



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
31 TEMMUZ 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

“31/07/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE”

KANUNLAR

7589 Yargının Etkin ve Verimli İşlemesine Yönelik Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

7590 Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

ATAMA KARARLARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2026/200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212)

TEBLİĞLER

— Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 531)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 594)

ARAŞTIRMA-2

“Para Politikası Kurulu Toplantı özeti / Toplantı Tarihi: 23 Temmuz 2026” duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Duyurular/Basin/2026/DUY2026-32> linkini tıklayınız.

Kaynak: TCMB

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-3

"EY ve YÜD araştırması: Şirketler risklerin farkında, ancak yönetim kurulları kurumsal risk yönetimine sınırlı zaman ayırıyor" basın bültenine ulaşmak için lütfen

https://www.ey.com/tr_tr/newsroom/2026/7/turkiye-yoneyim-kurulu-barometresi-yonetim-kurullarinin-stratejik-onceliklerini-ortaya-koyuyor linkini tıklayınız.

Kaynak: EY Türkiye

ARAŞTIRMA-4

"Ekonomik Güven Endeksi, Temmuz 2026"

Ekonomik güven endeksi 99,8 oldu.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58123>

"İşgücü İstatistikleri, Haziran 2026"

Mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %7,6 seviyesinde gerçekleşti.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57986>

"Hizmet Üretici Fiyat Endeksi, Haziran 2026"

Hizmet Üretici Fiyat Endeksi (H-ÜFE) yıllık %31,84 arttı, aylık %0,22 azaldı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58094>

Kaynak: TÜİK

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-5

“Basitleştirilmiş Usulde Düzenlenen A.TR Dolaşım Belgeleri” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/basitlestirilmis-usulde-duzenlenen-atr-dolasim-belgeleri> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAŞTIRMA-6

“İktisadın Polisiye Yüzü: Marshall Jevons ve Henry Spearman Külliyyatı” yazısına ulaşmak için lütfen [https://tasam.org/tr](https://tasam.org/tr/TR/Icerik/75443/iktisadin_polisiye_yuzu_marshall_jevons_ve_henry_spearman_kulliyati) [TR/Icerik/75443/iktisadin polisiye yuzu marshall jevons ve henry spearman kulliyati](https://tasam.org/tr/TR/Icerik/75443/iktisadin_polisiye_yuzu_marshall_jevons_ve_henry_spearman_kulliyati) linkini tıklayınız.

Kaynak: TASAM

ARAŞTIRMA-7

“Veri Yetmez, Sezgi de Yetmez”

Yapay zekâ çağında hemen her kararın arkasında bir veri var. Panolar dolusu gösterge...Gerçek zamanlı raporlar...Tahmin modelleri...Risk analizleri...Bu görünürlük güven verir. Birçok lider için veriye dayanmak, objektif olmakla eş anlamlı hale gelir. Çünkü sayılar yanılmaz gibi görünür ancak tam da bu noktada önemli bir soru ortaya çıkar:

Veri gerçekten karar verir mi, yoksa yalnızca karar vermemize yardımcı mı olur?

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



Görünmeyen Yanılgı

Veri güçlü olmakla birlikte, hiçbir veri kendi başına anlam taşımaz. Hangi verinin seçildiği, nasıl yorumlandığı ve hangi bağlam içinde değerlendirildiği hâlâ insanın muhakemesine bağlıdır.

Harvard Business Review’da Thomas Redman’ın da vurguladığı gibi, kararların kalitesi yalnızca sahip olunan veriye değil, verinin güvenilirliğine ve doğru yorumlanmasına da bağlıdır. Sorun çoğu zaman verinin eksik olması değildir. Sorun, verinin tek başına yeterli olduğuna inanılmasıdır.

Kararlar Neden Zorlaşıyor?

Paradoks şu ki veri arttıkça belirsizliğin azalmasını bekleriz. Oysa çoğu zaman tam tersi olur. Daha fazla gösterge, daha fazla analiz, daha fazla senaryo...Karar vermek yerine kararı ertelemeye başlarız.

McKinsey’nin *The State of AI 2025* araştırması da kurumlarda yapay zekâ kullanımının hızla arttığını gösteriyor. Ancak aynı araştırma, teknolojinin tek başına daha iyi kararlar üretmediğini; asıl farkın teknolojiden değil, liderlerin onu nasıl kullandığından kaynaklandığını ortaya koyuyor.

Diğer uçta ise yalnızca sezgiyle hareket eden liderler bulunur. Geçmiş deneyimlerine güvenirler. Hızlı karar verirler. Ancak karmaşık ve hızla değişen bir dünyada sezgi de tek başına yeterli değildir.

İşte liderliği zorlaştıran nokta burasıdır.

Sayılar Susarken

Bazen bütün test sonuçları “normal” görünür ama deneyimli bir doktor hastaya bakar ve şöyle der: “Burada bir şeyler yolunda gitmiyor.” Çünkü iyi kararlar yalnızca verilere değil, verilerin neyi söylemediğine de kulak verir.

