileri terk ediyor.

Hepimiz bunu kariyerimiz boyunca defalarca gözlemlemedik mi? İnsanlar çoğu zaman bir kuruma heyecanla katılıyor ancak ayrılma kararını çoğunlukla yöneticileri nedeniyle veriyor. Çünkü iyi bir yönetici yalnızca iş sonuçlarıyla ilgilenmez; insanların kendileri olabilecekleri, gelişebilecekleri ve anlam bulabilecekleri bir ortam yaratır.

Bu noktada yıllardır üzerinde düşündüğüm başka bir soru geliyor aklıma: Bir lider, çalışanının ayrılacağını en son öğrenen kişi olabilir mi?

Bana göre gerçek liderlik, ayrılık kararını ilk öğrenen kişi olmaktan da öte, çalışanlarıyla güvene dayalı bir ilişki kurabilmektir. Kariyerim boyunca hep yapmaya çalıştığım gibi, onlarla oturup seçenekleri birlikte değerlendirebilmek, kendileri için en doğru kararın ne olduğuna birlikte bakabilmek ve zamanı geldiğinde karşılıklı saygı ve güven içinde vedalaşabilmek...

Çünkü liderlik benim için hiçbir zaman yalnızca insanları elde tutma sanatı olmadı. Asıl mesele, onların gelişim yolculuğuna eşlik edebilmek ve yollar ayrıldığında bile o ilişkinin değerini koruyabilmektir. Bunun en güzel tarafı ise yollarımız ayrılrsa bile birçok çalışma arkadaşımın yıllar boyunca devam eden dostluklar kurabilmiş olmamızdır.

"Doğru İnsan" mı, "Doğru Rol" mü?

Bu noktada kitap bana yıllardır savunduğum başka bir düşünceyi de yeniden hatırlattı. Belki de yanlış insan yoktur; yanlış rollerde heba edilen yetenekler vardır.

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



Harika bir yazılımcıyı yalnızca kariyer basamağı olarak gördüğü için yöneticiliğe terfi ettirmek ve ardından başarısız olduğunda onu suçlamak ne kadar doğrudur? Belki de o kişi kötü bir yönetici değildir sadece yanlış koltuktur.

İyiden Mükemmele kitabında Jim Collins'in söylediği gibi mesele, önce doğru insanları otobüse almak kadar onları doğru koltuklara oturtabilmektir. Elbette Türkiye'deki organizasyon yapıları, kariyer beklentileri ve şirket ölçekleri bunu her zaman kolaylaştırmıyor. Yine de bunun bir liderin en başta gelen önceliği olması gerektiğini düşünüyorum.

Gallup'un araştırması da benzer bir sonuca ulaşıyor. En iyi yöneticiler insanları deneyimlerine, diplomalarına veya özgeçmişlerine göre değil; onları başarılı kılacak doğal eğilimleri, güçlü yanları ve çalışma biçimlerine göre değerlendiriyorlar. Beklentileri tanımlıyor ama yöntemi çalışanlara bırakıyorlar. Zayıf yönleri sürekli düzeltmeye çalışmak yerine güçlü yönleri büyütme odaklanıyorlar.

Belki de bu yüzden liderlik üzerine düşündüğümde aklıma artık kontrol etmek değil, serbest bırakmak geliyor. Çünkü yönetimin özü insanları aynılaştırmak değil, farklılıklarından güç üretmektir.

Günümüzün "Yıkıcı" Söylemlerine Bir Cevap

Bu bakış açısı günümüzün bazı popüler söylemlerine de farklı bir yerden bakmamızı sağlıyor. Son dönemde bazı teknoloji liderlerinden duyduğumuz "Verimlilik için çalışanların yarısını işten çıkarmalıyız" ya da "Yapay zekâ gelince beyaz yakaya ihtiyaç kalmayacak" gibi açıklamalar bana hep aynı şeyi düşündürüyor.

Eğer bir lider elindeki insan kaynağını yalnızca bir maliyet kalemi veya değiştirilebilir bir parça olarak görüyorsa, aslında en eski yönetim anlayışına teslim olmuş demektir. Çünkü gerçek liderlik teknolojiyi insanı işsiz bırakacak bir araç olarak değil, insanın yaratıcılığını, üretkenliğini ve potansiyelini ortaya çıkaracak bir kaldıraç olarak değerlendirir. "İşler kötü giderse yarınızı işten çıkarırım" demez; "Bu yetenekli insanları değişen dünyada hangi yeni rollerde daha başarılı kılabilirim?" sorusunu sorar.

Ezber Bozan Liderin Pusulası

Bu bakış açısına göre liderlik, insanları kontrol etmek değil; onların içindeki en iyiyi ortaya çıkarma sanatıdır.

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 nedenle başarılı yöneticiler insanları seçerken yalnızca deneyimlerine, diplomalarına ya da zekâlarına bakmazlar. Onları başarılı kılacak doğal eğilimleri, güçlü yanları ve çalışma biçimlerini anlamaya çalışırlar. Beklentileri tanımlarlar ancak yöntemi çalışanlara bırakırlar. Herkesi aynı kalıba sokmaya çalışmak yerine, farklılıkların ortaya çıkmasına izin verirler.

Çünkü insanlar zayıf yönlerini biraz geliştirebilirler ancak gerçek sıçramayı çoğu zaman güçlü oldukları alanlarda yaparlar. Liderden beklenen, çalışanın potansiyelini görünür kılmak, eksiklerini fark edip tamamlamasına olanak sağlamaktır

Bağlılığın Gerçek Kaynağı: Değer Görmek

Gallup'un yıllar süren araştırmalarından çıkan ve bugün hâlâ geçerliliğini koruyan bir başka bulgu da çalışan bağlılığını ölçen on iki sorudur. Bu soruların her biri aslında yöneticilere tutulan bir aynadır. En başlıcaları: İnsanlar kendilerinden ne beklediğini biliyor mu? En iyi yaptıkları işi yapabiliyorlar mı? Takdir ediliyorlar mı? Gelişimleriyle ilgilenen biri var mı? Görüşleri dikkate alınıyor mu? Öğrenme fırsatı buluyorlar mı?

Dikkat ederseniz bu soruların hiçbirisi maaşla, unvanla veya şirketin büyüklüğüyle ilgili değildir. Tamamı insanın değer görme, gelişme ve anlam bulma ihtiyacıyla ilgilidir.

Liderlik hakkında kendimize sormamız gereken asıl soru şudur: İnsanları kurallara uydurmaya mı çalışıyoruz, yoksa kuralları insanların potansiyelini ortaya çıkarmak için mi kullanıyoruz?

Çünkü teknoloji değişecek, iş yapış biçimleri dönüşecek, şirketler büyüyecek veya küçülecek. Ancak insanın içindeki keşfedilmeyi bekleyen potansiyel her zaman orada olacak.

Gerçek liderler insanları değiştirmeye çalışmazlar. Onların içindeki cevheri görür, doğru ortamı yaratır ve ortaya çıkmasına izin verirler.

Belki de liderlik, insanları değiştirme çabası değil; onların içindeki en iyiyi ortaya çıkarma sanatıdır.

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