

BÜROKON 2024

ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

3. ULUSLARARASI 18. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

1 - 2 Kasım 2024
Bartın, Türkiye

BİLDİRİ
ÖZETLERİ
KİTABI

BARU



**3. ULUSLARARASI 18. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE
SEKRETERLİK KONGRESİ (BÜROKON)**

1 – 2 KASIM 2024

KONGRE BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

**Bu kongre TÜBİTAK BİDEB 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği ile düzenlenmiştir. Kongre ana teması “Büro Yönetiminde Yeni İş Modelleri ve Sürdürülebilirlik” olarak belirlenmiştir.*



**3. ULUSLARARASI 18. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE
SEKRETERLİK KONGRESİ (BÜROKON)
KONGRE BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI**

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek

Yayın Tarihi: Aralık 2024

Yayıncı Sertifika No: 49837

ISBN: 978-625-6183-52-0

© Duvar Yayınları

853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir

Tel: 0 232 484 88 68

www.duvar yayinlari.com

duvarkitabevi@gmail.com

KURULLAR

Onur Kurulu

Dr. Nurtaç ASLAN, Bartın Valisi
Prof. Dr. Orhan UZUN, Bartın Üniversitesi Rektörü
Hasan Hüseyin UZUN, Ulus Belediye Başkanı
Halil BALIK, Bartın Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı
Muhammet AKSOY, Bartın MÜSİAD Başkanı

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU, Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR, Anadolu Üniversitesi
Öğr. Gör. Cumhur ERDÖNMEZ, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Düzenleme Kurulu

Doç. Dr. Şükrü Teoman GÜNER, Bartın Üniversitesi, Düzenleme Kurulu Başkanı
Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL, Bartın Üniversitesi, Düzenleme Kurulu Eş Başkanı
Öğr. Gör. Dr. Erdal GÜLER, Bartın Üniversitesi, Düzenleme Kurulu Başkan Yardımcısı
Öğr. Gör. Hatice KARACA, Bartın Üniversitesi, Düzenleme Kurulu Başkan Yardımcısı
Öğr. Gör. Hatice Ay, Bartın Üniversitesi, Kongre Genel Sekteri
Doç. Dr. Bilge TUNÇKOL, Bartın Üniversitesi, Üye
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÇİÇEK, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Üye
Dr. Öğr. Üyesi Umut ÜZMEZ, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Üye
Dr. Öğr. Üyesi Alp Eren KAYASANDIK, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Üye
Dr. Öğr. Üyesi Hatice UZUN, Karabük Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Dr. Huriye SUBAŞI, Artvin Çoruh Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Eren Gürsoy ÖZDEMİR, Bartın Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Nurçin SEYMEN AKSU, Bartın Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Nevzat ADA, Bartın Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Dr. Gözde BUHARALI, Bartın Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Dr. Kadri AKÇALI, Bartın Üniversitesi, Üye
Öğr. Gör. Halide AKKUŞ, Bartın Üniversitesi, Üye

Hakem ve Bilim Kurulu

Prof. Dr. Akyay UYGUR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU, Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Emel BAHAR, Tarsus Üniversitesi
Prof. Dr. Emre SEZİCİ, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih BAYRAM, Karabük Üniversitesi
Prof. Dr. İlhami YÜCEL, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Prof. Dr. Jeffrey N. LAMB, Santa Ana College
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi YÜCEL, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Selami ERYILMAZ, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Sema POLATÇI, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Şaban ESEN, Bartın Üniversitesi

Prof. Dr. Nicolas MÜLLER, EBS Universitat
Doç. Dr. Demet ÇAKIROĞLU, Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Fulya MISIRDALI YANGİL, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK, Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Meryem KARAAZİZ, Kıbrıs Yakın Doğu Üniversitesi
Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR, Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Onur Başar ÖZBOZKURT, Tarsus Üniversitesi
Doç. Dr. Oqtay QULİYEV, Azerbaijan State University of Economics
Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ, Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan ARSLAN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Sabahattin ÇETİN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Sinan KAYA, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. Tahiri MUTLU, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar AKÇA, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar ÖZ, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Wotuer VANDENABEELE, Utrecht University
Associate Professor Evsna SIMOVICZVİCER, University of Montenegro
Dr. Öğr. Üyesi Alp Eren KAYASANDIK, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bora AKSU, Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Edib Ali PEHLİVANLI, Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ela OĞAN, Artvin Çoruh Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elif Hasret KUMCU, Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ensar LOKMANOĞLU, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hatice UZUN, Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hülya UZUN, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin YILMAZ, Siirt Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İlyas BAYAR, Mardin Artuklu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZER, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut VURAL, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer KARAKAŞ, Siirt Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Oya ÖNALAN, Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Pınar ERKAL, Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZDEMİR KARACA, Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serpil GÜL ERSÖZ, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şaban ALTIN, Yozgat Bozok Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Susin GÖREN KEKEÇ, Şırnak Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KARABOĞA, Amasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba MUTLU, Yozgat Bozok Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Umut ÜZMEZ, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yunus Serhat BIÇAKÇI, Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Bahadır KAVAS, Amasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Ahmet TOY, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Bünyamin ŞEN, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Erdal GÜLER, Bartın Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Erol KILIÇLI, Şırnak Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Esmâ Ebru ŞENTÜRK, Hitit Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Fatma ATIGAN, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Gamze AY, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Gül Güler BİNKANAT, İstanbul Gelişim Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Gülay ŞENER UZCAN, Bartın Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Hasan YAVUZ, Bartın Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Huriye SUBAŞI, Artvin Çoruh Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Müjgan YILMAZ, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Özgür Gürcü DOĞAN, Yalova Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Sevim ÇEVEN, Kastamonu Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Seyhan DAŞTAN KARADOĞAN, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Havva DEĞİRMENCI, Hitit Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Üniversitelerde Esnek Çalışma Alanı Talebinin Çalışan Memnuniyeti Açısından Değerlendirilmesi: Nitel Bir Araştırma.....	7
Büro Yönetimi Öğrencileri Sanal Zorbalıkla Baş Edebilecek Yeteneğe Sahip Mi?	9
Beklenti Mucizesi: Pygmalion Etkisiyle Motivasyonu Yeniden Düşünmek.....	11
Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Programı Önlisans Müfredatlarının Dijitalleşme Bağlamında İncelenmesi	12
2007-2023 Döneminde Sağlık Bakanlığı Tıbbi Sekreter Alımlarının Trend Analizi	13
Sağlık Bakanlığı 2023 Raporunda Yapay Zekâ, Uzaktan Sağlık Hizmetleri Ve Eğitim: Dijital Dönüşümün Tıbbi Sekreterler Üzerindeki Etkileri Ve Yeni Roller	15
Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Süreçlerine Katkısı	17
Dengeli Yaşam Becerileri İle Algılanan Stres İlişkisinin Sosyal Sürdürülebilirlik Kapsamında Değerlendirilmesi	19
Yöneticilerin Sosyal Medya Etkileşimlerinin Marka İmajı Ve Ürün Algısına Etkisi	21
Türkiye’de Yapay Zekâ Girişimleri Ekosistemi: Büro Yöneticiliği Bağlamında Bir Değerlendirme	23
Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Kariyer Planları Ve Gelecek Kaygıları Üzerine Bir Duygu Analizi	24
Dijital Sağlık Uygulaması Olan Mhrs’nin İşleyişine Yönelik Yapılan Çalışmaların Analizi	25
Büro Yönetimi Öğrencileri Sanal Zorbalıkla Baş Edebilecek Yeteneğe Sahip Mi?	27
Sürdürülebilir Ofis Yönetimine Dair Kavramlar Ve Uygulama Örnekleri	29
Yeterince Yeşil Miyiz?.....	30
Özel Kalem Müdürlerinin Ve Yönetici Asistanlarının Yöneticilerinin Yetkinliklerine İlişkin Görüşleri: Bir Tematik Analiz ...	32
Ofis Yönetiminde İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Sürdürülebilirlik İlişkisi	33
Kamu Yöneticilerinin Yeni Nesil Çalışma Modellerine İlişkin Görüşleri: Üniversite Örneği.....	35
Endüstri 6.0 Döneminde Dijital İş Gücünün Geleceği: Yönetici Asistanı Pozisyonunun Swot Analizi	37
Hastanelerde Vardiya Çalışma Sisteminin Çalışanların İş Tatmini Ve Yaşam Tarzına Etkisi: Diyarbakir İli Örneği	38
Yöneticilerin Sürdürülebilirlik Deneyimleri Ve Kurum Uygulamalarına Yönelik Görüşleri: Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması.....	40
Sürdürülebilir Bir Geleceğin İki Önemli Basamağı: Yeşil Dönüşüm Ve Dijital Dönüşüm	42

ÜNİVERSİTELERDE ESNEK ÇALIŞMA ALANI TALEBİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Dr. Gamze AY

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, drgamzeay@gmail.com

Özet

Teknolojinin gelişmesiyle çalışma biçimleri ve ofis tasarımları gün geçtikçe farklılaşmaktadır. Çalışanlar standart ofis ortamlarından uzaklaşarak esnek alanları çalışmak için tercih etmektedir. İşyerleri fiziksel bir mekândan bağımsız ev büro, sanal büro, ofis kafe, paylaşımlı büro gibi esnek çalışma alanlarına dönüşmektedir. Bu çalışma, üniversitelerde esnek çalışma mekanlarına duyulan ihtiyacın araştırılması ve çalışan memnuniyeti açısından değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma, farklı üniversitelerde görev yapan 24 akademik personelden oluşan bir çalışma grubu ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Toplanan veriler, katılımcıların yanıtlarındaki ana fikirler üzerinden temalara ayrılmış, her bir tema altında belirli kodlar oluşturulmuş ve frekans analizleri yapılmıştır. Bulgular akademisyenlerin ofis tasarımlarından memnun olmadıklarını ve üniversitelerde esnek çalışma alanlarına olan genel talebi ortaya koymaktadır. Katılımcılar çalışma alanı dışında kendileri için özelleştirilmiş, esnek tasarıma sahip bir çalışma ofisi imkanına sahip olmak istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırma sonuçları iş yerinde sağlanan teknolojik donanım ve yazılımın genel olarak yetersiz bulunduğunu, katılımcıların büyük çoğunluğunun teknolojik iyileştirmeler ve daha hızlı, güncel cihazlar ve yazılımlar talep ettiğini göstermektedir. Katılımcıların çoğu, esnek çalışma alanlarının verimlilik ve motivasyonu artıracığına inanmakta, bu alanların sunduğu esneklik ve konfor avantajlarının önemini vurgulamaktadır. Araştırma sonucunda, farklı ortamlarda çalışmanın daha yaratıcı, üretken bir iş deneyimi sunabileceği ve iş tatminini artıracığını vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Ortak Çalışma, Paylaşımlı Ofis, İş Memnuniyeti.

Jel Kod: O33, M1, J24

EVALUATION OF FLEXIBLE WORK SPACE DEMAND IN UNIVERSITIES IN TERMS OF EMPLOYEE SATISFACTION: A QUALITATIVE STUDY

Lecturer Dr. Gamze AY

Eskişehir Osmangazi University, drgamzeay@gmail.com

Abstract

With the development of technology, working styles and office designs are changing day by day. Employees are moving away from standard office environments and opting for flexible spaces to work. Workplaces are transforming into flexible workspaces such as home offices, virtual offices, office cafes, and shared offices, independent of physical locations. This study was conducted to investigate the need for flexible working spaces in universities and to evaluate it in terms of employee satisfaction. The research was carried out with a working group of 24 academic staff working at different universities. The descriptive analysis method, one of the qualitative research methods, was used in the study. A semi-structured interview form was used as a data collection tool. The collected data were categorized into themes based on the main ideas from the participants' responses, specific codes were created under each theme, and frequency analyses were conducted. The findings reveal that academics are dissatisfied with office designs and highlight a general demand for flexible working spaces in universities. Participants expressed a desire for personalized, flexibly designed work offices outside of the standard workspace. In addition, the research results show that the technological equipment and software provided in the workplace are generally considered insufficient, with the majority of participants requesting technological improvements as well as faster, more up-to-date devices and software. Most of the participants believe that flexible workspaces would increase productivity and motivation,

emphasizing the importance of the flexibility and comfort these spaces offer. The research emphasizes that working in different environments can provide a more creative and productive work experience and increase job satisfaction.

Keywords: *Flexible Working, Co-Working, Shared Office, Job Satisfaction.*

Jel Cod: *O33, M1, J24*

BÜRO YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİ SANAL ZORBALIKLA BAŞ EDEBİLECEK YETENEĞE SAHİP Mİ?

