



[itobiad], 2020, 9 (1): 299/325

**Örgütsel Bilgi Paylaşım Reddi ile Bilgi Güvenliği Kültürü
İlişkisinin İncelenmesi¹**

Examining the Relationship between Rejection of Organizational Knowledge
Sharing and Knowledge Security Culture

Selma BARAN

İşletme Bilim Uzmanı

Master of Business Management

selma_baran137@hotmail.com

Orcid ID: 0000-0001-8285-789X.

Emine ŞENER

**Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İşletme Bölümü.**

**Asst. Prof., Kırşehir Ahi Evran University, Faculty of Economics and
Administrative Sciences, Business Management**

esener@ahievran.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-8903-1684

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type	: Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received	: 06.08.2019
Kabul Tarihi / Accepted	: 20.03.2020
Yayın Tarihi / Published	: 29.03.2020
Yayın Sezonu	: Ocak-Şubat-Mart
Pub Date Season	: January-February-March

Atıf/Cite as: BARAN, S, ŞENER, E. (2020). Örgütsel Bilgi Paylaşım Reddi ile Bilgi Güvenliği Kültürü İlişkisinin İncelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 9 (1), 299-325. Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/issue/53155/602478>.

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 - Karabuk University, Faculty of Theology, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

¹Bu çalışma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER danışmanlığında hazırlanan ve Haziran 2019'da savunulan tezin bir kısmıdır.

Örgütsel Bilgi Paylaşım Reddi ile Bilgi Güvenliği Kültürü İlişkisinin İncelenmesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, çalışanların bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültürüne ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın temel amacı esas alınarak, tanımlayıcı nitelikte, nicel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan, veri toplama formunun ilk bölümünde, katılımcılara yönelik kişisel bilgi formu; ikinci bölümünde, bilgi paylaşım ölçeği; üçüncü bölümünde ise bilgi güvenliği ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde, SPSS 16.00 paket programı kullanılarak, Kruskal Wallis Varyans testi ve Mann-Whitney U testi ile 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 analizi kullanılmıştır. Araştırmada, örgütsel bilgi paylaşımı engel düzeyi ile bilgi güvenliği kültür düzeyi arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ($r = -0,245$, $p < 0,01$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özet

Örgütlerin değişen dünyada 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 bilinmektedir.

Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı, Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan personelin örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültür düzeyi ilişkisinin belirlenmesidir.

Bilgi paylaşımı, farklı kaynaklardan elde edilen bilginin ve enformasyonun değişim ve paylaşım sürecini ifade etmektedir. (Öztürk, 2005:89-90). Örgütün bilgi paylaşımının önündeki engeller; bireysel, örgütsel ve teknolojik engellerdir (Riege, 2005:22-23). Bilgi güvenliği kültürü örgüt kültürünün bir parçasıdır. Dolayısıyla örgüt kültürü bir çalışanın örgütü nasıl gördüğünü tanımlar. Güçlü ve Sotirofski (2006)'ye göre okullarda bilgi paylaşımının amacı, elde edilen bilginin okul açısından çok önemli olduğu ve mutlaka bir gün kullanılacağı vurgulanmaktadır. Böylece elde edilen bilgiler ilerde kullanılmak üzere veri tabanında saklanmalıdır. Yılmaz vd., (2016) tarafından resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin mevcut bilgi güvenliği farkındalıklarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretmenlerin bilgi güvenliği farkındalıkları oldukça yüksek çıkmıştır. Tamjidyamcholo ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları çalışma, bilgi güvenliği çalışanlarının bilgi paylaşım niyeti açısından tutum, öz yeterlik, güven ve değerler arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Flores



ve diğerleri (2014) uygulanan bilgi güvenliği paylaşım mekanizmalarını koordine edecek süreçlerin, örgütlerde bilgi güvenliği paylaşımını doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁. Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) engel düzeyi ile bilgi güvenliği kültürü arasında ilişki vardır (Ana Hipotez)

H₂. Katılımcıların cinsiyeti açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃. Katılımcıların yaşları açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄. Katılımcıların öğrenim durumu açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅. Katılımcıların çalıştığı kurum açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₆. Katılımcıların çalışma süresi açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₇. Katılımcıların görevi açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₈. Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₉. Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alma sıklığı açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₀. Katılımcıların cinsiyeti açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₁. Katılımcıların yaşları açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₂. Katılımcıların öğrenim durumu açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₃. Katılımcıların çalıştığı kurum açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₄. Katılımcıların çalışma süresi açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₅. Katılımcıların görevi açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₆. Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₇. Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alma sıklığı açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Bu çalışmada, olayların sistematik bir şekilde araştırmasına imkân veren



(Perumal, 2014:88) nicel araştırma metodu kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcıların, *örgütsel bilgi paylaşım reddi* puanları cinsiyet, görev ve bilgi güvenliği eğitimi alma açısından anlamlı fark gösterdiği ($p<0,05$); öğrenim durumu ve çalıştığı kurum açısından istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. *Hipotez 2, 7 ve 8 kabul edilmiştir, Hipotez 4 ve 5 reddedilmiştir.*

Çalışma süreci açısından örgütsel bilgi paylaşım reddi toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı fark gösterdiği ($p<0,05$); yaşları ve bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). *Hipotez 6 kabul edilmiştir, Hipotez 3 ve 7 reddedilmiştir.*

Katılımcıların cinsiyet açısından, bilgi güvenliği kültürü puanlarının anlamlı fark gösterdiği ($p<0,05$); öğrenim durumu, çalıştığı kurum, görevleri ve bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından anlamlı fark göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). *Hipotez 10 kabul edilmiştir, Hipotez 12, 13, 15 ve 16 reddedilmiştir.*

Yaş ve çalışma süresi açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının fark gösterdiği ($p<0,05$); bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). *Hipotez 11 ve 14 kabul edilmiştir, Hipotez 17 reddedilmiştir.*

Örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r = -0,245$) vardır. "*Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasında ilişki vardır*" şeklinde kurulan *Hipotez 1 kabul edilmiştir.*

Anahtar Kelimeler: Bilgi Güvenliği, Bilgi Güvenliği Kültürü, Bilgi Paylaşımı, Bilgi Paylaşım Reddi.

