



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
24 MART 2026 SALI

ARAŞTIRMA-1

"TOBB Haftalık Ekonomi Bülteni" (16– 20 Mart 2026)"

<https://www.tobb.org.tr/ekonomibulteni/Docs/2026/12.pdf>

Kaynak: TOBB

ARAŞTIRMA-2

"Tüketici Güven Endeksi, Mart 2026"

Tüketici güven endeksi 85,0 oldu.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58172>

"Yurt Dışı Üretici Fiyat Endeksi, Şubat 2026"

Yurt Dışı Üretici Fiyat Endeksi (YD-ÜFE) yıllık %35,55 arttı, aylık %2,38 arttı.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58105>

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-3

"İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi – 2025 IV. Çeyrek Raporu" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2026/03/Isgucu-Piyasasindaki-Gelismelerin-Makro-Analizi-2025C4.pdf> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

ARAŞTIRMA-4

"Dijitalleşme ve Yapay Zekâ: Veriden Değer Üretmek - (26 Mart 2026 Perşembe / Saat 09:30 / İTO Meclis Salonu)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://ito.org.tr/tr/etkinlikler/detay/dijitallesme-ve-yapay-zeka-veriden-deger-uretmek?webview=> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAŞTIRMA-5

"Avrupa'nın Açık Uçlu Savaş Korkusu ve Kontrollü Mesafesi" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/avrupanin-acik-uclu-savas-korkusu-ve-kontrollu-mesafesi> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

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-6

“Şirket Yönetimleri Rönesanstan Neler Öğrenebilir?”

İçinde bulunduğumuz dönemi birkaç sebepten ötürü aydınlanma çağına benzetiyorum. Bunun başlıca sebeplerini şu şekilde sıralayabilirim: Genel geçer olarak kabul gören temel bilgilerin ve iş yapış şekillerinin kökten değişime uğraması ve yeni bir dönemin başlangıcı olacak fikir ve çalışmaların hızla yayılması.

Günümüzde de dijitalleşme, yapay zekâ, ve otonom sistemlerin gelişmesi ve şirketlerde yerleşmesi ile yönetim stratejilerinden iş yapış şeklimize, yetenek yönetiminden tedarik zincirine kadar birçok disiplin bu gelişmelerden ciddi şekilde etkilenmiş durumda.

Şimdi gelin isterseniz rönesans dönemindeki bakış açısının günümüz şirket yönetimlerinin iş yapış şekillerine nasıl ışık tutabileceğine bir göz atalım.

Değişim ve Yıkıcı İnovasyonlar Çağında Yeni Bilgiyle Olan Etkileşim: Sorgulama (Eleştirel Yaklaşım) ve Anlam Üzerine

Yeni teknolojileri, bu teknolojilerle neler yapabileceğimizi, şirketleri daha verimli ve etkin bir şekilde nasıl yönetebileceğimizi tartışırken gözardı etmememiz gereken bir diğer konu ise buna neden ihtiyacımızın olduğu, bir diğer değişle neden yaptığımız. Burada ana konu ‘araç’ ile ‘amaç’ kavramlarının karışmaması ve ‘anlam’ sorgusunu asla yitirmemek.

Sadece popüler olduğu için deneysel projelerden öteye geçemeyecek yapay zekâ çalışmalarına zaman ve para harcamak, neden yaptığını bilmeden ve sadece ‘treni kaçırma korkusuyla’ Çin’den alternatif tedarik yollarına başvurmak özel sektörde karşımıza kolayca çıkabilecek örneklerden birkaçı. Bu kısmı özetlerken Seneca’nın sözü ile kapatalım: ‘Hedefi olmayan gemiye hiçbir rüzgar yardım etmez.’

Yetenek ve Karakter Hakkında

Yeni bilgi çağında filizlenen yeteneklerden hızlıca haberdar olmak, bu yetenekleri kendisine çekebilecek cazibe merkezlerini oluşturmak, ve onları elde tutabilecek güce sahip olmak insan kaynağı ve yetenek yönetimi açısından en önemli konulardan birisidir. Rönesans dönemi Floransa’sında Medici ailesinin kanatları altındaki yetenekleri bir düşünelim.

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



Günümüz jargonuyla bu 'ekosistemi' kurmak, farklı şehirlerden tüm yeteneklerin gelip, bir süreliğine de olsa yerleşip oluşan yeni çağın bir parçası olmaları buna en güzel örnektir. Şu an mevcut olan Ar-Ge merkezleri, silikon vadileri ve diğer kümelenmeler bunların bir benzeri değil mi? Almanya'nın köyündeki bir yeteneğin o zamanlar cazibe merkezi olan Floransa'ya yerleşmek istemesi ile günümüzde yazılım geliştirme ve sistem mühendisliği yapan bir gencin San Jose'ye veya Singapur'a yerleşmek istemesi arasında belli açılardan pek de bir fark yoktur. Yönetimlere düşen ise bu cazibe merkezini yaratmaktır.

Peki ya karakter hakkında? Burada kişinin yeteneği, sanatı karakterinden önde mi gelmektedir sorusu oldukça önemli ve cevaplama bir o kadar da zor bir sorudur. Belli ilke ve prensipler çiğnenmediği sürece, toksik olmasa bile takım çalışmasına çok da yatkın olmayan hatta kimi zaman sorunlu sayılabilecek bireylerin belli pozisyonlarda ısrarla tutulduğunu görürüz. Çıktısı yüksek olan bu insanların yetenekleri karakterlerine zıt bir şekilde parladığı zaman ortaya bu durum çıkabilir. Barok dönemi öncülerinden ışık ve gölgelerin ustası Caravaggio'nun suçları sizce sanatını gölgelemeli mi? Bu kısmı sonlandırırken insan kaynaklarında meşhur bir söylem olan 'karakterini işe al, yeteneğini eğit' cümlesine atıfta bulunmak istiyorum. Ya yeteneği eğitecek kadar yeterli zaman yoksa? Üzerine düşünmeğe değer bir başka soru daha...

Dehayı Yönetmek – Jenerasyon Farkı

Sanat camiasında içinde bulunduğu şehrin önde gelenlerinden olan bir soylunun içinde yaşadığı çağın en parlak sanatçılarından birini kendi şehrine çağırarak kendisi için çalışmasını sağlaması, bununla da yetinmeyip ona belli konularda mentorluk yapması ve hayatını idame ettirmesine yardımcı olması durumunu bir hayal edelim. Bu soylu muhtemelen sanat konusunda oldukça geniş bir anlayış ve görüye sahip lakin karşısındaki ve işvereni olduğu kişi de çağın belki de en büyük yeteneklerinden bir tanesi. Bu ikili arasındaki ilişkiyi, günümüz iş dünyasında orta yaş üstü klasik bir yöneticinin oldukça yetenekli ve yeni mezun, genç bir yetenek ile kurumsal dünyada olan astlık-üstlük ilişkisi ile benzeştirmeyi uygun görüyorum.

Toparlamak gerekirse, içerisinde bulunduğumuz büyük değişimlerin ve çalkantıların içerisinde, temelleri atılmakta olan bir sonraki dönemin içerisinde ayakta kalacak, bu yeni dönemde de inovasyonun baş mimarı olabilecek iş sonuçları ve yapıtlar ortaya koyabilmek için belki de temel prensipleri tekrar hatırlamamız gerekiyor. Geleceğin anahtarı geçmişin izlerinde saklı olabilir.

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