Dr. Öğr. Üyesi Alp Eren KAYASANDIK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, alperen.kayasandik@omu.edu.tr

Özet

İşletmelerde ve kurumlarda, büro yönetimi personeli ve yönetici asistanları tüm bilgi ve iletişim kanallarının kesişimindeki bir pozisyonda görev almaktadır. Kurumun kişi ve birimlerindeki bilgi akışını sağlamak, üretmek ve düzenlemekle ilgili kullanılan araçlar da teknolojinin gelişmesi ile birlikte değişim geçirmiş ve dijitalleşmiştir. Etrafımızı saran veri yumağı ve sonu gelmeyen bildirimler içinde profesyonel iş hayatını verimli olarak yönetmek ise her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Geleneksel mobbing kavramı da günün araçlarına entegre olarak internet üzerinde siber zorbalık olarak tanımlanan bir forma erişmiştir. Z kuşağının erken yaşlarda tanıştığı ve kendini içinde bulduğu bu sanal dünyadaki tecrübeleri, zihinsel ve fiziksel iyi oluşları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Farklı bilim dallarındaki araştırmacılar çeşitli araştırma yöntemlerini kullanarak bu yeni dünyanın getirdiklerini incelemekte ve kavramsal çerçeveyi genişletmeye çalışmaktadırlar. Ülkemizde sanal zorbalık konusunda yapılan çalışmalar son yıllarda artış göstermekle beraber bu çalışmaların çoğunlukla ortaöğretim düzeyinde ele alındığı veya çeşitli yönleriyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu çalışma, iş hayatında en sık insanlararası etkileşimde bulunacağı öngörülen büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin sanal zorbalıkla baş etme düzeylerini "bilişsel güvenlik ve gizliliği artırma", "yardım arama", "kaçınma ve görmezden gelme" ve "bilgi arama" faktörleri açısından ve çeşitli demografik değişkenlere göre incelemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma, öğrencilerin sanal zorbalık konusunda farkındalık kazanmasına katkı sağlarken, eğitim müfredatında gerekli güncellemelerin yapılmasına yönelik bilimsel kanıtlar sunmayı hedeflemektedir.

***Anahtar Kelimeler:** Sanal zorbalık, sanal zorbalıkla baş etme, büro yönetimi, büro yönetimi personeli.*

Jel Kodu: M19, I12, I31.

DO OFFICE MANAGEMENT STUDENTS HAVE THE ABILITY TO DEAL WITH CYBER BULLYING?

Assist.Prof. Alp Eren KAYASANDIK

Ondokuz Mayıs University, alperen.kayasandik@omu.edu.tr

Abstract

In business and organisational contexts, office management personnel and executive assistants occupy a pivotal position at the intersection of all information and communication channels. The instruments utilized to facilitate, generate, and organize the flow of information among individuals and units within the organization have undergone a process of evolution and digitization in conjunction with advancements in technology. The effective management of professional work life amidst the overwhelming influx of data and incessant notifications is becoming increasingly challenging. The traditional concept of bullying has been integrated with modern tools, evolving into a form known as "cyberbullying" on the internet. The experiences of Generation Z, who encounter this virtual world at an early age, have a direct impact on their mental and physical well-being. Researchers from a range of disciplines employ a variety of methods to examine the implications of this novel environment and to develop a more comprehensive conceptual framework. Despite an increase in studies on cyberbullying in our country in recent years, it is observed that the majority of these investigations address secondary education levels or are limited in scope. The objective of this study is to examine the coping strategies of students enrolled in office management and executive assistant programmes, where interpersonal interactions are anticipated to be most frequent, in relation to cyberbullying. In particular, the study will analyse the factors of "cognitive security and privacy enhancement", "help-seeking", "avoidance and denial" and "information seeking", as well as various demographic variables. The research will

contribute to students' awareness of cyberbullying while providing scientific evidence to support necessary updates to the educational curriculum.

Keywords: *Cyberbullying, coping with cyberbullying, office management, office management staff.*

Jel Code: M19, I12, I31.

BEKLENTİ MUCİZESİ: PYGMALION ETKİSİYLE MOTİVASYONU YENİDEN DÜŞÜNMEK

Öğr. Gör. Kevser BURAN
Hitit Üniversitesi, kevserburan@hitit.edu.tr
Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU
Hitit Üniversitesi, gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr

Özet

Pygmalion etkisi, bireylerin kendilerine yönelik yüksek beklentilerle karşılaşmaları sonucunda motivasyonlarının artacağı ve bu motivasyon artışının performanslarına olumlu yansıtacağı varsayımına dayanmaktadır. Bu çalışmada, eğitim ve iş dünyasında yaygın olarak gözlemlenen bu fenomenin teorik ve psikolojik temelleri derinlemesine incelenecektir. Rosenthal ve Jacobson'un deneysel çalışmaları ışığında Pygmalion etkisinin ortaya çıkışı ve gelişimi ele alınarak, ilgili ampirik araştırmalarda elde edilen bulgular değerlendirilecektir. Ayrıca, literatürde pygmalion etkisine yöneltilen eleştiriler analiz edilerek, bu etkinin sınırları ve uygulanabilirliği konusunda tartışmalar yapılacaktır.

İş dünyası bağlamında ise, liderlerin çalışanlardan yüksek performans beklentilerinin Pygmalion etkisi ile nasıl pozitif sonuçlar doğurabileceği, bu etkinin örgütsel başarıya katkısı ve performans yönetimindeki etkisi detaylı olarak analiz edilecektir. Aynı zamanda, bu etkinin her zaman olumlu sonuçlar doğurup doğurmadığı ve olası sınırları, çeşitli çalışma örnekleriyle desteklenerek değerlendirilecektir. Bu kapsamlı inceleme, Pygmalion etkisinin hem eğitim hem de iş yaşamında nasıl uygulandığına dair yeni bakış açıları sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Beklenti, Pygmalion etkisi, Motivasyon, Liderlik.*

Jel Kodu: *M10, M12, M53*

THE MIRACLE OF EXPECTATION: RETHINKING MOTIVATION WITH THE PYGMALION EFFECT

Öğr. Gör. Kevser BURAN
Hitit University, kevserburan@hitit.edu.tr
Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU
Hitit University, gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr

Abstract

The Pygmalion effect is based on the assumption that individuals will be motivated as a result of encountering high expectations for themselves and that this motivational increase will be positively reflected in their performance. In this study, the theoretical and psychological foundations of this phenomenon, which is widely observed in education and the business world, will be examined in depth. The emergence and development of the Pygmalion effect will be discussed in light of the experimental studies of Rosenthal and Jacobson, and the findings obtained in relevant empirical studies will be evaluated. In addition, the criticisms directed at the Pygmalion effect in the literature will be analyzed, and discussions will be made on the limits and applicability of this effect.

In the context of the business world, how high performance expectations of leaders from employees can produce positive results with the Pygmalion effect, the contribution of this effect to organizational success and its impact on performance management will be analyzed in detail. At the same time, whether this effect always produces positive results and its possible limits will be evaluated with the support of various study examples. This comprehensive review aims to offer new perspectives on how the Pygmalion effect is applied in both education and business life.

Keywords: *Expectation, Pygmalion effect, Motivation, Leadership.*

Jel Code: *M10, M12, M53*

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖNLİSANS MÜFREDATLARININ DİJİTALLEŞME BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Öğr. Gör. Dr. Hüriye SUBAŞI

Artvin Çoruh Üniversitesi, huriye.cinar@artvin.edu.tr

Özet

Dijitalleşmenin eğitim üzerindeki etkileri, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programlarının müfredatlarında değişiklikler gerektirmektedir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmanın amacı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programlarının müfredatlarını dijitalleşme perspektifinden incelemek ve mevcut müfredatların dijitalleşmeye ne ölçüde uyum sağladığını belirleyerek bu konuda önerilerde bulunmaktır. Çalışmanın evrenini Türkiye genelindeki tüm meslek yüksekokullarında bulunan Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) programlarının ders müfredatları oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Böylece tüm BYYA programlarının ders içerikleri, derslerin sıklığı ve türleri detaylı olarak incelenmiştir. Araştırmada içerik analizi kullanılmıştır. Program müfredatları sistematik bir şekilde taranmış, ders içerikleri ve sıklıkları veri tabanına kaydedilmiştir. Elde edilen veriler dijitalleşme bağlamında analiz edilerek, hangi derslerin öne çıktığı ve hangi konuların eksik olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları, Türkiye'deki Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programlarında mevcut müfredatların dijitalleşmenin hızla ilerleyen yönlerine yeterince uyum sağlayamadığını ortaya koymaktadır. Çalışma, müfredatların dijitalleşme çağının gerekliliklerine uygun hale gelmesini sağlayacak ve öğrencilerin dijital yetkinliklerini artırarak onları geleceğin iş dünyasına daha iyi hazırlayacak öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Müfredat, Dijitalleşme, İçerik Analizi

JEL Kodu: I20, I21, I23

AN EXAMINATION OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANCE PROGRAM ASSOCIATE DEGREE CURRICULA IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Lecturer Dr. Hüriye SUBAŞI

Artvin Çoruh University, huriye.cinar@artvin.edu.tr

Abstract

The impact of digitalization on education necessitates modifications in the curricula of Office Management and Executive Assistance programs. This study aims to examine the curricula of Office Management and Executive Assistance programs from the perspective of digitalization, and to assess the extent to which the current curricula adapt to digitalization, while offering recommendations in this regard. The population of the study comprises the course curricula of Office Management and Executive Assistance (OMEA) programs across all vocational schools in Turkey. The sampling method used is a full enumeration. Content analysis was utilized for the research. The program curricula were systematically reviewed, with course contents and frequencies recorded in a database. The obtained data were analyzed in the context of digitalization to identify prominent courses and highlight areas of deficiency. The analysis reveals that the current curricula in Turkey's Office Management and Executive Assistance programs do not sufficiently align with the rapidly advancing aspects of digitalization. The study provides recommendations aimed at aligning the curricula with the requirements of the digital age, thereby enhancing students' digital competencies and better preparing them for the future job market.

Keywords: Office Management and Executive Assistance, Curriculum, Digitalization, Content Analysis

JEL Codes: I20, I21, I23

2007-2023 DÖNEMİNDE SAĞLIK BAKANLIĞI TIBBİ SEKRETER ALIMLARININ TREND ANALİZİ

Funda YILDIRIM

Bartın Üniversitesi, faydogan@bartin.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı'nın 2007-2023 yılları arasında gerçekleştirdiği tıbbi sekreter alımlarını incelemek, yıllara göre istihdam sayılarındaki değişimleri analiz etmek ve bu değişimlerin ardında yatan nedenleri değerlendirmektir. Ayrıca, tıbbi sekreter alımlarındaki bu değişimlerin sağlık hizmetlerinin kalitesi ve personel ihtiyacı üzerindeki etkileri değerlendirilecektir. Bu çalışma, sağlık sektöründe tıbbi sekreter istihdamında yaşanan trendleri anlamak ve bu eğilimlerin sağlık hizmetleri üzerindeki etkilerini değerlendirmek açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu araştırma verileri, Sağlık Bakanlığı'nın personel alım ilanları ve ÖSYM'nin web sayfasında bulunan tercih kılavuzlarından elde edilecek ikincil veriler üzerine dayanmaktadır. Toplanan veriler, trend analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yıllara göre tıbbi sekreter alımlarındaki değişimlerin eğilimleri incelenmiş, bu eğilimler grafiklerle görselleştirilmiştir. Verilerin analizinde Excel istatistiksel analiz aracı kullanılmıştır. Alım sayılarındaki yüzdelerle değişimler hesaplanarak yıllara göre dalgalanmalar analiz edilmiştir. 2007 yılından itibaren istihdam verilerinde belirgin bir artış trendi gözlemlenmektedir. Ancak, 2008, 2009 ve 2015 yıllarında istihdam sayısında belirgin düşüşler yaşanmıştır. Bu düşüşlerin ekonomik krizler, sağlık sektöründeki yapısal değişiklikler veya diğer faktörlerden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. 2010, 2011 ve 2012 yıllarında ise istihdamda artış gözlemlenmiştir. Özellikle 2012 yılından itibaren, istihdamda belirgin bir artış yaşanmış olup, 2012 yılında 1769 olan istihdam sayısı, 2023 yılında 16463'e yükselmiştir. 2022 ve 2023 yıllarında istihdam sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. Bu artışın temel nedenleri arasında COVID-19 pandemisi sonrasında artan personel ihtiyacı ve yeni hastanelerin açılması gibi faktörler öne çıkmaktadır. Bu araştırma, tıbbi sekreter alımlarındaki yıllık değişimlerin sağlık sektöründeki eğilimler ve personel gereksinimleri üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, sağlık politikalarının ve istihdam stratejilerinin geliştirilmesine yönelik önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tıbbi sekreter, kamu istihdamı, trend analizi, sağlık bakanlığı.

