



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**06 TEMMUZ 2026 PAZARTESİ**

**ARAŞTIRMA-1**

**“04/07/2026 TARİHLİ RESMİ GAZETE”**

**CUMHURBAŞKANI KARARI**

**— İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranının Artırılmasına İlişkin Karar (Karar Sayısı: 11501)**

**ATAMA KARARLARI**

**— Cumhurbaşkanlığı Tarafından Yapılan Atamalar Hakkında Kararlar (Karar: 2026/155, 156)**

**YÖNETMELİKLER**

**— Esenlik Hizmetleri Yönetmeliği**  
**— Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

**GENELGE**

**— Ulusal Yeşil Finans Stratejisi ve Eylem Planı (2026-2029) ile İlgili 2026/8 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi**

**TEBLİĞLER**

**— Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No: 26)**  
**— Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 333)**  
**— Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 334)**  
**— Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 326)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No: 335)**

**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-2

» Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 3.07.2026

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

#### ARAŞTIRMA-3

“İTOSAM Haftalık Ekonomi Bülteni - (03 Temmuz 2026)”

<https://itosam.org.tr/uploads/publications/pdfs/fc98535602624da88d8144e94d45c080.pdf>

Kaynak: İTOSAM

#### ARAŞTIRMA-4

“Yapay Zekâ Çılgınlığı Gerçeklerle Yüzleşiyor” yazısına ulaşmak için lütfen

<https://www.fikirturu.com/bilim-teknoloji/yapay-zeka-cilginligi-gerceklerle-yuzlesiyor/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Fikir Turu

#### ARAŞTIRMA-5

“NATO Kurucu Antlaşması'nın Uluslararası Barış ve Güvenliğe Katkısı Ne Oldu?” yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/nato-kurucu-antlasmasin-in-uluslararasi-baris-ve-guvenlige-katkisi-ne-oldu> 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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



## ARAŞTIRMA-6

### **“OKR – ‘Objectives and Key Results’ (Hedefler ve Anahtar Sonuçlar) Gerçekten Neyi Değiştirir?”**

Performans yönetimi, kurumların en çok emek verdiği ama en az memnun kaldığı yönetim alanlarının başında geliyor. Hedefler belirleniyor, formlar dolduruluyor, görüşmeler yapılıyor. Her yıl aynı ritüel. Ancak sonuç değişmiyor.

Deloitte'un 2025 Küresel İnsan Sermayesi Trendleri çalışması bu tabloyu teyit ediyor: Kurumlar performans yönetimini yeniden düşünmenin zorunlu olduğunu kabul ediyor; ancak çok azı ciddi ilerleme kaydedebiliyor. Asıl soru şu: Performansı hâlâ sadece ölçerek mi yöneteceğiz, yoksa insanların en iyi performansını ortaya çıkaracak ortamı mı tasarlayacağız?

Çoğu üst yönetim performans sorununu bir süreç sorunu olarak görüyor. Yeni metodoloji, yeni yazılım, yeni form döngüsü. Ancak saha deneyimi farklı bir tablo ortaya koyuyor: Sistemler değiştiriliyor, yönetici davranışları değişmiyor. Değerlendirmeler yapılıyor, güven inşa edilmiyor. Formlar dolduruluyor, gelişim konuşulmuyor.

Kırılma noktası burada: Performans yönetimi bir İK takvimi değil, bir liderlik yaklaşımıdır. Bu pratiği hayata geçirmek süreç tasarımıyla değil, ortam tasarımıyla mümkün olur.

### **OKR: Yeni Bir Hedef Kartı Değil**

OKR (Amaçlar ve Temel Sonuçlar) iki temel kavrama dayanır. Amaç nereye gitmek istediğimizi söyleyen ilham verici ve cesur hedeftir. Temel sonuçlar ise bu hedefe ulaşış ulaşmadığımızı gösteren net, ölçülebilir ve zaman sınırlı temel sonuçlardır.

KPI mevcut işin sağlığını izler; OKR ise gelecekte yaratılacak etkiyi tanımlar. "Müşteri deneyiminde sektörün en çok tavsiye edilen markası olmak" bir amaçtır. "NPS skorunu 42'den 70'e çıkarmak" bu hedefe bağlı temel sonuçtur. Bu yapı insanlara yalnızca ne yapacaklarını değil, neden yaptıklarını da gösterir.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



## OKR Neden Yeniden Gündemde?

İş dünyasında planlama ufku dramatik biçimde kısaldı. Enflasyon, teknolojik dönüşüm, hibrit çalışma ve müşteri beklentilerindeki hız; yılın başında yazılıp yıl sonunda değerlendirilen hedefleri işlevsiz kılıyor. Kurumların daha sık hizalanmaya, daha net önceliklere ve organizasyona çeviklik kazandıracak hedeflere ihtiyacı var. OKR tam bu boşluğa yerleşiyor.

İyi tasarlanmış bir OKR sistemi, çalışanların güvendikleri ve anlam buldukları ortamı inşa etmenin en güçlü araçlarından biridir. Ancak çoğu kurum OKR'ı hâlâ yeni bir hedef kartı olarak konumlandırıyor; bu da sistemin asıl değerini kaçırmak anlamına geliyor.

## Dört Disiplin, Bir Liderlik Tercihi

İyi çalışan bir OKR sistemi dört disipline dayanır: hizalanma, odaklanma, takip ve gelişim.

Hizalanma, yukarıdan aşağıya hedef dağıtmakla olmuyor. Üst yönetim stratejik öncelikleri netleştirir ve şeffaf biçimde paylaşır; ekipler katkılarını kendileri tanımlar. Odaklanma ise her şeyi hedef yapmamak demektir. Üç ila beş amaç, her biri için en fazla beş temel sonuç. Çok hedef çoğu zaman hedefsizliktir. Strateji, önemli olanlar arasından öncelikli olanları seçme cesaretidir.

Takip, OKR'ı yıl sonu değerlendirmesinden çıkarıp yıl boyunca süregelen bir yönetim ritmine dönüştürür. Düzenli görüşmelerin kalbi şu sorulardır: "Nerede ilerliyoruz? Nerede zorlanıyoruz? Hedef hâlâ doğru mu?" Yönetici bu görüşmelerde puan veren biri değil; netlik yaratan, koçluk yapan, performansı mümkün kılan liderdir.

Gelişim ise OKR'ı salt iş sonucu takibinden çıkarır; çalışanın kariyer beklentileriyle kurumun ihtiyaçlarını aynı masaya getirir. Böylece OKR geriye dönük bir performans kaydı değil, canlı bir yönetim pusulası haline gelir.

**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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



### **Mesele OKR kullanmak değil**

OKR'ın başarısı metodoloji uygulamasından çok kültürel hizalanmaya bağlıdır. OKR geçişi bir form ya da yazılım değişikliği değil, değişim yönetimi projesidir. Mesele OKR kullanmak değil, OKR'ın gerektirdiği liderlik disiplinini gösterebilmektir.

Performansı mümkün kılan ortamı tasarlayan kurumlar için OKR güçlü bir kaldıraç olabilir. Dięerleri için yalnızca yeni bir form, yeni bir ekran ve eski sorunların yeni adı olarak kalır.

**Kaynak:** HBR Türkiye

**Not:** Lütfen detaylar için kırmızı yazıların üzerini tıklayınız.

**OSKAR GÜMRÜK MřAVIRLIęI 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](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)