



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
28 TEMMUZ 2026 SALI

ARAŞTIRMA-1

“TOBB Haftalık Ekonomi Bülteni” (20-24 Temmuz 2026)”
<https://www.tobb.org.tr/ekonomibulteni/Docs/2026/30.pdf>

Kaynak: TOBB

ARAŞTIRMA-2

“28/07/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE”

KURUL KARARI

— Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 01/07/2026 Tarihli ve 2026/1301 Sayılı Kararı

ARAŞTIRMA-3

“Aldatıcı Reklam ve Haksız Ticari Uygulamalarla Mücadele Yeni Dönem Başlıyor” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/aldaticici-reklam-ve-haksiz-ticari-uygulamalarla-mucadelede-yeni-donem-basliyor> 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

“Kambiyo ve Dış Ticaret Uyum Süreçleri Zoom Toplantısı – (30 Temmuz 2026 Perşembe / Saat 13:30)” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.iib.org.tr/iib-genel-sekreterligi-cevrimici-egitimleri-1784897364643> linkini tıklayınız.

Kaynak: İstanbul İhracatçı Birlikleri

ARAşTIRMA-5

“Hizmet, Perakende Ticaret ve İnşaat Güven Endeksleri, Temmuz 2026”
Güven endeksi hizmet sektöründe %1,4 arttı, perakende ticaret sektöründe % 1,6 azaldı, inşaat sektöründe % 0,6 arttı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58156>

Kaynak: TÜİK

ARAşTIRMA-6

“Ekonomik Verilerin Finansal Risk Yönetimine Etkisi Ücretsiz Webinar Programı – (03 Ağustos 2026 Pazartesi / Saat 13:30)” duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://isoakademi.com/seminerler/sem7926-ekonomik-verilerin-finansal-risk-yonetimine-etkisi-webinari> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO akademi

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

“E-ihracat Sekretaryası Kurumsal İnternet Sitesi” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ithib.org.tr/bilgi-merkezi/duyuru/detay/e-ihracat-sekretaryasi-kurumsal-internet-sitesi-hk-6760> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTHİB

ARAŞTIRMA-8

“Yangını Söndüren mi? Önleyen mi?”

1854 yılında Londra'yı etkisi altına alan kolera salgını sırasında herkes, hastaları tedavi etmeye çalışan hekimlere odaklanmıştı. O sırada John Snow ise bambaşka bir yol izliyordu. İnsanları değil, verileri inceliyordu. Hastalığın kirli bir su pompasından yayıldığını fark ettiğinde pompanın kolunu söktü. Bu müdahale, salgının kontrol altına alınmasında belirleyici bir rol oynadı ve koruyucu halk sağlığı anlayışının en çarpıcı örneklerinden biri olarak tarihe geçti.

Peki, böylesine kritik bir müdahaleye rağmen John Snow neden uzun yıllar hak ettiği değeri görmedi? Nassim Nicholas Taleb de *Siyah Kuğu* kitabında tam da bu soruya dikkat çeker. 11 Eylül benzeri saldırılardan önce uçak kokpitlerine kurşun geçirmez kapılar takılmasını zorunlu kılan bir düzenleme yapılmış olsaydı, bunu sağlayan kişi büyük olasılıkla bir kahraman olarak değil, gereksiz maliyet çıkaran bir bürokrat olarak görülecekti.

Çünkü insan zihni, hiç yaşanmamış felaketlerin değerini anlamakta zorlanır. Bu bilişsel körlük, önlenmiş risklerin değerini çoğu zaman fark etmememize neden olur. Ekonomi literatüründe bu durum "teşvik uyumsuzluğu" olarak adlandırılır. Ancak bu teşvik sorunu yalnızca iş hayatında ortaya çıkmaz. İlk izlerini çok daha erken yaşlarda, sınıfın içinde görmeye başlarız.

2. Biyolojik Yanılsama: Beynimiz Neden Yangın Söndürenleri Seviyor?

Geleneksel Çin tıbbına ilişkin yaygın olarak aktarılan bir anlatıya göre, ideal hekimlik anlayışında aile hekimlerine, aile üyeleri sağlıklı kaldığı sürece ödeme yapılırdı. Aileden biri hastalandığında ise bunun, doktorun koruyucu hekimlikte başarısız olduğu anlamına geldiği düşünülürdü.

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 anlatı, tarihsel olarak tüm Antik Çin'de uygulanmış evrensel bir sistemden çok, koruyucu hekimliğe verilen önemi simgeleyen bir anlayışı yansıtır.

Bugün ise birçok sistem bunun tam tersini ödüllendirecek şekilde tasarlanmıştır. Günümüz sağlık sistemlerinin önemli bir bölümü hâlâ tedavi odaklı teşviklerle çalışıyor. Koruyucu hekimlik giderek daha fazla önem kazansa da, kaynakların ve ödül mekanizmalarının büyük bölümü hastalık ortaya çıktıktan sonraki müdahalelere ayrılıyor.

