

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMININ BİLGİ GÜVENLİĞİ
ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Selma BARAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2019



©2019-Selma BARAN

T.C.
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMININ BİLGİ GÜVENLİĞİ
ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**THE EFFECT ON THE INFORMATION SECURITY OF
ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE SHARING**

Hazırlayan
Selma BARAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER

KIRŞEHİR-2019

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Selma BARAN tarafından hazırlanan “Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Üzerine Etkisinin İncelenmesi” adlı tez çalışması tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Üye.....(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

14/06/2019

Selma BARAN

İmza

ÖZET

ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMININ BİLGİ GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Selma BARAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER

2019 – (cxxxiii+133)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YORULMAZ

Günümüzde örgütler açısından bilgi, önemli üretim kaynakları arasında yer almaktadır. Örgütler bilgi paylaşımı yardımıyla bilgiyi açık ve kullanılır hale getirerek örgüt içerisindeki bölümlere hızla yaymaktadırlar. Gelişen dünyayla günümüzdeki örgüt yöneticileri bilgi paylaşımının önemini anlarken, bilgiyi daha etkin ve verimli bir şekilde kullanarak çalışanlarının bilgi paylaşımını artırmak istemektedirler. Örgütün bir parçası olarak bilgi paylaşımının yanı sıra iyi ve etkin yönetilebilen bilgi güvenliği kavramı da örgütlerin hayatına dâhil olmuştur. Örgütlerdeki bilgi paylaşımının nasıl ve ne şekilde olacağının bilgi güvenliği ile de yakından ilgili olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada; bilgi, bilgi yönetimi, bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği kavramları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, özel öğretim kurumunda çalışan personelin bilgi paylaşım sürecine ilişkin tutumlarının, bilgi güvenliğine etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini, araştırmaya katılmayı kabul eden ve evreni temsil edecek örneklem yoluyla belirlenen özel öğretim kurumunda görev yapan 161 özel öğretim kurs merkezi çalışanı, 213 özel okul çalışanı olmak üzere toplam 374 eğitim çalışanı oluşturmaktadır. Tanımlayıcı nitelikte bir çalışma olup, nicel araştırma modeli kullanılmıştır. Veri toplama formunun ilk bölümünde katılımcılara yönelik demografik özellikler, ikinci bölümünde bilgi paylaşım ölçeği ve üçüncü bölümünde bilgi güvenliği ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde, SPSS 16.00 paket programından yararlanılmıştır. Çalışmada, Kruskal Wallis Varyans testi ve Mann-Whitney U testi yardımıyla sosyo-demografik özelliklere göre bağımlı değişkenlerin farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Bilgi paylaşım ölçeği ile bilgi güvenliği ölçeği arasında ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Spearman Korelasyon ve Regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile bilgi güvenliği değişkeni arasında korelasyon analizi sonucunda, pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ($r = 0,406$, $p < 0,01$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği düzeyinin alt boyutları incelendiğinde bütün boyutlarda anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda, örgütsel bilgi paylaşım değişkeninin bilgi güvenliği değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($R = 0,23$, $p < 0,01$). Araştırmanın bulgularına göre, örgütsel bilgi paylaşım

düzeyinin bilgi güvenliğini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Sonuçlar, literatür destekli olarak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Bilgi Güvenliği, Bilgi Paylaşımı, Bilgi Yönetimi.



ABSTRACT

THE EFFECT ON THE INFORMATION SECURITY OF ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE SHARING

Master's Thesis

Preparer: Selma BARAN

Consultant: Asst. Prof. Dr. Emine ŞENER

2019 – (cxxxiii+133)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Department of Business

Jury

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Asst. Prof. Dr. Emine ŞENER

Asst. Prof. Dr. Mehmet YORULMAZ

Today, information from the perspective of organizations is one of the important sources of production. With the help of information sharing, organizations make information open and useful and spread them rapidly to the departments within the organization. With the developing world today's organization managers understand the importance of information sharing, using the information more effectively and efficiently, they want to increase the sharing of information in between employees. As a part of the organization, in addition to the information sharing, the concept of information security, which can be managed well and effectively, has been included in the lives of organizations. It is seen that how information sharing in organizations is also closely related with the of information security.

In this study, information, information management, information sharing, information security concepts are discussed. The aim of the research is to investigate the effects of attitudes of the personnel working in private teaching institutions on information sharing process on information security. The sample of the research is composed of 374 education staff including 161 private teaching course center employees and 213 private school employees who work in a private teaching institution determined by the sample that will represent the universe. This is a descriptive study and quantitative research model was used. The first part of the data collection form includes demographic characteristics for the participants, the second part includes the information sharing scale and the third part includes the information security scale. SPSS 16.00 package program was used for data analysis. Kruskal Wallis Variance test and Mann-Whitney U test were used to determine whether dependent variables differ according to socio-demographic characteristics. Spearman Correlation and Regression analysis were performed to test the relationship between information sharing scale and information security scale.

In the research, it was found that there was a moderately significant ($r = 0.406$, $p < 0.01$) relationship between the organizational information sharing level and the information security variable. In addition, when the sub-dimensions of organizational information sharing level and information security level were examined, a significant relationship was found in all dimensions. As a result of regression analysis, it was seen that organizational information sharing variable had a

significant effect on information security variable ($R = 0.23$, $p < 0.01$). According to the findings of the research, it was determined that the level of organizational information sharing affects information security positively. The results were interpreted as literature supported.

Keywords: Information Security, Knowledge, Knowledge Management, Knowledge Sharing.



ÖN SÖZ

Günümüzde dünyada hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bilginin önemi her geçen gün artmaktadır. Örgütlerin, yaşamlarını sürdürebilme ve rekabet edebilme gücüne sahip olmaları gerekmektedir. Bilginin elde edilmesi ve paylaşılması için gerekli ortamların hazırlanması bu açıdan önemlidir. Bu çalışma ile teorik bölümde bilgi, bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Örgütlerde bilgi paylaşımının, bilgi güvenliğine etkisi araştırılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucu, bilgi paylaşımının bilgi güvenliğine etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma bu yönüyle konusu bakımından özgün bir çalışma niteliği göstermektedir. Örgütlerde bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliğini inceleyen bir çalışma olarak literatüre katkı sağlamayı amaçlanmaktadır.

Bu süreçte, her aşamada değerli bilgilerini benimle paylaşan, çalışmanın konusundan sonucuna kadar katkılarıyla bana yol gösteren Sayın Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER'e teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitimim boyunca bilgi ve tecrübeleriyle katkıda bulunan Sayın Prof. Dr. Musa ÖZATA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte benden desteklerini ve güvenlerini esirgemeyen her konuda her zaman yanımda olan aileme teşekkür ederim.

Ayrıca, çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen dostlarıma da teşekkür ederim.

Kırşehir-2019

Selma BARAN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiv
BÖLÜM I.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	2
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	3
1.4. VARSAYIMLAR	3
1.5. TANIMLAR	4
BÖLÜM II	5
2. KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	5
2.1. BİLGİ PAYLAŞIMINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1.1. Bilgi Kavramı	5
2.1.2. Bilginin Önemi	6
2.1.3. Bilginin Özellikleri.....	6
2.1.4. Bilgi Türleri.....	7
2.1.4.1. Düzenleme ve Kullanma Tarzına Göre Bilgi Türleri	7
2.1.4.2. Kaynağına Göre Bilgi Türleri.....	8
2.1.4.3. Niteliğine Göre Bilgi Türleri	9
2.1.5. Bilgi Kuramı.....	10
2.1.6. Bilgi Yönetimi.....	11
2.1.7. Bilgi Yönetiminin Önemi.....	11
2.1.8. Bilgi Yönetimin Süreçleri	13
2.1.8.1. Bilginin Üretilmesi ve Geliştirilmesi.....	13
2.1.8.2. Bilginin Tasnif Edilmesi ve Saklanması	14
2.1.8.3. Bilginin Transfer Edilmesi ve Paylaşılması	14

2.1.8.4. Bilginin Kullanılması ve Değerlendirilmesi.....	15
2.1.9. Bilgi Yönetiminin Temel Unsurları	16
2.1.9.1. Teknoloji.....	16
2.1.9.2. Örgüt Kültürü	17
2.1.9.3. Yapısal Unsur	17
2.1.9.4. Entelektüel Sermaye	18
2.1.10. Bilgi Paylaşımı	19
2.1.10.1. Örgütlerde Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler	20
2.1.10.2. Bilgi Paylaşımının İlkeleri.....	22
2.1.10.3. Bilgi Paylaşımının Süreçleri	23
2.1.10.4. Bilgi Paylaşımı Çeşitleri.....	23
2.1.10.5. Bilgi Paylaşımında Karşılaşılan Engeller	24
2.1.10.6. Bilgi Paylaşımını Artırmanın Yolları	27
2.1.10.7. Bilgi Paylaşımının Örgüte Sağladığı Yararlar	28
2.1.10.8. Bilgi Paylaşımı ve Çalışanlar	29
2.1.10.9. Bilgi Paylaşımı Örgütsel Öğrenme ve İnovasyon	30
2.1.11. Bölüm Özeti	31
2.2. BİLGİ GÜVENLİĞİ VE BİLGİ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	31
2.2.1. Bilgi Güvenliği Kavramı	32
2.2.1.1. Örgütsel Bilgi Güvenliği	33
2.2.1.2. Bilgi Güvenliğini Tehdit Eden Unsurlar	35
2.2.1.3. Örgütler İçin Bilgi Güvenliği Farkındalığı ve Önemi	36
2.2.2. Bilgi Güvenliği Kültürü	36
2.2.3. Bölüm Özeti	38
2.3. BİLGİ PAYLAŞIMI VE BİLGİ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	39
2.3.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	39
2.3.2. Bilgi Güvenliği İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	42
2.3.3. Örgütsel Bilgi Paylaşımı ve Bilgi Güvenliği İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	44
2.3.4. Bölüm Özeti	46
BÖLÜM III.....	48
3. YÖNTEM	48

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	48
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	49
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	50
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	54
3.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	54
3.4.1.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	54
3.4.1.2. Bilgi Güvenliği Ölçeği Güvenirlik Analizi	57
3.4.2. Ölçeklerin Geçerlik Analizi	58
3.4.3. Normallik Testi	61
3.4.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	63
BÖLÜM IV.....	64
4. BULGULAR.....	64
4.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	64
4.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMI ÖLÇEĞİNE AİT İSTATİSTİKSEL ANALİZLER	66
4.3. ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMI ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN BULGULAR	68
4.4. ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIM DÜZEYİ İLE SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ.....	73
4.4.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması	73
4.4.2. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Yaş Açısından Karşılaştırılması.	74
4.4.3. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması	75
4.4.4. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Çalışılan Kurum Açısından Karşılaştırılması	76
4.4.5. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	77
4.4.6. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Kurumdaki Görevleri Açısından Karşılaştırılması	78
4.4.7. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Açısından Karşılaştırılması.....	79
4.4.8. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar	

Açısından Karşılaştırılması	80
4.5. ÇALIŞMADA KULLANILAN BİLGİ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİNE AİT İSTATİSTİKSEL ANALİZLER	81
4.6. BİLGİ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN BULGULAR.....	82
4.7. BİLGİ GÜVENLİĞİ DÜZEYİ İLE SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER ARASINDA YAPILAN İSTATİSTİKSEL ANALİZ.....	85
4.7.1. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması	85
4.7.2. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Yaş Açısından Karşılaştırılması	87
4.7.3. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması	88
4.7.4. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Çalışılan Kurum Açısından Karşılaştırılması	89
4.7.5. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması	90
4.7.6. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Kurumdaki Görevleri Açısından Karşılaştırılması	91
4.7.7. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Açısından Karşılaştırılması	92
4.7.8. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Açısından Karşılaştırılması	93
4.8. ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMI DÜZEYİ İLE BİLGİ GÜVENLİĞİ DÜZEYİ İLİŞKİSİNE AİT BULGULAR	94
4.8.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi.....	94
4.8.2. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Bilgi Güvenliği Düzeyinin Etkisine Ait Regresyon Analizi.....	97
4.8.3. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar	98
BÖLÜM V	99
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ	99
5.1.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar.....	100
5.1.2. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyine İlişkin Sonuçlar.....	101

5.1.3. Örgütsel Bilgi Paylaşım Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar.....	103
5.2. ÖNERİLER	111
KAYNAKÇA.....	112
EKLER	125
EK 1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı ve Bilgi Güvenliği Anket Formu	125
EK 2. Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi.....	129
EK 3. Etik Kurul	130
EK 4. Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu	132
ÖZGEÇMİŞ	133



TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1: Güvenlik Politikası Kısımları.....	34
Tablo 3.1: Tahmini Örneklem Büyüklükleri	50
Tablo 3.2: Bilgi Paylaşım Ölçeğinin Boyutları	52
Tablo 3.3: Bilgi Güvenliği Ölçeğinin Boyutları	53
Tablo 3.4: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenilirlik Analizi	55
Tablo 3.5: Bilgi Güvenliği Ölçeği Güvenilirlik Analizi	57
Tablo 3.6: Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	58
Tablo 3.7: Bilgi Güvenliği Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	59
Tablo 3.8: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeği Faktör Analizi	60
Tablo 3.9: Bilgi Güvenliği Ölçeği Faktör Analizi	61
Tablo 3.10: Normal Dağılım Uygunluk Testi	62
Tablo 3.11: Araştırmanın Hipotezleri.....	63
Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri	64
Tablo 4.2: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait İstatistikler.....	66
Tablo 4.3: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler	67
Tablo 4.4: Örgütsel Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	68
Tablo 4.5: Örgütsel Bilgi Paylaşımının Nedenler Alt Boyutuna Ait Bulgular.....	69
Tablo 4.6: Örgütsel Bilgi Paylaşımının Engeller Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 4.7: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Bulgular	71
Tablo 4.8: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Cinsiyet Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	73
Tablo 4.9: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Yaş Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.10: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Öğrenim Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	75
Tablo 4.11: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Çalışılan Kurum Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	76
Tablo 4.12: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları	77
Tablo 4.13: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Kurumdaki Görevleri Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	78

Tablo 4.14: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.15: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.16: Bilgi Güvenliği Ölçeğine Ait İstatistikler	81
Tablo 4.17: Bilgi Güvenliği Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler.....	82
Tablo 4.18: Bilgi Güvenliği Kültürü Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	82
Tablo 4.19: Bilgi Güvenliği Uygulaması Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	83
Tablo 4.20: Bilgi Güvenliği Yaklaşım Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.....	83
Tablo 4.21: Bilgi Güvenliği Yönetimi Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	84
Tablo 4.22: Bilgi Güvenliğinde Gizliliğe Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	85
Tablo 4.23: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Cinsiyet Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.24: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Yaş Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.25: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Öğrenim Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	88
Tablo 4.26: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Çalışılan Kurum Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	89
Tablo 4.27: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları	90
Tablo 4.28: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Kurumdaki Görevleri Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	91
Tablo 4.29: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları	92
Tablo 4.30: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları	93
Tablo 4.31: Araştırma Kapsamında Örgütsel Bilgi Paylaşım Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	95
Tablo 4.32: Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	97
Tablo 4.33: Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar.....	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Bilgi Hiyerarşisi.....	12
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.....	49



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

AFA

Açımlayıcı Faktör Analizi

BG

Bilgi Güvenliği

DFA

Doğrulayıcı Faktör Analizi

ÖBP

Örgütsel Bilgi Paylaşımı

vd

ve diğerleri

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin değişen dünyada yeniliklere ve rekabet edebilme gücüne sahip olabilmeleri için değişen şartlara uyum sağlamaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgüt içi bilgi paylaşımı ile ihtiyaç duyulan bilgilere kolay erişim sağlanmasının örgütlerin rekabet düzeyini artırdığı görülmektedir. Bu doğrultuda örgütler örgüt içi paylaşımı gelişimini sağlamaya özen göstermek zorundadırlar. Ayrıca bilgi paylaşımlarını engelleyen faktörleri en az seviyeye indirme çabası içinde olmalıdırlar.

Örgütlerin gün geçtikçe karmaşık bir yapı haline bürünmeleri, sürekliliklerini sağlayabilmeleri ve başarı elde edebilmeleri için kültürel düzeylerini yapılandırmaları gerekmektedir. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için kendi yapılarına göre örgüt kültürü oluşturmaktadırlar. Örgüt kültürüne bireysel ve örgütsel davranışlar, değerler ve normlar etki etmektedir. Bu unsurlar aynı zamanda örgüt yönetimi kapsamına da etki etmektedir.

Örgütlerin en önemli üretim kaynaklarından biri olan bilginin örgütlere faydalı olabilmesi için iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi yönetimi örgüt içinden veya örgüt dışı kaynaklardan edinilen verilerin sistemli bir şekilde koordine edilmesi sürecidir. Örgütler bilgi güvenliğini sağlayabilmek için nasıl ve ne şekilde önlem alınması gerektiğini belirlemelidir. Bilginin, örgüt faaliyetlerinde önemli rolünün olması bilgi akışını ve bilgi paylaşımını artırmayı sağlar. Ayrıca bilginin her an kullanıma hazır hale getirilmesi ve bilgi güvenliğinin sağlanması çalışanları bilgi paylaşımına teşvik eder. Çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koyacakları bilgi paylaşımı ile yeni ve orijinal fikirler üretilmesi sağlanır. Örgütlerin bilgi üstünlüğüne sahip olmaları, bilgiyi etkili biçimde kullanabilmeleri, rekabet avantajı sağlamaları ve karar üstünlüğü elde etmeleri için iyi bir bilgi yönetimini gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Örgütlerde bilginin etkili bir şekilde yönetilmesini sağlayacak bilgi yönetimi odaklı alt yapının oluşturulması ile kullanılabilir bilgiye dönüştürme bilgi yönetimi bakımından önemlidir.

Bilginin paylaşılması, ihtiyaç duyulduğunda bilgiye erişilmesi, bilgi güvenliğinin sağlanması, yeterli bilgiye sahip olunması ve bilginin kimle ne zaman paylaşılacağı önemlidir. Bilgi paylaşımının daha çok geliştirilmesi ile örgütün rekabet gücünü artıracığı düşüncesi giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Örgütler kendi içinde bilgi paylaşımını sağlamada stratejiler ve uygulamalara ek olarak personelin tutum ve davranışları da belirleyici olabilmektedir. Bilgi paylaşımında kullanılan yöntem, bilgi paylaşımı nedenleri

ve karşılaşılan engeller örgüt yöneticileri tarafından açıkça ortaya konulması gerekmektedir.

“Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Üzerine Etkisinin İncelenmesi” adlı araştırmanın birinci bölümünde; araştırmayı konu alan araştırmanın problemi, amacı ve önemi, sınırlılıkları, varsayımlar ve araştırmada kullanılan terimlerin tanımları yer almaktadır. Araştırmanın ikinci kısmında; kavramsal/kuramsal açıklamalar ile ilgili literatür taranmıştır. Bilgi paylaşımı, bilgi yönetimi, bilgi güvenliği ve bilgi güvenliği kültürü kavramsal olarak tanımlanmış ve incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde; yöntem, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi açıklanmıştır. Araştırmanın dördüncü bölüm bulgular kısmında, veriler analiz edilmiştir. Beşinci bölümde ise tartışma, sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Özel öğretim kurumlarında bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği konusuna ilişkin literatür taranmış olup bu konuda yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın özel öğretim kurumlarında uygulanması önemlidir. Öğretim kurumları, bulundukları çevre ve üstlendikleri görevler nedeniyle sürekli gelişim göstermek durumunda olup bireylerin ve toplumların beklentilerine yanıt vermeye çalışmaktadır (Terzi, 2011:76). Bu çalışma özel eğitim kurumları kapsamında özel okullar ve özel öğretim kurslarında yapılmıştır. Özel okullar, Milli Eğitim Bakanlığı’nın gözetim ve denetimi altında özel öğretim kurumları kanunu doğrultusunda tüzel kişilerce açılmış ücret karşılığı hizmet veren öğretim kurumlarıdır (Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2017:1). Özel öğretim kursları ise Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde bilim gruplarına uygun lise öğrencileri ve mezun gruplarına yönelik eğitim kurumlarıdır (www.ozel-okullar.com, 2019).

Özel öğretim kurumlarına yönelik uygulanan araştırmanın problemi örgütsel bilgi paylaşımının bilgi güvenliğine etkisinin olup olmadığı ve bilgi paylaşımı ile bilgi güvenliği arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemektir. Bu temel soruya yanıt aranırken örgütlerin bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği düzeyini etkileyen unsurlara da yanıt aranacaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzde bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımı örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin sürekliliği ve gelişimi için bilgiyi üretmek ve paylaşmak bilginin önemini artırmıştır. Üretilen bilginin korunması ve paylaşımını içinde bulundukları

örgütsel özellikler belirlemektedir. Örgüt kültürü oluşumunda etkili olan yönetici ve çalışanlar, bilgi paylaşımının ve bilgi güvenliğinin yönünün belirlenmesini sağlamaktadır. Örgütlerde bilgi paylaşımı sadece örgütteki kültürel unsurlardan değil, teknolojik unsurlardan da etkilenmektedir. Değişen ve gelişen dünyada teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, uygulanması, bilgi güvenliğini ve rekabet üstünlüğünü sağlamaktadır. Bu çalışmada örgütsel bilgi paylaşım düzeyinin belirlenmesinde; bilgi paylaşımındaki engeller, nedenler, yöntem, davranış ve kültür unsurları; bilgi güvenliği düzeyinin belirlenmesinde; yönetim, yaklaşım, uygulama, kültür ve gizlilik unsurları ele alınmıştır. Bu unsurların örgüt içindeki etkileri incelenmiştir. Örgütlerin amacına ulaşabilmesi için çalışanların örgüte ne derece uyum sağladığı, örgütsel yapının ne şekilde uygulandığı ve ne şekilde algılandığının ortaya konması açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın amacı, Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan personelin örgütsel bilgi paylaşım düzeyinin bilgi güvenliği düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Bu araştırma Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel okullarda ve özel öğretim kurslarında çalışan personel ile sınırlıdır.
- Araştırmada elde edilen veriler Bilgi Paylaşımı ve Bilgi Güvenliği ölçekleri ile sınırlıdır.
- Anketle toplanan verilerin güvenilirliği ve geçerliliği nicel araştırmaya uygun olarak hazırlanan veri toplamada kullanılan bu tekniğin özellikleri ile sınırlıdır.
- Araştırma bulguları, anketin yapıldığı örgütlerde çalışanların örgüt içerisindeki bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır.

1.4. VARSAYIMLAR

- Seçilen araştırma yöntemi araştırmanın konusuna, amacına ve sorulara uygun olduğu,
- Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel okullarda ve özel öğretim kurslarında çalışan personelin bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yeterli olduğu,
- Araştırma örnekleminin evreni temsil etmesi bakımından yeterli olduğu,
- Anket formuna verilen yanıtların, katılımcıların gerçek düşüncesi olduğu ve gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. TANIMLAR

Bilgi: Elde bulunan enformasyon ve verilerden, kişisel yetenekler, fikirler, sezgiler, yetkinlik ve deneyimler yardımıyla ortaya çıkan düşünce ürünüdür (Baran 2017, 43).

Örgüt: Merkezi bir koordinasyona dayanan, belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen, toplum ile etkileşim içerisinde olan en geniş insan topluluğu olarak tanımlanır (Keskin, vd., 2016:8).

Bilgi Paylaşımı: Farklı kaynaklardan elde edilen bilginin ve enformasyonun, değişim ve paylaşım sürecini ifade etmektedir. Bilgi paylaşımı resmi ve gayri resmi yollarla yapılabilir. Örgüt içinde paylaşımın sağlıklı gerçekleştirilebilmesi, bilgi paylaşımının açık ve destekleyici mekanizmalar ile gelişkinlik göstermesine bağlıdır (Öztürk, 2005:89-90).

Bilgi Güvenliği: Bilgilerin izinsiz kullanımından, erişiminden, kaybedilmesinden, ifşa edilmesinden ve değiştirilmesinden korunma işlemidir. (Baykara, vd., 2013:231).

Bilgi Yönetimi: Örgütün yapısını, sürecini, yenilemek ve kullanmak amacıyla sistemli bir şekilde koordine edilmesidir. Örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacı ile örgüte faydalı olacak şekilde geliştirici olmalıdır (Yazıcıoğlu, vd., 2011:21). Genel bir ifadeyle bilgi yönetimi sürekli gelişen ve değişen süreçte oluşan bilgileri örgüt içinde ulaşılabilir hale getiren ve çalışanlar ile bu bilginin paylaşımını sağlayan bir sistemdir (Sarıtış, 2010:20).

Kültür: İnsanın kazandığı bilgi, değerler, gelenek ve görenekler, sanat ve alışkanlıkları içine alan bütündür (Duran, 2011:293).

Bilgi Güvenliği Kültürü: Bir dizi bilginin bütünlüğü, kullanılabilirliği ve erişilebilirliği bilginin özellikleri olarak görülebilir. Bilgi örgüt için değer ifade eder, bilgi güvenliği kültürü de neyin nasıl olduğu veya olmadığı hakkında varsayım içerisinde çalışanları kabul edilebilir bilgi davranışına teşvik eder. Örgütlerde bilgi güvenliği kültürü fikri mülkiyetin bir parçası olarak uygulanmasıdır (Martins ve Eloff, 2002:205).

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

Çalışmanın bu bölümünde, bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliğine ilişkin kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Bilginin tanımlanması ile başlayan bölümde; bilgi yönetimi, bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği kavramları açıklanmıştır. Son olarak yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. BİLGİ PAYLAŞIMINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.1. Bilgi Kavramı

İlk çağlarda bilgi, tam olarak bilinmeyen konuların varlığını ve gerçekliğini sorgulamaya başlamış bir kavramdır. Aristoteles ve Platon'un çalışmalarının çoğunluğu bilginin tam olarak ne olduğu, nasıl olduğu, varlığı ve kaynağı üzerinedir. Platon'a göre bilgi düşünceler dünyasındadır, bilinen ve görülen her şey başka bir dünyanın yansımasıdır (Palo, 2013, s. 76). Platon, bilgi konusunda görüşler dünyası ve idealar dünyası olmak üzere iki evren ayrımı yapar, Aristoteles'te öğretmeni Platon'dan farklı olarak bilginin oluşmasına bakarak ayrım yapar ve nasıl biliyoruz? sorusuyla başlar. Aristoteles'e göre duyular aracılığıyla doğruya ulaşılır. Bireyin kendine özgü bilgisi olmadan nesnenin kendine ait bilgisi olmadan herhangi bir şey duyumsanamaz. Bu noktada bilginin ilk çağlarda varlığının ve gerçekliğinin sorgulandığını söylemek mümkündür (Güzel, 2003:127).

Bu yönüyle bilgi tanım olarak asırlar öncesinden eski Yunan tarihine kadar gitmektedir. İnsan beyni tarafından oluşturulan anlamı ifade etmektedir. Bilgi bir anlamda organize edilmiş kurallar, fikirler ve prosedürler bütünü olduğu herkes tarafından kabul edilen bir görüş olmaktadır. (Akgün ve Keskin, 2003:176). Türk Dil Kurumu (2012) bilgiyi, “*İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü, bili, malumat. Öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek, malumat, vukuf. İnsan zekâsının çalışması sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü. Genel olarak ve ilk sezi durumunda zihnin kavradığı temel düşünceler*” olarak tanımlamaktadır. Bilgi değişen, gelişen ve küreselleşen dünyada önemli üretim faktörlerinden biridir. Bilgi insanların gelişiminde, düşünce ve davranışlarının şekillenmesinde en önemli güçtür. Var olan bilgiyi üreten ve elinde tutanlar bu güce sahip olurlar. Bilginin fayda sağlayabilmesi için üretilen bilginin geliştirilmesi ve paylaşılması gerekmektedir (Erden, 2016:6).

2.1.2. Bilginin Önemi

Bilginin dış dünyaya ait gerçeklik olması, bilimle tutarlı olması, toplumu kapsaması, bilgiyi önemli ve etkin bir duruma getirmektedir. Doğru bilgiye ulaşarak gerçeğe ulaşma çabasının oluşturduğu eylemler, bilinmeyen bilgiyi bilinir hale getirmeyi amaçlayan bilimsel uğraşılardır (Engin, 2005:430-431).

Günümüzde gittikçe karmaşıklaşan yapıları ile örgütler, denetim ve yönetimin sağlanması için bilgiye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütler, genelde bilgiyi sistematize ederek geçmişi değerlendirmek, bugünü takip etmek ve geleceğin planını yapmak için etkili ve verimli kullanmayı amaçlamaktadırlar. Örgütsel hedeflere ulaşabilmek için bilgi veya üretim faktörleri (işgücü, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcilik) tek başına yeterli değildir. Her iki faktörü birbirine entegre edebilmek önemlidir. Üretim faktörlerinin çeşidine, yapısına ve bu bilgiyi kullanan birimlerin görevlerine göre farklılık göstermektedir (Bedük, 2002:697). Bilgi kullanıldıkça değer kazanan bir kaynaktır. Örgütsel düzeyde bilgi yapılacak işleri alınacak kararları etkilediği oranda değerlidir. Örgütün bir kaynağı olarak bilgiyi ele almak ve bilgiye duyulan ihtiyacı örgüt düzeyine göre belirlemek önemlidir (Bensghir, 1996:18).

Bilginin öneminin doğru olarak algılanması çalışanların motivasyonlarını artırmakta, motivasyonları arttıkça örgüt içi ilişkileri geliştirmektedir. Örgüt içi ilişkilerin gelişmesi de yönetimin bilgi paylaşımına yönelik görüşlerini olumlu yönde etkilemektedir (Top ve Dilek, 2013:299). Aşağıda bir unsur olan bilginin özellikleri yazılmaktadır.

2.1.3. Bilginin Özellikleri

Bilgi toplumlarında önemli bir yere sahip kaynak olarak görülen bilgi kurumsal sorunların çözümü için teknolojinin sağladığı olanaklarla üretilmekte, erişilebilmekte ve sınıflandırmada kullanılabilir. Günümüzde bilgi devletin, bireylerin ve örgütlerin sahip olabilecekleri en önemli kaynak durumundadır (Özer, 2011:6-7). Bilgi aktif bir yapıdadır kullanıldıkça ortaya çıkar ve gelişir. Karmaşık yapıdaki birçok unsurun bir araya gelmesiyle birçok durumda etkili olmaktadır. Çevreyle devamlı etkileşim içinde olan kendini yenileyen açık bir sistemdir. Tecrübe, sağduyu ve gözlem sonucu önceki durumlara karşı çözüm önerileri geliştirmek de bilginin özelliklerini oluşturmaktadır (Erden, 2016:13-14).

Anameriç (2003:76-77) tarafından bilginin genel özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

Doğruluk: Zihindeki merakın giderilmesi, soruların yanıtlanması ve şüphelerin azaltılması için bilgi doğru olmalıdır. Yönetim açısından geçmiş ve günümüz hakkında değerlendirme yapılması gelecek için plan yapılması bakımından önemlidir.

Tamlık: Bilginin tam olması yöneticinin ihtiyaç duyduğu verilerin doğru ve tam olmasını sağlar.

İlgililik: Gerekli olan bilgi konuyla ilgili olmalıdır gereksiz ayrıntılar zaman kaybına neden olur. İlgili yöneticiye ulaşabilme özelliğidir.

Güvenirlilik: Bilginin doğru ve tam olması zamanında ulaşılabilmesi açısından bilgi güvenilir olmalıdır.

Zamanlılık: Zamanında elde edilemeyen yöneticiye geç gelmiş bilgi gereksinimlerin karşılanmasını zorlaştıracaktır. Bu bakımdan karar vermede bilginin tam zamanında ulaşması önemlidir.

Ulaşılabilirlik: Bilginin kaynağına bağlı olarak erişimin kolay ve kısa sürede olması zamanında ulaşabilmesidir.

Anlaşılrlık: Bilgi aktarımında kullanılan görüntüler sesler semboller alıcının anlayacağı şekilde anlaşılır olmalıdır.

Etkin maliyet: Bilgiye ulaşmada kullanılan maliyet elde edilen yarardan daha fazla olmamalıdır.

2.1.4. Bilgi Türleri

Bilmenin özelliği olarak bilinen her bilginin farklı yönlerinin olması bilgi türlerini meydana getirmektedir (Uçak, 2010:715). Bilgi türleri düzenleme ve kullanma tarzına göre, kaynağına göre ve niteliğine göre sınıflandırılır (Barutçugil, 2002:61-64).

2.1.4.1. Düzenleme ve Kullanma Tarzına Göre Bilgi Türleri

Bilgi düzenleme ve kullanım tarzına göre değişiklik gösterir. Bu açıdan Barutçugil (2002:61-64) tarafından dört ana başlıkta sınıflandırılmaktadır:

İdealist Bilgi: Hedef belirlemeyi, vizyon oluşturmayı, değer ve inançları yönlendirmeyi ve kararlar almayı sağlayan bilgi türüdür. Örgütlerde idealist bilgi örgüt içi gelişmeye, vizyonun gelişmesine, kararlar almaya ve problemlerin çözümüne yardımcı

olur. İdealist bilgi bireylerin bilgi birikimleriyle veya yenileme vizyonlarıyla üretilir (Kurt, 2006:6).

Sistematik Bilgi: Örgüt içerisinde karşılaşılan durumlarda sistemlerin nasıl çalıştığını ve sistemlere müdahale edilmesi halinde oluşan durumlarda nasıl bir yol izleneceğinin belirlenmesi sistematik bilgi ile olur. Mekanizma işleyişinin sistemli bir şekilde yürütülmesine yardımcı olur. Sistematik bilgi örgüt içinde bir kılavuz ve metot oluşturmayı sağlar (Kurt, 2006:7). Örgütsel amaçların başarılması için bilginin nasıl elde edileceği, oluşacağı, kullanılacağı ve yönetileceği süreçlerini kapsar (Gümüştekin, 2004:204).

Pragmatik Bilgi: Bir işte kararlar alırken ve uygularken bilinçli olarak kullanılan neticeler ve kavramlardır. Bilinçli olarak alınan kararlar yürütülürken etkili ve güçsüz yönlerini belirleme de pragmatik bilgiden faydalanılır. Kullanılan bilginin kaynakları, verilen talimatlar ve eğitim olabilir (Öztürk, 2005:15). Pragmatik bilgi, veri tabanlarının oluşturulması, bilginin sınıflandırılması ve teknoloji çalışmalarında kullanılmaktadır. Pragmatik bilgi, çeşitli modellerden oluşur ve problemleri çözmeye yarar (Külcü, 2000: 395).

Otomatik Bilgi: Örgütler ve kişiler tarafından içselleşmiş bilgidir. Sahip olunan bilginin benimsenmesi ile otomatik olarak gerçekleştirilen eylemlerdir. Alışkanlık durumuna gelen davranışlar otomatik bilginin en belirgin örnekleridir (Öztürk, 2005:15). Sistemdeki veri tabanları modellerinden yola çıkılarak bilginin otomatik yapılması olarak da tanımlanır (Uluğtekin ve Doğru, 2005:211).

2.1.4.2. Kaynağına Göre Bilgi Türleri

Bilgi kaynağına göre açık bilgi ve örtülü bilgi olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Literatürde en çok karşılaşılan bilgi türleri olarak yer almaktadır (Alavi ve Leidner, 2001:110).

Açık Bilgi: Örgüt içerisinde herkes tarafından bilinen ve bilişim teknolojileri aracılığıyla aktarılabilen bilgi türüdür. Açık bilginin kişiden kişiye aktarımı daha kolaydır. Yoruma açık olmasından dolayı çoğu zaman objektif bir özellik taşır. Örgütlerin müşterilerin kullanımına açmış olduğu veriler de açık bilgi niteliğindedir. Bu veri tabanlarından yararlanılarak müşteriler hakkında genel yargıya varılarak bilgi elde edilir (Durna ve Demirel, 2008:143).

