



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
15 MAYIS 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

"2026 – II Enflasyon Raporu Bilgilendirme Toplantısı" sunumuna ulaşmak için lütfen https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/7ca963be-7440-4702-8605-f55f343cbfcc/SunumB14_05_2026.pdf?MOD=AJPERES linkini tıklayınız.

Kaynak: TCMB

ARAŞTIRMA-2

"E-Ticareti Güçlendirme Projesi – Ordu Programı - 23 Haziran 2026" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/duyurular/e-ticareti-guclendirme-projesi-ordu-programi-23-haziran-2026> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-3

"Konkordato Başvurularında Düzenleme Yapıldı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://tim.org.tr/tr/konkordato-basvurularinda-duzenleme-yapildi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TİM

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

"İstatistiklerle Gençlik, 2025"
Türkiye nüfusunun %14,8'ini genç nüfus oluşturdu.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58017>

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-5

"Dijital Vergi Dairesine Yeni Eklenen Hizmetler" duyurusuna ulaşmak için lütfen
<https://www.alomaliye.com/2026/05/14/dijital-vergi-dairesine-yeni-eklenen-hizmetler-14-05-2026/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

ARAŞTIRMA-6

"Sürdürülebilirlik ve Yapay Zekâ Webinar Serisi - (16 Mayıs 2026 Cumartesi / Saat 20:00)"
duyurusuna ulaşmak için lütfen
<https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/surdurulebilirlik-ve-yapay-zeka-webinar-serisi>
linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

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-7

“Yeni Ekonomide Hayatta Kalmanın Kültürel Kodları”

Çoğu yönetici için ‘şirket kültürü’, ‘değerler’ çalışmalarında belirlenen ancak operasyonel gerçekliğin tozlu raflarında kalan soyut bir kavramdan ibaret. LinkedIn, Netflix veya Amazon gibi devleri rakiplerinden ayıran asıl gücün sadece geliştirdikleri teknolojiler olduğunu sanıyorsanız, yanılıyorsunuz. Bu devlerin asıl farkı, teknolojilerinden ziyade hız, şeffaflık, otonomi ve veri üzerine kurguladıkları genetik kodlarında saklı. Türkiye’deki pek çok kurumda ise durum tam tersi: Kararların kişisel deneyimlerin gölgesinde alındığı, bürokrasinin hızı boğduğu ve sessizliğin şeffaflığa tercih edildiği bir iklim hakim. Bir yönetim danışmanı olarak sayısız şirkette gözlemlediğim bu kültürel tıkanıklık, sadece bir verimlilik kaybı değil, aynı zamanda bir rekabet avantajında oluşan bir erime... Peki, yeni ekonominin acımasız hızında sadece ayakta kalmakla yetinmeyip pozitif ayrılmak için hangi kültürel öğelere ihtiyacımız var?

Kültürü Daha Fazla Konuşmalıyız

Kültür konusu yeterince konuşulmuyor, sistematik olarak tasarlanmıyor. Şirketler genelde değerlerini belirleyip, duvarlara asıp, konuyu kapatıyorlar. Halbuki nasıl bir şirket kültürüne sahip olmalıyız sorusuna kafa yorarsak, şu sorulara da tatmin edici cevaplar bulabileceğiz: *İnovasyon nasıl bir ortamda ortaya çıkar? İnovasyonu ne hızlandırır, ne önünü keser? Neden bazı şirketler diğerlerinden daha yenilikçi? Şirketlerin zamanla rekabet avantajlarını kaybetmelerine yol açan etmenler neler? İnsanlar nasıl daha verimli çalışır? Takımlar nasıl daha etkili çalışır? Şirketler hedeflerine nasıl daha hızlı ulaşır? İnsanların şirket hedeflerine yönelik çalışmalarını nasıl sağlarız?* CEO’lar ve üst düzey yöneticiler, kültürün en az strateji kadar somut ve tasarlanabilir bir başarı faktörü olduğunu anladığında gerçek dönüşüm başlayacak.

Türk Şirket Kültüründe Yapısal Tıkanıklıklar Var

Türkiye’de durum gitgide vahimleşiyor. Çok sayıda kurumun içine giren bir yönetim danışmanı olarak geleneksel şirketlerin kültürlerine dair ortak tespitlerim var:

- Bürokrasi, koltukçuluk, kontrolçülük ve “adamcılık” artıyor
- Kararların çoğu kişisel deneyimlere ve düşüncelere göre veriliyor

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



- Otonomi zayıf - kararlar sürekli yukarı kademelere çıkarılıyor
- Geri besleme verilemiyor ve alınamıyor
- Fikirler ve görüşler üzerinde sağlıklı bir tartışma ortamı zayıf

Bu durumun oluşmasına etki eden kök sebepler ise aşağıdaki şekilde:

- Kişisel hedefler ile organizasyon hedefleri arasında yüksek seviyede uyumsuzluk var
- İnsanlarda müthiş bir işini kaybetme korkusu ve buna bağlı gücü kendinde toplama arzusu var
- Başarısızlık her seferinde cezalandırılıyor
- Veri yönetimi çok zayıf
- İş için faydalı olacak bir çatışma ortamı yok
- İş odaklı ve sık geri besleme vermeyi ve almayı bilmiyoruz - duygusallık yüksek

Yukarıda çizdiğim resim şirketlerde “ortalama” performansı ödüllendiriyor, verimsizliği artırıyor, yenilikçiliğin önünü kapıyor ve zamanla rekabet avantajını yok ediyor.