Jel Kodu: I18, J45, J68

TREND ANALYSIS OF MINISTRY OF HEALTH MEDICAL SECRETARY RECRUITMENTS IN THE PERIOD 2007-2023

Funda YILDIRIM

Bartın University, faydogan@bartin.edu.tr

Abstract

This study aims to analyze the recruitment of medical secretaries by the Turkish Ministry of Health from 2007 to 2023, focusing on yearly employment changes and their underlying causes. It also assesses the impact of these recruitment changes on healthcare quality and staffing needs. The research is crucial for understanding trends in medical secretary employment and their implications for health services. Data for this study were obtained from the Ministry of Health's recruitment announcements and ÖSYM's preference guides. Trend analysis was employed to examine the yearly variations, with graphical representation of these trends. Excel was used for statistical analysis, and percentage changes in recruitment numbers were calculated to identify fluctuations. Since 2007, there has been a notable upward trend in employment, although significant decreases were observed in 2008, 2009, and 2015, potentially due to economic crises or sectoral changes. An increase in employment was seen in 2010, 2011, and 2012, with a marked rise from 1769 in 2012 to 16463 in 2023. The sharp increases in 2022 and 2023 are largely attributed to the heightened personnel needs following the COVID-19 pandemic and the expansion of new hospitals. This research aims to significantly contribute to health policy and employment strategy development by thoroughly examining how annual changes in medical secretary recruitment impact sector trends and staffing needs.

Keywords: *Medical secretary, public employment, trend analysis, ministry of health.*
Jel Kodu: *I18, J45, J68*

SAĞLIK BAKANLIĞI 2023 RAPORUNDA YAPAY ZEKÂ, UZAKTAN SAĞLIK HİZMETLERİ VE EĞİTİM: DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN TIBBİ SEKRETERLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE YENİ ROLLER

Funda YILDIRIM

Bartın Üniversitesi, faydogan@bartin.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı 2023 Faaliyet Raporu'nda yer alan yapay zekâ, uzaktan sağlık hizmetleri ve uzaktan eğitim temalarını, MAXQDA 2024 nitel analiz programı kullanarak belge analizi yöntemiyle inceleyip, bu temalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetleri değerlendirmektir. Araştırma, dijital dönüşümün sağlık sektöründeki etkilerini ve tıbbi sekreterlerin değişen rolü ve iş süreçlerine olan etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Dijitalleşme sürecinde, tıbbi sekreterler hasta yönetimi, veri işleme, yapay zekâ uygulamaları ve uzaktan sağlık hizmetlerinin organizasyonunda kritik görevler üstlenmektedir. Araştırma, dijitalleşmenin tıbbi sekreterlerin görev tanımları, iş yükü ve dijital beceri gereksinimleri üzerindeki etkilerini inceleyerek, sağlık hizmetlerinin verimliliğine katkısını ortaya koyması açısından önem kazanmaktadır. Yapay zekâ teması çerçevesinde, neyim var uygulaması, fotoğraf eşleştirme ile kimlik tespiti, mamografi görüntülerinde lezyon ve kalsifiye alanların işaretlenmesi ve risk esaslı denetim sistemi gibi yapay zekâ uygulamaları bulunmaktadır. Uzaktan sağlık hizmetleri teması çerçevesinde kalp yetmezliği hastalarının uzaktan takibi için yeni sistemler, uzaktan hasta değerlendirme sistemi ve teleradyoloji ile uzaktan raporlama uygulamaları, sağlık tesislerinden gelen uzaktan sağlık hizmeti talepleri bulunmaktadır. Uzaktan eğitim teması çerçevesinde uzaktan sağlık eğitim sistemi (USES) ve çeşitli eğitim modülleri (aile hekimlerine yönelik diyabet yönetimi, bağımlılık ile mücadelede uzaktan iletişim eğitimi, vb.) sağlık çalışanlarının sürekli eğitimini desteklerken, evde sağlık hizmetleri kapsamındaki uzaktan hizmet uygulamaları bulunmaktadır. Yapay zekâ, uzaktan eğitim ve sağlık hizmeti tıbbi sekreterlerin veri işleme ve iletişimde etkinliğini artırarak iş yükünü hafifletirken, dijital becerilerinin gelişmesini de gerektirmektedir. Bu durum, sadece iş yükünü azaltmakla kalmayıp, dijital beceri ihtiyacını da artırmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Tıbbi sekreter, yapay zekâ, dijital dönüşüm, uzaktan sağlık hizmeti, uzaktan eğitim.*

Jel Kodu: I10, I11, O33

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, REMOTE HEALTH SERVICES AND EDUCATION IN THE MINISTRY OF HEALTH 2023 REPORT: THE EFFECTS OF DIGITAL TRANSFORMATION ON MEDICAL SECRETARIES AND NEW ROLES

Funda YILDIRIM

Bartın University, faydogan@bartin.edu.tr

Abstract

This research aims to analyze the themes of artificial intelligence, telehealth services, and remote education in the Republic of Turkey Ministry of Health's 2023 Activity Report using document analysis with MAXQDA 2024. It focuses on how digital transformation impacts the health sector, particularly the evolving role of medical secretaries and its effects on their work processes. Medical secretaries play crucial roles in patient management, data processing, the use of artificial intelligence applications, and the organization of remote healthcare services. The study is significant for understanding how digitalization influences job descriptions, workload, and the digital skill requirements of medical secretaries, and its contribution to the efficiency of health services. The artificial intelligence theme includes applications such as the "What's Wrong with Me" app, photo-matching for identity verification, marking lesions and calcified areas in mammography images, and risk-based inspection systems. The remote health services theme covers new systems for remote monitoring of heart failure patients, remote patient assessment, teleradiology for remote reporting, and requests for remote healthcare services from healthcare facilities. The remote education theme encompasses the Distance Health Education System and various training modules (e.g., diabetes

management for family physicians, remote communication training for addiction prevention), supporting continuous professional education, and includes remote service applications within home healthcare. Artificial intelligence, distance education, and healthcare services have enhanced the efficiency of medical secretaries in data processing and communication, reducing their workload while necessitating the development of digital skills.

Keywords: *Medical secretary, artificial intelligence, digital transformation, distance healthcare, distance education.*
Jel Kod: *I10, I11, O33*

YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARININ İŞ SÜREÇLERİNE KATKISI

Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, songul.demirkan@ahievran.edu.tr

Öğr. Gör. Kevser BURAN

Hitit Üniversitesi, kevserburan@hitit.edu.tr

Özet

Yapay zekâ 21. Yüzyılla birlikte gelişimi hız kazanan güncel bir teknolojidir. Yapay zekâ toplumsal, örgütsel ve sosyal hayatta köklü değişimleri beraberinde getirmekte; eğitim, sağlık, mühendislik, yönetim gibi birçok farklı disiplinde alışlagelmiş ilke ve kuralları baştan yazmaktadır. Yapay zekâ teknolojilerindeki gelişmelere dayalı olarak ilke ve kurallarında köklü değişimler gerçekleşen ve örgütsel hayatı oldukça farklılaştıran alanlardan biri iş süreçleridir. İş süreçleri en yalın haliyle ürün veya hizmet üretmek amacıyla yürütülen bir dizi faaliyet olarak nitelendirilmektedir. İş süreçleri tedarik, üretim, pazarlama, finansman ve yönetim fonksiyonlarının yerine getirilmesinde anahtar rol oynamakta, işletmenin rekabet gücünü ve negatif entropi düzeyini belirlemektedir.

İş süreçlerinin etkinlik ve verimliliğine önemli katkıda bulunan yapay zekâ teknolojileri arasında otomasyon, modelleme ve büyük veri analizi bulunmaktadır. Otomasyon iş süreçlerinin daha kısa zamanda ve kaliteli yürütülmesini, modelleme stratejik konumlanmayı büyük veri analizi ise etkin karar alınmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak işletmenin kendine özgü yapısı, yapay zekânın karmaşıklığı ve temininin maliyetli oluşu, çalışanların gereken yetkinliğe sahip olmaması vb. yapay zekânın potansiyelinin tam anlamıyla kullanılamamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte iş süreçlerinde yapay zekâ kullanımı çeşitli etik ve güvenlik sorunlarına neden olmakta, uygulamada kopukluklara neden olmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı yayınlanan yapay zekâ makaleleri üzerinden yapay zekâ kullanımının iş süreçlerine katkısını ortaya koymaktır. Bu amaçla Dergipark veri tabanında anahtar kelimeler ölçüt alınarak sistematik literatür incelemesi yöntemi, ana temalar kapsamında nitel içerik analizi uygulanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yapay zekâ, iş süreçleri, işletme, yönetim.

Jel Kodu: O, M10, M40, M51.

CONTRIBUTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS TO BUSINESS PROCESSES

Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN

Kırşehir Ahi Evran University, songul.demirkan@ahievran.edu.tr

Öğr. Gör. Kevser BURAN

Hitit University, kevserburan@hitit.edu.tr

Abstract

Artificial intelligence (AI) has significantly impacted various disciplines, including education, health, engineering, and management, by rewriting traditional principles and rules. Business processes, which involve activities to produce products or services, have been significantly altered by AI technologies. These processes play a crucial role in fulfilling functions such as supply, production, marketing, financing, and management, as well as determining an enterprise's competitive power and negative entropy level. The rapid development of AI has led to radical changes in social, organizational, and social life.

AI technologies that contribute significantly to the effectiveness and efficiency of business processes include automation, modeling, and big data analysis. Automation facilitates the execution of business processes in a shorter time and with higher quality, modeling facilitates strategic positioning, and big data analysis facilitates effective decision-making. However, the business's unique structure, artificial intelligence's complexity and cost, and employees' insufficient competence, among other factors, prevent the full utilization of artificial intelligence's potential. However, incorporating AI into business processes can lead to various ethical and security issues, as well as practice discontinuities. The research aims to explore the impact of AI usage on business processes through

published AI articles, using qualitative content analysis and focusing on main themes identified through a systematic literature review method in the Dergipark database.

Anahtar Kelimeler: *Artificial intelligence, business processes, business, management*

Jel Code: *O, M10, M40, M51.*

DENGELİ YAŞAM BECERİLERİ İLE ALGILANAN STRES İLİŞKİSİNİN SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Öğr. Gör. Dr. Seyhan DAŞTAN KARADOĞAN

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, seyhan.dastan@erdoğan.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, songul.demirkan@ahievran.edu.tr

Özet

Çağdaş yaşam sonu olmayan bir değişim baskısı yaratmakta ve üstlenilmesi ve aynı anda yürütülmesi gereken birçok rol ve sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Bireyin iş, aile ve sosyal yaşam ile bireysel, örgütsel ve toplumsal sorumlulukları stres düzeyinin artmasına, stres yönetiminin güçleşmesine neden olmaktadır. Bu noktada dengeli yaşam becerileri stresin olumsuz etkilerini azaltmada anahtar rol oynamaktadır. Dengeli yaşam becerileri bireyin üstlendiği farklı rol ve sorumlulukları olumsuzluk yaratmadan yönetme yetkinliği olarak tanımlanmaktadır. Peseschkian bireyin sağlıklı ve mutlu olmasını enerji ve zamanını yaşamın beden, başarı, ilişki ve hayalden oluşan dört temel alanına eşit biçimde dağıtmasına bağlamaktadır.

Dengeli yaşam becerilerine sahip olmayan bireylerde stres ve tükenmişlik görülmekte; sosyal sürdürülebilirliği olumsuz etkilemektedir. Sosyal sürdürülebilirlik bireysel ihtiyaçlar ve insan haklarını temel alan bir yaklaşımla sağlıklı bir toplum oluşturulması ve korunmasıdır. Bireyin sosyal bağlılıklarını ve toplumun uzun vadeli refahını kapsayan sosyal sürdürülebilirlik önemli ancak üzerinde yeterince durulmayan bir alandır. Bu kapsamda araştırmanın amacı dengeli yaşam becerileri ile algılanan stres ilişkisinin ortaya konulması ve sosyal sürdürülebilirlik bağlamında irdelenmesidir.

Araştırmaya veri toplamak amacıyla 23 maddeden oluşan “Pozitif Psikoterapide Denge Modeli Ölçeği” ile 14 maddeden oluşan “Algılanan Stres Ölçeği”nin kullanılmış; veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın örneklemini 2023-2024 eğitim öğretim yılı Büro Hizmetleri ve Sekreterlik bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Denge modeli ve algılanan stres ilişkisini sosyal sürdürülebilirlik bağlamında ele alan çalışmanın alana özgün bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Dengeli Yaşam Modeli, Algılanan Stres, Sosyal Sürdürülebilirlik.*

Jel Kodu: *J_1*

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN BALANCED LIFE SKILLS AND PERCEIVED STRESS WITHIN THE SCOPE OF SOCIAL SUSTAINABILITY

Öğr. Gör. Dr. Seyhan DAŞTAN KARADOĞAN

Recep Tayyip Erdoğan University, seyhan.dastan@erdoğan.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN

Kırşehir Ahi Evran University, songul.demirkan@ahievran.edu.tr

Abstract

Contemporary life requires a multifaceted approach to manage various roles and responsibilities, leading to increased stress levels. Balancing life skills defining as the individual's ability to manage the different roles and responsibilities they undertake without creating negativity is crucial for reducing these negative effects. These skills involve managing various responsibilities without creating negativity. Peseschkian attributes health and happiness to distributing energy and time equally to the four basic areas of life: body, success, relationship, and dream.