Açık bilgi yönetilen bir bilgi olarak yeni teknikler gerektirir, aktif bir yapıya

sahiptir ve tüm örgüt ile bağlantı kurar (Yazıcıoğlu, vd., 2011:21). Açık bilginin anlaşılması ve açıklanması örtülü bilgi türüne göre daha kolay bir bilgidir. Açık bilgi kelimelerle, rakamlarla, kitaplarla, bilimsel formüllerle, birey ve örgütlerin bilgi birikimiyle sistematik olarak iletilmesi mümkün olan bilgi türüdür. Genel olarak mantıksal ve teknik özellikler ile kabul gören bir bilgidir (Kurt, vd., 2012:427).

Örtülü Bilgi: Zihinde olan bilgilerin açıkça ifade edilmediği ancak ima ile ifade edildiği bilgi türüdür. Kişiler bildiklerinin hepsini ifade edemezler çünkü bir zorunluluk duymayabilirler. Örtülü bilgi kişilerin becerileriyle ve deneyimleriyle ortaya çıkan bilgidir. Örgütler için bilgi yönetimine olumlu katkı sağlaması bakımından deneyim ve sezgilerden yararlanmak önemli bir yere sahiptir. Örtülü bilginin açığa çıkarılması bilginin anlamlı hale getirilmesi bakımından yarar sağlar (Durna ve Demirel, 2008:142).

Örtülü bilgi türü örgütlerin veya kişilerin bildiği fakat farkında olmadığı bilgidir. Kişilerin geçmiş deneyimleri ve becerilerine göre olaylara yaklaşımları farklılık gösterir. Kişilerin bilgi birikimi zamanla yaşanan tecrübeler ile ortaya çıkan ve fark edilen bilgidir (Şeker, 2014:11). Örtülü bilgi kaydedilen verilerin çok ötesinde bir kavramdır. Örtülü bilginin kaynakları zihinsel modeller, değerler, inançlar, algılar, varsayımlar ve kavramlar olarak nitelendirilir (Gökmen ve Hamşioğlu, 2011:24).

Özellikle rekabet koşullarının evrimi, geçmişle kıyaslama, bilişim teknolojisinin etkisi, yeni ve dinamik rekabet koşulları, örgütleri örtülü dönüşüme zorlamaktadır. Dahası rekabetin dinamizmi için örgütler bilgi üretmekte ve iç sermaye kaynaklarına odaklanmaktadır. Rekabet avantajı bileşen özelliklerini taklit etmek zordur çünkü eşsizdir, değerlidir ve ikame edilemez. Örtülü bilgi bu özellikleri taşımaktadır. Ayrıca işlenecek ve bir ürüne dönüştürülecek özelliklere sahiptir. Sözsüz bilgi insan kaynaklarından ortaya çıkan akıl yürütme ile oluşur (Gökmen ve Hamşioğlu, 2011:24).

Örtülü bilgi özel içerikli kişisel bir bilgidir. Paylaşımı güç olan bu bilgi örgütler için değerlidir. Bu bilgi deneme yanılma yöntemleri kullanılarak gelişir. Teknik bilginin yanı sıra bilişsel bilgilerden oluşur (Sarıtış, 2010, s. 15).

2.1.4.3. Niteliğine Göre Bilgi Türleri

Bilgi niteliğine göre organizasyonun varlıkları açısından kişisel bilgi, yapısal bilgi ve müşteri bilgisi olarak sınıflandırılır (Uçak, 2010:719; Öztürk, 2005:17):

Kişisel Bilgi: Örgütlerde personelin çalışma süresi ve mesleki yetkinliği insanın sahip olduğu değerlerdir. Örgüt içerisinde kişilerin becerisi, eğitim seviyeleri, iletişim

kalitesi kişisel bilginin değerinin yükselmesini sağlar.

Yapısal Bilgi: Örgütlerin faaliyetleri sonucu oluşan veya dışarıdan edinilen bilgilerin kurumsal nitelik kazanmasıyla oluşan değerlerdir. Örgütlerdeki ki yapısal bilgi süreçlerden elde edilmiş bilgi, insan kaynaklarından edinilen bilgi ve ürün ve hizmetlere yansıyan bilgilerdir.

Müşteri Bilgisi: Müşterilerin sayısını, saygınlığını, ne kadar süredir iletişim içinde olduğunu ve yapılan işin sıklığını belirlemek için kullanılan müşteri bilgisi ölçümler ve hesaplamalar ile müşteriler hakkında bilgi edinmektir.

2.1.5. Bilgi Kuramı

Bilgi kuramı, insanın kendisini bilmesinden başlayarak dünyaya ve var olan her şeye yönelmenin yapısı ve işlevi üzerinde duran bir disiplindir. Bu nedenle insan tüm yaşamı boyunca bilmek üzerine programlanmıştır. Biyolojik yapısı gereği insan neyi, nasıl, hangi şartlarda ve hangi donanımlarla edindiği bilgi kuramının alanına girmektedir (Onan ve Arısoy, 2013:80).

Bilgi kuramı veya bilgi felsefesi anlamına gelen epistemoloji olarak adlandırılan felsefi düşünce bilginin kaynağını, sınırlarını, doğasını, doğruluğunu inceleyen bir bilim dalıdır. Epistemoloji ilk çağ felsefecileri tarafından ele alınmış olsa da gelişimini modern çağın felsefecilerine borçludur. Bilgi kuramının en temel kavramı olan bilginin konusunu insanın kendi bilgisi oluşturur. Çünkü insan akılsal ve zihinsel olarak bilgi yetilerini ve aklın gücünü kullanarak bilgi elde eder (Çüçen, 2003:3). Bu bakımdan epistemolojinin inceleme konusu bilimdir diyebiliriz. Epistemoloji bilimsel kavram ve teorilerin, süreçlerini, yapılarını ve kapsamını inceleyerek bilim adamlarının benimsediği yöntem ve metotlar üzerine eğilmektedir (Simard, 2003:14).

Demokritos'a göre bilgi kuramı, maddesel cisimlerin atomlar yayarak bilme sürecine hayal ürünü olarak yansıdığını ileri sürmüştür. Demokritos'un yaklaşımı sonrası bilim adamları, Locke, Hobbes, Helvetius, Diderot, Feuerbach, Baron d'Holbach tarafından geliştirilmek istense de öğrenme sürecinin algısal boyutunu görememişlerdir. Böylece duyum ön plana çıkarılırken bilgideki rolü önemli olan düşünce yok sayılmıştır (Külcü, 2000:392).

Bilgi kuramı ulaşılmaya çalışılan bilginin nesnelerden farklı olmasına karşın aynı kalan insan aklını kavramayı ve algılamayı, akıl ve denemeyi inceler. Bir düzen içinde olan sistemde bilgi kuramı ele alınırken o sisteme bağlı olarak düşünmek gerekli olsa da kendi

özgünlüğü içinde ele almak gerekir. Bu bağlamda doğruluğu kabul edilen bilginin yöntemi üzerine olan bilimdir (Keseroğlu, 2010:688).

2.1.6. Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi, 1980 sonrası önem kazanmaya başlanmıştır. Bilgi yönetimini Wels (1938) evrensel örgütü temsil ettiğine vurgu yapmış ve insan beyni olarak nitelendirmiştir. Drucker (1960) bilgi yönetim sürecinde aktarılan “bilgi işçisi” terimini, 1990 yıllarında Senge ise, bilgi yönetimi için “öğrenme örgütü” terimini kullanmıştır. Chaparrol Steel’in vaka çalışması bilgi yönetimi Borton-Leonard tarafından 1995 yılında belge haline getirilmiştir. Takeuchi ve Nonako 1995’te bilginin örgütlerde kullanımı, üretimi ve yayılması üzerine çalışmalar yapmışlardır. 1998 yılında Davenport ve Prusak veri, enformasyon ve bilgi arasındaki farkları açıklamışlardır. Bu araştırmalar, bilginin gelişmesine katkıda bulunmak amaçlı çalışmalardır (Yazıcıoğlu, vd., 2011:24). Bilgi yönetiminin amacı, esas olarak bilgiden en üst seviyede fayda yaratmak için bilginin üretilmesi, düzenlenmesi, geliştirilmesi, kullanılması, paylaşılması ve değerlendirilmesi gibi süreçleri ve teknikleri içermesidir (Özdemirci ve Aydın, 2007:167).

Bir örgüt çok farklı sistem ve faaliyetten meydana gelir. Yöneticiler örgütü organize etmek ve faaliyetleriyle ilgili kararlar vermek durumundadırlar. Örgüt yönetiminin bu faaliyetlere ulaşabilmesi ve doğru karar verebilmesi bilginin çok iyi yönetilmesi sayesinde mümkündür (Selvi, 2012:203). Bilgi yönetimi örgütün yapısını, sürecini yenilemek ve kullanmak amacıyla bilginin sistemli bir şekilde koordine edilmesidir. Bu süreç ile birlikte bilgiyi üretme ve paylaşma konusunda oluşabilecek risklere karşı bireylerin bilgi yönetimine sahip olmaları gerekmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacı ile örgüte faydalı olacak şekilde geliştirici olmalıdır (Yazıcıoğlu, vd., 2011:21). Örgüt içerisindeki bilgi bireyler tarafından oluşturulur fakat bilginin yaratılması konusunda bireyler yeterli değildir. Bu doğrultuda bireyler ve gruplar etkileşim içinde gelişmiş bilgi tekniklerini kullanarak yeni bilgiler elde etmeleri sağlanmaktadır (Akgün ve Keskin, 2003:177-178).

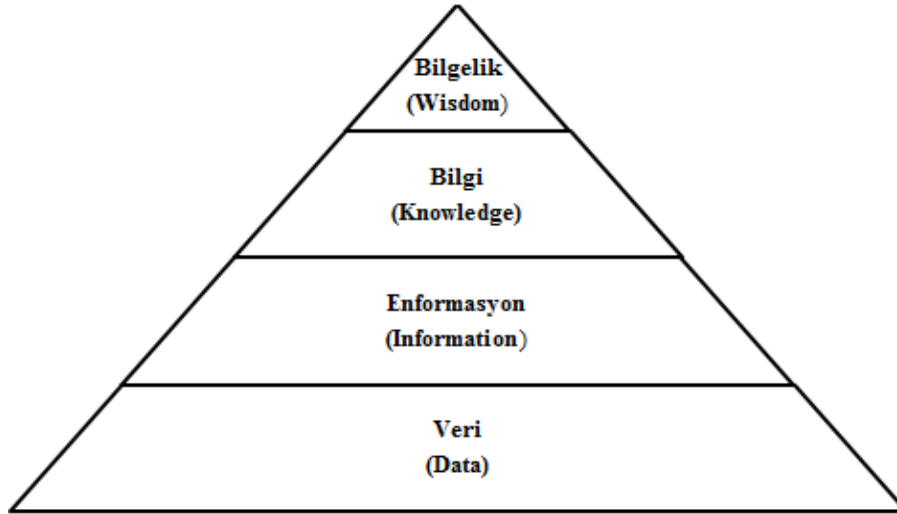
Genel bir ifadeyle bilgi yönetimi sürekli gelişen ve değişen süreçte oluşan bilgileri örgüt içinde ulaşılabilir hale getiren ve çalışanlar ile bu bilginin paylaşımını sağlayan bir sistemdir (Sarıtaş, 2010:20).

2.1.7. Bilgi Yönetiminin Önemi

Bilgi yönetimi örgüt gruplarını yaşayan sosyal bir olgu ve dinamik bir yapı olarak

gören teknolojinin etkileşimine yönelik bir uygulamadır. Daha çok insanlarla ilgili bir sistemdir. Bilgi kullanımının artması ile birlikte sermaye ve işgücünün yanı sıra üretimde de etkin olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda bilgi yönetimi örgütler açısından olağan duruma geçecektir ve örgütler sistematik olarak bilgiyi daha iyiye ulaştırma çabası içinde olacaklardır (Gümüştakin, 2004:204). Bilgi yönetimi bilginin elde edilmesini, öğrenilmesini ve yenilik sürecini kapsayan; yönetim tarafından alınan stratejik kararların ve örgütsel uyum sürecinin merkezi olarak görülmektedir (İnce ve Oktay, 2006:20).

Bu noktada kurum ve kuruluşlar tarafından bilgiye doğru anlam yüklemek önemlidir. Yöneticilerin veri, enformasyon, bilgi ve bilgelik kavramlarını belirlemesi uygulamanın tam anlaşılmasını kolaylaştırır. Kavramlar arasındaki etkileşimin bütün olarak değerlendirilmesi bilgi yönetimine önemli katkı sağlamaktadır (Durna ve Demirel, 2008:132). Örgütsel başarı ya da başarısızlık durumunda bu kavramlardan hangisine ihtiyaç duyulduğunun bilinmesi ve hangisine sahip olunduğuna bağlıdır. Veri, enformasyon, bilgi ve bilgelik kavramlarını bilmek ve ne olduğunu anlamak bilgi işini başarıyla sürdürmek açısından zorunluluk gerektirir (Yılmaz, 2009:96)



Kaynakça: (Rowley, 2007:164)

Şekil 2.1: Bilgi Hiyerarşisi

Şekil 2.1’de ki bilgi piramidine göre bilgi yönetiminin ana unsurları; veri (data), enformasyon (information), bilgi (knowledge) ve bilgelik (wisdom) kavramlarıdır. Veri, işlenmemiş bilgi ölçüm veya gözlem sonucu elde edilen değerlerdir. Enformasyon ise elde edilen değerlerin bütünüdür bir parçasıdır. Enformasyonun verilerden farkı daha anlamlı olmalarıdır. Bilgi, önceki deneyimlerle bütünleştirilmiş enformasyonun düzenlenmiş halidir. Bilginin insan üzerinde bir üst düzeyi de bilgiyi bilgece kullanmaktır. Bilgelik ise

olayların nedenlerini net bir şekilde kavrayabilme, anlama, akıl yürütme aşamalarında doğru kararlar alabilmeyi sağlayan ve doğru ya da yanlış ayırt etmeye yarayan bütün bilgileri kapsar. Bu bağlamda yöneticiler verilere değer ekleyerek anlamlı hale getirerek oluşan yöntemlerden faydalanabilmeleri sağlanır (Durna ve Demirel, 2008:132-134; Kesen, 2013:59). Veri, enformasyon, bilgi ve bilgelik kavramları birbirleriyle ilişkili olarak ele alındığında genel resim daha net tamamlanmaktadır (Gülseçen, 2015, s. 21). Bu kavramların birbirine yakın ifadeler olması bakımından çoğu zaman birbirleriyle karıştırılma durumları olabilmektedir. Bu unsurların anlamlarını ve özelliklerini bilmek doğru kullanım için önemlidir.

Örgütler için bilgi yönetiminin önemi bilginin üretim aşamasında başlamaktadır. Bilgi yönetimi örgüt içerisinde bilginin paylaşılmasını ve öğrenilmesini sağlayan tüm çalışanların katıldığı kurumsal kültüre sahip örgütsel bir etkinliktir. Bilgi yönetiminin amacı bilgiyi sürekli geliştirmektir. Örgütler yönetilecek bilgiyi örgütün gereksinimleri doğrultusunda değerlendirebilir (Gümüştakin, 2004:205).

Bilgi yönetimi örgütsel amaçları daha iyi gerçekleştirebilmek için örgütte bulunan tüm bireyler ve gruplar ile bilginin elde edilmesini, uygulanmasını ve paylaşılmasını sağlayan bir sistemdir (Demirel ve Seçkin, 2008:110).

2.1.8. Bilgi Yönetimin Süreçleri

Örgütlerin yönetim sürecinde bilginin toplanması, üretilmesi, depolanması, paylaşılması, kullanılması ve denetimi yer almaktadır. Bilgi ve yönetimi, insan ve teknoloji süreçleri ile örgütler arasındaki işbirliğini vurgulamaktadır. İyi bir bilgi yönetimi sürecinin amacı örgüt içinde öğrenme kapasitesini iyileştirerek bilgi akışının sürekliliğini sağlamaktır (Çankaya, 2017:69-70).

Bilgi yönetim süreci örgüt ihtiyacının belirlenmesi, paylaşılması, uygulanması ve değerlendirilmesinde pek çok konuda önemli bir yönetim aracıdır. (Kalkan, 2006:28). Mevcut bilgileri kullanıp yeni bilgiler elde ederek örgütün ortak çabası ve deneyimleri ile süreç gerçekleştirilir (Çakar, vd., 2010:75).

2.1.8.1. Bilginin Üretilmesi ve Geliştirilmesi

Günümüzde örgütlerin amacı bilgiyi yalnızca yönetmek değil aynı zamanda bilgiyi üretmektir (Kalkan, 2018:1). Bilginin üretim süreci diğer süreçlerin oluşmasında en önemli faktördür. Barutçugil (2002:72) bilgiyi yaratma sürecinin bir sanat olduğunu bilgiyi üretmenin ve olan bir bilgiyi ihtiyaca göre geliştirmenin bir yetenek gerektirdiğini

belirtmektedir. Ayrıca bilginin bu süreç içinde yerinin belirlenmesi teknik alt yapının oluşturulması ile sürece katkı sağlaması gerektiğini ifade etmektedir.

Her örgütün amaçları, hizmetleri ve politikaları doğrultusunda hedefler belirlenir. Bilginin belirlenme aşamasında ise yöneticilerin, bireylerin ve gerektiği durumlarda hizmet alan müşterilerin görüşleri alınarak örgütte gerekli olan planların gerçekleştirilmesi için bilgi haritası oluşturulur. Bilginin üretim sürecinde her birimde çalışanların görüş ve düşünceleri dikkate alınmalıdır (Şentürk, 2008:36).

Bilginin elde edilmesi çok önemli bir durum olmasına karşın örgüte rekabet avantajı kazandırması bakımından bilgiyi kendi bünyesinde üretmesi önemlidir. Yeni bilginin üretim süreci ile sistematik sürecin kontrol edilmesi güçtür. Bilginin geliştirilmesi süreci sistemli ve düzenli bir çalışma gerektirir. Örgüt içinde bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi tek bireye, gruba, uzmana devredilemez. Bu nedenle örgütte bulunan bütün çalışanların katkıda bulunması sağlanmalıdır (Zaim, 2005:133).

2.1.8.2. Bilginin Tasnif Edilmesi ve Saklanması

Bilgi yönetim sürecinin temel amaçlarından biri bilginin sınıflandırılmasıdır. Bilgiye istenilen zamanda herkes tarafından kolayca erişilmesini ve uygulanmasını sağlamaktır. Örgütlerdeki bilgi bireyler tarafından karmaşık veya uzmanlık gerektiren durumlarda bilginin sınıflandırılması bilginin kullanıma uygun olarak hazırlanmasına yardımcı olmaktadır (Uzun ve Durna, 2008:37).

Örgütler bilgiye ulaşmada avantaj sağlamak açısından kullanacakları teknolojiyi veya izleyecekleri yolu geliştirmektedirler. Bilginin saklanması örgüt için önemli bir süreçtir. Kullanılan bilginin güvenli olması için yasal olmayan durumlardan korunmak üzerine tasarlanmaktadır. Sistemli bir şekilde korunan bilgiler yetkiler dahilinde örgütte herkes tarafından ulaşılabilir hale getirilmektedir (Gold, vd., 2001:192).

Örgütler sahip oldukları bilgiye erişimin kısa sürede olması için bilgiyi farklı yöntemlerle saklamaktadırlar. Bilginin üretim aşamasından sonra örgütler bilgiyi saklayıp gerektiği durumlarda kullanarak bir değer elde etmek istemektedirler. Bu bakımdan örgütler var olan bilgiyi tekrar kullanabilecekleri şekilde bilginin değerini kaybettirmeden saklamaktadırlar (Zaim, 2005:135).

2.1.8.3. Bilginin Transfer Edilmesi ve Paylaşılması

Bilgiyi transfer etmek organizasyonun endüstri için gerekli olan piyasa bilgisinin ve

teknik bilgisinin hızlı ve etkin şekilde yönetimini ve planlanmasını yapar. Ayrıca örgütün uluslararası bilgiye cevap vermesi için gerekli olan bilgi temellerine ulaşımını sağlar. Bilgi yönetiminin kullanıcılara direkt olarak bilgi geliştiricisi ile transfer edilebileceği gibi gerekli teknik donanımlar tarafından da transfer edilebilir (Güçlü ve Sotirofski, 2006:360).

Bilgi paylaşım süreci bireyler, gruplar veya herhangi bir iletişim aracıyla bilginin dışarıya aktarılması süreci olarak tanımlanabilir. Bireyler ve gruplar arasında bilgi alışverişi süreci olarak bilgi paylaşımı değişimin de dâhil olduğu bir dizi davranış olarak görülmektedir. Örgüt içerisinde araç gereçlerin ve teknolojilerin kullanımı, örgüt kültürü, kişisel değerler, öz kimlikler, milli kültür, güven, motivasyon, zaman ve mekân gibi örgütsel kaynaklar bilgi paylaşımını etkileyen unsurlardır (Allameh, vd., 2011:1215). Bilgi paylaşımında iletişim imkânlarının yanı sıra insanlar ile yüz yüze yapılan bilgi alış verişi önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bilgi birikimi insanların amaçlarına daha kolay ulaşmalarını ve işlerini daha hızlı yapmalarını sağlar. Yönetici ve çalışanları bilgi paylaşımına teşvik etmek için ödüllendirme sistemi kurulabilir ve itibar kazanmaları sağlanabilir (Uzun ve Durna, 2008:38).

2.1.8.4. Bilginin Kullanılması ve Değerlendirilmesi

Bilgi kullanıldığı ve uygulandığı sürece fayda sağlayan örgüt ilkeleri olarak görülür. Bilginin sadece saklanması ve korunması tek başına anlam ifade etmemektedir. Var olan bilginin etkin bir şekilde kullanılarak uygulanması gerekir. Örgüt için ve çalışanlar için gerekli olan bilginin kullanılması topluma, ailelere, şirketlere fayda sağlar ve değer ifade eder (Uzun ve Durna, 2008:38).

Bilgi uygulamasının anahtar noktası, sunulan bilginin örgüte fayda sağlayacak şekilde uygulanmasıdır. Etkili uygulama örgütlerin verimliliğini artırmasına ve maliyetlerini azaltmasına yardımcı olur. Uygulama sonunda karar verme, eyleme geçme ve problem çözme aşamalarını içerir (Allameh, vd., 2011:1215).

Geniş bir bilgi deposuna sahip olan örgütler var olan bilgilerini uygulamaya koymak için örgütün amaçları doğrultusunda kullanmaları gerekir. Bilginin uygulaması bilgi kullanmanın en doğru yoludur. Örgütlerde bilginin uygulanmasında sorunlar olduğu takdirde bilginin işlenmesini ve dağıtımını olumsuz etkileyecektir. Bilgi uygulamasının farklı fikirler ile farklı süreçlere ve ürünlere uygulanabilir olması, örgütün başarısını olumlu ölçüde etkileyecektir (Hauschild vd., 2001:78).

Bilgi yönetim süreci bilginin etkin şekilde uygulanması ile değerlendirilir. Örgütler çalışma grupları sayesinde kullanılan bilginin değerlendirilmesini sağlayarak problemin çözümünü kolaylaştırabilirler. Bilginin değerlendirme süreci, örgütü nasıl etkilediğinin belirlendiği ve verimliliğinin kontrol edildiği aşamadır. Olumsuz durumlar tespit edildiğinde alternatif çözüm önerileri sunularak düzenlemeler gerçekleştirilir (Kalkan, 2006:29-30).

2.1.9. Bilgi Yönetiminin Temel Unsurları

Bilgi yönetimi ve örgütsel verimlilik sağlayan unsurlar bilginin etkisine dair güçlü kanıtlar sunmaktadır. Bilgi yönetimini kurmak isteyen bir örgüt gerekli alt yapıları sağlayarak bu unsurları tanımlamalıdır. Bilgi yönetiminin temel unsurları örgüte rehberlik etme gücüne sahiptir. Ayrıca personelin bilgi ve deneyimlerini başkalarıyla paylaşmalarını teşvik eder ve organizasyonu sistematik olarak destekler. Örgütün bilgi birikimini geliştirir ve örgüt içinde bilgi üretmeyi sağlar (Allameh vd., 2011:1216).

Bir örgütte beklenen sonuçların elde edilebilmesi için temel unsurlarının belirlenmesi ve daha sonra bu unsurların uygulanması gerekmektedir (Zaim, 2010:55). Teknoloji, örgüt kültürü, yapısal unsur ve entelektüel sermaye olmak üzere bilgi yönetiminin 4 temel unsuru vardır. Bu unsurlar aşağıda kısaca açıklanmıştır:

2.1.9.1. Teknoloji

Teknoloji, bilgi yönetiminin başarısını sağlayan güçlü bir yoldur. Genel olarak veri tabanlarının, intranetlerin, bilgi platformlarının ve ağların bilgi yönetimini destekleyen unsurlarıdır. Bilgi teknolojisi, hızlı arama, bilgi erişimi, işbirliği ve iletişimin kolaylaştırılmasını sağlayan örgüt üyeleri arasında bilgiyi etkileyen temel faktörlerden biridir. Bir örgüte teknolojik olarak uygulanabilen ve entegre edilebilen veri tabanı, intranet, internet gibi bilgi teknolojilerinin kapsamlı bir şekilde toplanması bilgi yönetiminin daha sistemli olarak çalışmasını sağlar (Theriou vd., 2011:110). Teknoloji yalnızca tekniklerin bilimsel olarak incelenmesiyle sınırlı değildir. Örgütsel bilginin verimlilik amacıyla uygulamaya konulması da bir teknolojidir (Yalçın, 2010:227).

Örgütteki bilgi erişilebilirliğini sağlamak için organizasyonun bilgi yönetim performansı ve teknoloji desteği gereklidir. Örgütte farklı bilimsel etkinlikleri destekleyen teknolojik altyapı oluşturulmalı ve yatırım yapılmalıdır. Organizasyondaki bilgi akışı için daha geniş teknolojik alt yapı oluşturulan ortamlarda bilgi projelerinin başarılı olma olasılığı daha yüksektir (Allameh vd., 2011:1216). Teknoloji bilgi yönetimine katkıda bulunur. Örgütte teknoloji altyapısı oluşturularak bilgi teknolojisinin yaygın olarak

kullanılması sağlanır. Bu doğrultuda kullanılabilir bilgiye sahip insanlar yeni bilginin oluşturulmasına destek olmaktadır (Lee ve Choi, 2003:188).

2.1.9.2. Örgüt Kültürü

Bazı araştırmacılara göre örgütler var olan bilgi kaynaklarını ve örgütsel fonksiyonlarını kullanarak bilgi elde ederler. Bu araştırmacılara göre örgütte var olan bilgi bireylerin sahip olduğu bilgiden çok önemlidir. Örgütün sahip olduğu bilgi organizasyon içinde paylaşılan bilgidir. Örgüt üyeleri tarafından deneyimlerin ve elde edilen bilgilerin paylaşılması da yeni bilgilerin gelişmesini sağlar (Çakar, vd., 2010:77).

Örgütsel düzeyde kültür paylaşımı öğrenmeyi ve bilgiyi kolaylaştırmak için önemlidir. Kültürü değerler, inançlar, normlar ve semboller oluşturur. Genel olarak kültür bilginin değerini yüksek tutar, fikirlerin serbest bilgi akışı yaratır, bilgiyi uygulamaya ve paylaşmaya teşvik eder. Her organizasyonun kendine özgü kültürü vardır. Etkili bilgi yönetim kültürü için yönetim, çalışanlar, departman ve uygulamalar arasında uyum olmalıdır (Theriou, vd., 2011:108). Kültür geniş bir kavram olduğundan örgüt için önemli bir kavramdır. Örgüt kültürü yönünden bireyler ve gruplar arasında işbirliği içerisinde bilgi aktarımı önemli bir koşuldur. Çünkü bilgi aktarımı bireylerin birbiriyle etkileşime girmesini gerektirir. Fikir alışverişinde bulunur ve birbirleriyle bilgi paylaşım içerisinde olurlar. Ayrıca işbirliğinin yanı sıra bilgi yaratma için önemli bir katkı sağladığı görülür. Bireyleri ve grupları sürekli yeni fikirler, bilgi ve çözümler üretmeye teşvik eder (Wong, 2005:267-269).

Yenilik süreci için kişilerarası etkileşim gerekli olmaktadır. Kişiler ve gruplar arasındaki iletişim sürekli yeni fikirlerin üretilmesinin esas kaynağı olabilir. Farklı departmanda çalışanlar ile çeşitli perspektiflerin paylaşılması için teşvik edilmelidir. Etkileşim ve işbirliği içinde olunması bilginin denetim altına alınmasını ve bireysel seviyeden örgütsel seviyeye dönüşümünü sağlar. Bu şekilde sorunların çözümünü kolaylaştırmak için bilgi üretmek, bilgiyi paylaşmak ve organize etmek için teknolojik ağ kurulmalıdır. (Öztürk, 2005:44-45). Ayrıca örgüt kültürünün vizyonu ve değer sistemlerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunulmalıdır.

2.1.9.3. Yapısal Unsur

Bilgiyi verimli bir şekilde yönetmek için bir örgütün oldukça esnek ve uyarlanabilir örgütsel yapı oluşturması gerekir. Mevcut ortamlarda örgütlerin temel yetkinliği yapılandırmaları gerekmektedir. Çünkü bu tür yapılar doğası gereği dinamik, esnek ve

yüksek düzeyde çevresel belirsizlik yaşayabilmektedirler (Bhatt, 2012:32).

Yapısal unsur örgütte karar verme yetkisinin ve kontrolün odağını ifade eder. Yönetim personele gerekli yetkiyi vererek bilgi paylaşımını artıran yapısal faktör oluşturur. Bilginin alanı ve dağıtımını organizasyon yapısı ve personel politikaları ile uyumlu olmalıdır (Allameh, vd., 2011:1217).

2.1.9.4. Entelektüel Sermaye

Entelektüel sermaye, bir örgütte çalışanlar tarafından bilinen ve rekabet avantajı kazandıran varlıkların toplamı olarak tanımlanabilir. Entelektüel sermayenin üç temel unsuru vardır. Bunlar, insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesidir (Zaim ve Gürün, 2007:297-298).

İnsan Sermayesi: Çalışanların sahip oldukları beceri, deneyim ve bilgi birikimleri olarak tanımlanır. Bir örgüt açısından insan sermayesi değerleri, başarı, çaba, fedakârlık, güvenilirlik, yaratıcılık, girişimcilik, gelişim, yenilikçilik ve rekabet edebilme gibi unsurları içerir. İnsan sermayesi çalışanların bilgi ve becerilerinin örgütsel sermayeye dönüşmesi ile örgütün varlıkları kapsamına alınması mümkün olmaktadır (Akın, 2010:9). Birçok örgüt çalışanlarının motivasyonlarını artırıcı yöntemler ile örgütsel bağlılığı artıracak unsurlar uygulamaktadırlar. Örgütler bu amaçla strateji geliştirerek insan sermayesini ellerinde tutmak için çaba göstermektedirler (Görmüş, 2009:64).

Yapısal Sermaye: Bir örgütün ayakta durmasını sağlayan en önemli unsurlardan biri olarak nitelendirilebilir. Yapısal sermayenin amacı bilgiyi örgüt içinde tutmak ve bilginin örgüte daha yararlı olmasını sağlamaktır. Çalışanların bilgi birikimlerini toplamak, tanıtmak, dağıtmak ve çalışanların verimliliklerini artırmak için kullanılan mekanizma yapısal sermaye olarak tanımlanabilir (Eren ve Akpınar, 2004:9-10).

Müşteri Sermayesi: Örgütsel varlıkların devamını ve finansal başarıyı sağlayan önemli bir unsurdur. Müşteri sermayesi ve müşteri bağlılığını artırmak için müşterilerin tatmin edilmesi ve beklentilerini karşılayacak müşteri sermayesi oluşturulmasıdır. Örgütün müşteriler ile ilişkilerinin düzenlenmesini ayrıca tedarikçiler, rakipler, resmi kurumlar devlet ve toplum ile iletişim halinde olmasını sağlar (Görmüş, 2009:65-66). Bu bakımdan örgüt ve dış paydaşların sahip olduğu uyum ile yakından ilgilidir. Nitekim müşteri sermayesi dış çevre için örgüte olumlu bir imaj sağlar (İpçioğlu, 2012:158).

2.1.10. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı, farklı kaynaklardan elde edilen bilginin ve enformasyonun değişim ve paylaşım sürecini ifade etmektedir. Bilgi paylaşımı resmi ve gayri resmi yollarla yapılabilir. Bilginin dağıtılması süreci olarak da adlandırılan bilgi paylaşımı öğrenme sürecinin kapsamını da etkilemektedir. Örgüt içinde paylaşımın sağlıklı gerçekleştirilebilmesi bilgi paylaşımının açık ve destekleyici mekanizmalar ile gelişkinlik göstermesine bağlıdır. Örgüt üyelerinin katılımını sağlayacak destek verilmesi, geri bildirim alınması, bilgi paylaşım sürecine bütünlük kazandıracaktır (Öztürk, 2005:89-90). Bireysel, örgütsel ve teknoloji bilgi düzeyleri, örgüt kültürü, sosyal yapı, motivasyon, güven, bilgi paylaşımının sürecini etkilemektedir (Yang ve Wu, 2008:1130)

Bilgi paylaşımı kaynak ve alıcı arasındaki süreçleri içermektedir. Örgütte paylaşılan bilginin kişilerin rollerine bakılmaksızın transfer edilmesidir. Bilgi paylaşımı sırasında kaynaktan alınan bilgiler alıcı tarafından değerlendirilerek bilginin değişimini meydana getirmektedir. Yeniden oluşturulan bilgi, örgütün başarısını tanımlamaya odaklanmaktadır. İletişim kanallarının açık olmasına bağlı olarak bilgi paylaşımı sorunlara çözüm üretilmesini sağlamaktadır (Demirhan ve Bozkurt, 2010:3017).

Bilgi paylaşıldıkça değeri artan ve çoğalan bir yapıya sahiptir. Bilgi paylaşımı ise yeni bilgi üretiminde artış sağlar ve gizli bilginin açığa çıkmasında önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda yöneticiler örgüt içi bilgi paylaşımını destekleyen davranış sergilemedirler. Bilgi paylaşımı örgüt içiyle sınırlı olmamalı, tedarikçileri ve müşterileri de bilgi paylaşımı konusunda destekleyici ve teşvik edici yapılar oluşturmaya önem vermeleri sağlanmalıdır. Örgüt içi bilgi paylaşımı konusunda çalışanların etkin katılımının sağlanması için bilgi paylaşımının tabana doğru yayılım derecesi artırılmalıdır (Demirel ve Seçkin, 2008:116).

Bilgi paylaşımı kişiler ve departmanlar arasında farklı şekillerde ve farklı düzeylerde gerçekleşir. Örgüt içi bilgi paylaşımında stratejiler, politikalar ve çalışanların tutumları belirleyici olmaktadır. Yönetimlerin örgütsel ve bireysel bilgi paylaşımını engelleyen nedenleri belirleyerek açıkça ortaya koymaları gerekmektedir (Yeniçeri ve Demirel, 2007:222).

Örgütlerin sürekliliğini sağlamak için hangi bilginin nerde, ne kadar, nasıl, ne zaman ve niçin paylaşılacağı önemlidir. Bilgiye sahip olmanın önemli bir ayrıcalık olduğu düşünüldüğünde bilgi paylaşımı örgütsel gücün artırılması veya kaybedilmesine neden olabilmektedir. Bu doğrultuda bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin neler olduğu öne

çıkılmaktadır (Köseoglu, vd., 2011:220).