Examining the Relationship between Rejection of Organizational Knowledge Sharing and Knowledge Security Culture

Abstract

The aim of this study is to examine the correlation between rejection of knowledge sharing of employees and their attitudes towards knowledge security culture. Based on the main objective of the study, a descriptive and quantitative research model was used. The first part of the data collection form used in the study includes a personal information form for participants; the second part includes the knowledge sharing scale and the third part includes the knowledge security scale. Using the SPSS 16.00 package program in data analysis; the Kruskal Wallis Variance test and Mann-Whitney U test were utilized to determine whether the dependent variables differed according to socio-demographic characteristics or not. The



Spearman Correlation analysis was used to test the correlation between the knowledge sharing scale and the knowledge security scale.

In the study, it was determined that there was a negatively weak and significant correlation between the levels of organizational knowledge sharing obstacle and knowledge security culture ($r = -0,245$, $p < 0,01$).

Summary

It has become a necessity for organizations to adapt to changing conditions in order to be able to compete in a changing world. It is known that easy access to necessary information through information sharing within the organization increases the competition level of the organizations. Accordingly, the purpose of this research is to determine the relationship between the refusal of organizational information sharing and the level of information security culture among the personnel employed in private education institutions under the Directorate of Kırşehir National Education.

Information sharing refers to the process of exchange and sharing of information obtained from different sources (Öztürk, 2005:89-90). Barriers to organizational information sharing are those that stem from individual, organizational and technological factors (Riege, 2005:22-23). Information security culture is a fundamental part of the organizational culture. Therefore, organizational culture defines how an employee sees the organization. According to Güçlü and Sotirofski (2006), the purpose of information sharing in schools emphasizes the fact that the information obtained is very crucial for the school and will definitely be used one day. Thus, the information obtained should be stored in the school's database for future use. In the study conducted by Yılmaz et al. (2016) to determine the current information security awareness of the teachers working in public and private schools, the information security awareness of teachers was found to be quite high. The study carried out by Tamjidyamcholo et al. suggests that there is a strong relationship between the information sharing intention of information security employees and their attitudes, self-efficacy, trust and values. Flores et al. (2014) stated that processes to coordinate the current information security sharing mechanisms would directly affect the sharing of information security in organizations. In the light of this information, the hypotheses of the research are formulated as follows:

H1. There is a relationship between the barrier level of organizational information sharing (OIS) and information security culture (Main Hypothesis).

H2. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of the gender of the participants.

H3. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of the ages of the participants.

H4. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of the educational background of the participants.



H₅. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of the institution the participants work for.

H₆. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of participants' work hours.

H₇. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of the participants' position in the organization.

H₈. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of whether or not participants have received training in information security.

H₉. There is a significant difference between the scores of the refusal of OIS in terms of the frequency of information security training the participants have received.

H₁₀. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of the gender of participants.

H₁₁. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of the ages of participants.

H₁₂. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of the educational status of participants.

H₁₃. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of the institution the participants work for.

H₁₄. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of the participants' work hours.

H₁₅. In terms of the participants' position in the organization, there is a significant difference between the scores of information security culture.

H₁₆. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of whether participants have received training in information security.

H₁₇. There is a significant difference between the scores of information security culture in terms of the frequency of information security training the participants have received.

In this study, quantitative research method that enables systematic investigation of events (Perumal, 2014: 88) was used.

In the study, it was found that there was a significant difference between the participants' scores of the refusal of organizational information sharing in accordance with their gender, position and whether they have received information security training ($p < 0.05$), and it was also determined that there was no statistically significant difference in terms of their education level and the organization they work for. Thus, *while hypotheses 2, 7 and 8 have been accepted, hypotheses 4 and 5 have been rejected.*



In terms of work hours, total scores of refusal of organizational information sharing showed statistically significant difference ($p < 0.05$); however, it was found that it did not show a significant difference in terms of the employees' ages and whether they received information security training or not ($p > 0.05$). Therefore, *hypothesis 6 has been accepted, whereas hypotheses 3 and 7 have been rejected.*

In terms of the gender of the participants, the scores regarding the information security culture showed a significant difference ($p < 0.05$); yet it was observed that there was no significant difference in terms of their education level, their organization, positions in the workplace and whether they received information security education or not ($p > 0.05$). As a result, *hypothesis 10 was accepted, while hypotheses 12, 13, 15 and 16 were rejected.*

It was found that the total scores regarding information security vary in terms of age and work hours ($p < 0.05$), but no significant difference was seen in terms of those who received information security education ($p > 0.05$). Thus, *hypotheses 11 and 14 were accepted, but hypothesis 17 was rejected.*

In the correlation analysis conducted in order to test the relationship between the refusal of organizational information sharing and the information security culture, there is a negatively low level of significant relationship ($p < 0.01$ and $r = -0.244$). Hypothesis 1, which was established as "*There is a relationship between the refusal of organizational information sharing (OIS) and information security culture*", has been accepted.

