



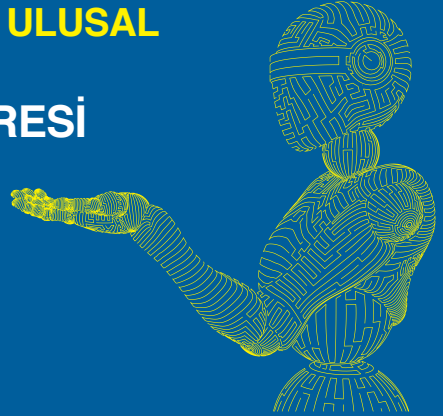
AFYONKARAHİSAR



BÜROKON
2026

4. ULUSLARARASI ve 19. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

KONGRE TEMASI
YAPAY ZEKA-İNSAN ETKİLEŞİMİ



BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

EDİTÖRLER

Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN
Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR
Öğr. Gör. Elif CÖNK



KONGRE TARİHİ

24-25 NİSAN 2026

**4. ULUSLARARASI ve 19. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE
SEKRETERLİK KONGRESİ – BÜROKON 2026**

BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI



Editörler

Dr. Öğr. Üyesi. Yunus YILAN

Dr. Öğr. Üyesi. Onur KAFADAR

Öğr. Gör. Elif CÖNK



4. Uluslararası ve 19. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi – Bürokon 2026 Bildiri Özetleri Kitabı

Editörler / Editors: Yunus YILAN, Onur KAFADAR, Elif CÖNK

© Bu eserin bütün hakları saklıdır ve *Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.* 'ne (Yönetim Yayınları) aittir. Yayınevinden yazılı izin alınmadan eserden kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde fotokopi, film vd. elektronik ve mekanik yöntemlerle kopya edilemez, çoğaltılamaz, yayımlanamaz, aktarılamaz ve dağıtılamaz. Bilimsel usullere uygun olarak kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© All rights of this work are reserved and belong to *Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.* (Yönetim Publications). This work may not be quoted in whole or in part without written permission from the publisher, and may not be copied, reproduced, published, transmitted or distributed in any way by electronic or mechanical methods including photocopy, film etc. Quotations may be made in accordance with scientific methods, citing the source. The authors are solely responsible for the content of the book.

Eser Adı / Title	: 4. Uluslararası ve 19. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi - Bürokon 2026 Bildiri Özetleri Kitabı / 4th International and 19th National Office Management and Secretarial Congress – Bürokon 2026 Abstracts Book
Editör Ad(lar)ı / Editor(s) Name	: Yunus YILAN, Onur KAFADAR, Elif CÖNK
ISBN	: 978-625-92759-8-7
DOI	: https://doi.org/10.58830/yp.pub-2026-10.0038
Baskı Sayısı / Number of Editions	: 1. Baskı / 1st Edition
Baskı Yeri ve Zamanı / Place and Time of Edition	: Sivas (Türkiye) - 19 Haziran 2026 / 19 June 2026
Yayın Dili / Publication Language	: Türkçe / Turkish
Yayıncı Sertifika No / Publisher Serif Number	: 74713
Yayıncı Vergi Dairesi / Publisher Tax Office	: Site Vergi Dairesi Müdürlüğü /// V.D. No: 9830880766
Yayıncı Adı / Publisher Name	: Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.
Yayıncı Adresi / Publisher Address	: Yenişehir Mahallesi, Kardeşler Caddesi, No: 7/2 – Z07 Merkez - Sivas (Türkiye)
Yayıncı İletişim / Publisher Contact	: yonetimpark@gmail.com /// (+90) 533 510 11 17
Matbaa Sertifika No / Printing Certificate No	: 47852
Matbaa Adı / Printing House Name	: Girişim Ajans Ofset Matb. Bas. Yay. Dağ. San. Tic. Ltd.Şti.
Matbaa Adresi / Printing House Address	: Büyük Sanayi, Samanyolu Cad., No: 35, İskitler - Ankara
Matbaa İletişim / Printing House Contact	: girisimahmet@hotmail.com /// (+90) 542 626 72 85
Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief	: Mehmet MECEK
Dizgi ve Mizanpaj / Typesetting and Layout	: Yunus YILAN
Kapak Tasarımı / Cover Desing	: Mehmet Akif AĞTAŞ
Son Okuma / Proofreading	: Elif CÖNK
Kitap Baskı Bilgisi / Book Printing Information	: 88 sayfa / pages (+ XXVI sayfa Jenerik / Generic), 16,5x21 cm, Kaynakça Var / Yes References, Dizin Yok / No Index.

Anahtar Kelimeler / **Keywords** : Bürokon, Sosyal Bilimler, Beşerî Bilimler, Kongre Bildirileri, Özet Metin Kitabı.

Burokon, Social Sciences, Humanities, Conference Proceedings, Abstracts Book.

Kitap Bilgisi / **Book Information** : 24-25 Nisan 2026 tarihlerinde Afyonkarahisar’da (Türkiye) düzenlenen “4. Uluslararası ve 19. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi” adlı bilimsel etkinliğe ait özet metin bildiriler kitabıdır.

This is the abstract book of the proceedings of the "4th International and 19th National Congress on Office Management and Secretarial Studies," a scientific event held in Afyonkarahisar, Turkey, on April 24-25, 2026.

Kongre Bilgisi / **Congress Information** :

4. Uluslararası ve 19. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi
24-25 Nisan / **April** 2026 – Afyonkarahisar, Türkiye



Lisans / Licence



Bu çalışma [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Temel Alan Bilgisi / Basic Field Knowledge



10. Sosyal - Beşerî ve İdari Bilimleri



10. Social - Human and Management Sciences

Yayın İlkeleri / Publication Principles



Bu kitabın tam metni, yüksek akademik standartları sağlamak amacıyla hakem değerlendirmesinden geçmiştir. Tam değerlendirme politikaları için lütfen <https://yonetimyayinlari.com/> adresini ziyaret edin.



The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://yonetimyayinlari.com/>



<https://www.budapestopenaccessinitiative.org/boai10/> <https://publicationethics.org/>

Bu kitap bilime ve bilim insanlarına adanmıştır

This book is dedicated to science and scientists



KONGRE DÜZENLEME KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN
Düzenleme Kurulu Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR
Düzenleme Kurulu Eş Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Handan Deniz BÖYÜKASLAN
Afyon Kocatepe Üniversitesi / İİBF

Dr. Öğr. Üyesi Hümeysra TÖRE BAŞAT
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Afyon MYO

Dr. Öğr. Üyesi Koray GÜRPINAR
Afyon Kocatepe Üniversitesi / İİBF

Dr. Öğr. Üyesi Tuğrul BAYAT
Afyon Kocatepe Üniversitesi / İİBF

Öğr. Gör. Dr. Ahmet KUMRU
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Bolvadin MYO

Öğr. Gör. Dr. Emrah BOZKURT
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Sandıklı MYO

Öğr. Gör. Mehmet Akif AĞTAŞ
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Şuhut MYO

Öğr. Gör. Elif CÖNK
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Afyon MYO

Öğr. Gör. Zeyni ARSOY
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Afyon MYO

Kamile Damla TÜRKMEN
Afyon Kocatepe Üniversitesi / Şuhut MYO



DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
Atılım Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Prof. Dr. Hasan TUTAR
Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR
Anadolu Üniversitesi

Öğr. Gör. Cumhuri ERDÖNMEZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

KONGRE BİLİM KURULU

UNVANI	ADI-SOYADI	KURUM/KURULUŞ
Prof. Dr.	Akyay UYGUR	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr.	Belkıs ÖZKARA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr.	Hasan TUTAR	Beykent Üniversitesi
Prof. Dr.	Hatice ÖZUTKU	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Jeffrey N. LAMB	Santa Ana College
Prof. Dr.	Mehmet ALTINÖZ	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr.	Nicolas MÜLLER	EBS Universitat
Prof. Dr.	Selami ERYILMAZ	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr.	Sema POLATÇI	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr.	Altuğ ÇAĞATAY	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr.	Arzu ÖZKANAN	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr.	Demet ÇAKIROĞLU	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr.	Evsna SIMOVICZVİCER	University of Montenegro
Doç. Dr.	Meral BEKTAŞ	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr.	Meryem KARAAZİZ	Kıbrıs Yakın Doğu Üniversitesi
Doç. Dr.	Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr.	Oqtay QULİYEV	Azerbaijan State University of Economics

Doç. Dr.	Pınar ERKAL	Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr.	Tuğba KARABOĞA	Amasya Üniversitesi
Doç. Dr.	Volkan YÜNCÜ	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr.	Wotuerr VANDENABEELE	Utrecht University
Dr. Öğr. Üyesi	Alp Eren KAYASANDIK	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Bora AKSU	Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Gamze AY	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Handan Deniz BÖYÜKASLAN	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Huriye SUBAŞI	Atatürk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Hümeyra TÖRE BAŞAT	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Koray GÜRPINAR	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Mahmut VURAL	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Nihat Onur AŞIKOĞLU	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Onur KAFADAR	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Özgür Doğan GÜRCÜ	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Pınar ÖZDEMİR KARACA	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Serpil ÇİĞDEM YÜCEL	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Sevim ÇEVEN	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Songül DEMİRKAN	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Şaban ALTIN	Yozgat Bozok Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Umut ÜZMEZ	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Yunus Serhat BIÇAKÇI	Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Yunus YILAN	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Ahmet KUMRU	Afyon Kocatepe Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr.	Emrah BOZKURT	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Esmâ Ebru ŞENTÜRK	Hitit Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Fatma ATIGAN	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Havva DEĞİRMENCİ	Hitit Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Müjgan YILMAZ	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Seyhan DAŞTAN KARADOĞAN	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

BÜROKON 2026

KONGRE SPONSORLARI



4. ULUSLARARASI ve 19. ULUSAL
BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ
BÜROKON 2026

SONUÇ BİLDİRGESİ

24-25 Nisan 2026 | Afyon Kocatepe Üniversitesi | Afyonkarahisar

1. GENEL DEĞERLENDİRME

Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ) Afyon Meslek Yüksekokulu (MYO) ev sahipliğinde, MYO'nun 50. yıl etkinlikleri kapsamında düzenlenen BÜROKON 2026, "**Yapay Zekâ-İnsan Etkileşimi**" temasıyla 24-25 Nisan 2026 tarihlerinde Afyonkarahisar'da gerçekleştirilmiştir. 4. Uluslararası ve 19. Ulusal boyutuyla büyük bir geleneği sürdüren kongre, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü ile Girişimcilik ve Kariyer Topluluğu'nun iş birliğiyle hayata geçirilmiştir.

Kongre, 24 Nisan 2026 tarihinde AKÜ Atatürk Kongre Merkezi'nde başlamış; 25 Nisan 2026 tarihinde Afyon Meslek Yüksekokulu Konferans Salonu'nda gerçekleştirilen kapanış paneli ve ardından düzenlenen sosyal programla tamamlanmıştır. Kongrenin kökleri 2000 yılında Sekreterlik Dayanışma Derneği tarafından düzenlenen kongreye dayanmakta olup bugüne dek büro yönetimi ve sekreterlik alanının akademik gelişimine güçlü bir zemin sağlamaktadır.

Kongreye; AKÜ Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Şuayıp Özdemir, Afyon MYO Müdürü Prof. Dr. Tayfun Uygunoğlu, danışma kurulu üyeleri, akademisyenler, sektör temsilcileri, sponsor kuruluşlar ve öğrencilerden oluşan geniş bir katılımcı profili iştirak etmiştir.

2. KONGRE YÖNETİMİ VE DANIŞMA KURULU

BÜROKON 2026, Düzenleme Kurulu Başkanı **Dr. Öğretim Üyesi Yunus Yılan** ve Düzenleme Kurulu Eş Başkanı **Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR** liderliğinde yürütülmüştür. Kongrenin Danışma Kurulu'nda alanın önde gelen isimleri yer almıştır:

- Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu – Atılım Üniversitesi
- Prof. Dr. Mehmet Altınöz – Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Prof. Dr. Hasan Tutar – Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar – Anadolu Üniversitesi
- Öğr. Gör. Cumhuriyet Erdönmez – Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi

3. AÇILIŞ TÖRENİ VE KONUŞMALAR

Kongrenin açılış töreninde yapılan konuşmalar, kongrenin bilimsel eksenini netleştirmiş ve büro yönetimi ile sekreterlik mesleğinin dönüşümüne ilişkin temel perspektifler paylaşılmıştır.

3.1 Düzenleme Kurulu Başkanı Dr. Öğretim Üyesi Yunus Yılan

Yılan, kongreyi büro yönetimi ve sekreterlik alanının gelişimine ışık tutan ve güçlü bir akademik gelenek oluşturan bir platform olarak nitelendirmiştir. Kongrenin temasına ilişkin şu tespitini paylaşmıştır: Yapay zekâ teknolojileri büro yönetimi ve sekreterlik mesleğini yeniden şekillendirmekte, iş süreçlerini hızlandırmakta ve verimliliği artırmaktadır; ancak bu dönüşümün merkezinde hâlâ insan yer almaktadır. İletişim becerileri, empati, etik değerlendirme ve insani dokunuşun teknolojinin tanımlayıcısı olarak önemini koruduğunu belirten Yılan, kongrenin temasının bu gerekçeyle "Yapay Zekâ ve İnsan Etkileşimi" olarak belirlendiğini açıklamıştır.

3.2 AKÜ Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Şuayıp Özdemir

Özdemir, insanlık tarihinin son yarım yüzyılda çok hızlı bir dönüşüm yaşadığını vurgulayarak bu değişimin çalışma biçimlerinden iletişim yöntemlerine kadar pek çok alanı etkilediğini ifade etmiştir. Yöneticilik deneyimlerinden somut örnekler paylaşan Özdemir, yapay zekâyla birlikte iş yapış biçimlerinin hızla değiştiğini ancak insan unsuru ve insani dokunuşun vazgeçilmezliğini koruduğunu şu sözlerle dile getirmiştir:

"Yapay zekâyla beraber insan, yavaş yavaş kendi fonksiyonlarını başkasına bırakıyor... buna rağmen sürdürmek zorunda olduğumuz bir hayat var, bu hayatı da

insani dokunuşlarla devam ettirmek zorundayız. Hepimiz insanız ve insan olarak yaşamaya devam etmek zorundayız."

4. AÇILIŞ PANELİ

Açış paneli, **Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar** moderatörlüğünde "**Üç Perspektif, Tek Vizyon: Kamu, STK ve Özel Sektör Gözüyle Yeni Nesil Ofis Elemanı ve Sekreterlerden Beklentiler**" başlığıyla gerçekleştirilmiştir. Panel moderatörü, yapay zekâdan kaçınmanın mümkün olmadığını belirtmiş; insan unsurunun ofisteki vazgeçilmezliğini de ayrıca vurgulamıştır.

4.1 Mehmet Altıncaynak – TBMM Milletvekili Hizmetleri Başkanlığı Başkan Yardımcısı

Altıncaynak, büro yönetimi ve sekreterlik hizmetlerinin kanunlar, yönetmelikler ve ilgili düzenlemelerle şekillendiğini belirtmiş; yapılan işlerin yüzde sekseninin yapay zekâyla yapılabilir hâle geldiğini ifade etmiştir. Yazışmalar, protokol, dosyalama, bilgiye erişim ve sekreterya hizmetlerinde yapay zekânın kullanılabilirliğini kabul etmekle birlikte insani unsurların kendisi için çok daha önemli olduğunu vurgulamıştır: "Büro yönetimi ve sekreterliği alanının yaptığı işler insanla ve insana yönelik yapılmaktadır."

4.2 Ali Şenol – ATSO Genel Sekreteri, ABİGEM Direktörü

Şenol, yapay zekânın verilerin tespiti, oranlaması ve artış analizlerinde etkin biçimde kullanılabildiğini ancak bu verilerin geleceğe yönelik yorumlanması için insan bilgi birikimine ve liyakate ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Yapay zekânın yazışma ve veri analizinde giderek daha fazla kullanıldığını dile getiren Şenol, yapay zekânın ürettiği içeriğin duygusuzluğuna ve yönsüzlüğüne dikkat çekmiş; mesajın anlamını taşımak için mutlaka insan katkısına ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır.

4.3 Emin Şengün – Sayın A.Ş. Genel Müdürü

Şengün, yapay zekâya "Ne yaptın?" sorusuyla değil, "Ne kattın?" sorusuyla yaklaşılması gerektiğini öne sürmüştür. Yapay zekânın güçlü analizler yapabildiğini, verileri işleyerek önemli sonuçlar sunabildiğini kabul etmekle birlikte, ilham verme, motive etme ve insana dokunma noktasında henüz

insanın yerini alamadığını vurgulamıştır. Şengün'e göre fark yaratan unsur teknoloji değil, o teknolojiyi kullanan insanın katkısıdır.

Panelin ortak çıktıları:

- Kamu, STK ve özel sektörün tamamı, dijital okuryazarlık ve yapay zekâ araçlarını etkin kullanmayı modern büro personelinin temel yetkinliği olarak benimsemektedir.
- İletişim becerisi, empati, gizlilik anlayışı ve kurumsal bağlılık; teknolojik dönüşüm sürecinde de mesleki değerini korumaktadır.
- Yapay zekâ büro işlerini hızlandırır ve kolaylaştırır; ancak yorumlama, ilişki kurma ve karar verme aşamalarında insan varlığı vazgeçilmez olmayı sürdürmektedir.
- Mesleki eğitim programlarının müfredatına yapay zekâ içeriklerinin sistematik biçimde eklenmesi gerektiği konusunda panelde konsensüs sağlanmıştır.

5. YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ AFİŞ SERGİSİ

24 Nisan 2026 tarihinde, açılış panelinin ardından katılımcılar tarafından **Öğr. Gör. Mehmet Akif Ağtaş** ve **Kamile Damla Türkmen**'in hazırladığı **"Mürekkepten, Algoritmalara: Büro Yönetiminin Görsel Evrimi"** adlı Yapay Zekâ Destekli Afiş Sergisi ziyaret edilmiştir.

Sergi; büronun geleneksel yazı araçlarından günümüzün algoritmik sistemlerine uzanan tarihsel dönüşümünü görsel sanat eserleri aracılığıyla aktarmış ve kongre katılımcılarında büyük ilgi uyandırmıştır. Akademik içeriği sanatsal boyutla bütünleştiren bu etkinlik, BÜROKON 2026'nın özgün katkıları arasında öne çıkmaktadır.

6. BİLDİRİ OTURUMLARI

Kongre boyunca AKÜ Atatürk Kongre Merkezi'nin dört ayrı salonunda (Belentepe, Erkmantepe, Çiğiltepe ve Tınaztepe Salonları) eş zamanlı oturumlar düzenlenmiştir.

6.1 Yapay Zekâ, Büro Yönetimi ve Mesleki Dönüşüm

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hasan Tutar – Belentepe Salonu

Bu oturumda; yönetici asistanlığının yeni yüzü (insan mı, algoritma mı?), büro yönetiminde insan-yapay zekâ iş birliği paradoksu, geleceğin yönetici asistanlarının yapay zekâ algıları ve ofis teknolojilerinin sosyo-materyal yaklaşımla incelenmesi konuları tartışılmıştır. Ayrıca sağlık sektöründe dijital ve operasyonel verimlilik üzerine Afyonkarahisar Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nden vaka çalışması sunulmuştur.

6.2 Yapay Zekâ Algısı, Kabulü ve Kullanım Niyeti

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Belkıs Özkara – Erkmantepe Salonu

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerine yönelik çalışmaların sunulduğu oturumda; teknostresin sessiz istifaya etkisinde tükenmişliğin aracı rolü, yapay zekâ okuryazarlığının kaygı düzeyi üzerindeki etkisi, sekreterlik mesleğinin geleceğine ilişkin öğrenci algıları ve müfredat içeriklerinin yapay zekâyla ilişkisi incelenmiştir.

6.3 Dijitalleşme, Etik ve Kuramsal Yaklaşımlar

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet Altınöz – Çiğiltepe Salonu

Kamu bürolarında yapay zekânın algılanan etik sonuçları, uzaktan çalışma döneminde dijital büro yönetimindeki algoritmik sorumluluk, kamu yöneticilerinin yapay zekâ algısı (metafor analizi), çevrimiçi mahremiyet farkındalığı ve F klavye eğitiminin büro yönetimi öğrencilerindeki beceri gelişimine katkısı ele alınmıştır.

6.4 Çalışan Davranışı, Teknostres ve Örgütsel Psikoloji

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Volkan Yüncü – Tınaztepe Salonu

Haftada dört gün çalışma modelinin çalışan motivasyonu ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi, yapay zekâyâ ilişkin metaforik öğrenci algıları, yöneticilerde teknostresin nitel değerlendirmesi ve çalışma ortamı aydınlatmasının iş konforu üzerine etkisi başlıklı araştırmalar sunulmuştur.

6.5 Kurumsal Kimlik, Toplumsal Roller ve Dijital Hafıza

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hatice Özutku – Çiğiltepe Salonu (II. Oturum)

Nadir eserlerdeki derkenarların yapay zekâ teknikleriyle dijital arşivlenmesi, yönetici asistanlığı mesleğinde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi, üniversitelerde örgütsel rutinlerin oluşumu, mesleğin imajı ve yapay zekânın mesleğe katkısına ilişkin öğrenci görüşleri paylaşılmıştır.

