



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
22 NİSAN 2026 ÇARŞAMBA

ARAŞTIRMA-1

“Avrupa Komisyonu Tarafından Hazırlanan Türkiye Raporları” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ab.gov.tr/46224.html> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı

ARAŞTIRMA-2

“Verimlilik Dergisi – 60/2 Sayısı Yayımlandı” duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.sanayi.gov.tr/medya/duyurular/verimlilik-dergisi-%E2%80%93-602-sayisi-yayimlandi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

ARAŞTIRMA-3

“Kurulan şirket sayısında geçen yılın aynı dönemine göre %1,3 artış oldu” haberine ulaşmak için lütfen <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=15523&lst=Haberler> linkini tıklayınız.

Kaynak: TOBB

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

“Çok Yönlü Liderlik ile Kapsayıcı Olmak Ücretsiz Webinar Programı – (04 Mayıs 2026 Pazartesi / Saat 13:30)” duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://isoakademi.com/seminerler/sem4526-cok-yonlu-liderlik-ile-kapsayici-olmak-webinari> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-5

“Amerika’yla İnan Anlaşır” yazısına ulaşmak için lütfen

<https://www.setav.org/amerikayla-iran-anlasirsa> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-6

“Performans Yönetiminde Yeni Değer Önermesi: OKR’leri (Objectives and Key Results - Hedefler ve Anahtar Sonuçlar) Stratejiyle Birleştirmek”

“Performans” kavramının yolculuğunun esasında, özellikle sanayi devrimiyle birlikte rekabette farklı bir boyuta taşınan piyasa ekonomisinin hızlı büyüme ve sermaye birikimine dönüşmesiyle iş dünyasının sonuçları ölçümlene ihtiyacından doğduğunu belirtmek hatalı bir önerme olmaz. Nitekim, Taylorizm ve emek verimliliği, artı değer ile başlayan ilk analizlerin 1945 sonrası Soğuk Savaş dönemiyle çift kutuplu dünya düzeninde sosyal refah devletinin etkisiyle daha insani-bilimsel bir nosyona büründüğü söylenebilir. 1950-60’larla birlikte “ölçmezsen yönetemezsin ve Management by Objectives (MBOs)” ilkelerinin başatlığında gelişen performans yönetim sürecinin, 1970’lerin ortasındaki Ortadoğu eksenli petrol krizi ile para sistemindeki (Bretton Woods) çöküş sonrasında 1980’lerde “SMART”, “KPI” gibi kavramlarla şekillenmesi söz konusu olmuştur.

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



1990'lar Soğuk Savaş döneminin sonu ve "Pax-Americana" ile adlandırılırken Balanced Score Card" (Dengeli Hedef Kartı) yaklaşımı performansın yeni anayasası olarak kabul edilmiştir. Bu yaklaşım özellikle büyük holding yapılarının yanı sıra küresel/uluslararası şirketlerin iş yönetimindeki temel değer önermesi halini almıştır. 2000'lerin ilk çeyreği ise çok kutuplu küresel sistemde OKR'nin performansı yeniden yorumlanmasında yeni bir nefes olarak ortaya çıkmasına şahit olmuştur.