Keywords: Knowledge Security, Knowledge Security Culture, Knowledge Sharing, Rejection of Knowledge Sharing.

1. Giriş

Örgütlerin değişen dünyada 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 bilinmektedir. Bu amaçla örgütler, örgüt içi bilgi paylaşımında gelişimi sağlamaya özen gösterirken, bilgi paylaşımını engelleyen faktörleri indirme çabasıdadır.

Örgütlerin en önemli üretim kaynaklarından biri olan bilginin, örgütlere faydalı olabilmesi için iyi yönetilmesi gerekmektedir. 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.

Örgütsel bilgi paylaşımı, yöneticinin deneyimlerinden faydalanmayı, çalışanlar arasında bireysel ilişkiler kurmayı, kendilerini daha iyi ifade



edebilmeyi, yeni bilgiler öğrenmeyi ve aktarmayı, örgütteki işleri daha kolay ve hızlı bir şekilde tamamlamayı sağlamaktadır. Bilgi güvenliği ise kişisel verilerin gizliliği, acil durumlarda bilgiye erişimin olması, bilgi kontrol mekanizmalarının belirlenmesi, örgütte fiziksel ve çevresel güvenliğin sağlanması ve sistematik risk yönetim uygulamalarını ele almaktadır.

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. Çalışanların yöneticilerin kendileriyle bilgi paylaşmaması, bilgi paylaşımı için yeterli zamanlarının olmaması, bilgi paylaştıkları zaman kendilerine olan gereksinimin azalacağı ve hiçbir yararının olmayacağı algısıyla bilgi paylaşımını reddettikleri dikkate alındığında, bilgi paylaşımında karşılaşılan bu engellerin örgüt yöneticileri tarafından anlaşılması ve önlem alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, Kırşehir Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan personelin örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültür düzeyi ilişkisinin belirlenmesidir. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde bilgi paylaşımını engelleyen faktör ve bilgi güvenliği kültürü ilişkisine ilişkin literatür verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Örgütlerde Bilgi Paylaşımı Engelleri/Reddi

Bilgi paylaşımı, farklı kaynaklardan elde edilen bilginin ve enformasyonun değişim ve paylaşım sürecini ifade etmektedir. Bilgi paylaşımı, resmi ve gayri resmi yollarla yapılabilmektedir. Bilginin dağıtım 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. (Öztürk, 2005:89-90). Bireysel, örgütsel ve teknoloji bilgi düzeyleri, örgüt kültürü, sosyal yapı, motivasyon, güven, bilgi paylaşımını etkileyen unsurlardır (Yang ve Wu, 2008:1130).

Bilgi paylaşımı sırasında kaynaktan alınan bilgiler alıcı tarafından değerlendirilerek bilginin değişimini meydana getirmektedir. Süreçte paylaşılan bilginin kişilerin rollerine bakılmaksızın transfer edilmesini esastır. Böylece yeni oluşturulan bilgi, örgütün başarısını tanımlamaya odaklanmaktadır. İletişim kanallarının açık olmasına bağlı olarak bilgi paylaşımı sorunlara çözüm üretilmesini sağlamaktadır (Demirhan ve Bozkurt, 2010:3017).

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 paylaşımının önündeki engeller *bireysel, örgütsel ve teknolojik engeller* olarak sıralanabilir (Riege, 2005:22-23):

Bireysel Engeller: Bireysel davranış veya insanların algılarından kaynaklanan eylemler sonucu olan engellerdir. (Yeniçeri ve Demirel, 2007:224).

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).

Teknolojik Engeller: Bilgi paylaşımını daha kolay ve verimli hale getirmek için bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra uygun bir teknoloji seçme ve uygulama gerekmektedir. Teknolojik engellerin oluşması kişiler ve örgütler arasında uyum sorununun ortaya çıkmasını sağlayarak başarısızlığa yol açabilmektedir (Riege, 2005:29; Köseoğlu, vd., 2011:222).

2.2. Bilgi Güvenliği Kültürü

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).

Schlienger ve Teufel' göre kültür, belirli bir grup tarafından icat edilen, keşfedilen veya geliştirilen bir temel varsayımlar modelidir. Örgütsel bağlamda kültür ise kişilerin örgüte uyum sağlayabilmesi için olumlu tutum ve davranış geliştirmesidir. 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 (Schlienger ve Teufel, 2003:2). Buna göre, örgütsel bilgi güvenliği kültürü güvenlik stratejileri, politika ve kontroller gibi diğer kilit unsurları da içermektedir (Pathan, vd., 2014:5). Bilgi güvenliği kültürü örgüt kültürünün bir parçasıdır. Dolayısıyla örgüt kültürü bir çalışanın örgütü nasıl gördüğünü tanımlar.



2.3. Örgütlerde Bilgi Paylaşımı Reddi ve Bilgi Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki

Güçlü ve Sotirofski (2006)'ye göre okullarda bilgi paylaşımının amacı, personelin ve öğretmenlerin yüz yüze görüşmesini ve iletişim kurmasını sağlamaktır. Bilgi paylaşım sonrası elde edilen bilginin okul açısından çok önemli olduğu ve mutlaka bir gün kullanılacağı vurgulanmaktadır. Böylece elde edilen bilgiler ileride kullanılmak üzere veri tabanında saklanmalıdır.