6.6 İşletme, Rekabet ve İnsan Kaynakları

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu – Belentepe Salonu (II. Oturum)

Kişilik özelliklerinin reklama yönelik tutuma etkisi, Afyonkarahisar emaye sektörünün rekabet analizi, katılım bankalarında insan kaynakları uygulamaları, ofiste romantik ilişkilerin verimliliğe etkisi ve üniversitelerde bilişim sistemleri ile lojistik süreçlerin kurumsal dönüşüm perspektifinden incelenmesi konuları ele alınmıştır.

7. KAPANIŞ PANELİ

"Yönetici Asistanlığında Yapay Zekâ-İnsan Etkileşimi: Fırsat mı? Tehdit mi?"

25 Nisan 2026 tarihinde Afyon Meslek Yüksekokulu Konferans Salonu'nda gerçekleştirilen kapanış paneli, **Prof. Dr. Mehmet Altınöz** ve **Dr. Öğretim Üyesi Yunus Yılan** moderatörlüğünde yürütülmüştür.

Kongre boyunca ele alınan temaları sentezleyen bu panel; yapay zekânın yönetici asistanlığı mesleği için tehdit mi yoksa fırsat mı oluşturduğu sorusunu merkeze almıştır. Tartışmalar, mesleğin geleceğine ilişkin ortak bir perspektif oluşturulmasına zemin hazırlamıştır. Katılımcılar; yapay zekânın büro yönetimi pratiklerini dönüştürdüğünü ancak insan empati, etik yargı ve kurumsal bellek gibi yetkinliklerin ikame edilemez niteliğini koruduğunu teyit etmiştir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

BÜROKON 2026 kapsamında yürütülen bilimsel tartışmalar, sektörel değerlendirmeler ve sunulan araştırma bulguları doğrultusunda aşağıdaki sonuç ve öneriler kamuoyuyla paylaşılmaktadır:

- Yapay zekâ büro yönetimi mesleğini yok etmemekte; aksine mesleğin içeriğini ve gerektirdiği yetkinlikleri dönüştürmektedir. Bu dönüşümün merkezinde hâlâ insan yer almaktadır.
- İletişim becerisi, empati, etik yargı ve insani dokunuş; teknolojik ilerleme karşısında da mesleğin tanımlayıcı değerleri olmayı sürdürmektedir.
- Sektörün farklı kesimlerinde (kamu, STK, özel sektör) yapılan işlerin önemli bir bölümü yapay zekâyla yürütülebilir hâle gelmektedir. Ancak yorumlama, karar verme ve insana dokunma aşamalarında insan varlığı vazgeçilmezliğini korumaktadır.
- Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı lisans ile önlisans programlarının müfredatı; yapay zekâ okuryazarlığı, veri analitiği ve dijital iletişim becerilerini sistematik biçimde kapsayacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.
- Yapay zekâ uygulamalarının kamu ve özel sektörde etkin, etik ve güvenli kullanımını sağlamak amacıyla kurumsal politika çerçeveleri ve rehber ilkeler oluşturulmalıdır.
- Teknostres, algoritmik yönetim ve dijital mahremiyet; büro personelinin psikolojik sağlığını doğrudan etkileyen faktörler olarak önem kazanmaktadır. İşyeri politikaları bu boyutları gözeterek şekilde tasarlanmalıdır.
- Üniversite-sektör iş birliği; staj programları, proje ortaklıkları ve ortak eğitim modelleri aracılığıyla güçlendirilmeli, akademi ile uygulama arasındaki köprü sağlamlaştırılmalıdır.
- Nadir eserlerin ve kurumsal belgelerin dijital arşivlenmesinde yapay zekâ tekniklerinin kullanımı desteklenmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Meslekte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik farkındalık artırma çalışmaları sürdürülmeli; yönetici asistanlığı mesleğinin kurumsal ve toplumsal imajı güçlendirilmelidir.
- Yapay zekânın büro çalışmalarında fırsat olarak konumlandırılması için gerekli koşul; nitelikli insan sermayesidir. Bu nedenle meslek eğitimine yapılan yatırım stratejik bir öncelik olarak değerlendirilmelidir.

9. TEŞEKKÜR VE KAPANIŞ

BÜROKON 2026 Düzenleme Kurulu; kongremize bildiri sunumu, oturum başkanlığı ve hakemlik yoluyla bilimsel katkı sağlayan tüm araştırmacılara;

açılış töreni ve panellere katılarak değerli görüşlerini paylaşan davetli konuşmacılara; organizasyonun her aşamasında özverili çalışmalarıyla destek veren AKÜ akademik ve idari personeline; kongremize destek sağlayan sponsor kuruluşlara içten teşekkürlerini sunar.

Kongremize katkı sağlayan **Avşar Doğal Maden Suyu, Yamanlar Tarım Makina Sanayi Ticaret Şirketi, Kayra Börek, Hayat Toptan Perakende, Keskin Apart ve Villaları** ile tüm destek veren kuruluşlara özellikle şükranlarımızı iletiyoruz.

Büro yönetimi ve sekreterlik biliminin geleceğe taşınmasına sağladığınız katkı için tüm katılımcılarımıza teşekkür eder, bir sonraki BÜROKON'da buluşmayı umarız.

BÜROKON 2026 Düzenleme Kurulu

4. Uluslararası ve 19. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi

Afyon Kocatepe Üniversitesi | 25 Nisan 2026 | Afyonkarahisar

burokon.aku.edu.tr



AFYONKARAHİSAR



BÜROKON
2026

**4. ULUSLARARASI ve 19. ULUSAL
BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK
KONGRE PROGRAMI**

**KONGRE TEMASI
YAPAY ZEKA-İNSAN ETKİLEŞİMİ**



burokon.aku.edu.tr



burokon2026



burokon2026



burokon2026



KONGRE TARİHİ

24-25 NİSAN 2026



KONGRE YERİ

**AFYON KOCATEPE
ÜNİVERSİTESİ**

ATATÜRK KONGRE MERKEZİ

HAYAT
KONGRE YERİ



Kayra Borek
KATKILI DOKTORA LEZZETLER

avşar
doğal maden suyu



YAMANLAR
TARIM MAKİNA SAN.

KESKİN
THERMAL APART & VİLLALARI

24 NİSAN 2026 CUMA	
Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi	
09:00-09:50	Kayıt & Açılış Resepsiyonu
10:00 – 11:00	Açılış Programı- İstiklal Marşı – Üniversite Tanıtım Filmi PANEL: Üç Perspektif, Tek Vizyon: Kamu, STK ve Özel Sektör Gözüyle Yeni Nesil Ofis Elemanı ve Sekreterlerden Beklentiler Moderatör: Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR Mehmet ALTINKAYNAK – TBMM Milletvekili Hizmetleri Başkanlığı Başkan Yardımcılığı Ali ŞENOL – Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreteri – ABİGEM Direktörü Emin ŞENGÜN – Sayın A.Ş. Genel Müdürü
11:30 – 12:00	“Mürekkepten, Algoritmalara: Büro Yönetiminin Görsel Evrimi” Yapay Zekâ Destekli Afiş Sergisi Öğr. Gör. Mehmet Akif AĞTAŞ & Kamile Damla TÜRKMEN
12:10 – 14:00 ÖĞLE YEMEĞİ - AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ MERKEZ YEMEKHANESİ	
14:00 – 14:30	Ara ve Sosyal Etkileşim Saati
Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi - BELENTEPE SALONU (Üst Kat) – I. OTURUM Oturma Başkanı: Prof. Dr. Hasan TUTAR	
14:30 – 15:45	Doç. Dr. Arzu ÖZKANAN / İnsan mı, Algoritma mı? Yönetici Asistanlığının Yeni Yüzü
	Prof. Dr. Hasan TUTAR ve Öğr. Gör. Cumhuriyet ERDÖNMEZ / Büro Yönetiminde İnsan-Yapay Zekâ İşbirliği Paradoksu
	Doç. Dr. Meral BEKTAŞ / Geleceğin Yönetici Asistanlarının Yapay Zekâ Algıları
	Dr. Öğr. Üyesi Bora AKSU ve Dr. Öğr. Üyesi Yunus Serhat BİÇAKÇI / Yapay Zekâ Girişimlerinde Ofis Teknolojilerinin Sosyo-Materyal Yaklaşım ile İncelenmesi
	Dr. Mustafa KÜÇÜKİHLAN, Öğr. Gör. Abdullah AKCANLI ve Dr. Öğr. Üyesi Tuğrul BAYAT / Sağlıkta Dijital ve Operasyonel Verimlilik: Afyonkarahisar Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Örneği
Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi -ERKMENTEPE SALONU (Üst Kat) – I. OTURUM Oturma Başkanı: Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA	
14:30 – 15:45	Selin BODUROĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Handan Deniz BÖYÜKASLAN / Teknostresin Sessiz İstifaya Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü: Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesinde Bir Araştırma
	Doç. Dr. Pınar ERKAL / Yapay Zekâ Okuryazarlığının Yapay Zekâ Kaygısı Üzerine Etkisi: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma
	Fahrettin ŞENER ve Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA / Ücret Şeffaflığının Örgütsel Adalet Algısına Yansımaları: Fenomenolojik Bir Araştırma
	Öğr. Gör. Cihat ÇETİN, Sevda GÜZEL, Şule SAYILGAN, Yaren AKDAĞ, Kübra ÜZÜM / Yapay Zekâ Sekreterlik Mesleğinin Sonunu mu Getiriyor?
	Öğr. Gör. Cihat ÇETİN, Ayşenur TURAN, Kardelen OĞUZ, Melisa BAYRAM ve Selinay İZMİR / Türkiye’de Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Ders İçeriklerinin Yapay Zekâyla İlişkisi

Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi - ÇİĞİLTEPE SALONU (Giriş Kat) – I. OTURUM Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ	
14:30 – 15:45	Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR ve Doç. Dr. Orkun ŞEN / Kamu Bürolarında Yapay Zekâ Uygulamalarının Algılanan Etik Sonuçları: Teknoloji Kabulü Temelli Bir Öncül İnceleme
	Doç. Dr. Demet ÇAKIROĞLU ve Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ / Uzaktan Çalışma Döneminde Dijital Büro Yönetimi: Etik Boyut ve Algoritmik Sorumluluk Üzerine Kuramsal Bir Yaklaşım
	Dr. Öğr. Üyesi Umut ÜZMEZ ve Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL / Kamu Yöneticilerinin Yapay Zekâ Algısı: Metafor Analizi
	Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL ve Öğr. Gör. Hatice KARACA / Öğrencilerin Çevrimiçi Mahremiyet Farkındalıklarının Belirlenmesi (Bartın Üniversitesi Örneği)
	Öğr. Gör. Ruşen YILMAZ ve Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR / Web Tabanlı F Klavye Eğitiminin Büro Yönetimi Öğrencilerinin Beceri Gelişimi Üzerindeki Etkisi
15:45 – 16:00	Ara ve Sosyal Etkileşim Saati
Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi - TINAZTEPE SALONU (Giriş Kat) – II. OTURUM Oturum Başkanı: Doç. Dr. Volkan YÜNCÜ	
16:00 – 17:15	Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU, Buket TURGUT ve Dr. Seda SAKIN / Haftada Dört Gün Çalışma Modelinin Çalışan Motivasyonu ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi
	Dr. Öğr. Üyesi Merve PAÇACI / Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Yapay Zekâya İlişkin Algıları: Metaforik Bir Analiz
	Beyza Nur GÜRKAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Koray GÜRPINAR / Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Yapay Zekâ Uygulamalarına Yönelik Algılarının Kullanım Niyeti Üzerindeki Etkisi
	Erdem GÜNGÖRMÜŞ ve Doç. Dr. Osman USLU / Yöneticilerde Teknostresin Nedenlerine Yönelik Nitel Değerlendirme
	Öğr. Gör. Ramazan GÖK ve Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞAHİN / Modern Çalışma Ortamlarında Işık Renk Sıcaklığı Değişiminin Çalışma Konforu ve Görsel Algı Üzerine Etkisi
Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi - ÇİĞİLTEPE SALONU (Giriş Kat) – II. OTURUM Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hatice ÖZUTKU	
16:00 – 17:15	Prof. Dr. Halil SELÇUKBİRİÇİK ve Öğr. Gör. Mehmet Akif AĞTAŞ / Gelenekselden Dijitale: Nadir Eserlerdeki Derkenarların Yapay Zekâ Teknikleriyle Dijital Arşivlenmesi
	Betül İkbâl AKBAŞ ve Doç. Dr. Bahar SUVACI / Yönetici Asistanlığı Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi
	Öğr. Gör. Dr. Ahmet KUMRU / Üniversitelerde Örgütsel Rutinlerin Oluşumu ve Sürdürülmesi: Yönetici Sekreterler Üzerine Nitel Bir Araştırma
	Elif KOÇ ve Doç. Dr. Bahar SUVACI / Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Mesleğinin İmajı
	Öğr. Gör. Elif CÖNK / Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin Yapay Zekânın Mesleğe Katkısına Dair Görüşleri

Afyon Kocatepe Üniversitesi Atatürk Kongre Merkezi - BELENTEPE SALONU (Üst Kat) – II. OTURUM Oturum Başkanı: Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	
16:00 – 17:15	Ummahan Tuğçe DEMİRCİ ARI ve Dr. Öğr. Üyesi Mücahid YILDIRIM / Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin Reklama Yönelik Tutuma Etkisi: Geleneksel ve Gerilla Reklamların Karşılaştırılması
	Abdullah Umur BULUT, Narin ÇELİK, Özlem ÜNAL ve Zehra KILIÇ / Ofiste Aşk; Verimliliği Artırır mı? Azaltır mı?
	Mehmet Selman KOÇAK ve Dr. Öğr. Üyesi Koray GÜRPINAR / Katılım Bankalarında İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Çalışan Performansı
	Dr. Mustafa KÜÇÜKİLHAN ve Öğr. Gör. Abdullah AKCANLI / Kurumsal Dönüşümün Anatomisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi'nden Üç Üniversiteye Bilişim Sistemleri ve Lojistik Süreçler
GALA YEMEĞİ AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL TESİSLERİ 25 NİSAN 2026 CUMARTESİ Afyon Kocatepe Üniversitesi Afyon Meslek Yüksekokulu Konferans Salonu	
KAPANIŞ PANELİ	
10:00 – 11:30	“Yönetici Asistanlığında Yapay Zekâ İnsan Etkileşimi Fırsat mı? Tehdit mi?” Moderatör: Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ / Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN
ÖĞLE YEMEĞİ AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ AFYON MESLEK YÜKSEKOKULU YERLEŞKESİ	
12:00 – 13:00	Öğle Yemeği
SOSYAL PROGRAM	
13:15 – 18:00	Frigya Tarih ve Doğa Gezisi

BÜROKON
2026

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

İNSAN MI, ALGORİTMA MI? YÖNETİCİ ASİSTANLIĞININ YENİ YÜZÜ	1
BÜRO YÖNETİMİNDE İNSAN-YAPAY ZEKA İŞBİRLİĞİ PARADOKSU: ALGORİTMİK OTOMASYON VE İŞGÜCÜNÜN YENİDEN YAPILANDIRILMASI.....	5
GELECEĞİN YÖNETİCİ ASİSTANLARININ YAPAY ZEKA ALGILARI: BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	9
YAPAY ZEKA GİRİŞİMLERİNDE OFİS TEKNOLOJİLERİNİN SOSYO-MATERYAL YAKLAŞIM İLE İNCELENMESİ.....	13
SAĞLIKTA DİJİTAL VE OPERASYONEL VERİMLİLİK: AFYONKARAHİSAR SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ ÖRNEĞİ	15
TEKNO STRESİN SESSİZ İSTİFAYA ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ: AFYON SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA	19
YAPAY ZEKA OKURYAZARLIĞININ YAPAY ZEKA KAYGISI ÜZERİNE ETKİSİ: BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	23
ÜCRET ŞEFFAFLIĞININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA YANSIMALARI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA	26
YAPAY ZEKA SEKRETERLİK MESLEĞİNİN SONUNU MU GETİRİYOR?	30
TÜRKİYE'DE BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI DERS İÇERİKLERİNİN YAPAY ZEKAYLA İLİŞKİSİ	34
KAMU BÜROLARINDA YAPAY ZEKA UYGULAMALARININ ALGILANAN ETİK SONUÇLARI: TEKNOLOJİ KABULÜ TEMELLİ BİR ÖNCÜL İNCELEME	36
UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNDE DİJİTAL BÜRO YÖNETİMİ: ETİK BOYUT VE ALGORİTMİK SORUMLULUK ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR YAKLAŞIM	40
KAMU YÖNETİCİLERİNİN YAPAY ZEKA ALGISI: METAFOR ANALİZİ.....	44
ÖĞRENCİLERİN ÇEVİRİMİÇİ MAHREMİYET FARKINDALIKLARININ BELİRLENMESİ (BARTIN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)	46

WEB TABANLI F KLAVYE EĞİTİMİNİN BÜRO YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN BECERİ GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	48
HAFTADA DÖRT GÜN ÇALIŞMA MODELİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	50
BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN YAPAY ZEKÂYA İLİŞKİN ALGILARI: METAFORİK BİR ANALİZ	52
BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGILARININ KULLANIM NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ....	55
YÖNETİCİLERDE TEKNOSTRESİN NEDENLERİNE YÖNELİK BİR NİTEL DEĞERLENDİRME	57
MODERN ÇALIŞMA ORTAMLARINDA IŞIK RENK SICAKLIĞI DEĞİŞİMİNİN ÇALIŞMA KONFORU VE GÖRSEL ALGI ÜZERİNE ETKİSİ.....	59
GELENEKSELDEN DİJİTALE: NADİR ESERLERDEKİ DERKENARLARIN YAPAY ZEKÂ TEKNİKLERİYLE DİJİTAL ARŞİVLENMESİ	63
YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI MESLEĞİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN ETKİSİ	65
ÜNİVERSİTELERDE ÖRGÜTSEL RUTİNLERİN OLUŞUMU VE SÜRDÜRÜLMESİ: YÖNETİCİ SEKRETERLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA.....	69
BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI MESLEĞİNİN İMAJI	73
BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN YAPAY ZEKA’NIN MESLEĞE KATKISINA DAİR GÖRÜŞLERİ	75
BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN REKLAMA YÖNELİK TUTUMA ETKİSİNDE TÜKETİCİ YENİLİKÇİLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ: GELENEKSEL VE GERİLLA REKLAMLARIN KARŞILAŞTIRILMASI	77
OFİSTE AŞK; VERİMLİLİĞİ ARTIRIR MI? AZALTIR MI?	81
KATILIM BANKALARINDA İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI VE ÇALIŞAN PERFORMANSI.....	83
KURUMSAL DÖNÜŞÜMÜN ANATOMİSİ: AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ’NDEN ÜÇ ÜNİVERSİTEYE BİLİŞİM SİSTEMLERİ VE LOJİSTİK SÜREÇLER	85



4. ULUSLARARASI ve 19. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK
KONGRESİ (BÜROKON 2026) BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

AFYONKARAHİSAR 2026



İNSAN MI, ALGORİTMA MI? YÖNETİCİ ASİSTANLIĞININ YENİ YÜZÜ

Arzu ÖZKANAN¹

Özet

Günümüz dijitalleşme süreci, yönetici asistanlığı mesleğinin rolünü, gerekli yetkinliklerini ve iş yapış biçimlerini köklü biçimde dönüştürmüştür. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla hız kazanan bu dönüşüm, yönetici asistanlığını geleneksel sekreteryâ işlevlerinin ötesine taşıyarak daha stratejik ve analitik bir konuma getirmiştir. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmada, dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojilerinin yönetici asistanlığı mesleği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde olgubilim deseni kullanılarak yürütülmüştür. Veriler, farklı sektörlerde görev yapan ve dijital araçları aktif biçimde kullanan yönetici asistanlarıyla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme ile belirlenmiştir. Araştırma kapsamında, yönetici asistanlarının bilişsel, iletişimsel ve duygusal becerileri ile algoritma temelli sistemlerin hız, verimlilik ve otomasyon avantajları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Bulgular, “insan mı yoksa algoritma mı daha etkilidir?” sorusuna tek boyutlu bir yanıt vermekten ziyade, her iki yapının farklı alanlarda öne çıktığını göstermektedir. Buna göre dijitalleşme; veri işleme, zaman yönetimi, planlama ve rutin görevlerin yürütülmesinde yüksek hız ve doğruluk sağlamaktadır. Buna karşılık, yönetici asistanlarının kriz yönetimi, empati kurma, etkili iletişim ve ilişki yönetimi gibi alanlarda daha üstün performans sergilediği görülmektedir. Katılımcılar, teknolojinin iş yükünü azaltarak verimliliği artırdığını, ancak insan faktörünün tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığını vurgulamaktadır. Bu çerçevede, yönetici asistanlığı mesleğinin geleceğinde teknik beceriler ile insan odaklı yetkinliklerin birlikte önem kazanacağı öngörülmektedir. Özellikle veri

¹ Doç. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, arzuozkanan@isparta.edu.tr

okuryazarlığı, dijital araç kullanımı ve eleştirel düşünme gibi becerilerin ön plana çıkacağı; buna paralel olarak meslek çalışanlarının sürekli öğrenmeye açık olmaları ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamalarının kritik bir gereklilik olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Dijitalleşme, Yapay Zekâ, Yönetici Asistanlığı*

Jel Kodu: M51, M53, M54.

