



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
20 TEMMUZ 2026 PAZARTESİ

ARAŞTIRMA-1

“18/07/2026 TARİHLİ RESMİ GAZETE”

ATAMA KARARLARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2026/179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187)

ARAŞTIRMA-2

» Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 17.07.2026

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

ARAŞTIRMA-3

“İTOSAM Haftalık Ekonomi Bülteni – (10 Temmuz 2026)”

<https://itosam.org.tr/uploads/publications/pdfs/096d616a15be45e782cbf724e741cfac.pdf>

Kaynak: İTOSAM

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

"Verimlilik Dergisi 60/3 Sayısı Yayımlandı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.sanayi.gov.tr/medya/duyurular/verimlilik-dergisi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

ARAŞTIRMA-5

"Ücretli Çalışan İstatistikleri, Mayıs 2026"
Ücretli çalışan sayısı yıllık %0,5 arttı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57951>

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-6

"Sanayide Teşvik Webinarları – Dahilde İşleme Rejimi Teşviki Webinar Programı – (24 Temmuz 2026 Cuma / Saat 14:30)

<https://isoakademi.com/seminerler/sem7226-sanayide-tesvik-webinarlari-dahilde-isleme-rejimi-tesviki-webinari>

"Sanayide Teşvik Webinarları – Eximbank Kredileri Webinar Programı – (27 Temmuz 2026 Pazartesi / Saat 13:30)

<https://isoakademi.com/seminerler/sem7326-sanayide-tesvik-webinarlari-eximbank-kredileri-webinari>

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-7

“5510 Sayılı Kanun 2 Puan / 5 Puan İndirim Teşviki – 2026” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/07/18/5510-sayili-kanun-2-puan-5-puan-indirim-tesviki-2026/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

ARAŞTIRMA-8

“Güncel Eğilimleriyle Dünyada ve Türkiye’de Gri Boşanma” yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/guncel-egilimleriyle-dunyada-ve-turkiyede-gri-bosanma> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-9

“Okumanın Sonu mu Geldi?” yazısına ulaşmak için lütfen <https://fikirturu.com/toplum/okumanin-sonu-mu-geldi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Fikir Turu

ARAŞTIRMA-10

“Şirketinizin Değerleri Gerçekten Yaşıyor mu?”

Kurumsal değerler çoğu zaman şirketlerin kariyer sayfalarını süsleyen ifadeler olarak görülüyor. Oysa çalışan deneyimini belirleyen şey yazılı değerler değil, bu değerlerin günlük hayatta nasıl yaşandığıdır.

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



Değerlerle davranışlar arasındaki boşluk büyüdüğünde güven kaybı, aidiyet eksikliği ve sessiz toksisite ortaya çıkıyor.

Geçtiğimiz günlerde konuştuğum bir beyaz yaka arkadaşım, yaşadığı bir farkındalığı anlatırken şaşkınlığını gizleyemiyordu. Yaklaşık altı yıldır çalıştığı, terfi aldığı ve artık kurumsal hafızasının bir parçası hâline geldiği şirketin "değerler" bölümünü ilk kez bu kadar dikkatle incelemişti. O an fark ettiği şey oldukça çarpıcıydı: Yıllar boyunca kurumun onda bıraktığı izlenim ile yazılı değerler arasında ciddi bir uyumsuzluk vardı.

Bu durum aslında pek çoğumuza tanıdık geliyor. Bir organizasyona katılırken kaçımız şirketlerin değerlerini gerçekten inceliyoruz? Daha da önemlisi, bu değerlerin kurum içinde gerçekten yaşatılıp yaşatılmadığını nasıl anlayabiliyoruz?

Çoğu şirketin değerleri ilk bakışta etkileyici görünüyor. Güven, saygı, yenilikçilik, iş birliği ve mükemmeliyet gibi kavramlar neredeyse her kurumun söyleminde yer alıyor. Ancak çalışanların günlük deneyimleriyle bu ifadeler örtüşmediğinde, değerler anlamını hızla kaybediyor.

