



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
08 EYLÜL 2026 SALI

ARAŞTIRMA-1

"08/09/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

ATAMA KARARLARI

— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2026/303, 304, 305, 306, 307, 308, 309)

ARAŞTIRMA-2

"TOBB Haftalık Ekonomi Bülteni" (31 Ağustos 2026 / 04 Eylül 2026)"

<https://www.tobb.org.tr/ekonomibulteni/Docs/2026/36.pdf>

Kaynak: TOBB

ARAŞTIRMA-3

"KOBİ'lerin Küresel Rekabet Gücünü Artıracak Destek Programına Başvurular Başladı"
haberine ulaşmak için lütfen

<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/9476/kobilerin-kuresel-rekabet-gucunu-artiracak-destek-programina-basvurular-basladi> linkini tıklayınız.

Kaynak: KOSGEB

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

"Türk Borçlar Kanunu'nun Çalışanlara Uygulanması: Hizmet Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/09/07/hizmet-sozlesmesinin-tanimi-ve-kurulmasi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

ARAŞTIRMA-5

"İhracatçılarımızın Finansman Maliyetini Düşürecek Yeni Düzenleme Yürürlüğe Girmiştir" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/ihracatcilarimizin-finansman-maliyetini-dusurecek-yeni-duzenleme-yururluge-girmistir> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-6

"İmalat Sanayisine Yönelik İstihdamı Koruma Destek Programı Başvuruları" <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/imalat-sanayisine-yonelik-istihdami-koruma-destek-programi-basvurulari>

"İstanbul Yabancı Yatırım ve Sermaye Göstergeleri Altı Aylık Raporu 2026" <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/istanbul-ticaret-odasi-istanbulda-yabanci-yatirim-ve-sermaye-gostergeleri-alti-aylik-raporu>

Kaynak: İTO

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

"Yöneticiler İçin Yapay Zekâ Ücretli Eğitim Programı - (22 Eylül 2026 Salı / Saat 09:30 / İSO Odakule Taksim Salonu)" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://isoakademi.com/seminerler/egt5326-yoneticiler-icin-yapay-zeka-egitimi?tab=program> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-8

"Orta Vadeli Program'da Ekonomik Güvenlik ve Dayanıklılık Vurgusu" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/orta-vadeli-programda-ekonomik-guvenlik-ve-dayaniklilik-vurgusu> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-9

"Duygusal Zekanın 12 Unsuru Var. Siz Hangisini Geliştireceksiniz?"

Küçük bir ekibin herkes tarafından sevilen yöneticisi olan Esther; nazik, saygılı ve başkalarının ihtiyaçlarına karşı son derece duyarlı biri. Sorun çözmeyi seviyor ve aksilikleri birer fırsat olarak görüyor. Her zaman işine bağlı ve ekip arkadaşları için adeta bir sakinlik kaynağı. Yöneticisi, birlikte çalışması bu kadar kolay bir ekip üyesine sahip olduğu için kendini şanslı hissediyor ve Esther'ın yüksek duygusal zekâsını sık sık övüyor. Esther da duygusal zekâyı en güçlü yönlerinden biri olarak görüyor, hatta liderlik gelişiminde üzerine çalışmak zorunda olmadığı bir alan bulunduğu için içten içe memnuniyet duyuyor. Fakat tüm bu pozitif yaklaşımına rağmen garip bir şekilde kariyerinde tıkanıp kaldığını hissediyor. Şirketin beklediği performansı bir türlü ortaya koyamıyor. Haliyle "Duygusal zekâ da buraya kadarmış," diye düşünmeye başlıyor.

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



Esther ile yöneticisinin düştüğü bu tuzak aslında son derece yaygın: Duygusal zekâyı çok dar bir şekilde tanımlıyorlar. Yalnızca Esther'ın cana yakınlığına, duyarlılığına ve sevebilirliğine odaklandıkları için onu daha güçlü ve etkili bir lider yapabilecek kritik unsurları gözden kaçırıyorlar. Yakın tarihli bir HBR makalesi, Esther gibi kibar ve pozitif bir yöneticide eksik olabilecek becerilere dikkat çekiyor: Çalışanlara zorlayıcı geri bildirimler verebilmek, huzursuzluk yaratmayı göze alarak değişimi tetiklemek ve kalıpların dışında düşünebilmek. Fakat bu eksiklikler Esther'ın duygusal zekâsından kaynaklanmıyor, yalnızca duygusal zekâ becerilerinin dengesiz dağıldığını gösteriyor. Başarılı liderlerin güçlü yönlerini inceleyerek 30 yılda geliştirdiğimiz duygusal zekâ ve liderlik mükemmelliği modelinde, belirli duygusal zekâ yetkinlikleri arasında dengeli bir dağılım kurmanın bir lideri tam da bu tür zorluklara hazırladığını gördük.