HUMAN OR ALGORITHM? THE NEW DIMENSION OF EXECUTIVE ASSISTANT

Arzu ÖZKANAN¹

Abstract

The contemporary digitalization process has fundamentally transformed the role, required competencies, and working methods of the executive assistant profession. This transformation, accelerated particularly by the widespread adoption of information and communication technologies, has elevated executive assistants beyond traditional secretarial functions to a more strategic and analytical position. This research examines the impact of digitalization and artificial intelligence technologies on the executive assistant profession. The study was conducted using a phenomenological design within a qualitative research approach. Data were collected through semi-structured interviews with executive assistants working in various sectors and actively using digital tools. Participants were selected using snowball sampling, a type of purposeful sampling. The research comparatively evaluated the cognitive, communicative, and emotional skills of executive assistants with the speed, efficiency, and automation advantages of algorithm-based systems. The findings indicate that rather than providing a one-dimensional answer to the question "Is human or algorithm more effective?", both structures excel in different areas. Accordingly, digitalization provides high speed and accuracy in data processing, time management, planning, and the execution of routine tasks. In contrast, executive assistants are seen to exhibit superior performance in areas such as crisis management, empathy, effective communication, and relationship management. Participants emphasize that technology increases productivity by reducing workload, but that completely eliminating the human factor is not possible. Within this framework, it is predicted that technical skills and human-centered competencies will gain importance together in the future of the executive assistant profession. In particular, skills such as data literacy, digital tool use, and critical thinking will come to the forefront; consequently, it is considered a

¹ Assoc. Prof. Dr., Isparta University of Applied Sciences, arzuozkanan@isparta.edu.tr

critical requirement for professionals in this field to be open to continuous learning and adapt to technological developments.

Keywords: *Digitalization, Artificial Intelligence, Executive Assistant*

Jel Kod: M51, M53, M54

BÜRO YÖNETİMİNDE İNSAN-YAPAY ZEKA İŞBİRLİĞİ PARADOKSU: ALGORİTMİK OTOMASYON VE İŞGÜCÜNÜN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Hasan TUTAR¹

Cumhur ERDÖNMEZ²

Özet

Dijital dönüşüm ve özellikle büyük dil modelleri (LLM) gibi üretken yapay zeka teknolojilerinin gelişimi, büro yönetimi ve sekreterlik hizmetlerinde köklü bir paradigma değişimini beraberinde getirmektedir. Geleneksel ofis süreçleri, yerini yüksek veri işleme kapasitesine sahip algoritmik karar destek sistemlerine ve otonom iş akışlarına bırakmaktadır. Bu teknolojik entegrasyon, bir yandan operasyonel verimliliği, işlem hızını ve hizmet kalitesini artırırken, diğer yandan işgücü piyasalarında derin yapısal sarsıntılara zemin hazırlamaktadır. Literatürde "insan-yapay zeka işbirliği paradoksu" olarak kavramsallaştırılan bu durum, algoritmik otomasyonun büro çalışanlarının yerini alma (ikame) riski ile karar alma süreçlerinde insan denetimine duyulan stratejik ihtiyaç arasındaki kavramsal ve pratik gerilimi ifade etmektedir. Bu bildiri, söz konusu paradoksu sosyo-teknik bir perspektifle ele alarak, yapay zekanın ofis yönetimindeki rolünü teknolojik determinizm tuzağına düşmeden, eleştirel ve bütüncül bir yaklaşımla analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın temel argümanı, otonom sistemlerin tek başına sürdürülebilir bir kurumsal verimlilik sağlayamayacağı, aksine bu teknolojilerin ancak uygun örgütsel tamamlayıcılar ve insan sermayesi yatırımlarıyla ekonomik ve yönetsel değere dönüşebileceğidir. Yapay zeka uygulamaları, özellikle rutin bilişsel görevleri üstlenen ofis ve sekreterlik personelinin doğrudan etkilemekte ve kısa vadede teknolojik işsizlik kaygılarını tetiklemektedir. Ancak, esneklik gerektiren karmaşık büro süreçlerinde; insan inisiyatifinin, empati yeteneğinin ve etik yargılama mekanizmalarının yerini algoritmaların tam olarak alabilmesi ontolojik olarak mümkün görünmemektedir.

¹ Prof. Dr., Beykent Üniversitesi

² Öğr. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, cerdonmez@comu.edu.tr

Bu bağlamda, teknolojik işlem hızı ile insani şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri arasında yeni bir kurumsal dengenin inşa edilmesi zorunlu hale gelmektedir. Algoritmaların şeffaf olmayan kara kutu doğası, veri mahremiyeti ve kriz yönetimi gibi kritik yönetsel aşamalarda "döngüde insan" (human-in-the-loop) prensibinin korunmasını kurumsal bir güvenlik sübabı olarak zorunlu kılmaktadır. Sekreterlik mesleği özelinde incelendiğinde, akıllı asistanlar ve doğal dil işleme tabanlı otomasyon araçları; toplantı planlaması, resmi yazışmaların taslaklarının oluşturulması ve temel veri girişleri gibi standart operasyonları büyük ölçüde devralmaktadır. Bu durum, geleneksel sekreterlik rolünü daraltıyor gibi algılansa da, aslında mesleğin yönetsel asistanlık, kriz iletişimi yönetimi ve stratejik veri analistliği gibi daha üst düzey bilişsel katmanlara evrilmesine olanak tanımaktadır. Yapay zeka teknolojileri, mesleği yok eden yıkıcı bir güç olmaktan ziyade, profesyonelleri rutin yüklerden arındırarak inisiyatif alma kapasitelerini öne çıkaran dönüştürücü bir katalizör işlevi görmektedir. Ancak bu pozitif senaryonun gerçekleşebilmesi, tamamen büro yöneticilerinin teknoloji benimseme politikalarına ve çalışanların dijital uyum yeteneklerine bağlıdır. Çalışma, işgücünün yeniden yapılandırılması sürecinde kurumların mevcut personeli sistem dışına itmek yerine, onları yeni nesil yetkinliklerle donatma (reskilling) ve mevcut becerilerini geliştirme (upskilling) stratejilerine acilen odaklanması gerektiğini savunmaktadır. Eğitim altyapısını güçlendirmeyen ve teknolojik değişimi yalnızca maliyet düşürücü bir unsur olarak okuyan kurumlarda, yapay zeka paradoksu yıkıcı işgücü kayıpları ve kurumsal hafıza erozyonu ile sonuçlanma riski taşımaktadır. Sonuç olarak bu bildiri, yapay zeka entegrasyonunun büro yönetiminde başarılı olabilmesi için insan ve makinenin rakip olarak değil, birbirini tamamlayan sinerjik bir yapı olarak tasarlandığı, insan odaklı ve etik değerlere dayalı yeni bir dijital yönetim modelinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi, İnsan-Yapay Zeka İşbirliği, Algoritmik Otomasyon, İşgücünün Yeniden Yapılandırılması, Teknolojik İşsizlik, Dijital Yetkinlik.

Jel Kodu1: M10, M12, M19

THE HUMAN-AI COLLABORATION PARADOX IN OFFICE MANAGEMENT: ALGORITHMIC AUTOMATION AND WORKFORCE RECONFIGURATION

Hasan TUTAR¹

Cumhur ERDÖNMEZ²

Abstract

Digital transformation, and particularly the development of generative artificial intelligence technologies such as large language models (LLMs), is bringing about a radical paradigm shift in office management and secretarial services. Traditional office processes are giving way to algorithmic decision-support systems and autonomous workflows with high data-processing capacities. While this technological integration enhances operational efficiency, processing speed, and service quality on the one hand, it paves the way for profound structural shocks in labor markets on the other. This phenomenon, conceptualized in the literature as the "human-AI collaboration paradox," represents the conceptual and practical tension between the risk of algorithmic automation displacing office workers and the strategic need for human oversight in decision-making processes. By approaching this paradox from a socio-technical perspective, this paper aims to analyze the role of artificial intelligence in office management through a critical and holistic lens, without falling into the trap of technological determinism. The primary argument of the research is that autonomous systems cannot provide sustainable organizational productivity on their own; rather, these technologies can only translate into economic and managerial value through appropriate organizational complements and human capital investments. Artificial intelligence applications directly impact office and secretarial staff, particularly those performing routine cognitive tasks, triggering technological unemployment anxieties in the short term. However, in complex office processes requiring flexibility, it seems ontologically impossible for

¹ Prof. Dr., Beykent University

² Lecturer, Canakkale Onsekiz Mart University, cerdonmez@comu.edu.tr

algorithms to completely replace human initiative, empathy, and ethical judgment mechanisms. In this context, building a new organizational balance between technological processing speed and the human principles of transparency and accountability becomes imperative. The opaque, black-box nature of algorithms necessitates the preservation of the "human-in-the-loop" principle as a corporate safety valve during critical managerial phases such as data privacy and crisis management. Examined specifically within the secretarial profession, smart assistants and natural language processing-based automation tools are largely taking over standard operations such as meeting scheduling, drafting official correspondence, and basic data entry. Although this situation may be perceived as narrowing the traditional secretarial role, it actually allows the profession to evolve into higher-level cognitive strata, such as executive assistance, crisis communication management, and strategic data analysis. Rather than being a destructive force that eliminates the profession, artificial intelligence technologies function as a transformative catalyst that frees professionals from routine burdens and highlights their capacity to take initiative. However, the realization of this positive scenario depends entirely on the technology adoption policies of office managers and the digital adaptability of the employees. The study argues that during the workforce reconfiguration process, organizations must urgently focus on strategies for equipping existing staff with next-generation competencies (reskilling) and enhancing their current abilities (upskilling), rather than pushing them out of the system. In organizations that fail to strengthen their educational infrastructure and interpret technological change merely as a cost-cutting measure, the AI paradox carries the risk of resulting in devastating workforce losses and corporate memory erosion. In conclusion, this paper demonstrates the necessity of a new, human-centered, and ethics-based digital governance model—where humans and machines are designed not as competitors but as a complementary, synergistic structure—for the successful integration of artificial intelligence in office management.

Keywords: *Office Management, Human-AI Collaboration, Algorithmic Automation, Workforce Reconfiguration, Technological Unemployment, Digital Competence*

Jel Kod: M10, M12, M19

GELECEĞİN YÖNETİCİ ASİSTANLARININ YAPAY ZEKÂ ALGILARI: BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Meral BEKTAŞ¹

Özet

Yapay zekâ teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler, eğitim süreçlerinden çalışma yaşamına kadar birçok alanda önemli dönüşümlere yol açmıştır. Özellikle bilgi temelli meslekler arasında yer alan yönetici asistanlığı alanında dijital teknolojilerin yaygınlaşması, bu alanda eğitim gören öğrencilerin yapay zekâyâ ilişkin algılarının ve deneyimlerinin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu araştırmanın amacı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencilerinin yapay zekâ kullanımına yönelik algılarını ve görüşlerini belirlemektir. Araştırma nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş olup çalışma grubunu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında öğrenim gören 24 öğrenci oluşturmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış ve betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Katılımcıların gizliliğini korumak amacıyla görüşme alıntılarında öğrencilere Ö1, Ö2, Ö3 şeklinde kodlar verilmiştir. Araştırma bulguları, öğrencilerin yapay zekâyı hem akademik hem de günlük yaşamlarında aktif olarak kullandıklarını göstermektedir. Katılımcılar, yapay zekâdan özellikle ödev hazırlama, sunum oluşturma, bilgi araştırma ve metin düzenleme gibi akademik faaliyetlerde yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte öğrenciler, günlük yaşamlarında duygusal destek aradıkları veya iletişim kurmakta zorlandıkları durumlarda da yapay zekâ uygulamalarına başvurduklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler, yapay zekânın öğrenme süreçlerine hız, kolaylık ve verimlilik sağladığını vurgularken, zaman zaman hatalı veya yanıltıcı bilgiler üretebildiğine de dikkat çekmişlerdir. Ayrıca katılımcılar, yapay zekânın gelecekte yönetici asistanlarının iş yükünü azaltacağını; randevu planlama, e-posta yönetimi, veri

¹ Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, mbektas@mehmetakif.edu.tr

düzenleme ve rapor hazırlama gibi görevleri daha hızlı ve etkin biçimde gerçekleştirmelerine katkı sağlayacağını düşünmektedir. Araştırma sonuçları, öğrencilerin yapay zekâya genel olarak olumlu yaklaştıklarını, ancak teknolojinin bilinçli ve eleştirel bir bakış açısıyla kullanılmasının önemini vurguladıklarını göstermektedir. Bu bağlamda araştırmanın, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programlarında yapay zekâ okuryazarlığının geliştirilmesine yönelik eğitim içeriklerinin ve uygulamalarının tasarlanmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yapay zekâ, yönetici asistanlığı, eğitimde yapay zekâ, yapay zekâ okuryazarlığı, dijital dönüşüm.*

Jel Kodu: O33, D83, I23, M12.

FUTURE EXECUTIVE ASSISTANTS' PERCEPTIONS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: A QUALITATIVE STUDY ON STUDENTS OF THE OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANCE PROGRAM

Meral BEKTAŞ¹

Abstract

Rapid developments in artificial intelligence technologies have led to significant transformations in many areas, ranging from educational processes to working life. The widespread use of digital technologies, particularly in knowledge-based professions such as executive assistance, has increased the need to examine students' perceptions and experiences regarding AI. The aim of this study is to determine the perceptions and opinions of students enrolled in the Office Management and Executive Assistance Program regarding the use of artificial intelligence. The study was conducted using a qualitative research design. The study group consisted of 24 students enrolled in the Office Management and Executive Assistance Program at a vocational school. Data were collected through a semi-structured interview form and analyzed using descriptive analysis. To ensure participant confidentiality, students were assigned codes such as P1, P2, and P3 when presenting direct quotations from the interviews. The findings revealed that students actively use artificial intelligence in both their academic and daily lives. Participants stated that they particularly benefit from AI in academic activities such as preparing assignments, creating presentations, conducting research, and editing texts. In addition, students reported using AI applications in situations where they seek emotional support or experience difficulties in communication. While participants emphasized that AI contributes to their learning processes by increasing speed, convenience, and efficiency, they also noted that it may occasionally generate inaccurate or misleading information. Furthermore, students believed that AI would reduce the workload of executive assistants in the future by facilitating tasks such as

¹ Assoc. Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, mbektas@mehmetakif.edu.tr

appointment scheduling, e-mail management, data organization, and report preparation more quickly and effectively. The results indicate that students generally hold positive perceptions of artificial intelligence while emphasizing the importance of using this technology consciously and critically. In this context, the findings are expected to contribute to the development of educational content and instructional practices aimed at enhancing AI literacy within Office Management and Executive Assistance Programs.

Keywords: *Artificial intelligence, executive assistance, artificial intelligence in education, AI literacy, digital transformation.*

Jel Kod: O33, D83, I23, M12.

YAPAY ZEKA GİRİŞİMLERİNDE OFİS TEKNOLOJİLERİNİN SOSYO-MATERYAL YAKLAŞIM İLE İNCELENMESİ

Bora AKSU¹

Yunus Serhat BIÇAKÇI²

Özet

Sosyo-materyal yaklaşım örgüt çalışmaları, teknoloji ve sağlık gibi alanlarda kullanılan, insanların eylemlerini yalnızca toplumsal ilişkilerle değil, aynı zamanda maddi unsurlarla (nesneler, teknolojiler, mekanlar, araçlar vb.) birlikte anlamaya çalışan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımdan hareket ile Türkiye’de sayıları hızla artan yapay zekâ (doğal dil işleme ürünleri) girişimlerinin ofis ortamının gözlemlenerek insan-aracı etkileşiminde çalışma düzeni açıklanmak istenmektedir. Dijital dönüşüm ile ofis ortamında otomasyon ve insan makine etkileşiminin gözlemlendiği çalışmaların sayısı az olmasına karşın yeni örgütlenme ve iş modeline sahip sektörlerin anlaşılması açısından önemi büyüktür. Katılımcı Haritalama olarak tanımlanan nitel araştırma yöntemi, çizimler ile destekli bir görüşme tekniğidir. Araştırmacılar, katılımcıdan uygulamada etkileşimde bulunduğu tüm kişi ve nesneleri içeren zihinsel bir harita çizmesini istemektedir. Araştırma bu haritaların zamansal olarak değişimini de inceleyerek sosyo-materyal değişim ve dönüşümlerin tespitinde kullanılacaktır. Yazılım 3.0 endüstriyel dönüşümünün gerçekleştiği yeni ve hızla gelişen Yapay Zeka girişimciliğinin çalışma düzeni ve ihtiyaçlarının tespiti ile, yönetim organizasyon alanına kavramsal katkı vermenin yanı sıra ofis teknolojileri ve veri yöneticiliği alanında gerekli işgücü eğitimi konusunda da pratik katkı hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyo-materyalite, Ofis Teknolojileri, Yapay Zeka, Katılımcı Haritalama, Yazılım 3.0

Jel Kodu: M130, O330, M150.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, bora.aksu@marmara.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, yunus.serhat@marmara.edu.tr

EXAMINATION OF OFFICE TECHNOLOGIES IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE STARTUPS WITH A SOCIO-MATERIAL APPROACH

Bora AKSU¹

Yunus Serhat BIÇAKÇI²

Abstract

The socio-material approach is used in areas such as organizational studies, technology and health, which tries to understand people's actions not only in social relations but also in combination with material elements (objects, technologies, spaces, tools, etc.). Based on this approach, it is aimed to explain the working order in human-vehicle interaction by observing the office environment of artificial intelligence (natural language processing products) startups, the number of which is increasing rapidly in Turkey. Although the number of studies in which automation and human-machine interaction are observed in the office environment with digital transformation is low, it is of great importance in terms of understanding the sectors with new organization and business models. The qualitative research method defined as Participant Mapping is an interview technique supported by drawings. The researchers ask the participant to draw a mental map that includes all the people and objects they interact with in the app. The research will be used to determine socio-material changes and transformations by examining the temporal change of these maps. With the determination of the working order and needs of the new and rapidly developing Artificial Intelligence entrepreneurship, where the software 3.0 industrial transformation is taking place, it is aimed to make a conceptual contribution to the field of management and organization, as well as to make a practical contribution to the necessary workforce training in the field of office technologies and data management.

Keywords: *Socio-materiality, Office Technologies, AI, Participant Mapping, Software3.0*

Jel Kod: M130, O330, M150

¹ Assistant Professor Dr., Marmara University, bora.aksu@marmara.edu.tr

² Assistant Professor Dr., Marmara University, yunus.serhat@marmara.edu.tr

SAĞLIKTA DİJİTAL VE OPERASYONEL VERİMLİLİK: AFYONKARAHİSAR SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ ÖRNEĞİ

Mustafa KÜÇÜKİLHAN¹

Abdullah AKCANLI²

Tuğrul BAYAT³

Özet

Anadolu’da sağlık ana temalı, asli görevi sağlık hizmeti sunma ve bu alanda eğitim faaliyetleri olan tek üniversite niteliğindeki Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi (AFSU) 2018 yılında kurulmuştur. Üniversitenin halka en yakın birimi sağlık hizmetinin doğrudan verildiği Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi’dir (SUAM). SUAM’da 2018 yılından itibaren kurumun beyin ve sinir sistemi işlevi konumundaki sağlık bilişim sistemleri ulusal ve uluslararası nitelikte geliştirilmektedir. Bu çerçevede kurulan hastane yönetim sistemi (HBYS) ulusal sağlık ağına bağlanarak kullanılan diğer 7 farklı dijital bilişim sistemleri aracılığı ile hastaların randevu almasından taburculuk aşamasına kadar tüm süreci dijitalleştirmektedir. Tedavi hizmetleri, randevu sistemi, tıbbi görüntüleme hizmetleri, laboratuvar ve görüntüleme sistemleri vb. ortak çalışan sistemlerin birbirine entegre olmasıyla daha iyi sağlık hizmeti sunulmaya çalışılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; sağlık kurumlarının bilişim altyapısı yatırımlarının (tıbbi sekreterlik hizmetleri özelinde) hasta şikâyet, öneri ve memnuniyet boyutuyla etkisini incelemektir. Araştırma yöntemi olarak AFSU SUAM hizmetleri ile ilgili yapılan 2018-2025 dönemine ait CİMER şikâyet, öneri ve memnuniyet başvuruları faaliyet raporları ve hasta hakları birimine yapılan başvurular içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında randevu sisteminin kurulması ile birlikte 2019 yılında 680 olan randevu şikâyetinin 2025 sonunda 150’ye indiği, sekreter çalışanlarla

¹ Dr., Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, muskuckil@gmail.com

² Öğr. Grv., Afyon Kocatepe Üniversitesi, akacanli@aku.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, tbayat@aku.edu.tr

ilgili şikâyetlerin de aynı dönemde 192'den 45'e indiği, Hastane genelinde tüm branşlarda hasta memnuniyetinin belirtildiği toplam teşekkür başvurularının ise 2018 yılında 7 iken 2025 yılında 504'e yükseldiği görülmüştür. Araştırma neticesinde sağlık dijital sistemlerinin kullanılmasının hasta memnuniyetini artırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sağlık Yönetimi, Sağlık Bilişimi, Randevu Sistemi, Sağlık Lojistiği, Tıbbi Sekreterlik Hizmetleri.*

Jel Kodu: I10, I20, O30, M11, I11.