Individuals who do not have balanced life skills experience stress and burnout; this negatively affects social sustainability. Social sustainability is the creation and preservation of a healthy society based on individual needs and human rights. It includes the social commitment of individuals and the long-term well-being of society which is an important but insufficiently emphasized area. This research aims to explore the relationship between balanced life skills and perceived stress, examining it within the context of social sustainability.

The study used the Balance Model Scale in Positive Psychotherapy and the Perceived Stress Scale to collect data from Office Services and Secretarial Department students in the 2023-2024 academic year. The research aimed to explore the relationship between the balance model and perceived stress in the context of social sustainability, aiming to make a unique contribution to the field.

Keywords: *Balanced life model, Perceived stress, Social sustainability.*

Jel Code: *J_1*

YÖNETİCİLERİN SOSYAL MEDYA ETKİLEŞİMLERİNİN MARKA İMAJI VE ÜRÜN ALGISINA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR
Afyon Kocatepe Üniversitesi, okafadar@aku.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN
Afyon Kocatepe Üniversitesi, yilan@aku.edu.tr

Özet

Paydaşlarının nezdinde, bir işletmenin kurumsal itibarı, marka imajı ve ürün satışları/boycotları, işletme yöneticilerinin/Ceolarının kimlikleriyle bütünleşmektedir. Ceoların sosyal medya paylaşımları marka ve ürün imajlarını etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmada yöneticilerin sosyal medya paylaşımlarının marka imajına ve firmanın ürünlerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, satın alınan bir ürünle ilgili endişelerini paylaşan bir müşteri ile söz konusu ürünü üreten şirketin CEO'su arasında "LinkedIn" sosyal medya platformunda gerçekleşen bir tartışmaya ilişkin "eksizozluk" platformundaki yorumları değerlendirmektedir. Analiz, ChatGPT ve Gemini yapay zeka uygulamalarını kullanan duygu analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yorumlar 1-tartışma öncesi, 2-CEO'nun istifasına kadar ve 3-istifa sonrası olmak üzere üç döneme ayrılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre birinci dönem karışık algılar ve potansiyel, ikinci dönem kriz yönetimi başarısızlığı ve sosyal medya etkisi, üçüncü dönem ise negatif duyguların yoğunluğu ile karakterize olduğunu göstermektedir. Markanın geçmiş döneminde karışık bir tüketici algısı varken, mevcut dönemde kriz yönetiminde başarısızlık ve sosyal medyadaki yanlış adımlar nedeniyle olumsuz bir imaj oluşmuştur. Sonuç olarak tüketici algısının ne kadar kırılabilir olduğu ve zedelenen bir marka imajının yeniden düzeltilmesinin ne kadar zor olduğu görülmektedir. Uzun vadeli başarı için markalar ürün kalitesini, müşteri memnuniyetini ve etik değerlere uyumu önceliklendirmelidir. Yaşanan olay zamanla unutulsa bile markayla ilgili olumsuz çağrışımların devam edebileceği varsayılmaktadır. Diğer taraftan marka imajını güçlendirme ve olumsuz duyguları olumlu duygulara dönüştürme çabaları başarılı olursa, bu kriz marka bilinirliğini artırmak için bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: CEO, Marka İmajı, Tüketici Boykotu, Duygu Analizi
Jel Kodu: M10, M31, M39

THE EFFECT OF MANAGERS' SOCIAL MEDIA INTERACTIONS ON BRAND IMAGE AND PRODUCT PERCEPTION

Asst. Prof. Dr. Onur KAFADAR
Afyon Kocatepe University, okafadar@aku.edu.tr
Asst. Prof. Dr. Yunus YILAN
Afyon Kocatepe University, yyilan@aku.edu.tr

Abstract

Stakeholders perceive a company's reputation, brand image, and product sales or boycotts as closely tied to the identities of business managers and CEOs. It is posited that CEOs' social media posts influence brand and product perceptions. This study investigates the impact of managers' social media posts on brand image and company products by analyzing comments on "eksizozluk" platform regarding a "LinkedIn" discussion between a customer and the CEO concerning a product issue. Sentiment analysis was conducted utilizing ChatGPT and Gemini AI tools. The comments were categorized into three distinct periods: 1-before the discussion, 2-before the CEO's resignation, and 3-after the resignation. The study's findings indicate that mixed perceptions and potential characterize the first period, the second by ineffective crisis management and social media influence, and the third by the prevalence of negative sentiments. While the brand had a mixed consumer perception in the past, a negative image has been formed in current period due to failure in crisis management and wrong steps on social media. As a result, it is seen how fragile consumer perception can be and how difficult it is to restore a damaged brand image. For long-term success,

brands must prioritize product quality, customer satisfaction, and adherence to ethical values. It is posited that even if the incident is forgotten over time, negative associations with the brand may persist. Conversely, if efforts to enhance brand image and transform negative sentiments into positive ones prove successful, this crisis may be leveraged as an opportunity to increase brand awareness.

Keywords : *CEO, Brand Image, Consumer Boycott, Sentiment Analysis*

Jel Code: M10, M31, M39

TÜRKİYE’DE YAPAY ZEKÂ GİRİŞİMLERİ EKOSİSTEMİ: BÜRO YÖNETİCİLİĞİ BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğretim Üyesi Bora AKSU
Marmara Üniversitesi bora.aksu@marmara.edu.tr

Özet

Ülkemizde yapay zekâ girişimlerinin sayısı hızla artmakta, yeni bir örgütsel form olarak kendi ekosisteminin oluşumu gözlemlenmektedir. Hem son tüketiciye yönelik hem de endüstriyel çözümler sağlayan bu girişimlerin ofis ve yönetici asistanı ihtiyacı bakımından bir değerlendirmesi yapılmıştır. Örneklem olarak Türkiye Yapay Zekâ İnişiyatifi tarafından oluşturulan Yapay Zekâ Girişimleri Haritası 12 farklı iş kolunda faaliyette bulunan şirketleri içerdiği ve her sene güncellendiği için tercih edilmiştir. Araştırmanın ilk bölümünde söz konusu girişimlerin örgütsel yapıları karşılaştırmalı olarak ortaya konmakta ve sektörün kendine özgü örgütsel farklılıklarının detaylı bir açıklaması hedeflenmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise yapay zekâ girişimi (YZG) örgütsel formunda ihtiyaç duyulan büro ve büro yöneticilerinin özelliklerini tanımlayan bir çerçeve çizilecektir. Yönetici asistanlığı mesleği açısından dijital dönüşümle beraber yeni oluşan iş sahaları konusunda açıklayıcı bilgi üretilerek, stratejik insan kaynakları planlaması açısından önemli olan, doğru kariyer seçimi ve eğitim gibi konularda yararlı bilgi üretimi araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Büro Yönetimi, Yönetici Asistanlığı, Yapay Zeka Girişimleri, Örgütsel Formlar, Dijital Dönüşüm*
Jel Kodu: L_210, L_260, M_510

ECOSYSTEM OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE INITIATIVES IN TURKIYE: AN EVALUATION IN THE CONTEXT OF OFFICE MANAGEMENT

Asst. Prof. Dr. Bora AKSU
Marmara University bora.aksu@marmara.edu.tr

Abstract

The number of artificial intelligence initiatives is increasing rapidly in Turkiye, and the emergence of its own ecosystem can be observed as a new organizational form. An evaluation to determine the need for office and executive assistants was made for these initiatives, whom provides both end-consumer and industrial solutions. Artificial Intelligence Initiatives Map, created by the Turkish Artificial Intelligence Initiative, was preferred as the sample of the research because it includes companies operating in 12 different business lines on AI and is updated every year. The first part of the research aims to identify the organizational structures of these enterprises which presented comparatively and a detailed explanation of the specific organizational differences of the sector is included. In the second part of the research, a framework will be drawn that defines the characteristics of the office and office managers needed in the artificial intelligence entrepreneurship (ICE) organizational form. In terms of the executive assistant profession, the main purpose of the research is to produce explanatory information about this newly formed business sector in the era of digital transformation, and to produce useful information on issues such as choosing the right career and education, which are important in terms of strategic human resources planning.

Keywords : *Office Management, Managerial Assistantants, Artificial Intelligence Entrepreneurships, Organizational Forms, Digital Transformation*
Jel Kodu: L_210, L_260, M_510

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLARI VE GELECEK KAYGILARI ÜZERİNE BİR DUYGU ANALİZİ

Prof. Dr. Hasan TUTAR

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, hasantutar@ibu.edu.tr

Öğr. Gör. Cumhuri ERDÖNMEZ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, cerdonmez@comu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı öğrencilerinin gelecekteki iş olanakları ve kariyer kaygıları hakkındaki görüşlerini inceleyen nitel bir araştırmayı içermektedir. Araştırmada, duygu analizi yöntemi kullanılarak öğrencilerin metinlerinde öne çıkan duygusal temalar belirlenmiş ve bu temaların öğrencilerin yaşamlarına olan etkileri analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin işsizlik, ekonomik güvencesizlik, akademik başarı, sosyal ilişkiler ve psikolojik sağlık gibi konularda kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, bu kaygılarla nasıl başa çıktıkları ve gelecekteki hedeflerine yönelik tutumları da araştırılmıştır. Sonuç olarak, öğrencilerin geleceğe dair belirsizliklerle karşı karşıya kaldıkları ve bu belirsizliklerin kariyer tercihleri ve yaşam planlamaları üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Duygu Analizi, İçerik Analizi, Öğrenci Perspektifi, Gelecek Kaygısı, Kariyer Beklentileri*
Jel Kodu1: *D90, D91, D63, C93*

A Sentiment Analysis On The Career Plans And Future Concerns Of Office Management and Executive Assistant Program Students

ABSTRACT

This study includes a qualitative research examining the perspectives of Office Management and administrative assistant on future job opportunities and career concerns. Using the sentiment analysis method, the main emotional themes emerging from the students' texts and how these themes affect their lives were investigated. In this context, concerns regarding unemployment, economic insecurity, academic success, social relationships, and psychological well-being were identified. Additionally, how students cope with these concerns and their attitudes toward future goals were evaluated. As a result, it was found that students face uncertainties about the future, and these uncertainties significantly influence their career choices and life planning.

Keywords: *Sentiment Analysis, Content analysis, Student Perspective, Future Anxiety, Career Expectations*
JEL Classification: *D90, D91, D63, C93*

DİJİTAL SAĞLIK UYGULAMASI OLAN MHRS'NİN İŞLEYİŞİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALARIN ANALİZİ

Öğr. Gör. Öznur KIRMIZI AY
Bartın Üniversitesi oznuray@bartin.edu.tr
Öğr.Gör. Birgül ALTUĞ
Bartın Üniversitesi baltug@bartin.edu.tr

Özet

Son yıllarda, teknoloji gelişiminin artması, sağlık hizmetlerinin sunumunda geniş çapta dijitalleşmeye yol açmıştır. Ülkemizde Merkezi hekim randevu sistemi (MHRS), e-reçete, e-nabız, tele tıp, Aile hekimliği bilgi sistemi gibi birçok uygulama dijital teknoloji alanında yer almaktadır. MHRS Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan hastaneler ve diğer sağlık kurumlarından e-devlet uygulaması veya mobil uygulama üzerinden randevu alınabilmesine imkân sağlayan Hastane Bilgi Sistemleri ile entegre çalışan sistemlerdir. 2010 yılında sağlıkta dönüşüm kapsamında hayata geçirilmiştir ve tüm Türkiye kapsamında hizmet vermektedir. Bu sistem ile birlikte vatandaşlar web üzerinden, Alo182'yi arayarak ya da MHRS mobil uygulaması üzerinden randevu alabilmektedir. Dünyada bölgesel düzeyde benzer örnekleri vardır fakat ülke genelinde tek bir merkezden yürütülen ilk hekim randevu sistemidir. Retrospektif olarak yapılan bu çalışmada MHRS ile ilgili değerlendirmeler yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla Google Akademi arama motoruna "Merkezi Hekim Randevu Sistemi" anahtar kelimesi girilerek elde edilen 22 araştırma analize tabi tutulmuştur. İncelenen çalışmalar Google akademi arama motoruna yansıyanlar ile sınırlıdır. İncelenen çalışmalarda MHRS uygulamasının geliştirilmesi gerekliliği, hasta ve hekimlerin MHRS'de karşılaştığı sorunlar, hasta memnuniyetinin artırılması ihtiyacı, randevu kayıplarının ve hatalı randevuların önüne geçilmesine yönelik gereklilikler olduğu saptanmıştır.