Yılmaz vd., (2016) tarafından resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin mevcut bilgi güvenliği farkındalıklarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, izin işlemlerini, kimlik, kadro, öğrenim bilgilerini ve sınav işlemlerini bilgisayar üzerinden gerçekleştiren öğretmenlerin bilgi güvenliği farkındalıkları oldukça yüksek çıkmıştır.

Tamjidyamcholo ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları 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.

Hassan ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları çalışmada, 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 çalışmada, davranışsal bilgi güvenliği yönetim faktörlerinin örgütlerde bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre uygulanan bilgi güvenliği paylaşım mekanizmalarını koordine edecek süreçlerin, örgütlerde bilgi güvenliği paylaşımını doğrudan etkilediği belirlenmiştir.

Safa ve Solms (2016)'nın yapmış oldukları çalışma, bilgi paylaşımında bilgi güvenliği riskinin nasıl oluştuğunu ve nasıl azaltılacağını göstermeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre çalışanların, bilgi güvenliği ve bilgi paylaşımına karşı tutumlarını motivasyon, merak ve memnuniyetin olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma örgütsel desteğin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Ortiz ve diğerleri (2017) bilgi güvenliği politikalarının bilgi paylaşım davranışını nasıl etkilediğini incelemektedir. Araştırma sonucunda bilgi politikası bilincinin, bilgi paylaşım davranışı üzerinde olumlu etkisi olmasına rağmen bilgi güvenliği bilincinin olumlu etkisinin olmadığı görülmüştür.

Bu kuramsal bilgiler ışığında bu çalışmanın hipotezleri Tablo 1'de verilmiştir.



Tablo 1. Çalışmanın Temel Hipotezleri

No	Hipotez
H1	Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) engel düzeyi ile bilgi güvenliği kültürü arasında ilişki vardır (Ana Hipotez)
H2	Katılımcıların cinsiyeti açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H3	Katılımcıların yaşları açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H4	Katılımcıların öğrenim durumu açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H5	Katılımcıların çalıştığı kurum açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H6	Katılımcıların çalışma süresi açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H7	Katılımcıların görevi açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H8	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H9	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alma sıklığı açısından ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H10	Katılımcıların cinsiyeti açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H11	Katılımcıların yaşları açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H12	Katılımcıların öğrenim durumu açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H13	Katılımcıların çalıştığı kurum açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H14	Katılımcıların çalışma süresi açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H15	Katılımcıların görevi açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H16	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.
H17	Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alma sıklığı açısından bilgi güvenliği kültürü puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

3. Araştırmanın Yöntemi

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

3.1. Araştırmanın Modeli

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, olayların sistematik bir şekilde araştırmasına imkân veren nicel araştırma metodu (Perumal, 2014:88) kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminin tercih edilmesinde araştırma probleminin özelliği önemli rol oynamaktadır. Araştırma deseni örgütsel bilgi paylaşımı reddi ile bilgi güvenliği kültürü ilişkisini ortaya koymak amacıyla belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bir araştırma sürecinde, araştırma problemine uygun konuyu oluşturan elemanların tümünü kapsayan araştırma yönteminin belirlenmesi aşamasından sonra evrenin belirlenmesi ve bu evrenden örneklem seçilmesi aşamasına gelinmektedir.

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.

Bu araştırmanın evrenini, Kırşehir’de faaliyet gösteren Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan 611 personel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada, ayrıca bir örneklem seçim metodu kullanılmamış olup, kolayda örnekleme ile 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 olarak doldurulan veri toplama formlarından 17 tanesi değerlendirilemeyecek düzeyde eksik ve hatalı olduğundan, 374 adet anket araştırmada değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sürecinde, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan gerekli etik kurul izinleri alınmıştır.²

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın problemine ve değişkenlerin özelliklerine göre çeşitli ölçme araçlarıyla ilgili verilerin toplanması sağlanabilir. Araştırmanın durumuna göre bir ya da birden fazla ölçme araçları kullanılabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2017:183).

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler, ikinci bölümde, Kulakhoğlu (2009) tarafından geliştirilen Bilgi Paylaşım Ölçeği’nin “bilgi paylaşımı reddi” ve üçüncü bölümde Gerçekler (2012) tarafından geliştirilen

² KAEÜ Etik Kurul İzni, Tarih: 12.26.2018 ve Sayı: 78968926 ile izin alınmıştır.



Bilgi Güvenliği Ölçeği'nin "bilgi güvenliği kültürü boyutu" yer almaktadır. Belirlenen ölçekte maddeler, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" ifadelerinin yer aldığı 5'li Likert tipi derecelleme şeklinde düzenlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, örgütsel bilgi paylaşım engelleri/reddi ile bilgi güvenliği kültürü ilişkisinin incelenmesi amacıyla anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 16 paket programına aktarılmıştır. Paket programına aktarılan veriler, araştırmamanın problemlerine ve hipotezlerine göre analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere göre güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır.

Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi: Nicel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik analizi sayısal göstergelerle kanıtlanır (Başkale, 2016:23). Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan anketlerin, testlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirir. Güvenilirlik analizinde kullanılan alpha (α) katsayısı 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 (Kalaycı, 2008:405).