Liderlikte de durum farklı değildir. Gösterge panoları yeşil olabilir. KPI’lar hedefte olabilir.

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



Buna rağmen deneyimli bir lider, toplantılardaki sessizliğin arttığını, ekipte merakın azaldığını ya da geri bildirimin giderek yüzeyselleştiğini fark edebilir. Bunlar çoğu zaman henüz performans raporlarına yansımayan erken sinyallerdir.

Liderlerle yaptığım çalışmalarda buna benzer durumlarla sık karşılaşıyorum. Bir yöneticinin performans göstergeleri güçlü görünmesine rağmen ekip toplantılarındaki sessizliğin arttığını fark etmesi, birkaç ay sonra kritik çalışanların ayrılmasıyla anlam kazandı. Kararı farklılaştıran şey veriyi reddetmesi değil, verinin henüz göstermediği sinyalleri de ciddiye almasıydı.

Liderlik Neden İkisini de Gerektiriyor?

Gerçek liderlik ne yalnızca veriyle ne de yalnızca sezgiyle mümkündür. Asıl beceri, bu iki kaynağı birbirine rakip görmek yerine birlikte anlamlandırabilmektir. Veri liderin kör noktalarını azaltır. Sezgi ise verinin henüz söyleyemediklerini fark etmeyi sağlar.

Bazen ekipteki motivasyon düşüşü raporlara yansımaz. Bazen müşteri davranışındaki küçük bir değişim henüz ölçülemez. Bazen de tüm göstergeler olumlu görünürken lider, “Bir şeylerin yolunda gitmediğini hissediyorum.” der.

İyi liderler bu hissi mutlak doğru olarak kabul etmez. Onu veriyle test eder. Aynı şekilde veriyi de sorgulamadan kabul etmez; onu bağlam içinde değerlendirir. İşte muhakeme tam da bu noktada başlar.

Muhakeme Çağı

Yapay zekâ birçok soruya cevap verebilir. Ancak hangi sorunun sorulacağına, hangi verinin anlamlı olduğuna ve hangi riskin kabul edilebilir olduğuna hâlâ insanlar karar verir. Muhakeme; veriyi okuyabilme, bağlamı görebilme, insanı anlayabilme ve bütün bunları anlamlı bir karara dönüştürebilme becerisidir.

MIT Sloan’da yayınlanan *Humans and AI: Do They Work Better Together or Alone?* başlıklı güncel araştırma da yapay zekâ ile insanın birlikte çalışmasının tek başına daha iyi kararlar üretmediğini gösteriyor. Farkı yaratan, liderlerin bu iş birliğini nasıl yönettiği ve insan muhakemesini karar sürecinin merkezinde tutup tutmadığıdır.

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



Yapay zekâ olasılıkları hesaplayabilir. Alternatifleri sıralayabilir. Kalıpları tespit edebilir ancak etik ikilemleri değerlendirmek, eksik bilgiyle karar vermek, güven inşa etmek ya da insanların davranışlarını bağlam içinde yorumlamak hâlâ liderin sorumluluğudur.

Bu nedenle geleceğin liderlik becerisi yalnızca veri okuryazarlığı değildir. Muhakeme becerisidir.

Kararın Kalitesi

Veri ve sezgi birbirinin rakibi değildir. Birlikte çalıştıklarında daha güçlüdürler.

Gerçek liderlik; sayılarla insanı, analizle deneyimi, veriyle sezgiyi aynı masaya oturtabildiğinde ortaya çıkar. Çünkü kararları farklılaştıran şey yalnızca sahip olduğumuz bilgi değil, o bilgiyi nasıl anlamlandırdığımızdır. Veri, iyi kararların yerine geçmez; iyi kararların daha sağlam temellere oturmasına yardımcı olur.

Bu nedenle önemli kararlar öncesinde aşağıdaki soruların cevaplarını araştırmak faydalı olabilir:

- **Elimdeki veriler bana ne söylüyor?**
- **Elimdeki veriler henüz bana neyi söylemiyor olabilir?**
- **Bu iki alanı birlikte değerlendirdiğimde hangi karar daha anlamlı hâle geliyor?**

Bu soruların amacı sezgiyi verinin önüne koymak ya da veriyi sezginin yerine geçirmek değildir. Amaç, ikisini birlikte değerlendirebilecek bir muhakeme geliştirmektir. Bu nedenle geleceğin liderlik becerisi yalnızca veri okuryazarlığı değildir. Muhakeme becerisidir. Çünkü yapay zekâ daha fazla veri üretebilir; ancak o veriye anlam kazandıran hâlâ insandır.

Kendinize Sorabileceğiniz Bir Soru

Önemli kararlarınızda verinin söyledikleriyle sezginizin hissettirdikleri çeliştiğinde nasıl bir yol izliyorsunuz?

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