Duygusal zekânın her biri kendine has beceriler barındıran pek çok farklı modeli var. Günlük dilde ise bunların tümü genellikle "EQ" çatısı altında toplanıyor. Biz ise duygusal zekâyı dört ana boyutta ele aldığımız "EI" tanımını tercih ediyoruz: öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi. Bu dört maddenin altında, iş hayatında ya da liderlikte yüksek performans sergilemeyi sağlayan, öğrenilmiş ve öğrenilebilir 12 duygusal zekâ yetkinliği yer alıyor (aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi). Bunlar arasında empati, pozitif bakış açısı ve öz kontrol gibi Esther'ın zaten belirgin şekilde güçlü olduğu alanlar bulunuyor. Fakat liste burada bitmiyor; başarı odaklı olma, etki yaratma, çatışma yönetimi, takım çalışması ve ilham veren liderlik gibi kritik beceriler de bu çatıya dahil. İkinci gruptaki bu beceriler de duygularla en az ilk gruptakiler kadar yakın bir ilişki gerektiriyor ve kendini geliştirmek isteyen liderlerin öncelikleri arasında mutlaka yer almalı.

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



Duygusal Zekâ Boyutları ve Yetkinlikleri

Öz Farkındalık	Öz Yönetim	Sosyal Farkındalık	İlişki Yönetimi
Duygusal öz farkındalık	Duygusal öz kontrol	Empati	Etki yaratma
	Uyum sağlama		Koçluk ve mentorluk
	Başarı odaklılık		Çatışma yönetimi
	Pozitif bakış açısı	Örgütsel farkındalık	Takım çalışması
			İlham veren liderlik

Kaynak: More Than Sound, LLC, 2017

Örneğin Esther çatışma yönetiminde güçlü olsaydı, insanlara zorlayıcı geribildirimler verme konusunda da gelişebilirdi. Eğer etki yaratma becerisine daha yatkın olsaydı, bu zor geri bildirimleri ekibine liderlik etmek ve onların gelişimini desteklemek için kullanmak isterdi. Diyelim ki Esther'ın baskıcı ve kırıcı bir çalışma arkadaşı var. Her etkileşimde durumu idare etmeye çalışmak yerine, daha dengeli bir duygusal zekâ becerisi ile konuyu doğrudan o iş arkadaşı ile konuşabilirdi. Kendi duygusal tepkilerini dizginlemek için duygusal öz kontrolünü kullanırken, karşısındakinin çalışma tarzında tam olarak neyin aksadığını net biçimde söyleyebilirdi. Zira alttan alta kaynayan meseleleri su yüzüne çıkarmak, çatışma yönetimi için oldukça önemli. Esther ayrıca bir etki stratejisi izleyerek meslektaşına onun başarısını görmek istediğini anlatabilirdi. Ayrıca tavırlarının çevresindekileri nasıl etkilediğini fark etmesi halinde değişimin herkese fayda sağlayacağını da açıklayabilirdi.

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



Aynı şekilde eğer Esther ilham veren liderlik yetkinliğini geliştirmiş olsaydı değişimi yönetme konusunda çok daha başarılı olurdu. Bu güce sahip bir lider, hem kendisinde hem de ekibinde duygusal karşılık bulan bir vizyon veya misyon ortaya koyabilir. Bu beceri ise yeni bir yöne doğru ilerlerken ihtiyaç duyulan motivasyonu harekete geçirmenin en temel unsuru. Nitekim birçok araştırma duygusal zekâ, değişimi tetikleme ve vizyoner liderlik arasında güçlü bir bağ olduğunu ortaya koyuyor.

Liderlerin mükemmelliğe ulaşması için duygusal zekâ yetkinlikleri arasında denge kurması gerekiyor. Bunu başardıklarında, başarılı iş sonuçları da kendiliğinden geliyor.