Geçerlilik analizi 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). Ölçeklere ait açıklayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçların orijinal ölçekler ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Örgütsel Bilgi Paylaşım Reddi ve Bilgi Güvenliği Kültürü Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Engeller Kültür
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaştığım zaman bana olan gereksinimin azalacağını düşünüyorum.	0,729
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için yeterli vaktim yok.	0,690
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşımının hiçbir yararının olmayacağını düşünüyorum.	0,769
Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımını kolaylaştıracak imkânlar/araçlar yeterli değil.	0,710
Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak sorunların çözümüne katkı sağlamıyor.	0,748
Bilgi paylaşmak istemem çünkü yöneticiler de çalışanlarla bilgi paylaşmıyorlar/paylaşmak istemiyorlar.	0,627



Bilgi paylaşmak istemem çünkü bilgi paylaşmak için gerekli olan araçları kullanamıyorum/kullanmaktan çekiniyorum.	0,786	
Bilgi paylaşmak istemem çünkü örgütte bilgi paylaşımı için gerekli olan araçların kullanılması kısıtlanmaktadır.	0,790	
Bilgi paylaşmak istemem çünkü herkes zaten her şeyi biliyor.	0,732	
Kurumuzda bilgi güvenliği hedefleri belirlenmiştir.	0,754	
Kurumsal bilgi güvenliği yönetim sistemi oluşturulmuştur.	0,721	
Kişisel bilgi güvenliğindeki tehditler ve güvenlik açıklıkları nettir.	0,770	
Korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir.	0,792	
Kurumsal bilgi güvenliği örgütsel izlenmektedir.	0,656	
KMO	0,809	0,905
Bartlett Testi (Approx Chi-Square)	5,871	7,355
Serbestlik Derecesi	378	325
Anlamlılık	0,000	0,000
Cronbach's Alfa Katsayısı	0,881	0,851

Tablo 2'de bilgi paylaşım reddi ölçeği Cronbach's Alpha katsayısı, 0,881 oranında yüksek derecede tutarlı olduğu görülmüştür. Araştırmada bilgi paylaşım reddi ölçeği KMO değerinin 0,809 olması sonucun çok iyi olduğunu gösterir. Ölçek maddeleri ile yüklendikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alındığında, %72,56 olan toplam varyansın %52,013'ü engel düzeyi tarafından açıklanmaktadır.

Bilgi güvenliği kültürü ölçeği Cronbach's Alpha katsayısı, 0,851 oranında tutarlı olduğu görülmüştür. Bilgi güvenliği kültürü ölçeği KMO değerinin, 0,905 olması sonucun çok iyi olduğunu göstermektedir. Ölçek maddeleri ile yüklendikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alındığında, %68,65 olan toplam varyansın %45,47'i kültür düzeyi tarafından açıklanmaktadır. Açıklanan varyansın, toplam varyans üzerinden %50'yi geçmesi önemli bir kriterdir. Çünkü oluşturulan faktör yapısı toplam varyansın yarısından azını açıklaması temsil yeteneğinin düştüğünü göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017:77).

Verilerin Normal Dağılıma Uygunluğu: Veri gruplarında normallik testleri için örneklem büyüklüğü 30'dan az ise ShapiroWilk, 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). 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.



4. Bulgular

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

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken		(n)	(%)
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
	Y.Lisans/Doktora	56	15,0
Çalışılan Kurum	Özel Öğretim	161	43,0
	Kursu	213	57,0
	Özel Okul		
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 3'te verilere göre araştırmaya katılanların; %51,3'ü kadın, %48,7'si erkek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunu; yaş oranları açısından bakıldığında,%31,3'nün 25-29 yaş grubunda olduğu;öğrenim durumu açısından incelendiğinde,%85,0'nin lisans mezunu; çalışılan kurum açısından incelendiğinde, araştırmaya katılanların %57'sinin özel okul çalışanı olduğu; kurumda çalışma süreleri açısından incelendiğinde, %48,1'nin 1-5 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın özel okullarda gerçekleştirilmiş olması nedeniyle iş devir oranının yüksek olduğunu görülmektedir. Çalışanların kurumdaki görevleri açısından incelendiğinde,%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. Türkiye'de 2016-2019 siber eylem planı gereği,2018 yılı itibariyle tüm kamu kurumlarında alınması zorunlu olan, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Bilgi Sistemi standardı gereği düzenli bilgi güvenliği eğitimi verilmesi gerekmektedir. Sadece kamu da değil özel sektörde de



kurumsal yönetim gereği bu sürece girilmesi kaçılmazdır. Ancak bu araştırma bulgusu, araştırma dâhilindeki bu özel öğretim kurumlarının bilgi güvenliği yönetim sürecine henüz girmemiş olmalarından dolayı, bilgi güvenliği eğitimi, bilgi güvenliğine yönelik farkındalıklarının ortaya konması bakımından kurum tarafından veya gönüllü olarak alındığından çoğunluğun bu eğitimi almadığı görülmüştür.