Teknolojinin gelişimine ve bireylerin ihtiyacına cevap verecek yönde yenilikler getirilmesi, MHRS'ye yönelik bireylerin bilinçlendirilmesi adına çeşitli görsel ve işitsel kaynakların artırılması, randevu kayıplarını önlemek için hatırlatıcı uygulamaların geliştirilmesi ve randevu oluşturup gelmeyen hastalardan kaynaklı hizmet aksaklıklarının giderilmesi amacıyla caydırıcı uygulamalar kalite ve memnuniyet düzeyini artıracaktır. Bu bağlamda yeni geliştirilen Onaylı Randevu Sisteminin etkin kullanılabilmesi önemlidir. MHRS'nin işleyişini ölçen daha geniş ve değişik özelliklere sahip katılımcıların olduğu daha fazla çalışmanın yapılması sektör açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: MHRS, randevu, hasta memnuniyeti, hekim, dijital teknoloji

Jel Kodu: 100, 110, 119

ANALYSIS OF STUDIES CONDUCTED ON THE OPERATION OF MHRS, A DIGITAL HEALTH APPLICATION

Lecturer Öznur KIRMIZI AY
Bartın Üniversitesi oznuray@bartin.edu.tr
Lecturer Birgül ALTUĞ
Bartın Üniversitesi baltug@bartin.edu.tr

Abstract

In recent years, the increase in technology development has led to widespread digitalization in the provision of health services. In our country, many applications such as the Central Physician Appointment System (CPAS), e-prescription, e-pulse, telemedicine, and Family Medicine Information System are included in the field of digital technology. CPAS is a system that works integrated with Hospital Information Systems, which allows appointments to be made from hospitals and other health institutions affiliated with the Ministry of Health via e-government applications or mobile applications. It was implemented in 2010 as part of the transformation in health and provides services throughout Turkey. With this system, citizens can make appointments via the web, by calling Alo182, or via the CPAS mobile application. There are similar examples at the regional level in the world, but it is the first physician

appointment system carried out from a single center throughout the country. This retrospective study aimed to evaluate CPAS. For this purpose, 22 studies obtained by entering the keyword "Central Physician Appointment System" into the Google Academy search engine were analyzed. The studies reviewed are limited to those reflected in the Google academy search engine. The studies reviewed identified the need for the development of the CPAS application, the problems encountered by patients and physicians in CPAS, the need to increase patient satisfaction, and the need to prevent appointment losses and incorrect appointments.

Introducing innovations that will respond to the development of technology and the needs of individuals, increasing various visual and audio sources to raise awareness of individuals regarding CPAS, developing reminder applications to prevent appointment losses, and deterrent applications to eliminate service disruptions caused by patients who make appointments but do not show up will increase the quality and satisfaction level. In this context, it is important that the newly developed Approved Appointment System can be used effectively. It is important for the sector to conduct more studies that measure the functioning of CPAS with wider and different characteristics.

Keywords : *CPAS, appointment, patient satisfaction, physician, digital technology*

Jel Kod: *I00, I10, I19*

BÜRO YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİ SANAL ZORBALIKLA BAŞ EDEBİLECEK YETENEĞE SAHİP Mİ?

Dr.Öğr.Üyesi Alp Eren KAYASANDIK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, alperen.kayasandik@omu.edu.tr

Özet

İşletmelerde ve kurumlarda, büro yönetimi personeli ve yönetici asistanları tüm bilgi ve iletişim kanallarının kesişimindeki bir pozisyonda görev almaktadır. Kurumun kişi ve birimlerindeki bilgi akışını sağlamak, üretmek ve düzenlemekle ilgili kullanılan araçlar da teknolojinin gelişmesi ile birlikte değişim geçirmiş ve dijitalleşmiştir. Etrafımızı saran veri yumağı ve sonu gelmeyen bildirimler içinde profesyonel iş hayatını verimli olarak yönetmek ise her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Geleneksel mobbing kavramı da günün araçlarına entegre olarak internet üzerinde siber zorbalık olarak tanımlanan bir forma erişmiştir. Z kuşağının erken yaşlarda tanıştığı ve kendini içinde bulduğu bu sanal dünyadaki tecrübeleri, zihinsel ve fiziksel iyi oluşları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Farklı bilim dallarındaki araştırmacılar çeşitli araştırma yöntemlerini kullanarak bu yeni dünyanın getirdiklerini incelemekte ve kavramsal çerçeveyi genişletmeye çalışmaktadırlar. Ülkemizde sanal zorbalık konusunda yapılan çalışmalar son yıllarda artış göstermekle beraber bu çalışmaların çoğunlukla ortaöğretim düzeyinde ele alındığı veya çeşitli yönleriyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu çalışma, iş hayatında en sık insanlararası etkileşimde bulunacağı öngörülen büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin sanal zorbalıkla baş etme düzeylerini "bilişsel güvenlik ve gizliliği artırma", "yardım arama", "kaçınma ve görmezden gelme" ve "bilgi arama" faktörleri açısından ve çeşitli demografik değişkenlere göre incelemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma, öğrencilerin sanal zorbalık konusunda farkındalık kazanmasına katkı sağlarken, eğitim müfredatında gerekli güncellemelerin yapılmasına yönelik bilimsel kanıtlar sunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sanal zorbalık, sanal zorbalıkla baş etme, büro yönetimi, büro yönetimi personeli.

Jel Kodu: M19, I12, I31.

DO OFFICE MANAGEMENT STUDENTS HAVE THE ABILITY TO DEAL WITH CYBER BULLYING?

Assist.Prof. Alp Eren KAYASANDIK

Ondokuz Mayıs University, alperen.kayasandik@omu.edu.tr

Abstract

In businesses and organizations, office management personnel and executive assistants occupy a pivotal position at the intersection of all information and communication channels. The tools employed to facilitate, generate, and organize the flow of information among individuals and units within the organization have evolved and digitized alongside advancements in technology. Managing professional work life effectively amidst the overwhelming influx of data and incessant notifications is becoming increasingly challenging. The traditional concept of bullying has integrated with modern tools, evolving into a form known as "cyberbullying" on the internet. The experiences of Generation Z, who encounter this virtual world at an early age, have a direct impact on their mental and physical well-being. Researchers from various disciplines utilize diverse methodologies to examine the implications of this new environment and to expand the conceptual framework. Although studies on cyberbullying in our country have increased in recent years, it is observed that most of these investigations primarily address secondary education levels or are limited in scope. This study aims to investigate the coping strategies of students enrolled in office management and executive assistant programs -where interpersonal interactions are anticipated to be most frequent- regarding cyberbullying, specifically analyzing the factors of "cognitive security and privacy enhancement", "help-seeking", "avoidance and denial" and "information seeking" as well as various demographic variables. This research seeks to contribute to students' awareness of cyberbullying while providing scientific evidence to support necessary updates to the educational curriculum.

Keywords: Cyberbullying, coping with cyberbullying, office management, office management staff.

Jel Code: M19, I12, I31.

SÜRDÜRÜLEBİLİR OFİS YÖNETİMİNE DAİR KAVRAMLAR VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Dr.Öğr.Üyesi Alp Eren KAYASANDIK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, alperen.kayasandik@omu.edu.tr

Özet

Son yıllarda artan nüfus, gelişen ekonomik faaliyetler ve yükselen yaşam refahı enerji tüketimini de olağanüstü şekilde yükseltmiştir. Bu durum, çevre ve enerji kaynaklarının ne derece verimli kullanıldığıyla ilgili endişeleri arttırmıştır. İstatistikler, ofisler ve ticari binaların enerji tüketiminin %50'sinden fazlasını oluşturduğunu göstermektedir. Birleşmiş milletler sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda binaların çevresel etkilerini en aza indirecek, doğal kaynakları kontrollü ve sınırlı tüketecek biçimde inşa edilmesi ve işletilmesi gerekmektedir. Türkiye'nin 2053 yılında karbon nötr bir ülke olma hedefi de dikkate alındığında bunu gerçekleştirebilmesi için iş dünyasının yeşil dönüşüme uyum sağlamasının kritik önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Günümüzde sürdürülebilirlik sadece bir tercih değil, bir zorunluluk hâlini almış; kendi kendine yeten yapılar, çevresel etkileri azaltmanın yanı sıra gelişmişlik göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Bununla beraber sürdürülebilir ofislerin çevresel olumlu etkileri yanında çalışan konforunu ve verimini de artırarak farklı yönetsel süreçlere olumlu etki eden bir yönü de bulunmaktadır. Bu yazıda yurt dışında uzun yıllardır incelenen bu kavramın kapsamı ve örnekleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sürdürülebilirlik, yeşil ofis, karbon ayak izi ve çevre dostu yaşam gibi kavramlar ile birlikte LEED, BREEAM, DGNB gibi sürdürülebilir bina değerlendirme araçlarından bahsedilerek dünyadaki iyi uygulama örnekleri gösterildi. Çalışma, okuyucular için sürdürülebilirlik kavramını tam olarak anlaşılır kılmayı ve ofis yönetimi bağlamını aktarmayı ayrıca karar vericiler için de konunun çerçevesini oluşturarak temel bilgi birikimine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınma, kurumsal sürdürülebilirlik, yeşil ofis, ofis çevresi.

Jel Kodu: M10, O29, Q56.

CONCEPTS AND PRACTICE EXAMPLES OF SUSTAINABLE OFFICE MANAGEMENT

Assist.Prof. Alp Eren KAYASANDIK

Ondokuz Mayıs University, alperen.kayasandik@omu.edu.tr

Abstract

In recent years, increasing population, developing economic activities and rising welfare of life have increased energy consumption extraordinarily. This has raised concerns about the environment and how efficiently energy resources are utilised. Statistics show that offices and commercial buildings account for more than 50 per cent of energy consumption. In line with the United Nations sustainable development goals, buildings should be constructed and operated in a way that minimises their environmental impact and consumes natural resources in a controlled and limited manner. Considering Turkey's goal of becoming a carbon neutral country in 2053, it is critical for the business world to adapt to the green transformation in order to achieve this. Today, sustainability has become a necessity, not just a preference; self-sufficient buildings are considered as an indicator of development as well as reducing environmental impacts. In addition to the positive environmental effects of sustainable offices, they also have a positive impact on different managerial processes by increasing employee comfort and productivity. In this article, the scope and examples of this concept, which has been examined abroad for many years, are tried to be revealed. Concepts such as sustainability, green office, carbon footprint and environmentally friendly life as well as sustainable building assessment tools such as LEED, BREEAM, DGNB are mentioned and examples of good practices in the world are shown. The study aims to make the concept of sustainability fully understandable for the readers and to convey the context of office management and to contribute to the basic knowledge by creating a framework for decision makers.

Keywords: Sustainability, sustainable development, corporate sustainability, green office, office environment.

Jel Code: M10, O29, Q56.

YETERİNCE YEŞİL MİYİZ?

Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR
Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

Özet

Doğal dengelerin bozulması, küresel iklim değişikliği, okyanusların ve kutupların doğal yaşamında meydana gelen geri dönüşü olmayan değişimler, dünyanın yakın gelecekte yaşanmaz hale geleceğini göstermektedir. Toplumun gelecek nesillere yaşanabilir bir gezegen bırakabilmesi için sürdürülebilir bir kalkınma yaklaşımının benimsenmesi zorunludur. Bu, doğal kaynakların etkin ve sürdürülebilir bir biçimde kullanımını garanti altına alırken, sosyal eşitliği sağlamayı ve hakkaniyet ilkesini korumayı gerektirir. Bu yaklaşım, mevcut kaynakların gelecek nesillerin ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak verimli bir şekilde kullanılmasını ve yönetilmesini gerektirmektedir. Ayrıca bu yaklaşım kurumsal dönüşümü teşvik ettiği için tüm sosyal sistemler için sonuçları vardır. Eğitim hiyerarşisinin zirvesini temsil eden üniversiteler, daha sürdürülebilir bir küresel çevrenin geliştirilmesi için önemli bir sorumluluk taşımaktadır. Bu sorumluluğu yerine getirirken, üniversiteler sadece toplumu sürdürülebilirlik konusunda eğitmekle kalmamalı, aynı zamanda kendileri de sürdürülebilir üniversiteler haline gelmelidir. Bir üniversitenin sürdürülebilirliğinin değerlendirilmesi, sürdürülebilirlik kavramını toplu olarak örnekleyen yeşil kampüs, yeşil bina ve yeşil ofis özelliklerinin varlığı değerlendirilerek yapılabilir. Bu tür nitelikler sertifika verilerek belgelendirilir. Bu çalışmanın amacı, üniversitelerin yeterince yeşil olup olmadığını tespit etmektir. Bunun için ülkemizdeki üniversitelerde hâlihazırda yürütülmekte olan 'yeşil' uygulamalara ilişkin veriler derlenmiştir. Bu uygulamalar hayatımıza giren 'yeşil' kavramlarla ilişkilidir. Bu kavramlar, sürdürülebilirlik konusunda bilginin yaygınlaştırılması ve toplumun bilinçlendirilmesi ile paralellik göstermektedir. Araştırma bulguları, üniversitelerimizin yeşil standartlara henüz tam olarak uyum sağlayamadığını, ancak bu konuda önemli ilerlemeler kaydedildiğini göstermektedir. Sonuç olarak, sürdürülebilirlik bağlamında yeşil kampüs, yeşil bina ve yeşil ofis çalışmalarının yoğunlaştırılması gerektiği açıktır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Yeşil Kampüs, Yeşil Bina, Yeşil Ofis

Jel Kodu: Q56, I23, M14

ARE WE GREEN ENOUGH?

Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR
Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

Abstract

The deterioration of natural balances, global climate change, and irreversible changes in the natural life in the oceans and poles make it evident that the world will become uninhabitable in the near future. In order for society to leave a habitable planet to future generations, it is imperative that we adopt a sustainable approach to development. This entails ensuring the efficient use of natural resources, both economically and environmentally, while maintaining social equality and observing the principle of equality. This approach entails the efficient utilization and administration of existing resources, with due consideration for the requirements of future generations, and has ramifications for all social systems, prompting institutional transformation. At this juncture, universities, which represent the pinnacle of the educational hierarchy, bear significant obligations to foster a more sustainable global environment. As part of this responsibility, universities should not only educate society on sustainability but also become sustainable universities themselves. In fulfilling this responsibility, universities must not only educate society on sustainability but also become sustainable universities themselves. The assessment of whether universities have become sustainable can be conducted by evaluating the presence of green campus, green building, and green office qualities, which collectively represent the overarching concept of sustainability. These qualifications are substantiated by the issuance of certificates. This study sought to answer the question of whether universities are sufficiently green. To this end, data on the "green" practices carried out in universities in our country were accessed. These practices relate to the "green" concepts that have entered our lives. These concepts are in line with informing

society about sustainability and raising awareness. The findings of the research indicate that our universities are not yet fully compliant with green standards, although there has been notable advancement in this regard. As a result, it is clear that it is necessary to intensify green campus, green building and green office studies in our universities on the axis of sustainability and, of course, to create strategies to increase the green behaviors of employees.

Keywords: Sustainability Green Campus, Green Building, Green Office

Jel Kod: Q56, I23, M14

ÖZEL KALEM MÜDÜRLERİNİN VE YÖNETİCİ ASİSTANLARININ YÖNETİCİLERİNİN YETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: BİR TEMATİK ANALİZ

Prof. Dr. Hasan TUTAR

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, hasantutar@ibu.edu.tr

Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR

Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

Özet

Yetkinlik; çalışanların bireysel boyutta, örgütsel birim boyutunda ve örgüt boyutunda sonuçlara ulaşabilmek amacıyla sahip oldukları bilgi, beceri, değer ve tutumlardan meydana gelen ve davranışları ile sergiledikleri eylemlerdir. Örgütler her zaman çalışanlarının sahip oldukları yetkinliklerle ilgilenmek zorundadırlar. Yönetici yetkinlikleri, çalışan motivasyonu ve kurumun genel performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan bu çalışma, yöneticilerin çeşitli yetkinlikleri hakkında özel kalem müdürlerinin ve yönetici asistanlarının görüşlerini incelemektedir. Nitel araştırma yöntemlerinden tematik analiz tasarımına göre tasarlanan araştırmanın bulguları katılımcılardan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış, kodlama yöntemiyle analiz edilmiştir. Bulgular, katılımcılara göre yöneticilerin hedef belirleme, örgütleme, karar verme, motivasyon sağlama ve kontrol yetkinliklerine dair görüşlerini yansıtmakta ve genel olarak planlama ve hedef belirleme konusunda başarılı olduklarını, ancak uygulama ve kontrol süreçlerinde bazı zorluklar yaşandığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Özel Kalem Müdürü, Yönetici Asistanı, Yönetici, Yetkinlik, Tematik Analiz*

Jel Kodu: *M12, D23, C25*

OPINIONS OF PRIVATE SECRETARIES AND EXECUTIVE ASSISTANTS ON THE COMPETENCIES OF THEIR MANAGERS: A THEMATIC ANALYSIS

Prof. Dr. Hasan TUTAR

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, hasantutar@ibu.edu.tr

Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR

Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

Abstract

Competence is the knowledge, skills, values and attitudes that employees have in order to achieve results in the individual dimension, organizational unit dimension and organizational dimension and the actions they exhibit with their behaviors. It is imperative for organizations to prioritize the competencies of their employees. Given the substantial influence managerial competencies exert on employee motivation and organizational performance, this study assesses the perspectives of chief of staffs and executive assistants regarding the competencies exhibited by managers. The findings of the study, which was designed according to the thematic analysis design, one of the qualitative research methods, were collected from the chief of staff and executive assistants of senior executives through a semi-structured interview form and analyzed by coding method. The findings reflect the views of chief of staff and executive assistants on their managers' competencies in goal setting, organizing, decision making, motivating and controlling. The findings reveal that managers are generally successful in planning and goal setting, but there are some difficulties in implementation and control processes.

Keywords: *Chief of Staff, Executive Assistant, Managers, Competency, Thematic Analysis*

Jel Kod: *M12, D23, C25*

OFİS YÖNETİMİNDE İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ

Ayça Gamze AKKAYA ŞAHİNBAŞ
Bartın Üniversitesi, gakkaya@bartin.edu.tr
Furkan ŞAHİNBAŞ
Bartın Üniversitesi, fsahinbas@bartin.edu.tr

Özet

Günümüz iş dünyasında ofis yönetimi, sadece operasyonel süreçlerin verimli bir şekilde yürütülmesiyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sürdürülebilirlik hedefleriyle de yakından ilişkilendirilmektedir. İş tatmini, çalışanların işlerinden aldığı doyumunu ifade ederken, örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma olan sadakati ve o kuruma katkı sunma isteğini göstermektedir. Sürdürülebilirlik ise, iş süreçlerinin çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarda uzun vadeli başarıyı sağlayacak şekilde yapılandırılması anlamına gelir.

Bu üç kavram arasındaki ilişki, ofis yönetiminin başarısını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların iş tatmini yüksek olduğunda, kuruma olan bağlılıkları da artmakta ve bu durum, iş gücü devrinin azalmasına ve verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, sürdürülebilirlik hedeflerinin benimsenmesine ve uygulanmasına destek olur. Sürdürülebilir uygulamalar ise, çalışanların kendilerini iş süreçlerine daha fazla entegre hissetmelerini sağlayarak, tatmin düzeylerini yükseltir ve bağlılıklarını pekiştirir.

Sonuç olarak, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sürdürülebilirlik, ofis yönetimde bir bütün olarak ele alınmalı, bu üç kavramın birbirini besleyen yapısı göz önünde bulundurularak stratejiler geliştirilmelidir. Bu sayede, sadece çalışanların değil, aynı zamanda kurumların da uzun vadeli başarısı desteklenmiş olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ofis Yönetimi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Sürdürülebilirlik
Jel Kodu: M00, M10, M12

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND SUSTAINABILITY IN OFFICE MANAGEMENT

Ayça Gamze AKKAYA ŞAHİNBAŞ
Bartın University, gakkaya@bartin.edu.tr
Furkan ŞAHİNBAŞ
Bartın University, fsahinbas@bartin.edu.tr

Abstract

In today's business world, office management is not limited to the efficient execution of operational processes alone but is also closely linked to employee job satisfaction, organizational commitment, and sustainability goals. Job satisfaction refers to the fulfillment employees derive from their work, while organizational commitment reflects the loyalty individuals have toward the organization and their desire to contribute to it. Sustainability, on the other hand, entails structuring business processes in a way that ensures long-term success in environmental, social, and economic dimensions.

The relationship between these three concepts directly impacts the success of office management. When employees experience high job satisfaction, their commitment to the organization also increases, which contributes to reduced employee turnover and enhanced productivity. Additionally, job satisfaction and organizational commitment support the adoption and implementation of sustainability goals. Sustainable practices, in turn, allow employees to feel more integrated into business processes, thereby raising their satisfaction levels and reinforcing their commitment.

In conclusion, job satisfaction, organizational commitment, and sustainability should be considered holistically in office management, and strategies should be developed with an understanding of the mutually reinforcing nature of

these three concepts. This approach not only supports the long-term success of employees but also strengthens the sustained success of organizations.

Keywords: *Office Management, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Sustainability*

Jel Kod: *M00, M10, M12*

KAMU YÖNETİCİLERİNİN YENİ NESİL ÇALIŞMA MODELLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: ÜNİVERSİTE ÖRNEĞİ

Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL

Bartın Üniversitesi, aacikel@bartin.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Umut ÜZMEZ

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, umut.uzmez@beun.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Özgür Doğan GÜRCÜ

Yalova Üniversitesi, odgurcu@yalova.edu.tr

Özet

Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme birçok şeyi değiştirdiği gibi, çalışma modellerini de köklü biçimde değiştirmektedir. Geleneksel çalışma modelleri yerini daha esnek çalışma modellerine bırakmakta, bu kapsamda uzaktan çalışma, evden çalışma, hibrit çalışma gibi yöntemler yaygınlaşmaktadır. Özellikle Covid-19 pandemisi döneminde esnek çalışma yöntemleri benimsenmiş, yeni nesil çalışma yöntemlerinin yaygınlaşmasında büyük bir ivme yakalanmıştır. Bu gelişmeler özel sektörde daha hızlı yaşanmış ve pandemi sonrasında da yeni nesil çalışma modelleri kullanılmaya devam edilmiştir. Pandemi sonrasında kamu kesiminde ise geleneksel çalışma modellerinin ağırlığı net biçimde görülmektedir. Ancak kamuda yeni nesil çalışma modellerinin uygulanması gündemdeki yerini korumakta ve bu konudaki hazırlık ve çalışmalar güncelliğini korumaktadır.

Bu bağlamda çalışmamızda, sözü edilen yeni nesil çalışma modellerinin uygulanmasında önemli bir aktör olan kamu yöneticilerinin bu modellere dair görüşlerine başvurulmuştur. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla kamu yöneticilerinden veri toplanmış ve toplanan nitel veriler analiz edilmiştir. Örneklem olarak Bartın Üniversitesi, Yalova Üniversitesi ve Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan genel sekreter, fakülte sekreteri, daire başkanı gibi unvanlara sahip yöneticilerle görüşülmüştür. Çalışmanın ön bulgularına göre yeni nesil çalışma modellerine hazır bulunuşluk, iş – yaşam dengesi, mevzuata uygunluk, motivasyon, denetim gibi çeşitli temalar altında olumlu ve olumsuz görüşlerin var olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeni Nesil Çalışma Modelleri, Esnek Çalışma, Dijitalleşme, Yönetici, Kamu Çalışanı

Jel Kodu: M0, M10, M19

OPINIONS OF PUBLIC ADMINISTRATORS ON NEW GENERATION WORKING MODELS: CASE OF UNIVERSITY

Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL

Bartın Üniversitesi, aacikel@bartin.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Umut ÜZMEZ

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, umut.uzmez@beun.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Özgür Doğan GÜRCÜ

Yalova Üniversitesi, odgurcu@yalova.edu.tr

Abstract

Technological developments and digitalization have changed many things, as well as radically changing working models. Traditional working models are being replaced by more flexible working models, in this context, methods such as remote working, working from home, hybrid working are becoming widespread. Especially during the Covid-19 pandemic, flexible working methods have been adopted, and a great momentum has been gained in the dissemination of new generation working methods. These developments have been experienced faster in the private sector and new generation working models have continued to be used after the pandemic. After the pandemic, the emphasis of traditional working models in the public sector is clearly seen. However, the implementation of new

generation working models in the public sector remains on the agenda, and the preparations and studies on this issue remain up-to-date.

In this context, in our study, the opinions of public managers, who are an important actor in the implementation of the mentioned new generation working models, have been applied to these models. In the study, data were collected from public administrators through semi-structured interviews and the collected qualitative data were analyzed. As an example, managers with titles such as general secretary, faculty secretary, head of department working at Bartın University, Yalova University and Zonguldak Bülent Ecevit University were interviewed. According to the preliminary findings of the study, it has been determined that there are positive and negative opinions under various themes such as readiness for new generation working models, work –life balance, compliance with legislation, motivation, supervision.

