



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
22 TEMMUZ 2026 ÇARŞAMBA

ARAŞTIRMA-1

"1709-EUREKA-EUROSTARS 2026 Yılı 2. Çağrısı Açıldı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/1709-eureka-eurostars-2026-yili-2-cagrisi-acildi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

ARAŞTIRMA-2

"Ticaret Bakanlığı, 2026 Yılı'nın İlk Altı Ayında da Güvensiz Ürünlere Geçit Vermedi" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/ticaret-bakanligi-2026-yilinin-ilk-alti-ayinda-da-guvensiz-urunlere-gecit-vermedi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-3

"Kurulan şirket sayısı geçen yılın aynı dönemine göre %9,3 arttı" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=15737&lst=Haberler> linkini tıklayınız.

Kaynak: TOBB

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

"DIGITALTR Projesi Destek Programı Başvuruları Açıldı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://ab-ilan.com/digitaltr-projesi-destek-programi-basvurulari-acildi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: AB İlan

ARAŞTIRMA-5

"Erteleme Döngüsünü Kıрма Ücretsiz Webinar Programı - (28 Temmuz 2026 Salı / Saat 13:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://isoakademi.com/seminerler/sem6926-erteleme-dongusunu-kirma-webinari> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-6

"Yapay zekâ şirketleri neden bu kadar çok filozof işe alıyor?" yazısına ulaşmak için lütfen <https://fikirturu.com/bilim-teknoloji/yapay-zeka-sirketleri-neden-bu-kadar-cok-filozof-ise-aliyor/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Fikir Turu

ARAŞTIRMA-7

"Toplumsal Muhalefetin İstismarı ve İstismarcıları" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/toplumsal-muhalefetin-istismari-ve-istismarcilari> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

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-8

“Disiplinli Motivasyon: Sürdürülebilir Başarının Formülü”

Her yıl ocak ayında spor salonları dolup taşar, diyet listeleri hazırlanır, yeni projelere heyecanla başlanır. Bu, motivasyonun en saf, en coşkulu halidir. Şubat ayına gelindiğinde o kalabalıklar azalır, hedefler unutulmaya yüz tutar.

Bu tanıdık senaryo, iş dünyasından kişisel hedeflere kadar hayatın her alanında karşımıza çıkan temel bir ikilemi gözler önüne serer: Başarı için yola çıkmamızı sağlayan o ilk kıvılcım, yani motivasyon mu daha önemlidir, yoksa yolda kalmamızı sağlayan sarsılmaz irade, yani disiplin mi? Genellikle birbiriyle çatışan iki kutup gibi görünen bu kavramlar, aslında bir madalyonun iki yüzüdür. Ne tek başına disiplin ruhu olan bir başarı yaratabilir, ne de tek başına motivasyon küllerinden doğan bir zaferi garantileyebilir.

Gerçek ve sürdürülebilir başarı, bu iki gücün "disiplinli motivasyon" adının sinerjik birleşiminde gizlidir.

Motivasyonun Ateşi ve Kırılganlığı

Motivasyon, hedeflere ulaşmak için davranışları başlatan, yönlendiren ve sürdüren içsel süreçtir. Onu, bir gemiyi limandan hareket ettiren güçlü bir motora benzetebiliriz. Bu motor olmadan gemi asla denize açılmaz. Motivasyonu da içsel ve dışsal olarak ikiye ayırmak mümkündür. Dışsal motivasyon, prim, terfi, övgü gibi dışarıdan gelen ödüllere dayanırken; içsel motivasyon, işin kendisinden alınan keyif, öğrenme arzusu ve bir amaca hizmet etme duygusundan beslenir.

Türkiye’de yönetim ve liderlik alanında önemli çalışmalar yapan Prof. Dr. Acar Baltaş, sürdürülebilir başarının temelinde yatan en önemli unsurun "anlam arayışı" olduğunu vurgular. Baltaş’a göre, bir ekibi harekete geçiren şey, yapılan işin kişisel ve kurumsal değerlerle örtüşmesi ve bir amaca hizmet ettiğine olan inançtır (Baltaş, 2002). Bu, içsel motivasyonun en güçlü halidir. Yüksek motivasyona sahip bir ekip, yaratıcılığın zirvesindedir; beyin fırtınası toplantıları verimli geçer, yeni fikirler havada uçuşur ve projenin başlangıcında muazzam bir enerji ortaya konur.

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



Ancak bu ateş, doğası gereği oldukça kırılgandır. Beklenmedik bir müşteri eleştirisi, projedeki bir aksaklık, kişisel hayattaki bir sorun veya sadece haftanın yorgunluğu, en güçlü motivasyon alevini bile bir anda söndürebilir. Sadece motivasyona bel bağlayan bir ekip, ilk büyük fırtınada motoru arızalanan bir gemi gibidir; denizin ortasında sürüklenmeye başlar. Enerjileri ruh hallerine ve dış koşullara aşırı bağımlı hale gelir ki bu da uzun vadeli bir yolculuk için asla güvenilir bir temel oluşturmaz.