Neden önleyici yaklaşımları ikinci plana atıyor, kriz ortaya çıktıktan sonra harekete geçmeyi daha kolay benimsiyoruz? Beynimizin tehdit algılama mekanizmaları, hayatta kalabilmek için ani tehlikelere ve hareket eden uyaranlara öncelik verecek şekilde evrimleşti. Atalarımız için çalırların arasından aniden fırlayan bir kaplan yaşamsal bir tehditti. Buna karşılık iklimin yavaş yavaş değişmesi ya da su kaynaklarının zaman içinde tükenmesi gibi sessiz riskler çok daha zor fark ediliyordu. Bugün de benzer bir eğilim taşıyoruz. Modern dünyanın gerektirdiği kararları alabilmek için bu evrimsel eğilimlerimizin farkına varmalı ve onları bilinçli biçimde yönetmeyi öğrenmeliyiz.

3. Michelangelo Felsefesi ve Eğitim Sistemindeki "Operatör" Çelişkisi

Modern dünyanın görünür başarıya ve sürekli yeni şeyler eklemeye odaklanan anlayışı, sanat tarihinin en eski yaklaşımlarından biriyle çelişir. Michelangelo'ya atfedilen ünlü bir sözde, Davut heykelini yaparken mermerin içindeki Davut'a ait olmayan parçaları yonttuğunu söylediği rivayet edilir. Bu yaklaşım, yaratmayı yeni bir şey eklemekten çok, gereksiz olanı ayıklamak olarak tanımlar. Buna karşın modern yönetim, eğitim ve kurumsal yaşam çoğu zaman sorunları yeni kurallar, yeni dersler, yeni prosedürler veya yeni departmanlar ekleyerek çözmeye çalışır. Oysa gerçek proaktiflik, tıpkı bir heykeltıraşın mermeri işlemesi gibi, sistemi karmaşıklaştıran unsurları erkenden fark edip ortadan kaldırabilme becerisidir.

Peki bireyleri bu bakış açısını benimseyecek şekilde yetiştiriyor muyuz? Öğrencilere çoğunlukla kuralları, yöntemi ve cevabı önceden belirlenmiş kapalı problemler sunuyoruz. Çocukların önüne, sonunda tek bir resim ortaya çıkaran yapbozlar koyuyoruz. Oysa gerçek hayat bir lego kutusu gibidir. Bireylerden problemlere farklı açılardan yaklaşımları, belirsizlik içinde yön bulmaları, riskleri önceden sezebilmeleri ve fırsatları başkalarından önce görebilmeleri beklenir. Aynı beklenti iş dünyasında da karşımıza çıkar.

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



Buna rağmen sınıf ortamında bu tür sorgulayıcı yaklaşımlar zaman baskısı, ölçme-değerlendirme sistemi ve müfredatın gereklilikleri nedeniyle her zaman yeterince desteklenemeyebilir. Öğrenciler çoğu zaman doğru cevabı bulmaya yönlendirilir. Bunun sonucunda hata yapmaktan çekinen zihinler zamanla merak etmeyi de bırakabilir ki merak öğrenmenin en temel unsurudur. Mevcut sistemimiz, istemeden de olsa, özgün problem çözümlerinden çok var olan düzen içinde başarılı şekilde çalışabilecek bireyleri ödüllendirebilir. Oysa Carol Dweck'in Gelişim Zihniyeti (Growth Mindset) üzerine yaptığı çalışmalar, başarının doğuştan gelen yetenekten çok çaba, strateji geliştirme ve hatalardan öğrenme becerisiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, hata başarısızlığın değil, öğrenmenin en değerli verilerinden biridir.

İşte bu noktada eğitimde ödüllendirilen davranışlarla iş hayatında beklenen davranışlar arasındaki uyumsuzluk, birçok organizasyonun karşılaştığı temel insan kaynağı sorunlarından birine dönüşmektedir. Elbette son yıllarda eğitim sistemimiz; eleştirel düşünme, yaratıcılık, problem çözme ve girişimcilik gibi becerilerin önemini giderek daha fazla fark etmekte ve bunları programlara entegre etmeye çalışmaktadır. Ancak bu dönüşüm yalnızca müfredat değişiklikleriyle gerçekleşmez. Öğretmenlerin bu yaklaşımları uygulayabilecek şekilde desteklenmesi, gerekli eğitimleri almaları, uygun öğrenme ortamlarının oluşturulması ve bu kültürün zamana yayılarak yerleşmesi gerekir. Aynı şekilde iş dünyasının da yalnızca diploma ve teknik yeterlilikleri değil; öğrenme çevikliği, eleştirel düşünme, iş birliği ve problem çözme becerilerini ödüllendiren kurum kültürleri oluşturması önem taşımaktadır. Çünkü eğitim kurumları ile iş dünyası birbirinden bağımsız değil, birbirini besleyen yapılardır.