DIGITAL AND OPERATIONAL EFFICIENCY IN HEALTHCARE DELIVERY: EVIDENCE FROM AFYONKARAHISAR HEALTH APPLICATION AND RESEARCH CENTER

Mustafa KÜÇÜKİLHAN¹

Abdullah AKCANLI²

Tuğrul BAYAT³

Abstract

Afyonkarahisar Health Sciences University (AFSU), established in 2018, stands as the only thematic university in Anatolia whose primary mission is healthcare delivery and medical education. The Health Practice and Research Center (SUAM) is the university's primary unit for direct public healthcare services. Since 2018, SUAM has been developing national and international-scale health information systems that function as the institution's "central nervous system." Within this framework, the Hospital Information Management System (HIMS) has been integrated into the national health network and seven distinct digital information systems, digitalizing the entire patient journey from appointment scheduling to discharge. By integrating treatment services, appointment systems, medical imaging, and laboratory systems, the institution aims to provide enhanced healthcare services. This study aims to examine the impact of information infrastructure investments in healthcare institutions—specifically focusing on medical secretarial services—on patient complaints, suggestions, and satisfaction levels. The research methodology involves a content analysis of activity reports, patient rights unit applications, and CİMER (Presidency Communication Center) records regarding AFSU SUAM services for the 2018–2025 period. The research findings indicate that following the implementation of the digital appointment system, appointment-related complaints decreased from 680 in 2019 to 150 by the end of 2025. Similarly,

¹ Dr., Afyonkarahisar Health Sciences University, muskuckil@gmail.com

² Lecturer, Afyon Kocatepe University, akacanli@aku.edu.tr

³ Assistant Professor Dr., Afyon Kocatepe University, tbayat@aku.edu.tr

complaints regarding medical secretarial staff dropped from 192 to 45 during the same period. Furthermore, the total number of formal letters of appreciation expressing patient satisfaction across all hospital departments rose significantly from 7 in 2018 to 504 in 2025. Consequently, the study concludes that the utilization of digital health systems substantially increases patient satisfaction and operational efficiency.

Keywords: *Health Care Management, Health Informatics, Appointment Scheduling System, Healthcare Logistics, Medical Secretarial Services.*

Jel Kodu: I10, I20, O30, M11, I11.

TEKNO STRESİN SESSİZ İSTİFAYA ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ: AFYON SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Selin BODUROĞLU²

Handan Deniz BÖYÜKASLAN³

Özet

Dijitalleşmenin hızlanması, çalışanların teknolojiyle ilişkili talepleri daha yoğun yaşamasına ve teknostresin örgütsel sonuçlarının daha görünür hale gelmesine yol açmıştır. Son dönem çalışmaları teknostresin tükenmişlikle ilişkili olduğunu (Tarsuslu ve Coşkun, 2024), sağlık çalışanlarında iş stresinin sessiz istifayı artırdığını (Ardıç ve Erişen, 2025) ve teknostresin hemşirelerde sessiz istifayı anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir (El-Sayed vd., 2026). Buna karşın, sessiz istifanın kavramsal sınırlarının halen tartışmalı olduğu ve değişkenler arası açıklayıcı mekanizmaların daha fazla incelenmesi gerektiği belirtilmektedir (Magrizos vd., 2026). Bu çalışmanın amacı, teknostresin sessiz istifa eğilimi üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide tükenmişliğin aracı rolünü incelemektir. Bu kapsamda, araştırma, nicel araştırma yaklaşımına dayalı olarak yapılandırılmıştır. Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar’da Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi’nde görev yapan büro personeli oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak, zaman ve maliyet kısıtları dolayısı ile kolayda örneklem tercih edilmiştir. Veriler, geçerliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş ve kanıtlanmış olan teknostres (Türen vd., 2015), tükenmişlik (Ergin,

¹ Bu çalışma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetim Organizasyon Ana Blim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Handan Deniz BÖYÜKASLAN danışmanlığında yürütülen Yüksek Lisans öğrencisi Selin BODUROĞLU’nun hazırlamakta olduğu “Tekno Stresin Sessiz İstifaya Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü” adlı tez çalışmasından türetilmektedir.

² Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Yönetim Organizasyon ABD Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, selinboduroglu72@gmail.com

³Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, yumusakipek@aku.edu.tr

1992) ve sessiz istifa (Dağlı vd., 2025) ölçeklerini içeren anket aracılığıyla yüz yüze ve çevrim içi toplanacaktır. Verilerin tanımlayıcı istatistikler, güvenirlik analizleri, korelasyon ve aracılık analizleriyle (değerlendirilmesi öngörülmektedir. Çalışmanın, dijital iş yükünün çalışanlarda sessiz istifa eğilimine hangi mekanizma üzerinden dönüştüğünü ortaya koyarak, özellikle sağlık kurumlarında klinik olmayan personelde teknostres ve tükenmişliğin yönetimine yönelik yönetsel çıkarımlar sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tekno Stres, Sessiz İstifa, Tükenmişlik, Sağlık Kurumları, Büro Personeli

Jel Kodu: M10, M12, O33.

THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT IN THE EFFECT OF TECHNOSTRESS ON QUIET QUITTING: A STUDY AT AFYON HEALTH SCIENCES UNIVERSITY HOSPITAL

Selin BODUROĞLU¹

Handan Deniz BÖYÜKASLAN²

Abstract

The contemporary digitalization process has fundamentally transformed the role, required competencies, and working methods of the executive assistant profession. This transformation, accelerated particularly by the widespread adoption of information and communication technologies, has elevated executive assistants beyond traditional secretarial functions to a more strategic and analytical position. This research examines the impact of digitalization and artificial intelligence technologies on the executive assistant profession. The study was conducted using a phenomenological design within a qualitative research approach. Data were collected through semi-structured interviews with executive assistants working in various sectors and actively using digital tools. Participants were selected using snowball sampling, a type of purposeful sampling. The research comparatively evaluated the cognitive, communicative, and emotional skills of executive assistants with the speed, efficiency, and automation advantages of algorithm-based systems. The findings indicate that rather than providing a one-dimensional answer to the question "Is human or algorithm more effective?", both structures excel in different areas. Accordingly, digitalization provides high speed and accuracy in data processing, time management, planning, and the execution of routine tasks. In contrast, executive assistants are seen to exhibit superior performance in areas such as crisis management, empathy, effective communication, and relationship management.

¹ Afyon Kocatepe University, Business Administration and Organization Master's Thesis Student, selinboduroglu72@gmail.com

² Assistant Professor Dr., Afyon Kocatepe University, Department of Business Administration, yumusakipek@aku.edu.tr

Participants emphasize that technology increases productivity by reducing workload, but that completely eliminating the human factor is not possible. Within this framework, it is predicted that technical skills and human-centered competencies will gain importance together in the future of the executive assistant profession. In particular, skills such as data literacy, digital tool use, and critical thinking will come to the forefront; consequently, it is considered a critical requirement for professionals in this field to be open to continuous learning and adapt to technological developments.

Keywords: *Digitalization, Artificial Intelligence, Executive Assistant*

Jel Kod: *M51, M53, M54*

YAPAY ZEKA OKURYAZARLIĞININ YAPAY ZEKA KAYGISI ÜZERİNE ETKİSİ: BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Pınar ERKAL¹

Özet

Yapay zekâ teknolojileri her geçen gün hayatımızda daha fazla yer almaktadır. İş hayatında yapay zekâ teknolojilerine yönelik gelişmelerden çalışanlar ve iş hayatına adım atacak olan üniversite öğrencileri etkilenmeye devam etmektedir. Bu nedenle öğrencilerin yapay zekâ okuryazarlık düzeylerinin ve yapay zekâ kaygılarının ölçülmesi, gelişmelere uyum sağlama sürecinde kritik önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında öğrenim görmekte olan öğrencilerin yapay zekâ okuryazarlık düzeylerini ve yapay zekâya yönelik kaygı düzeylerini incelemektir. Çalışmada öğrencilerin yapay zekâ okuryazarlık düzeylerinin yapay zekâ kaygı düzeylerine etkisi araştırılmaktadır. Ayrıca öğrencilerin yapay zekâya yönelik kaygı düzeylerinin yaş, mezun olunan lise türü ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin analizinde regresyon, t-testi ve Anova analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma evreni; 2026 yılında Balıkesir Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında öğrenim görmekte olan öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre katılımcıların yapay zekâ okuryazarlık düzeyinin ort.=3,57 ve yapay zekâ kaygı düzeyinin ort.=2,83 olduğu tespit edilmiştir. Anova analizi ve t-testi ile yaş, mezun olunan lise türü ve cinsiyet değişkenlerinin öğrencilerin yapay zekâ kaygı düzeylerinde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Regresyon analizi sonucuna göre yapay zekâ okuryazarlık düzeyinin yapay zekâ kaygı düzeyi üzerindeki etkisi anlamlıdır ($\beta = -,302$). Yapay zekâ okuryazarlık düzeyi yapay zekâ kaygı düzeyindeki değişimin %9'unu açıklamaktadır ($F=7,504$ $p<0,05$).

¹ Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek Yüksekokulu, pinar@balikesir.edu.tr

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Ön Lisans Programlarında ders planlarına yapay zekâ okuryazarlığına yönelik derslerin eklenmesi ve derslerde yapay zekâ teknolojilerine yönelik konulara yer verilmesi ile öğrencilerin yapay zekâyâ yönelik kaygı düzeylerinin azalmasına katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yapay Zekâ Okuryazarlığı, Yapay Zekâ Kaygısı Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı*

Jel Kodu: O33, M12, I21, J24

THE EFFECT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE LITERACY ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY: A RESEARCH ON OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANT PROGRAM STUDENTS

Pınar ERKAL¹

Abstract

Artificial intelligence technologies are becoming increasingly integrated into our lives. AI developments in the business world continue to affect both current employees and university students about to enter the workforce. Therefore, measuring students' AI literacy levels and AI anxiety levels is critically important in the process of adapting to these developments. The aim of this research is to examine the AI literacy levels and AI anxiety levels of students enrolled in the Office Management and Executive Assistant Program. The study investigates the effect of students' AI literacy levels on their AI anxiety levels. Furthermore, it aims to determine whether students' AI anxiety levels differ according to age, type of high school graduated from, and gender. Data were collected through a survey method. Regression analysis, t-test, and ANOVA were employed to test the research hypotheses. The study population consists of students enrolled in the Office Management and Executive Assistant Program at Balıkesir Vocational School in 2026. According to the results of the study, the participants' mean AI literacy level was found to be $M=3.57$ and their mean AI anxiety level was $M=2.83$. ANOVA analysis and t-tests revealed that age, type of high school graduated from, and gender did not significantly affect students' AI anxiety levels ($p>0.05$). Regression analysis showed that AI literacy level had a significant effect on AI anxiety level ($\beta= -0.302$). AI literacy explained 9% of the variance in AI anxiety level ($F=7.504$ $p<0.05$). Based on these results, it is suggested that incorporating courses on AI literacy into the curriculum of the Office Management and Executive Assistant Associate Degree Programs and including topics related to AI technologies in the courses may contribute to reducing students' anxiety toward AI.

Keywords: Artificial Intelligence Literacy, Artificial Intelligence Anxiety, Office Management and Executive Assistant Program

Jel Kod: O33, M12, I21, J24

¹ Assoc. Prof. Dr., Balıkesir University, pinar@balikesir.edu.tr

ÜCRET ŞEFFAFLIĞININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA YANSIMALARI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

Fahrettin ŞENER¹

Belkıs ÖZKARA²

Özet

Türk iş kültüründe ücretin gizli tutulması hem örgütsel uygulamalar hem de toplumsal değerler tarafından uzun yıllardır sürdürülen yerleşik bir norm olarak dikkat çekmektedir. Bu durum, çalışanlar arasında ücret bilgisine erişimin sınırlı kalmasına neden olurken, örgüt içi adalet algılarının çoğu zaman dolaylı değerlendirmelere dayanmasına yol açmaktadır. Buna karşın küresel ölçekte artan şeffaflık ve eşitlik talepleri, ücret politikalarının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda Avrupa Birliği tarafından kabul edilen ücret şeffaflığı direktifi, çalışanların işe alım sürecinden itibaren ücret bilgisine erişimini sağlama, eşit işe eşit ücret ilkesini güçlendirme, ücret farklılıklarının raporlanmasını zorunlu kılma ve çalışanlara ücret karşılaştırma hakkı tanıma gibi kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Direktif ayrıca belirli büyüklükteki işletmelere düzenli ücret raporlama yükümlülüğü getirerek, özellikle cinsiyete dayalı ücret farklarının görünür hale gelmesini ve giderilmesini hedeflemektedir. Türkiye'nin Avrupa Birliği ile olan ekonomik ve kurumsal ilişkileri ile uyum süreci dikkate alındığında, bu tür düzenlemelerin yalnızca hukuki bir gereklilik değil, aynı zamanda rekabet gücü açısından stratejik bir zorunluluk olduğu görülmektedir. Özellikle uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren, Avrupa Birliği ülkeleriyle iş ilişkisi bulunan veya bu pazarlarda insan kaynağı istihdam eden Türk firmalarının, söz konusu direktife uyum sağlamamaları durumunda hem yasal hem de kurumsal itibar açısından çeşitli risklerle karşılaşmaları mümkündür. Bu nedenle ücret şeffaflığı, yalnızca bir insan kaynakları uygulaması değil, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik ve uluslararası

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Yönetim Organizasyon ABD Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, fahrettin.sener@hotmail.com

² Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, bozkara@aku.edu.tr

rekabet bağlamında değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir dönüşüm alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, söz konusu dönüşümün çalışanlar üzerindeki yansımalarını anlamayı amaçlamakta olup, ücret şeffaflığı uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algılarını nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Araştırma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde fenomenolojik desen kullanılarak tasarlanmıştır. Bu kapsamda, Afyonkarahisar ilinde, farklı sektörlerde faaliyet gösteren ve özellikle uluslararası bağlantıları bulunan işletmelerde çalışan beyaz yaka çalışanlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Veri toplama süreci devam etmekte olup, elde edilen veriler doğrultusunda çalışanların ücret şeffaflığına ilişkin deneyimleri, bu uygulamayı nasıl anlamlandırdıkları ve örgütsel süreçleri hangi adalet çerçevesinde değerlendirdikleri ortaya konulacaktır. Çalışmanın, ücret şeffaflığı ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi kültürel bağlam içerisinde ele alarak literatüre katkı sunması ve özellikle uluslararası faaliyet gösteren Türk işletmeleri açısından yol gösterici nitelikte bulgular üretmesi beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret Şeffaflığı, Örgütsel Adalet, AB Ücret Şeffaflığı Direktifi, Fenomenoloji, Türk Çalışma Kültürü

Jel Kodu: D63, J31, M12

THE IMPACT OF PAY TRANSPARENCY ON PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE: A PHENOMENOLOGICAL STUDY

Fahretdin ŞENER¹

Belkıs ÖZKARA²

Abstract

In Turkish business culture, the practice of keeping wages confidential has long been an established norm, sustained by both organizational practices and societal values. This situation limits employees' access to salary information and often leads to perceptions of internal organizational justice being based on indirect assessments. However, growing demands for transparency and equality on a global scale necessitate a reevaluation of salary policies. In this context, the Wage Transparency Directive adopted by the European Union includes comprehensive regulations such as ensuring employees' access to wage information from the hiring process onwards, strengthening the principle of equal pay for equal work, mandating the reporting of wage disparities, and granting employees the right to wage comparisons. The directive also imposes a regular wage reporting obligation on businesses of a certain size, aiming specifically to make gender-based wage gaps visible and to address them. Considering Turkey's economic and institutional relations with the European Union and its harmonization process, it is evident that such regulations are not merely a legal requirement but also a strategic necessity in terms of competitive strength. Turkish companies operating in international markets, maintaining business relationships with European Union countries, or employing human resources in these markets may face various risks—both legal and reputational—if they fail to comply with the directive in question. For this reason, pay transparency emerges not merely as a human resources practice but as a multidimensional

¹ Afyon Kocatepe University, Business Administration and Organization Master's Thesis Student, fahretdin.sener@hotmail.com

² Prof. Dr., Afyon Kocatepe University, Department of Business Administration, bozkara@aku.edu.tr

transformation area that must be evaluated within the context of corporate sustainability and international competition. This study aims to understand the implications of this transformation for employees and examines how pay transparency practices shape employees' perceptions of organizational justice. The research was designed using a phenomenological design within the framework of a qualitative research approach. In this context, in-depth interviews are being conducted with white-collar employees working in businesses operating in various sectors, particularly those with international connections, in the province of Afyonkarahisar. The data collection process is ongoing, and based on the data obtained, employees' experiences regarding pay transparency, how they interpret this practice, and the framework of justice through which they evaluate organizational processes will be revealed. The study is expected to contribute to the literature by examining the relationship between pay transparency and organizational justice within a cultural context, and to generate findings that serve as a guide, particularly for Turkish businesses engaged in international operations.

Keywords: *Pay Transparency, Organizational Justice, EU Pay Transparency Directive, Phenomenology, Turkish Work Culture*

Jel Kod: *D63, J31, M12*

YAPAY ZEKÂ SEKRETERLİK MESLEĞİNİN SONUNU MU GETİRİYOR?

Cihat ÇETİN¹

Sevda GÜZEL²

Şule SAYILGAN³

Yaren AKDAĞ⁴

Kübra ÜZÜM⁵

Özet

Bu araştırmada, yapay zekâ teknolojilerinin sekreterlik mesleği üzerindeki etkileri ele alınmış ve söz konusu teknolojilerin mesleğe ait hangi yeterlilikleri devralabileceği ya da devralamayacağı incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Yalova Üniversitesi, Çınarcık Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı öğrencileri oluşturmakta olup kolayda örnekleme yöntemi baz alınmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış olup araştırma kapsamında elde edilen bulgular, yapay zekânın özellikle rutin ve idari görevlerde sekreterlere kıyasla daha hızlı ve etkin bir şekilde kullanılabildiğini ortaya koymaktadır. Randevu yönetimi, dijital arşivleme ve ofis süreçlerine ilişkin bazı uygulamalarda yapay zekânın önemli avantajlar sağladığı tespit edilmiştir. Buna karşılık, empati, yüz yüze iletişim, inisiyatif kullanımı ve duygusal beceriler gerektiren alanlarda yapay zekânın insan sekreterler kadar etkili olamadığı yönünde katılımcılar arasında yaygın bir görüş bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, gizli belgelerin yönetimi, sır saklama ve müşteri ilişkileri gibi güven temelli konularda insan faktörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Bu

¹ Öğr. Gör., Yalova Üniversitesi, cihat.cetin@yalova.edu.tr

² Yalova Üniversitesi Öğrencisi, sevda2561025@gmail.com

³ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, sulesayilgan.49@gmail.com

⁴ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, yarenakdag30@gmail.com

⁵ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, uzzmkubra@gmail.com

durum, sekreterlik mesleğinde insana özgü becerilerin önemini koruduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, sekreterlik mesleğinin tamamen ortadan kalkmasından ziyade yapay zekâ destekli bir dönüşüm sürecine girdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların büyük bir bölümü, mesleğin dijital yetkinlikler gerektiren yeni bir role dönüşeceği görüşünü desteklemektedir. Sonuç olarak, insan-yapay zekâ iş birliğine dayalı çalışma modellerinin ön plana çıktığı ve sekreterlik mesleğini icra eden bireylerin teknolojik becerilerinin geliştirilmesinin mesleğin sürdürülebilirliği açısından önem taşıdığı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yapay Zekâ, Sekreterlik, Teknoloji*

Jel Kodu: D63, J31, M12

IS ARTIFICIAL INTELLIGENCE BRINGING AN END TO THE SECRETARIAL PROFESSION?