2.1.10.1. Örgütlerde Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler

Bilgiyi örgütün kullanabileceği değere dönüştürme noktasında, bilgi paylaşımını etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörler ortak amaç doğrultusunda yetkililerin bireyleri destekleyerek, tecrübelerini ve görüşlerini paylaşma faaliyetinde bulunmalarını ve işbirliği içinde olmalarını sağlamak amacıyla kullanılır. Bu faktörler bilginin paylaşılmasını sağlamak amacıyla aktif etkileşim içinde olmalarına dayandırılmaktadır. Bu faktörler şunlardır (Altındış ve Ağca, 2011:46):

Motivasyon: İnsanların başarıya ulaşabilmek için ruhsal ve fiziksel faktörlerden yararlanarak davranışlarını yönetmelerini ifade eder. Çalışanların motive olmaları örgüt içi performansa etki etmektedir. Motivasyonun sürekli hale getirilmesi verimliliğin ve performansın artırılmasına doğrudan etki etmektedir (Altındağ ve Akgün, 2015:284). Motivasyon kişilerin ihtiyaçları ve beklentileri ile belirli davranışta bulunmaya teşvik edebilir. Motivasyonun bilgi paylaşımı davranışı üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Motivasyon eksikliği ise paylaşılacak bilginin türüne bakılmaksızın, bilgi paylaşım davranışı için önemli bir engel oluşturabilmektedir. Bu bakımdan motivasyon, çalışanların örgütlerde bilgi paylaşımına yönelik tutumlarını etkileyen önemli faktörlerden biridir (Safa ve Solms, 2016:443).

Kültür: Yapılan araştırmalara göre güçlü kültüre sahip olan örgütlerin daha yüksek performans gösterdikleri görülmüştür. Örgüt kültürünün benimsendiği çalışma ortamı ortak hedefe yoğunlaşmada örgüte büyük fayda sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin mutluluğu ve tatmini çalışanların birbirlerine güven duymasına, ortak kültür yaratılmasına, aitlik duygusunun hissedilmesine, ortak kurallara göre davranılmasına, kısacası örgütün kültürüne dayanmaktadır. Kültür bilgi paylaşım ile bireylerin sosyalleşmesine katkıda bulunur (Eroğlu ve Özkan, 2009:50).

Örgüt Yapısı: Yetki, görev ve kaynak dağılımına bağlı olarak örgütün görünen anatomisidir. Yüksek bir performans elde etmek için örgüt yapısı vazgeçilmez bir unsurdur (Demir ve Okan, 2009:58). Örgüt yapısı roller arasındaki ilişkilerin kümesi olur ve misyonu, vizyonu ve politika gibi araçlarla örgütün yapısını ortaya koyar. Bazı örgütler katı ve kuralcı hiyerarşik yapıya sahip formel örgütler bazıları ise uyumlu ve esnek yapıda informal örgütlerdir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı için olaylar karşısında farklı yapıya sahip örgütler farklı davranışlar sergileyecektir (Çalış ve Tokat, 2013:104).

Teknoloji: Örgüt içerisinde çalışma davranışlarını belirleyen sistem olarak görülmektedir. Buna göre teknoloji aletler, makine teçhizat ve iş performansının temelini oluşturan fiziksel araçlar olabileceği gibi; teknolojinin fonksiyonel önemini, işin amaçlarını, programları içine alan fikirsel araçlar da olabilir (Demir ve Okan, 2009:9). Örgütte yöneticilerin ve çalışanların kendilerine ait görevlerini en iyi şekilde yerine getirmesi ve teknolojik kaynakların belirlenen hedef doğrultusunda kullanması örgütün verimliliğini ve bilgi paylaşım etkililiğini artırmaktadır (Zengin, 2010, s. 257).

Örgütsel İletişim: Örgütlerin giderek büyümesi, uzmanlaşmanın artması, yönetimin karmaşıklaşması, teknolojideki gelişmelerin iletişime ve bilgiye duyulan ihtiyacı artırdığı söylenebilir. Örgütler devamlılıklarını sağlayabilmek için iç çevre ve dış çevre ile devamlı iletişim halinde olmalıdırlar. Günümüzde örgütler belirsiz ve rekabetçi ortamda bulunmaktadırlar. Bu bağlamda örgüt içi işbirliği, uyum, ortak görüş sağlama ve dış çevreye adaptasyon örgütsel iletişim içerisinde (Karaçor ve Şahin, 2004:100).

Yöneticiler: Örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşması için kararlar alan ve geleceği öngören yöneticiler örgüt için önemli kaynaklardır. Yöneticiler mevcut koşullarda örgütün en iyi sonucu elde etmesi için çalışır (Koçel, 2014:673). Yöneticiler, kâr ve riski başkalarına ait olan üretim faktörlerini tedarik ederek çalışmalarını yöneten ve karar veren kişi olarak tanımlanır. Gelişen teknoloji ile birlikte nüfusun artması, sosyal ekonomik ilişkiler ve işletmelerin büyümesi iletişimi daha da zor hale getirmiştir. Yöneticiler örgütte tüm fonksiyonları yöneten kilit noktalarda olup yetenekleri, kişisel özellikleri, bilgi birikimleri, iletişim yeterlilikleri, örgütün başarısı için önemli bir etkidir (Uğur ve Uğur, 2014:123).

Liderlik: Belirli şartlarda kişilerin veya grupların amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere motive etme, yönlendirme ve etkileme süreci olarak tanımlanır. Liderlik, işletmenin değişimlere uyum sağlayabilmesi için yenilik ve düzenleme yapan vizyon ile ilgili süreçtir. Lider ise bir grubu belli amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda davranmalarını sağlayan, etkileyen, emir ve talimat veren kişidir (Koçel, 2014:668-673). Örgütsel yoğunluktan dolayı günümüz ve gelecekte örgütler daha fazla liderliğe ihtiyaç duymaktadırlar. Yönetim faaliyetlerinin, değişim ortamında mevcut sistemi korumak, hedeflerine ulaşma amacı içinde olmak, koşullara ve ihtiyaca göre devamlılıklarını sağlamak için etkin bir liderliğe sahip olmaları gerekir (Uğur ve Uğur, 2014:133).

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Politikaları: Örgütsel stratejiler ile insan kaynakları yönetimi ve politikaları arasında uyumlu bir bağlantı olması gerekmektedir. Miles ve Snow'a göre insan kaynakları yönetim politikalarının temel iki yaklaşımı vardır. Bunlardan birincisi, örgütler personelini dışardan temin ederek gelişimini sağlar. Örgütler personelini uzun vadeli olarak görür yatırım yapar, ümit vaat eden personeli kuruma çeker ve kaybetmek istemez. İkincisi ise örgüt işgücü ihtiyacına göre personel ve yöneticileri dışardan temin eder (Tanova ve Karadal, 2004:126).

2.1.10.2. Bilgi Paylaşımının İlkeleri

Bilgi paylaşımı kişisel bilginin çalışanların zihninde yer alması, örgütsel bilginin departmanlar düzeyinde gerçekleşmesi ve yapısal bilginin süreçler ve kurallar çerçevesinde işletmenin tamamına yayılmasıdır. Bilgi paylaşımı ile kişisel bilginin yapısal bilgiye dönüşme sürecinde yöneticinin rolü önemli bir faktör olmaktadır (Eser ve Ensari, 2016:135). Örgütsel bilgi paylaşımı çalışanların ve yöneticilerin örgüte bağlılık düzeyleri, bilgiyi ne derecede paylaştıkları ve örgüt içi ilişkilerinin ne ölçüde algılandığından da etkilenmektedir (Işık, 2018:644).

Örgütsel desteğin sağlanması çalışanların yöneticiler hakkında kanıya varmalarını sağlayarak bu anlamları örgüte attettikleri görülmektedir. Bu doğrultuda yöneticinin açık, anlaşılır ve şeffaf olması, çalışanların bilgi paylaşımını benimsemelerini sağlayacaktır. Yönetici desteğinin örgüt içerisinde bilgi paylaşım davranışında etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışanın ise örgütsel destek hissettiği durumlarda daha fazla bilgi paylaşımında bulunacağı öngörülmektedir (Eser ve Ensari, 2016:135).

Örgütlerde güvene dayalı bir çalışma ortamının oluşması, bilgi paylaşımını cesaretlendirir, öğrenmeyi artırır ve iletişim kanallarının açılmasını sağlar. Bu şekilde birbirini destekleyen, takip eden döngüler oluşur (Öztürk, 2005:93). Bilgi paylaşımının ilkeleri şu şekilde sıralanabilir;

- Bilgi paylaşımı bireyler veya gruplar tarafından bilginin örgüt içerisinde iletilmesini sağlar (Sağsan, 2018:33; Şahin, 2009:64).
- Bilgi paylaşımı yöntemi örgütsel öğrenmede ve problem çözmede etkili iletişimi sağlar. Çalışanların zihninde olan bilgi örtülü olarak bulunur. Örgüt, bu bilginin doğru yerde ve doğru zamanda transfer edilmesine yardımcı olmaktadır (Altındış ve Ağca, 2011:47).

- Bilgi paylaşımında güvene dayalı bir çalışma ortamının oluşturulması yeni düşüncelerin keşfedilmesi veya var olan bilginin ortaya çıkarılması konusunda cesaretlendirir. Örgüt içerisinde çalışanlara güven iklimi oluşturulması bilgi paylaşımını geliştirmektedir. Bu bağlamda etkili bilgi paylaşımı için güven düzeyini artırmak önem arz etmektedir (Sezgin, vd., 2015:7).
- Örgütlerin ilişkilerini sağlıklı yürütebilmeleri için iyi bir iletişim ağı kurmaları gerekmektedir. Örgütsel ilişkilerin desteklenmesi bilgi paylaşım süreci için olumlu katkıda bulunmaktadır (Bektaş ve Erdem, 2015:126).

Örgütsel öğrenme sürecine değer veren örgütler bilgi politikalarının oluşturulması bilginin yayılması, öğrenme fırsatlarının artırılması ve ödüllendirilmesi süreci ile stratejiler geliştirmelidir. Öğrenilen bilgiler bu şekilde örgüt içerisinde diğer çalışanlar ve diğer alanlar ile paylaşılır (Güçlü ve Sotirofski, 2006:365).

2.1.10.3. Bilgi Paylaşımının Süreçleri

Bilgi paylaşımı, bireylerin ve örgütlerin sahip olduğu bilgiyi organizasyon seviyesine taşıyarak örgüt için bir değere dönüştürmesi bakımından önemlidir. Örgüt içi bilgi alışverişinde bulunarak yeni bilgi üretilmesi bilgi paylaşım süreci olarak açıklanabilir. Etkin bilgi paylaşımı kişilerin ve örgütlerin gönüllü olarak katılım sağladıkları bilinçli eylemler olarak ifade edilmektedir (Işık, 2018:643).

Bilgi paylaşım süreci resmi ve gayri resmi şekilde olabilmekte ve genellikle örgüt kültürüne bağlı olarak biçimlenmektedir (Ipe, 2003:355). Bununla birlikte çalışanlar ve yöneticiler arasında gizli bilgi paylaşımını ve iletişimi etkileyen engeller vardır. Bilginin ne ölçüde paylaşılacağına belirlenmesi bağlılık düzeyi ve ilişkilerin karşılıklı güven anlayışından etkilenir. Kişisel bilgilerini paylaştıklarında bilgi güvenliğinin azalacağı düşüncesine kapılabilirler. Fakat kişiler, bilgi paylaşımının işlerini kolaylaştırdığını anladıkları takdirde kariyer ve kişisel gelişimleri için bilgi paylaşımlarını artırmaktadırlar (Işık, 2018:644). Bilgi paylaşım süreci çalışanların bilgilerini, deneyimlerini, uzmanlıklarının verimli şekilde uygulamaya konulması olarak ifade edilir. Örgüt içinde çalışanların birbirleriyle iletişime geçmeleri yani bilgi alışverişi içinde olmaları ve bilgi toplamaları, elde edilen bilginin kullanılması bilgi paylaşım sürecini kapsar (Lin, 2007:317).

2.1.10.4. Bilgi Paylaşımı Çeşitleri

Bilgi paylaşım çeşidine göre paylaşım davranışı *açık bilgi* paylaşımı ve *örtülü bilgi*

paylaşımı olarak iki çeşittir.

Açık Bilgi: Kolay bir şekilde açığa çıkabilen, bilişim teknolojileri vasıtasıyla herkesçe ulaşılabilen ve paylaşılabilen bilgi türüdür. Yazılı kaynaklarda, raporlarda, prosedürlerde yer alan bilgi açık bilgi olarak tanımlanabilir (Kurt, 2005:158). Açık bilgi rutinlere, prosedürlere uygun hale getirildiğinde kurala dayalı bilgiye dönüşür. Sistemli ve biçimsel duruma getirilerek etkin bir şekilde üretimde kullanılmasıyla değer kazanır. Örgüt içerisinde kişilerin etkili iletişimde bulunmasını ve açık bilgi paylaşımını sağlaması için formel olmayan ilişkilere ihtiyaç vardır (Aydıntan, vd., 2010:4).

Örtülü Bilgi: Kişilerin kendi zihniyle, çalışma hayatındaki deneyimleriyle ve tecrübeleriyle elde ettikleri bilgidir. Kolaylıkla ifade edilemeyen örtülü bilgi başkalarıyla paylaşıldığında değer kazanır. Örtülü bilgi kişilerde saklı olan bilginin örgüt içerisinde paylaşılmasını teşvik eden sosyal bir yapı oluşturur. (Aydıntan, vd., 2010:4). Örtülü bilgi becerilerin, yeteneklerin, teknik bilginin doğrudan paylaşılmasını zorlaştırmaktadır. Örgüt içerisinde örtülü bilgi sosyal etkileşim vasıtasıyla bilgilerin paylaşılmasını sağlar. Grup yazılımı, intranet veya telekonferans ortak çalışmaya yardımcı olabilir (Lee ve Choi, 2003:214).

Örtülü bilgi paylaşımı, söz ya da yazıdan çok davranış ile birlikte dışa yansıma ve yüz yüze iletişim için etkin bir çalışma ortamına gerek duymaktadır. Bu doğrultuda sembolize edilmesi güç olan örtülü bilginin paylaşımında, yüz yüze iletişim, fiziksel duyular ile kişisel tepkileri görebilme adına, etkili bir çözüm yolu olarak öne çıkmaktadır (Doğan, 2004:6-7).

2.1.10.5. Bilgi Paylaşımında Karşılaşılan Engeller

Örgütlerde örgüt içi bilgi paylaşımında, yöneticiler ve çalışanlar kimi zaman isteksiz davranarak bilgi paylaşımı konusunda olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Bu durum örgüte zarar vereceğinden bilgi paylaşımını engelleyen unsurlar belirlenerek giderilmesi büyük bir önem taşımaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007:223). Bir kuruluşun örgüt kültürü olsun ya da olmasın bilgi paylaşım engellerinin belirlenmesi ve tanınması, uygulanan stratejinin başarısında önemli bir rol oynar. Bilgi paylaşım uygulamalarının örgüt kültürüne ve bilgi paylaşım hedeflerine uygun entegre edilmesi gereklidir. Örgütün bilgi paylaşımı önündeki engelleri *bireysel, örgütsel ve teknolojik engeller* olarak sıralanabilir (Riege, 2005:22-23).

Bireysel Engeller: Bireysel davranış veya insanların algılarından kaynaklanan

eylemler sonucu olan engellerdir. Bilgi paylaşımını engelleyen bireysel faktörler şu şekilde sıralanabilir (Riege, 2005:23; Yeniçeri ve Demirel, 2007:224):

- Meslektaşlar ile yapılan bilgi paylaşımında zamanın kısıtlı olması,
- Paylaşımın insanların iş güvenliğini azaltabileceği veya tehlikeye atabileceği korkusu,
- Sahip olunan bilginin değerinin ve faydasının iş arkadaşları tarafından farkındalık yaratmayacağı düşüncesi,
- Deneyim gibi açık bilginin, açık olarak paylaşılmasında hâkimiyet uygulanması ve deneyim düzeylerinde ki farklılıklar,
- Güçlü hiyerarşi, pozisyona dayalı statü ve resmi statünün kullanılması,
- Bireysel ve örgütsel öğrenme etkilerini geliştirmek için yapılan geri bildirim, iletişim ve geçmişin hatalarını değerlendirme konusunda yetersizlik,
- Bilgi kaynakları ile alıcılar arasındaki iletişim ve etkileşim eksikliği,
- Yazılı, sözlü, kişilerarası iletişim eksikliği ve sosyal ağ eksikliğinin olması,
- Yaş farklılıkları, cinsiyet farklılıkları ve eğitim düzeylerinin farklı olması,
- Yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından önemsenmeme korkusu ile kendi fikirlerini paylaşmama,
- Bilginin kötüye kullanılmasına ilişkin güven eksikliğinin oluşması,
- Bilginin kaynağının doğruluğu ve güvenilirliği konusunda güven eksikliği,
- Örgüt içi kültür veya etnik kökendeki değerler ve inançlardaki farklılıkların olması bireysel engeller arasındadır.

Örgütsel Engeller: Örgütlerde bazı zamanlarda örgütün hedef ve amaçlarını engelleyen örgütsel kültür ve değerlere ters düşen tutum ve davranışlar görülmektedir. Örgüt üyeleri tarafından gerçekleştirilen engellerin yanı sıra örgütün sistematik eksikliği de engel oluşturmaktadır (Demirel, 2009:122). Örgütsel engeller prosedür, süreç, kültür ve iletişime bağlı olarak değişim göstermektedir (Karavardar, 2012:143). Örgütsel engeller şu şekilde sıralanabilir (Riege, 2005:25-26; Yeniçeri ve Demirel, 2007:224):

- İşletmenin hedeflerinin ve stratejik entegrasyonunun eksik veya belirsiz olması,

- İletişim kurma açısından bilgi paylaşım uygulamalarında liderlik ve yönetsel eksikliğin olması,
- Bilginin daha fazla paylaşılmasını sağlayacak, kişileri motive edecek, ödüller ve tanıma sistemlerinin eksikliği,
- Mevcut örgüt kültürü, paylaşım uygulamalarının yeterince desteklenmemesi ayrıca yeni bilgiyi paylaşmak, yansıtmak ve üretmek için resmi ve gayri resmi alanların eksikliği,
- Deneyimli ve yetenekli personelin bilgi edinme konusunda isteksiz oluşu,
- Bilgi paylaşımını destekleyen uygun alt yapı eksikliği,
- Yeterli bilgi paylaşım imkânını sağlayacak işletme kaynaklarının eksikliği ve fiziksel çalışma alanlarındaki yetersizlik,
- Örgüt içi alanlar içinde rekabetin olması,
- İşletmeler arasında ve fonksiyonel alanlardaki rekabetin yüksek olması,
- Hiyerarşik yapı düzeni, iletişim eksikliği ve bilgi akışının sınırlı olması olmak üzere örgütsel engeller ayrı ayrı ele alınır.

Yeniçeri ve Demirel (2007:232)'in yaptıkları çalışmada, bilgi paylaşımına yönelik bireysel ve örgütsel engeller arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmada bilgi paylaşımında örgütsel engeller arttıkça bireysel engellerin de arttığı görülmüştür.

Teknolojik Engeller: Bilgi paylaşımını daha kolay ve verimli hale getirmek için bireysel ve örgütsel faktörlerin yanında teknolojiyle desteklemek ve teşvik etmek için uygun bir teknoloji seçmek ve uygulamak gerekir. Teknolojik engellerin oluşması kişiler ve örgütler arasında uyum sorununun ortaya çıkmasını sağlayarak başarısızlığa yol açabilmektedir. Teknolojik engeller şu şekilde sıralanabilir (Riege, 2005:29; Köseoğlu, vd., 2011:222):

- Bilgi teknolojisinin sistem ve süreçlerdeki entegrasyon eksikliğinin çalışanların işlerini yapmasına engel olması,
- Teknik destek eksikliğinin iş rutinlerini ve iletişim akışlarını engellemesi,

- Çalışanların bilgi paylaşımında kullanacakları teknoloji konusunda yetersiz olmaları,
- Farklı bilgi teknoloji sistemleri arasındaki uyumsuzluk,
- Bireylerin ihtiyaç ve gereksinimlerine entegre edilen bilgi teknolojilerinin uyumsuzluğu,
- Bilgi teknoloji sistemlerinde deneyimin az olması ve kullanım konusunda isteksizliğin olması,
- Çalışanların bilgi teknolojisi ve süreçleri konusunda eğitim eksikliği,
- Yeni bilgi teknolojisinin sağladığı avantajın tanıtımının iyi yapılmaması teknoloji kullanımını etkileyen faktörler arasındadır.

2.1.10.6. Bilgi Paylaşımını Artırmanın Yolları

Bilgi paylaşımı davranışında karşılaşılan güçlükler karşısında, örgütler daha hiyerarşik bir yapı içerisinde olabilmektedirler (Bartol ve Srivastava, 2002:64). Çalışanlar arasındaki bilgi paylaşım davranışının değerlendirilmesi ve ölçülmesinde zorluk yaşıyorsa, kolektif ödüllendirme yöntemi kullanılır. Kolektif ödüllendirme ile grup performansı değerlendirmeye alınır. Fakat bu uygulama grup üyeleri arasında bedavacılık problemini ortaya çıkarabilir. Bu durumlarda grup içi yaptırımlar uygulanarak karşılıklı bağlılığın güçlendirilmesi sağlanabilir. Kolektif ödüllendirme sistemi, örgüt içi gruplar arasındaki bilgi paylaşımının artırılmasını sağlayacağından, grup içi bağlılığın artması ve örgütü sahiplenme duygusu oluşturur (Özler, vd., 2006:146).

Örgütsel ödüllerin varlığı, bilgi paylaşım faaliyetlerini teşvik etmede önemli bir faktör olarak kabul edilir. Bir örgütün bilgi paylaşımını başarılı bir şekilde tanıtabileceği kültür çalışanları sadece iş stratejisine doğrudan dâhil ederek değil aynı zamanda çalışanların davranışlarını ve tutarlı bilgi paylaşımı içinde olmalarını amaçlar. Çalışanları bilgi paylaşmaya teşvik etme konusunda ödül yöntemi etkili olmuştur (Karagöz, vd., 2015:285).

Bilgi paylaşımı artırmanın bir diğer yolu örgüt yapısının geliştirilmesi aşamasıdır. Örgüt yapısı örgütün hedefleri doğrultusunda bireyler, gruplar ve yöneticiler arasında sorumluluk, yetki ve karşılıklı ilişkilerin oluştuğu; rapor, karar ve bilgi akışının gerçekleştiği bir yapıdır. Örgüt içi karşılıklı güvene dayalı ilişkilerin oluşmasına ve paylaşımın artırılmasına destek verilmesi gerekir. Örgüt işlevi bakımından organizasyon

yapısı oluşturulurken örgütsel koşullar geliştirilerek insan faktörü göz önünde bulundurulmalıdır (Özgener, 2003:143). Örgütsel güven çalışanların bulundukları ortamda güven duygusunun hissettirilmesi ve yaratılmasıdır. Örgütler için yöneten ve yönetilen arasındaki iletişimde güven ortamının oluşturulması başarı için gerekli faktördür (Aksoy, 2009:43-44).

Örgütler bilgi paylaşımı için müşteri odaklı bir kültür oluştururlar. Örgütlerde alt kademe ve üst kademe olmak üzere müşteri ilişkileri herkesin sorumluluğunda olmalıdır. Örgüt kültüründe yöneticiler müşteri odaklı ilişkilerde çalışanlara tam desteğini sağlayarak müşteri odaklı kültüre teşvik etmelidir. Yeni sistem, yollar ve yöntemler yaratarak müşteri odaklı en iyi hizmet yapılmaya çalışılması gereklilik olarak kabul edilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2002:83).

Örgüt içerisinde örgüt kültürünün belirlenmesi örgütsel bağlılığı, yeni fikirleri ve bilgi paylaşımını desteklemektedir. Örgüt kültürü karşılaşılan sorunları çözmek için örgüt üyeleri tarafından var olan kaynakları kullanarak öğrenilmesini ve paylaşılmasını sağlar. Hedefe yönelik ortak çalışmanın ve uyumlu olmanın bir gereği olarak önem taşımaktadır (Tamer, vd., 2014:199).

Günümüzde bilgi paylaşıldıkça değer kazanan bir yapı haline gelmiştir. Bilginin üretildiği, paylaşıldığı, kullanıldığı sektörlerde teknolojik alt yapılar oluşturularak iletişimi ve bilgi paylaşımını artırdığı söylenebilir (Işık, 2018:649-650). Örgütün sahip olmak istediği ve paylaşmayı hedeflediği bilgi türü içinde bulunduğu rekabet koşuluna göre hayati önem taşımaktadır. Bilgi paylaşımının kolaylaştırılmasına yönelik teknolojik alt yapıya sahip olmak gereklidir. Ancak müşterilerden elde edilen verilerin enformasyona dönüşerek ürün ve hizmetlere aktarılması ve sürekli iyileştirme ile seviyenin yükseltilmesi sağlanır. Bütünsel zenginliğe uğramış olan bilginin gelişmeye ve yeniliğe açık olması örgütün kültürel yapısı ve ortamı ile gerçekleşir (Kulaklı, 2005:270).

2.1.10.7. Bilgi Paylaşımının Örgüte Sağladığı Yararlar

Bilgi paylaşımı, örgüt üyesinin örgüt içindeki diğer üyelere bilgi birikimini bu kişilere aktarması anlamına gelir. Bu davranışlar örgüte veya kişilere olabileceği gibi prosedür gereği de olabilmektedir. Bilgi paylaşımını artırmak isteyen örgüt bireyleri destekleyerek ve süreci iyileştirerek bilgi paylaşım davranışını pozitif yönde etkileyecektir (Şentürk ve Çetin, 2016:243-254).

Yapılan birçok araştırmaya göre bilgi paylaşımı ve iletişimin sağlandığı çalışma gruplarının etkisinin örgüte yararlarından söz edilmektedir. Örgüt üyelerinin yetenekleri, fikirleri ve olaylara yaklaşımları bireylere ve gruplara avantaj sağlar. Ayrıca bilgi paylaşımının örgüt dışında gerçekleşen durumlarla ilgili örgüt içi ortak bir anlayış geliştirmesini ve performansın artırılmasını olumlu etkilediği görülmektedir (Cummings, 2004:352).

Bilgi paylaşımı örgüt içindeki büyük varlıklar arasındaki departmanlar ve kurumlar arası bilginin hareketini sağlar ve bunlar arasından bağlantı kurar. Birey ve gruplar ile birlikte bilgiyi hareket ettirerek ve örgütün ekonomik seviyesinin yükseltilmesini sağlayarak rekabet edebilme üstünlüğü elde edebilir. Bilgi paylaşımında gönüllü hareket edilmesiyle hem bilgi dağıtımı hem de bilgi edinimi sürecine katkıda bulunur (Ipe, 2003:342).

Bilgi paylaşımı var olan bilgidan yeni şeyler geliştirme ve tasarlama eylemini bilgi paylaşım temelli yenilikçilik anlayışı içinde sağlar. Yenilikçilik performansı geliştirmeye, örgütsel davranışlara ve müşteri değerlerinde artışa etkisi bulunmaktadır. Bilgi paylaşıldıkça çoğalarak örgütün başarı ve sürekliliğini sağlar. Bilginin var olması yenilikçiliği meydana getirir (Demirel ve Seçkin, 2008:197-199).

2.1.10.8. Bilgi Paylaşımı ve Çalışanlar

Günümüzde örgüt üyelerinin işlerini sorunsuz şekilde yapabilmeleri açısından, çalışma arkadaşları ile ortak çaba içerisinde olmaları, iyi ilişkiler kurabilmeleri büyük bir önem taşımaktadır. Bu şekilde örgütler hedefledikleri verimliliği ve etkililiği gerçekleştirebilirler (Karavardar, 2012:142). Çalışanları bilgi paylaşımına yönlendirmek için paylaşımın kendilerine faydalı olacağı düşüncesi içinde olmalarını sağlamak önemlidir. Bilgi paylaşımının kendilerine faydalı olacağını fark ettiklerinde, bilgi paylaşımını etkin bir şekilde gerçekleştirebilirler. Çalışanları pozitif bir tutum içerisinde destekleyerek bilgi paylaşımı artırabilir (Karavardar, 2012:149).

Yönetim, örgütte bilgi paylaşım seviyesini artırıcı yöntemler geliştirmeli ve çalışanların görüş, öneri ve düşünceleriyle ilgilenmelidirler (Kutanis ve Mercan, 2015:148). Bilgi paylaşımında yöneticiler rekabet avantajı elde etmekte, performansı artırmakta ve sürekliliği sağlamakta önemli role sahiptirler. Bilginin etkin şekilde yönetilmesi örgüte rekabet üstünlüğü sağlayacak ve performansı artıracaktır (İpçioğlu ve Kahya, 2016:180).

Örgüt içerisinde bilgi paylaşımının desteklenmesi, teşvik edilmesi, güvene dayalı bir ortamın oluşturulması için çalışanlar ve uzman bilgisinden yararlanılır. Bilginin örgüt içerisinde paylaşılmasının sağlanması için iletişim kanallarını açmak, bilgiyi tek kişinin denetimine bırakmamak ve bu çeşit etkinlikleri destekleyen yatırım yapmak yönetim süreci olarak görülür. Bu bakımdan yönetim örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için stratejileri gözden geçirir ve yapısal olarak bilgi paylaşımının oluşturulmasını ve desteklenmesini sağlar. Örgütsel bilgiyi değerlendirir ve bilgiyi paylaşan kültür oluşturarak kararlar alınmasında etkili olur (Doğan ve Kılıç, 2009:100).

Küreselleşen dünyada rekabetin, hizmetin, kalitenin ve standartların sürekli yükselmesi bilgi paylaşımının önemini artırmaktadır. Bu bakımdan değişen ve gelişen sektör iletişim gerekliliğini artırmıştır. Zamanla örgüt çalışanları bilgi paylaşımından sorumlu olmuşlardır. Kendini güvende hisseden çalışan örgüte faydalı olur. Bireysel düzeyde belirlenen görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için yaratıcılığı artacak kendini geliştirecektir. Örgütsel düzeyde ise rekabet gücü, müşteri memnuniyeti, esneklik, iş imkânları artacak ve kararların hızlı verilmesini sağlayacaktır. Çalışanın güçlendirilmesi ile personel ve hizmetten yararlanan örgüt kazanacaktır (Çuhadar, 2005:20-21).

2.1.10.9. Bilgi Paylaşımı Örgütsel Öğrenme ve İnovasyon

Günümüzde, dünyada hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Geleneksel üretim faktörlerinin yerini bilgi almaktadır. Bu doğrultu da her örgüt bilgi dinamiğini koruyabilmek için yapısal değişim inşa etmelidirler. Örgütler, iş yaşamını sürdürebilme ve rekabet edebilme gücüne sahip olmaları için değişimleri ve öğrenen örgüt olmaları gerekmektedir (Ayden ve Düşükcan, 2002:122). Örgütsel öğrenme, örgütlerin çevreyle uyum sağlayabilmeleri için bilgi edinmeyi ve bu bilgiyi içselleştirerek öğrenmeyi örgüt düzeyinde gerçekleştirmeleridir. Örgütsel öğrenmenin ilk düzeyini bireysel öğrenme oluşturur. Bireylerin yeni bilgilere ulaşması, anlaması, yorumlaması ve bunları davranışlarına göre ayarlamaları bireysel öğrenme olarak ifade edilir. İkinci düzeyi olan örgütsel öğrenme de ise bireysel öğrendiklerini grupla paylaşması ve oluşan anlayışın örgütün veri tabanına işlemesidir (Avcı ve Küçükusta, 2009:35). Bireysel ve örgütsel öğrenme örgütün maliyetlerini azaltarak rekabet avantajı sağlamasına yardımcı olur (Köseoğlu, vd., 2011:236).

Örgütsel öğrenmenin temelinde bireysel öğrenme yatmaktadır. Bireysel öğrenme yoluyla elde edilen bilgiler örgüt üyeleriyle paylaşılmakta grup anlayışı oluşturularak ve

örgütün tamamına yayılması sağlanarak örgütsel öğrenme gerçekleşmektedir. Örgütsel öğrenmenin sonuçlarından biri de yeni fikirler yani inovasyon sürecinin başlangıcıdır. Örgütsel öğrenme ve inovasyon iç içe geçmiş süreçler olup yeni fikirleri uygulamaya dönüşmesi ile inovasyonlar yaratılır (Özdevecioğlu ve Bıçkes, 2012:27-28).

İçinde yaşadığımız dönemde değişimin en önemli özelliği birey veya örgütlerin yeni bir bakış açısı talep etmeleridir. Bu taleplerinin gerekçelerinin başında, geçmişte başarı getiren usul ve yöntemlerin, artık başarıyı garanti etmemesidir. Başarıyı elde etmenin sırrı yenilikçilikten geçmektedir. Yenilik anlamına gelen inovasyon risk almak, değişmek ve bilinenin dışına çıkmayı gerektirir. Yenilikçiliğin gelişimi bilgiye dayanmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008:189). Yenilik bir öğrenme sürecidir ve organize bir ortamda gerçekleşen kolektif süreçtir (Lam, 2010:174).

Bilgiyi dönüştürme ve kullanma yeteneğinin olması örgütlerde problem çözmeyi; bilgiye hızlı tepki vermesi de örgütsel inovasyon seviyesini belirlemektedir. Bilgi paylaşımının da inovasyon kapasitesini artırdığı vurgulanmaktadır. Örgütler, bilgi kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeye başladıklarında çalışanların ve grupların yeni fikirler üretmesi inovasyon faaliyetlerini kolaylaştırmaktadır (Lin, 2007:320).

2.1.11. Bölüm Özeti

Bu bölümde, örgütsel düzeyde bilgi ve bilgi paylaşımının alt yapısını oluşturan kavramlar üzerinde durulmuştur. İlk olarak bilginin tanımlaması yapılmış olup çalışmanın ana hatları belirlenmiştir. Ardından bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı ile ilgili temel bilgilere yer verilmiştir. Bilgi paylaşımı ile ilgili paylaşımı etkileyen faktörler, ilkeler, süreçler, engeller ve faydalarından bahsedilmiş olup bilgi paylaşımı detaylandırılmıştır.

Yapılan değerlendirmelere göre, bilgi paylaşımı örgütlerin sürekliliğini ve etkililiğinin sağlaması açısından önemli bir olgudur. Bilgi paylaşıldıkça değeri artan ve çoğalan bir yapıya sahiptir ve entelektüel sermayenin artırılması adına önemlidir. Bu bölümün ardından bilgi güvenliği kavramı üzerinde durulacaktır.

2.2. BİLGİ GÜVENLİĞİ VE BİLGİ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, bilgi güvenliği kavramına ilişkin yapılan çalışmalardan hareketle kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Konuya başlarken bilgi güvenliği kavramının tanımı yapılarak temel bilgiler sunulmuştur. Ayrıca örgütsel bilgi güvenliğinin önemi ve alınacak önlemler hakkında literatüre dayanan açıklamalar yer almaktadır. Son

olarak bilgi güvenliği kültürü ve oluşumu hakkında bilgiler sunulmuştur.

2.2.1. Bilgi Güvenliği Kavramı

Bilgi güvenliği; bilgilerin izinsiz kullanımından, erişiminden, kaybedilmesinden, ifşa edilmesinden ve değiştirilmesinden korunma işlemidir. İnternetin yaygınlaşması ile bilişim sistemlerindeki güvenlik açıkları artmaya başlamıştır. Bu amaçla bilginin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin sağlanması için bilgi güvenliği araştırmaları yapılarak projeler geliştirilmektedir (Baykara, vd., 2013:231).