Disiplinin Omurgası ve Ruh

Motivasyon gemiyi hareket ettiren motorsa, disiplin de fırtınalı havalarda bile rotada kalmayı sağlayan dümandır. Disiplin, duygusal durumdan bağımsız olarak, "yapılması gerekeni yapma" eylemidir. Motivasyonun olmadığı anlarda devreye giren bir irade gücü, bir sistem ve bir alışkanlıklar bütünüdür. Bu kavramın temelini binlerce yıl önce Aristoteles şu sözlerle atmıştır: **"Biz, sürekli olarak yaptığımız şeyiz. O halde mükemmellik bir eylem değil, bir alışkanlıktır."**

Disiplinli bir ekip, süreçlere sadıktır. Toplantılar zamanında başlar, raporlar zamanında teslim edilir, kalite standartlarından ödün verilmez. Eski bir Navy SEAL olan Jocko Willink'in de dediği gibi, **"Disiplin, özgürlüğe eşittir"**. Bu ifade, anlık dürtülerin ve tembelliğin kölesi olmak yerine, uzun vadeli hedeflere ulaşma özgürlüğünü kazanmak için disiplinin bir araç olduğunu gösterir.

Fakat tek başına disiplin, ruhsuz bir makineye dönüşme tehlikesi taşır. Amaçtan ve tutkudan yoksun, sadece kurallara ve prosedürlere dayalı bir çalışma ortamı, tükenmişliğe (burnout) davetiye çıkarır. Ekip üyeleri, "neden" yaptıklarını unutup sadece görev listesindeki maddeleri bir bir işaretlemeye başlarlar. Böyle bir ortamda inovasyon ölür, çünkü kimse mevcut düzeni sorgulamaya veya daha iyi bir yol denemeye cesaret edemez. İş, anlamını yitirir ve anlamsız bir angaryaya dönüşür. Görevler tamamlanır, ancak ortaya çıkan iş, ilhamdan ve parlaklıktan yoksundur.

Sinerjinin Doğuşu: Ekipte Disiplinli Motivasyon

Gerçek potansiyel, bu iki gücün birleştiği noktada ortaya çıkar. Disiplinli motivasyon, bir ekibin hem hedefe olan tutkusunu canlı tutmasını hem de o hedefe ulaşmak için gereken adımları tutarlılıkla atmasını sağlar. Bu sinerji, kendini birkaç temel alanda gösterir:

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



- **Dayanıklılık ve Uyum Yeteneği:** Her proje, beklenmedik zorluklarla karşılaşır. Sadece motive olan bir ekip bu zorluklar karşısında hayal kırıklığına uğrayıp dağılabilir. Sadece disiplinli bir ekip ise planın dışına çıkmaktan korktuğu için adapte olamaz. Disiplinli motivasyona sahip bir ekip ise hedefe olan inancını (motivasyon) kaybetmeden, sorunu çözmek için sistematik adımlar atma (disiplin) yeteneğine sahiptir. Bu, onlara kriz anlarında dayanıklılık kazandırır.
- **Sürdürülebilir Alışkanlıklar:** Kişisel gelişim yazarı Mümin Sekman, *Her Şey Seninle Başlar* adlı eserinde, başarının tesadüf olmadığını ve kararlılıkla geliştirilen doğru alışkanlıklara dayandığını vurgular (Sekman, 2005). Disiplin, günlük stand-up toplantıları, düzenli geri bildirim seansları, haftalık ilerleme değerlendirmeleri gibi olumlu davranışları birer ekip alışkanlığına dönüştürür. Motivasyonun düştüğü günlerde bile ekip, bu yerleşik alışkanlıklar sayesinde otomatik pilota geçer ve ilerlemeye devam eder.
- **Kolektif Sorumluluk ve Güven:** Merhum Cüceloğlu'nun sıkça vurguladığı gibi, gerçek bir "biz" olabilen ekiplerde, üyeler ortak hedefe olan inançla birbirlerine destek olur ve kolektif bir sorumluluk geliştirirler (Cüceloğlu, 2021). Bu "biz bilinci" motivasyonun kolektif halidir. Bu motivasyon, herkesin belirlenen standartlara uyma kararlılığı (disiplin) ile birleştiğinde, ekip içinde güçlü bir güven ortamı oluşur. Bir üye zor bir gün geçirdiğinde, ekibin geri kalanının disiplinli yapısı ve ortak amacı onu destekleyerek sistemin aksamasını önler.

Hülasa

Ne ilhamla parlayıp çabucak sönen istikrarsız bir motivasyon, ne de amaçsız ve katı bir disiplin, bir ekibi zafere taşıyabilir. Motivasyon olmadan disiplin bir angaryadır; disiplin olmadan motivasyon ise gelip geçici bir hevestir. Başarının sürdürülebilir formülü, hedefin "neden"ini her zaman akılda tutan bir tutkuyu, o hedefe giden yolda her gün, her koşulda adım atmayı sağlayan bir yapı ile birleştirmektir. Liderlerin asıl görevi, ekiplerinde sadece motivasyon ateşini yakmak ya da sadece katı kurallar koymak değil, bu ikisini birleştiren "disiplinli motivasyon" kültürünü, yani hem anlamı hem de sistemi olan bir çalışma düzenini inşa etmektir. Çünkü bizi yarıya başlatan şey motivasyon olabilir, ama yarışı bitirmenizi sağlayan şey kesinlikle disiplindir.

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