Cihat ÇETİN¹

Sevda GÜZEL²

Şule SAYILGAN³

Yaren AKDAĞ⁴

Kübra ÜZÜM⁵

Abstract

This study examines the impact of artificial intelligence technologies on the secretarial profession and investigates which professional competencies these technologies can or cannot take over. The study population consists of students in the Office Management and Executive Assistantship program at the Çınarcık Vocational School of Yalova University, and convenience sampling was used. A survey method was used for data collection, and the findings reveal that artificial intelligence can be utilized more quickly and effectively than human secretaries, particularly in routine and administrative tasks. It was determined that artificial intelligence offers significant advantages in certain applications related to appointment management, digital archiving, and office processes. Conversely, it was determined that there is a widespread view among participants that artificial intelligence cannot be as effective as human secretaries in areas requiring empathy, face-to-face communication, initiative, and emotional skills. Additionally, it was observed that the human factor takes precedence in trust-based issues such as the management of confidential documents, confidentiality,

¹ Lecturer, Yalova University, cihat.cetin@yalova.edu.tr

² Yalova University Student, sevda2561025@gmail.com

³ Yalova University Student, sulesayilgan.49@gmail.com

⁴ Yalova University Student, yarenakdag30@gmail.com

⁵ Yalova University Student, uzzmkubra@gmail.com

and customer relations. This situation demonstrates that human-specific skills remain crucial in the secretarial profession. When the research findings are evaluated as a whole, it was concluded that the secretarial profession is undergoing a transformation process supported by artificial intelligence rather than being completely eliminated. A large portion of the participants noted that the profession is evolving toward digital proficiency,

Keywords: *Artificial Intelligence, Secretarial Profession, Technology,*

Jel Kod: D63, J31, M12

TÜRKİYE’DE BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI DERS İÇERİKLERİNİN YAPAY ZEKAYLA İLİŞKİSİ

Cihat ÇETİN¹

Ayşenur TURAN²

Kardelen OĞUZ³

Melisa BAYRAM⁴

Selinay İZMİR⁵

Özet

Bu çalışmada, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının günümüzde iş olanağı en fazla olan ön lisans bölümleri arasında yer almaktadır. Bu program birçok eski ve yeni açılmış olan üniversitelerde faaliyetini sürdürmektedir. Yapay zekanın çok kullanıldığı bu dönemde ders programlarında aktif rol almaktadır. Yapay zekâ teknolojilerinin büro süreçlerinde giderek daha fazla kullanılması, büro yönetimi alanında verilen eğitimin güncelliğini önemli hale getirmektedir. Araştırmada, ilgili programlardaki dersler doküman incelemesi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, ders programlarının ağırlıklı olarak geleneksel büro becerilerine odaklandığını ve dijital yetkinliklere sınırlı düzeyde yer verildiğini göstermektedir. Çalışma, ders programlarının güncellenmesine yönelik bir gereksinimi ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi, Yönetici Asistanlığı, Ders Programları, Yapay Zeka

Jel Kodu: D63, J31, M12

¹ Öğr. Gör., Yalova Üniversitesi, cihat.cetin@yalova.edu.tr

² Yalova Üniversitesi Öğrencisi, turanays@icloud.com

³ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, kardlenoguz06@gmail.com

⁴ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, melisabyrm220@icloud.com

⁵ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, selinayizmir4@gmail.com

THE RELATIONSHIP BETWEEN ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND COURSE CONTENT IN OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANT PROGRAMS IN TURKEY

Cihat ÇETİN¹

Ayşenur TURAN²

Kardelen OĞUZ³

Melisa BAYRAM⁴

Selinay İZMİR⁵

Abstract

This study examines the Office Management and Executive Assistant Program, which is among the associate degree programs with the highest employment opportunities today. This program operates in many established and newly opened universities. In this era of widespread artificial intelligence use, it plays an active role in the curriculum. The increasing use of artificial intelligence technologies in office processes makes the updating of education in the field of office management crucial. In this research, the courses in these programs were evaluated using the document analysis method. The findings show that the curricula mainly focus on traditional office skills and give limited attention to digital competencies. The study highlights a need for updating the curricula.

Keywords: *Office Management, Executive Assistant, Curricula, Artificial Intelligence*

Jel Kod: D63, J31, M12

¹ Lecturer, Yalova University, cihat.cetin@yalova.edu.tr

² Yalova University Student, turanays@icloud.com

³ Yalova University Student, kardlenoguz06@gmail.com

⁴ Yalova University Student, melisabyrm220@icloud.com

⁵ Yalova University Student, selinayizmir4@gmail.com

KAMU BÜROLARINDA YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARININ ALGILANAN ETİK SONUÇLARI: TEKNOLOJİ KABULÜ TEMELLİ BİR ÖNCÜL İNCELEME

Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR¹

Orkun ŞEN²

Özet

Bu araştırmanın amacı, kamu bürolarında görev yapan çalışanların yapay zekâ uygulamalarına yönelik teknoloji kabul düzeyleri ile bu uygulamaların algılanan etik sonuçları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Çalışma, kamu bürolarındaki güncel algıyı ortaya koymak amacıyla yürütülen öncül (preliminary) nitelikte bir araştırmadır. Yapay zekâ teknolojilerinin kamu sektöründe henüz yaygın ve standartlaşmış bir kullanım düzeyine ulaşmamış olması, çalışanların bu teknolojilere ilişkin değerlendirmelerinin büyük ölçüde doğrudan deneyimden ziyade algı ve beklentilere dayalı olarak şekillenmesine neden olmaktadır. Bu durum, algı temelli nicel araştırmaların önemini artırmaktadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemine dayalı olarak betimsel ve ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma kesitsel bir yapıya sahip olup, veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu kurumlarında görev yapan büro çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem, olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 40 kamu büro çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Teknoloji Kabul Modeli (TAM) temelinde algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı boyutlarını içeren ve yapay zekâ uygulamalarının algılanan etik sonuçlarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşan yapılandırılmış bir ölçek kullanılmıştır. Araştırma bulguları, katılımcıların yapay zekâ uygulamalarına ilişkin etik boyutlara yönelik algılarının, teknoloji kabulüne ilişkin algılarından daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca teknoloji kabulü ile algılanan etik sonuçlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, kamu bürolarında yapay zekâ uygulamalarının değerlendirilmesinde teknik faktörlerin

¹ Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

² Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, orkuns@anadolu.edu.tr

yanı sıra etik algıların da belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma, kamu sektöründe yapay zekâ uygulamalarının görece henüz erken aşamada olduğu bir bağlamda, çalışanların algı temelli değerlendirmelerine odaklanarak literatüre öncül nitelikte katkı sunmakta ve gelecekte yapılacak daha geniş ölçekli araştırmalar için bir zemin oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Yapay zekâ, teknoloji kabulü, etik algı, kamu büroları, büro çalışanları*

Jel Kodu: O33, M14, D23.

PERCEIVED ETHICAL OUTCOMES OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS IN PUBLIC OFFICES: A TECHNOLOGY ACCEPTANCE-BASED PRELIMINARY STUDY

Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR¹

Orkun ŞEN²

Abstract

The aim of this research is to examine the relationships between the technology acceptance levels of public office employees regarding artificial intelligence (AI) applications and the perceived ethical outcomes of these applications. This study is a preliminary research conducted to reveal current perceptions within public offices. The fact that AI technologies have not yet reached a widespread and standardized level of use in the public sector causes employees' evaluations to be shaped largely by perceptions and expectations rather than direct experience. This situation increases the significance of perception-based quantitative research. The research is designed using a descriptive and correlational survey model based on quantitative research methods. The study follows a cross-sectional structure, and data were collected at a single point in time. The population of the research consists of office employees working in public institutions in Turkey. The sample comprises 40 public office employees selected through convenience sampling, one of the non-probability sampling methods. As a data collection tool, a structured scale based on the Technology Acceptance Model (TAM) was utilized, incorporating dimensions of perceived usefulness and perceived ease of use, as well as items designed to measure the perceived ethical outcomes of AI applications. Research findings indicate that participants' perceptions of the ethical dimensions of AI applications are higher than their perceptions regarding technology acceptance. Furthermore, significant relationships were identified between technology acceptance and perceived ethical outcomes. These findings reveal that ethical perceptions, alongside technical factors, play a decisive role in the evaluation of AI applications within public offices. By focusing on perception-based

¹ Prof. Dr., Anadolu University, nbozturk@anadolu.edu.tr

² Assoc. Prof. Dr., Anadolu University, orkuns@anadolu.edu.tr

evaluations in a context where AI applications in the public sector are at a relatively early stage, this study provides a preliminary contribution to the literature and establishes a foundation for future large-scale research.

Keywords: *Artificial intelligence, technology acceptance, ethical perception, public offices, office employees.*

Jel Kod: *O33, M14, D23.*

UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNDE DİJİTAL BÜRO YÖNETİMİ: ETİK BOYUT VE ALGORİTMİK SORUMLULUK ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR YAKLAŞIM

Demet ÇAKIROĞLU¹

Mehmet ALTINÖZ²

Özet

Günümüz iş dünyasında giderek artan uzaktan çalışma modeli, geleneksel büro yönetimini fiziksel mekân bağımlılığından uzaklaştırarak dijital ekosistemlere taşımıştır. Bu yeni düzende yönetim fonksiyonları; bulut tabanlı yazılımlar, yapay zekâ destekli performans takip sistemleri ve otonom iş akışı algoritmaları aracılığıyla yürütülmektedir. Ancak, iş ve özel yaşam arasındaki mekânsal sınırların belirsizleşmesi, uzaktan yönetim süreçlerinde etik gözetim ve hesap verebilirlik konularını tartışmaya açmıştır. Bu çalışma, uzaktan çalışma ekosisteminde dijital büro yönetiminin etik ve algoritmik boyutlarını kavramsal bir çerçevede çözümlemeyi amaçlamaktadır. Nitel araştırma yöntemi doğrultusunda tasarlanan çalışmada, uzaktan çalışma modeli eleştirel bir perspektifle incelenmiş; algoritmaların nesnellik iddiasındaki ön yargılara ve insansız yönetim modellerinin yol açabileceği yabancılaşma sorununa dikkat çekilmiştir. Ayrıca, geleneksel yönetici denetiminin yerini alan algoritmik yönetim uygulamaları incelenerek; terfi, prim hesaplama veya iş sözleşmesinin sonlandırılması gibi kritik kararların algoritmik sistemlere devredilmesinin doğurduğu etik riskler ele alınmıştır. Araştırmanın analiz çerçevesini Michael Foucault'nun Panoptikon (Dijital Gözetim) yaklaşımı ve Sosyo-Teknik Sistemler Teorisi oluşturmaktadır. Algoritmik sorumluluk tartışmaları ise Teknolojik Determinizm eleştirisi ve güncel algoritmik yönetim literatürü kapsamında değerlendirilmiştir. Karmaşık ve nispeten yeni bir olgu olan algoritmik yönetimi incelemek amacıyla çalışmada, 'betimsel analiz' ve 'kavramsal analiz' desenleri bir arada kullanılmıştır. Mevcut teknolojik uygulamaların etik yansımalarını

¹ Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr

² Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, mehmet.altinoz@ibu.edu.tr

ortaya koymak adına literatürdeki yasal düzenlemeler, akademik yayınlar ve kurumsal raporlar esas alınmıştır. Bu kapsamda; ekran kaydı, klavye dinleme ve kamera denetimi gibi yöntemlerle dijital ayak izleri üzerinden kurulan panoptik gözetim mekanizmaları ile bu durumun çalışanların özeli üzerindeki aşındırıcı etkisi irdelenmiştir. Sonuç olarak, sürdürülebilir bir dijital büro yönetimi için algoritmik saydamlığın sağlanması, veri minimizasyonu ilkesinin benimsenmesi ve ‘bağlantıyı kesme hakkı’ gibi yeni nesil etik hakların yönetsel süreçlere entegre edilmesinin gerekliliği ortaya konulmaktadır. Geleceğin dijital büroları, insan onurunu ve etik değerleri merkeze alan ‘insan merkezli dijitalleşme’ stratejisinin bir ürünü olmalıdır. Bu çalışmanın, akademik literatüre ve alan uygulamalarına önemli katkılar sunacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Uzaktan Çalışma, Dijital Büro Yönetimi, Dijital Gözetim, Algoritmik Sorumluluk, Etik*

Jel Kodu: M12, M14, M15

DIGITAL OFFICE MANAGEMENT IN REMOTE WORK SETTINGS: ETHICAL CHALLENGES AND ALGORITHMIC ACCOUNTABILITY

Demet ÇAKIROĞLU¹

Mehmet ALTINÖZ²

Abstract

The growing prevalence of remote work arrangements has fundamentally transformed traditional office management, shifting organizational processes from conventional office environments to digitally mediated ecosystems. Within this evolving paradigm, managerial functions are increasingly performed through cloud-based platforms, artificial intelligence-driven performance monitoring systems, and automated workflow algorithms. However, the blurring of boundaries between professional and private life has intensified concerns regarding ethical oversight, employee autonomy, privacy protection, and accountability within digitally governed work environments. This study aims to conceptually examine the ethical dimensions and algorithmic implications of digital office management in remote work settings. Adopting a conceptual and literature-based approach, the study critically evaluates remote work practices by highlighting the potential biases embedded within algorithmic systems despite their purported objectivity, as well as the risks of workplace alienation associated with technology-mediated management structures. Furthermore, the research investigates the emergence of algorithmic management as a substitute for conventional managerial supervision and discusses the ethical implications of delegating critical organizational decisions—such as promotion, performance evaluation, incentive allocation, and termination of employment—to algorithmic decision-making systems. The analytical framework of the study is grounded in Michel Foucault's concept of the Panopticon, interpreted through the lens of digital surveillance, and complemented by Socio-Technical Systems Theory. Discussions concerning algorithmic accountability are further evaluated through

¹ Assoc. Prof. Dr., Hacettepe University, demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr

² Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal University, mehmet.altinoz@ibu.edu.tr

critiques of Technological Determinism and contemporary scholarship on algorithmic governance. Given the complexity and emerging nature of algorithmic management as an organizational phenomenon, the study employs both descriptive and conceptual analysis. Relevant legal regulations, academic publications, and institutional reports are examined to reveal the ethical consequences of current technological practices in remote work environments. Particular attention is devoted to digital surveillance mechanisms established through employee monitoring technologies, including screen-recording applications, keystroke tracking systems, webcam surveillance, and other forms of data-driven performance monitoring. The study critically explores how such practices may undermine individual privacy, intensify organizational control, and reshape power relations within digitally managed workplaces. The findings suggest that sustainable digital office management requires the institutionalization of algorithmic transparency, adherence to the principle of data minimization, and the integration of emerging digital rights—particularly the right to disconnect—into organizational governance frameworks. The findings further indicate that a human-centered digitalization strategy may contribute to safeguarding human dignity, promoting employee well-being, and strengthening ethical responsibility within digitally managed workplaces. The study is expected to contribute to the growing body of literature on algorithmic management while providing practical insights into the ethical governance of digitally mediated work environments.

Keywords: *Remote Work, Digital Office Management, Digital Surveillance, Algorithmic Accountability, Ethics*

Jel Kod: *M12, M14, M15*

KAMU YÖNETİCİLERİNİN YAPAY ZEKA ALGISI: METAFOR ANALİZİ

Umut ÜZMEZ¹

Ayşenur AÇIKEL²

Özet

Son yıllarda kamu yönetiminde dijital dönüşüm hız kazanmakta ve yapay zekâ teknolojilerinin kullanımı giderek artmaktadır. Bu süreçte kamu yöneticilerinin yapay zekâyâ yönelik algıları, bu teknolojilerin benimsenmesi ve etkin uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada, kamu yöneticilerinin 'yapay zekâ' kavramını hangi metaforlarla anlamlandırdıklarını belirlemek ve metaforların sunduğu anlam dünyasını analiz etmek amaçlanmaktadır. Bu yolla kamu yöneticilerinin yapay zekâyâ ilişkin algıları, beklentileri ve olası kaygıları derinlemesine tartışılmaktadır. Araştırmanın örneklemini, kamu kurum ve kuruluşlarında aktif olarak görev yapan, farklı illerden, kurumlardan ve yönetim kademelerinden olan yöneticilerinden oluşmaktadır. Çalışma, nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) üzerine kurgulanmıştır. Veriler; 'Yapay zekâ ... gibidir; çünkü ...' biçimindeki çevrimiçi metafor soru formları aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılara temel metaforun yanı sıra; yapay zekâyı nasıl bir “ekip üyesi” olarak gördükleri ve hangi “doğa olayı” veya “teknolojik araca” benzettikleri de sorulmuştur. Elde edilen veriler, adlandırma, eleme, kategori geliştirme, geçerlik/güvenirlik sağlama aşamalarından oluşan metafor analizi ile çözümlenmiştir. Verilerin temalandırılmasında tümevarımcı bir yaklaşım izlenmiş; katılımcıların sunduğu gerekçeler üzerinden ortak kavramsal yapılar oluşturulmuştur. Bulgulara göre; kolaylık, verimlilik ve merak unsurlarının etkisiyle yapay zekâyâ yönelik “kolaylaştırıcı”, “çözümleyici” ve “destekleyici” metaforlar öne çıkmıştır. Bulunla birlikte, yapay zekanın kaygı, tedirginlik ve şüphe uyandıran yönlerine işaret eden metaforlara da rastlanmıştır. Çalışma sonucunda, yöneticilerin yapay zekâ kullanımına yönelik akademik ve pratik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Yapay Zekâ, Metafor Analizi.

Jel Kodu: M15, O33, O39

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, umut.uzmez@beun.edu.tr

² Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, aacikel@bartin.edu.tr

PUBLIC ADMINISTRATORS' PERCEPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: METAPHOR ANALYSIS

Umut ÜZMEZ¹

Ayşenur AÇIKEL²

Abstract

In recent years, digital transformation in public administration has gained momentum, and the use of artificial intelligence (AI) technologies has been steadily increasing. In this process, the perceptions of public managers regarding AI play a crucial role in the adoption and effective implementation of these technologies. This research aims to identify the metaphors through which public managers conceptualize the notion of "artificial intelligence" and to analyze the world of meaning offered by these metaphors. In this way, public managers' perceptions, expectations, and potential concerns regarding AI are discussed in depth. The research sample consists of managers actively serving in public institutions and organizations across various provinces, institutions, and management levels. The study is grounded in phenomenology, one of the qualitative research designs. Data were collected through online metaphor questionnaires in the form of "Artificial intelligence is like... because..." In addition to the primary metaphor, participants were also asked how they perceive AI as a "team member" and which "natural phenomenon" or "technological tool" they liken it to. The obtained data were analyzed using metaphor analysis, consisting of the stages of naming, elimination, category development, and establishing validity and reliability. An inductive approach was adopted for thematic analysis, creating common conceptual structures based on the justifications provided by participants. According to the findings, "facilitating," "analytical," and "supportive" metaphors stood out due to the influence of ease, efficiency, and curiosity factors. However, metaphors pointing toward aspects of AI that evoke anxiety, hesitation, and skepticism were also encountered. Consequently, the study develops academic and practical recommendations regarding the use of AI by managers.

Keywords: Public Administration, Artificial Intelligence, Metaphor

Jel Kod: M15, O33, O39

¹ Assistant Professor Dr., Zonguldak Bülent Ecevit University, umut.uzmez@beun.edu.tr

² Lecturer, Bartın University, aacikel@bartin.edu.tr

ÖĞRENCİLERİN ÇEVİRİMİÇİ MAHREMİYET FARKINDALIKLARININ BELİRLENMESİ (BARTIN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Ayşenur AÇIKEL¹

Hatice KARACA²

Özet

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin çevrimiçi mahremiyet farkındalıklarını belirlemek ve bu farkındalığın çeşitli demografik değişkenlere göre nasıl değiştiğini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın kapsamını, Bartın Üniversitesi'nde öğrenim gören 379 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın yönetiminde nicel araştırma desenlerinden tarama modeli benimsenmiş ve tanımlayıcı bir yaklaşım izlenmiştir. Veriler çevrimiçi mahremiyet ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen öne çıkan bulgulara göre cinsiyet, yaşları, eğitim aldıkları sınıflar ve internet kullanım süresi ile genel mahremiyet farkındalıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre hem akademik hem pratik çıkarımlar sunulmuştur. Buna göre üniversite müfredatlarına dijital mahremiyet eğitimlerinin eklenmesi ve özellikle farkındalığı daha düşük saptanan öğrenci gruplarına yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılması önerilebilir. Ayrıca, dijital güvenlik eğitimlerinin yoğun internet kullanıcılarının deneyimleriyle paralel şekilde tüm öğrencilere yaygınlaştırılması faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çevrimiçi mahremiyet, dijitalleşme, üniversite öğrencileri.

Jel Kodu: O33, L86, D83

¹ Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, aacikel@bartin.edu.tr

² Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, hkaraca@bartin.edu.tr

DETERMINING STUDENTS' ONLINE PRIVACY AWARENESS (BARTIN UNIVERSITY EXAMPLE)

Ayşenur AÇIKEL¹

Hatice KARACA²

Abstract

This study was conducted to determine the online privacy awareness of university students and to analyze how this awareness varies according to different demographic variables. The sample of the study consists of 379 students studying at Bartın University. In conducting the research, a quantitative research design—specifically the survey model—was adopted, and a descriptive approach was followed. The data were collected using an online privacy scale. According to the key findings of the study, statistically significant differences were observed between overall privacy awareness and variables such as gender, age, year of study, and duration of internet use. Based on the results, both academic and practical implications are presented. Accordingly, it is recommended that digital privacy education be incorporated into university curricula and that awareness-raising initiatives be carried out, particularly targeting student groups identified as having lower levels of awareness. Furthermore, it would be beneficial to expand digital security training to all students in a way that aligns with the experiences of heavy internet users.

