



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
06 MART 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

"Yurt Dışı Pazar Araştırması Desteği" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.itkib.org.tr/tr/bulten-2026-6701.html> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTKİB

ARAŞTIRMA-2

"Dijital İnovasyon, Yapay Zekâ ve Veri Temelleri Ücretsiz Webinar Programı - (16 Mart 2026 Pazartesi / Saat 10:00)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://isoakademi.com/seminerler/egt1726-dijital-inovasyon-yapay-zeka-ve-veri-temelleri> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-3

"İş Yerlerinde Üretken Yapay Zekâ Araçlarının Kullanımı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/03/05/is-yerlerinde-uretken-yapay-zeka-araclarinin-kullanimi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

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

"Peşine Takılma Kararı, Varoluşsal Savaş ve İlk Sonuçlar" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/pesine-takilma-karari-varolussal-savas-ve-ilk-sonuclar> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-5

"Liderliğin Kör Noktası: Performans Parlıyor ama Tutum Yakıyor"

Verimliliğe Götüren Üç Model: Psikolojik Güvenlik, Akış Teorisi ve Motivasyon 3.0 ve Takımlaşma Sürecinde Tuckman ve Lencioni Modelleri başlıklı son yazımda liderlere takımlaşma ve yüksek performansa erişmede yardımcı olacak modelleri işlemiştim. Bu yazımda da liderlerin ekiplerini değerlendirmelerine yardımcı olacak değerli bir aracı paylaşacağım: Performans-Tutum Matrisi

Performans değerlendirmelerinde sıklıkla yalnızca çıktılara odaklanıyoruz. Oysa ekipleri içten içe çürüten unsur çoğu zaman performans değil, tutum oluyor. Tutumu göz ardı ederek alınan kararlar ise kısa vadede kazanç sağlasa bile orta vadede ekibin güvenini, iş birliğini ve bağlılığını zedeliyor.

Performans ve Tutum Neyi İfade Eder?

Performans:

Çalışan işi istenen kalitede, kapsamda ve zamanda teslim edebiliyor mu? Sonuç üretme istikrarı var mı?

Tutum:

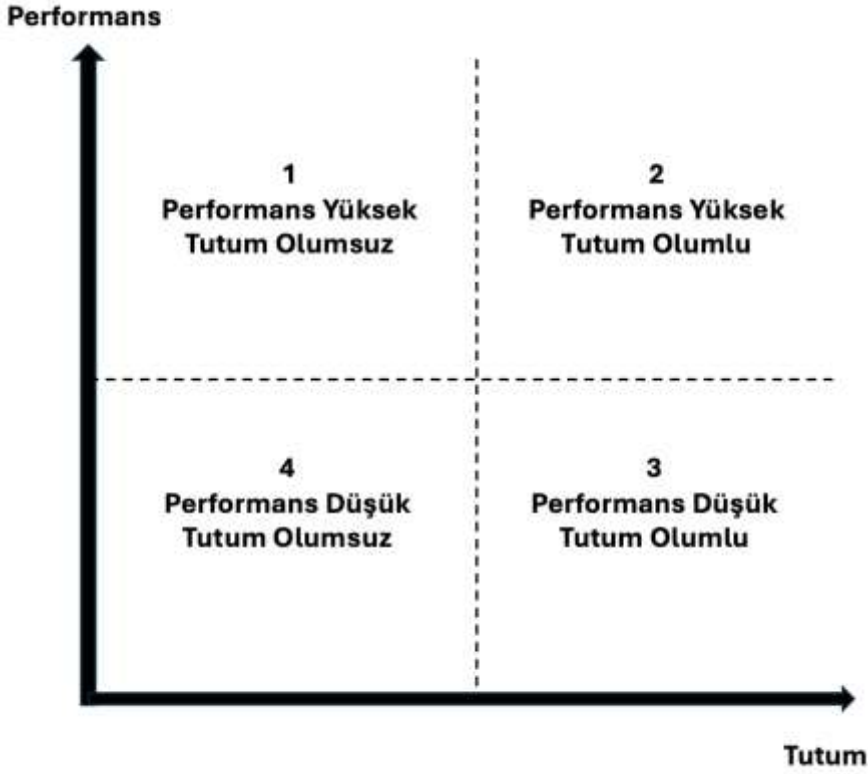
Onunla çalışırken ne hissediyorsunuz? Güven duyuyor musunuz? İş birliği yapıyor mu? Çözüm odaklı mı? Bilgi paylaşıyor mu? Ekip arkadaşlarıyla ilişkileri yapıcı mı?

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



Aşağıdaki matris bu iki eksenin dört olası kombinasyonunu gösterir.



Performans yüksek- tutum olumsuz:

Çalışanın iş performansı tatmin edici hatta beklentinin üstünde bununla birlikte olumsuz tutum içinde. İşbirliği yapmıyor, bilgi paylaşmıyor, ekip arkadaşları ve diğer bölümlerle sorun yaşıyor, sorun odağı ile süreçleri zora koşuyor olabilir. İş dünyasında sık yapılan yanlışlardan biri çalışanın yüksek performansı nedeniyle olumsuz tutumuna kayıtsız kalmak ve hatta çalışanın yüksek performansı nedeniyle olumsuz tutumuna rağmen terfi ettirmek. Olumsuz tutumun görmezden gelinmesi ekip içi güveni azaltıyor, takım dinamiklerini bozuyor, çalışanların ayrılmasına, sessiz istifalara yol açabiliyor. Başka bir ifadeyle, bireysel yüksek performans kısa vadede kazanımlar getirirse bile orta- uzun vadede takım olumsuz etkilendiğinden performans düşüyor, kayıplar başlıyor.