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

Tablo 4: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Reddi ve Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Hipotez	Değişken	N	Ort.	MWU	p	Sonuç
H ₂ : Katılımcıların cinsiyeti açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	Kadın	192	157,04	116,24	0,000*	Kabul
	Erkek	182	219,63			
	Toplam	374				
H ₄ : Katılımcıların öğrenim durumu açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	Lisans	318	186,29	8519,500	0,605	Ret
	Lisansüstü	56	194,37			
	Toplam	374				
H ₅ : Katılımcıların çalıştığı kurum açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	Özel Öğretim Kursu	161	178,38	15678,500	0,155	Ret
	Özel Okul	213	194,39			
	Toplam	374				
H ₇ : Katılımcıların görevi açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	Memur	43	219,93	5722,000	0,036*	Kabul
	Öğretmen	331	183,39			
	Toplam	374				
H ₈ : Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	Evet	44	223,58	5672,500	0,018*	Kabul
	Hayır	330	182,69			
	Toplam	374				

* (p<0,05)

Tablo 4'te katılımcıların örgütsel bilgi paylaşım reddi puanları ve sosyo-demografik değişkenler açısından farkı test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda;

Araştırma kapsamında incelenen örgütsel bilgi paylaşım reddinin, *cinsiyete* göre farklılığını test etmek amacıyla yapılan analizde cinsiyet açısından örgütsel bilgi paylaşımı reddi puanlarının istatistiksel olarak (p<0,05) anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Analizden elde edilen sonuca göre



Hipotez 2 kabul edilmiştir. Çalışmanın bulgularıyla benzer şekilde Öneren vd., (2016) ise yapmış olduğu çalışmada, bilgi paylaşım düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür.

Örgütsel bilgi paylaşım reddinin, *kurumdaki göreve* göre farklılığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, örgütsel bilgi paylaşım reddi puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 7 kabul edilmiştir* Çalışmanın bulgularıyla benzer 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 reddinin, *bilgi güvenliği eğitimi alma durumuna* göre farklılığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, örgütsel bilgi paylaşım reddi puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı fark gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 8 kabul edilmiştir.*

Örgütsel bilgi paylaşımı reddinin, *öğrenim durumuna* göre farklılığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, öğrenim durumu açısından örgütsel bilgi paylaşım düzeyi toplam puanlarının anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 4 reddedilmiştir.* Öğrenim durumu değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Karadal ve Özçınar (2003) bilgi paylaşımı ve öğrenim durumu arasında anlamlı fark tespit etmişlerdir. Öğrenim durumu yüksek olanların daha fazla bilgi paylaşımında buldukları belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Demirhan ve Bozkurt (2010) bilgi paylaşım düzeyi ile sosyo-demografik (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu) özellikleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Örgütsel bilgi paylaşımı reddinin, *çalışılan kuruma* göre farklılığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, çalışılan kurum açısından örgütsel bilgi paylaşımı reddi puanlarının istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 5 reddedilmiştir.* 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.



Tablo 5: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Reddi ve Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

Hipotez	Değişken	N	Ort.	χ^2	Sd	p	Sonuç
H₃: Katılımcıların yaşları açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	20-24	29	164,24	8,812	4	0,066	Ret
	25-29	117	167,83				
	30-34	92	201,05				
	35-39	96	203,09				
	40 ve Üzeri	40	193,29				
	Toplam	374					
H₆: Katılımcıların çalışma süresi açısından, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	1 Yıdan Az	104	161,85	11,804	2	0,003*	Kabul
	1-5 Yıl	180	188,50				
	6 Yıl ve Üzeri	90	215,14				
	Toplam	374					
H₉: Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alanların, ÖBP reddi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.	1 Kez	19	22,39	0,032	2	0,984	Ret
	2 Kez	18	22,31				
	3 Kez ve Üzeri	7	23,29				
	Toplam	44					

* (p<0,05)

Tablo 5'te katılımcıların örgütsel bilgi paylaşım reddi ve sosyo-demografik değişkenler açısından farkı test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi sonucunda;

Örgütsel bilgi paylaşım reddi ve kurumda *çalışma süresi* arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, örgütsel bilgi paylaşım reddi toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir (p<0,05). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 6 kabul edilmiştir*. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Öneren vd., (2016)'nin yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşım düzeyleri ve çalışma süresi arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Çalışmanın bulgularından farklı olarak Demirel ve Durna (2008), bilgi paylaşım düzeyine yönelik engellerin çalışma süresi ile anlamlı fark göstermediğini tespit etmişlerdir.

Örgütsel bilgi paylaşımı reddinin *yaş* değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, yaş açısından örgütsel bilgi paylaşım reddi puanlarının istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 3 reddedilmiştir*. Çalışmanın bulgularıyla benzer şekilde Yeniçeri ve Demirel (2007) yapmış oldukları çalışmada bilgi paylaşımı ve yaş değişkenlerine ait istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Bilgi paylaşımına yönelik bireysel engellerin, sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı fark göstermediğini belirtmişlerdir.



Örgütsel Bilgi Paylaşım Reddi ile Bilgi Güvenliği Kültürü İlişkisinin İncelenmesi

Örgütsel bilgi paylaşımı reddinin *bilgi güvenliği eğitimi alanlara* göre farklılığını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, bilgi güvenliği eğitimi alanlar açısından anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 9 reddedilmiştir*. Bilgi güvenliği eğitimi alma sayısı değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu belirlenmiştir.

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

Tablo 6: Bilgi Güvenliği Kültürü ve Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki Farka Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Hipotez	Değişken	N	Ort.	MWU	p	Sonuç
H ₁₀ : Katılımcıların cinsiyeti açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	Kadın	192	200,09	15055,500	0,020*	Kabul
	Erkek	182	174,22			
	Toplam	374				
H ₁₂ : Katılımcıların öğrenim durumu açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	Lisans	318	190,11	8073,000	0,263	Ret
	Lisansüstü	56	172,66			
	Toplam	374				
H ₁₃ : Katılımcıların çalıştığı kurum açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	Özel Öğretim Kursu	161	195,85	15802,500	0,192	Ret
	Özel Okul	213	181,19			
	Toplam	374				
H ₁₅ : Katılımcıların görevi açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	Memur	43	181,45	6856,500	0,696	Ret
	Öğretmen	331	188,29			
	Toplam	374				
H ₁₆ : Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi almaları açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	Evet	44	185,92	7190,500	0,918	Ret
	Hayır	330	187,71			
	Toplam	374				

* ($p<0,05$)



Tablo 6’da katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ve sosyo-demografik değişkenler açısından farkı test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda;

Bilgi güvenliği kültürünün *cinsiyete* göre farkı tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, cinsiyet açısından bilgi güvenliği kültürü puanlarının anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 10 kabul edilmiştir*.