Asıl mesele de burada başlıyor. Değerler, dışarıdan ödünç alınan veya rakiplerden ilham alınarak oluşturulan ifadeler olmamalı. Bir şirketin çalışma kültüründe DNA'sını oluşturan unsurlar nelerse, değerler de bunlardan doğmalı.

Snapchat CEO'su Evan Spiegel'in The Diary of a CEO podcast'inde anlattıkları bu konuya farklı bir perspektif sunuyor. Spiegel'e göre çalışanlar kendilerini güvende ve desteklenmiş hissetmediklerinde yaratıcı olamıyor.

Fikirler ancak aidiyet ve güven ortamında ortaya çıkıyor. Bu nedenle Snapchat'in değerlerini nezaket, zeka ve yaratıcılık üzerine inşa ettiklerini anlatıyor.

Bu yaklaşım önemli bir gerçeği ortaya koyuyor: Değerler, şirketlerin ne olmak istediğini değil, gerçekte neyi desteklediğini gösterir. Çalışanların fikirlerini özgürce paylaşamadığı, hata yapmaktan çekindiği veya kendilerini güvende hissetmediği bir ortamda yazılı değerlerin tek başına bir anlamı kalmaz.

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



Sorun, değerlerin yazılması değil; yaşatılmamasıyla başlıyor. Çalışanların deneyimleri ile kurumun savunduğu değerler arasındaki mesafe büyüdüğünde, kültür de yavaş yavaş dönüşmeye başlıyor. Çoğu zaman bu dönüşüm bir krizle değil, fark edilmesi zor küçük davranışlarla gerçekleşiyor.

"Toksik iş ortamı" dendiğinde çoğumuzun aklına çatışmaların yoğun olduğu, yöneticilerin sürekli baskı yaptığı veya yüksek sesli tartışmaların yaşandığı çalışma ortamları geliyor. Oysa günümüz organizasyonlarında toksisite çoğu zaman çok daha sessiz ilerliyor.

Modern iş dünyasında sıkça konuşulan "sessiz istifa" kavramı bunun önemli göstergelerinden biri. Çalışanlar çoğu zaman bir gecede motivasyonlarını kaybetmiyor. Güvenin zayıfladığı, aidiyet hissinin azaldığı ve değerlerle gerçek deneyimler arasındaki farkın büyüdüğü ortamlarda yavaş yavaş geri çekiliyorlar.

Hélène Guillaume Pabis'in LinkedIn'de paylaştığı yazıda dikkat çektiği gibi, görünürde iyi niyetli bazı alışkanlıklar bile zamanla toksik bir kültür yaratabiliyor. Her konuyu acil olarak sunmak, çalışanlara yalnızca hata yaptıklarında geri bildirim vermek, yüksek sesle konuşmaları daha görünür kılmak veya davranış problemlerini performans uğruna görmezden gelmek bunlardan yalnızca birkaçı. Tek başlarına küçük görünen bu davranışlar, zaman içinde güveni, enerjiyi ve bağlılığı aşındırıyor.

Bu nedenle kurum kültürünü değerlendirirken yalnızca yazılı değerlere bakmak yeterli değil. Asıl soru şu olmalı: Çalışanlar bu değerleri günlük deneyimlerinde hissediyor mu?

Çünkü güçlü kültürler, duvarlarda yazan ifadelerle değil, insanların her gün karşılaştığı davranışlarla inşa edilir. Değerler toplantı odalarındaki sunumlarda değil; geri bildirimlerde, karar alma süreçlerinde, liderlerin tutumlarında ve çalışanların birbirleriyle kurduğu ilişkilerde görünür hâle gelir.

Sonuç olarak şirketlerin kendilerine sorması gereken soru, "Değerlerimiz ne kadar etkileyici görünüyor?" değil, "Değerlerimiz gerçekten yaşıyor mu?" olmalıdır.

Yazılı değerlerle günlük deneyimler arasındaki mesafe ne kadar azalır, çalışanların güveni ve bağlılığı da o kadar güçlenir.

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



Çünkü değerler tek başına bir anlam taşımaz. Anlamlarını, davranışlarla desteklendiklerinde ve kurumun her köşesinde hissedildiklerinde kazanırlar.

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