Bu yolculukta, özellikle 1950-90 döneminde askeri-sanayi kompleks ve holding merkezli uluslararası şirketler daha öngörülebilir ve istikrarlı bir dünyada faaliyet göstermelerinden dolayı yıllık planlı döngüler halinde dengeli bir performans karnesi ile iş süreçlerini ölçümleyebilmiştir. KPI (kritik performans göstergeleri) bu görece tahmin edilebilir dünyada istikrarlı/düzenli bir raporlama ve takip aracı olarak geriden gelmekle birlikte metrik bazlı ölçümler için yeterince yol gösterici de olabilmıştır. OKR'nin geçiş süreciyle birlikte ise 2008/09 global finansal krizi, 2020 pandemisi gibi insanlık tarihinde derin etkiler bırakan makro durumların gerektirdiği çeviklik, esneklik, pro-aktiflik gibi yeni nesil kurumsal yetkinliklere dayalı bir performans yaklaşımı gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yıllık planlı ve kendini büyük oranda tekrar eden döngülerle rekabet edebilmek yeterli olmadığından bu yeni "VUCA" veya "BANI" dünyasında çeyrek hatta aylık bazda performans/hedef izleme mecburiyeti doğmuştur. Dolayısıyla, istikrar denge, tekrar ve kısmen atalete dayalı planlı dönemin ürünü "KPI" ve dengeli hedef kartı yaklaşımlarının hızlı, çevik, adapte edilebilir ve değişken hedeflerle yer değiştirmesi finans kapital sonrasında yeni bir faz olan "Tekno-Kapitalizmin" belki de bir reaktif zorunluluğu olarak ortaya çıkmıştır. Somut bir tespit olarak, 1990-2025 dönemindeki sosyo-ekonomik krizlerin 1945-90 döneminin neredeyse 10 katı olması da bu kırılganlık ve belirsizlikle mücadeleyi zorunlu kılan çevik bir sistemi gerektirir. Bu eksende, performans yönetimini, yapısal kapitalizmin ve onun türevi olan rekabet koşullarının bir çıktısı olarak ele almak ondaki değişim yolculuğunu değerlendirirken temel bir belirleyicidir. Performans yönetiminin şirketler için gerçekten stratejik olabilmesi de iş dünyasındaki bu dönüşüme ayak uydurabilmesi, kendini yenileyebilmesi ile mümkündür.

"Strateji" kavramının ise Eski Yunanca'da "**stratos**" (ordu) ve "**ago**" (yönetmek, sürmek, yön vermek) birleşiminden doğmasından mütevellit belirlenen ana hedefler doğrultusunda izlenen yol /yönetim politikası olmasından hareketle performans yönetimine ne kadar ihtiyaç duyduğu ve hangi kararlarda bu sürecin girdi/çıktılarını kullandığı çok önemlidir.

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



Günümüzün pro-aktif, girişimci, tehditleri fırsata çeviren, çevik karaktere ve statükoyu da eleştirebilen bir stratejik yaklaşıma olan ihtiyacı, performans yönetimlerinin bu DNA'yı taşımalarını gerektirir. Kısa-orta ve uzun vadenin yeniden tanımlandığı gelecek belirsizliğinin çok yüksek olduğu bir süreçte performansın stabil bir sene aynı ölçümlere takılı kalması onu sadece bir geriden gelen ve öngörü vermeyen geleneksel bir raporlama aracına dönüştürür. Oysa performanstan beklenen, ne yapılması gerektiği ve nasıl yapılmasına dair proaktif ve vizyoner önermelerde bulunmaktadır. Yapılanı geriden gelerek ölçümlemek günümüzde artık yetmiyor ve rekabet avantajı sağlamıyor. Günümüzde “start-up” girişimlerde başarısızlık oranının neredeyse yüzde 85’lerde olması da bir açıdan OKR yerine KPI’ya dayalı “eski dünyanın” performans sistemlerini baz almasından da kaynaklanan bir stratejik eksiklik veya körlük kaynaklı da olabilir.

OKR’nin doğru uygulandığında ve kültürel dönüşüm aracı olarak içselleştirildiğinde bu kapsamda çevik bir strateji ve dönüşüm (değişim yönetimi) aracı olma potansiyeli oldukça yüksektir. Bu minvalde, “kültürün stratejiyi kahvaltıda yemesi” metaforuna atıp yapmak ve kültürel bir dönüşüm/değişim yönetimi içermeyen OKR projelerinin beklenen kalıcı etkiyi yapmasının zor olacağını not düşmekte de fayda var. Kapitalizmin yapay zekâ hegemonyasıyla birlikte dijital kapitalizm evresine geçişini OKR’ye dayalı performans sistemlerinin adapta olma yeterliliği OKR’nin geleceği için de diğer bir belirleyici olacaktır. Gözetim kapitalizminde vatandaşlık puanı gibi anlık ve sürekli sosyal ölçümlerlerin olağan hale geldiğini ve yine her davranış ve aksiyonun olabildiğince sayısallaştırılarak veri ile algoritmalara dönüştürüldüğü bir dünyada OKR şirketler için gerekli stratejik avantajı sağlayabilecek mi konusu da önemli bir noktadır. Belki de OKR, performans sistemlerinin yolculuğunda yapay zekâ dönemi öncesinin son yaklaşım ve uygulaması da olabilir. 2030 ve sonrasında performansın çok daha farklı analiz edildiği ve yorumlandığı bir sisteme de geçiş mümkün olabilir.