Bilgi güvenliği kültürünün *öğrenim durumuna* göre farkı tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, öğrenim durumu açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$). Elde edilen analiz sonucuna göre *Hipotez 12 reddedilmiştir*. 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.

Bilgi güvenliği kültürünün *çalışılan kuruma* göre farkını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, çalışılan kurum açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı fark göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$). Analizden elde edilen sonuca göre, *Hipotez 13 reddedilmiştir*. Çalışılan kurum değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir.

Bilgi güvenliği kültürünün *kurumdaki görevlere* göre farkı test etmek amacıyla yapılan bu analiz sonucunda, kurumdaki görevleri açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$). Analiz sonucuna göre *Hipotez 15 reddedilmiştir*. Kurumdaki görevleri değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde Gerçeker (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 fark görülmüştür.

Bilgi güvenliği kültürünün *bilgi güvenliği eğitimi alma durumuna* göre farkı tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, bilgi güvenliği eğitimi alma durumu açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı fark göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$). Elde edilen analiz sonucuna göre *Hipotez 16 reddedilmiştir*. Bilgi güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine bakılmaksızın araştırmaya katılım gösteren özel öğretim kurumu çalışanlarının benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bulgularından farklı olarak, Fakeh vd., (2012), etkili bilgi güvenliğinin sağlanması için bilgi güvenliği eğitiminin önemine vurgu yapmışlardır. Bilgi güvenliği kültürü ile bilgi güvenliği eğitimi arasında



anlamli 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 ulaşmıştır.

Tablo 7: Bilgi Güvenliği Kültür Düzeyi ve Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki Farka Ait Kruskal Wallis Varyans Testi Sonuçları

Hipotez	Değişken	N	Ort.	x^2	Sd	p	Sonuç
H ₁₁ : Katılımcıların yaşları açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	20-24	29	198,22	12,381	4	0,015*	Kabul
	25-29	117	213,96				
	30-34	92	165,97				
	35-39	96	178,53				
	40 ve Üzeri	40	173,39				
	Toplam	374					
H ₁₄ : Katılımcıların çalışma süresi açısından, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	1 Yıdan Az	104	190,12	8,472	2	0,014*	Kabul
	1-5 Yıl	180	199,91				
	6 Yıl Ve Üzeri	90	159,65				
	Toplam	374					
H ₁₇ : Katılımcıların bilgi güvenliği eğitimi alanların, bilgi güvenliği kültürü arasında anlamlı bir fark vardır.	1 Kez	19	19,71	1,831	2	0,400	Ret
	2 Kez	18	25,36				
	3 Kez ve Üzeri	7	22,71				
	Toplam	44					

* (p<0,05)

Tablo 7'de katılımcıların bilgi güvenliği düzeyi ve sosyo-demografik değişkenler açısından farkı test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis Varyans testi sonucunda;

Bilgi güvenliği kültürünün yaşa göre farklılığını test amacıyla yapılan bu analiz sonucunda, yaş açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının fark gösterdiği görülmüştür (p<0,05). Analiz sonucuna göre *Hipotez 11 kabul edilmiştir.*

Bilgi güvenliği kültürünün kurumda çalışma süresine göre farklılığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda, kurumda çalışma süresi açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının anlamlı fark gösterdiği görülmüştür (p<0,05). Analizden elde edilen sonuca göre *Hipotez 14 kabul edilmiştir.* Çalışmanın bulgularıyla farklı olarak Okul vd. (2018) örgüt yöneticileri ile yapmış oldukları çalışmada, bilgi güvenliği farkındalığı ile mesleki deneyim arasında anlamlı fark görülmemiştir.

Bilgi güvenliği kültürünün bilgi güvenliği eğitimi alanlara göre farklılığını test etmek için yapılan analiz sonucunda, bilgi güvenliği eğitimi alanlar



açısından bilgi güvenliği toplam puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Analiz sonucuna göre *Hipotez 17 reddedilmiştir*.

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

Tablo 8: Örgütsel Bilgi Paylaşımı Düzeyi ve Bilgi Güvenliği Kültür Düzeyi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		ÖBP Reddi
BG Kültür	r	-0,245*
	p	0,000
	N	374

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

Tablo 8’de örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine yer verilmiştir. Örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ ve $r= -0,245$) olduğu görülmektedir. İki değişken arasında istatistiksel açıdan ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar açısından bilgi paylaşım engelleri/reddi arttıkça bilgi güvenliği kültürünün azaldığı görülmektedir. Bundan dolayı bilgi paylaşımı azaldıkça bilgi güvenliği de azalmaktadır.