Çalışma hayatında iş gereği deneyimler ile elde edilen bilgiler ve paylaşılan bilgiler değerlidir. Örgütler ve çalışanlar ellerindeki değerli bilgileri korumak ve başarıyı ve sürekliliği sağlamak amacıyla toplum, örgütler ve kamuya karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları bulunur. Örgütler bilgi güvenliğinin sağlanması konusunda çözümleri olmasına karşın risklerle karşı karşıya kalabilirler. Her sektörde yaşanan bilginin ifşa edilmesi, ticari sırların açığa çıkması, yasalara uygun olmayan davranışlar vb. bilgi güvenliği sorunları sonucu maddi manevi kayıplara neden olabilmektedir. Bilgi güvenliği elektronik ortamlar ve çeşitli ortamlardaki bilgilerin korunmasını sağlayarak kurumların devamlılığı için önem taşır (Eminağaoğlu ve Gökşen, 2009:2). Bilgiler pek çok ortamda iletilebilir, paylaşılabilir ve bulunabilir. Bulunduğu ortamlar bakımından çalışanlara bilgilendirme yapılır. Bilginin yer aldığı ortamlar şunlardır (Şahinaslan, vd., 2009:191):

- *Fiziksel ortamlar:* Faks, kâğıt, tahta, pano, dolaplar vb.
- *Elektronik ortamlar:* Bilgisayar, elektronik cihazlar, USB, e-posta, CD vb.
- *Sosyal ortamlar:* İletişim, toplu taşıma araçları vb. sosyal etkinlikler.
- *Tanıtım platformları:* Reklamlar, broşürler, sunular, eğitimler internet siteleri ve görsel ortamlardır.

Bilgi güvenliği unsurlarının herhangi birinin zarar görmesi sonucu güvenlik zafiyeti oluşur. Örgütler ve kişiler için önemli olan bilgi güvenliğinin korunması gerekmektedir. Ayrıca bilginin işlenmesi ve sürekli gelişmesini sağlayacak teknolojiler de riskler yaratabilmektedir (Keser ve Güldüren, 2015:1168). Bilgi güvenliği gizlilik, bütünlük ve kullanılabilirlik olmak üzere üç unsurdan meydana gelir (ISQ Group International, 2018):

- **Gizlilik (Confidentiality):** Bilginin yetkisiz kişilerin erişimine kapalı olması ve bilginin açığa çıkarılmasının engellenmesidir.

- Bütünlük (Integrity): Bilginin yetkisiz kişilerce silinmesinin değiştirilmesinin engellenmesi ve bilerek veya bilmeyerek oluşan tehditlere karşı korunmasıdır.
- Kullanılabilirlik (Availability): Bilginin yetkili kişiler dâhilin de ihtiyaç duyulduğunda ve bir sorun oluştuğunda kullanıma hazır olmasıdır. Bilginin her durumda erişilebilir olması ve bilgi güvenliğinin sağlanması örgütün sürekliliği açısından önem taşımaktadır.

Bu temel unsurlar birbirinden ayrı düşünülmemektedir. Bilginin gizliliğinin sağlanması bilginin gerekli durumlarda erişilebilirliğini engellememelidir. Ayrıca gizliliği ve erişilebilirliğinin olması kullanılamaz olması da bilgi için bir değer ifade etmeyecektir. Bilginin erişilebilir olması bütünlüğünü sağlanmasını gerektirir. Bütünlüğün sağlanmadığı durumlarda eksik ve yanlış bilgi olacaktır. Bu üç unsur birbirini tamamlayıcı niteliktedir (Doğantimur, 2009:7).

2.2.1.1. Örgütsel Bilgi Güvenliği

İletişim ortamlarının yaygınlaşmasıyla bilgi güvenliğinin sağlanması kişisel veya örgütsel düzeyde daha da önem arz etmektedir. Kişilerin bilgi güvenliğini doğrudan yüksek seviyeye çıkaran örgütsel bilgi güvenliğidir. Kişiler örgütsel bilgi varlıklarını, hizmet alırken ve sunarken kullanmaktadırlar. Kişiler örgütsel anlamda ve bireysel anlamda hizmet alımı yapabilirler. Örgütler ise bilgi varlıklarının tespit edilmesi, tehdit ve tehlikelere karşı güvenliğin sağlanması yönünde örgütsel önlemler alabilirler (Vural ve Sağıroğlu, 2008:509).

Öncelikle bilgi güvenliği çalışmalarını yürütmeye yöneticiler ve çalışanlar olmak üzere tüm personele gerekli eğitimler verilip bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Bilgi güvenliğinin sağlanması konusunda sadece yaptırımlar ve prosedürler yeterli olmayabilir bu konuda daha çok teşvik edici mekanizmalar uygulanmaktadır. Örgütlerde çalışan personelin etkisiyle elde edilen maddi manevi kazancın somut kanıtlar ile yönetime sunulması hedeflenir. Elde edilen pozitif etkilerin kanıtlanması ile insan ve teknolojinin bütünleştiği ve bilgi güvenliğinin sağlandığı yönetime dönüştürülmesi gerekir (Eminağaoğlu ve Gökşen, 2009:11).

Örgütsel güvenlik politikaları tüm çalışanların uyması gereken kurallar bütünü içerisinde kabul edilebilir ve güvenlik düzeyinin tanımlanmasına yardım eder. Bu politikalar örgütte yetkili personelin tüm güvenlik faaliyetlerini yönlendiren ve kapsayan, talimatları ve uyulması gereken kuralları içeren belgedir. Bilgi güvenliği politikaları her

örgüt için farklılık gösterse de güvenlik politikası içerisinde alt politikalar vardır. Güvenlik politikası kısımları Tablo 2.1’de gösterilmiştir (Vural ve Sağıroğlu, 2008:510);

Tablo 2.1: Güvenlik Politikası Kısımları

Bölüm Adı	İçeriği
Genel Açıklama	Politikayla ilgili gerekçeleri ve buna bağlı risklerin tanımlamasını kapsar.
Amaç	Politikanın yazılmasındaki amaç ve neden böyle bir politikaya ihtiyaç duyulduğunu açıklar.
Kapsam	Politikaya uyması gereken çalışan grupları (ilgili bir grup veya kurumun tamamı) ve bilgi varlıklarını belirler.
Politika	Uygulanması ve uyulması gereken kuralları veya politikaları içerir.
Cezai Yaptırımlar	Politika ihlallerinde uygulanacak cezai yaptırımları açıklar.
Tanımlar	Teknik terimler ile açık olmayan ifadeler listelenerek açıklanır.
Düzeltilme Tarihçesi	Politika içerisinde yapılan değişiklikler, tarihler ve sebepleri yer alır.

Kaynakça; (Vural ve Sağıroğlu, 2008:510).

Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve elektronik ortamlarda yapılan işlemlerinin artması güvenliği zorunlu hale getirmiştir. Bu bakımdan güvenlik politikaları ve unsurlarını uygulamak, riskleri ve tehditleri en aza indirmeyi sağlamak kişisel ve örgütsel düzeyde bilgi güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Canbek ve Sağıroğlu, 2006:172).

Örgütsel bilgi güvenliği bilginin işlendiği, saklandığı ve kullanıldığı her ortamda sağlanması gerekmektedir. Bilgi güvenliğine yönelik önlem türleri şunlardır (Doğantimur, 2009:22-40):

Yönetimsel Önlemler: Güvenlik yönetimi ile ilgili gerekli kuralların uygulanmasıdır. Bilgi güvenliği yönetiminde başarı sağlanabilmesi için planların ve politikaların en iyi şekilde belirlenmesi ve gerekli stratejik kararların verilmesi gerekir (Bilişim Güvenliği, 2003:21). Belirlenen politikalar üst düzey yönetim tarafından desteklenmeli, yönetilebilir olmalı ve çalışanlar tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır.

Teknolojik Önlemler: Örgütsel bir politika oluşturmak ve gelişen teknolojinin bilinme sürecidir. Teknolojik gelişmeleri takip etmek ve elektronik ortamlarda bilgilerin saklanmasını ifade etmektedir.

Eğitim: Bilgi güvenliğinin sağlanmasında insan faktörü önemlidir. Bu bakımdan bilgi güvenliği farkındalığı, bilinci ve eğitimi olmayan insanlar göz ardı edilmemelidir. Bilgi güvenliği eğitimleri verilerek, çalışanların görev bilincinin ve sorumluluk bilincinin oluşması sağlanmalıdır.

Örgütlerde zamanla çalışanların yaşama geçirdiği veya yönetimin oluşturduğu bir örgüt kültürü vardır. Yerleşik kültürün etkisi kurum için olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Bu bakımdan bilgi güvenliği sürecinin faaliyete kolay geçebilmesi için yeniliğe açık, işbirliği içerisinde, paylaşımcı bir çalışma ortamının oluşması benimsetilmektedir. Aksi durumda çalışanlar bu süreçleri bir zorunluluk ve yük olarak algılayabilirler. Bu nedenle yönetimin ve çalışanların bu sürece sahip çıkmalarını sağlayacak ölçülü ve dengeli politikaların yürütülmesi gereklidir (Evrin ve Demirer, 2011:30).

2.2.1.2. Bilgi Güvenliğini Tehdit Eden Unsurlar

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte bilgi güvenliğini tehdit eden unsurlarda çok fazla görülmektedir. Örgütler hizmetleri daha hızlı sunmak, bilgiye daha hızlı ulaşmak ve verimliliğini sağlamak amacıyla birçok konuda bilgiyi kullanıyor olması bilgi güvenliği sorunu ile birlikte tehdit ve tehlikeleri de beraberinde getirmiştir (Yavanoğlu, vd., 2012:15).

Örgütler ve bireyler risk ve tehditlerle karşılaşabilmektedirler. Bilgi güvenliğine yönelik tehditleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Şahinaslan, vd., 2009:191):

Doğal Tehditler: Sel, yıldırım, yangın vb. doğal afetlerin oluşturduğu tehditlerdir.

Zararlı Yazılımlar: Virüsler, trojan'lar, casus yazılımlar (spyware, spyware cookie), reklam destekli yazılımlar (adware), worms, spam, truva atları, keylogger, exploit, sniffer, phishing vb.

Sosyal Mühendislik: Güvenlik boşluklarından teknik vasıtalar ile yasaklanmış sistemlere erişim sağlamayı ifade eder (Bağcı, 2009:43).

Güvenlik Açıkları ve Fiziksel Güvenlik: Bilgiye erişim politikalarının belirlenmemiş olması durumunda kuralları sistem yöneticisinin yetkisine bırakmak istenmeyen güvenlik açıklarının olmasına neden olabilir (Karaarslan, vd., 2003:2). Fiziksel güvenlik ise veri ve sistemlerin bulunduğu ortamların güvenliğinin sağlanmasına yönelik işlemlerin belirlenmesidir (Bilgi Güvenliği, 2018:9).

Korsanlar ve Erişim: Bilginin izinsiz ele geçirilmesine ve erişimine yönelik tehditlerdir.

Tehditlerin bilgi sistemlerine zarar verebilmesi sistem üzerindeki zafiyetleri kullanmaları nedeniyle oluşur. Tehditler bilgi varlıklarının değeri ile doğru orantılıdır.

Tehditler bilgi sistemine zarar verebilecek ortamlarda zafiyetler ve güvenlik ihlallerinin oluşmasını sağlayarak sisteme zarar verebilmektedir (Vural, 2007:43).

2.2.1.3. Örgütler İçin Bilgi Güvenliği Farkındalığı ve Önemi

Bilgi güvenliği farkındalığı yaratmanın en temel yolu tüm çalışanlara, tedarikçilere ve paydaşlara kısaca örgüt bilgi güvenliği politikasında yer alan kişilerin gereksinimlerine göre eğitim verilip farkındalık oluşturulmasına bağlıdır. Farkındalık eğitimlerinde işe yeni başlayan çalışan ile yeterli donanımına sahip olan çalışanın beklentileri farklılık gösterir. Bu sebepten kişilerin beklentilerine ve bilinç düzeylerine göre eğitim verilmelidir (Şahinaslan, vd., 2009:190).

Örgütler için farkındalık sorunları görebilmek ve çözüm önerisi sunmak bakımından bir zorunluluktur. Bilgi güvenliği çalışanları bazen herhangi bir tehditle karşılaşmadan farkındalık oluşturma içinde değildirler. Bilgi güvenliği farkındalığını oluşturmak için bir sorunla karşılaşmayı beklemektedirler. Farkındalık hedeflerin betimlenmesini sağlar ve hedeflere farklı yollardan ulaşma imkânı sunar. Böylece her durumda kişiler farkındalık ile ilgili farklı yaklaşımlar elde eder (Siponen, 2000:36).

Bilgi güvenliğinde olası riskleri en az düzeye indirmek açısından çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesinin bu konuda önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda eğitim farkındalık bilincinin artırılmasında önemli olmaktadır (Öztemiz ve Yılmaz, 2013:98).

Örgütlerde bilgi güvenliği risk düzeyini en aza indirgeyebilmek için farkındalık oluşturmadaki asıl amaç; teknolojinin yanlış kullanımı sonucu bilgi eksikliğinden kaynaklanan riskleri azaltmak, gelebilecek tehditlere karşı kişilerin haberdar edilmesini ve güvenlik politikasını destekleyecek sistemleri sağlamak olmaktadır. Bu bakımdan örgütler yeterli donanımına sahip günümüz şartlarına uygun farkındalık oluşturmaktadırlar (Şahinaslan, vd., 2009:598). Bilgi güvenliği sürecinde tüm çalışanların yazılım güncellemesi ve saklanan verilerin yedeklemesini sağlayacak uygulamaları kullanmaları sürecin başarıyla gerçekleşmesini sağlamaktadır (Önel, 2008:9).

2.2.2. Bilgi Güvenliği Kültürü

Kültür kavramı; uygarlık, medeniyet, modern ve çağdaşlık kelimelerinin yerine kullanılsa da hepsinin ortak noktası insandır. İnsanın üretimi olan kültür, insanın karşısına çıkan herkesi içine alan büyük bir yapı gibi görünmektedir (Karlı, 2016, s. 39).

Kültür kavramının kökü Latince “cultura”dan gelir. İlk zamanlarda, ikamet etmek, ibadetle onurlandırmak, inanç ve bakma/yetiştirme anlamlarıyla kullanılmıştır. Fransızcadan İngilizceye 15. yüzyılda “çiftlik” anlamı olarak çevrilmiştir. Almanca kültür kavramı uygarlık kavramıyla eş anlamlı insanın gelişim süreci olarak kullanılmıştır. Kültür kavramı manevi insani özellikler anlamında kullanılmıştır. 19. yüzyılda Türkçeye ilk defa arapça “tarla sürmek” anlamında olan “hars” sözcüğü ile geçmiştir. Kültür kavramı 19. yüzyılda insanın gelişim sürecini etkileyen yapı olarak ve kültürlenmeyi açıklayacak şekilde kullanım alanı genişlemiştir (Yıldız, 2014:117).

En çok başvurulan ve klasik tanımı yapan Taylor’a göre kültür, insanın kazandığı bilgi, değerler, gelenek ve görenekler, sanat ve alışkanlıkları içine alan bütündür. Kültür yazarlara göre kültür kavramının nitelikleri ve özelliklerini içeren tanım olması ve saklanmış, öğrenilmiş ve eğitimle yeni nesillere öğretilen bir olgu olduğunun belirlenmesi bakımından önemlidir (Duran, 2011:293). Cassirer’e göre kültür, insanın üretiminden oluşan sembol ve bütündür. İnsanın doğadan farklı olarak ilerlemesi ve özgürleşmesidir. Ayrıca sürekli, yenilikçi, değişim ve durağan güçlerin çatıştığı dinamik bir uyumdur (Karslı, 2016, s. 53).

Örgüt içerisindeki tüm çalışanların davranışına yön vermeyi sağlayan örgüt kültürü, bilgi güvenliğinin sağlanması açısından insan faktörü ile yakından ilgilidir. Örgüt içerisinde çalışanların bilgi güvenliğini uygulama davranışları örgüt kültürünün bir parçasıdır. Bilgi güvenliği kültürü iş yerinde günlük faaliyetlerin doğal unsuru olarak uygulanmasıdır (Acılar, 2009:30).

Kültür belirli bir grup tarafından icat edilen, keşfedilen veya geliştirilen bir temel varsayımlar modelidir. Örgüt içi ve örgüt dışı bir araya gelip uyum problemlerinin doğru bir şekilde algılanmasını sağlayarak geçerli çözüm yolları üretir. Örgütsel bağlamda kültür kişilerin örgüte uyum sağlayabilmesi için olumlu tutum ve davranış geliştirir. Örgütsel bilgi güvenliği kültürü güvenlik stratejileri, politika ve kontroller gibi diğer kilit unsurlar içerir. Güvenlik stratejileri, riskler, politikalar ve kontroller bilgi güvenliği kültürünü inşa etmektedir (Pathan, vd., 2014:5). Bilgi güvenliği kültürü örgüt kültürünün bir parçasıdır. Örgüt kültürü bir çalışanın örgütü nasıl gördüğünü tanımlar. Örgüt kültürü temel varsayımlar ve inançlar olmak üzere iki unsurdan oluşur. Varsayımlar; insanların doğası, davranışları ve ilişkileri ile ilgilidir. İnanç ise örgüt üyelerinin zaman içinde edindikleri bilgiler ile belirli eğilimde bulunmalarıdır. Örgüt kültürü değerler, normlar ve örgüt bilgisi olarak ifade edilir. Ayrıca bu ortak normlar ve değerler çalışanların davranışlarını etkiler

(Schlienger ve Teufel, 2003:2).

Bilgi güvenliği kültürü bilginin bütünlüğü, kullanılabilirliği ve erişilebilirliği olarak görülebilir. Bilgi örgüt için değer ifade etmektedir. Bilgi güvenliği kültürü ise neyin nasıl olduğu veya olmadığı hakkında örgüt üyelerini kabul edilebilir bilgi davranışına teşvik etmektedir. Örgütler bilgi güvenliği kültürünü fikri mülkiyetinin bir parçası olarak korumakta ve uygulamaktadırlar (Martins ve Eloff, 2002:205).

Örgütlerin bilgi güvenliği kültürü bilinci örgütsel çapta uyum gerektirmektedir. Örgüt içi eğitim ve öğrenim olanaklarının bilişim teknolojisi öncülüğünde sağlanması ile bilgi güvenliği kültürü bilinci oluşmaktadır (Marşap, vd., 2010:38).

Bilgi güvenliğini yönetmek amacıyla kurulan sistemde örgütlerin çalışan desteğini alabilmesi ve bilgi güvenliği kültürünü oluşturabilmesi için bazı önlemler alması gerekmektedir. Personelin bilgiye ulaşmasını engelleyecek durumlar azaltılmalı, bilgi güvenliği uygulamaları ile güvenlik arasındaki denge korunmaya çalışılmalıdır. Personel kendisine tanınan yetkiler dâhilinde ve aktif erişim desteği ile örgütte tüm serviste işlem yapabilmektedir. Bu durum her türlü bilgi kaynaklarına erişim yetkilerinin düzenlenmesi bakımından önemlidir (İleri, 2016:68).

Bilgi güvenliğinin örgütlerde etkin olarak sağlanması, teknik önlemlere ek olarak bilgi güvenliği kültürüne de bağlıdır. Bilgi güvenliği kültürü oluşumu için sadece donanım, yazılım ve fiziki önlemlerin alınması yeterli olmayıp örgüt kültürüne sahip olunması istenen başarıyı sağlayacaktır (Acılar, 2009:32). Ancak bilgi güvenliği söz konusu olduğunda çalışanların normal işlevlerinin yanı sıra iyi bir bilgi güvenliği uygulamasına da sahip olmaları gerekir (Niekerk ve Solms, 2010:478).

Yönetim çalışanlara bilgi güvenliğinin sadece teknik bir işlem olmadığını sorumluluk almaları gerektiğini anlatmalıdır. Örgütte bilgi güvenliği hedeflerine ulaşmaya kadar yönetimin tam desteğiyle tüm çalışanları kapsayacak şekilde gerekli eğitimler verilmesi sağlanmalıdır. Oluşan kültür çalışanların geri besleme yoluyla öz denetim yapmalarını sağlayacaktır (İleri, 2016:70).

2.2.3. Bölüm Özeti

Bu bölümde bilgi güvenliği alt yapısını oluşturan kavramlar üzerinde durulmuştur. İlk olarak bilgi güvenliği kavramının tanımlaması yapılmış olup çalışmanın ana hatları belirlenmiştir. Ardından örgütsel bilgi güvenliği ve bilgi güvenliği unsurlarına yönelik temel bilgilere yer verilmiştir.

Yapılan değerlendirmelere göre, iletişim ortamlarının yaygınlaşması ile kişisel ve örgütsel düzeyde bilgi güvenliği önemli bir kavramdır. Bilgi güvenliğinin hedeflediği temel unsurların birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğu görülmüştür. Örgütte tüm güvenlik faaliyetlerini yönlendiren ve uyulması gereken kuralları içeren güvenlik politikası önem taşımaktadır. Çünkü güvenlik politikası her örgüte göre farklılık gösterse de örgütsel düzeyde bilgi güvenliğinin sağlanması katkıda bulunmaktadır. Bu bölümün ardından bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği ile ilgili yapılmış çalışmalara ilişkin zet bilgiler sunulmuştur.

2.3. BİLGİ PAYLAşIMI VE BİLGİ GüVENLİğİNE İLİşKİN YAPILMIş ARAşTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği ile ilgili yapılmış araştırmalara ilişkin zet bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı İle İlgili Yapılmış alışmalar

Bu bölümde literatürde yer alan örgütsel bilgi paylaşımına yönelik yapılmış çalışmalar hakkında kısa bilgiler verilmiştir.

Ipe (2003) yaptığı “*Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework*” başlıklı çalışmasında, örgütler ve bireyler arasındaki bilgi paylaşım düzeyini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada literatür taraması ile örgütlerde bilgi kavramını ve bilgi paylaşımına ilişkin çeşitli çalışma alanlarının yarattığı fikirler ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda bilgi paylaşım sürecinin örgütsel ve bireysel düzeyde farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Örgütlerde bilgi paylaşımının örgüt kültürüne bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir.

Yeniçeri ve Demirel (2007)’in yapmış oldukları “*rgt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve rgtsel Engeller zerine Bir Araştırma*” başlıklı çalışmasında, Bursa ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların örgüt içi bilgi paylaşımına yönelik bireysel ve örgütsel engellere ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışanların eğitim seviyeleri ve çalışma süreleri arasında bilgi paylaşımına yönelik negatif yönde ilişki olduğu; çalışanların yaş düzeyleri ve çalışma süreleri aynı olanlar arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada otoriter yönetim biçimi ve örgütsel engeller arasındaki ilişki incelenmiş ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yang ve Wu (2008) tarafından yapılan “*Knowledge Sharing in an Organization*” adlı çalışmada örgüt içi bilgi paylaşımının hangi koşullarda etkili olduğunu araştırmışlardır. Araştırmada yöneticilerin her zaman çalışanlarını bilgi paylaşımı konusunda teşvik edici olduğu görülmüştür. Çalışanların ise örgüt içi davranışına göre bilgi paylaşımının getirisi fazla ise bilgiyi paylaşacakları sonucuna varılmıştır.

Kulaklıoğlu (2009)’nın yapmış olduğu “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama*” adlı çalışmasının amacı örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi paylaşımı kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Araştırma kamu sektöründe farklı görev düzeyinde 167 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularında çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı konusunda anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile bilgi paylaşımı kültürü değişkenleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Köseoğlu, Gider ve Ocak (2009)’ın “*Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörler Nelerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği*” adlı çalışmasında hekimlerin cinsiyet, yaş, unvan, pozisyon ve yönetimdeki tecrübesine göre bilgi paylaşım tutumlarının değişip değişmediğini araştırmışlardır. Bu çalışma 600 yataklı kamu hastanesinde görevli 82 hekime uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre hekimlerin bilgi paylaşım tutumlarının cinsiyet, yaş, unvan ve yönetimdeki tecrübelerine göre değişmemesine rağmen bulundukları pozisyona göre değişim gösterdiği tespit edilmiştir.

Altındış ve Ağca (2011)’nın “*Örgütsel Bilgi Paylaşımını Engelleyen Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Görgül Araştırma*” adlı çalışmasının amacı bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık personellerinin sosyo-demografik özellikleri açısından bilgi paylaşım engellerinin farklılık gösterip göstermediğini açıklamaktır. Araştırma hastanede çalışan 159 sağlık personeline uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda bilgi paylaşımında örgüt içi engellerin olduğu görülmüştür. Bilgi paylaşımına yönelik engellerin en düşük seviyede bireysel sonra örgütsel en fazla teknolojik engeller şeklinde sıralandığı belirlenmiştir.

Demirel ve Seçkin (2011), “*Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*” adlı çalışması örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma İstanbulda bir ilaç işletmesinde çalışan 138 çalışan üzerine uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda bilgi paylaşımı ve örgütsel adalet arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin örgüt içi bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Top ve Dilek (2013)'in yapmış oldukları “*Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi*” adlı çalışmada sağlık sektöründe görev yapan personelin örgütsel teknik bilgi paylaşımını etkileyen faktörler arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Çalışmanın evrenini devlet ve özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekim, hemşire ve idari birimlerin, yönetici ve memurları oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerdeki olumlu gelişmelerin zincirleme olarak diğer faktörleri de etkilediği görülmüştür. Bilgi paylaşımını önemli derecede etkileyen faktörlerin başında örgütte üst yönetimin davranış ve tutumu gelmektedir. Örgüt içi mekanizmaların ve teknik alt yapının yönetim tarafından doğru bir şekilde yapılandırılıp geliştirildiği sürece bilginin stratejik önemi artmakta ve bilgi paylaşımı konusunda örgüt içi ilişkiler gelişmektedir.

Kutanis ve Mercan (2015)'in yapmış oldukları “*Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*” adlı çalışmalarında bilgi yönetim sürecinin bir aşaması olarak bilgi paylaşımının daha etkin bir şekilde yerine getirilmesi ve çalışanların bilgi paylaşımına yönelik düşüncelerinin belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma TSK Sağlık Komutanlığı hastanelerinde çalışan 412 hemşireden anket yöntemi ile toplanan verilerin istatistiki program kullanılarak analiz edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda bilgi paylaşımı boyutlarından bilgi paylaşım düzeyi, bilgiye bakış açısı, bilgi paylaşımında örgüt içi iletişim kanallarının açıklığı ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Riege (2016), “*Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider*” adlı çalışmada bireysel, örgütsel ve teknolojik engellerin örgüt içi bilgi paylaşımını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Çalışma örgüt içi bilgi paylaşım düzeyinin örgüt ile bütünleşmesini savunmuştur.

Işık (2018)'in “*Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler ve Bilgi Paylaşım Sürecinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi*” adlı çalışması, kamu ve özel bankada çalışan 169 kişi üzerine uygulanmıştır. Analiz sonucunda, bilgi paylaşımını etkileyen faktörler, bilgi paylaşım süreci ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bireysel faktörlerde ise üst düzey yöneticilerin ve yardımseverliğin bilgi

paylaşım sürecini etkilediği fakat bilişim teknoloji kullanımlarının bilgi paylaşımına bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

2.3.2. Bilgi Güvenliği İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde literatürde yer alan bilgi güvenliğine yönelik yapılmış çalışmalar hakkında özet bilgilere yer verilmiştir.

Martinsi ve Eloff (2002)'un yapmış oldukları “*Information Security Culture*” isimli çalışmasında, bilgi güvenliği kültürünün uygulanması ve geliştirilmesi için yapılması gerekenler belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların çoğunun bilgi güvenliği uygulamasında ne yapmaları gerektiğinin farkında olmadıkları görülmüştür. Çalışmada, yönetimin bu konuda daha çok dikkat etmesi gerektiği ve gerekli koşulları oluşturması gerektiği ifade edilmektedir

Schlienger ve Teufel (2003)'in “*Analyzing Information Security Culture: Increased Trust by an Appropriate Information Security Culture*” adlı çalışmalarında bilgi güvenliği kültürünün nasıl uygulanabileceğini ve ne ölçüde kullanılabileceğini araştırmışlardır. Araştırma, mobil telekom hizmetleri sunan İsviçre Telekomünikasyon Şirketi Orange'da yapılmıştır. Araştırmada Orange'nin bilgi güvenlik politikasının iyi olmadığı sonucu çıkmıştır. Örgütte bilgi güvenliği politikasının iyileştirilmesine yönelik olumlu görüşler elde edilmiştir.

Vural ve Sağıroğlu (2008)'nin yapmış oldukları “*Kurumsal Bilgi Güvenliği ve Standartları Üzerine Bir İnceleme*” adlı çalışmalarında örgütsel bilgi güvenliğini genel olarak incelemişler ve örgütlerde bilgi güvenliğinin nasıl hayata geçirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu çalışmada örgütsel bilgi güvenliğinin sağlanması için geçerli koşulların oluşturulması ve bilgi güvenliği bilincinin geliştirilmesi için örgütlerin ve bireylerin bilgilendirilmeleri amaçlanmıştır. Sonuç olarak bilgi güvenliği uygulamaların bilinmesi ve güncel tehditlere karşı korunmasının önemli olduğu ayrıca yüksek seviyede örgütsel bilgi güvenliğinin sağlanabilmesi için eğitim-insan-teknoloji üçgeninde yönetilen bir yaklaşımın gerekliliği vurgulanmıştır.

Acılar (2009)'ın “*İşletmelerde Bilgi Güvenliği ve Örgüt Kültürü*” adlı çalışmasında örgütlerde, örgüt kültürü ile bilgi güvenliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabilmesi için insan faktörünün göz önüne alınması gerektiği belirtilmiştir. Örgüt bilgi güvenliği konusunda sadece dışarıdan gelebilecek

saldırlara karşı değil aynı zamanda örgüt içi gizli, bilinçsizce ve insan ilişkileri ile yapılan saldırılara karşıda önlem almaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

Marşap, Akalp ve Yeniman (2010) “*Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynağının Kurumsal Bilgi Güvenliği Kültürü Gelişimi*” adlı çalışmalarında sağlık yönetiminde bilgi güvenliği ve örgütsel bilgi güvenliğinin gelişim ve eğitime yönelik görüş ve değerlendirmelere yer verilmiştir. Örgütlerde bilgi güvenliğinin kurumsal bir yapı kazanması ve bir bütünlük içinde olması güvenli yönetim sistemlerinin geleceği açısından önemli olduğu ayrıca örgüt içi bilgi güvenliği kültürünün gerekli koşulların oluşturulması ile özgün bir yapıda değerlendirilmesi gerektiği öngörülmüştür.

Niekerk ve Solms (2010)’un yapmış oldukları “*Information Security Culture: A Management Perspective*” adlı çalışmalarında örgüt içi çeşitli değişkenlerin bilgi güvenlik kültürünü nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Etkili bir bilgi güvenliği kültürü için gerekli bilgi güvenliği bilgisinin oluşturulması önerilmiştir. Örgütsel bilgi güvenliği kültürünün yönetim tarafından belirlenmiş olması ve çalışanlar tarafından benimsenen bir model oluşturması sayesinde örgüt içi ilişkilerini güçlendirdiği görülmüştür.

Gerçekler (2012)’in yapmış olduğu “*Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi*” çalışmasının amacı bilgi güvenliğinin sağlık sektöründe örgüt iklimi ilişkisini ortaya çıkarmak, örgüt ikliminin önemini vurgulamak, örgüt ikliminin bilgi güvenliği oluşumunda ne kadar önemli etkiye sahip olduğu belirlemek ve ölçmektir. Araştırmada 13 hastanede yönetici görevindeki 107 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre örgüt için yeni uygulamalar düşünüldüğünde yöneticiler tarafından örgüt iklimine bakılmalıdır. Örgüt çalışanların bağlılığı, motivasyonu ve sadakatlerinin yanı sıra yöneticilerin örgütte motivasyon düşürücü etkilerine de bakmak zorundadır. Bilgi sistem yöneticilerinin olmaması, görev tanımlamalarının yapılmaması, yazılım ve donanımların zamanında sağlanmaması gibi sorunların nedeni olarak bilgi sistemlerine uygun yapılandırmanın yapılmamış olması neden olmaktadır.

Pathal ve diğerleri (2014)’nin yapmış oldukları “*Information Security Culture as an Enabler: Addressing the Gap Between Organisational Knowledge Sharing and Information Security*” adlı çalışmalarında örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerinde faydaları ve buna bağlı olarak riskleri ele alınmıştır. Araştırma küçük ve büyük ölçekli kuruluşlarda ve yerel ofislerde bulunan bilgi güvenlik uzmanları, iç ve dış bölge sorumluları ve insan kaynakları görevlileri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda

örgütler bilgi paylaşarak rekabet avantajı sağlayabilmişlerdir. Bilgi güvenliği kültürünün örgütü bilgi paylaşmaya teşvik edici olduğu görülmüştür. Uygun bir güvenlik kültürünün bilgi paylaşım ve bilgiye erişim riskinin dengelenmesine yardımcı olduğu ifade edilmiştir.

Baran ve Şener (2019)'in yapmış oldukları *“Hastanelerde Bilgi Güvenliği Yönetimi: Nitel Bir Araştırma”* adlı çalışmanın amacı hastane çalışanların bilgi güvenliğine ilişkin öneri, görüş ve değerlendirmelerini tespit etmektir. Araştırma kapsamında hastanede farklı birimlerde görev yapan 12 sağlık çalışanı ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre katılımcıların bilgi güvenliği yönetimine ilişkin bilgi sahibi oldukları görülmüştür. Katılımcılar, bilgi güvenliği konusunda bazı aksaklıkların olduğunu fakat yönetiminde katkısıyla gerekli önlemler alınarak ve personellere eğitim verilerek bu aksaklıkların azaltılacağı görüşünü belirtmişlerdir.

2.3.3. Örgütsel Bilgi Paylaşımı ve Bilgi Güvenliği İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde literatürde yer alan örgütsel bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği ilişkisine yönelik yapılan çalışmalar hakkında özet bilgiler sunulmuştur.

Feledi ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları *“Toward Web-Based Information Security Knowledge Sharing”* adlı çalışmaları Web-Prote'ge kullanan bir web portalının farklı örgütler arasında nasıl paylaşılabilirliğini incelemektedir. Bu çalışmanın amacı, web portalı işlevlerinin kullanılabilirliğini gözden geçirmek ve bilgi güvenliği uzmanları arasında bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımını destekleyip desteklemediğini değerlendirmektir. Araştırma kapsamında en az beş yıllık deneyime sahip üç uzmana ulaşılmıştır. Web portalı değerlendirme sonucuna göre bilgi paylaşımı için gereken en önemli zorluk kullanıcıları bilgi alışverişine katılmaya motive etmektir. Ayrıca kolaylaştırıcı özellikler uygulamanın ve web portalını daha da geliştirmenin bilgi paylaşımına katkı sağladığı belirtilmiştir.

Tamjidyamcholo ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları *“Information Security – Professional Perceptions of Knowledge-Sharing Intention Under Self-Efficacy, Trust, Reciprocity, and Shared-Langua”* adlı bu çalışma bilgi güvenliği çalışanlarının bilgi paylaşım niyeti açısından tutum, öz yeterlik, güven, değer ve paylaşım yöntemini içeren faktörleri incelemektedir. Araştırmanın sonucuna göre; araştırma modelinin toplanan veriler ile uyum gösterdiği ve yapısal modelin tutum, güven ve değerler arasındaki bilgi paylaşımı niyetiyle güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öz-yeterlik etkisinin bilgi paylaşım tutumuna ilişkin hipotezler desteklenmiştir.