Keywords: Online privacy, digitalization, university students

Jel Kod: O33, L86, D83

¹ Lecturer, Bartın University, aacikel@bartin.edu.tr

² Lecturer, Bartın University, hkaraca@bartin.edu.tr

WEB TABANLI F KLAVYE EĞİTİMİNİN BÜRO YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN BECERİ GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ruşen YILMAZ¹

Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR²

Özet

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı alanında dijitalleşme süreci, mesleki becerilerin yeniden şekillenmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda klavye kullanım becerisi, özellikle hız ve doğruluk açısından önemli bir yeterlilik olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, web tabanlı F klavye eğitiminin büro yönetimi öğrencilerinin beceri gelişimi üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, 2025-2026 Güz Döneminde Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Büro Yöneticiliği ve Yönetici Asistanlığı programında öğrenim gören birinci sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemi kapsamında ön test ve son test uygulamaları yapılmış; eğitim sürecinde web tabanlı bir F klavye uygulaması kullanılmış ve öğrencilerin gelişimleri sistem üzerinden izlenmiştir. Elde edilen bulgular, öğrencilerin başlangıçta F klavye becerilerinin sınırlı olduğunu, eğitim süreci sonunda ise önemli düzeyde gelişim gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Web tabanlı uygulamanın sağladığı anlık geri bildirim, performans takibi ve etkileşimli öğrenme ortamı, öğrencilerin öğrenme süreçlerini desteklemiştir. Bu durum, öğrenme sürecinde insan-teknoloji etkileşiminin belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Sonuç olarak, web tabanlı eğitim araçlarının büro yönetimi eğitiminde beceri kazandırma sürecini desteklediği ve öğrenci motivasyonunu artırdığı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi, F Klavye Eğitimi, Web Tabanlı Öğrenme, İnsan-Teknoloji Etkileşimi, Beceri Gelişimi.

Jel Kodu: I21, O33, M10

¹ Öğr. Gör., Anadolu Üniversitesi, ryilmaz@anadolu.edu.tr

² Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

THE EFFECT OF WEB-BASED F KEYBOARD TRAINING ON THE SKILL DEVELOPMENT OF OFFICE MANAGEMENT STUDENTS

Ruşen YILMAZ¹

Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR²

Abstract

The process of digitalization in office management and executive assistantship has led to the transformation of professional skills. In this context, keyboard usage, particularly in terms of speed and accuracy, has become an essential competency. The aim of this study is to examine the effect of web-based F keyboard training on the skill development of office management students. The research was conducted on first-year students of the Office Management and Executive Assistantship Program at Anadolu University Eskişehir Vocational School during the 2025–2026 Fall Semester. Within the scope of the quantitative research method, pre-test and post-test applications were carried out. During the training process, a web-based F keyboard application was used, and students' progress was monitored through the system. The findings indicate that students initially had limited F keyboard skills, but showed significant improvement by the end of the training process. The instant feedback, performance tracking, and interactive learning environment provided by the web-based application supported students' learning processes. This demonstrates that human-technology interaction plays a decisive role in the learning process. As a result, it is concluded that web-based educational tools support skill acquisition in office management education and increase student motivation.

Keywords: Office Management, F Keyboard Training, Web-Based Learning, Human-Technology Interaction, Skill Development

Jel Kod: I21, O33, M10

¹ Lecturer, Anadolu University, ryilmaz@anadolu.edu.tr

² Prof. Dr., Anadolu University, nbozturk@anadolu.edu.tr

HAFTADA DÖRT GÜN ÇALIŞMA MODELİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Dilaver TENGİLİMOĞLU¹

Buket TURGUT²

Seda SAKIN³

Özet

Bu çalışmada haftada dört gün çalışma modelinin kamu ve özel sektörde görev yapan beyaz yaka çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın amacı, söz konusu modelin çalışan motivasyonu ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışma nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş; Ankara ilinde biri kamu, biri özel sektör olmak üzere iki kurumda çalışan toplam 495 beyaz yaka çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde haftada dört gün çalışma, iş motivasyonu ve iş-yaşam dengesi ölçekleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler regresyon ve korelasyon analizleri ile analiz edilmiştir. Bulgular, regresyon analizi sonuçlarına göre haftada dört gün çalışma modeli iş motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=0,370$; $p<0,001$). Ayrıca iş-yaşam dengesi üzerinde de anlamlı etki tespit edilmiştir ($p<0,001$). Sonuç olarak, haftada dört gün çalışma modelinin çalışan refahını artıran ve kurumsal sürdürülebilirliğe katkı sağlayan uygulanabilir bir alternatif çalışma modeli olarak değerlendirilebilir. Özellikle yapay zeka destekli süreçlerin yaygınlaşmasıyla birlikte çalışma sürelerinin yeniden tasarlanması stratejik önem taşımaktadır. Gelecek araştırmalarda farklı sektörler ve mavi yaka çalışanlar üzerinde çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Haftada dört gün çalışma, iş motivasyonu, iş-yaşam dengesi, esnek çalışma, çalışan refahı

Jel Kodu: J24, M12, M54

¹ Prof. Dr., Atılım Üniversitesi Üniversitesi, dilaver.tengilimoglu@atilim.edu.tr

² Atılım Üniversitesi, buket.turgut1@gmail.com

³ Dr., Bağımsız Araştırmacı, sedasakin35@gmail.com

THE EFFECT OF FOUR-DAY WORKWEEK MODEL ON EMPLOYEE MOTIVATION AND WORK-LIFE BALANCE

Dilaver TENGİLİMOĞLU¹

Buket TURGUT²

Seda SAKIN³

Abstract

This study examines the effects of the four-day workweek model on white-collar employees working in the public and private sectors. The aim of the research is to determine the impact of this model on employee motivation and work-life balance. The study was conducted using a quantitative research method, and data were collected through surveys from a total of 495 white-collar employees working in two organizations, one public and one private, located in Ankara. The four-day workweek scale, job motivation scale, and work-life balance scale were used as data collection instruments. The data were analyzed using regression and correlation analyses. The findings indicate that the four-day workweek model has a significant and positive effect on employee motivation. ($\beta=0,370$; $p<0,001$). In addition, a statistically significant improvement was found in work-life balance ($p<0,001$). Overall, the four-day workweek model is considered to be a viable alternative working arrangement that enhances employee well-being and contributes to organizational sustainability. Particularly with the increasing prevalence of AI-supported processes, the redesign of working hours is becoming strategically important. Future research is recommended to focus on different sectors and blue-collar employees.

Keywords: Four-day workweek, job motivation, work-life balance, flexible work, employee well-being

Jel Kod: J24, M12, M54

¹ Prof. Dr., Atılım Üniversitesi University, dilaver.tengilimoglu@atilim.edu.tr

² Atılım University, buket.turgut1@gmail.com

³ Dr., Independent Researcher, sedasakin35@gmail.com

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN YAPAY ZEKÂYA İLİŞKİN ALGILARI: METAFORİK BİR ANALİZ

Merve PAÇACI¹

Özet

Yapay zekâ, son yıllarda yalnızca teknolojik bir yenilik olarak değil, bireylerin farklı anlamlar yüklediği toplumsal bir olgu olarak da dikkat çekmektedir. İnsanlar yeni ve karmaşık olguları anlamlandırırken çoğu zaman metaforlardan yararlanmaktadır. Yapay zekâ da bu süreçte bir yardımcı, rakip, rehber ya da çalışma arkadaşı olarak tanımlanabilmektedir. Özellikle büro yönetimi ve yönetici asistanlığı gibi bilgi, iletişim ve organizasyon süreçlerine dayalı alanlarda bu anlamlandırmalar, mesleki beklentiler ve gelecek tasavvurları açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında öğrenim gören öğrencilerin yapay zekâya yönelik algılarını metaforlar aracılığıyla ortaya koymaktır. Araştırma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülmüştür. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı gibi dijital dönüşümden doğrudan etkilenen meslek alanlarına yönelik çalışmaların sınırlı olması, bu araştırmanın özgün katkısını oluşturmaktadır. Çalışma grubunu, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde öğrenim gören Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı öğrencileri oluşturmaktadır. Veriler, katılımcıların “Yapay zekâ, büro yönetimi açısından ... gibidir; çünkü ...”, “Yapay zekâ, yönetici asistanlığı mesleği açısından ... gibidir; çünkü ...” ve “Yapay zekâ ile çalışmak ... gibidir; çünkü ...” ifadelerini tamamlamaları yoluyla elde edilmiştir. Elde edilen veriler metafor analizi ve tematik analiz teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonuçları, yapay zekâ algısının bağlama göre değiştiğini göstermektedir. Yapay zekâ büro yönetimi bağlamında araç, yönetici asistanlığı mesleği bağlamında rakip/tehdit, çalışma deneyimi bağlamında ise iş birliği yapılan bir ekip arkadaşı olarak anlamlandırılmaktadır. Çalışma, büro yönetimi alanında yapay zekâya ilişkin algılarının anlaşılmasına katkı sunmakta ve eğitim programlarının bu dönüşüme uyum sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılmasının önemine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, üniversite öğrencileri, Yapay Zekâ, Metaforik Analiz

Jel Kodu: I23, M51, O33

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi,
mervepacaci@isparta.edu.tr

PERCEPTIONS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AMONG OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANTSHIP STUDENTS: A METAPHORICAL ANALYSIS

Merve PAÇACI¹

Abstract

Artificial intelligence has attracted attention in recent years not only as a technological innovation but also as a social phenomenon to which individuals attribute different meanings. People often rely on metaphors when making sense of new and complex phenomena. In this process, artificial intelligence may be perceived as an assistant, a competitor, a guide, or a teammate. Such interpretations are particularly significant in fields based on information, communication, and organizational processes, such as office management and executive assistantship, as they shape professional expectations and perceptions of the future. The aim of this study is to explore the perceptions of students enrolled in the Office Management and Executive Assistantship Program regarding artificial intelligence through metaphors. The study was conducted within the framework of a qualitative research design. The limited number of studies focusing on professional fields directly affected by digital transformation, such as office management and executive assistantship, constitutes the unique contribution of this research. The study group consisted of students enrolled in the Office Management and Executive Assistantship Program at Isparta University of Applied Sciences. Data were collected by asking participants to complete the following statements: “Artificial intelligence is like ... in terms of office management because ...”, “Artificial intelligence is like ... in terms of the executive assistant profession because ...”, and “Working with artificial intelligence is like ... because ...”. The data were analyzed using metaphor analysis and thematic analysis. The findings indicate that perceptions of artificial intelligence vary depending on the context. In the context of office management, artificial intelligence is predominantly perceived as a tool; in the context of the

¹ Assist. Prof., Isparta University of Applied Sciences, mervepacaci@isparta.edu.tr

executive assistant profession, it is perceived as a competitor or a threat; and in the context of working experience, it is perceived as a teammate and a collaborative actor. The study contributes to a better understanding of perceptions of artificial intelligence in the field of office management and highlights the importance of redesigning educational programs in line with the changing demands of digital transformation.

Keywords: *Office Management and Executive Assistance, University Students, Artificial Intelligence, Metaphor Analysis*

Jel Kod: *I23, M51, O33*

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARINA YÖNELİK ALGILARININ KULLANIM NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Beyza Nur GÜRKAŞ¹

Koray GÜRPINAR²

Özet

Bu çalışmanın amacı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencilerinin yapay zekâ uygulamalarına yönelik algılarının kullanım niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma, gelecekte ofis süreçlerinde görev alacak öğrencilerin dijital dönüşüme hazırlığını değerlendirmesi bakımından önem taşımaktadır. Araştırma nicel desende planlanmış olup verilerin anket yoluyla toplanması öngörülmektedir. Araştırmanın örneklemi erişilebilir üniversitelerde öğrenim gören Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencileri olacaktır. Modelde algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, güven ve algılanan risk değişkenlerinin kullanım niyeti üzerindeki etkisi ele alınacaktır. Literatür doğrultusunda algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve güvenin kullanım niyetini olumlu yönde; algılanan riskin ise olumsuz yönde etkileyebileceği beklenmektedir. Ayrıca kullanım kolaylığının algılanan faydayı artırıcı bir rol oynayabileceği değerlendirilmektedir. Beklenen bulguların, yükseköğretimde yapay zekâ kullanımına ilişkin tartışmaları büro yönetimi ve yönetici asistanlığı alanı özelinde somutlaştırması ve eğitim programlarının dijital yetkinlik boyutuna katkı sunması öngörülmektedir. Çalışma devam etmekte olup bulgular ve sonuçlar veri toplama sürecinin tamamlanmasının ardından ayrıntılı olarak raporlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Yapay Zekâ, Teknoloji Kabul Modeli, Kullanım Niyeti, Yükseköğretim, Büro Yönetimi*

Jel Kodu: I23, M15, O33

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, , İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, bngurkas@gmail.com

² Dr. Öğr. Üyesi., Afyon Kocatepe Üniversitesi, gurpinar@aku.edu.tr

THE EFFECT OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANTSHIP STUDENTS' PERCEPTIONS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS ON THEIR INTENTION TO USE

Beyza Nur GÜRKAŞ¹

Koray GÜRPINAR²

Abstract

This study aims to examine the effect of Office Management and Executive Assistantship Program students' perceptions of artificial intelligence applications on their intention to use these technologies. The study is important because it evaluates the digital transformation readiness of students who are expected to take part in office processes in the future. The research is designed as a quantitative study, and data are planned to be collected through a questionnaire. The sample will consist of Office Management and Executive Assistantship Program students studying at accessible universities. The model focuses on the effects of perceived usefulness, perceived ease of use, trust, and perceived risk on intention to use. Based on the literature, perceived usefulness, perceived ease of use, and trust are expected to affect intention to use positively, whereas perceived risk is expected to affect it negatively. In addition, perceived ease of use is expected to increase perceived usefulness. The anticipated findings are expected to clarify discussions on artificial intelligence use in higher education within the specific context of office management and executive assistance and to contribute to the digital competency dimension of educational programs. The study is still in progress, and the findings and conclusions will be reported in detail after the data collection process is completed.

Keywords: *Artificial Intelligence, Technology Acceptance Model, Intention To Use, Higher Education, Office Management*

Jel Kod: I23, M15, O33

¹ Afyon Kocatepe University, Department of Business Administration, Master's Program in Management and Organization (with Thesis) Student, bngurkas@gmail.com

² Assist. Prof., Afyon Kocatepe University, gurpinar@aku.edu.tr

YÖNETİCİLERDE TEKNOSTRESİN NEDENLERİNE YÖNELİK BİR NİTEL DEĞERLENDİRME

Erdem GÜNGÖRMÜŞ¹

Osman USLU²

Özet

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler nedeni ile artan iş yükü ve sürekli yeniden öğrenme gereksinimleri gibi faktörler, çalışanlar arasında stres ve baskı oluşturabilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş yerlerinde yaygınlaşması, performansı ve verimliliği artırırken çalışanlarda teknostres yaşanmasına neden olabilmektedir. Teknostres teknolojik ürünleri kullanma esnasında ortaya çıkan zorluklar ile başa çıkılamadığında ortaya çıkan bir uyum sorunu olarak görülmektedir. Teknostres kavramı ile ilgili yapılan literatür araştırmalarında yöneticilerin bireylere görece teknostrese daha fazla maruz kaldığı yönünde bilgiler elde edilmiştir. Bu sebeple yöneticilerin teknostresle ilgili deneyimleri, teknostres yaşama nedenleri sıradan çalışanlarınkinden farklı olduğu değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışan yöneticilerin teknostres yaşamalarının nedenlerini derinlemesine incelemektir. Literatürde çalışanlar ve bireyler ile teknostres çalışmaları oldukça fazla ise de yöneticiler ile ilgili yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Bu sebeple çalışmada stratejik karar verici konumundaki yöneticilerin süreçteki rolü ve maruz kaldıkları baskının nedenlerin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırmada yöneticilerin çalışma ortamlarındaki yenilikler, teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmenin nasıl algılandığını derinlemesine inceleyebilmek amacıyla nitel araştırma yaklaşımı benimsenecektir. Araştırma Afyonkarahisar ilinde bulunan orta ve büyük ölçekli teknolojik işletmeler ve kamu kurumlarındaki yöneticiler çalışma grubu olarak tercih edilmiştir. Çalışmadaki yöneticilerin en az iki yıl ve üzerinde yönetici kadrosunda görev yapmaları esas alınmıştır. Çalışmanın yöneticilerdeki teknostresin nedenlerini ortaya koyarak teknostresin yönetimine yönelik çıkarımlar sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tekno Stres, Stress, Yönetici, Teknoloji, Yenilik

Jel Kodu: M10, M12, O33

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, erdem_gungormus@hotmail.com

² Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, ousluu@aku.edu.tr

THE EFFECT OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANTSHIP STUDENTS' PERCEPTIONS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS ON THEIR INTENTION TO USE

Erdem GÜNGÖRMÜŞ¹

Osman USLU²

Abstract

Due to rapid advancements in information and communication technologies, factors such as increased workload and the need for continuous relearning can create stress and pressure among employees. While the widespread use of information and communication technologies in workplaces increases performance and productivity, it can also lead to technostress in employees. Technostress is seen as an adjustment problem that arises when one cannot cope with the difficulties encountered while using technological products. Literature research on the concept of technostress has revealed that managers are exposed to technostress more than individuals. Therefore, it is considered those managers' experiences with technostress and the reasons for experiencing it differ from those of ordinary employees. The aim of this study is to deeply examine the reasons why managers working in public and private sector businesses experience technostress. While there are many studies on technostress in the literature concerning employees and individuals, the number of studies focusing on managers is quite limited. Therefore, this study aims to identify the role of managers in strategic decision-making positions in the process and the reasons for the pressure they experience. This research will adopt a qualitative research approach to deeply examine how managers perceive innovations, technological advancements, and digitalization in their work environments. The study group consists of managers from medium and large-scale technology enterprises and public institutions in Afyonkarahisar province. The study requires that the participating managers have held managerial positions for at least two years. The study is expected to reveal the causes of technostress in managers and offer insights into its management.

Keywords: *Techno Stress, Stress, Manager, Technology, Innovation*

Jel Kod: *M10, M12, O33*

¹ *Afyon Kocatepe University, Department of Business Administration, Master's Program in Management and Organization (with Thesis) Student, erdem_gungormus@hotmail.com*

² *Assoc. Prof. Dr., Afyon Kocatepe University, ousluu@aku.edu.tr*

MODERN ÇALIŞMA ORTAMLARINDA IŞIK RENK SICAKLIĞI DEĞİŞİMİNİN ÇALIŞMA KONFORU VE GÖRSEL ALGI ÜZERİNE ETKİSİ

Ramazan GÖK¹

Mustafa ŞAHİN²

Özet

Büro ve ofisler, çalışanların gününün büyük bir kısmını geçirdiği alanlardır. Bu yüzden çalışma saatlerinin verimli bir şekilde geçirilmesi için bu ortamlarda ışık, sıcaklık ve ses gibi fiziksel risk etmenleri mutlaka kontrol altında tutulmalıdır. Bunların içerisinde en kritiği ışıktır. Işık, çalışanların hem çalışma konforunu hem de görsel algılarını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda günümüzde çalışma ortamlarında aydınlatma sistemleri; çalışanların görsel sağlığı, biyolojik ritmi ve iş verimliliği üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Çalışmanın amacı büro ve ofis ortamlarında farklı renk sıcaklıklarına sahip aydınlatma elemanlarının mekân algısı üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışma kapsamında bir ofis ortamı, DIALux programında modellenmiştir. Modellenen bu ortamda 36 Watt gücünde, 2880 lümen ışık akısına sahip 10 adet Panasonic LED armatür kullanılmıştır. Kullanılan bu armatürler ise 3000 K, 4000 K ve 6000 K renk sıcaklığına sahip 3 farklı senaryoda sistem üzerinde test edilmiştir. Gerçekleştirilen simülasyonlar sonucunda tüm senaryolarda çalışma düzleminde ortalama aydınlık düzeyi 514 lx olarak elde edilmiştir. Kamaşma indeksi (UGR) 16–18 aralığında sabitlenmiş ve genel düzgünlük katsayısı (U₀) 0,87 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre aydınlık düzeyi, kamaşma ve düzgünlük değerleri sabit kalsa dahi renk sıcaklığındaki değişimin mekânın görsel atmosferini ve algısını önemli ölçüde değiştirdiği görülmektedir. Ayrıca yapılan teknik analizler, renk sıcaklığı yönetiminin enerji tüketimi ve işletme maliyetleri üzerinde hiçbir ek yük oluşturmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, akıllı ofis yönetiminde yalnızca aydınlık düzeyine odaklanmanın yeterli olmadığını; işin niteliğine bağlı olarak ışık renk sıcaklığının da stratejik bir parametre olarak yönetilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak,

¹ Öğr. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, rgok@aku.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, mustafa.sahin4@sbu.edu.tr

teknoloji ile birlikte dijitalleşen büro ve ofis ortamlarında ışık renk sıcaklığının görsel algı ve çalışma performansı açısından kritik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Görsel Konfor, Işık Renk Sıcaklığı, Ofis aydınlatması, İř verimliliği*

Jel Kodu: M54, O32, D24, C63

THE IMPACT OF CORRELATED COLOR TEMPERATURE VARIATIONS ON OCCUPATIONAL COMFORT AND VISUAL PERCEPTION IN MODERN WORK ENVIRONMENTS

Ramazan GÖK¹

Mustafa ŞAHİN²

Abstract

Offices and workplaces are environments where employees spend a significant portion of their day. Therefore, physical risk factors such as lighting, temperature, and noise must be strictly controlled to ensure productive working hours. Among these, lighting is the most critical factor, directly influencing both the working comfort and visual perception of employees. In this context, contemporary lighting systems in work environments have a direct impact on the visual health, biological rhythms, and work productivity of occupants. The objective of this study is to investigate the effects of lighting fixtures with different Correlated Color Temperatures (CCT) on spatial perception within office environments. Within the scope of the study, an office environment was modeled using DIALux software. In the simulated environment, 10 Panasonic LED luminaire, each with a power rating of 36 Watts and a luminous flux of 2880 lumens, were utilized. These luminaires were evaluated across three different scenarios featuring color temperatures of 3000 K, 4000 K, and 6000 K. The simulation results demonstrated that the average illuminance level on the working plane was maintained at 514 lx across all scenarios. The Unified Glare Rating (UGR) was stabilized within the range of 16–18, and the overall uniformity ratio (U_O) was obtained as 0.87. The findings indicate that even when the illuminance level, glare index, and uniformity ratio remain constant, variations in color temperature significantly alter the visual atmosphere and spatial perception of the environment. Furthermore, technical analyses revealed that color temperature management imposes no additional burden on energy consumption or operational costs. This outcome highlights that focusing solely on illuminance levels in smart office management is insufficient; rather, the color temperature of light must also be managed as a strategic parameter depending on the nature of the tasks.