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



Böyle bir çalışana nasıl yaklaşmalıyız?

Öncelikle olumsuz tutumuna yönelik olumsuz geribildirim vermeli ve nedenini anlamalıyız? Özellikle tutum baştan beri olumsuz değilse sonradan bozulmuşsa nedenini anlamak ve bunun ortadan kaldırılabilmesi için destek vermek çok değerli. Olumsuz tutuma neden olan şartları ortadan kaldırmak için destek olurken çalışana da olumlu tutum hedefi verip bunu takip etmeliyiz. Özellikle hırslı profillere, performansın çok iyi bununla birlikte tutumun zarar veriyor ve buna kayıtsız kalamam şeklinde bir yaklaşım sergilendiğinde hızlı düzelmelere şahit oldum. Buna rağmen tutumunu değiştirmeyen çalışanların ekipten uzaklaştırılarak, “kişisel katkı sağlayan” pozisyonuna çekildiğini, yönetici ise ekip yöneten değil, iş yöneten konumuna alındığını, bunun işe yaradığını görüyorum ve bu yaklaşımı öneriyorum.

Performans yüksek- tutum olumlu:

Yıldız çalışmamız. Olumlu geribildirim vermeli ve bu durumun devam etmesi için neye ihtiyacını olduğunu, nasıl yardımcı olabileceğimizi sormalı ve bu yönde elimizden geleni yapmalıyız. Böyle bir çalışana onunla konuşmadan, ihtiyacını, beklentisini anlamadan, ezbere terfi ettirmenin doğru olmadığını da vurgulamalıyım.

Şöyle bir deneyime şahit oldum: yönetici, böyle bir çalışana terfi ettirmek istediğini söylüyor, çalışansa bunu istemediğini belirtiyor. Yönetici ise bunu dikkate almadan, çalışana yine de terfi ettiriyor, çalışan istifasını işe gelmeden noter üzerinden gönderiyor. Günümüzün liderleri “one size fits all” yaklaşımını tamamen terk etmek, çalışanın ihtiyacını anlamalı, beklentisiyle uyumlu hareket etmeli.

Performans düşük- tutum olumlu:

Çalışanın iş çıktıları yetersiz ama siz güveniyorsunuz, ekip tarafından da seviliyor, güveniliyor. Bu çalışanın baştan beri performansı düşük olsa kolay kolay güven kazanamayacağı için geçmişte performansının yüksek olduğunu düşünebiliriz. Bu nedenle önce performansın neden düştüğünü anlamalıyız. İşin değişen doğasıyla yetkinlik ihtiyaçları değişmiş, çalışan da ayak uyduramamış olabilir. Olumlu tutuma sahip çalışan takım için değerlidir ve bu kapsamda verilebilecek (eğitim, koçluk gibi) her desteği hak eder.

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



Verilen desteğe rağmen performans artmıyorsa, yetkinlikleriyle daha uyumlu, daha yüksek performans gösterebileceği başka bir bölüme rotasyonu düşünülebilir. Sevilen ve güvenilen bir çalışanı işten çıkarmak ekibin moralini ve aidiyet duygusunu derinden sarsacağından son seçenek bile olmamalıdır.

Performans düşük- tutum olumsuz:

Çalışanın iş çıktıları yetersiz aynı zamanda tutumu da rahatsız. Eğitim- atölye çalışmalarında “ne yaparsınız” soruma “işten çıkarırız” yanıtı geliyor ama ilk seçeneğin bu olmaması gerekir. Önce şunu anlamamız gerekir; bu çalışanın en baştan beri mi performansı düşük ve tutumu olumsuz yoksa sonradan mı değişti? Baştan beri kötüyse çıkarmak seçenek olabilir belki ama sonradan bir değişim olduysa ilk önce şunu irdelememiz gerekiyor: ne oldu da performansı düştü, tutumu bozuldu. Önce performans mı tutum mu bozuldu sorusunun yanıtı bile önemli. Saha deneyimim şunu gösteriyor: büyük çoğunlukla önce tutum bozuluyor. Çalışanı olumsuz etkileyen şartları öğrenmez, öğrenip de bir şey yapmazsak aynı tuzaklara başka çalışanlarımız da düşebilir. Bu çalışan için ilk hedefimizi tutumu olumluya çekmek olmalı. Bunu başarabilirsek performansı yükseltmeyi hedefleyebiliriz. Tutumu olumsuz çalışana nasıl yaklaşmamız gerektiğini yukarıda açıklamıştım ama yine de özetlersem: Geri bildirim vermeli, davranış hedefi koymalı, bu yönde bizden bir beklentisi verse desteklemeliyiz. Tutumu olumluya çekebildiğimiz taktirde zorluk-yetkinlik dengesine odaklanarak performans artışını hedefleyebiliriz. Önce tutumu sonra performansı ele almak gerekir.

Liderliğin en önemli görevlerinden biri, kısa vadeli başarı uğruna uzun vadeli takım sağlığını riske etmemektir. Performans–Tutum Matrisi, bu dengeyi görmek ve doğru yaklaşımı belirlemek için güçlü bir araçtır.

Ekibinizi bu matrisle değerlendirerek, hem bireysel hem takım bazında daha sürdürülebilir, güvene dayalı ve yüksek performanslı bir kültür inşa edebilirsiniz.

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