Hassan ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları “*A Conceptual Model for Knowledge Sharing Towards Information Security Culture in Healthcare Organization*” adlı çalışmalarının amacı, sağlık kurumlarında bilgi güvenliği kültürüne yönelik bilgi paylaşım faktörlerinin rolünü araştırmaktır. Çalışma Malezyada sağlık kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilere göre tespit edilen bilgi güvenliği kültürüne yönelik bilgi paylaşım faktörleri; davranış, güven eksikliği, iletişim eksikliği, düşük güvenlik bilinci, kişilik farklılıkları, kültürel farklılıklar, üst yönetimin yetkisi ve deneyim olarak belirlenmiştir.

Flores ve diğerleri (2014)'nin yapmış oldukları, “*Information Security Knowledge Sharing In Organizations: Investigating The Effect Of Behavioral Information Security Governance And National Culture*” adlı çalışmanın amacı, davranışsal bilgi güvenliği yönetişim faktörlerinin örgütlerde bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımı etkisini incelemiştir. Bu araştırmada dünyanın farklı ülkelerinden veriler toplanmış olup 578 bilgi güvenliği yöneticisine ulaşılmıştır. Çalışmada karma bir araştırma yöntemi izlenmiştir. Araştırma sonucuna göre uygulanmış olan bilgi güvenliği paylaşım mekanizmalarını koordine edecek süreçlerin örgütlerde bilgi güvenliği paylaşımını doğrudan etkilediği belirlenmiştir.

Tamjidyamcholo ve diğerleri (2014)'nin “*Evaluation Model For Knowledge Sharing in Information Security Professional Virtual Community*” adlı çalışmalarında ilk bölümde bilgi paylaşım davranışının nedenini ve gelişim yöntemini araştırmışlardır. İkinci bölümde ise bilgi paylaşımı sırasında bilgi güvenliği riskini azaltma yöntemlerini araştırmışlardır. Bu çalışmaya LinkedIn bilgi güvenliği gruplarından 142 kişi katılım göstermiştir. Araştırmanın sonucuna göre bilgi paylaşımının hem eğitim hem de iş sektörleri üzerinde olumlu etkileri olduğu kanıtlanmıştır. Koşulların sağlanmasının bilgi paylaşımı davranışı üzerinde önemli etkisi olduğu görülmüştür. Bilgi paylaşımı davranışı ile bilgi güvenliği riskini azaltma beklentisi arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ahmed ve diğerleri (2014)'nin yapmış oldukları “*Knowledge Sharing and Information Security: a Paradox?*” adlı çalışmada bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliğinin algılanan paradoksal doğasına dikkat çekmekte ve bilginin korunmasını tehlikeye atabilecek veya bilgi paylaşımının azaltabilecek potansiyel farkındalığın nasıl arttırılacağını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği uygulamalarının kendi içsel doğaları nedeniyle çatışma içinde olabildikleri görülmüştür. Teknolojinin ve iletişim kanallarının gelişmesi örgüt faaliyetlerinin ve

Çalışma şeklinin değişmesine neden olduğu tespit edilmiştir.

Safa ve Solms (2016)'nın yapmış oldukları, “*An Information Security Knowledge Sharing Model in Organizations*” adlı çalışma bilgi paylaşımında bilgi güvenliği riskinin nasıl olduğunu ve nasıl azaltılacağını göstermeyi amaçlamıştır. Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır ve araştırma kapsamında 482 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre çalışanların bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımına karşı tutumunu motivasyon, merak ve memnuniyetin olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma örgütsel desteğin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Safa ve diğerleri (2016)'nın “*Information Security Policy Compliance Model in Organizations*” adlı yapmış oldukları bu çalışma, örgütsel bilgi güvenliği politikalarına uymanın örgütsel davranışı nasıl şekillendirdiği ve oluşan riski nasıl azalttığını göstermektedir. Araştırma kapsamında 462 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımının iş birliği içinde olması ile kullanıcıların daha fazla katılım göstermesini sağladığı ayrıca bilgi güvenliği bilincini de artırdığı grlmştir. Bilgi güvenliği bilincinin oluşan zararı ve riski azaltmada önemli rol oynadığı tespit edilmiştir.

Sari ve Prasetyo (2017)'nin yapmış oldukları “*Knowledge Sharing and Electronic Word of Mouth to Promote Information Security Awareness In Social Network Site*” adlı çalışma, bilgi paylaşımı ile ilgili olarak Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim (eWOM), etkinliklerini kullanarak sosyal ağ içerisinde bilgi güvenliği farkındalığı oluşturmayı amaçlamaktadır. Araştırma 203 katılımcı ile gerçekleştirilmiş olup veriler online anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre eWOM kalitesinin bilgi paylaşımını etkilediği ve bilgi paylaşımının bilgi güvenliği bilincini daha fazla etkilediğini göstermiştir.

Ortiz ve diğerleri (2017)'nin yapmış oldukları “*The Contradiction Between Self-Protection and Self-Presentation on Knowledge Sharing Behavior*” adlı çalışma bilgi güvenliği politikalarının bilgi paylaşım davranışını nasıl etkilediğini incelemektedir. Araştırma kapsamında anket yöntemi ile 598 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda bilgi politikası bilincinin bilgi paylaşım davranışı üzerinde olumlu etkisi olmasına rağmen bilgi güvenliği bilincinin olumlu etkisinin olmadığı grlmştir.

2.3.4. Bölüm zeti

Çalışmanın bu bölümünde yapılmış çalışmaların amacı, yöntemi, metodu ve araştırmanın sonuçlarına değinilmiştir. Çoğunlukla araştırma sonuçlarına göre, örgüt içi

bilgi paylaşımının ve bilgi güvenliğinin hangi koşullarda daha fazla etkili olduğu üzerinde durulmuştur. Çalışanların bilgi paylaşımı davranışı içinde olmalarının örgüt içi ilişkileri geliştirdiği ve bilgi paylaşımı ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel bilgi paylaşımı ile bilgi güvenliğinin iş birliği içinde olmasının olası riskleri azaltması yönünden önemli rol oynadığı belirlenmiştir. Bilgi güvenliğinin nasıl uygulanacağı, nasıl hayata geçirileceği ve gerekli koşulların nasıl oluşturulacağının özgün bir yapıda değerlendirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliğinin sağlanmasında çalışanların kişilik ve kültürel yapıları, eğitim ve deneyim farklılıkları dikkate alınarak örgütsel destek ile mümkün olduğu görülmüştür.



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

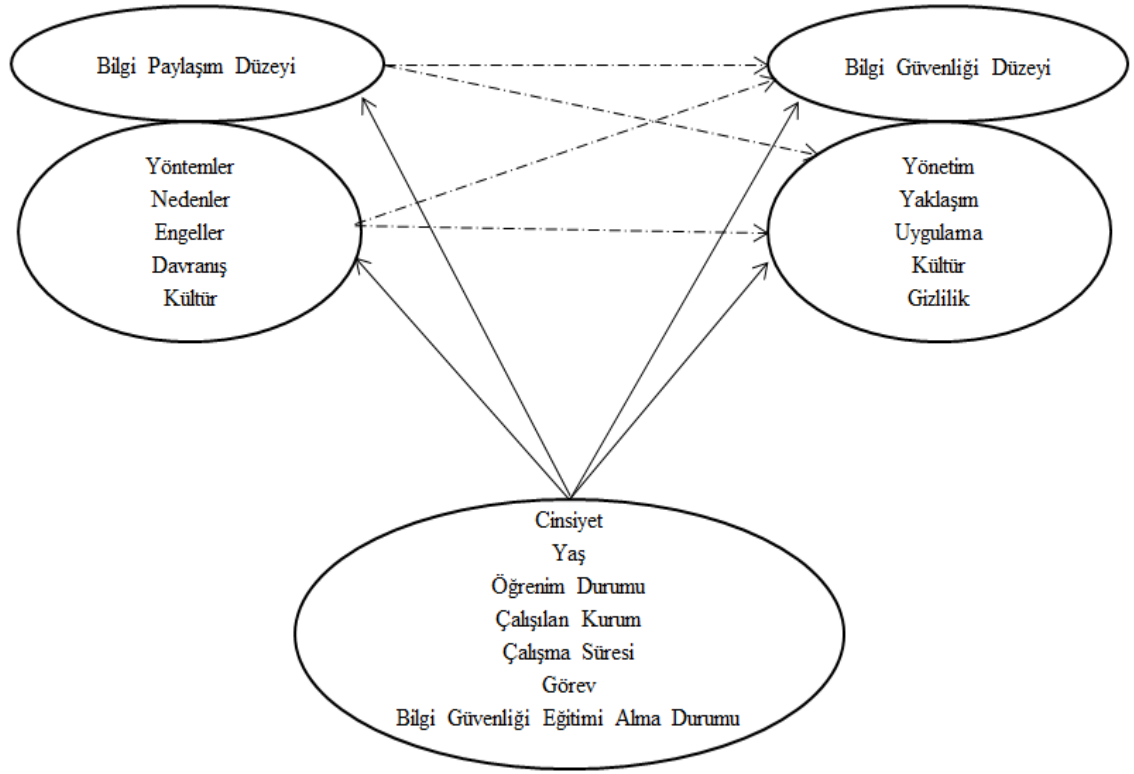
Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma modeli, araştırmanın amacına uygun olarak verilerin toplanması ve çözümlenmesi için gerekli koşulların oluşturulmasını sağlayan bir düzenleme olarak ifade edilir (Karasar, 2012:76). Bu çalışmada nicel araştırma modeli kullanılmıştır. Nicel araştırma sayısal verileri kullanarak durum tespiti yapmayı farklılıkları ve ilişkileri ortaya koymayı ya da bir şeyin etkililiğinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmalardır (Değirmençay ve Cin, 2016:307).

Bilimsel bir yöntem olarak nicel araştırma yönteminin amacı sayısal verilere dayalı modeller geliştirmek ve kullanmaktır. Nicel araştırma yöntemi veri toplama ile başlayan ve hipoteze dayanan çıkarımsal ifadeler olarak tanımlanır. Nicel araştırma olayların sistematik bir şekilde araştırılmasını sağlar (Perumal, 2014:88). Nicel araştırma planında evren, örneklem ve hipotezlerin bulunduğu; bilgilerin, görüşme, gözlem, test ve anketlerle toplandığı ve elde edilen bilgilerin istatistiksel ölçme ve değerlendirme teknikleri ile analiz edildiği araştırma yöntemidir (Arslanoğlu, 2016:78; Sönmez ve Alacapınar, 2017:79).

Bu çalışmada nicel araştırma yönteminin tercih edilmesinde araştırma probleminin özelliği önemli rol oynamaktadır. Araştırma deseni örgütsel bilgi paylaşımının bilgi güvenliğine etkisinin ölçülmesi amacıyla oluşturulmuştur. Aşağıda araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bir araştırma sürecinde araştırma problemine uygun konuyu oluşturan elemanların tümünü kapsayan araştırma yönteminin belirlenmesi aşamasından sonra evrenin belirlenmesi ve bu evrenden örneklem seçilmesi aşamasına gelinir. Evreni tanımlarken konuyla ilgili araştırmacının amacının ne olduğu temel ölçüttür. Evren, hipotezde var olduğu iddia edilen ilişkinin veya bu etkinin var olup olmadığını gösterebilmek ve genel bir yargıya varabilmek için tanımlamaların yapılmasıdır (Özen ve Gül, 2007:395-396). Örneklem ise belli bir evrenden belli kurallara göre seçilmiş evreni temsil yeterliliği olabilen küçük kümelerdir. Araştırmaların çoğu belli bir örneklem kümeleri üzerinden yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlerine genellenir (Karasar, 2012:110).

Araştırmalarda örneklem büyüklüğünü saptamadaki temel ilke, evreni temsil edebilecek nitelikte örneklem seçilmesidir. Örneklem bu özelliği alt kümesi olduğu evrenin özelliklerini taşıması yani temsil etmesi bakımından önemlidir (Kılıç, 2012:140-141).

Farklı evren büyüklükleri için örneklem büyüğü farklılık göstermektedir. Barlet vd., (2001) yapmış oldukları çalışmalarında tahmini örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kabul edilebilir ölçütler belirlemişlerdir. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü

sağlamak amacıyla araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Tablo 3.1’de tahmini örneklem büyüklükleri verilmiştir.

Tablo 3.1: Tahmini Örneklem Büyüklükleri

Evren (N)	Örneklem Büyüklüğü (n)	
	%0,05	%0,01
100	80	87
200	132	154
300	169	207
400	196	250
500	218	286
600	235	316
700	249	341
800	260	363
900	270	382
1000	278	399
1500	306	461
2000	323	499
4000	351	570
6000	362	598
8000	367	613
10000	370	623

Kaynak: (Bartlett, vd., 2001:48).

Araştırmanın evrenini Kırşehir’de faaliyet gösteren Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan 611 personel oluşturmaktadır. Tablo 3.1’e göre, en az 249 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada, ayrıca bir örneklem seçim metodu kullanılmamış olup, özel öğretim kurs merkezinde görev yapan 218 çalışan ve özel okullarda görev yapan 387 çalışanın tamamı örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden kişi sayısı, özel öğretim kurs merkezlerinde 167, özel okullarda ise 224’tür. Gönüllü doldurulan anketlerden 17 tanesi değerlendirilemeyecek düzeyde eksik ve hatalı olduğundan, 374 adet anket araştırmada değerlendirmeye alınmıştır. Milli Eğitim Müdürlüğü izin yazısı EK 2’de sunulmuştur.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmanın problemine ve değişkenlerin özelliklerine göre çeşitli ölçme araçlarıyla ilgili verilerin toplanması sağlanabilir. Araştırmanın durumuna göre bir ya da birden fazla ölçme araçları kullanılabilir. Hangi tür verilerin hangi tür araçlar ile kullanılacağı yöntem açısından önemlidir (Sönmez ve Alacapınar, 2017:183).

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler, ikinci bölümde Bilgi Paylaşım Ölçeği ve üçüncü bölümde Bilgi Güvenliği Ölçeği yer almaktadır. Kulaklıoğlu (2009)'nın “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama*” adlı çalışmada kullanmış olduğu ölçek, Ipe (2003), Delaney (2003), Yi (2005) ve Barreto (2003)'nin çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçekte (1, 2, 3, 4, 5) soruları bilgi paylaşımında kullanılan yöntemleri, (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12) soruları bilgi paylaşımının nedenlerini, (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21) soruları bilgi paylaşımının önündeki engelleri, (22, 23, 24, 25, 26, 27) soruları bilgi paylaşımı davranışına ilişkin değişkenler, (28, 29, 30, 31, 32, 33, 34) soruları bilgi paylaşımı kültürüne ilişkin değişkenler olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde Gerçeker (2012)'in “*Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi*” adlı çalışmada kullanmış olduğu ölçek, TS ISO 27799'dan yararlanılarak çıkarılan bilgi güvenliği sorularından oluşmaktadır. Ölçekte bulunan (1, 2, 3, 4, 5) soruları bilgi güvenliği kültürü, (6, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26) soruları bilgi güvenliği yönetimi, (14, 15, 16, 20) soruları bilgi güvenliği yaklaşımı, (7, 8, 9, 10, 11, 12) soruları bilgi güvenliği uygulaması, (13, 17, 18) soruları bilgi güvenliğinde gizlilik olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Tablo 3.2'de da bilgi paylaşım ölçeğine yönelik detaylar yer almaktadır.

Tablo 3.2: Bilgi Paylaşım Ölçeğinin Boyutları

Boyutlar	Madde No	Bilgi Paylaşım Ölçeği
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	1	Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemini tercih ederim.
	2	Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim.
	3	Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim.
	4	Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemini tercih ederim.
	5	Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt, kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim.
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	6	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar.
	7	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar.
	8	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımdan bana güven duymasını sağlar.
	9	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımdan da benimle bilgi paylaşmasını sağlar.
	10	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor.
	11	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum.
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	12	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum.
	13	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.
	14	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.
	15	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.
	16	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar/araçlar yeterli değil.
	17	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.
	18	Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/paylaşmak istemiyorlar.
	19	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum / kullanmaktan çekiniyorum.
	20	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.
	21	Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.
Bilgi Paylaşımı Davranışına İlişkin Değişkenler	22	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi sadece yakın çevremdeki kişilerle paylaşırım.
	23	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi sadece benimle deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşan kişilerle paylaşırım.
	24	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi herkesle hiçbir şart koşmadan paylaşırım.
	25	Örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını düşündüğüm bir hususla ilgili düşüncemi yöneticilerle paylaşırım.
	26	Örgütte düşüncelerimi hiç kimseye paylaşmam.
	27	Örgütte işe yeni başlayan kişilerle deneyimlerimi, düşüncelerimi ve örgütte ilgili bilgilerimi paylaşmaktan mutluluk duyarım.
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	28	Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir.
	29	Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır.
	30	Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir.
	31	Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir.
	32	Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar.
	33	Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar.
	34	Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır.

Tablo 3.3’te bilgi güvenliği ölçeğine yönelik detaylar yer almaktadır.

Tablo 3.3: Bilgi Güvenliği Ölçeğinin Boyutları

Boyutlar	Madde No	Bilgi Güvenliği Ölçeği
Bilgi Güvenliği Kültürü	1	Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.
	2	Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.
	3	Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir.
	4	Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.
	5	Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir.
Bilgi Güvenliği Uygulaması	7	Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır.
	8	Sistematik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.
	9	Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır.
	10	Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır.
	11	Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır.
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	12	Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar.
	14	Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır.
	15	Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir.
	16	Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır.
	20	Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır.
Bilgi güvenliği Yönetimi	6	Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim karardır.
	19	Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir.
	21	Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır.
	22	Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir
	23	Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır.
	24	Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır.
	25	Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir.
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	26	Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır.
	13	Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir.
	17	Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır.
	18	Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim.

Tablo 3.2 ve 3.3’te araştırmaya temel teşkil edecek veriler, literatür taraması ve ölçme aracılığıyla elde edilmiştir. Bu araştırmada öncelikle alan yazın taranarak yapılan incelemeler sonucu ölçek değerlendirme havuzu oluşturulmuştur. Belirlenen ölçekte maddeler “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerinin yer aldığı 5’li Likert tipi dereceleme şeklinde düzenlenmiştir. Ön deneme yapılarak ayırt ediciliği olmayan, iyi anlaşılmayan ve analiz sonucunda bir bütüne giremeyen maddeler ayıklanmıştır. Ölçekte yer alan olumlu ve olumsuz maddeler olduğu gibi puanlanacak yani olumsuz maddelerde aynen uygulanmıştır. Çünkü ister olumlu ister olumsuz ifadeler olsun ölçekteki her madde kalıplaşmış düşünceyi belirtmektedir. Araştırmada literatür taraması sonrası Kulaklıoğlu (2009) tarafından geliştirilen 34 sorudan oluşan “Bilgi Paylaşım Ölçeği” ve Gerçekler (2012) tarafından geliştirilen 26 sorudan oluşan “Bilgi Güvenliği Ölçeği” kullanılmıştır (EK 1).

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Bu çalışmada örgütsel bilgi paylaşımının bilgi güvenliğine etkisinin incelenmesi ve karşılaşılan sorunlara ilişkin Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve personel görüşlerini ortaya koymak amacıyla anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 16.00 paket programına aktarılmıştır. Paket programına aktarılan bu veriler araştırmanın problemlerine, alt problemlerine ve hipotezlerine göre analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere göre güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Nicel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik analizi sayısal göstergelerle kanıtlanır. Nicel çalışmalarda araştırmacının kullanılan veri toplama araçlarını, araştırma modelinin geçerliğini ve güvenilirliğini net, açık ve çok dikkatli bir şekilde analizini yapması ve rapor etmesi gerekir (Başkale, 2016:23).

3.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan anketlerin, testlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirir. Güvenilirlik analizinde kullanılan alpha (α) yöntemi ölçekte yer alan sorunun homojen yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştıran yöntemdir. Ağırlıklı standart değişiminin ortalamasıdır. Ölçekteki sorun varyans toplamının genel varyanslara oranlanması ile belirlenir. Alpha (α) katsayısı 0 ile 1 arasında değer alan katsayıdır. Cronbach Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçek güvenilirliği şu şekilde yorumlanır (Kalaycı, 2008:405):

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

3.4.1.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Örgütsel bilgi paylaşımı ölçeğinde bulunan sorulara verilen yanıtların homojen bir yapı gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla veriler SPSS 16.00 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Tablo 3.4: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Madde No	Bilgi Paylaşım Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
1	Bilgi paylaşımında yüz yüze / birebir iletişim yöntemini tercih ederim.	5	0,687
2	Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim.		
3	Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim.		
4	Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemini tercih ederim.		
5	Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt, kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim.		
6	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar.	7	0,797
7	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar		
8	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımla bana güven duymasını sağlar.		
9	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla da benimle bilgi paylaşmasını sağlar.		
10	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor		
11	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum.	9	0,881
12	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum.		
13	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.		
14	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.		
15	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.		
16	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar / araçlar yeterli değil.	6	0,234
17	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.		
18	Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/ paylaşmak istemiyorlar.		
19	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum / kullanmaktan çekiniyorum.		
20	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.		
21	Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.	7	0,759
22	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi sadece yakın çevremdeki kişilerle paylaşırım.		
23	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi sadece benimle deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşan kişilerle paylaşırım.		
24	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi herkesle hiçbir şart koşmadan paylaşırım.		
25	Örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını düşündüğüm bir hususla ilgili düşüncemi yöneticilerle paylaşırım.		
26	Örgütte düşüncelerimi hiç kimseyle paylaşmam.	7	0,759
27	Örgütte işe yeni başlayan kişilerle deneyimlerimi, düşüncelerimi ve örgütte ilgili bilgilerimi paylaşmaktan mutluluk duyarım.		
28	Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir.		
29	Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır.		
30	Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir.		
31	Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir.	7	0,759
32	Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar.		
33	Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar.		
34	Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır.		
Genel		34	0,814

Tablo 3.4’te katılımcıların bilgi paylaşım ölçeği kullanılan yöntemler alt boyutuna verdikleri yanıtlar bakımından Cronbach's Alpha katsayısı 0,687 oranında tutarlı olarak görülmüştür. Katılımcıların bilgi paylaşım ölçeği nedenlerinin alt boyutuna verdikleri yanıtlar ile Cronbach's Alpha katsayısı 0,797 oranında tutarlı olduğu ve bilgi paylaşımı ölçeği engelleri alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların Cronbach's Alpha katsayısı 0,881 oranına göre yüksek derecede tutarlı olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bilgi paylaşımı ölçeği davranışa ilişkin alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların Cronbach's Alpha katsayısı 0,234 oranına göre tutarlı olmadığı belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda toplam güvenilirliği düşüren örgütsel bilgi paylaşımı davranışına ilişkin 6 maddeden oluşan ölçek soruları çıkarılmıştır. Katılımcıların bilgi paylaşımı ölçeği kültüre ilişkin değişkenlerin alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların Cronbach's Alpha katsayısı 0,759 oranına göre tutarlı olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı ölçeğinde bulunan 34 maddeden oluşan ölçeğe verdikleri yanıtlar bakımından Cronbach's Alpha katsayısı, 0,814 oranında oldukça yüksek güvenilirlik aralığında yer aldığı belirlenmiştir.

3.4.1.2. Bilgi Güvenliği Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Bilgi güvenliği ölçeğinde bulunan sorulara verilen yanıtların homojen bir yapı gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla verilere güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 3.5: Bilgi Güvenliği Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Madde No	Bilgi Güvenliği Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
1	Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.	5	0,851
2	Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.		
3	Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir.		
4	Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.		
5	Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir.		
7	Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır.	6	0,832
8	Sistematik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.		
9	Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır.		
10	Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır.		
11	Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır.		
12	Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar.	4	0,837
14	Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır.		
15	Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir.		
16	Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır.		
20	Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır.		
6	Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim karardır.	8	0,834
19	Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir.		
21	Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır.		
22	Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir.		
23	Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır.		
24	Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır.	3	0,911
25	Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir.		
26	Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır.		
13	Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir.		
17	Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır.		
18	Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim.	26	0,881
Genel			

Tablo 3.5'te katılımcıların bilgi güvenliği ölçeği alt boyutuna verdiği yanıtların Cronbach's Alpha katsayısına bağlı olarak ölçek güvenilirliği incelendiğinde, bilgi güvenliği uygulaması alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların 0,832 oranında tutarlı olduğu, bilgi güvenliği yaklaşımı alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların 0,837 oranında yüksek derecede tutarlı olduğu, bilgi güvenliği yönetim alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların, 0,834 oranında yüksek derecede tutarlı olduğu, bilgi güvenliğinde gizlilik alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların, 0,911 oranı ile yüksek derecede tutarlı olduğu belirlenmiştir. Bilgi güvenliği ölçeğindeki 26 maddeden oluşan ölçeğe katılımcıların vermiş oldukları yanıtların Cronbach's Alpha katsayısı 0,881 oranında yüksek derecede güvenilirlik aralığında yer aldığı belirlenmiştir.

3.4.2. Ölçeklerin Geçerlik Analizi

Geçerlilik, bir ölçeğin amacına uygunluk derecesine göre tanımlanmasıdır. Hangi amaca göre hazırlanmışsa ölçeğin niteliğine göre o amaca hizmet edip edememe derecesine bakılmasıdır (Sönmez ve Alacapınar, 2017:162). Araştırmacının ölçmek istediği değerlerin ölçümünün ne derece doğru olduğu ile ilgilidir (Büyüköztürk, vd., 2008:121).

Ölçeğin yapı ve geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, sosyal bilimlerde ölçümün geçerliliğini ve kalitesini ortaya koyan en önemli analizlerdendir. Veri setlerinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek amacıyla ilk olarak korelasyon matrisi uygulanır. İncelenen analizin 0,30'dan büyük değer alması veri setinin analize uygunluğunu gösterir. İkinci olarak Barlett Testi (Barlett test of Sphericity) yapılarak korelasyon analizinin anlamlılık düzeyine bakılır. Son olarak Kaiser-Mayer-Olkin Testi ile faktör analizi ve korelasyon analizinin uygunluğunu ölçen test uygulanır. KMO testi 0 ile 1 arasında değer alması beklenir (Yaşlıoğlu, 2017:75). Faktör analizi çok değişkenli bir istatistik olmak üzere açımlayıcı ve doğrulayıcı iki tür yaklaşımı vardır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA), değişkenler arasında tanımlanan ilişkiyi açıklayan faktör bulmaya yönelik istatistik olup doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) ise önceden belirlenen değişkenler arasındaki ilişkiye dair hipotezin ya da kuramın test edilmesidir (Büyüköztürk 2013, 133).

Tablo 3.6: Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO		0,809
	χ^2 (Approx Chi-Square)	5,871
Bartlett Testi	df	378
	Sig.	0,000

Tablo 3.6'da bilgi paylaşımı ölçeği KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması verilerin faktör analizi yapılmasına uygun olduğunu gösterir. Araştırmada bilgi paylaşım ölçeği KMO değerinin 0,809 olması sonucun çok iyi olduğunu gösterir. Barlet Testi değerinin p (sig.)=0,000<0,05 olduğundan sonuç anlamlıdır. Elde edilen bulgular sonucu araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğü yeterli düzeydedir.

Tablo 3.7: Bilgi Güvenliği Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO		0,905
	χ^2 (Approx Chi-Square)	7,355
Bartlett Testi	df	325
	Sig.	0,000

Tablo 3.7’de bilgi güvenliği ölçeği KMO değerinin 0,905 olması sonucun mükemmel olduğunu gösterir. Barlet Testi değeri, p (sig.)=0,000<0,05 olduğundan sonuç anlamlıdır. Elde edilen bulgular araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.8: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeği Faktör Analizi

Madde No	Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeği	Yöntemler	Nedenler	Engeller	Kültür
1	Bilgi paylaşımında yüz yüze / birebir iletişim yöntemini tercih ederim.	0,857			
2	Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim.	0,698			
3	Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim.	0,746			
4	Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemini tercih ederim.	0,664			
5	Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt, kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim.	0,735			
6	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar.		0,668		
7	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar.		0,796		
8	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımla bana güven duymasını sağlar.		0,721		
9	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla da benimle bilgi paylaşmasını sağlar.		0,804		
10	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor		0,668		
11	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum.		0,779		
12	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum.		0,742		
13	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.			0,729	
14	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.			0,690	
15	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.			0,769	
16	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar / araçlar yeterli değil.			0,710	
17	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.			0,748	
18	Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/ paylaşmak istemiyorlar.			0,627	
19	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum / kullanmaktan çekiniyorum.			0,786	
20	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.			0,790	
21	Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.			0,732	
28	Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir.				0,685
29	Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır.				0,762
30	Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir.				0,669
31	Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir.				0,678
32	Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar.				0,622
33	Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar.				0,722
34	Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır.				0,717

Tablo 3.8’de örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği AFA’ya ait sonuçlar yer almaktadır. Bilgi paylaşımı ölçeği faktörlerinden her birinin değişkenleri açıklama derecesini belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bilgi paylaşım ölçeğini 4 temel faktörde toplam varyans değeri % 72,560 ile açıklamıştır. Bilgi paylaşım ölçeği açımlayıcı

faktör analizinden elde edilen sonucun orijinal ölçekler ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Tablo 3.9: Bilgi Güvenliği Ölçeği Faktör Analizi

Madde No	Bilgi Güvenliği Ölçeği	Kültür Uygulama Yaklaşım	Yönetim	Gizlilik
1	Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.	0,754		
2	Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.	0,721		
3	Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve açıklıkları nettir.	0,770		
4	Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.	0,792		
5	Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir.	0,656		
7	Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır.	0,699		
8	Sistemik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.	0,504		
9	Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır.	0,600		
10	Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır.	0,428		
11	Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır.	0,578		
12	Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar.	0,701		
14	Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır.	0,600		
15	Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir.	0,586		
16	Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır.	0,497		
20	Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır.	0,684		
6	Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim karardır.		0,738	
19	Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir.		0,870	
21	Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır.		0,620	
22	Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir		0,792	
23	Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır.		0,769	
24	Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır.		0,738	
25	Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir.		0,778	
26	Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır.		0,697	
13	Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir.			0,819
17	Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır.			0,523
18	Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim.			0,600

Tablo 3.9’da bilgi güvenliği ölçeği AFA’ya ait sonuçlar yer almaktadır. Bilgi güvenliği ölçeği faktörlerinden her birinin değişkenleri açıklama derecesini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Bilgi güvenliği ölçeğini 5 temel faktörde toplam varyans değeri % 68,655 ile açıklamıştır. Bilgi güvenliği ölçeği açımlayıcı faktör analizinden elde edilen sonucun orijinal ölçekler ile uyumlu olduğu görülmüştür.

3.4.3. Normallik Testi

İstatistiksel bir çalışmada verilerin dağılımı önemlidir. Birçok testin yapılabilmesi için verilerin dağılımının normal ya da normale yakın olması gerekmektedir. Çünkü verilerin normale yakın olmaması analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına ve yanlış

yorumlanmasına sebep olmaktadır (Kalaycı, 2008:54). Veri gruplarında normallik testleri için örneklem büyüklüğü 30'dan az ise Shapiro Wilk, 30'dan fazla ise Kolmogorov-Smirnov testlerine bakılarak anlaşılabilir. İstatistiki anlamlılık değerleri 0,05 ten büyük olması dağılımın normal olduğunu gösterir (Eymen, 2007:88-89).

Tablo 3.10: Normal Dağılım Uygunluk Testi

	Kolmogorov-	Smirnova	p	Shapiro-	Wilk	p
	Statistic	Df		Statistic	df	
Örgütsel Bilgi Paylaşımı	0,089	374	0,000	0,936	374	0,000
Bilgi Güvenliği	0,073	374	0,000	0,983	374	0,000

Tablo 3.10'da normal dağılım uygunluk testi yer almaktadır. Çalışmada örneklem büyüklüğü 30'dan fazla olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ değerinden küçük olduğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlara göre bu çalışmada veriler normal dağılıma uygunluk göstermediği için non-parametrik testler uygulanmıştır. Çalışmada ki-kare testi, Kruskal Wallis Varyans testi ve Mann-Whitney U testi analizi uygulanmıştır. Ki-kare testi örneklem grubundaki birey veya nesnelerin dağılımının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmektedir (Büyüköztürk, 2013:155). Kruskal Wallis Varyans testi ilişkisiz sürekli değişkene sahip üç ya da daha fazla grubun karşılaştırmasını yapar. Mann-Whitney U testi iki bağımsız grup arasında elde edilen puanların farklılıklarını test etmek için kullanılır (Kalaycı, 2008:99-106).

3.4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Tablo 3.11’de araştırmanın ana hipotezi ve alt hipotezleri yer almaktadır.

Tablo 3.11: Araştırmanın Hipotezleri

No	Hipotez Türü	Hipotez
Hipotez 1	Ho	Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) düzeyi bilgi güvenliği düzeyi üzerinde etkili değildir (Ana Hipotez).
Hipotez 2	Ho	Katılımcıların cinsiyeti açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 3	Ho	Katılımcıların yaşları açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 4	Ho	Katılımcıların öğrenim durumu açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 5	Ho	Katılımcıların çalıştığı kurum açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 6	Ho	Katılımcıların çalışma süresi açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 7	Ho	Katılımcıların görevi açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 8	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 9	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alanların, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 10	Ho	Katılımcıların cinsiyet açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 11	Ho	Katılımcıların yaşları açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 12	Ho	Katılımcıların öğrenim durumu açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 13	Ho	Katılımcıların çalıştığı kurum açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 14	Ho	Katılımcıların çalışma süresi açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 15	Ho	Katılımcıların görevi açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 16	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
Hipotez 17	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alanların, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılanlara ait demografik bulgular ile ölçeklerle elde edilen verilere ait ilişkisel analiz sonuçları yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, özel okul merkezlerinde ve özel öğretim kurs merkezlerinde çalışanların sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Değişken	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	192	51,3
	Erkek	182	48,7
Yaş	20-24	29	7,8
	25-29	117	31,3
	30-34	92	24,6
	35-39	96	25,7
	40 ve Üzeri	40	10,6
Öğrenim Durumu	Lisans	318	85,0
	Yüksek Lisans/Doktora	56	15,0
Çalışılan Kurum	Özel Öğretim Kursu	161	43,0
	Özel Okul	213	57,0
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	104	27,8
	1-5 Yıl	180	48,1
	6-10 Yıl Üzeri	90	24,1
Kurumdaki Görev	Memur	43	11,5
	Öğretmen	331	88,5
Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu	Evet	44	11,8
	Hayır	330	88,2
Toplam		374	100

Tablo 4.1’deki verilere göre araştırmaya katılanların %51,3’ü kadın, %48,7’si erkek olduğu belirlenmiştir. Yaş oranları açısından bakıldığında; %7,8’inin 20-24 yaş grubunda, %31,3’nün 25-29 yaş grubunda, %24,6’sının 30-34 yaş grubunda, %25,7’sinin 35-39 yaş grubunda ve %10,6’sının 40 yaş üzeri grubunda olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların çoğunluğunu 25-29 yaş arası çalışanın oluşturduğu görülmektedir. Öğrenim durumu açısından incelendiğinde; %85,0’nin lisans mezunu, %15,0’nin yüksek lisans/doktora mezunu olduğu saptanmıştır. Çalışılan kurum açısından incelendiğinde; araştırmaya katılanların %43’nün özel öğretim kurs merkezi çalışanı, %57’sinin özel okul çalışanı olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süreleri açısından incelendiğinde; %27,8’nin 1 yıldan az, %48,1’nin 1-5 yıl arası, %24,1’in 6 yıl ve üzeri olduğu tespit

edilmiştir. Çalışanların kurumdaki görevleri açısından incelendiğinde; %11,5'nin memur, %88,5'nin öğretmen olduğu tespit edilmiştir. Bilgi güvenliği eğitimi alma durumuna göre incelendiğinde; %11,8'nin bilgi güvenliği eğitimi aldığı, %88,2'nin bilgi güvenliği eğitimi almadığı belirlenmiştir. Bilgi güvenliği eğitimi alanların % 5,1'nin 1 defa, %4,8'nin 2 defa, %1,9'nun 3 defa ve daha fazla eğitim aldıkları tespit edilmiştir.