¹ Lecturer, Afyon Kocatepe University, rgok@aku.edu.tr

² Asst. Prof., University of Health Sciences, mustafa.sahin4@sbu.edu.tr

Consequently, it is emphasized that light color temperature holds critical importance for visual perception and working performance in modern office environments digitalized by technology.

Keywords: *Visual Comfort, Correlated Color Temperature (CCT), Office Lighting, Work Productivity*

Jel Kod: M54, O32, D24, C63

GELENEKSELDEN DİJİTALE: NADİR ESERLERDEKİ DERKENARLARIN YAPAY ZEKÂ TEKNİKLERİYLE DİJİTAL ARŞİVLENMESİ

Halil SELÇUKBİRİCİK¹

Mehmet Akif AĞTAS²

Özet

Kitap sayfalarının boşluk kısımlarına düşülen el yazısı notlar olan derkenarların, yazıldıkları dönemin sosyokültürel, tarihi ve entelektüel arka planına dair eşsiz kaynaklar olduğu görülmektedir. Kağıtların kıymetli olduğu, not düşmenin önem arz ettiği dönemde bu tarz yazılar, döneminin kıymetli bilgilerini geleceğe taşıyan birincil kaynak niteliği taşımaktadır. Teknolojinin hızlı gelişimi, dijital araçların yaygınlaşması, bu tür notların kullanımını büyük oranda azaltmıştır. Ayrıca basılı materyallerin fiziksel yıpranmaya maruz kalması, karmaşık hat/el yazısı stilleri ve geleneksel kataloglama yöntemlerinin yetersizliği, bu kıymetli eserlerin zamanla yok olmasına sebep olmaktadır. Bu durum araştırmacıların bu değerli verilere erişimini büyük ölçüde kısıtlamakta ve geleceğe aktarılmasına engel olmaktadır. Kültürel mirasın korunması ve erişilebilirliğinin artırılması amacıyla bu tarz kıymetli eserlerin dijital dönüşüm çalışmaları ile arşivlenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma dijital dönüşüm kapsamında derkenarların dijital ortama aktarılmasını ve arşivlenmesi aşamasında yapay zekâ teknikleri kullanılmasını incelemektedir. Çalışma kapsamında; hasarlı metinlerin Görüntü İşleme algoritmalarıyla onarılması, El Yazısı Tanıma (HTR) ve Optik Karakter Tanıma (OCR) teknolojilerinin tarihi metinlere adaptasyonu ve Doğal Dil İşleme (NLP) yöntemleriyle elde edilen verilerin anlamsal olarak tasnif edilmesi süreçleri ele alınmaktadır. Geleneksel arşivcilikten dijital ekosisteme geçişi temsil eden bu yapay zekâ odaklı yaklaşımın, derkenarları yalnızca statik birer görüntü olmaktan çıkarıp, araştırmacılar için sorgulanabilir, referans alınabilir, dinamik bir bilgi ağına dönüştürmesi aşamalarının incelenmesi ve literatüre kazandırılması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Nadir Eserler, Derkenar, Dijital Arşivleme, Yapay Zekâ, Optik Karakter Tanıma, Kültürel Miras.*

Jel Kodu: Z11, D83, L86, O33, C88

¹ Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, hsbiricik@aku.edu.tr

² Öğr. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, maagtas@aku.edu.tr

FROM TRADITIONAL TO DIGITAL: DIGITAL ARCHIVING OF MARGINAL NOTES IN RARE BOOKS USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNIQUES

Halil SELÇUKBİRİCİK¹

Mehmet Akif AĞTAŞ²

Abstract

Postscripts, which are handwritten notes written in the blank spaces of book pages, are seen as invaluable sources of information about the socio-cultural, historical, and intellectual background of the period in which they were written. In an era when paper was precious and note-taking was important, such writings served as primary sources, carrying valuable information from their time into the future. The rapid advancement of technology and the widespread use of digital tools have greatly reduced the use of such notes. Furthermore, the physical deterioration of printed materials, complex calligraphic styles, and the inadequacy of traditional cataloging methods contribute to the gradual loss of these valuable works. This situation severely restricts researchers' access to this valuable data and prevents its preservation for the future. For the preservation and increased accessibility of cultural heritage, archiving such valuable works through digital transformation efforts is of great importance. This study examines the digitization and archiving of postscripts within the scope of digital transformation, and the use of artificial intelligence techniques in this process. The study addresses the processes of repairing damaged texts using Image Processing algorithms, adapting Handwriting Recognition (HTR) and Optical Character Recognition (OCR) technologies to historical texts, and semantically classifying data obtained using Natural Language Processing (NLP) methods. The aim is to investigate and contribute to the literature the stages of this AI-focused approach, which represents the transition from traditional archival practices to a digital ecosystem, transforming postscripts from mere static images into a dynamic, searchable, and referenceable information network for researchers.

Keywords: *Rare Books, Digital Archiving, Postscripts*

Jel Kod: *M54, O32, D24, C63*

¹ Prof. Dr., Afyon Kocatepe University, hsbiricik@aku.edu.tr

² Lecturer, Afyon Kocatepe University, maagtas@aku.edu.tr

YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI MESLEĞİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN ETKİSİ

Betül İkbāl AKBAŞ¹

Bahar SUVACI²

Özet

Yönetici asistanlığı mesleği (sekreterlik) çok uzun yıllardır var olan ve pek çok açıdan önemli olan bir meslektir. Bu meslek ülkemizde ve dünyadaki diğer meslekler gibi hizmet verdiği toplumdan etkilenmektedir. Toplumun cinsiyet rollerine yönelik tutumları, mesleklerin seçiminde etkin rol oynamaktadır. Toplumun bu cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle bazı meslek gruplarında mesleğin tercih edilmesinin sadece bir cinsiyet için uygun olacağı inancı yatmaktadır. Yönetici asistanlığı da bu meslek gruplarından biridir. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet rollerinin yönetici asistanlığı mesleği üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın verileri 2025-2026 Eğitim Öğretim döneminde Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında aktif olarak öğrenci olan 5 kadın 5 erkek toplamda 10 katılımcı ile yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler betimleyici analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma bulgularına göre katılımcılar meslek seçiminde rahatlık, konfor, ücret ve severek yapacakları bir iş olmasına dikkate etmektedir. Katılımcıların %80'i mesleklerde kadın işi ya da erkek işi ayrımının yapıldığı kanaatindedir. Katılımcıların %90'ı ise toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği sorumlulukların (eş, anne, baba olmak gibi) meslek seçimini etkilediğini belirtmiştir. Katılımcılardan erkeklerin %90'ı bu mesleğin toplum tarafından kadınlar için daha uygun olduğunu düşünürken kadın katılımcıların %90'ı mesleğin her iki cinsiyet tarafından da gerçekleştirilebileceğini düşünmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak toplumda mesleklere kadın işi erkek işi ayrımının yapıldığı, toplumda kadınlara ve erkeklere (annelik-babalık gibi) atfedilen görevlerin meslek seçimini etkilediği ve Yönetici Asistanlığı mesleğine karşı kadın öğrencilerin cinsiyetçi bir bakışı yokken, erkek öğrencilerin mesleğin

¹ Anadolu Üniversitesi, EMYO Öğrencisi, bikbalakbas@gmail.com

² Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, bsuvaci@anadolu.edu.tr

toplumda kadınlar tarafından yapılmasının daha uygun görüldüğünü düşündükleri sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Yönetici Asistanı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Toplumsal Cinsiyet Roller, Meslek Seçimi*

Jel Kodu: M1, M12, M19

THE IMPACT OF GENDER ROLES ON THE PROFESSION OF EXECUTIVE ASSISTANCE

Betül İkbāl AKBAŞ¹

Bahar SUVACI²

Abstract

The profession of executive assistant (secretarial work) has existed for many years and is important in many respects. Like other professions in our country and the world, it is influenced by the society it serves. Society's attitudes towards gender roles play an active role in career choices. Due to this gender-biased societal perspective, some professions are believed to be suitable only for one gender. Executive assistantship is one of these professions. Therefore, the aim of this study is to determine the impact of gender roles on the executive assistant profession. For this purpose, the interview technique, one of the qualitative research methods, was used. The data for the study were collected through face-to-face interviews with 10 participants (5 women and 5 men) who were actively enrolled in the Office Management and Executive Assistant program during the 2025-2026 academic year. The obtained data were analyzed using descriptive analysis. According to the study findings, participants consider comfort, convenience, salary, and the fact that they will enjoy their work when choosing a profession. 80% of participants believe that there is a distinction made in society between professions considered "women's work" and "men's work." 90% of participants stated that the responsibilities imposed by gender roles (such as being a wife, mother, or father) influenced their career choices. While 90% of male participants thought that this profession was considered more suitable for women by society, 90% of female participants thought that the profession could be performed by both genders. Based on these findings, it can be concluded that there is a distinction made in society between professions considered "women's work" and "men's work," that the roles attributed to women and men in society (such as motherhood and fatherhood) influence career choices, and that while female students do not have a sexist view towards the profession of Executive

¹ *Anadolu University, EMYO Student, bikbalakbas@gmail.com*

² *Assoc. Prof. Dr., Anadolu University, bsuvaci@anadolu.edu.tr*

Assistant, male students believe that the profession is considered more suitable for women by society.

Keywords: *Executive Assistant, Office Management and Executive Assistantship, Gender Roles, Career Choice*

Jel Kod: M1, M12, M19

ÜNİVERSİTELERDE ÖRGÜTSEL RUTİNLERİN OLUŞUMU VE SÜRDÜRÜLMESİ: YÖNETİCİ SEKRETERLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Ahmet KUMRU¹

Özet

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerin karmaşık idari yapılarında tekrar eden eylem kalıpları olarak tanımlanan örgütsel rutinlerin nasıl oluştuğunu ve sürdürüldüğünü, bu süreçte yönetici sekreterlerin (fakülte ve yüksekokul sekreterleri) üstlendiği merkezi rolü analiz etmektir. Örgütsel rutinler literatürü, rutinleri bir yandan kurumsal bilgiyi depolayan istikrar kaynakları, diğer yandan ise aktörlerin eylemleriyle şekillenen değişim potansiyelleri olarak ele almaktadır. Feldman ve Pentland'ın (2003) kavramsallaştırdığı "ostensif" (soyut kural yapısı) ve "performatif" (somut icra) boyutlar arasındaki dinamik etkileşim, bu araştırmanın temel odağını oluşturmaktadır. Araştırmanın temel teorik iddiası, üniversitelerde akademik yöneticiler tarafından alınan stratejik kararların günlük işleyişe aktarılmasında sekreterlerin "eşik bekçisi" ve "koordinatör" olarak rutinleri bizzat inşa ettikleridir. Bu bağlamda, Lipsky'nin (1980) "sokak düzeyi bürokrat" kavramı çerçevesinde sekreterlerin sahip olduğu takdir yetkisinin örgütsel rutinlerin esnekliği üzerindeki etkisi ve Elektronik Belge Yönetim Sistemleri (EBYS) gibi teknolojik aktantların rutinlerin dijitalleşmesi sürecindeki bir araç olmasının ötesinde eylem kuran dönüştürücü rolü tartışılmaktadır. Nitel araştırma deseniyle kurgulanan çalışmada veriler, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen ve 7 yönetici sekreterle yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerden elde edilmiştir. Tematik analiz sonrası elde edilen sonuçlar, yönetici sekreterlerin stratejik kararları günlük operasyona dönüştüren "eşik bekçisi" ve "koordinatör" rolüyle rutinleri bizzat inşa etmekte olduğunu ve örgütsel rutinlerin yönetici değişimlerinden bağımsız biçimde sekreterler aracılığıyla kurumsal hafızada yaşatıldığını göstermektedir. Çalışma, özellikle kamu örgütlerinde rutinlerin bir ateşkes işlevi gördüğünü ve kurumsal hafızanın sürdürülmesinde insan unsurunun vazgeçilmezliğini vurgulayarak literatüre katkı sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, üniversite yönetim süreçlerinin iyileştirilmesi ve büro yönetimi literatüründe sekreterlik rolünün örgütsel kuram zemininde

¹ Öğr.Gör.Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, akumru@aku.edu.tr

yeniden tanımlanması açısından önem taşımaktadır. Bu yönüyle araştırma hem örgüt kuramı hem de yükseköğretim yönetimi literatürüne özgün ampirik bulgular sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Rutinler, Kurumsal Hafıza, Yönetici Sekreter, Sokak Düzeyi Bürokrat*

Jel Kodu: D23, M10, I23

THE FORMATION AND SUSTAINABILITY OF ORGANIZATIONAL ROUTINES in UNIVERSITIES: A QUALITATIVE STUDY ON EXECUTIVE SECRETARIES

Ahmet KUMRU¹

Abstract

The purpose of this study is to examine how organizational routines, defined as recurrent patterns of action within the complex administrative structures of universities, are formed and sustained, with a particular focus on the central role played by executive secretaries (faculty and vocational school secretaries) in these processes. The organizational routines literature conceptualizes routines both as sources of stability that store institutional knowledge and as mechanisms with the potential for change shaped by the actions of organizational actors. The dynamic interaction between the ostensive dimension (the abstract structure of rules) and the performative dimension (their concrete enactment), as conceptualized by Feldman and Pentland (2003), constitutes the primary focus of this research. The main theoretical argument of the study is that executive secretaries actively construct organizational routines by serving as “gatekeepers” and “coordinators” in translating strategic decisions made by academic administrators into day-to-day operational practices. Within this framework, the study discusses the influence of the discretionary authority exercised by secretaries on the flexibility of organizational routines through the lens of Lipsky’s (1980) concept of street-level bureaucrats. Furthermore, technological actants such as Electronic Document Management Systems (EDMS) are examined not merely as tools facilitating digitalization, but as transformative actors that shape and reconfigure organizational action. Designed as a qualitative study, the research draws on data obtained through semi-structured in-depth interviews conducted with seven executive secretaries selected via purposive sampling. The findings derived from thematic analysis reveal that executive secretaries actively construct organizational routines through their roles as gatekeepers and coordinators who transform strategic decisions into everyday operations. Moreover, organizational routines are sustained within institutional memory through secretaries, largely independent of changes in managerial positions. The study contributes to the literature by highlighting that organizational routines serve as a form of truce within public organizations and

¹ Lecturer Dr., Afyon Kocatepe University, akumru@aku.edu.tr

by emphasizing the indispensable role of human actors in maintaining institutional memory. The findings are significant for improving university administrative processes and for redefining the role of secretaries within the framework of organizational theory in the office management literature. In this respect, the study provides original empirical insights for both organizational theory and higher education management literature.

Keywords: *Organizational Routines, Institutional Memory, Executive Secretary, Street-Level Bureaucrat*

Jel Kod: D23, M10, I23

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI MESLEĞİNİN İMAJI

Elif KOÇ¹

Bahar SUVACI²

Özet

Yönetici asistanlığı mesleği daha önceleri sekreterlik olarak adlandırıldığı için toplumda farklı bir imaja sahip olabilmektedir. Bu mesleğin imaj algısının belirlenmesi ve iyileştirilmesi, mesleğe olan ilgiyi ve verilen önemi arttırarak, mesleğin özellikle konusunda uzman kişiler tarafından bilinçli olarak yerine getirilmesine olanak tanıyacaktır. Buradan yola çıkarak öncelikle mesleği yerine getirecek olanların meslek ile ilgili imaj algısı belirlenmek ve elde edilen bulgulara göre meslek imaj algısının iyileştirilmesi için önerilerde bulunulmak istenmiştir. Bu amaçla çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılarak Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında aktif olarak öğrenci olan 10 öğrenci ile görüşmeler yapılarak çalışma verileri toplanmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilere açık uçlu 12 soru sorulmuştur. Elde edilen veriler betimleyici analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre katılımcıların %80'i mesleğin olumsuz bir imaja sahip olduğunu düşünmektedir. Mesleği seçme nedeni olarak katılımcıların yarısı mesleği bildikleri ve organizasyon becerisine sahip olduklarını düşündükleri için seçtiklerini belirtirken sadece %10'u yüksek statüye sahip bir meslek olduğunu düşündüğü için seçtiğini belirtmiştir. %50'si mesleğin toplum tarafından yanlış tanındığını ve bundan dolayı statü olarak hak etmediği bir yerde olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların tamamı mesleğin daha iyi bir imaja sahip olabilmesi için başta mesleği yerine getirenlerin mesleği küçümsememeleri ve mesleği profesyonel bir şekilde yerine getirilmesi gereken bir meslek olarak kabul etmesi gerektiğini belirtmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Yönetici Asistanı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Meslek İmajı

Jel Kodu: M1, M12, M19

¹ Anadolu Üniversitesi, EMYO Öğrencisi, elifkocx77@gmail.com

² Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, bsuvaci@anadolu.edu.tr

THE IMPACT OF GENDER ROLES ON THE PROFESSION OF EXECUTIVE ASSISTANCE

Elif KOÇ¹

Bahar SUVACI²

Abstract

The profession of executive assistant, formerly known as secretarial work, may have a different image in society. Determining and improving the perception of this profession will increase interest in and appreciation for it, allowing it to be performed consciously, especially by experts in the field. Therefore, this study aims to first determine the perception of the profession's image among those who will perform it, and then to make suggestions for improving this image based on the findings. For this purpose, data was collected by interviewing 10 students actively enrolled in the Office Management and Executive Assistant program using the interview technique, a qualitative research method. Twelve open-ended questions were asked to the participating students. The data were analyzed using descriptive analysis. According to the study results, 80% of the participants believe the profession has a negative image. Half of the participants stated that they chose the profession because they believed they knew the profession and possessed organizational skills, while only 10% stated that they chose it because they thought it was a high-status profession. 50% of participants stated that the profession is misunderstood by society and therefore holds a status it does not deserve. All participants agreed that for the profession to have a better image, those who practice it must first refrain from belittling it and recognize it as a profession that requires professionalism.