Elde edilen sonuca göre “*Örgütsel bilgi paylaşımı (ÖBP) reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasında ilişki vardır*” şeklinde kurulan *Hipotez 1 kabul edilmiştir*. Bu durumda örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasında istatistiksel açıdan ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Safa ve Solms (2016) tarafından yapılan çalışmada bilgi paylaşımı ve bilgi güvenliği arasında pozitif 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 paylaşımı davranışı ile bilgi güvenliği riskini azaltma beklentisi arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularıyla benzer şekilde 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. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, örgütsel bilgi paylaşım engeli ve bilgi güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi özel öğretim kurumlarında incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde çalışmanın, temel problemleri kapsamında



elde edilen sonuçlar ile öneriler sunulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bilgi paylaşım reddine 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. Bilgi güvenliği kültürüne ise katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde, en fazla “*Çalıştığım kurumda korunacak kişisel bilgiler belirlenmiştir*” ifadesini %39,0 oranında tercih ettikleri görülmüştür. Bu doğrultuda bilgi güvenliği politikalarının örgütsel düzeyde belirlendiği ve uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bilgi paylaşımı reddi ve sosyo-demografik değişkenler arasındaki sonuçlara göre, cinsiyet, çalışma süresi, kurumdaki görevleri ve bilgi güvenliği eğitimi alma durumları açısından ($p < 0,05$) anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek toplam puanlarına göre çalışma süreleri açısından farklılığın 6 yıl ve üzeri çalışan gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresi arttıkça örgütsel bilgi paylaşım reddi puanlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi güvenliği eğitim alma durumu açısından meydana gelen bu farklılığın bilgi güvenliği eğitimi alanlar grubundan kaynaklandığı görülmüştür. Bilgi güvenliği eğitimi alan bireylerin bilgi paylaşımında çok fazla bulunmadıkları söylenebilir. Çalışmanın bulgularına göre kurumdaki görevleri açısından ise farklılığı memur grubunun oluşturduğu görülmektedir. Buna göre memur grubunun bilgi paylaşımını daha çok reddettiği söylenebilir.

Örgütsel bilgi güvenliği kültürü ve sosyo-demografik değişkenler arasındaki sonuçlara göre cinsiyet, yaş ve çalışma süresi açısından ($p < 0,05$) anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek toplam puanlarına göre cinsiyet açısından farklılığı, kadın grubunun oluşturduğu; yaş açısından ise farklılığı, 25-29 yaş grubunun oluşturduğu belirlenmiştir. Çalışma süreleri açısından farklılığın 1-5 yıl arası çalışan grubunun oluşturduğu görülmüştür. Buna göre bilgi güvenliği kültürü ile mesleki deneyim arasından anlamlı fark tespit edilmiştir.

Örgütsel bilgi paylaşımı reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi sonucunda negatif yönde zayıf bir ($p < 0,01$ ve $r = -0,245$) ilişki tespit edilmiştir. Bundan dolayı bilgi paylaşımının daha az yapıldığı durumlarda bilgi güvenliği kültürünün de azaldığı söylenebilir. Bilgi paylaşım engellerinin/reddinin azalması ve daha çok paylaşım içinde olunması durumunda bilgi güvenliği kültürünü daha olumlu etkileyeceği belirlenmiştir.

Öneriler

Özel öğretim kurumlarında, örgütsel bilgi paylaşım reddi ile bilgi güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada



elde edilen sonuçlar dikkate alınarak şu öneriler geliştirilmiştir;

Örgütsel bilgi paylaşım reddinin bilgi güvenliği kültürü ile ilişkisi dikkate alındığında, bilgi paylaşımının ve bilgi güvenliği kültürünün örgütsel düzeyde neden gerekli olduğu ve ne amaçla yapılması gerektiği konusunda çalışanlar bilinçlendirilmeli ve eğitim verilmelidir.

Bilgi paylaşımını reddeden ve kendilerine faydasının olmadığını düşünen çalışanlar belirlenerek gerekli önlemler alınmalıdır. Bilgi paylaştıkça çalışanların örgütsel düzeyde değerlerinin arttığını gösteren uygulamalar geliştirilmelidir. 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.

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.

Kaynakça

Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.

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.

Baykara, M., Daş, R., Karadoğan, İ. (2013). Bilgi Güvenliği Sistemlerinde Kullanılan Araçların İncelenmesi. *International Symposium on Digital Forensics and Security*, 231-239.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.



- 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.
- Durna, U., Demirel, Y. (2008). Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (30), 129-156.
- 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.
- 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.
- 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.
- Güçlü, N., Sotirofski, K. (2006). Bilgi Yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 351-371.
- 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.
- 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.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Mart, İ. (2012). *Bilişim Kültüründe Bilgi Güvenliği Farkındalığı*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş.
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider. *Journal Of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Safa, N. S., Solms, R. V. (2016). An Information Security Knowledge Sharing Model in Organizations. *International Journal of Educational Research*, 442-451.
- 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.
- 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.

T.C. Ulaştırma Denizlik ve Haberleşme Bakanlığı (2016). 2016-2019 Ulusal e-Devlet Stratejisi Eylem Planı. Erişim: <http://www.edevlet.gov.tr/2016-2019-ulusal-edevletstratejisiiveylemplanitaslasi.pdf>

Sönmez, V., Alacapınar, F. (2017). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Yang, H.-L., Wu, T. C. (2008). Knowledge Sharing in an Organization. *Technological Forecasting & Social Change*, 75, 1128-1156.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85.

Yılmaz, E , Şahin, Y , Akbulut, Y . (2016). Öğretmenlerin Dijital Veri Güvenliği Farkındalığı. *Sakarya University Journal of Education*, 6 (2), 26-45.

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.



Copyright of Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches is the property of Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.