4.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMI ÖLÇEĞİNE AİT İSTATİSTİKSEL ANALİZLER

Tablo 4.2’de örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği düzeyine ait istatistiksel bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4.2: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait İstatistikler

Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi İfadeleri	Ortalama $\bar{x}$	Standart Sapma
Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemini tercih ederim.	4,44	0,863
Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim.	2,99	0,986
Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim.	3,16	1,121
Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemini tercih ederim.	2,20	1,104
Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim.	2,74	1,178
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar.	4,21	0,860
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar	4,25	0,980
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımla bana güven duymasını sağlar.	4,12	0,919
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla da benimle bilgi paylaşmasını sağlar.	3,96	1,041
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor	4,11	0,973
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum.	2,90	1,255
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum.	3,07	1,240
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.	2,17	1,151
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.	2,08	1,063
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.	1,84	1,042
Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar/ araçlar yeterli değil.	2,12	1,116
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.	1,97	1,157
Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/paylaşmak istemiyorlar.	2,11	1,068
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum/kullanmaktan çekiniyorum.	2,08	1,039
Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.	2,13	1,095
Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.	2,16	1,083
Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir.	4,21	0,930
Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır.	3,85	1,065
Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir.	2,41	1,174
Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir.	3,55	1,135
Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar.	3,65	1,100
Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar.	3,90	0,953
Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır.	3,77	1,005

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi “*Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesi $\bar{x}= 4,44$, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar*” ifadesi $\bar{x}= 4,25$, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar*” ifadesi $\bar{x}= 4,21$ oranında en yüksek ortalama değere sahip sorular olarak tespit edilmiştir. “*Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum*” ifadesi $\bar{x}= 1,84$, “*Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor*” ifadesi $\bar{x}= 1,97$ olarak en düşük ortalama seviyeye sahip ifadelerdir. Ölçeğin toplam ortalama değeri $\bar{x}= 3,07$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.3: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler

n	Min	Maks	Ortalama	Standart Sapma
374	1	5	3,07	1,132

Tablo 4.3’te katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı ölçek sorularına verdikleri yanıtlar incelendiğinde ortalamanın $\bar{x}= 3,07$ olduğu görülmüştür.

4.3. ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMI ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma kapsamında örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği boyutlarına ait istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.4: Örgütsel Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

ÖBP Yöntemler Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgi paylaşımında yüz yüze/ birebir iletişim yöntemini tercih ederim	f %	11 2,9	5 1,3	12 3,2	128 34,2	218 58,3
Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim.	f %	29 7,8	81 21,7	143 38,2	106 28,3	15 4,0
Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim.	f %	42 11,2	50 13,4	120 32,1	129 34,5	33 8,8
Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemini tercih ederim.	f %	129 34,5	104 27,8	88 23,5	45 12,0	8 2,1
Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim.	f %	69 18,4	80 21,4	135 36,1	58 15,5	32 8,6

Tablo 4.4’te örgütsel bilgi paylaşımı yöntemler boyutuna ait bulgular verilmiştir. Katılımcılar, “*Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesine % 58,3 oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesine % 38,2 oranında “Kısmen Katılıyorum”, “*Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim*” ifadesine % 34,5 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesine %34,5 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, “*Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim*” ifadesine % 36,1 oranında “Kısmen Katılıyorum” yanıtı vermiştir.

Tablo 4.5: Örgütsel Bilgi Paylaşımının Nedenler Alt Boyutuna Ait Bulgular

ÖBP Nedenlerine Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar.	f %	3 0,8	12 3,2	53 14,2	142 38,0	164 43,9
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar.	f %	7 1,9	11 2,9	44 11,8	133 35,6	179 47,9
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımla bana güven duymasını sağlar	f %	12 3,2	2 0,5	60 16,0	156 41,7	144 38,5
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla da benimle bilgi paylaşmasını sağlar.	f %	20 5,3	12 3,2	54 14,4	165 44,1	123 32,9
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor.	f %	10 2,7	14 3,7	56 15,0	138 36,9	156 41,7
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum.	f %	50 13,4	113 30,2	86 23,0	74 19,8	51 13,6
Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum.	f %	51 13,6	64 17,1	122 32,6	80 21,4	57 15,2

Tablo 4.5’te örgütsel bilgi paylaşımının nedenleri alt boyutuna ilişkin istatistiksel sonuçlar verilmiştir. Katılımcılar, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar*” ifadesine % 43,9 oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar*” ifadesine 179 (% 47,9) oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımla bana güven duymasını sağlar*” ifadesine % 41,7 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla da benimle bilgi paylaşmasını sağlar*” ifadesine % 44,1 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor*” ifadesine % 41,7 oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum*” ifadesine % 13,6 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum*” ifadesine % 15,2 oranında “Kısmen Katılıyorum”.

hissediyorum” ifadesine % 30,2 oranında “Katılmıyorum”, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum*” ifadesine %32,6 oranında “Kısmen Katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Tablo 4.6: Örgütsel Bilgi Paylaşımının Engeller Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

ÖBP Engeller Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.	f %	121 32,4	146 39,0	53 14,2	31 8,3	23 6,1
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.	f %	126 33,7	152 40,6	47 12,6	38 10,2	11 2,9
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.	f %	176 47,1	129 34,5	31 8,3	27 7,2	11 2,9
Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar / araçlar yeterli değil.	f %	130 34,8	135 36,1	62 16,6	29 7,8	18 4,8
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.	f %	168 44,9	117 31,3	43 11,5	25 6,7	21 5,6
Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/ paylaşmak istemiyorlar.	f %	118 31,6	156 41,7	56 15,0	28 7,5	16 4,3
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum / kullanmaktan çekiniyorum.	f %	119 31,8	162 43,3	52 13,9	27 7,2	14 3,7
Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.	f %	124 33,2	138 36,9	66 17,6	30 8,0	16 4,3
Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.	f %	107 28,6	168 44,9	52 13,9	27 7,2	20 5,3

Tablo 4.6’da örgütsel bilgi paylaşımı engelleri alt boyutuna ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcılar, “*Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum*” ifadesine % 39,0 oranında “Katılmıyorum”,

“Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok” ifadesine % 40,6 oranında “Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum” ifadesine % 47,1 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar / araçlar yeterli değil” ifadesine %36,1 oranında “Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor” ifadesine % 44,9 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/ paylaşmak istemiyorlar” ifadesine % 41,7 oranında “Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum / kullanmaktan çekiniyorum” ifadesine % 43,3 oranında “Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır” ifadesine % 36,9 oranında “Katılmıyorum”, “Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor” ifadesine % 44,9 oranında “Katılmıyorum” yanıtını verilmiştir.

Tablo 4.7: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Bulgular

ÖBP Kültür Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir.	f %	10 2,7	7 1,9	49 13,1	135 36,1	173 46,3
Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır	f %	6 1,6	36 9,6	99 26,5	99 26,5	134 35,8
Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir.	f %	89 23,8	137 36,6	83 22,2	36 9,6	29 7,8
Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir.	f %	19 5,1	47 12,6	107 28,6	111 29,7	90 24,1
Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar	f %	20 5,3	36 9,6	86 23,0	145 38,8	87 23,3
Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar.	f %	9 2,4	20 5,3	77 20,6	163 43,6	105 28,1
Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır.	f %	15 4,0	15 4,0	107 28,6	142 38,0	95 25,4

Tablo 4.7’de örgütsel bilgi paylaşımı kültürüne alt boyutuna ilişkin sonuçlar gösterilmiştir. Katılımcılar “*Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir*” ifadesine % 46,3 oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır*” ifadesine % 35,8 oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir*” ifadesine % 36,6 oranında “Katılmıyorum”, “*Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir*” ifadesine % 29,7 oranında “Katılıyorum”, “*Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar*” ifadesine % 38,8 oranında “Katılıyorum”, “*Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar*” ifadesine % 43,6 oranında “Katılıyorum”, “*Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır*” ifadesine %38,0 oranında “Katılıyorum” yanıtını vermişlerdir.

4.4. ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIM DÜZEYİ İLE SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümünde eğitim çalışanlarının örgütsel bilgi paylaşımı düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasında farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla Ki-kare testi, Kruskal Wallis Varyans testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

4.4.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin cinsiyet açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Cinsiyet Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Örneklem Büyükliği N	Ortalama	Mann- Whitney U	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	Kadın	192	187,75	17424,500	0,964
	Erkek	182	187,24		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	Kadın	192	191,24	16754,500	0,491
	Erkek	182	183,56		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	Kadın	192	157,04	11624,500	0,000*
	Erkek	182	219,63		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	Kadın	192	197,55	15542,500	0,063
	Erkek	182	176,90		
	Toplam	374			
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	Kadın	192	178,55	15753,000	0,100
	Erkek	182	196,95		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.8’de örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile cinsiyet arasındaki farka ait Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşım düzeyi alt boyutları olan kullanılan yöntemler, nedenler, kültür ve örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanları açısından (p>0,05) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Fakat diğer alt boyutu olan bilgi paylaşımının önündeki engel düzeyleri açısından (p<0,05) anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın daha çok bilgi paylaşımının önündeki engeller alt boyutu düzeyinde erkek grubunun etkisi olduğu görülmektedir. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile cinsiyeti arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.2. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Yaş Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin yaş açısından karşılaştırılması için Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Yaş Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

	Yaş	Örneklem Büyükliği N	Ortalama	Ki-kare χ^2	Sd	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	20-24	29	182,90	2,347	4	0,672
	25-29	117	180,32			
	30-34	92	193,49			
	35-39	96	197,59			
	40 ve Üzeri	40	173,85			
	Toplam	374				
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	20-24	29	145,78	11,765	4	0,019*
	25-29	117	189,27			
	30-34	92	203,26			
	35-39	96	170,47			
	40 ve Üzeri	40	217,20			
	Toplam	374				
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	20-24	29	164,24	8,812	4	0,066
	25-29	117	167,83			
	30-34	92	201,05			
	35-39	96	203,09			
	40 ve Üzeri	40	193,29			
	Toplam	374				
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	20-24	29	142,47	9,548	4	0,049*
	25-29	117	200,31			
	30-34	92	176,58			
	35-39	96	200,60			
	40 ve Üzeri	40	176,35			
	Toplam	374				
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	20-24	29	133,81	10,195	4	0,037*
	25-29	117	180,88			
	30-34	92	191,54			
	35-39	96	200,74			
	40 ve Üzeri	40	204,71			
	Toplam	374				

* (p<0,05)

Tablo 4.9’da örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile yaş arasındaki farka ait Kruskal Wallis Varyans testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları olan nedenler, kültür ve örgütsel bilgi paylaşım toplam düzeyinin istatistiksel açıdan (p<0,05) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın bilgi paylaşımının nedenleri alt boyutu düzeyinde 40 yaş ve üzerinin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi paylaşımı kültür alt boyutu düzeyinde 35-39 yaş arası grubun etkili olduğu belirlenmiştir. Fakat diğer ölçek alt boyutları olan kullanılan yöntemler ve engel düzeyleri istatistiksel açıdan (p>0,05) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile yaş arasında istatistiksel

açından farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.3. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin öğrenimi durumu açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Öğrenim Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	Lisans	318	186,98	8738,500	0,824
	Lisansüstü	56	190,46		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	Lisans	318	188,18	8687,000	0,771
	Lisansüstü	56	183,62		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	Lisans	318	186,29	8519,500	0,605
	Lisansüstü	56	194,37		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	Lisans	318	189,35	8317,000	0,429
	Lisansüstü	56	177,02		
	Toplam	374			
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	Lisans	318	188,26	8662,000	0,745
	Lisansüstü	56	183,18		
	Toplam	374			

Tablo 4.10'da örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ölçeğine ait bulguların öğrenim düzeyi açısından karşılaştırılmasına ilişkin Mann-Whitney U test bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları olan bilgi paylaşımında kullanılan yöntemler, bilgi paylaşımının nedenleri, bilgi paylaşımının önündeki engeller ve bilgi paylaşımı kültürüne ilişkin nedenler ve ölçek toplam puanlarının öğrenim açısından anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

4.4.4. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Çalışılan Kurum Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin çalışılan kurum açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Çalışılan Kurum Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Çalışılan Kurum	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	Özel Öğretim Kursu	161	192,50	16341,500	0,435
	Özel Okul	213	183,72		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	Özel Öğretim Kursu	161	187,48	17142,500	0,997
	Özel Okul	213	187,52		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	Özel Öğretim Kursu	161	178,38	15678,500	0,155
	Özel Okul	213	194,39		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	Özel Öğretim Kursu	161	212,14	13179,000	0,000*
	Özel Okul	213	168,87		
	Toplam	374			
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	Özel Öğretim Kursu	161	189,07	16894,000	0,807
	Özel Okul	213	186,31		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.11’de örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile çalışılan kurum arasındaki farka ait Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları kullanılan yöntemler, nedenler, engeller ve örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanları açısından (p>0,05) farklılık göstermemektedir. Fakat bilgi paylaşımı kültürüne ilişkin alt boyut açısından (p<0,05) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımı kültürüne ilişkin alt boyut düzeyinde farklılığı özel öğretim kurs merkezi çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile çalışılan kurum arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.5. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin kurumda çalışma süresi açısından karşılaştırılması için Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

	Kurumda Çalışma Süresi	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Ki-kare χ^2	Sd	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	1 Yıldan Az	104	165,21	18,863	2	0,000*
	1-5 Yıl	180	179,59			
	6 Yıl ve Üzeri	90	229,07			
	Toplam	374				
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	1 Yıldan Az	104	189,00	0,643	2	0,725
	1-5 Yıl	180	183,28			
	6 Yıl ve Üzeri	90	194,20			
	Toplam	374				
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	1 Yıldan Az	104	161,85	11,804	2	0,003*
	1-5 Yıl	180	188,50			
	6 Yıl ve Üzeri	90	215,14			
	Toplam	374				
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	1 Yıldan Az	104	183,82	6,575	2	0,037*
	1-5 Yıl	180	177,20			
	6 Yıl ve Üzeri	90	212,34			
	Toplam	374				
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	1 Yıldan Az	104	162,04	22,410	2	0,000*
	1-5 Yıl	180	179,66			
	6 Yıl ve Üzeri	90	232,59			
	Toplam	374				

* (p<0,05)

Tablo 4.12’de örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile kurumda çalışma süresi arasındaki farka ait Kruskal Wallis Varyans testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları olan kullanılan yöntemler, engeller, kültür ve örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanları (p<0,05) açısından farklılık gösterdiği görülmüştür. Örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutu düzeylerinde bu farklılığın 6 yıl ve üzeri grubun oluşturduğu görülmüştür. Diğer ölçek alt boyutu olan bilgi paylaşımının nedenleri açısından (p>0,05) farklılık göstermediği belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.6. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Kurumdaki Görevleri Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin kurumdaki görevleri açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4.13: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Kurumdaki Görevleri Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Kurumdaki Görev	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	Memur	43	169,28	6333,000	0,238
	Öğretmen	331	189,87		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	Memur	43	208,06	6232,500	0,184
	Öğretmen	331	184,83		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	Memur	43	219,93	5722,000	0,036*
	Öğretmen	331	183,29		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	Memur	43	181,80	6871,500	0,712
	Öğretmen	331	188,24		
	Toplam	374			
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	Memur	43	210,95	6108,000	0,130
	Öğretmen	331	184,45		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.13'te örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile kurumdaki görevleri arasındaki farkı test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları olan kullanılan yöntemler, nedenler, kültür ve örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanları ($p>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer ölçek alt boyutu olan bilgi paylaşımının önündeki engeller ($p<0,05$) açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İstatistiksel açıdan bu farklılığı daha çok uzman grubunun oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile kurumdaki görevleri arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.7. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin bilgi güvenliği eğitimi alma durumu açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.14’te sunulmuştur.

Tablo 4.14: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Bilgi Güvenliği Eğitimi	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	Evet	44	239,57	4969,000	0,001*
	Hayır	330	180,56		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	Evet	44	221,14	5780,000	0,028*
	Hayır	330	183,02		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	Evet	44	223,58	5672,500	0,018*
	Hayır	330	182,69		
	Toplam	374			
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	Evet	44	216,16	5999,000	0,060
	Hayır	330	183,68		
	Toplam	374			
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	Evet	44	240,62	4922,500	0,001*
	Hayır	330	180,42		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.14’te örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile bilgi güvenliği eğitimi alma durumu arasındaki farklılığı test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen karşılaştırma sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları olan kullanılan yöntemler, nedenler, engeller ve örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanları (p<0,05) açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımı düzeyi alt boyutları açısından bu farklılığı bilgi güvenliği eğitimi alanların oluşturduğu belirlenmiştir. Fakat bilgi paylaşımı kültürüne ilişkin alt boyut (p>0,05) açısından farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği eğitimi alma durumu arasında istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılır.

4.4.8. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından karşılaştırılması için Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.15’te sunulmuştur.

Tablo 4.15: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

	Bilgi Güvenliği Eğitimi	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Ki-kare χ^2	Sd	p
Bilgi Paylaşımında Kullanılan Yöntemler	1 Kez	19	18,92	2,814	2	0,245
	2 Kez	18	25,92			
	3 Kez ve Üzeri	7	23,43			
	Toplam	44				
Bilgi Paylaşımının Nedenleri	1 Kez	19	18,18	3,997	2	0,136
	2 Kez	18	25,14			
	3 Kez ve Üzeri	7	27,43			
	Toplam	44				
Bilgi Paylaşımının Önündeki Engeller	1 Kez	19	22,39	0,032	2	0,984
	2 Kez	18	22,31			
	3 Kez ve Üzeri	7	23,29			
	Toplam	44				
Bilgi Paylaşımı Kültürüne İlişkin Değişkenler	1 Kez	19	20,16	2,038	2	0,361
	2 Kez	18	25,81			
	3 Kez ve Üzeri	7	20,36			
	Toplam	44				
Örgütsel Bilgi Paylaşımı Toplam	1 Kez	19	19,87	1,757	2	0,415
	2 Kez	18	25,44			
	3 Kez ve Üzeri	7	22,07			
	Toplam	44				

Tablo 4.15’te örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile bilgi güvenliği eğitimi alanlar arasındaki farkı test etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları olan kullanılan yöntemler, nedenler, engeller, kültür ve örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanları açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği eğitimi alanlar arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. ÇALIŞMADA KULLANILAN BİLGİ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİNE AİT İSTATİSTİKSEL ANALİZLER

Tablo 4.16’da bilgi güvenliği ölçeği düzeyine ait istatistiksel bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4.16: Bilgi Güvenliği Ölçeğine Ait İstatistikler

Bilgi Güvenliği Düzeyi İfadeleri	Ortalama $\bar{x}$	Standart Sapma
Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.	3,33	1,230
Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.	3,33	1,162
Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir.	3,15	1,170
Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.	3,45	1,188
Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir.	3,03	1,140
Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim kararlıdır.	3,52	1,157
Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır. Sistematik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.	2,72	1,240
Sistematik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.	2,74	1,197
Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır.	3,26	1,219
Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır.	2,82	1,118
Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır.	3,21	1,068
Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar.	3,59	1,123
Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir.	2,16	1,334
Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır.	3,15	1,223
Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir.	3,24	1,114
Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır.	3,54	1,186
Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır.	3,83	1,325
Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim.	2,46	1,269
Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir.	2,65	1,145
Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır.	3,71	1,077
Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır.	3,48	1,216
Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir	3,38	1,155
Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır.	3,34	1,185
Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır.	3,32	1,161
Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir.	3,43	1,148
Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır.	3,33	1,213

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi “Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır” ifadesi $\bar{x}= 3,71$, “Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar” ifadesi $\bar{x}= 3,59$ ölçeğin en yüksek ortalama değere sahip olarak belirlenmiştir. “Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir” ifadesi $\bar{x}= 2,16$, “Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim” $\bar{x}= 2,46$ olarak en düşük ortalama seviyesine sahip ifadeler olmuşlardır. Ölçeğin toplam ortalama değeri $\bar{x}= 3,23$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.17: Bilgi Güvenliği Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bilgiler

n	Min	Maks	Ortalama	Standart Sapma
374	1	5	3,23	1,199

Tablo 4.17’de katılımcıların bilgi güvenliği ölçek sorularına verdikleri yanıtlar incelendiğinde ortalamanın $\bar{x}=3,23$ olduğu görülmüştür.

4.6. BİLGİ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma kapsamında örgütsel bilgi güvenliği ölçeğine ait istatistiksel bulgular ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Tablo 4.18: Bilgi Güvenliği Kültürü Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

BG Kültür Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.	f %	50 13,4	34 9,1	91 24,3	142 38,0	57 15,2
Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.	f %	35 9,4	56 15,0	81 21,7	153 40,9	49 13,1
Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir.	f %	36 9,6	79 21,1	98 26,2	116 31,0	45 12,0
Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.	f %	28 7,5	63 16,8	67 17,9	146 39,0	70 18,7
Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir.	f %	39 10,4	81 21,7	123 32,9	92 24,6	39 10,4

Tablo 4.18’de bilgi güvenliği kültürü alt boyutuna ilişkin bulgular verilmiştir. Katılımcılar, “*Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir*” ifadesine % 38,0 oranında “Katılıyorum”, “*Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur*” ifadesine % 40,9 oranında “Katılıyorum”, “*Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir*” ifadesine % 31,0 oranında “Katılıyorum”, “*Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir*” ifadesine % 39,0 oranında “Katılıyorum”, “*Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir*” ifadesine % 32,9 oranında “Kısmen Katılıyorum” yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 4.19: Bilgi Güvenliği Uygulaması Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

BG Uygulaması Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır.	f	74	103	80	88	29
	%	19,8	27,5	21,4	23,5	7,8
Sistematiik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.	f	71	96	87	100	20
	%	19,0	25,7	23,3	26,7	5,3
Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır.	f	39	69	76	135	55
	%	10,4	18,4	20,3	36,1	14,7
Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır.	f	46	114	99	93	22
	%	12,3	30,5	26,5	24,9	5,9
Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır.	f	35	44	137	125	33
	%	9,4	11,8	36,6	33,4	8,8
Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar.	f	24	35	93	139	83
	%	6,4	9,4	24,9	37,2	22,2

Tablo 4.19’da bilgi güvenliği uygulaması alt boyutuna ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Katılımcılar, “*Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır*” ifadesine % 27,5 oranında “Katılmıyorum”, “*Sistematiik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır*” ifadesine % 26,7 oranında “Katılıyorum”, “*Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır*” ifadesine % 36,1 oranında “Katılıyorum”, “*Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır*” ifadesine % 30,5 oranında “Katılmıyorum”, “*Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır*” ifadesine % 36,6 oranında “Kısmen Katılıyorum”, *Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar*” ifadesine % 37,2 oranında Katılıyorum yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 4.20: Bilgi Güvenliği Yaklaşım Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

BG Yaklaşımı Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır.	f	57	47	90	143	37
	%	15,2	12,6	24,1	38,2	9,9
Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir.	f	35	48	126	121	44
	%	9,4	12,8	33,7	32,4	11,8
Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır.	f	34	30	94	132	84
	%	9,1	8,0	25,1	35,3	22,5
Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır.	f	25	17	85	161	86
	%	6,7	4,5	22,7	43,0	23,0

Tablo 4.20’de bilgi güvenliği yaklaşım alt boyutuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcılar, “*Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır*” ifadesine % 38,2 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir*” ifadesine % 33,7 oranında

“Kısmen Katılıyorum”, “*Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır*” ifadesine % 35,3 oranında “Katılıyorum”, “*Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır*” ifadesine % 43,0 oranında “Katılıyorum, yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 4.21: Bilgi Güvenliği Yönetimi Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

BG Yönetimi Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim kararlıdır.	f %	29 7,8	40 10,7	89 23,8	140 37,4	76 20,3
Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir.	f %	21 5,6	39 10,4	91 24,3	123 32,9	100 26,7
Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır.	f %	41 11,0	35 9,4	71 19,0	156 41,7	71 19,0
Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir.	f %	37 9,9	41 11,0	93 24,9	150 40,1	53 14,2
Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır.	f %	39 10,4	49 13,1	87 23,3	145 38,8	54 14,4
Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır.	f %	45 12,0	32 8,6	100 26,7	153 40,9	44 11,8
Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir.	f %	37 9,9	32 8,6	94 25,1	154 41,2	57 15,2
Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır.	f %	49 13,1	33 8,8	91 24,3	148 39,6	53 14,2

Tablo 4.21’de bilgi güvenliği yönetimi alt boyutuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcılar, “*Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim kararlıdır*” ifadesine % 37,4 oranında “Katılıyorum”, “*Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir*” ifadesine % 32,9 oranında “Katılıyorum”, “*Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır*” ifadesine % 41,7 oranında “Katılıyorum”, “*Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir*” ifadesine % 40,1 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır*” ifadesine % 38,8 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır*” ifadesine % 40,9 oranında “Katılıyorum”, “*Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir*” ifadesine % 41,2 oranında “Katılıyorum”, “*Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır*” ifadesine % 39,6 oranında “Katılıyorum” yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 4.22: Bilgi Güvenliğinde Gizliliğe Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

BG Gizliliği Boyutuna Ait İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir.	f	174	68	63	37	32
	%	46,5	18,2	16,8	9,9	8,6
Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır.	f	42	19	56	101	156
	%	11,2	5,1	15,0	27,0	41,7
Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim.	f	111	93	89	50	31
	%	29,7	24,9	23,8	13,4	8,3

Tablo 4.22’de bilgi güvenliği gizliliği alt boyutuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcılar, “*Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir*” ifadesine % 46,5 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, “*Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır*” ifadesine % 41,7 oranında “Kesinlikle Katılıyorum”, “*Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim*” ifadesine % 29,7 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtlarını vermişlerdir.

4.7. BİLGİ GÜVENLİĞİ DÜZEYİ İLE SOSYO-DEMOGRAFIK DEĞİŞKENLER ARASINDA YAPILAN İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Çalışmanın bu bölümünde eğitim çalışanlarının bilgi güvenliği düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasında farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla Ki-kare testi, Kruskal Wallis Varyans testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

4.7.1. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin cinsiyet açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.23’te sunulmuştur.

Tablo 4.23: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Cinsiyet Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Örneklem Büyükliği N	Ortalama	Mann- Whitney U	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	Kadın	192	200,09	15055,500	0,020*
	Erkek	182	174,22		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Uygulaması	Kadın	192	185,90	17165,000	0,768
	Erkek	182	189,19		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	Kadın	192	183,55	16713,500	0,466
	Erkek	182	191,67		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yönetimi	Kadın	192	189,77	17035,500	0,676
	Erkek	182	185,10		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	Kadın	192	179,47	15929,500	0,135
	Erkek	182	195,98		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Toplam	Kadın	192	191,75	16655,500	0,434
	Erkek	182	183,01		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.23'te katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile cinsiyet arasında farkı test etmek için yapılan Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen karşılaştırma sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları olan bilgi güvenliği kültürü ($p<0,05$) açısından farklılık görünmekte iken; bilgi güvenliği uygulaması, yaklaşım, yönetim, gizlilik ve bilgi güvenliği toplam puanları açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.2. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Yaş Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin yaş açısından karşılaştırılması için Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.24'te sunulmuştur.

Tablo 4.24: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Yaş Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

	Yaş	Örneklem Büyükliği N	Ortalama	Ki-kare χ^2	Sd	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	20-24	29	198,22	12,381	4	0,015*
	25-29	117	213,96			
	30-34	92	165,97			
	35-39	96	178,53			
	40 ve Üzeri	40	173,39			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Uygulaması	20-24	29	172,34	4,748	4	0,314
	25-29	117	204,60			
	30-34	92	175,78			
	35-39	96	183,93			
	40 ve Üzeri	40	183,99			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	20-24	29	168,71	10,942	4	0,027*
	25-29	117	212,68			
	30-34	92	172,83			
	35-39	96	173,19			
	40 ve Üzeri	40	195,58			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Yönetimi	20-24	29	146,34	13,924	4	0,008*
	25-29	117	215,63			
	30-34	92	178,33			
	35-39	96	180,10			
	40 ve Üzeri	40	173,89			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	20-24	29	205,97	5,891	4	0,207
	25-29	117	173,13			
	30-34	92	205,84			
	35-39	96	182,91			
	40 ve Üzeri	40	184,99			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Toplam	20-24	29	170,31	8,241	4	0,083
	25-29	117	211,08			
	30-34	92	176,34			
	35-39	96	178,59			
	40 ve Üzeri	40	178,05			
	Toplam	374				

* (p<0,05)

Tablo 4.24'te katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları olan bilgi güvenliği kültürü, yaklaşımı ve yönetimi (p<0,05) açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın bilgi güvenliği düzeyi alt boyutları açısından 25-29 yaş grubunun oluşturduğu belirlenmiştir. Fakat diğer ölçek alt boyutları olan, kullanılan bilgi güvenliği uygulaması,

gizlilik ve bilgi güvenliği toplam alt boyutları ($p>0,05$) açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile yaş arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.3. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin öğrenimi durumu açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.25'te sunulmuştur.

Tablo 4.25: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Öğrenim Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	Lisans	318	190,11	8073,000	0,263
	Lisansüstü	56	172,66		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Uygulaması	Lisans	318	189,39	8304,000	0,420
	Lisansüstü	56	176,79		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	Lisans	318	190,89	7824,500	0,146
	Lisansüstü	56	168,22		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yönetimi	Lisans	318	189,71	8202,500	0,346
	Lisansüstü	56	174,97		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	Lisans	318	191,75	7553,500	0,067
	Lisansüstü	56	163,38		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Toplam	Lisans	318	190,82	7849,000	0,157
	Lisansüstü	56	168,66		
	Toplam	374			

Tablo 4.25'te katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile öğrenim durumu arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları olan bilgi güvenliği kültürü, uygulaması, yaklaşımı yönetimi, gizlilik ve bilgi güvenliği toplam alt boyutları ($p>0,05$) açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile öğrenimi durumu arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği görülmüştür.

4.7.4. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Çalışılan Kurum Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin çalışılan kurum açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.26’da sunulmuştur.

Tablo 4.26: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Çalışılan Kurum Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Çalışılan Kurum	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	Özel Öğretim Kursu	161	195,85	15802,500	0,192
	Özel Okul	213	181,19		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Uygulaması	Özel Öğretim Kursu	161	193,22	16226,000	0,373
	Özel Okul	213	183,18		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	Özel Öğretim Kursu	161	204,37	14431,000	0,008*
	Özel Okul	213	174,75		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yönetimi	Özel Öğretim Kursu	161	194,43	16031,000	0,280
	Özel Okul	213	182,26		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	Özel Öğretim Kursu	161	185,21	16778,000	0,719
	Özel Okul	213	189,23		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Toplam	Özel Öğretim Kursu	161	195,54	15852,000	0,211
	Özel Okul	213	181,42		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.26’da katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile çalışılan kurum değişkeni arasındaki farklılığı test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen karşılaştırma sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları olan bilgi güvenliği yaklaşımı (p<0,05) açısından farklılık görünmekte iken bilgi güvenliği kültürü, uygulama, yönetim, gizlilik ve bilgi güvenliği toplam puanları açısından (p>0,05) anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu farklılığın bilgi güvenliği yaklaşımı alt boyutu açısından özel öğretim kurs merkezi grubunun oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile çalışılan kurum arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.5. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin kurumda çalışma süresi açısından karşılaştırılması için Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.27’de sunulmuştur.

Tablo 4.27: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Kurumda Çalışma Süresi Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

	Kurumda Çalışma Süresi	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Ki-kare χ^2	Sd	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	1 Yıldan Az	104	190,12	8,472	2	0,014*
	1-5 Yıl	180	199,91			
	6 Yıl ve Üzeri	90	159,65			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Uygulaması	1 Yıldan Az	104	185,41	0,825	2	0,662
	1-5 Yıl	180	192,38			
	6 Yıl ve Üzeri	90	180,16			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	1 Yıldan Az	104	193,88	3,496	2	0,174
	1-5 Yıl	180	193,04			
	6 Yıl ve Üzeri	90	169,04			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Yönetimi	1 Yıldan Az	104	188,18	0,717	2	0,699
	1-5 Yıl	180	191,15			
	6 Yıl ve Üzeri	90	179,41			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	1 Yıldan Az	104	195,82	2,016	2	0,365
	1-5 Yıl	180	189,21			
	6 Yıl ve Üzeri	90	174,47			
	Toplam	374				
Bilgi Güvenliği Toplam	1 Yıldan Az	104	193,29	2,745	2	0,253
	1-5 Yıl	180	192,37			
	6 Yıl ve Üzeri	90	171,07			
	Toplam	374				

* (p<0,05)

Tablo 4.27’de katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile kurumda çalışma süresi arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutu olan bilgi güvenliği kültürü (p<0,05) açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın, bilgi güvenliği kültürü alt boyutu açısından 1-5 yıl grubunun oluşturduğu belirlenmiştir. Fakat diğer ölçek alt boyutları olan kullanılan bilgi güvenliği uygulaması, yaklaşımı, gizlilik, yönetim ve bilgi güvenliği toplam alt boyutları (p>0,05) açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.6. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Kurumdaki Görevleri Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin kurumdaki görevleri açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.28’de sunulmuştur.

Tablo 4.28: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Kurumdaki Görevleri Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Kurumdaki Görev	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	Memur	43	181,45	6856,500	0,696
	Öğretmen	331	188,29		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Uygulaması	Memur	43	201,78	6502,500	0,356
	Öğretmen	331	185,65		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	Memur	43	216,91	5852,000	0,057
	Öğretmen	331	183,68		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yönetimi	Memur	43	207,38	6261,500	0,199
	Öğretmen	331	184,92		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	Memur	43	234,02	5116,000	0,002*
	Öğretmen	331	181,46		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Toplam	Memur	43	206,36	6305,500	0,224
	Öğretmen	331	185,05		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.28’de katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile kurumdaki görev değişkeni arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları olan bilgi güvenliğinde gizlilik (p<0,05) açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın bilgi güvenliği alt boyutu açısından uzman grubunun oluşturduğu belirlenmiştir. Fakat diğer ölçek alt boyutları olan bilgi güvenliği kültürü, uygulaması, yaklaşımı, yönetim ve bilgi güvenliği toplam alt boyutları (p>0,05) açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile kurumdaki görevleri arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.7. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin bilgi güvenliği eğitimi alma durumu açısından karşılaştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.29’da sunulmuştur.

Tablo 4.29: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alma Durumu Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Bilgi Güvenliği Eğitimi	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	Evet	44	185,92	7190,500	0,918
	Hayır	330	187,71		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Uygulaması	Evet	44	227,49	5500,500	0,009*
	Hayır	330	182,17		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	Evet	44	201,50	6644,000	0,358
	Hayır	330	185,63		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Yönetimi	Evet	44	227,05	5520,000	0,010*
	Hayır	330	182,23		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	Evet	44	195,14	6924,000	0,614
	Hayır	330	186,48		
	Toplam	374			
Bilgi Güvenliği Toplam	Evet	44	213,01	6137,500	0,096
	Hayır	330	184,10		
	Toplam	374			

* (p<0,05)

Tablo 4.29’da katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile bilgi güvenliği eğitimi alma durumu değişkeni arasındaki farklılığı test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen karşılaştırma sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları, bilgi güvenliği uygulaması ve yönetimi ($p<0,05$) açısından farklılık görünmekte iken bilgi güvenliği kültürü, yaklaşım, gizlilik ve bilgi güvenliği toplam puanları açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile bilgi güvenliği eğitimi alma durumu arasında istatistiksel açıdan farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.7.8. Bilgi Güvenliği Düzeyinin Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyinin bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından karşılaştırılması için Kruskal Wallis Varyans testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.30'da sunulmuştur.