Keywords : *New Generation Working Models, Flexible Working, Digitalization, Manager, Public Employee*

Jel Kod: *M0, M10, M19*

ENDÜSTRİ 6.0 DÖNEMİNDE DİJİTAL İŞ GÜCÜNÜN GELECEĞİ: YÖNETİCİ ASİSTANI POZİSYONUNUN SWOT ANALİZİ

Menekşe AHBAB

Marmara Üniversitesi, Öğretim Görevlisi, meneksehbab@gmail.com

Özet

Endüstri 6.0 ve dijitalleşmenin getirdiği dönüşümler, hayat tarzımızı, organizasyonların yapısını ve çalışma biçimimizi köklü bir şekilde etkilemektedir. Bu çalışma, yönetici asistanı pozisyonunu odağına alarak, mevcut ve gelişmekte olan teknolojilerin bu rol üzerindeki etkilerini incelemekte ve öngörmektedir. Dijital dönüşüm bağlamında, teknolojiler tarafından otomatikleştirilen ve değeri azalan görevleri değerlendirirken, bu pozisyonun gelecekteki rolünü şekillendirecek unsurları analiz ediyoruz. SWOT analizi çerçevesinde, yönetici asistanlarının karşı karşıya olduğu güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler ele alınmakta; ayrıca, dijital dönüşüm çağında bu mesleğin yeniden konumlandırılması için stratejik öneriler sunulmaktadır. Yeni bilgi, beceri ve yetkinliklerin önemine vurgu yapılarak, bu alanda nasıl bir gelişim sağlanabileceği tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Endüstri 6.0, SWOT Analizi, Yönetici Asistanları, Yetkinlikler
Jel Kodu: Jel_Kodu1, Jel_Kodu2, Jel_Kodu3

THE FUTURE OF THE DIGITAL WORKFORCE IN THE ERA OF INDUSTRY 6.0: A SWOT ANALYSIS OF THE EXECUTIVE ASSISTANT POSITION

Menekşe AHBAB

Marmara Üniversitesi, Öğretim Görevlisi meneksehbab@gmail.com

Abstract

The transformations brought by Industry 6.0 and digitalization are profoundly impacting our way of life, the structure of organizations, and the way we work. This study focuses on the executive assistant position, examining and predicting the effects of current and emerging technologies on this role. In the context of digital transformation, we assess the tasks that are being automated and depreciated by technology, while analyzing the factors that will shape the future role of this position. Within the framework of a SWOT analysis, the strengths, weaknesses, opportunities, and threats faced by executive assistants are discussed. Additionally, strategic recommendations are provided for repositioning this profession in the era of digital transformation. The importance of new knowledge, skills, and competencies is emphasized, along with a discussion on how development can be fostered in this area.

Keywords : Digital Transformation, Industry 6.0, SWOT Analysis, Executive Assistants, Competencies
Jel Kod: Jel_Kod1, Jel_Kod2, Jel_Kod3

HASTANELERDE VARDİYA ÇALIŞMA SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TARZINA ETKİSİ: DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ

İbrahim YALÇIN

Ahmet Yesevi Üniversitesi (Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi), ibrahimyalcin85@hotmail.com

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Atılım Üniversitesi, dilaver.tengilimoglu@atilim.edu.tr

Prof. Dr. Aykut EKİYOR

Hacı Bayram Veli Üniversitesi, aykut.ekiyor@hbv.edu.tr

Öğr. Gör. Ayşenur Açikel

Bartın Üniversitesi, aacikel@bartin.edu.tr

Özet

Hastanelerde vardiyalı çalışmanın çalışanların iş tatmini ve yaşam tarzı üzerinde önemli etkileri olabilir. Bu sistem, sağlık personelinin günün farklı saatlerinde çalışmasını gerektirir ve bu da bazı fiziksel, duygusal ve sosyal zorluklar doğurabilir. Vardiyalı çalışma, biyolojik saatlerle uyumsuzluk yaratarak uyku düzenini bozabilir. Bu fiziksel ve duygusal yorgunluğa neden olabilir. Vardiyalı çalışma, çalışanların geleneksel sosyal etkileşimlerini kısıtlayabilir. Normal çalışma saatlerinde arkadaşlarınızla veya aile üyelerinizle vakit geçirememek sosyal izolasyona yol açabilir. Vardiyalı çalışma, aile ve sosyal hayatı dengelemeyi zorlaştırabilir. Özellikle çocuk sahibi olanlar için çocuklara bakmak ve okula götürmek gibi sorumluluklar vardiyalı çalışmayla çelişebilir. Sürekli değişen çalışma saatleri ve uyku düzenleri stres seviyelerini artırabilir. Bu, iş performansını olumsuz etkileyebilir. Vardiyalı çalışma, sürekli değişen çalışma saatleri nedeniyle kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Özellikle sürekli gece vardiyasında çalışanlar, eğitim ve kariyer gelişimi için gerekli zamanı ayırmakta zorluk çekebilirler.

Araştırma sonucunda katılımcıların ortalama iş doyumu Ölçeği puanları 3.12 ± 1.05 ; Ortalama İş Yaşam Kalitesi Ölçeği puanlarının ise 2.88 ± 0.70 olduğu görülmüştür. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları arasında eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0,05$). Lisans ve lisansüstü eğitimi almış katılımcıların Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği puanlarının lise eğitimi almış katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Şubesi sağlık teknikeri olan katılımcıların iş doyumu Ölçeği puanlarının alanı hemşire olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Hekim olan katılımcıların İş Yaşam Kalitesi Ölçeği puanlarının ana bilim dalı yardımcı personel olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş doyumu Ölçeği puanları ile İş Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r:0.344$; $p < 0.01$).

Anahtar Kelimeler: Hastane Vardiyası, İş Doyumu, Yaşam Doyumu

Jel Kodu: M0, M10, M19

THE EFFECT OF SHIFT WORKING SYSTEM IN HOSPITALS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND LIFESTYLE: THE CASE OF DIYARBAKIR PROVINCE

İbrahim YALÇIN

Ahmet Yesevi Üniversitesi (Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi), ibrahimyalcin85@hotmail.com

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Atılım Üniversitesi, dilaver.tengilimoglu@atilim.edu.tr

Prof. Dr. Aykut EKİYOR

Hacı Bayram Veli Üniversitesi, aykut.ekiyor@hbv.edu.tr

Öğr. Gör. Ayşenur Açikel

Bartın Üniversitesi, aacikel@bartin.edu.tr

Abstract

Shift work in hospitals can have significant effects on employees' job satisfaction and lifestyle. This system requires healthcare personnel to work at different times of the day, which can present some physical, emotional and social challenges. Shift work can disrupt sleep patterns by creating a mismatch with biological clocks. This can cause physical and emotional fatigue. Shift work may restrict employees' traditional social interactions. Not being able to spend time with friends or family members during normal work hours can lead to social isolation. Shift work can make it difficult to balance family and social life. Especially for those who have children, responsibilities such as taking care of children and taking them to school may conflict with shift work. Constantly changing work hours and sleep patterns can increase stress levels. This can negatively impact job performance. Shift work can negatively affect career development due to constantly changing working hours. Especially those who constantly work night shifts may have difficulty allocating the necessary time for training and career development.

As a result of the research; The average Job Satisfaction Scale scores of the participants were 3.12 ± 1.05 ; It is seen that the average Work Life Quality Scale scores are 2.88 ± 0.70 . There is a statistically significant difference between Work Life Quality Scale scores according to educational status ($p < 0.05$). It is seen that the Work Life Quality Scale scores of participants with undergraduate and graduate education are higher than participants with high school education. It is seen that the Job Satisfaction Scale scores of the participants whose branch is health technician are higher than the participants whose field is nurse. It is seen that the Work Life Quality Scale scores of the participants who are physicians are higher than the participants whose major is auxiliary personnel. There is a statistically significant, positive, medium-level relationship between the participants' Job Satisfaction Scale scores and the Quality of Work Life Scale scores ($r:0.344$; $p < 0.01$).

Keywords : *Hospital Shift, Job Satisfaction, Life Satisfaction*

Jel Kod: *M0, M10, M19*

YÖNETİCİLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DENEYİMLERİ VE KURUM UYGULAMALARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR KARŞILAŞTIRMASI

Öğr. Gör. Hatice AY

Bartın Üniversitesi, haticeay@bartin.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Sevim ÇEVEN

Kastamonu Üniversitesi, sceven@kastamonu.edu.tr

Öğr. Gör. Hatice KARACA

Bartın Üniversitesi, hkaraca@bartin.edu.tr

Özet

Günümüzde iklim değişikliği, çevresel felaketler gibi küresel sorunların çözümü açısından sürdürülebilirlik anlayışı hızla önem kazanmaktadır. Sürdürülebilirlik ekonomik, sosyal ve çevresel olmak üzere üç katmanlı bir yaklaşım olup aynı zamanda gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz ardı etmeden kaynakların bu katmanlarla birlikte planlamasını ifade etmektedir. Sürdürülebilirliğin sağlanması ise bireysel ve kurumsal olmak üzere tüm paydaşların ortak bir tavrının ortaya konması ile olabileceği görülmektedir. Bu çalışmada kamu ve özel sektör yöneticilerinin sürdürülebilirliği nasıl anlamlandırdıklarını ve deneyimlediklerini ile birlikte çalıştıkları kurumlardaki sürdürülebilirlik kapsamında yürütülen faaliyet veya uygulamalar hakkında görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın analiz birimini kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Bu kapsamda 13 kamu sektörü yöneticisi ile 13 özel sektör yöneticisi olmak üzere toplam 26 kişi araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde MAXQDA (24.5.1) nitel veri analiz programı kullanılarak içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve tema ve kodlamalar çıkarılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılar sürdürülebilirliği; sürekli olma, gelecek nesilleri önemseme ve doğal çevreyi koruma olarak anlamlandırdığı tespit edilmiştir. Katılımcıların sürdürülebilirlikle ilgili deneyimlerini daha iyi duruma getirmek için eğitim ve bilinçlendirme faaliyetine ile finansal desteğe ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar sırasıyla çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliği öncelik verdiği tespit edilmiştir. Kurumda yürütülen faaliyetlerde sürdürülebilirliği sağlamak üzere alınan önlemler: çevresel sürdürülebilirlikte atıkları ayrıştırmak ve toplamak, su tasarrufu yapmak; sosyal sürdürülebilirlikte sosyal sorumluluk projeleri yürütmek ve desteklemek, toplumu bilinçlendirmek; ekonomik sürdürülebilirlikte kaynakları etkin kullanmak, yeşil yatırım yapmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sürdürülebilirliğin sağlanmasında katılımcıların aldığı bu önlemlere iten nedenlerin ise yasal politikalara uyma zorunluluğu, ahlaki kaygı gütmeye ve kurumsal imaj ve itibar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sürdürülebilirlik, Kamu Yöneticileri, Özel Sektör Yöneticileri*

Jel Kodu: *M0, M1, L1*

SUSTAINABILITY EXPERIENCES OF MANAGERS AND THEIR VIEWS ON INSTITUTIONAL PRACTICES: A COMPARISON OF PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

Öğr. Gör. Hatice AY

Bartın Üniversitesi, haticeay@bartin.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Sevim ÇEVEN

Kastamonu Üniversitesi, sseven@kastamonu.edu.tr

Öğr. Gör. Hatice KARACA

Bartın Üniversitesi, hkaraca@bartin.edu.tr

Abstract

Today, the understanding of sustainability is rapidly gaining importance in terms of solving global problems such as climate change and environmental disasters. Sustainability is a three-layered approach: economic, social and environmental, and it also refers to the planning of resources together with these layers without ignoring the needs of future generations. It is seen that sustainability can be achieved through a common attitude of all stakeholders, both individual and institutional. This study aims to reveal how public and private sector managers understand and experience sustainability and their views on the activities or practices carried out within the scope of sustainability in the organizations they work with. Phenomenology research design, one of the qualitative research methods, was used in the study. The unit of analysis of the research consists of managers working in public and private sector institutions and organizations. In this context, a total of 26 people, 13 public sector managers and 13 private sector managers, constitute the study group of the research. The data of the study were collected with a semi-structured interview form. The data were analyzed by content analysis method using MAXQDA (24.5.1) qualitative data analysis program and themes and codes were extracted. Within the scope of the research, it was determined that the participants interpreted sustainability as being continuous, caring for future generations and protecting the natural environment. It was concluded that the participants need education and awareness-raising activities and financial support to improve their sustainability-related experiences. Participants prioritized environmental, economic and social sustainability respectively. It was concluded that the measures taken to ensure sustainability in the activities carried out in the organization are: separating and collecting waste in environmental sustainability, saving water; carrying out and supporting social responsibility projects in social sustainability, raising awareness of the society; using resources effectively in economic sustainability, making green investments. The reasons for these measures taken by the participants in ensuring sustainability were found to be the obligation to comply with legal policies, moral concerns and corporate image and reputation.