Peki duygusal zekânızın hangi alanlarda gelişime ihtiyaç duyduğunu nasıl anlarsınız, özellikle de bazı konularda zaten güçlü olduğunuzu düşünürken?

Bu 12 yetkinliği gözden geçirmek bile gelişim alanlarınızı fark etmenizi sağlayabilir. Literatürde pek çok resmi duygusal zekâ modeli var ve bunların birçoğu kendi değerlendirme araçlarıyla birlikte geliyor, ancak bu araçlardan birini seçerken liderlik çıktılarına ne kadar doğru öngördüğüne dikkat etmek gerekiyor. Bazı testler kendinizi nasıl gördüğünüzü ölçer ve bu testler kişinin "öz şemasına" odaklanan kişilik testleriyle yüksek oranda örtüşür. Yale Üniversitesi rektörü Peter Salovey ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımında olduğu gibi duygusal zekâyı doğrudan bir beceri olarak tanımlayan modeller de var. Bu ekibin geliştirdiği ticari bir değerlendirme aracı olan MSCEIT testi, IQ ile diğer tüm duygusal zekâ testlerinden çok daha güçlü bir bağ gösteriyor.

Biz hem öz değerlendirmeyi hem de sizi iyi tanıyan kişilerin görüşlerini bir araya getiren kapsamlı 360 derece değerlendirmeleri öneriyoruz. Bu dış geri bildirimler, öz farkındalık dahil olmak üzere duygusal zekânın tüm alanlarını değerlendirmek açısından son derece faydalı. Zira öz farkındalığınızın düşük olduğunu kendi başınıza nasıl bilebilirsiniz ki? Güçlü ve zayıf yönlerinizin nerede olduğunu kabaca görmek için birlikte çalıştığınız kişilerden size geribildirim vermelerini isteyebilirsiniz. Ne kadar çok kişiye sorarsanız, o kadar net bir resim elde edersiniz.

Birlikte çalıştığınız kişilerin davranışlarınıza dair sistematik ve anonim gözlemlerini içeren resmi 360 derece değerlendirmelerin IQ veya kişilik testleriyle pek örtüşmediği görülmüştür. Ancak bu araçlar bir liderin etkinliğini, gerçek iş performansını, bağlılığını, iş ve yaşam memnuniyetini öngörme konusunda en başarılı yöntemlerdir. Bizim kendi modelimiz ve 12 duygusal zekâ yetkinliğini ölçmek için Korn Ferry Hay Group ile geliştirdiğimiz, ticari olarak erişilebilen ESCI 360 (Duygusal ve Sosyal Yetkinlik Envanteri) bu kategoriye giriyor.

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 envanter, bir lideri değerlendirirken başkalarının gözlemlenebilir davranışlarını nasıl puanladığına odaklanır. Araştırmalar, bir liderin öz değerlendirmesi ile başkalarının onu nasıl gördüğü arasındaki uçurum ne kadar büyükse, liderin de aslında o kadar düşük duygusal zekâ gücü sergilediğini ve iş sonuçlarının da aynı derecede zayıf olacağını ortaya koyuyor.

Duygusal zekânızı eksiksiz bir şekilde değerlendirmek için bu testler kritik önem taşıyor. Ancak bu 12 yetkinliğin tamamının duygusal zekânın bir parçası olduğunu anlamak bile en zayıf olduğunuz alanları geliştirmek adına önemli bir adım. Duygusal zekâ eksikliklerini gidermede en etkili yöntem ise koçluk: Yeni bir çalışma tarzı geliştirirken yaşayacağınız iniş çıkışlarda uzman desteği almak size önemli bir katkı sağlayacaktır.

Görünüşte çoğu liderlik yeteneğine sahip olanlar bile duygusal zekâ konusundaki gelişime açık noktalarını anlamamanın faydalarını görebilir. Duygusal zekânın sadece tatlı dilli ve neşeli olmaktan ibaret olduğunu veya öyleyseniz duygusal zekânızın kusursuz olduğunu düşünerek liderlik gelişiminizi kısıtlamayın. Daha da kötüsü, duygusal zekânın kariyerinizde fark yaratamayacağı yanılgısına düşmeyin.

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