Tablo 4.30: Bilgi Güvenliği Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Eğitimi Alanlar Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

	Bilgi Güvenliği Eğitimi	Örneklem Büyüklüğü N	Ortalama	Ki-kare χ^2	Sd	p
Bilgi Güvenliği Kültürü	1 Kez	19	19,71	1,831	2	0,400
	2 Kez	18	25,36			
	3 Kez ve Üzeri	7	22,71			
	Toplam	44				
Bilgi Güvenliği Uygulaması	1 Kez	19	17,84	4,570	2	0,102
	2 Kez	18	25,47			
	3 Kez ve Üzeri	7	27,50			
	Toplam	44				
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı	1 Kez	19	17,87	7,035	2	0,030*
	2 Kez	18	23,47			
	3 Kez ve Üzeri	7	32,57			
	Toplam	44				
Bilgi Güvenliği Yönetimi	1 Kez	19	16,50	11,938	2	0,003*
	2 Kez	18	23,78			
	3 Kez ve Üzeri	7	35,50			
	Toplam	44				
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik	1 Kez	19	19,29	4,705	2	0,095
	2 Kez	18	22,39			
	3 Kez ve Üzeri	7	31,50			
	Toplam	44				
Bilgi Güvenliği Toplam	1 Kez	19	17,13	6,306	2	0,043*
	2 Kez	18	25,50			
	3 Kez ve Üzeri	7	29,36			
	Toplam	44				

* (p<0,05)

Tablo 4.30'da katılımcıların bilgi güvenliği düzeyleri ile bilgi güvenliği eğitimi alanlar değişkeni arasındaki farkı test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, bilgi güvenliği alt boyutları olan bilgi güvenliği yaklaşımı, yönetim ve bilgi güvenliği toplam alt boyutları (p<0,05) açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığı 3 kez ve üzeri bilgi güvenliği eğitimi alanların oluşturduğu belirlenmiştir. Bilgi güvenliği eğitimi alma sayısı arttıkça bilgi güvenliği düzeyinin arttığı söylenebilir. Fakat diğer ölçek alt boyutları olan kullanılan bilgi güvenliği kültürü, uygulama ve gizlilik (p>0,05) açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ile bilgi güvenliği eğitimi alanlar arasında istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

4.8. ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMI DÜZEYİ İLE BİLGİ GÜVENLİĞİ DÜZEYİ İLİŞKİSİNE AİT BULGULAR

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği düzeyi arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon uygulanmıştır.

4.8.1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi en az iki değişken arasındaki ilişkiyi test etmek, ilişki varsa derecesini ölçmek amacıyla kullanılır. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değerler alır. Korelasyon katsayısı 1'e yaklaştıkça olumlu yönde, -1'e yaklaştığında ise düşük düzeyde bir ilişkiden söz edilir (Sönmez ve Alacapınar, 2017:215).



Tablo 4.31: Araştırma Kapsamında Örgütsel Bilgi Paylaşım Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		ÖBP Toplam	ÖBP Yöntem	ÖBP Neden	ÖBP Engel	ÖBP Kültür	BG Toplam	BG Kültür	BG Uygulama	BG Yaklaşım	BG Yönetim	BG Gizlilik
ÖBP	r	1										
Toplam	p	-										
	N	374										
ÖBP	r	0,555**	1									
Yöntem	p	0,000	-									
	N	374	374									
ÖBP	r	0,572**	0,294**	1								
Neden	p	0,000	0,000	-								
	N	374	374	374								
ÖBP	r	0,356**	0,026	-0,249**	1							
Engel	p	0,000	0,618	0,000	-							
	N	374	374	374	374							
ÖBP	r	0,612**	0,218**	0,449**	-0,237**	1						
Kültür	p	0,000	0,000	0,000	0,000	-						
	N	374	374	374	374	374						
BG	r	0,406**	0,182**	0,323**	-0,107*	0,497**	1					
Toplam	p	0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	-					
	N	374	374	374	374	374	374					
BG	r	0,328**	0,196**	0,289**	-0,245**	0,467**	0,821**	1				
Kültür	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-				
	N	374	374	374	374	374	374	374				
BG	r	0,440**	0,142**	0,241**	0,032	0,452**	0,880**	0,695**	1			
Uygulama	p	0,000	0,006	0,000	0,531	0,000	0,000	0,000	-			
	N	374	374	374	374	374	374	374	374			
BG	r	0,323**	0,107*	0,283**	-0,059	0,399**	0,846**	0,584**	0,703**	1		
Yaklaşım	p	0,000	0,038	0,000	0,254	0,000	0,000	0,000	0,000	-		
	N	374	374	374	374	374	374	374	374	374		
BG	r	0,352**	0,171**	0,345**	-0,134**	0,461**	0,911**	0,683**	0,708**	0,790**	1	
Yönetim	p	0,000	0,001	0,000	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-	
	N	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	
BG	r	0,142**	0,065	0,005	0,130*	0,069	0,451**	0,265**	0,416**	0,317**	0,300**	1
Gizlilik	p	0,006	0,209	0,923	0,012	0,181	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-
	N	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374	374

** Korelasyonun katsayısı önem düzeyi (p<0,01)

* Korelasyon katsayısı önem düzeyi (p<0,05)

Tablo 4.31’de örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ve bilgi güvenliği düzeyi arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine yer verilmiştir. Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,406$) olduğu görülmektedir. Örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ile bilgi güvenliği düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği alt boyutları arasında korelasyon

analizi sonucunda örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile bilgi güvenliği kültürü alt boyutu düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,328$) olduğu; örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ve bilgi güvenliği uygulaması alt boyutu düzeyi arasında, pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,440$) olduğu; örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ve bilgi güvenliği yaklaşımı alt boyutu düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,323$) olduğu; örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ve bilgi güvenliği yönetimi alt boyutu düzeyi arasında, pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,352$) olduğu; örgütsel bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği gizlilik alt boyutu düzeyi arasında, pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,142$) olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi güvenliği düzeyi ile örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutları arasında korelasyon analizi sonucunda bilgi güvenliği düzeyi ile örgütsel bilgi paylaşımı yöntemi alt boyutu düzeyi arasında, pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,182$) olduğu; bilgi güvenliği düzeyi ile örgütsel bilgi paylaşımı nedenleri alt boyutu arasında, pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,323$) olduğu; bilgi güvenliği düzeyi ile örgütsel bilgi paylaşımı nedenleri alt boyutu arasında, negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,05$ ve $r= -0,107$) olduğu; bilgi güvenliği düzeyi ile örgütsel bilgi paylaşımı kültür alt boyutu arasında, pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= 0,497$) olduğu görülmüştür.

4.8.2. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Bilgi Güvenliği Düzeyinin Etkisine Ait Regresyon Analizi

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan bağımlı ve bağımsız değişkenler ile birden fazla değişkenin arasında ki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır (Büyüköztürk, 2013:91).

Tablo 4.32: Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

R	R²	Düzeltilmiş R²	Standart Hata	F	Sig.
0,238 ^a	0,056	0,054	19,37958	22,271	0,000 ^a
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar			
	B	Standart Hata	Beta	t	p
Constant	48,140	7,696		6,255	0,000
Örgütsel Bilgi Paylaşımı	0,418	0,089	0,238	4,719	0,000

(Bağımlı Değişken: Bilgi Güvenliği: Durbin- Watson: 1,883)

Tablo 4.32’de örgütsel bilgi paylaşımının ve bilgi güvenliğine etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna yer verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgütsel bilgi paylaşım değişkeni, bilgi güvenliği değişkeninin % 5,6’sını açıklamaktadır ($R^2=0,056$). Bilgi paylaşım değişkeninin bilgi güvenliği üzerinde anlamlı bir etkisi görülmektedir ($F= 22,271$, $p<0,01$). Ayrıca, örgütsel bilgi paylaşımında meydana gelecek bir birimlik değişim, bağımlı değişkende 0,418 birim değişime yol açmaktadır. Modelin tahmini sonucu:

[*Bilgi Güvenliği* = $48,140+0,418x$ *Örgütsel Bilgi Paylaşımı*] şeklinde olacaktır.

Tablo 4.32’de regresyon analiz sonucuna göre, örgütsel bilgi paylaşım değişkenin bilgi güvenliği değişkeni üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir ($R= 0,23$ ve $p<0,01$).

4.8.3. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar

Araştırmada örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ve bilgi güvenliği kültürü düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler SPSS 16.00 istatistiksel veri analiz programı yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın ana hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonuçları Tablo 4.33'te verilmiştir.

Tablo 4.33: Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar

No	Hipotez Türü	Hipotez	Hipotez Sonuçları
Hipotez 1	Ho	Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) düzeyi bilgi güvenliği düzeyi üzerinde etkili değildir (Ana Hipotez).	RED
Hipotez 2	Ho	Katılımcıların cinsiyeti açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 3	Ho	Katılımcıların yaşları açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RED
Hipotez 4	Ho	Katılımcıların öğrenim durumu açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 5	Ho	Katılımcıların çalıştığı kurum açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 6	Ho	Katılımcıların çalışma süresi açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RED
Hipotez 7	Ho	Katılımcıların görevi açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 8	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RED
Hipotez 9	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alanların, ÖBP düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 10	Ho	Katılımcıların cinsiyet açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 11	Ho	Katılımcıların yaşları açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 12	Ho	Katılımcıların öğrenim durumu açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 13	Ho	Katılımcıların çalıştığı kurum açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 14	Ho	Katılımcıların çalışma süresi açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 15	Ho	Katılımcıların görevi açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 16	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
Hipotez 17	Ho	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alanların, bilgi güvenliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RED

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın, temel problemleri kapsamında elde edilen sonuçlar benzer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırma yapıp tartışılacak ve önerilerde bulunulacaktır.

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

“Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliğine Etkisi” adlı araştırmanın amacı, çalışanların bilgi paylaşım düzeyine yönelik tutumlarının bilgi güvenliği düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın problemi, amacı ve önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve araştırmada kullanılan terimlerin tanımları yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde konu ile ilgili literatür sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde yöntem, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde bulgular kısmında; verilerin istatistiksel analizleri sunulmuştur. Beşinci bölümde ise tartışma, sonuçlar ve öneriler yer almıştır.

Literatürde, örgütsel bilgi paylaşımını Öztürk (2005:89-90) farklı kaynaklardan elde edilen bilginin ve enformasyonun değişim ve paylaşım süreci olarak tanımlanmaktadır. Eser ve Ensari (2016:135) örgütsel bilgi paylaşımını; kişisel bilginin çalışanların zihninde yer alması, örgütsel bilginin bölümlere göre gerçekleşmesi ve yapısal bilginin süreçler ve kurallar çerçevesinde örgütün tamamına yayılması olarak tanımlamaktadır. Allameh vd., (2011:1215) bilgi paylaşım sürecini; bireyler, gruplar veya herhangi bir iletişim aracıyla bilginin dışarıya aktarılması süreci olarak tanımlamaktadır. Işık (2018:643) ise örgüt içi bilgi alışverişinde bulunarak yeni bilginin üretilme sürecini ifade etmektedir. Etkin bilgi paylaşımını kişiler ve örgütlerin gönüllü olarak katılım sağladıkları bilinçli eylemler olarak değerlendirmektedir.

Literatürde bilgi güvenliği; bilgilerin izinsiz kullanımından, erişiminden, kaybedilmesinden, ifşa edilmesinden ve değiştirilmesinden korunma işlemi olarak tanımlanmıştır (Baykara, vd., 2013:231). Örgütsel bilgi güvenliği; örgütlerin bilgi varlıkları tespit edilip istenmeyen tehdit ve tehlikelerden korumak amacıyla örgütte güvenlik analizlerinin yapıp gerekli önlemlerin alınması olarak düşünülebilir (Vural ve Sağıroğlu, 2008, s. 509). Bilgi güvenliği kültürü Pathan, vd., (2014:5)’e göre; güvenlik stratejileri, politika ve kontroller gibi diğer kilit unsurlardır. Güvenlik stratejileri riskler, politikalar ve kontroller iyi olduğunda bilgi güvenliği kültürü inşa edilir.

Sari ve Prasetio (2017), bilgi paylaşımının genellikle güven duyulan ortamlarda meydana geldiğini belirtmektedir. Elde edilen bilgi netse ve başarılı bir şekilde uygulanırsa bilgi paylaşımı davranışı kazanılabilir. Safa ve Solm (2016) bilgi paylaşımının çalışanlar üzerinde bilgi güvenliği bilincinin oluşturulmasında önemli etkisi olduğunu dile getirmektedirler. Güvenlik bilincinin örgütte güvenlik risklerini en aza indiren faktör olduğu kabul edilmektedir. Safa ve diğerleri (2016) örgütlerde bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımının sadece farkındalığı arttırmakla kalmayacağını aynı zamanda örgütsel bilgi güvenliği politika ve prosedürlerine uyumuda kolaylaştıracağını ifade etmektedirler. Ayrıca yönetim çalışanları motive ederek bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımını kolaylaştırabileceğini; çalışanların bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği alanında işbirliği yapmaya teşvik edebileceğini dile getirmektedir. Tamjidyamcholo vd., (2014) bilgi paylaşımının hem iş yerlerinde hem de eğitim kurumlarında pozitif etkileri olduğunu belirtmektedirler. Bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği etkilerinin örgütler için olası riskleri azaltıp azaltamayacağını tam olarak belirlenmemiş olduğunu ileri sürmektedirler. Bu konuda az sayıda deneysel çalışmanın mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca profesyonel örgütlerin diğer örgüt üyeleri ile bilgi paylaşımı konusundaki isteksizliği gibi nedenlerden dolayı örgütlerin başarısız olma durumu olduğunu ifade etmişlerdir. Hassan vd., (2013) yaptıkları çalışmada kültürel farklılıkların bilgi paylaşımını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

5.1.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Bu çalışmaya Kırşehir’de faaliyet gösteren Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı özel öğretim kurs merkezlerinde ve özel okulda görev yapan 374 kişi katılmıştır. Çalışılan kurum açısından bakıldığında; katılımcıların %43’ü özel öğretim kurs çalışanı, %57’si özel okul çalışanı olduğu görülmüştür. Özel okullarda katılımın daha fazla olmasının nedeni çalışan sayısının özel öğretim kurs merkezinden fazla olması olarak değerlendirilir. Araştırma kapsamında kadınların katılımı fazla olup %51,3’tür. Yaş grupları açısından bakıldığında; katılımın çoğunluğunun %31,3 ile 25-29 yaş aralığında olan personel olduğu görülmüştür. Çalışanların öğrenim durumuna bakıldığında; en çok katılımın %85 ile lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süreleri açısından bakıldığında; çalışanların % 48,1’nin 1-5 yıl aralığında çalıştıkları görülmüştür. Çalışanların kurumdaki görevleri açısından bakıldığında; %88,5 ile en fazla katılımın öğretmen olduğu görülmüştür. Bilgi güvenliği eğitimi alma durumuna açısından bakıldığında; eğitim alanların %11,8 olduğu, eğitim almayanların %88,2 olduğu görülmüştür. Bilgi güvenliği

eğitimi alanlar açısından bakıldığında; % 5,1 ile bir defa bilgi güvenliği eğitimi alan personel sayısının en fazla olduğu görülmüştür.

5.1.2. Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, “*Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesi $\bar{x}= 4,44$, “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı kendimi ifade etmemi sağlar*” ifadesi $\bar{x}= 4,25$ oranında en yüksek ortalama değere sahip sorular olarak tespit edilmiştir. Bu durumda katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımında kendilerini en iyi ifade etme konusunda daha çok yüz yüze iletişime önem verdikleri söylenebilir. En düşük ortalama değere sahip olan, “*Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum*” ifadesi ($\bar{x}= 1,84$), “*Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor*” ifadesi ($\bar{x}= 1,97$) incelendiğinde; katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımının olası sorunların çözümünde faydalı olacağını düşünmediği ortaya çıkmaktadır. Çalışmada örgütsel bilgi paylaşım ölçeğindeki sorulara eğitim çalışanlarının verdiği yanıtlar incelendiğinde; toplam ortalama değerinin $\bar{x}= 3,07$ olduğu görülmüştür. Eğitim çalışanlarının bilgi paylaşımında bulundukları söylenebilir.

Çalışmada kullanılan bilgi güvenliği ölçeğine ait istatistiksel bilgiler incelendiğinde; “*Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır*” ifadesi $\bar{x}= 3,71$, “*Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar*” ifadesi $\bar{x}= 3,59$ ile en yüksek ortalama değere sahip ifadeler olarak belirlenmiştir. Bu durumda örgütler için yeterli düzeyde fiziksel ve çevresel güvenliğin sağlandığı söylenebilir. Örgütsel bilgi güvenliği uygulanmasında pozitif düşünceler olduğu görülmektedir. En düşük ortalama değere sahip ifadeler ise “*Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir*” ($\bar{x}= 2,16$) ve “*Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim*” ($\bar{x}= 2,46$) olmuştur. Eğitim çalışanları kişisel bilgilerinin herkes tarafından görülmesini ve erişilmesini istemedikleri düşüncesinde oldukları söylenebilir. Çalışmada bilgi güvenliği ölçeğindeki sorulara eğitim çalışanlarının verdiği yanıtlar incelendiğinde; toplam ortalama değerinin $\bar{x}= 3,23$ olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar örgütsel düzeyde bilgi güvenliği uygulamasının yeterli olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca bilgi güvenliği konusunda hassas oldukları söylenebilir.

Örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği düzeyine ait alt boyutlar incelenmiştir. Örgütsel bilgi paylaşımı yöntemler alt boyutuna ait eğitim çalışanlarının verdiği yanıtlar

incelendiğinde en fazla “*Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesi % 58,3 oranında ve “*Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemini tercih ederim*” ifadesi % 38,2 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Buradan anlaşılıyor ki bilgi paylaşımında yüz yüze iletişime önem verilmekte; elektronik ve teknolojik yöntemler yoğun olarak kullanılmaktadır.

Örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği alt boyutu olan nedenlere ait bulgulara katılımcıların çoğunluğu “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar*” ifadesini % 43,9 oranında ve “*Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar*” ifadesini % 47,9 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Genel olarak çalışanların kendini ifade etmek ve iyi ilişkiler kurmak amacıyla bilgi paylaşımında bulundukları söylenebilir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Kulaklıoğlu (2009) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu bilgi paylaşımının kendilerine olumlu katkı sağlayacağı görüşünde olduklarını belirtmiştir. Aynı şekilde Ipe (2003) çalışmamızı destekler nitelikte olup örgütün bilgiden etkin bir şekilde yararlanabilmesi için bilgiyi kullanan, üreten ve paylaşan çalışanlara bağlı olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği alt boyutu olan engellere ait bulgulara katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde, en fazla “*Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum*” ifadesine % 47,1 oranında katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum çalışanların kişisel ve örgütsel fayda sağlamak için bilgi paylaşımını engel olarak görmedikleri düşüncesini akla getirmektedir. Çalışmanın bulgularıyla benzer şekilde Kulaklıoğlu (2009)’da yapmış olduğu çalışmada katılımcıların kendi açılarından bilgi paylaşımını engel olarak görmedikleri sonucunu elde etmiştir.

Örgütsel bilgi paylaşımı ölçeği alt boyutu olan kültüre ait bulgulara katılımcıların çoğunluğu, “*Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir*” ifadesini % 46,3 oranında ve “*Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar*” ifadesini % 43,6 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Bu yanıtlar doğrultusunda örgüt kültürünün bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Ayrıca yöneticiler deneyimlerini çalışanlar ile paylaştığında örgütsel kültür düzeyini olumlu etkilediği görülmüştür. Örgütte bilgi paylaşım kültürünün varlığından söz edilebilir.

Bilgi güvenliği ölçeği düzeyine ait alt boyutlar incelenmiştir. Bilgi güvenliği ölçeği kültür alt boyutuna ait yanıtlar incelendiğinde en fazla “*Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur*” ifadesini % 40,9 oranında ve “*Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir*” ifadesini % 39,0 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Bu doğrultuda bilgi güvenliği politikalarının örgütsel düzeyde belirlendiği ve uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgi güvenliği ölçeği alt boyutu olan uygulamaya ait bulgulara katılımcıların çoğunluğu “*Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar*” ifadesini % 37,2 oranında ve “*Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır*” ifadesini % 36,1 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Burada bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde uygulandığı ve bilgi güvenliği yönetim sisteminin yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgi güvenliği ölçeği yaklaşım alt boyutuna ait bulgulara katılımcıların çoğunluğu “*Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır*” ifadesini % 43,0 oranında ve “*Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır*” ifadesini % 38,2 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Bu durumda örgütsel düzeyde bilgi güvenliği uygulamasının sağlanması yönünde olumlu görüşlerin olduğu görülmüştür.

Bilgi güvenliği ölçeği yönetim alt boyutuna ait yanıtlar incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu “*Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır*” ifadesini % 41,7 oranında ve “*Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir*” ifadesini % 41,2 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Bilgi güvenliği uygulamalarında yönetimin etkin olmasının, uygulama düzeyini arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca bilgi güvenliğinin gerekli olduğu düşüncesi bilgi güvenliği bilincinin oluştuğunu göstermektedir.

Bilgi güvenliği ölçeği gizlilik alt boyutuna ait yanıtlar incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu “*Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır*” ifadesini % 41,7 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Bilgi güvenliğinin sağlanması yönünde kişisel bilgileri açısından gizliliğe önem verdikleri görülmüştür.

5.1.3. Örgütsel Bilgi Paylaşım Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Örgütsel bilgi paylaşım düzeyi ve sosyo-demografik değişkenler düzeyindeki farkları belirlemek için parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Araştırma kapsamında incelenen özel öğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bilgi paylaşım düzeyleri ile

cinsiyet arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet açısından örgütsel bilgi paylaşım toplam puanlarının istatistiksel olarak ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet açısından bilgi paylaşım düzeylerinin ölçek alt faktörü olan engeller alt boyutunun anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 2 kabul edilmiştir*. Cinsiyet değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bilgi paylaşım davranışı içerisinde olmayan bireyler yeterli vakitlerinin olmadığı ve sorunların çözümüne katkı sağlamadığı düşüncesinde oldukları söylenebilir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Gürdal (2013) yaptığı çalışmada istatistiksel olarak bilgi paylaşım ölçeği ödül boyutunun kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ayrıca analiz sonucu bilgi paylaşım ölçeği alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Aynı şekilde Öneren vd., (2016) ise yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşım düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür. Örgütsel açıdan bilgi paylaşım düzeyleri erkek katılımcıların daha yüksek iken bireysel açıdan bilgi paylaşım düzeyleri kadın katılımcıların daha yüksek çıktığı belirlenmiştir.

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis Varyans testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş açısından örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca yaş açısından örgütsel bilgi paylaşımının ölçek alt faktörü olan nedenler ve kültür puanları açısından ($p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülürken; kullanılan yöntemler ve engeller alt boyutu açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 3 reddedilmiştir*. Elde edilen bulgulara göre farklılığın bilgi paylaşımının nedenleri alt boyutu düzeyinde 40 yaş ve üzerinin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarında görev yapan personelin meslek hayatları boyunca edindikleri tecrübeler arttıkça daha fazla bilgi paylaşımı davranışı içerisinde oldukları görülmüştür. Dolayısıyla tecrübenin artması bilgi paylaşım düzeyini olumlu yönde etkilediği düşünülebilir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Yeniçeri ve Demirel (2007) yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşımı ve yaş değişkenlerine ait istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bilgi paylaşımına yönelik bireysel engellerin, sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Çalışmanın bulgularıyla paralel

şekilde Öneren vd. (2016) bilgi paylaşım düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır sonucunu elde etmişlerdir. Dolayısıyla işe yeni başlayanların bilgi paylaşımı konusunda çekimser oldukları ve bunun deneyim eksikliğinden kaynaklı olduğu söylenebilir.

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin *öğrenim durumu* açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğrenim durumu açısından örgütsel bilgi paylaşım düzeyi toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ayrıca öğrenim durum açısından bilgi paylaşım düzeyi ölçek alt boyutu olan kullanılan yöntemler, nedenler, engeller, kültür açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 4 kabul edilmiştir*. Öğrenim durumu değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Öneren vd., (2016) yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşım düzeyleri ile öğrenim durumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Bu farkın sebebi ilköğretim düzeyi katılımcılarının örgütsel ve bireysel bilgi paylaşım düzeylerinin daha düşük olmasıdır. Yine benzer şekilde Karadal ve Özçınar (2003) bilgi paylaşımı ve öğrenim durumu arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Öğrenim durumu yüksek olanların daha fazla bilgi paylaşımında bulundukları belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Demirhan ve Bozkurt (2010) bilgi paylaşım düzeyi ile sosyo-demografik (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu) özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyi ile *çalışılan kurum* arasında farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışılan kurum açısından örgütsel bilgi paylaşım düzeyi toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ayrıca çalışılan kurum açısından bilgi paylaşım düzeyi ölçek alt boyutu olan kültür açısından ($p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 5 kabul edilmiştir*. Çalışılan kurum değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu söylenebilir. Çalışmanın bulgularıyla farklı olarak Güngör ve Celep (2016) çalışmalarında örgüt içi bilgi paylaşım düzeyleri ile okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin kurumda *çalışma süresi* açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi

sonucunda örgütsel bilgi paylaşım düzeyi toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca kurumda çalışma süresi açısından örgütsel bilgi paylaşım ölçeği alt boyutu olan kullanılan yöntemler, engeller ve kültür alt boyutlarının ($p<0,05$) farklılık gösterdiği görülürken; nedenleri açısından ($p>0,05$) farklılık tespit edilememiştir. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 6 reddedilmiştir*. Ölçek toplam puanlarına göre farklılığın 6 yıl ve üzeri çalışan gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresi arttıkça örgütsel bilgi paylaşım düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Öneren vd., (2016)'nin yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşım düzeyleri ve çalışma süresi arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Ayrıca çalışma süresi 0-5 yıl grubu çalışan düzeyinde, 6-12 yıl grubu bireysel düzeyde bilgi paylaşım yaptıkları belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Demirel ve Durna (2006), bilgi paylaşım düzeyine yönelik engellerin çalışma süresi ile anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Örgütsel bilgi paylaşım düzeyinin *kurumdaki görevleri* açısından farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda örgütsel bilgi paylaşım düzeyi toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ayrıca kurumdaki görevleri açısından örgütsel bilgi paylaşım ölçeği alt boyutu olan kullanılan yöntemler, nedenler alt boyutlarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken ($p>0,05$); engeller alt boyutunda farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 7 kabul edilmiştir*. Kurumdaki görevleri değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Riege (2005) bilgi paylaşım düzeyi ile çalışanların görevi arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde Yeniçeri ve Demirel (2007)'de yapmış oldukları çalışmada örgütsel bilgi paylaşımı bireysel engeller ile görevleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Örgütsel bilgi paylaşım düzeyinin *bilgi güvenliği eğitimi alma durumu* arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda örgütsel bilgi paylaşım düzeyi toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Ayrıca bilgi güvenliği eğitimi alma durumu açısından örgütsel bilgi paylaşımı alt boyutu olan kullanılan yöntemler, nedenler, engeller açısından ($p<0,05$) farklılık gösterdiği ancak kültür alt boyutu açısından ($p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 8 reddedilmiştir*. Çalışmanın

bulgularına göre meydana gelen bu farklılığın bilgi güvenliği eğitimi alan gurubundan kaynaklandığı görülmüştür. Bilgi güvenliği eğitimi alan bireylerin daha çok bilgi paylaşımında bulundukları söylenebilir.

Örgütsel bilgi paylaşımı düzeyinin *bilgi güvenliği eğitimi alanlar* açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından örgütsel bilgi paylaşımı toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından bilgi güvenliği alt boyutu olan kullanılan yöntemler, nedenler, engeller, kültür açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 9 kabul edilmiştir*. Bilgi güvenliği eğitimi alma sayısı değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Bilgi güvenliğine ilişkin bulguların sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılması için parametrik olmayan testler uygulanmıştır Bilgi güvenliği düzeyinin *cinsiyet* açısından farklılığını tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyet açısından bilgi güvenliği alt boyutu olan uygulama, yaklaşım, yönetim ve gizlilik açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülürken; kültür açısından ($p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 10 kabul edilmiştir*. Cinsiyet değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Gerçekler (2012)'in yapmış olduğu çalışmada da cinsiyet açısından bilgi güvenliğinde gizlilik değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiş olup çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Bilgi güvenliği düzeylerinin *yaş* açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Varyans testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda yaş açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Ayrıca bilgi güvenliği alt boyutu olan uygulama ve gizlilik açısından anlamlı farklılık göstermediği görülürken ($p>0,05$); kültür, yaklaşımı ve yönetimi açısından ($p<0,05$) anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Analiz sonucuna göre *Hipotez 11 kabul edilmiştir*. Yaş değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bilgi güvenliği düzeyi alt boyutları açısından farklılığın 25-29 yaş grubunun oluşturduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Gerçekler (2012)'in yapmış olduğu çalışmada yaşlarına göre bilgi güvenliğinde gizlilik değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bilgi güvenliği düzeyleri ile *öğrenim durumu* arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda öğrenim durumu açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen analiz sonucuna göre *Hipotez 12 kabul edilmiştir*. Öğrenim durumu değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu söylenebilir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Mart (2012) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların bilgi güvenliği farkındalıkları ile eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Aynı şekilde Okul vd., (2018) bilgi güvenliği farkındalığı ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık görülmediğini ifade etmişlerdir.

Bilgi güvenliği düzeyleri ile *çalışılan kurum* arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışılan kurum açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Ayrıca bilgi güvenliği alt boyutu olan yaklaşım açısından ($p<0,05$) farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Analizden elde edilen sonuca göre, *Hipotez 13 kabul edilmiştir*. Çalışılan kurum değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir.

Bilgi güvenliği düzeyinin kurumda *çalışma süresi* düzeyi açısından farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi sonucunda kurumda çalışma süresi açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Ayrıca kurumda çalışma süresi açısından bilgi güvenliği alt boyutu olan uygulama, yaklaşım, yönetim ve gizlilik açısından ($p>0,05$) farklılık göstermemekte ancak kültür açısından ($p<0,05$) anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 14 kabul edilmiştir*. Çalışma süresi değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu söylenebilir. Bilgi güvenliği kültür alt boyutuna göre bu farklılığı 1-5 yıl arası çalışan grubunun oluşturduğu belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Okul vd. (2018) örgüt yöneticileri ile yapmış oldukları çalışmada, bilgi güvenliği farkındalığı ile mesleki deneyim arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Bilgi güvenliği düzeyinin *kurumdaki görevleri* açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda kurumdaki görevleri açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca kurumdaki görevleri açısından bilgi güvenliği alt boyutu olan gizlilik açısından ($p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre *Hipotez 15 kabul edilmiştir*. Kurumdaki görevleri değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bilgi güvenliği gizlilik alt boyutuna göre bu farklılığın uzman grubundan kaynaklandığı belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Gerçekler (2012)'in yapmış olduğu çalışmada görevleri açısından bilgi güvenliği değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmanın bulgularıyla farklı olarak Mart (2012) bilgi güvenliği farkındalığı ile görevleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Bilgi güvenliği düzeyinin *bilgi güvenliği eğitimi alma durumu* açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bilgi güvenliği eğitimi alma durumu açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Ayrıca bilgi güvenliği alt boyutu olan uygulama ve yönetim açısından ($p<0,05$) farklılık gösterdiği görülürken; kültür, uygulama ve gizlilik açısından ($p>0,05$) farklılık görülmemiştir. Elde edilen analiz sonucuna göre *Hipotez 16 kabul edilmiştir*. Bilgi güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bilgi güvenliği uygulama ve yönetim alt boyutuna göre bu farklılığın bilgi güvenliği eğitimi alanlar grubundan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu çalışmanın bulgularından farklı olarak Fakeh vd., (2012), etkili bilgi güvenliğinin sağlanması için bilgi güvenliği eğitiminin önemine vurgu yapmışlardır. Bilgi güvenliği ile bilgi güvenliği eğitimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Karadağ ve Abuhanoğlu (2015) çalışmalarında bilgi güvenliği farkındalık düzeyinin bilgi güvenliği eğitimi alma durumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca Gökmen ve Akgün (2015) öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada % 30,4'ünün bilgi güvenliğine yönelik kurs veya ders aldıkları, % 69,6'sının bu konuda ders veya kurs almadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgi güvenliği düzeyi ile *bilgi güvenliği eğitimi alanlar* arasındaki farklılığı test etmek için Kruskal Wallis Varyans testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca bilgi güvenliği alt boyutu olan yaklaşım ve yönetim açısından ($p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülürken; kültür uygulama ve gizlilik açısından ($p>0,05$) anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Analiz sonucuna göre *Hipotez 17 reddedilmiştir*. Çalışmanın bulgularına göre meydana gelen bu farklılığın 3 kez ve üzeri bilgi güvenliği eğitimi alanlardan kaynaklandığı görülmüştür. Bilgi güvenliği eğitimi alma sayısı arttıkça bilgi güvenliği düzeyinin arttığı söylenebilir.

Elde edilen sonuçlara göre örgütsel bilgi paylaşımı boyutları ile bilgi güvenliği boyutları değişkenleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bilgi paylaşımı değişkeni ile bilgi güvenliği değişkeni arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$, $r= 0,406$) olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel bilgi paylaşım değişkeni, bilgi güvenliği değişkeninin % 5,6'sını açıkladığı tespit edilmiştir ($R^2=0,056$). Örgütsel bilgi paylaşım değişkeninin bilgi güvenliği değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($R= 0,23$ ve $p<0,01$). Elde edilen sonuca göre, “*Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) düzeyi bilgi güvenliği düzeyi üzerinde etkili değildir*” *Hipotez 1 reddedilmiştir*. Bu durumda bilgi paylaşımı davranışındaki artış bilgi güvenliğinde de bir artış meydana getirmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel bilgi paylaşımının yöntemi, nedeni ve kültürü bilgi güvenliğini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla bilgi paylaşımının olduğu örgütlerde bilgi güvenliği düzeyinin daha fazla olabileceği söylenebilir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Safa ve Solms (2016) yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliğinin arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Flores ve diğerleri (2014) uygulanmış olan bilgi güvenliği paylaşım mekanizmalarını koordine edecek süreçlerin örgütlerde bilgi güvenliği paylaşımını doğrudan etkilediğini belirtmektedirler. Benzer şekilde Tamjidyamcholo ve diğerleri (2014) bilgi paylaşımının hem eğitim hem de iş sektörü üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bilgi paylaşımı davranışı ile bilgi güvenliği riskini azaltma beklentisi arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Ortiz ve diğerleri (2017) bilgi politikası bilincinin bilgi paylaşım davranışını olumlu etkilediği fakat bilgi güvenliği bilincinin bilgi paylaşım davranışı üzerinde olumlu etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

5.2. ÖNERİLER

Bu araştırma özel öğretim kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bilgi paylaşımının bilgi güvenliğine etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alınarak şu öneriler geliştirilmiştir;

Örgütsel bilgi paylaşım düzeyinin bilgi güvenliğine etkisi dikkate alındığında, örgüt içi bilgi güvenliğinin sağlıklı ilerlemesi için bilgi paylaşımının artırılması gerekmektedir. Bilgi güvenliğinin sağlanması için bilgi paylaşım düzeyinin örgütsel düzeyde neden gerekli olduğu ve ne amaçla yapılması gerektiği konusunda çalışanlar bilinçlendirilmeli ve eğitim verilmelidir.

