



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
28 AĞUSTOS 2026 CUMA

ARAŞTIRMA-1

"28/08/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

YÖNETMELİK

— İstihdamı Koruma Destek Programı Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

ARAŞTIRMA-2

"Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2025"

Girişim sayısı ve istihdamda en yüksek payı hizmet sektörü oluşturdu.

<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58132>

Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA-3

"Yurt Dışı eSIM Kullanımlarında İndirim Kampanyası" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/yurt-disi-esim-kullanimlarinda-indirim-kampanyasi> 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-4

"Stratejiden Uygulamaya: İşveren Markası Hayata Nasıl Geçer? Ücretsiz Webinar Programı - (04 Eylül 2026 Cuma / Saat 14:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen

<https://isoakademi.com/seminerler/sem8526-stratejiden-uygulamaya-isveren-markasi-hayata-nasil-gecer-webinari> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

ARAŞTIRMA-5

"Online Satışın Kara Deliği" yazısına ulaşmak için lütfen <https://temelaksoy.com/online-satisin-kara-deligi/> linkini tıklayınız.

Yazar: Temel AKSOY

ARAŞTIRMA-6

"Performansın Ötesini Görebiliyor musunuz?"

Bugün birçok kurum için çalışanı değerlendirmek, performansı değerlendirmek anlamına geliyor. KPI'lar... Satış rakamları... Performans puanları... Üretkenlik göstergeleri... Bu göstergeler karar almayı kolaylaştırıyor. Çünkü ölçülebilen şeyler, karşılaştırmayı ve karar vermeyi kolaylaştırır. Terfi kararlarında... Prim sistemlerinde... Yetenek değerlendirmelerinde... İlk bakılan yer çoğu zaman performans raporları oluyor ancak tam da burada önemli bir soru ortaya çıkıyor:

Yüksek performans, gerçekten yüksek potansiyel anlamına gelir mi?

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



Görünmeyen Yanılgı

Performans bize geçmişi anlatır. Potansiyel ise geleceği. Bu ikisini aynı şey gibi görmek, organizasyonların en yaygın yanılgılarından biridir. Bir çalışan bugün yüksek performans gösteriyor olabilir. Ancak değişime uyum sağlayamıyor, öğrenmeye kapalı davranıyor ya da başkalarının gelişimine katkı sunmuyorsa, yarının lideri olmayabilir. Diğer yandan, bugün henüz dikkat çekmeyen bir çalışan; öğrenme çevikliği, iş birliği becerisi ve gelişim isteği sayesinde gelecekte çok daha büyük bir etki yaratabilir. Harvard Business Review’da yayımlanan *How to Spot and Develop High-Potential Talent* makalesi de yüksek potansiyelin yalnızca mevcut performansla değerlendirilemeyeceğini; öğrenme kapasitesi, merak ve değişime uyum gibi özelliklerin gelecekteki başarı için kritik göstergeler olduğunu vurguluyor.

Sadece Performans Neden Yetmiyor?

İş dünyası artık doğrusal ilerlemiyor. Roller değişiyor. Teknolojiler değişiyor. Beklentiler değişiyor. Bu nedenle yalnızca mevcut performansa bakmak, geleceği dikiz aynasından yönetmeye benziyor. World Economic Forum’un *Future of Jobs Report 2025* raporu da analitik düşünme, öğrenme çevikliği, dayanıklılık, yaratıcılık ve liderlik gibi becerilerin önümüzdeki yılların en kritik yetkinlikleri arasında yer aldığını gösteriyor. Bu yetkinliklerin önemli bir kısmı performans tablolarına doğrudan yansımıyor.

Rakamların Söylemedikleri

Liderlerle yaptığım çalışmalarda buna benzer durumlarla sık karşılaşıyorum. Bir yönetici, performans raporlarında sürekli en üst sıralarda yer alan çalışanlarından birini terfi için değerlendiriyordu. Sonuçlar etkileyici olmakla birlikte ekip arkadaşlarından gelen geribildirimler farklı bir tablo çiziyordu. Bilgisini paylaşıyor, iş birliğinden kaçınıyor ve ekip içinde güven oluşturamıyordu. Aynı ekipte performans rakamları daha mütevazı olan başka bir çalışan ise öğrenmeye açıktı, farklı ekipleri bir araya getiriyor ve başkalarının gelişimine katkı sağlıyordu. Yeni rolünde de yalnızca sonuç üretmekle kalmadı; ekip içinde güven oluşturdu, farklı bakış açılarını bir araya getirdi ve başkalarının gelişimini destekledi. Bir yıl sonra ikinci çalışan yeni sorumluluğunda başarılı olurken, ilk çalışan bireysel performansını korusa da liderlik rolünde zorlandı.

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



Rakamlar doğru olmasına doğruydu ama hikâyenin tamamını anlatmıyordu. Çünkü performans, potansiyelin kanıtı değildir, yalnızca göstergelerinden biridir.

Liderlik Neden Daha Fazlasını Görmeli?

Liderliğin görevi yalnızca sonuçları değerlendirmek değildir. Henüz görünmeyen potansiyeli de fark edebilmektir. Bu da üç şeyi gerektirir:

- Sonuç kadar davranışa da dikkat etmek.
- Öğrenme çevikliğini değerlendirmek.
- Başkalarının gelişimine yapılan katkıyı görünür kılmak.

McKinsey'nin *The State of Organizations* araştırması da uzun vadede başarılı organizasyonların ortak özelliklerinden birinin, çalışanları yalnızca mevcut performanslarıyla değil, öğrenme, gelişim ve uyum kapasiteleriyle değerlendiren liderlik anlayışı olduğunu gösteriyor.

Potansiyelin Gücü

Performans önemlidir ancak sürdürülebilir başarı yalnızca performansı ödüllendiren kurumlarda değil, potansiyeli geliştiren kurumlarda ortaya çıkar. Çünkü geleceği şekillendiren insanlar, çoğu zaman bugünün en yüksek performans puanına sahip olanlar değil; öğrenmeye, gelişmeye ve başkalarını geliştirmeye devam edenlerdir.

Gerçek liderlik de tam burada başlar. Çünkü geleceği şekillendiren liderler, yalnızca bugünün performansını değil, yarının potansiyelini de görebilenlerdir.

Asıl Soru Ne Olmalı?

Bir çalışanı değerlendirirken sadece şu soruyu sormak yeterli olmayabilir: “Ne başardı?” Bunun yerine şu üç soruyu birlikte düşünmek daha anlamlı olabilir:

- Ne başardı?
- Bu başarıyı mümkün kılan davranışlar nelerdi?
- Bu davranışlar değişen koşullarda da değer üretmeye devam eder mi?

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



Bu sorular performansı küçümsemek için değil, onu daha geniş bir perspektiften değerlendirebilmek için önemlidir.

Kendinize Sorabileceğiniz Bir Soru

Çalışanlarınızı değerlendirirken, bugün gördüğünüz performansın ötesindeki potansiyeli nasıl fark ediyorsunuz?

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