Günümüz koşullarında ise OKR’nin üç temel karakteristiği onu avantajlı kılabilir:

İlk olarak, değiştirebilir olması ve adapte olabilme imkanı hedeflerin koşullardaki değişkenliklere göre revizyon ve yenilenmesine olanak sağlar. Bu da belirsizliği yüksek dünyada önemli bir pragmatik adaptasyon yetkinliğini OKR’lerle sağlanmasını mümkün kılabilir. Bu nitelik elbette hedef manipülasyonu ve durumsallık etkisinin kötüye kullanımına da izin vermemelidir. Kısa-orta-uzun vadenin değişimine paralel olarak, hedeflerin sürekli yaşayan ve kendini yenileyen bir döngüde seyretmesi OKR’nin hızlı değişime göre konumlanma yetkinliğiyle yanıtlanabilir.

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



İkinci nokta ise hedef ile başarı kriterleri arasında tümden gelimci veya tümevarımcı bir yaklaşımla kurulan sebep-sonuç ve kök neden ilişkilendirmesi içinden geçtiğimiz dünyadaki amaç farkındalığı açısından önemlidir. Günümüzün “hiçlik” toplumunda hedefin ne için yapıldığının amaç cümlesi olarak ifade edilebilmesi “neden” sorusunu yanıtlarken, bu hedefe ulaşırken bakılacak sayısal faktörler de “nasıl” sorusunu yanıtlar. Bu sayede, hedefe yabancılaşma azalır, işte anlam ile bağlılık artar. OKR'nin en önemli stratejik katkılarından birisi de bu paralelde kültürel dönüşüme katkıdır.

Son olarak, OKR'nin “önemli olanı ölç” hipotezinin “FLUX” dünyası için önemli bir değer önermesi olmasıdır. Her şeyin çok akışkan, esnek, belirsiz ve deneyimsel olduğu bu süreçte, sadece o dönem özelinde gerçekten fark yaratan alanlara odaklanan hedefler verebilmek esasında Neo veya Post-Smart bir yaklaşımdır. Her başlığı hedef olarak yazmak yerine içlerinde öncelikli olanları hedef şeklinde düzenlemek, kaynakların sınırlı, dikkatin dağınık ve zamanın yeterli olmadığı bu dijital kapitalizm döngüsünde etkili performans yönetimi için bir reçetedir. Strateji ile operasyonel taktik seviyeyi ayıran da aslında görev tanımlarını hedef olarak yazmak/belirlemek değil, o döneme özel/özgü başlıkları hedef olarak sahiplenmekten geçer.

Bu bağlamda, performans yönetimi kapitalizmin yapısal dönüşümlerinin bir dönüşüm temettüsüdür. Bu dönüşüm dönemlerini iyi okuyup ona uygun çözümlerle yeni yaklaşımlar sunarak bu döneme kadar gelmiştir. Yapay zekâ egemenliğindeki bir iş dünyasında performansa ne kadar ne kapsamda ihtiyaç olacağı da belli oranda belirsizlik içermekle birlikte, rekabet devam ettiği sürece performans sistemleri hep bir yerlerde konumlanmak durumunda kalacaktır. Lakin, ölçme ve analizin “veriizm” hegemonyasında daha kolay ve toplumsal rıza da üretilerek alındığı bir dünyada, performans yönetiminin “mavi okyanus stratejisi” ile ayakta kalabilmesi yetkinlik, geri bildirim, davranışsal gelişim ve liderlik süreçlerine verdiği katkıya bağlı olacaktır. Ortak ve takım hedeflerinin de bu süreçte ağırlığının artmasını beklemek de performansın yeni retoriğinde olağan olacaktır.

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