Keywords : *Sustainability, Environmental Sustainability, Economic Sustainability, Social Sustainability, Managers*

Jel Kod: *M0, M1, L1*

SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR GELECEĞİN İKİ ÖNEMLİ BASAMAĞI: YEŞİL DÖNÜŞÜM VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Öğr. Gör. Pelin Su ALTAN
Bartın Üniversitesi, pelinsuالتan@bartin.edu.tr

ÖZET

Günümüz dünyası teknolojinin hızla ilerlediği, ulaşım ve iletişim teknolojilerin oldukça geliştiği toplumsal yapıya dönüşmüştür. Bu ilerleme ve dönüşüm teknoloji alanında olduğu kadar teknolojinin etkileriyle çevresel anlamda da küresel ısınma, iklim değişikliği, afetlerin daha görünür olması gibi çevresel sorunlara doğru evrilmiştir. Bu noktada teknolojik dönüşüm olarak adlandırdığımız dijital dönüşümün etkilerini azaltmak amacıyla yeşil dönüşüm hareketlerinin geliştiği gözlemlenmektedir. 21.yüzyıl dünyasının karşı karşıya kaldığı ekonomik ve çevresel sorunlar, yine ikiz dönüşüm olarak adlandırdığımız dijital dönüşüm ve yeşil dönüşümün iş birliğiyle azaltılabilmektedir. İkiz dönüşüm olarak tanımladığımız bu iş birliği, dijital ve yeşil dönüşüm süreçlerinin eş zamanlı olarak entegrasyonunu ifade etmekle birlikte, sürdürülebilirlik amacı doğrultusunda stratejik bir yaklaşımı kapsamaktadır. Bu bağlamda, çevresel sürdürülebilirliği teşvik ederken dijital teknolojilerin benimsenmesini, böylece şirketlerin operasyonel verimliliklerini artırmasına, iş süreçleri ile geliştirilen hizmetlerin çevresel etkilerini azaltmasına olanak tanımaktadır. Bununla birlikte ikiz dönüşüm, çevre ve teknoloji odaklı yenilikleri birleştirerek hem iş hayatını hem de bireylerin yaşam tarzlarını yeniden şekillendirmelerine olanak sağlarken; ekonomik ve sosyal faydalar sağlamakta, rekabet avantajı yaratmakta ve endüstriyel sürdürülebilirliği desteklemektedir. Yeşil dönüşüm çevreye olan zararları minimize ederken, dijital dönüşüm ise veri yönetimi, otomasyon ve iş süreçlerinin iyileştirilmesi gibi alanlarda yenilikler getirmektedir. Bu çalışma, yeşil teknolojiler ile dijital dönüşümün entegrasyonuna odaklanırken aynı zamanda sürecin çevresel sürdürülebilirlik kavramı ile olan ilişkisini açıklamaya çalışacaktır. Bununla birlikte, hem dijital dönüşümün hem de yeşil dönüşümün birlikteliklerinden doğan ve ülkelerin kalkınma hedefleri arasında doğrudan yer alan ekonomik büyüme ve çevresel koruma süreçlerine sundukları katkı bağlamında ele alınacaktır. Bu bağlamda, iş süreçlerinde karşımıza çıkan kavramlardan olan karbon ayak izinin azaltılması, enerji tasarrufunun sağlanması, akıllı şehirleşme gibi alanlarda ikiz dönüşümün sunduğu fırsatlar derinlemesine incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Çevresel Sürdürülebilirlik, Yeşil Dönüşüm, Dijital Dönüşüm, İkiz Dönüşüm,
Jel Kodu: M0, M10, M19

TWO IMPORTANT STEPS TOWARD A SUSTAINABLE FUTURE: GREEN TRANSFORMATION AND DIGITAL TRANSFORMATION

Lecturer Pelin Su ALTAN
Bartın Üniversitesi, pelinsuالتan@bartin.edu.tr

Abstract

The world today has transformed into a societal structure where technology is rapidly advancing, and transportation and communication technologies are highly developed. This progression and transformation, while mainly in the technological domain, have also led to environmental problems such as global warming, climate change, and more visible natural disasters, which are influenced by the effects of technology. At this point, it is observed that green transformation movements have developed to mitigate the effects of the digital transformation, which we refer to as technological transformation. The economic and environmental challenges faced by the 21st century can be mitigated through the cooperation of digital transformation and green transformation, also referred to as twin transformation. This collaboration, defined as twin transformation, involves the simultaneous integration of digital and green transformation processes and encompasses a strategic approach aimed at sustainability. In this context, it promotes environmental sustainability while encouraging the adoption of digital technologies, allowing companies to increase their operational efficiency and reduce the environmental impact of developed services alongside business processes. Moreover, twin transformation, by combining environment- and technology-focused innovations, enables both the

reshaping of business life and individuals' lifestyles, provides economic and social benefits, creates competitive advantages, and supports industrial sustainability. While green transformation minimizes harm to the environment, digital transformation introduces innovations in areas such as data management, automation, and the improvement of business processes. This study will focus on the integration of green technologies with digital transformation and will also aim to explain the process's relationship with the concept of environmental sustainability. Additionally, it will address the contributions of both digital and green transformation to the processes of economic growth and environmental protection, which are directly part of countries' development goals. In this context, opportunities presented by twin transformation in areas such as reducing the carbon footprint, achieving energy savings, and smart urbanization—concepts that arise in business processes—will be examined in depth.

Keywords: *Environmental Sustainability, Green Transformation, Digital Transformation, Twin Transformation*
JEL Codes: *M0, M10, M19*

KONGRE PROGRAMI

1 KASIM 2024 CUMA	
Bartın Üniversitesi Kutlubey Yerleşkesi Eğitim Fakültesi Konferans Salonu	
08:30-10:15	Kayıt & Açılış Resepsiyonu
10:15-11:00	Açılış Programı
11.00-11:30	BÜROKON -2024 RESİM SERGİSİ: "KÖPRÜ II" BÜROKON -2024 TÜRK MÜZİĞİ KONSERİ
11.30-13.30	<p style="text-align: center;">PANEL</p> <p style="text-align: center;">"Büro Yönetiminde Yeni İş Modelleri ve Sürdürülebilirlik"</p> <p style="text-align: center;"><i>Em. Öğr. Gör. Gülbin GÖRAL</i> "Çağdaş ve Bilimsel Sekreterlik"</p> <p style="text-align: center;"><i>Dr. Öğr. Üyesi Hatice UZUN</i> "İş Hayatında Sürdürülebilirlik"</p> <p style="text-align: center;"><i>Menekşe AHBAB</i> "Yönetici Asistanlığı ve Geleceğin Verimlilik Projeksiyonu: Teknolojinin Rolü"</p> <p style="text-align: center;"><i>Şebnem TOKER</i> "İfade sanatı, Kelimelerin sihri inanamak!"</p> <p style="text-align: center;">Moderatör: Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR</p>
13.30-15.00 ÖĞLE YEMEĞİ (BARTIN ÜNİVERSİTESİ YEMEKHANESİ)	
Bartın Üniversitesi Kutlubey Yerleşkesi Eğitim Fakültesi Salonları	
I. OTURUM – ÇEŞM-İ CİHAN SALONU Oturum Başkanı: Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu	
15.00 – 16.10	Sağlık Bakanlığı 2023 Raporunda Yapay Zekâ, Uzaktan Sağlık Hizmetleri ve Eğitim: Dijital Dönüşümün Tıbbi Sekreterler Üzerindeki Etkileri ve Yeni Roller <i>Öğr. Gör. Funda YILDIRIM</i>
	Dijital Sağlık Uygulaması Olan MHRS'nin İşleyişine Yönelik Yapılan Çalışmaların Analizi <i>Öğr. Gör. Öznur KIRMIZI AY, Öğr. Gör. Birgül ALTUĞ</i>
	Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Süreçlerine Katkısı <i>Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN, Öğr. Gör. Kevser BURAN</i>
	Türkiye'de Yapay Zekâ Girişimleri Ekosistemi: Büro Yöneticiliği Bağlamında Bir Değerlendirme <i>Dr. Öğr. Üyesi Bora AKSU</i>

I. OTURUM – AMASTRİS SALONU Oturum Başkanı: Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	
15.00 – 16.10	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Önlisans Müfredatlarının Dijitalleşme Bağlamında İncelenmesi Öğr. Gör. Dr. Hüriye SUBAŞI
	Büro Yönetimi Öğrencileri Sanal Zorbalıkla Baş Edebilecek Yeteneğe Sahip Mi? Dr. Öğr. Üyesi Alp Eren KAYASANDIK
	Yöneticilerin Sosyal Medya Etkileşimlerinin Marka İmajı ve Ürün Algısına Etkisi Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR, Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN
	Endüstri 6.0 Döneminde Dijital İş Gücünün Geleceği: Yönetici Asistanı Pozisyonunun SWOT Analizi Menekşe AHBAB
ARA	
II. OTURUM – ÇEŞM-İ CİHAN SALONU Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hasan TUTAR	
16.30 – 17.50	Sürdürülebilir Bir Geleceğin İki Önemli Basamağı: Yeşil Dönüşüm ve Dijital Dönüşüm Öğr. Gör. Pelin Su ALTAN
	Yeterince Yeşil Miyiz? Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR
	Sürdürülebilir Ofis Yönetimine Dair Kavramlar ve Uygulama Örnekleri Dr. Öğr. Üyesi Alp Eren KAYASANDIK
	Ofis Yönetiminde İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sürdürülebilirlik İlişkisi Öğr. Gör. Ayça Gamze AKKAYA ŞAHİNBAŞ, Öğr. Gör. Dr. Furkan ŞAHİNBAŞ
	Yöneticilerin Sürdürülebilirlik Deneyimleri ve Kurum Uygulamalarına Yönelik Görüşleri: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması Öğr. Gör. Hatice AY, Öğr. Gör. Dr. Sevim ÇEVEN, Öğr. Gör. Hatice KARACA
II. OTURUM – AMASTRİS SALONU Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ	
16.30 – 17.50	2007-2023 Döneminde Sağlık Bakanlığı Tıbbi Sekreter Alımlarının Trend Analizi Öğr. Gör. Funda YILDIRIM
	Üniversitelerde Esnek Çalışma Alanlarının Çalışan Memnuniyeti Açısından Değerlendirilmesi: Nitel Bir Araştırma Öğr. Gör. Dr. Gamze AY
	Kamu Yöneticilerinin Yeni Nesil Çalışma Modellerine İlişkin Görüşleri Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL, Dr. Öğr. Üyesi Umur ÜZMEZ, Öğr. Gör. Dr. Özgür Doğan GÜRCÜ
	Beklenti Mucizesi: Pigmalyon Etkisiyle Motivasyonu Yeniden Düşünmek Öğr. Gör. Kevser BURAN, Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU
	Sessiz İstifa Ve Mobbing Lale AKPINAR
GALA YEMEĞİ	

2 KASIM 2024 CUMARTESİ

Bartın Üniversitesi Kutlubey Yerleşkesi Kütüphane Konferans Salonu

III. OTURUM – Eğitim Fakültesi Konferans Salonu

Oturum Başkanı: Em. Öğr. Gör. Gülbin GÖRAL

09.00 – 10.00

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Gelecek Kaygıları Üzerine Bir Duygu Analizi

Prof. Dr. Hasan TUTAR, Öğr. Gör. Cumhur ERDÖNMEZ

Özel Kalem Müdürlerinin ve Yönetici Asistanlarının Yöneticilerinin Yetkinliklerine İlişkin Görüşleri: Bir Tematik Analiz

Prof. Dr. Hasan TUTAR, Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR

Dengeli Yaşam Becerileri ile Algılanan Stres İlişkisinin Sosyal Sürdürülebilirlik Kapsamında Değerlendirilmesi

Öğr. Gör. Dr. Seyhan DAŞTAN KARADOĞAN, Öğr. Gör. Dr. Songül DEMİRKAN

Hastanelerde Vardiya Çalışma Sisteminin Çalışanların İş Tatmini ve Yaşam Tarzına Etkisi: Diyarbakır İli Örneği

İbrahim YALÇIN, Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU, Prof. Dr. Aykut EKİYOR, Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL

ARA

Bartın Üniversitesi Kutlubey Yerleşkesi Kütüphane Konferans Salonu

10:15 -
11:45

ÇALIŞTAY

“TÜBİTAK Projesi Yazmanın İncelikleri”

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hasan TUTAR

ARA

Bartın Üniversitesi Kutlubey Yerleşkesi Kütüphane Konferans Salonu

12:00- 13:00

KAPANIŞ PANELİ

“Büro Yönetimi ve Sekreterlik Alanın Geleceği”

Mehmet ALTINKAYNAK

Öğr. Gör. Cumhur ERDÖNMEZ

Dr. Öğr. Üyesi Umut ÜZMEZ

Turgay DELİAİLOĞLU

Moderatör: Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ

13:00- 13:30

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ BİLDİRİSİ

13.30-14.30 ÖĞLE YEMEĞİ (BARTIN ÜNİVERSİTESİ YEMEKHANESİ)

SOSYAL PROGRAM

14.30 – 15.30

Güzelcehisar – Lav Sütunları

16.00 – 18.00

Amasra

18.00

Kongre Program Sonu



BARU

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
ULUS MESLEK YÜKSEKOKULU

3. ULUSLARARASI 18. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ



TÜBİTAK

Bu kongre TÜBİTAK BİDEB 2223-
B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik
Düzenleme Desteği almaktadır.

“
Büro Yönetiminde
Yeni İş Modelleri ve
Sürdürülebilirlik
”



1-2 Kasım
2024



Bartın Üniversitesi
Kutlubey Kampüsü

BÜROKON 2024
ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

www.burokon.bartın.edu.tr

3. ULUSLARARASI 18. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

Sponsorlar