Benzer şekilde Evrim Kuran, *Cetvel* adlı kitabında modern dünyanın en büyük sorunlarından birinin yanlış şeyleri ölçmek olduğunu vurgular. Ölçülmeyen davranış zamanla görünmez hâle gelir ve insanlar ise inandıkları değerlere değil, ödüllendirilen davranışlara uyum sağlar. Bu nedenle eğitimde ve iş yaşamında yalnızca sonuçları değil, öğrenme sürecini, denemeyi, sorgulamayı ve gelişimi de görünür kılan değerlendirme sistemlerine ihtiyaç vardır. Bireyler görülmek ister ve zamanla görüldüğü yerde kalırlar.

4. Sessiz Etkiyi Ölçmenin ve Yönetmenin Yeni Ölçütleri

Bu körlüğü aşmak ve sessiz etkiyi görünür kılabilmek için, öncelikle çıktı odaklı sistemlerden süreç kalitesini esas alan bir anlayışa geçmemiz gerekir. Başka bir ifadeyle, yalnızca üretilen sonuçları değil, süreçlerin ne kadar sorunsuz işlediğini de değerlendirmeyi öğrenmeliyiz. Bir yapının sürekli alarm vermesi ve durmadan kahramanlar üretmesi, çoğu zaman o yapıda tasarımsal bir sorun bulunduğunu gösterir.

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 ölçüm araçlarımızı yeniden tasarlamalıyız. İş dünyasında bir liderin başarısını yalnızca sağladığı kısa vadeli kârla değil, ekibindeki tükenmişlik oranını ne kadar azalttığıyla da değerlendirmeliyiz. Benzer biçimde eğitimde bir öğretmenin başarısı yalnızca yetiştirdiği şampiyon öğrencilerle değil, sistemin dışına itilmesini engellediği, özgüvenini korumasına katkı sağladığı çocuklarla da ölçülmelidir.

İş dünyasında bu proaktif yaklaşımı kurumsallaştırmanın en etkili yollarından biri, ekiplerin bir projeye başlamadan önce uygulayabileceği *Premortem Analiz*idir. Bu yöntemde ekibe şu soru yöneltilebilir: "Kendinizi iki yıl sonrasında hayal edin. Bu proje başarısızlıkla sonuçlandı. Sizce bunun en önemli nedenleri nelerdi?" Bu yaklaşım, insanları henüz ortaya çıkmamış riskleri öngörmeye ve görünmez kahramanlar olmaya teşvik eder.

5. Mikro Devrimler: Geleceği Duman Bekleyenler Değil, Rota Çizenler Kuracak

Geleceğin problem çözücülerini yalnızca okullar yetiştirmeyecektir. Eğitim kurumları, aileler ve iş dünyası birbirinden bağımsız yapılar değildir. Aynı kültürü üreten, aynı davranışları teşvik eden ve geleceğin toplumunu birlikte şekillendiren tek bir ekosistemin parçalarıdır. Bu nedenle yaratıcı, proaktif ve çözüm odaklı bireyler yetiştirmek istiyorsak, bu yalnızca söylemlerimizde kalmamalı. Eğitim anlayışımızda, aile kültürümüzde ve kurumsal performans sistemlerimizde de desteklemeliyiz.

Elbette bu sistemlerin kökten değişmesi zaman alacaktır. Ancak dönüşüm, çoğu zaman yukarıdan gelen büyük reformlarla gerçekleşmiyor. İnsanların kendi etki alanlarında attıkları küçük ama istikrarlı adımlarla başlıyor. Ne eğitim sisteminin kapsamlı değişikliklerini ne de kurumların ağır işleyen süreçlerini beklemek zorundayız. Bir öğretmen sınıfında merakı ödüllendirebilir, bir yönetici ekibinde hata yapmayı öğrenmenin doğal bir parçası haline getirebilir, bir ebeveyn ise çocuğunun karşılaştığı her engeli kaldırmak yerine onun çözüm üretmesine fırsat tanıyabilir. Küçük davranış değişiklikleri zamanla kurum kültürünü, kurum kültürü ise sistemi dönüştürür.

Çocuklara yalnızca yangın söndürmeyi öğretirsek, hayatları boyunca duman çıkmasını beklerler. Ama onlara sorunları ortaya çıkmadan fark etmeyi, riskleri öngörmeyi ve daha iyi sistemler tasarlamayı öğretirsek, yalnızca başarılı bireyler değil, geleceği şekillendirecek liderler yetiştiririz.

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



Belki de bugün kendimize sormamız gereken soru şudur: Eğer çevremizde bir John Snow olsaydı, onu gerçekten görebilir miydik? Yoksa yine ancak kriz ortaya çıktıktan sonra sahneye çıkan kahramanları mı alkışlardık? Bu soruya vereceğimiz cevap, yalnızca nasıl liderler yetiştireceğimizi değil, nasıl bir toplum inşa edeceğimizi de belirleyecektir.

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