Bilgi paylaşımının ve bilgi güvenliğine örgütsel düzeyde belirlenen en fazla etkiyi yönetimin oluşturduğu görülmektedir. Bu doğrultuda örgütsel bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliğinin etkili uygulanmasında yönetim yönlendirici olmalıdır. Bilgi paylaştıkça çalışanların yöneticiler nezdinde daha fazla değerlerinin artması sağlanmalıdır. Çalışanların örgütsel bilgi paylaşımı konusunda çekimserliği kaldırılmalıdır. Bilgi güvenliğinin sunulması, güvenli ortamlarda bilgi alış verişinin olması ve çalışanların bilgi paylaşım davranışı kazanmaları sağlanmalıdır. Yönetim, çalışanları destekleyerek ve motive ederek bilgi paylaşımını artırmayı amaçlamalıdır.

Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel öğretim merkezlerinde görev yapanların bilgi güvenliği eğitimi alan sayısının yetersiz olması daha fazla bilgi güvenliği eğitimi verilmesi gerektiğini göstermektedir. Bilgi güvenliği eğitimi alma sayısı arttıkça bilgi güvenliği düzeyinin artması ayrıca bilgi güvenliği eğitimi alanların örgütsel bilgi paylaşım düzeyini artırmasından dolayı yeterli düzeyde eğitimler verilmelidir.

Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik sunulan öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Yapılmış olan bu çalışma Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel okul, özel öğretim kursu ve Kırşehir İl Merkezi ile sınırlıdır. Benzer çalışmaların daha geniş bir alanda yapılması önerilebilir. Ayrıca uygulama alanı farklı kamu örgütlerinde yapılabileceği gibi özel kurum ile kamu kurumunda karşılaştırma yapılmasının da yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel desende olguların farklı boyutlarına yönelik yeni çalışmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca, bilgi paylaşımının ve bilgi güvenliğinin eğitim ile artırıldığı bulgusundan hareketle; deneysel, ön test, son test kontrol gruplu çalışmalar planlanıp yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Acılar, A. (2009). İşletmelerde Bilgi Güvenliği ve Örgüt Kültürü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 25-33.
- Ahmed, G., Ragsdell, G., Olphert, W. (2014). Knowledge Sharing and Information Security: A Paradox? *Proceedings of the 15th European Conference on Knowledge Management*, Polytechnic Institute of Santarem Portugal, 1083-1090.
- Akgün, A., Keskin, H. (2003). Sosyal Bir Etkileşim Süreci Olarak Bilgi Yönetimi ve Bilgi Yönetimi Süreci. *Gebze Yükek Teknoloji Entitüsü İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 175-188.
- Akın, A. (2010). İnsan Sermayesi Kaynakları Açısından Girişimci Özellikleri (Anadolu Girişimcileri Üzerine Bir Araştırma). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (26), 8-22.
- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Güven Anlayışının Algılanması ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Alavi, M., Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Allameh, S. M., Zare, S. M., Davoodi, S. M. (2011). Examining the Impact of KM Enablers on Knowledge Management Processes. *Procedia Computer Science* (3), 1211-1223.
- Altındağ, E., Akgün, B. (2015). Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(30), 281-297.
- Altındış, S., Ağca, V. (2011). Örgütsel Bilgi Paylaşımını Engelleyen Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Görgül Araştırma. (26), 45-61.
- Anameriç, H. (2003). *Kütüphanelerde Yönetim Bilgi Sistemler ve Bir Model Önerisi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Arslandoğlu, İ. (2016). *Bilimsel Yöntem ve Araştırma Teknikleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Avcı, N., Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Ayden, C., Düşükcan, M. (2002). Örgütsel Öğrenme Kavramı ve Öğrenme Engellerinin Giderilmesinde Örgüt Kültürü ve Liderliğin Rolü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 121-139.

- Aydıntan, B., Göksel, A., Bingöl, D. (2010). Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Bağcı, H. (2009). Sosyal Mühendislik ve Denetim. *Denetişim*(1), 42-51.
- Baran, M. (2017). *İşletmelerin Rekabet Avantajı Elde Etmesinde Büyük Veri Bilgi Yönetimi ve İş Zekası*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Baran, S., Şener, E. (2019). Hastanelerde Bilgi Güvenliği Yönetimi: Nitel Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 108-125.
- Bartlett, J. E., Kotrlık, J. W., Higgins, C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bartol, K. M., Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role Of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Baykara, M., Daş, R., Karadoğan, İ. (2013). Bilgi Güvenliği Sistemlerinde Kullanılan Araçların İncelenmesi. *International Symposium on Digital Forensics and Security*, 231-239.
- Bedük, A. (2002). Bilgi Çağı, Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi Teknolojilerinin Örgütlere Sundukları Değişim ve Olanaklar. *I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 695-706.
- Bektaş, M., Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Bensghir, T. K. (1996). *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Bhatt, G. D. (2012). Management Strategies for Individual Knowledge and Organizational Knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 6(1), 31-39.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbek, G., Sağiroğlu, Ş. (2006). Bilgi, Bilgi Güvenliği ve Süreçleri Üzerine Bir İnceleme. *Politeknik Dergisi*, 9(3), 165-174.
- Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Çakar, N. D., Yıldız, S., Dur, S. (2010). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 71-93.
- Çalış, M., Tokat, B. (2013). Örgüt Yapısı Ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 68(4), 103-120.
- Çankaya, D. (2017). *Örgütsel Yapı Bağlamında Bilgi Yönetimi Süreçlerinin Örgütsel Performansa Etkileri: Ankara Üniversitesi Örneği*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilgi ve Belge Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Çuhadar, M. T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(25), 1-21.
- Çüçen, K. (2003). Bilgi Kuramına Giriş. *Bilimname II*(2), 3-12.
- Değirmençay, Ş. A., Cin, M. (2016). Türkiye’deki Deprem Eğitimi Araştırmaları: Betimsel İçerik Analizi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 301-313.
- Demir, H., Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. (2008). Bilgi Yönetim Uygulamasında Etkili Olan Faktörler Üzerine Mobilyacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 107-122.
- Demirhan, A., Bozkurt, S. (2010). Banka Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Davranışına Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 18(5), 3016-3027.

- Doğan, H. (2004). Bilgi Teknolojileri Örtülü Bilgi İçin Bir Fırsat mı? Tehdit mi?: Bilgi Teknolojilerinin Örtülü Bilgi Bağlamı Kullanım Stratejileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1).
- Doğan, S., Kılıç, S. (2009). Bilgi Yönetiminde Liderliğin Rolü Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 87-111.
- Doğantimur, F. (2009). ISO 27001 Standardı Çerçevesinde Kurumsal Bilgi Güvenliği. Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Duran, E. (2011). Turizm, Kültür ve Kimlik İlişkisi; Turizmde Toplumsal ve Kültürel Kimliğin Sürdürülebilirliği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 291-313.
- Durna, U., Demirel, Y. (2008). Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(30), 129-156.
- Eminağaoğlu, M., Gökşen, Y. (2009). Bilgi Güvenliği Nedir, Ne Değildir, Türkiye’ De Bilgi Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(4), 1-15.
- Engin, A. O. (2005). Bilginin İnsan Hayatındaki Yeri ve Önemi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(11), 427-453.
- Erden, H. (2016). Kobilerde Bilgi Paylaşımı: Konya İli Ereğli İlçesinde Gıda İşletmelerinde bir İnceleme. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Mersin.
- Eren, E., Akpınar, S. (2004). Yapısal Sermayenin İşletme Performansı Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(22), 9-17.
- Eroğlu, E., Özkan, G. (2009). “Örgüt Kültürü” ve “İletişim Doyumu” İle Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(4), 50-61.
- Eser, G., Ensari, M. Ş. (2016). Yöneticinin Bilgi Paylaşım Davranışının, Çalışanların Bilgi Paylaşımı Sonucu Değersiz Olma Kaygısı Üzerindeki Etkisi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. *İAD İşletme Araştırma Dergisi*, 8(2), 134-151.
- Evrin, V., Demirer, M. (2011). Kurumsal Bilgi Güvenliği Süreç Çalışmaları: ISO/IEC-27001 Örneği. *IV. Ağ ve Bilgi Güvenliği Ulusal Sempozyumu* (s. 25-33). Ankara: Atılım Üniversitesi.
- Eymen, E. (2007). SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri. *İstatistik Merkezi*, <http://www.istatistikmerkezi.com>.

- Fakeh, S. K., Zulhemay, M. N., Shahibi, M. S., Zaini, J. A. (2012). Information Security Awareness Amongst Academic Librarians. *University Technology MARA*, 8(3), 1723-1735.
- Feledi, D., Fenz, S., Lechner, L. (2013). Toward Web-Based Information Security. *International Journal of Educational Research*, 199-209.
- Flores, W. R., Antonsen, E., Ekstedt, M. (2014). Information Security Knowledge Sharing in Organizations: Investigating the Effect of Behavioral Information Security Governance and National Culture. *International Journal of Educational Research*, 90-110.
- Gerçeker, B. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gold, A. H., Malhotra, A., Segars, A. H. (2001). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Gökmen, A., Hamşioğlu, A. B. (2011). Tacit Knowledge And Its Corelation To Innovation And Performance in Obtaining Competitive Advantage: A Study In A Business Operating in The Textile Industry. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (7), 19-34.
- Gökmen, Ö. F., Akgün, Ö. E. (2015). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bilişim Güvenliği Eğitimi Verebilmeye Yönelik Adaylarının Bilişim Güvenliği Eğitimi Verebilmeye Yönelik Yeterlilik Algılarının İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 14(4), 1208-1221.
- Görmüş, A. Ş. (2009). Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 57-75.
- Güçlü, N., Sotirofski, K. (2006). Bilgi Yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 351-371.
- Gülseçen, S. (2015). *Bilgi Yönetimi, Bilgi Türeticileri, Büyük Veri, İnovasyon ve Kurumsal Zeka*. Ankara: Papatya Yayıncılık Eğitim.
- Gümüştekin, G. E. (2004). Bilgi Yönetiminin Stratejik Önemi. *İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 18(3), 201-212.
- Güngör, G., Celep, C. (2016). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgüt içi Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Öğrenme ve Entelektüel Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 932-347.

- Gürdal, S. A. (2013). *Örgüt Kültürü ve Bilgi Paylaşımı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Edirne.
- Güzel, C. (2003). Aristoteles'te Bilgi, Bilim, Bilgide Kesinlik. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 20(1), 126-139.
- Hassan, N. H., Ismail, Z., Maarop, N. (2013). A Conceptual Model for Knowledge Sharing Towards Information Security Culture in Healthcare Organization. 3. *International Conference on Research and Innovation in Information Systems*, 516-520. Malaysia.
- Hauschild, S., Licht, T., Stein, W. (2001). Creating a Knowledge Culture. *The McKinsey Quarterly* (1), 74-81.
- http://www.cagataycebi.com/security/bilgi_guvenligi.pdf (Erişim Tarihi: 04.11.2018).
- <http://ozel-okullar.com/> (Erişim Tarihi: 22.05.2019).
- İleri, Y. Y. (2016). Örgütlerde Bilgi Güvenliği Yönetimi, Kurumsal Entegrasyon Süreci ve Örnek Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 55-72.
- İnce, M., Oktay, E. (2006). Bilginin Bir Stratejik Güç Olarak Önemi ve Örgütlerde Bilgi Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 15-29.
- İpçioğlu, İ. (2012). Örgüt Kültürü ve Entellektüel Sermaye İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 153-165.
- İpçioğlu, İ., Kahya, D. (2016). Bilgi Yönetimi Sürecinin Örgütsel Performansa Etkisi ve Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25), 179-204.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- ISQ Group International (2018). <http://www.belgelendirme.com.tr/belgelendirme-standartlari/iso-27001-standart/175-bilgi-guvenligi-nedir?> (Erişim Tarihi: 02.11.2018).
- Işık, M. (2018). Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler ve Bilgi Paylaşım Sürecinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 641-656.
- Kağnıcıoğlu, H. (2002). Günümüz İşletmelerinin Yaşam Anahtarı: Müşteri Odaklılık. *Ege Academic Review*, 2, 78-90.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.

- Kalkan, V. D. (2006). Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Yönetimi Kesişim ve Ayrışma Noktaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(16), 22-36.
- Kalkan, V. D. (2018). *Bilgi Üretimi: Çağdaş Örgütlerde Bilgi Yönetimi ve Yenilik Süreçlerinin Yapı Taşı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karaarslan, E., Teke, A., Şengonca, H. (2003). Bilgisayar Ağlarında Güvenlik Politikalarının Uygulanması. *Akademik Bilişim Konferansı, Çukurova Üniversitesi*.
- Karaçor, S., Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8, 97-117.
- Karadağ, M., Abuhanoğlu, H. (2015). Sosyo-Kültürel Özelliklerin Bilgi Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Çalışma. *International Journal of Social Science* (36), 379-386.
- Karadal, H., Özçınar, F. (2003). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı: Bir Örnek Olay Çalışması. 2. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, (499-510). İzmit: Kocaeli Üniversitesi.
- Karagöz, Y., Ağraş, S., Mesci, M. (2015). Relationships Between Knowledge Sharing and Reward Systems In Organizations: The Case Of Erenco. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(2), 281-300.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Karavardar, G. (2012). Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 145-156.
- Karşlı, Ö. (2016). Ernst Cassirer’de Kültürün Anlamı. *Journal of Management Economics Literature Islamic and Political Sciences*, 1(2), 38-59.
- Kesen, İ. (2013). Bilgi Yönetimi ve Eğitim Yönetimine Uygulaması. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 55-85.
- Keser, H., Güldüren, C. (2015). Bilgi Güvenliği Farkındalık Ölçeği (BGFÖ) Geliştirme Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(3), 1167-1184.
- Keseroğlu, H. S. (2010). Bilginin Bilgisi: Kütüphane ve Bilgibilim Kuramı Sorunsalı. *Türk Kütüphaneciliği* 24, 4, 685-704.
- Keskin, H., Akgün, A. E., Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, S. (2012). Örnek Büyüklüğü, Güç Kavramları ve Örnek Büyüklüğü Hesaplaması. *Journal of Mood Disorders*, 2(3), 140-142.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., Ocak, S. (2011). Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörler Nelerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 215-243.
- Kulaklı, A. (2005). Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Bilgi Paylaşımının Önemi ve Değer Yaratılmasına Olan Katkıları. *V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, 265-271.
- Kulaklıoğlu, A. S. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.
- Kurt, E. (2006). *İşletmelerde Bilgi Dönüşümü*. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kurt, İ., Zaim, H., Seçgin, G. (2012). Örtülü Bilginin Performansa Etkisi: Uluslararası Bir Banka Uygulaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 425-442.
- Kurt, M. (2005). İşletmelerde Bilginin Rolündeki Değişim ve Bilgi Yönetimi. *Bilgi Çağında Bilgi Yönetimi*, 154-163. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Kutanis, R. Ö., Mercan, N. (2015). Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 147-155.
- Küçükçayır, G. A., Cemaloğlu, N. (2017). Türkiye'de Geçmişden Günümüze Özel Okullar ve Uygulanan Politikalar Üzerine Bir Araştırma. *12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi*, 1-4.
- Külcü, Ö. (2000). Kuramsal Bilginin Oluşumu ve Toplumsal Bilgiye Dönüşümünde Epistemoloji Bilgi Hizmetleri İlişkisi I. *Türk Kütüphaneciliği* 14, 386-411.
- Lam, A. (2010). Innovative Organizations: Structure, Learning and Adaptation. *Dime Final Conference*, 163-175.
- Lee, H., Choi, B. (2003). Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge Sharing And Firm İnnovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(3), 315-332.
- Marşap, A., Akalp, G., Yeniman, E. (2010). Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynağının Kurumsal Bilgi Güvenliği Kültürü Gelişimi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 3(1), 31-40.
- Mart, İ. (2012). *Bilişim Kültüründe Bilgi Güvenliği Farkındalığı*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş.

- Martins, A., Eloff, J. (2002). Information Security Culture. *Security in the Information Society*, 203-214.
- Niekerk, J. V., Solms, R. V. (2010). Information Security Culture: A Management Perspective. *Computers ve Security*, 29, 476-486.
- Okul, T., Şimşek, G., Hafçı, B., Barış, Z. (2018). Konaklama İşletmesi Yöneticilerinde Bilgi Güvenliği Farkındalığı: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Oteller Örneği. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2).
- Onan, B., Arısoy, A. M. (2013). Türkçe Öğretiminde Epistemolojik Bir Yaklaşım. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 1(1), 77-91.
- Ortiz, J., Chang, S.-H., Chih, W.-H., Wang, C.-H. (2017). The Contradiction Between Self-Protection and Self-Presentation on Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Educational Research*, 406-416.
- Önel, D. (2008). Bilgi Güvenliği Bilinçlendirme Süreci Oluşturma Kılavuzu. TÜBİTAK UEKAE (Ulusal Elektronik ve Kriptoloji Araştırma Enstitüsü), Sürüm 1.00.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E., Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının Yenilikçi Davranışa ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (56), 127-157.
- Özdemirci, F., Aydın, C. (2007). Kurumsal Bilgi Kaynakları ve Bilgi Yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği*, 164-185.
- Özdevecioğlu, M., Biçkes, D. M. (2012). Örgütsel Öğrenme ve İnovasyon İlişkisi: Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (39), 19-45.
- Özen, Y., Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özer, A. (2011). Bilginin Yolculuğunda Bilgi Çalışanlarının Rolü. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 4-20.
- Özgener, Ş. (2003). Büyüme Sürecindeki Kobi'lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayii Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(20), 137-161.
- Özler, H., Özler, D. E., Gümüştekin, G. E. (2006). Örgütlerde Etkileşim Mekanizmaları Kapsamında Bilgi Paylaşımı ve Ödüllendirme İlişkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 1(8), 137-151.
- Öztemiz, S., Yılmaz, B. (2013). Bilgi Merkezlerinde Bilgi Güvenliği Farkındalığı: Ankara'daki Üniversite Kütüphaneleri Örneği. *Bilgi Dünyası*, 14(1), 87-100.

- Öztürk, A. (2005). *İşletmelerde Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı, Eskişehir Türk Telekomda Örnek Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.
- Palo, G. (2013). Bilginin Toplumsallaşması ve Sosyal Epistemoloji. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi* (51), 75-84.
- Pathan, E. H., Huang, G., Xu, J., Hassan, M., Zoma, R., Rajagopalan, S. (2014). *Information Security Culture as an Enabler: Addressing the Gap Between Organisational Knowledge Sharing and Information Security*. Access is the Institutional Repository of The University of Melbourne: <http://hdl.handle.net/11343/42191>.
- Perumal, T. (2014). *Topic 8 Quantitative Research Methods*. University Malaysia.
- Pro-G. (2003). Bilişim Güvenliği. Sürüm 1.1 Pro-G Bilişim Güvenliği ve Araştırma Ltd. <https://docplayer.biz.tr/6090046-oracle-turkiye.html>.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider. *Journal Of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Rowley, J. (2007). The Wisdom Hierarchy: Representations of The DIKW Hierarchy. *Journal of Information Science*, 33(2), 163–180.
- Safa, N. S., Solms, R. V. (2016). An Information Security Knowledge Sharing Model in Organizations. *International Journal of Educational Research*, 442-451.
- Safa, N. S., Solms, R. V., Furnell, S. (2016). Information Security Policy Compliance. *International Journal of Educational Research*, 70-82.
- Sağsan, M. (2018) Bilgi Yönetimi Bakış Açısından Bilgi Süreçleri ve Bir Model Önerisi. <http://kaynak.unak.org.tr/bildiri/unak06/u06-6.pdf>. Ankara.
- Sari, P. K., Prasetyo, A. (2017). Knowledge Sharing and Electronic Word of Mouth to Promote Information Security Awareness in Social Network Site. *Big Data and Information Security (IWBIS)*, 113-117.
- Sarıtaş, İ. (2010). *Bilgi Yönetimi ve E-Devlet Uygulaması*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Schlienger, T., Teufel, S. (2003). Analyzing Information Security Culture: Increased Trust by an Appropriate Information Security Culture. *Veri Tabanı ve Uzman Sistem Uygulamaları, 14. Uluslararası Çalıştay*, 1-6.
- Selvi, Ö. (2012). Bilgi Toplumu, Bilgi Yönetimi ve Halkla İlişkiler. *Gümüşhane üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*(3), 191-214.
- Sezgin, O. B., Uçar, Z., Duygulu, E. (2015). Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-20.

- Simard, J.-C. (2003). Epistemoloji. *Bilimname II*(2), 13-21.
- Siponen, M. T. (2000). A Conceptual Foundation For Organizational Information Security Awareness. *Information Management & Computer Security*, 8(1), 31-41.
- Sönmez, V., Alacapınar, F. (2017). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, M. D. (2009). *Sanal Örgütlerde Bilgi Paylaşımı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi. Kütahya.
- Şahinaslan, E., Kandemir, R., Şahinaslan, Ö. (2009). Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitim Örneği. *Harran Üniversitesi XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 189-194.
- Şahinaslan, E., Kantürk, A., Şahinaslan, Ö., Borandağ, E. (2009). Kurumlarda Bilgi Güvenliği Farkındalığı, Önemi ve Oluşturma Yöntemleri. *Harran Üniversitesi XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 597-602.
- Şeker, S. E. (2014). Bilgi Yönetimi (Knowledge Management). *YBS Ansiklopedi*, 1(2), 10-17.
- Şentürk, B. (2008). *Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Bilgi Yönetimi Anlayışı ve Belge Yönetimi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilgi ve Belge Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Şentürk, M., Çetin, A. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 16(2), 241-256.
- Tamer, İ., İyigün, N. Ö., Sağlam, M. (2014). Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), 187-202.
- Tamjidyamcholo, A., Baba, M. S., Shuib, N. L., Rohani, V. A. (2014). Evaluation Model For Knowledge Sharing in Information Security Professional Virtual Community. *International Journal of Educational Research*, 19-34.
- Tamjidyamcholo, A., Baba, M. S., Tamjid, H., Gholipour, R. (2013). Information Security – Professional Perceptions of Knowledge-Sharing Intention Under Self-Efficacy, Trust, Reciprocity, and Shared-Language. *International Journal of Educational Research*, 223-232.
- Tanova, C., Karadal, H. (2004). Kurumsal Strateji İle İnsan Kaynakları Politikaları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 123-136.

- Terzi, Ç. (2011). Türk Eğitim Sistemi'nde Okulların Örgüt ve Yönetim Yapısı ile Yapılandırmacı Eğitim Yaklaşımı Arasındaki İlişkinin Çözümlemesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 1(1), 75-82.
- Theriou, N., Maditinos, D., Theriou, G. (2011). Knowledge Management Enabler Factors and Firm Performance: An Empirical Research Of The Greek Medium and Large Firms. *European Research Studies Journal*, (2), 97-134.
- Top, S., Dilek, S. (2013). Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 283-304.
- Türk Dil Kurumu. (2012, 01 05). "Bilgi" <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.03.2019).
- Uçak, N. Ö. (2010). Bilgi: Çok Yüzlü Bir Kavram. *Türk Kütüphaneciliği*, 24, 4, 705-722.
- Uğur, S. S., Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrımında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.
- Uluğtekin, N., Doğru, Ö. (2005). Coğrafi Bilgi Sistemi ve Harita: Kartografya. *Ege Üniversitesi Coğrafi Bilgi Sistemleri Sempozyumu*, 209-215.
- Uzun, H., Durna, U. (2008). İşletmelerde Rekabet Unsuru Olarak Bilgi Yönetimi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 33-40.
- Vural, Y. (2007). *Kurumsal Bilgi Güvenliği ve Sızma (Penetrasyon) Testleri*. Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Vural, Y., Sağiroğlu, Ş. (2008). Kurumsal Bilgi Güvenliği ve Standartları Üzerine Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23(22), 507-522.
- Wong, K. Y. (2005). Critical Success Factors For Implementing Knowledge Management in Small and Medium Enterprises. *Emerald Group Publishing Limited*, 105(3), 261-279.
- Yalçın, L. (2010). Kamu Yönetim Yaklaşımlarının Teknik, Teknoloji ve Bilim Odaklılık Bakımından Bir Değerlendirmesi. *Kamu Yönetimi ve Teknoloji*, Ankara: Nadir Kitap, 226-235.
- Yang, H.-L., Wu, T. C. (2008). Knowledge Sharing in an Organization. *Technological Forecasting & Social Change*, 75, 1128-1156.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

- Yavanoğlu, U., Sağiroğlu, Ş., Çolak, İ. (2012). Sosyal Ağlarda Bilgi Güvenliği Tehditleri ve Alınması Gereken Önlemler. *Politeknik Dergisi*, 15(1), 15-27.
- Yazıcıoğlu, O., Varol, K., Borat, O. (2011). Bilgi Yönetimi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, (20), 15-32.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (12), 221-234.
- Yıldız, T. (2014). Saussure'den Bakhtin'e Dil-Kültür İlişkisi: Tümü Kapsayıcı Olgu. *İdil Dergisi*, 3(11), 115-136.
- Yılmaz, M. (2009). Enformasyon ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi ve Bilgi Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 49(1), 95-118.
- Zaim, H. (2005). Bilgi Yönetim Süreçleri. *Bilgi Çağında Bilgi Yönetimi*, 130-142. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Zaim, H. (2010). Bilgi Yönetiminin Alt Yapısı ve Bilgi Yönetimi Performansı: Türkiye'de Bir Saha Çalışması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59(2), 51-67.
- Zaim, H., Gürün, F. (2007). Kurumsal Başarının Gizli Anahtarı Entellektüel Sermaye. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (53), 295-312.
- Zengin, O. (2010). Verimlilik ve Teknoloji. *Kamu Yönetimi ve Teknoloji*, Ankara: Nadir Kitap, 254-278.

EKLER

EK 1. Örgütsel Bilgi Paylaşımı ve Bilgi Güvenliği Anket Formu

ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMININ BİLGİ GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK VERİ TOPLAMA FORMU

Değerli katılımcı,

Bu veri toplama formu, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında hazırladığım “*Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Üzerine Etkisinin İncelenmesi*” adlı yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız önem arz etmektedir. Ankette isim belirtmeniz gerekmemektedir.

Araştırmaya katkı ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Selma BARAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM

- 1) **Cinsiyetiniz:** 1 () Kadın 2 () Erkek
- 2) **Yaşınız:** 1 () 20-24 2 () 25-29 3 () 30-34 4 () 35-39 5 () 40 ve üzeri
- 3) **Öğretim Durumunuz:** 1 () İlköğretim 2 () Ortaöğretim 3 () Üniversite 4 () Ön Lisans
5 () Yüksek Lisans / Doktora
- 4) **Çalıştığınız Kurum:** 1 () Özel Öğretim Kursu 2 () Özel Okul
- 5) **Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?** 1 () 1 yıldan az 2 () 1-5 yıl 3 () 6-10 yıl
4 () 11-15 yıl 5 () 16 yıl ve üzeri
- 6) **Göreviniz:** 1 () Memur 2 () Müdür 3 () Uzman 4 () Öğretmen 5 () Diğer (Lütfen Belirtiniz):
- 7) **Bilgi güvenliğine ilişkin herhangi bir hizmet içi eğitim aldınız mı?**
1 () Evet 2 () Hayır
- 8) **Eğer cevabınız evet ise kaç kez?**

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde örgütsel bilgi paylaşımını belirlemeye yönelik çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen bu soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda;

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum, seçeneklerinden birine tik (✓) (X) koyarak cevaplayınız.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bilgi paylaşımında yüz yüze/birebir iletişim yöntemi tercih ederim.					
2	Bilgi paylaşımında telefon ile iletişim yöntemi tercih ederim.					
3	Bilgi paylaşımında bilgisayar teknolojileri ile iletişim yöntemlerini (e-posta, messenger, elektronik belge paylaşımı vb.) tercih ederim.					
4	Bilgi paylaşımında faks ile iletişim yöntemi tercih ederim.					
5	Bilgi paylaşımında yazışma (kâğıt kalem ile dilekçe, mektup vb.) yöntemini tercih ederim.					
6	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla bireysel ilişki kurmamı sağlar.					
7	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; kendimi ifade etmemi sağlar.					
8	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; diğer arkadaşlarımla bana güven duymasını sağlar.					
9	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki diğer arkadaşlarımla da benimle bilgi paylaşmasını sağlar.					
10	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşımı; örgütteki işlerin daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlıyor.					
11	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaşmadığım zaman örgütte dışlandığımı hissediyorum.					
12	Bilgiyi paylaşırım çünkü bilgi paylaştığım zaman yöneticiler nezdinde değerimin arttığını düşünüyorum.					
13	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.					
14	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.					
15	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.					
16	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar/araçlar yeterli değil.					
17	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.					

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
18	Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/paylaşmak istemiyorlar.					
19	Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum kullanmaktan çekiniyorum.					
20	Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.					
21	Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.					
22	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi sadece yakın çevremdeki kişilerle paylaşıyorum.					
23	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi sadece benimle deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşan kişilerle paylaşıyorum.					
24	Örgütte deneyimlerimi ve düşüncelerimi herkesle hiçbir şart koşmadan paylaşıyorum					
25	Örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını düşündüğüm bir hususla ilgili düşüncemi yöneticilerle paylaşıyorum.					
26	Örgütte düşüncelerimi hiç kimseyle paylaşmam.					
27	Örgütte işe yeni başlayan kişilerle deneyimlerimi, düşüncelerimi ve örgütle ilgili bilgilerimi paylaşmaktan mutluluk duyarım.					
28	Bu örgütte çalışan herkes birbirinden mutlaka bir şeyler öğrenir.					
29	Bu örgütte bilgi paylaşımı teşvik edilen ve özendirilen bir davranıştır.					
30	Bu örgütte hiç kimse bilgisini paylaşmak istememektedir.					
31	Bu örgütte bilgi paylaşan kişilere her zaman değer verilir.					
32	Bu örgütte yöneticiler deneyimlerini çalışanlarla paylaşırlar.					
33	Bu örgütte işe yeni başlayan bir kişi diğer arkadaşlarının yardımıyla kısa sürede örgüte uyum sağlar.					
34	Bu örgütte çalışan herkes her zaman birbirleriyle bilgi paylaşımına açıktır.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde örgütsel bilgi güvenliği uygulamalarına yönelik çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen bu soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda;

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum, seçeneklerinden birine tik (✓) (X) koyarak cevaplayınız.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.					
2	Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.					
3	Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir.					
4	Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.					
5	Kurumsal bilgi güvenliği kurumsal izlenmektedir.					
6	Kurumuzda bilgi güvenliği uygulamasında yönetim kararlıdır.					
7	Bilgi güvenliği komitesi bulunmaktadır.					
8	Sistemik risk yönetimi uygulaması bulunmaktadır.					
9	Yönetim, kaynakları etkin bir şekilde kullanır.					
10	Benzer kurumlarla bilgi güvenliği kıyaslaması yapılmaktadır.					
11	Bilgi güvenliği iç denetimi yapılmaktadır.					
12	Bilgi güvenliği yönetim sistemi, ilerlemeyi sağlar.					
13	Kişisel bilgilerin korunması gerekli değildir.					
14	Bilgi güvenliği politikası bulunmaktadır.					
15	Bilgi güvenliği sorumluları belirlidir.					
16	Kişisel verilerini korumak için kurallar bulunmaktadır.					
17	Tüm kişisel verileri gizli tutulmalıdır.					
18	Kendi bilgilerimin arkadaşlarım tarafından görülmesini isterim.					
19	Kurumdan ayrılan personelin kullanıcı erişim yetkileri hemen iptal edilir.					
20	Kurumumuzda fiziksel ve çevresel güvenlik sağlanmaktadır.					
21	Kişisel bilgiler şifreli bir formatta tutulmaktadır.					
22	Acil durumlarda erişim kontrol kuralları belirlidir.					
23	Bilgi sistemleri edinmenin kuralları bulunmaktadır.					
24	Bilgi güvenliği güvenlik olayları etkili bir şekilde sonuçlanır.					
25	Kurumumuzda bilgi güvenliği gereklilik olarak kabul edilmiştir.					
26	Bilgi güvenliği yönetim sistemi sağlıklı uygulanmaktadır.					

EK 2. Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 24512418-605.01-E.2042055
Konu : Selma BARAN'ın
Araştırma izni

30/01/2019

VALİLİK MAKAMINA

Ahi Evran Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 17.01.2019 tarih ve 126781 sayılı yazıları ile; Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Selma BARAN'ın "Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Kültürüne Etkisinin İncelenmesi" konulu anket formu uygulama isteği bildirilmektedir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Selma BARAN'ın söz konusu araştırmasını, İl geneli özel okullarda görevli idareci, öğretmen ve personellere Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22.08.2017 tarih 12607291 sayılı (2017/25 nolu genelge) emirleri doğrultusunda, araştırmacının sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre müdürlüğümüz tarafından mühürlenmiş anket formlarının uygulaması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Murat Muhsin KAYA
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
30/01/2019

Ramazan YILDIRIM
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Yenice Mahallesi 182. Sokak No2 / P.K.40100
Merkez/KIRŞEHİR
Elektronik Ağ: kırşehir.meb.gov.tr
e-posta: kırşehirmem@meb.gov.tr

Tel: 0 (386) 213 51 50
Faks: 0 (386) 213 10 03

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6dbc-ffee-34c1-ba28-e5eb kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. Etik Kurul



T.C.
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Tarih: 31.12.2019
Sayı: 78968926-108.01-E.00000121891



Sayı : 78968926
Konu : Etik Kurul İzni

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı, Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER danışmanlığındaki 171180011 numaralı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Selma BARAN'ın *"Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Güvenliği Kültürüne Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir İnceleme"* konulu araştırması ile ilgili Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan alınan değerlendirme formu ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ahmet GÖKBEL
Rektör Yardımcısı

Ek: 1 Adet Form





SOSYAL VE FEN BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI VE YAYIN
ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Beyan: Rahibinin, Unvanı, Adı Soyadı	Selma Baran
Araştırmanın Türü	☒ Yüksek Lisans Tezi ☐ Doktora Tezi ☐ Araştırma Projesi ☐ Diğer (17.01.2018)
Araştırmanın Başlığı	Örgütsel Bilgi Paylaşımının Bilgi Üretimi Kültürüne Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir İncelence
Kararı Alınan Tarihi / Kararı Tarih	26.12.2018
Tutulan / Kararı Sayısı	25/03

SONUÇ

1.	☒	Kabul
2.	☐	Değerlendirilebilir
3.	☐	Kes
Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:		

Prof. Dr. Cemalettin İPEK
(Başkan)

Prof. Dr. Mustafa ÖNAL
Üye

Doç. Dr. Kubilay KILIÇKIRIK
Üye

Doç. Dr. Hülya ÖZTÜRK
Üye

Doç. Dr. Muhmut ERBİL
Üye

Doç. Dr. Mustafa ERDEM
Üye

Doç. Dr. Menderes ÇINAR
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Selma BOYACI
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Selim BİÇEN
Üye
(İznil)



EK 4. Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

ÖRGÜTSEL BİLGİ PAYLAŞIMININ BİLGİ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 12 BENZERLİK ENDEKSİ	% 7 İNTERNET KAYNAKLARI	% 3 YAYINLAR	% 9 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	--------------------------------------	------------------------	--------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
2	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
3	ÖZTÜRK, Yunus Emre, TÜRKTİMİZ, Halil and AKDAĞ, Turan. "Dozimetre Taşıyan Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün İyonlaştırıcı Radyasyon Risk Algısına Etkisi", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, 2017. Yayın	<% 1
4	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<% 1
5	www.scribd.com İnternet Kaynağı	<% 1
6	dergi.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
7	Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Selma BARAN
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : ogr.s.baran@ahievran.edu.tr

Eğitim Durumu

Yüksek Lisans: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı

Yayınlar:

Baran, S., Şener, E. (2019). Hastanelerde Bilgi Güvenliği Yönetimi: Nitel Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 108-125.