Hızlı Öğrenme ve Adaptasyon Şart

Müşterilerin bu denli hızlı değiştiği bir ortamda hız, kültürün olmazsa olmazlarından. Bugünün iş ortamı, hızlı başarısız olanı, hızlı geri besleme alanı, hızlı öğreneni, hızlı adapte olanı, hızlı karar alanı ödüllendiriyor. İşleri modüler hale getirmek, daha az planlayıp daha çok yapmak, yüksek iterasyon ile yönetmek ve iç ve dış müşterilerden sürekli geri besleme almak çok kritik bir başarı faktörü.

Şirketinizin hız konusundaki performansını değerlendirmek için şu soruları sorun: *Bir proje geciktiğinde bu durum kolaylıkla ortaya çıkıyor mu? Başarısızlıklardan öğreniyor muyuz? Projeleri küçük, modüler parçalara ayırarak yönetiyor muyuz? Projenin ortasında büyük değişimler yapabiliyor muyuz?*

Bürokrasiyi Azaltmanın Yolu Sahiplenmeyi ve Otonomiye Artırmak

“Bürokrasi, doğru iş ile o işi yapacak doğru kişi arasına çekilmiş ağır bir perdedir” demiş Fransız yazar Honoré de Balzac.

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



Her ne kadar herkes kağıt üzerinde bürokrasiden nefret etse de, insanlar statülerini ve organizasyondaki güçlerini korumak için bürokrasi yaratmayı tercih ediyor. Gereksiz komiteler, değer katmayacağımız alanlarda danışılma zorunluluğu, veto yetkileri... Bürokrasiyi kırmamanın tek yolu sahipliği ve otonomiye artırmak. Şirketlerin merkezi, hantal ve bürokratik yapılardan, en doğru bilgiyi elinde tutan kişiye sorumluluk ve yetki veren yapılara dönüşmesi şart. Otonom davranan, inisiyatif alan mikro yapılara ve insanlara ihtiyacımız var. Son dönemlerde ortaya çıkan koza organizasyon yapıları buna olanak sağlıyor.

Şirketinizin sahiplik konusundaki performansını değerlendirmek için şu soruları sorun: *Önce aksiyona geçmeyi mi tercih ediyorsunuz yoksa işleriniz uzun planlama mı gerektiriyor? Şirkette yüksek performansın tek yolu belirlenen hedefleri tutturmak mı? Önceliklerinizi ve iş planınızı kendiniz belirleyebiliyor musunuz? İnisiyatif alanınız ödüllendiriliyor mu?*

Şeffaflık: Her Konuda ve Her Kademede

En zorlu ekonomik zamanlarda bile, bir organizasyonu bir arada tutan şey güvendir. Güven ise ancak şeffaflıkla inşa edilir. Tüm kademelerde çalışanlar zor konuşmaları yapabilmeyi, birbirlerini iş üzerinden zorlamayı öğrenmeli. Türk şirketlerinin en çok bu alanda zorlandıklarını düşünüyorum. Bilgiyi bir güç aracı olarak saklamak yerine, bir hizalanma aracı olarak paylaşmayı öğrenmeliyiz.

Şirketinizin şeffaflık konusundaki performansını değerlendirmek için şu soruları sorun: *Liderlerimiz hatalarını veya bilmedikleri konuları açıkça paylaşıyorlar mı? Kötü haberler rahatça paylaşılabilir mi? İnsanlar katılmadıkları konuları açık bir şekilde paylaşabiliyorlar mı? İnsanlar duygusallığı minimum düzeyde tutup işleri ile ilgili geri besleme verebiliyor ve alabiliyorlar mı?*

Önyargıları Ancak Veri ile (Kısmen) Kırabiliriz

İnsanların verdikleri kararların önemli bir kısmı önyargıları. Söz konusu önyargılar insanları iyi karar vericiler olmaktan uzaklaştırıyor. Bunun önüne geçmenin tek yolu kararlara veriyi entegre etmek. Şirketler her kararı bir hipotez olarak görmeyi, test etmeyi, veriye dayalı olarak ölçümlemeyi ve sonuçlara göre hareket etmeyi öğrenmeli. "

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



Hangi maliyet kalemi bize gerçekten değer yaratıyor?", "Hangi fiyatlandırma stratejisi karlılığımızı maksimize ediyor?" gibi soruların cevabı bilimsel metotlarda gizli. Kararları "içgüdülere", "sektör ortalamalarına" veya "eskiden böyle yapardık" anlayışına dayandıramayız.

Şirketinizin veriye dayalı karar verme konusundaki performansını değerlendirmek için şu soruları sorun: *Önemli kararlar alırken veriden faydalanıyor musunuz? Kararın önemi arttıkça üzerinde daha fazla tartışmaya ve konuyu veri ile desteklemeye zaman harcıyorsunuz? İnsanlar patronun veya CEO'nun düşüncesine ters düşecek verileri masaya rahatça getirebiliyorlar mı? İnsanlar veriyi gördükten sonra rahatça fikirlerini değiştirebiliyorlar mı?*

Sonuç olarak; hız, sahiplenme, şeffaflık ve veri odaklılık artık birer "tercih" değil, yeni ekonomide var olmanın temel koşulları. Rekabetin sadece teknolojik imkanlarla değil, bu imkanları kullanacak insan kaynağının kültürel uyumuyla kazanıldığı bir döneme giriyoruz. Kültürel dönüşümünü yukarıda saydığım prensipler paralelinde bugün başlatan kurumlar, yarının dünyasında sadece ayakta kalmakla kalmayacak, rakiplerinden pozitif olarak ayrışacak.

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