Keywords: *Manager, Executive Assistant, Office Management and Executive Assistant, Job Image*

Jel Kod: *M1, M12, M19*

¹ *Anadolu University, EMYO Student, elifkocx77@gmail.com*

² *Assoc. Prof. Dr., Anadolu University, bsuvaci@anadolu.edu.tr*

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN YAPAY ZEKA’NIN MESLEĞE KATKISINA DAİR GÖRÜŞLERİ

Elif CÖNK¹

Özet

Teknolojideki hızlı değişimlerle birlikte yaşanan gelişmeler, çalışma yaşamında iş yapış biçimlerini önemli derecede değiştirmiştir. Süreç boyunca fiziksel güce dayalı çalışma anlayışı, zamanla yerini öğrenme, analiz etme ve problem çözme yeteneklerine sahip yapay zekâ sistemlerinin desteklediği iş modellerine bırakmaktadır. Bu dönüşüm, beraberinde bazı belirsizlikleri ve kaygıları da getirmektedir. Bu çalışma, yapay zekânın Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı mesleğine etkisinin program öğrencileri tarafından nasıl algılandığını ortaya koymayı amaçlayan keşifsel bir araştırmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak sormaca tekniği kullanılarak hazırlanan ve Milli Eğitim Bakanlığı’nın MEGEP kapsamında belirlenen meslek standartlarına dayalı toplam yirmi sorudan oluşan bir soru formu uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini; Afyon Meslek Yüksekokulu 2024-2025 Bahar yarıyılında Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programına kayıtlı öğrenciler oluşturmaktadır. Evren küçük olduğu için tam sayıma gidilmiştir. Ancak çalışmaya katılan öğrenci sayısı evrenin tamamını kapsamamaktadır. Araştırma bulgularına göre, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programı öğrencilerinin yapay zekaya yönelik genel tutumları olumlu olmakla birlikte belirsizlikleri de içermektedir. Bu bağlamda elde edilen sonuçların, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programı müfredatının yapay zekâ araçları, dijital ofis teknolojileri gibi ders içeriklerinin zenginleştirilmesiyle birlikte kriz yönetimi, etkili iletişim konularında güçlendirilmesi program öğrencilerinin yapay zeka algılarındaki belirsizliği azaltacağı/ortadan kaldıracığına dair katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yapay Zekâ, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Yapay Zekâ Kaygısı*

Jel Kodu: O33, M10, M12

¹ Öğr. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, elifconk@aku.edu.tr

OPINIONS OF OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANTS PROGRAM STUDENTS ON THE CONTRIBUTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TO THE PROFESSION

Elif CÖNK¹

Abstract

Rapid developments associated with technological change have significantly transformed working life and the ways in which work is performed. Over time, traditional work approaches based on physical labor have increasingly been replaced by work models supported by artificial intelligence systems capable of learning, analyzing, and solving problems. This transformation has also brought about certain uncertainties and concerns. This study is an exploratory research aimed at revealing how students of the Office Management and Executive Assistance Program perceive the impact of artificial intelligence on their profession. As a data collection tool, a questionnaire consisting of twenty items was administered using the survey technique. The questionnaire was developed based on the occupational standards determined by the Ministry of National Education within the scope of the MEGEP project. The population of the study consisted of students enrolled in the Office Management and Executive Assistance Program at Afyon Vocational School during the Spring Semester of the 2024–2025 academic year. Since the population was relatively small, a census approach was adopted. However, the number of students who participated in the study did not represent the entire population. The findings indicate that although students of the Office Management and Executive Assistance Program generally hold positive attitudes toward artificial intelligence, they also experience certain uncertainties regarding its impact on the profession. In light of these findings, it is believed that enriching the curriculum with courses related to artificial intelligence tools and digital office technologies, while strengthening competencies in crisis management and effective communication, may help reduce or eliminate these uncertainties and contribute to the development of more informed and positive perceptions of artificial intelligence among students.

Keywords: *Artificial Intelligence, Office Management and Executive Assistance, Artificial Intelligence Anxiety.*

Jel Kod: *O33, M10, M12*

¹ Lecturer, Afyon Kocatepe University, elifconk@aku.edu.tr

BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN REKLAMA YÖNELİK TUTUMA ETKİSİNDE TÜKETİCİ YENİLİKÇİLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ: GELENEKSEL VE GERİLLA REKLAMLARIN KARŞILAŞTIRILMASI

Ummahan Tuğçe DEMİRCİ ARI¹

Mücahid YILDIRIM²

Özet

Reklamcılık, tüketici davranışlarını etkilemede ve marka bilinirliği oluşturmada önemli bir rol oynamaktadır. Günümüz pazarlama ve reklamcılık ortamında, tüketici beklentilerinin ve algılarının hızla değişmesi, işletmeleri geleneksel reklamcılık yöntemlerinin ötesine geçmeye ve yenilikçi stratejiler geliştirmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, geleneksel ve gerilla reklamcılık yaklaşımları kullandıkları yöntemler, maliyet yapıları, yaratıcılık düzeyleri ve tüketici üzerindeki etkileri bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Bireysel psikolojik farklılıkların ve kişilik özelliklerinin tüketici tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini anlamak, doğru pazarlama iletişimi stratejileri belirleyebilmek için kritik öneme sahiptir. Özellikle Beş Büyük Kişilik Modeli, tüketicilerin reklamlara karşı geliştirdikleri tutumları ve bireylerin yenilikçi davranışlarını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu model, deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik olmak üzere beş temel kişilik boyutunu içermektedir. Tüketici yenilikçiliği literatüründe, yenilikçi davranışın tek boyutlu bir eğilim olmadığı; sosyal, hedonik, fonksiyonel ve bilişsel boyutlar üzerinden şekillendiği kabul edilmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, söz konusu çok boyutlu yenilikçilik yapısının bireysel kişilik özellikleri ve reklama yönelik tutumlar ile arasındaki ilişkileri çözümlemek ve bu ilişkilerin reklam türüne göre olası değişimini tespit etmektir. Bu sayede, kişilik ve yenilikçilik temelli segmentasyonun, reklam kampanyalarının hedef kitleye uygun şekilde tasarlanmasında, daha etkin medya araçlarının seçilmesinde ve tüketici davranışlarının daha doğru öngörülmesinde önemli bir araç olabileceği

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencisi,
ummahantugceari@gmail.com

² Dr.Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, mucahidyildirim@aku.edu.tr

düşünülmektedir. Araştırma bulguları, beş büyük kişilik özelliklerinin reklama yönelik tutumu doğrudan etkilemediğini, ancak tüketici yenilikçiliği aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini göstermektedir. Özellikle dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının dolaylı etkilerinde yenilikçiliğin tüm boyutlarının pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, nevrozluğun fonksiyonel ve bilişsel yenilikçilik üzerinden reklama yönelik tutumu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca gerilla reklamlara yönelik tutum daha güçlü bulunmakla birlikte, tüketici yenilikçiliğinin koşullu aracılık etkisinin reklam türüne göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Gerilla Reklamcılık, Geleneksel Medya, Beş Büyük Kişilik Özellikleri, Tüketici Yenilikçiliği, Reklama Yönelik Tutum*

Jel Kodu: M31, M37, M39

THE MEDIATING ROLE OF CONSUMER INNOVATIVENESS IN THE EFFECT OF THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS ON ATTITUDES TOWARD ADVERTISING: A COMPARISON OF TRADITIONAL AND GUERRILLA ADVERTISING

Ummahan Tuğçe DEMİRCİ ARI¹

Mücahid YILDIRIM²

Abstract

Advertising plays a pivotal role in influencing consumer behavior and establishing brand awareness. In today's marketing and advertising landscape, the rapid transformation of consumer expectations and perceptions compels businesses to transcend traditional methods and develop innovative strategies. In this context, traditional and guerrilla advertising approaches diverge significantly in terms of their methodologies, cost structures, levels of creativity, and impact on the consumer. Understanding the influence of individual psychological differences and personality traits on consumer attitudes and behaviors is of critical importance for determining accurate marketing communication strategies. In particular, the Big Five Personality Model provides an essential framework for understanding consumers' attitudes toward advertisements and their innovative behaviors. This model encompasses five fundamental personality dimensions: openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. Within the literature on consumer innovativeness, it is widely accepted that innovative behavior is not a unidimensional tendency but is instead shaped by social, hedonic, functional, and cognitive dimensions. The primary objective of this study is to analyze the relationships between this multidimensional innovativeness structure, individual personality traits, and attitudes toward advertising, while identifying potential shifts in these relationships based on the type of advertisement utilized. Consequently, it is posited that segmentation based on personality and innovativeness can serve as a vital tool for designing advertising campaigns tailored to the target audience, selecting more effective media channels, and

¹ *Afyon Kocatepe University Student at the Institute of Social Sciences, ummahantugceari@gmail.com*

² *Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi,*

accurately predicting consumer behavior. The research findings indicate that the Big Five personality traits do not directly influence attitudes toward advertising; rather, they exert an indirect influence mediated by consumer innovativeness. Specifically, it was determined that all dimensions of innovativeness played a positive and significant role in the indirect effects of extraversion and openness to experience. Conversely, neuroticism was found to negatively impact attitudes toward advertising through functional and cognitive innovativeness. Furthermore, while attitudes toward guerrilla advertisements were found to be stronger, the conditional mediation effect of consumer innovativeness did significantly differ based on the type of advertisement.

Keywords: *Guerrilla Advertising, Traditional Media, Big Five Personality Traits, Consumer Innovativeness, Attitude Towards Advertising*

Jel Kod: M31, M37, M39

OFİSTE AŞK; VERİMLİLİĞİ ARTIRIR MI? AZALTIR MI?

Abdullah Umut BULUT¹

Narin ÇELİK²

Özlem ÜNAL³

Zehra KILIÇ⁴

Özet

Araştırmamızın amacı, ofis ortamındaki aşkın iş verimini arttırması ya da azaltması yönündeki düşünceleri öğrenmek olmuştur. Yapılan araştırma, ofis ortamındaki duygusal bağların çalışan verimliliği, motivasyonu ve bireysel performansı üzerindeki çok yönlü etkilerini öğrenmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın örneklem grubu; Kamu ve özel sektörde çalışanlar, geleceğin çalışan adayları olan 84 kişilik bir kitle oluşmaktadır. Bilgi toplama sürecinde, 25 maddelik yapılandırılmış bir Likert Ölçekli Anket ile katılımcıların görüşlerini detaylandıran 3 adet açık uçlu sorudan yararlanılmıştır. Veri toplama aşaması 1-28 Aralık 2025 tarihleri arasında, çevrimiçi (online) anket kullanılarak gizlilik ve gönüllülük esasları çerçevesinde tamamlanmıştır. Toplanan verilerin analizi tanımlayıcı istatistiklerle gerçekleştirilmiş; bulgular ise pasta ve dikey sütun grafikleri gibi görsel araçlarla raporlanmıştır. Bulgulara göre; ofis ortamındaki aşk, çalışanların işe gelme motivasyonunu artırsa da profesyonel tarafsızlığın bozulması, kayırmacılık algısı, dedikodu ortamı ve olası bir ayrılığın getireceği performans kaybı gibi ciddi riskler barındırmaktadır. Bulgulara göre başarının anahtarı, katılımcıların da belirttiği üzere "mesai saatlerinde sınırların korunması" ve "profesyonel davranışın elden bırakılmamasıdır".

Anahtar Kelimeler: Ofis ortamı, ofislerde verimlilik, aşk kavramı, motivasyon.

Jel Kodu:

¹ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, umutbulut2658@gmail.com

² Yalova Üniversitesi Öğrencisi, narincelik735@gmail.com

³ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, unalozlem64600@gmail.com

⁴ Yalova Üniversitesi Öğrencisi, kiliczehra836@gmail.com

OFFICE ROMANCE: DOES IT BOOST PRODUCTIVITY? OR DOES IT HINDER IT?

Abdullah Umut BULUT¹

Narin ÇELİK²

Özlem ÜNAL³

Zehra KILIÇ⁴

Abstract

The aim of our study was to investigate whether romantic relationships in the workplace increase or decrease work productivity. The research aims to explore the multifaceted effects of emotional bonds in the workplace on employee productivity, motivation, and individual performance. The study's sample consisted of 84 participants, including employees from the public and private sectors as well as future job candidates. During the data collection process, a 25-item structured Likert scale questionnaire was used, supplemented by three open-ended questions to elicit participants' detailed views. The data collection phase was completed between December 1 and 28, 2025, using an online survey in accordance with the principles of confidentiality and voluntariness. The analysis of the collected data was conducted using descriptive statistics; the findings were reported using visual tools such as pie charts and bar graphs. According to the findings, while romance in the office environment may increase employees' motivation to come to work, it also carries serious risks such as the erosion of professional impartiality, perceptions of favoritism, a gossip-filled environment, and potential performance losses resulting from a breakup. According to the findings, the key to success, as participants also noted, lies in "maintaining boundaries during work hours" and "not compromising professional conduct."

Keywords: Office environment, productivity in offices, concept of love, motivation.

Jel Kod:

¹ Yalova University Student, umutbulut2658@gmail.com

² Yalova University Student, narincelik735@gmail.com

³ Yalova University Student, unalozlem64600@gmail.com

⁴ Yalova University Student, kiliczehra836@gmail.com

KATILIM BANKALARINDA İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI VE ÇALIŞAN PERFORMANSI

Mehmet Selman KOÇAK¹

Koray GÜRPINAR²

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, katılım bankalarında uygulanan insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının çalışan performansı üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Katılım bankacılığı, faizsiz finans ilkeleri doğrultusunda faaliyet göstermesi ve etik değerler temelinde şekillenen yapısı nedeniyle geleneksel bankacılık sisteminden ayrılmakta, bu durum insan kaynakları uygulamalarının da farklı bir perspektiften ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların performans düzeylerinin artırılmasında etkili olan insan kaynakları uygulamalarının belirlenmesi hem akademik hem de uygulamaya yönelik önemli katkılar sunmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında katılım bankalarında görev yapan çalışanlardan elde edilen veriler istatistiksel analiz programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, eğitim ve geliştirme faaliyetleri, performans değerlendirme sistemleri, ücretlendirme politikaları ve kariyer yönetimi uygulamalarının çalışan performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını göstermektedir. Bunun yanı sıra iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin de çalışan performansını önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, katılım bankalarında etkin ve stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan verimliliğini artırmada kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, insan kaynağına yapılan yatırımların, kurumların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde belirleyici olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Katılım bankacılığı, insan kaynakları yönetimi, çalışan performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık

Jel Kodu: M12, M54, G21

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencisi,
mehmetsekmankocak03@gmail.com

² Ass. Prof., Afyon Kocatepe University, gurpinar@aku.edu.tr

HUMAN RESOURCES PRACTICES AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN PARTICIPATION BANKS

Mehmet Selman KOÇAK¹

Koray GÜRPINAR²

Abstract

The main aim of this study is to comprehensively examine the impact of human resource management (HRM) practices on employee performance in participation banks. Participation banking differs from conventional banking due to its operation based on interest-free financial principles and ethical values, which necessitates a different perspective in HRM practices. In this context, identifying HR practices that enhance employee performance provides significant contributions both academically and practically. A quantitative research method was adopted in the study, and data were collected through a survey technique. The data obtained from employees working in participation banks were analyzed using statistical analysis software. Reliability, correlation, and regression analyses were conducted during the analysis process. The findings indicate that HR practices such as training and development, performance appraisal systems, compensation policies, and career management have significant and positive effects on employee performance. Additionally, variables such as job satisfaction and organizational commitment were found to significantly influence employee performance. The results reveal that effective and strategic HRM practices play a critical role in improving employee productivity in participation banks. Accordingly, investments in human capital are considered a key factor in achieving sustainable competitive advantage for organizations.

Keywords: Participation banking, human resource management, employee performance, job satisfaction, organizational commitment

Jel Kod: M12, M54, G21

¹ Afyon Kocatepe University Student at the Institute of Social Sciences,
mehmetseimankocak03@gmail.com

² Ass. Prof., Afyon Kocatepe University, gurpinar@aku.edu.tr

KURUMSAL DÖNÜŞÜMÜN ANATOMİSİ: AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ'NDEN ÜÇ ÜNİVERSİTEYE BİLİŞİM SİSTEMLERİ VE LOJİSTİK SÜREÇLER

Mustafa KÜÇÜKİLHAN¹

Abdullah AKCANLI²

Özet

Eğitim sisteminin en üst basamağında yer alan eğitim kurumlarından biri olan ve 1992 yılında kurulan Afyon Kocatepe Üniversitesi, bünyesinden iki farklı üniversite çıkarmıştır. Bu üniversiteler; 2006 yılında kurulan Uşak Üniversitesi ve 2018 yılında kurulan Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi'dir. TR 33 bölgesinde yer alan bu üniversiteler akademik anlamda eğitim ve sağlık hizmetleri başta olmak önemli toplumsal katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada eğitim ve sağlık başta olmak üzere hizmet üreten üç üniversitenin faaliyet raporları içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı; teknolojinin hızla geliştiği dönemde bir üniversiteden üç farklı üniversiteye dönüşüm sürecinde akıllı lojistik yönetimi anlayışıyla bilişim sistemlerini, şeffaflık, izlenebilirlik vb. diğer fonksiyonlarıyla kurum bazında ve genel olarak gelişimi ortaya koymaktır. Kurumların faaliyet raporlarında ifade edilen verilerdeki bulgulara bakıldığında; Afyon Kocatepe Üniversitesi tek üniversiteyken (2006 yılı) faaliyet raporunda ifade edildiği üzere 9.5 milyon metrekaare toplam alanda, 24.173 öğrenci, 1026 akademik personel, 567 idari personel görev yaparken üniversitenin 7 adet elektronik veri tabanı aboneliği, 2342 bilgisayarının bulunduğu görülmüştür. 2025 yılı faaliyet raporlarındaysa 3 üniversitenin toplam fiziki alanının yaklaşık 13 milyon metrekaareye ulaştığı, 2.597 akademik personel, 2.334 idari personelle hizmet verdiği, yaklaşık 100 farklı elektronik veri tabanı aboneliği, 10.830 bilgisayarın bulunduğu görülmüştür. Tek bir gövdeden türeyen üç farklı üniversite, TR 33 bölgesinde

¹ Dr., Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, muskuckil@gmail.com

² Öğr. Grv., Afyon Kocatepe Üniversitesi, akacanli@aku.edu.tr

eğitim-sağlık hizmetlerinin lokomotifi konumundadır. AFSÜ'nün sağlık hizmetleri Uşak Üniversitesi'nin bölgesel odaklı gelişimi ve AKÜ'nün köklü akademik mirası, akıllı bilişim sistemleriyle desteklenen yönetim anlayışıyla kamu kurumlarında lojistik ve bilişim entegrasyonunun kurumsal performansa olumlu katkı yaptığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yönetim, Bilişim, Yönetim Bilişim Sistemleri, Lojistik.*

Jel Kodu: *M10, M11, M15, H83, O33*

EVOLUTION OF AN ACADEMIC INSTITUTION: INFORMATION SYSTEMS AND LOGISTICS PERSPECTIVES ON THE TRIPARTITE DIVISION OF AFYON KOCATEPE UNIVERSITY

Mustafa KÜÇÜKİLHAN¹

Abdullah AKCANLI²

Abstract

Afyon Kocatepe University (AKU), established in 1992 as a cornerstone of the Turkish higher education system, has fostered the emergence of two distinct universities from its own organizational structure. These institutions include Uşak University, founded in 2006, and Afyonkarahisar Health Sciences University (AFSU), established in 2018. Located in the TR 33 region, these three institutions provide significant social contributions, particularly in the fields of academic education and healthcare services. This study aims to evaluate the institutional transformation from a single entity into three specialized universities during an era of rapid technological advancement. The research examines institutional and collective development through the lens of "Smart Logistics Management," focusing on information systems, transparency, traceability, and related operational functions. A content analysis was conducted on the official annual activity reports of the three universities to assess their comparative growth and organizational performance. The findings derived from the activity reports indicate that in 2006, while operating as a single institution, AKU encompassed a total physical area of 9.5 million square meters, serving 24,173 students with 1,026 academic and 567 administrative personnel. At that time, the university possessed only 7 electronic database subscriptions and 2,342 computers. By contrast, the 2025 activity reports reveal that the combined physical area of the three universities has reached approximately 13 million square meters. The collective workforce has expanded to 2,597 academic and 2,334 administrative staff, supported by nearly 100 different electronic database subscriptions and

¹ Dr., Afyonkarahisar Health Sciences University, muskuckil@gmail.com

² Lecturer, Afyon Kocatepe University, akacanli@aku.edu.tr

10,830 computers. These three universities, originating from a single core, currently serve as the primary drivers of education and healthcare services in the TR 33 region. The results demonstrate that the specialized healthcare services of AFSU, the regional development focus of Uşak University, and the deep-rooted academic heritage of AKU—when integrated with a management approach supported by smart information systems—highlight the positive impact of logistics and IT integration on corporate performance within public institutions.

Keywords: *Management, Management Information Systems, Logistics, Institutional Transformation, Informatics.*

Jel Kodu: I10, I20, O30, M11, I11.



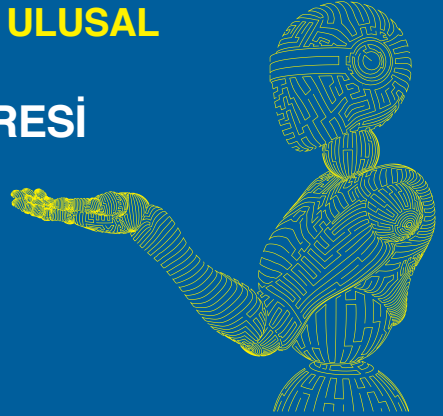
AFYONKARAHİSAR



BÜROKON
2026

4. ULUSLARARASI ve 19. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

KONGRE TEMASI
YAPAY ZEKA-İNSAN ETKİLEŞİMİ



BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

EDİTÖRLER

Dr. Öğr. Üyesi Yunus YILAN
Dr. Öğr. Üyesi Onur KAFADAR
Öğr. Gör. Elif CÖNK



KONGRE TARİHİ

24-25 NİSAN 2026