



**ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN BİLGİ YÖNETİMİ ALGILARININ FARKLI
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ ***

*Investigation of Knowledge Management Perceptions of University Staff in Terms of Different
Variables*

Ebru POLAT¹ ve Ahmet TEKİN²

¹Dr., MEB, Elazığ Bilim ve Sanat Merkez, Elazığ, ebruspolat@gmail.com orcid.org/ 0000-0002-2546-7040

²Prof. Dr., Firat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Elazığ, atekin@firat.edu.tr, orcid.org/ 0000-0001-9261-8243

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
24.01.2023
Kabul/Accepted:
22.05.2023

DOI:

10.18069/firatsbed.1241532

Anahtar Kelimeler

Bilgi yönetimi, bilgi güvenliği, örgütsel iletişim, bilgi paylaşımı

ÖZ

Kurumlar için değerli bir varlık olarak görülen bilginin doğru ve etkili yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi yönetimi bilginin korunması, paylaşılması ve örgütsel iletişimle yakından ilişkilidir. Bu çalışmanın amacı üniversite personelinin bilgi yönetimi algılarının; kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği farkındalığı, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımı durumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeline göre desenlenen araştırma üniversitede görev yapan 479 akademik ve idari personelle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği farkındalığı, örgütsel iletişim ve bilgi paylaşım düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma değişkenleri cinsiyete ve görev türüne göre anlamlı farklılık göstermezken, bilgi güvenliği farkındalığı ve alt boyutları, örgütsel iletişimin informal iletişim alt boyutu ile bilgi paylaşımı ve alt boyutları daha genç katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği farkındalığı ve bilgi paylaşımı İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını sık kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu çalışma ile üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin bilgi yönetimiyle yakından ilişkili olan değişkenlere yönelik algıları ve profilleri ortaya çıkarılmıştır.

ABSTRACT

Knowledge, which is seen as a valuable asset for institutions, needs to be managed correctly and effectively. Knowledge management is closely related to the protection, sharing and organizational communication of knowledge. The aim of this study is to determine the knowledge management perceptions of university personnel; corporate information security, personal information security awareness, organizational communication and organizational knowledge sharing situations are examined in terms of different variables. The research, which was designed according to the survey model, which is one of the quantitative research methods, was carried out with 479 academic and administrative staff working at the university. As a result of the research, it was determined that the participants' levels of corporate information security, personal information security awareness, organizational communication and information sharing were high. While the research variables did not differ significantly according to gender and duty type, awareness of information security and its sub-dimensions, informal communication sub-dimension and information sharing and sub-dimensions of organizational communication showed significant differences in favor of younger participants. It has been determined that corporate information security, personal information security awareness and information sharing differ significantly in favor of the participants who frequency of checking their privacy/security settings on the Internet/social networking sites. With this study, the perceptions and profiles of the academic and administrative staff working at the university about the variables that are closely related to knowledge management were revealed.

Atıf/Citation: Polat, E. ve Tekin, A. (2023). Üniversite Personelinin Bilgi Yönetimi Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 2, 653-670.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Ebru POLAT, ebruspolat@gmail.com.

* Bu çalışma ikinci yazar danışmanlığında, birinci yazarın hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

Günümüzde bilgi kurumlar için değerli bir kaynak ve varlık olarak görülmektedir. Kurumların varlığını sürdürmesi ve amaçlarına ulaşması için var olan bilgi birikimini etkin bir şekilde yönetmesi gerekmektedir (Rezaei, Khalilzadeh ve Soleimani, 2021). Bu bağlamda bilgi yönetimi kurumların devamlılığı için gerekli görülen unsurlardan biridir. Bilgi yönetimi, kuruluşların problem çözme, dinamik öğrenme, stratejik planlama ve karar verme gibi faaliyetler için gerekli olan önemli bilgileri ve uzmanlığı bulmasına, seçmesine, organize etmesine, yaymasına ve transfer etmesine yardımcı olan bir süreçtir (Gupta, Iyer ve Aronson, 2000). Personeler beceriler kazandıran, yeniliğin önünü açan, kurumun verimliliğini, etkinliğini ve rekabet gücünü arttıran (Haslinda ve Sarinah, 2009; Rezaei ve diğ., 2021) bilgi yönetimi tüm kurumlarda olduğu gibi üniversiteler açısından da önemlidir (Kalkan, 2017). Üniversiteler, bilginin üretilmesi, dağıtılması, sunulması ve taşınmasında öncü kuruluşlar arasında yer almaktadır (Keser ve Güldüren, 2015). Bilgi yoğun kuruluşlar olan üniversiteler öğrenmeyi teşvik etmek, bilgi teknolojilerini öğretme ve öğrenme süreçlerine daha iyi entegre etmek, üniversite ve iş ortamı arasındaki bilgi akışını yoğunlaştırmak için gerekli tüm eylemlere yönelik sistematik bir bilgi yönetimi yaklaşımı geliştirmelidir (Bratianu, Stanescu ve Mocanu, 2021). Etkili bir bilgi yönetimi politikası, öğretim ve araştırmayı daha iyi bir seviyeye getirebilir (Velásquez ve Lara, 2021). Bu bağlamda bilgi yönetimi ile yakından ilişkili olan kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımına yönelik algıların incelenmesi ve demografik bilgiler açısından farklılıkların analiz edilmesi önemli görülmüştür.

1.1. İlgili Literatür

1.1.1. Bilgi ve Bilgi Yönetimi

İşletmelerin küreselleşmesi, artan bilgi hızı ve iş yükü, kurumsal hafıza kaybı, çalışanların iş değiştirme olasılığı, teknolojik gelişmeler nedeniyle bilgi yönetimine yönelik ilgi ve uygulamalar artmaktadır (Dalkir, 2005). Bilgi yönetimi sürecinin temel ögesi bilgidir (Akgün, Keskin ve Günsel, 2009). Bilgi, enformasyonun deney, tecrübe veya yorumla bir araya gelerek oluşan; kişisel anlamda düzenlenmiş enformasyon olarak tanımlanabilir (Aktan ve Vural, 2016). Polanyi (1966, Aktaran: Akgün ve diğ., 2009: 22) bilgiyi açık ve örtük bilgi olarak sınıflandırmıştır. Açık bilgi, kelimeler ve sayılarla ifade edilebilen, somut veriler, bilimsel formüller veya evrensel ilkeler şeklinde kolayca iletilebilen ve paylaşılabilen bilgi türü (Nonaka ve Takeuchi, 1995: 8) iken örtük bilgi, biçimsel olmayan yollarla öğrenilen; biçimlendirilmemiş, kodlanmamış bilgi türüdür (Akgün ve diğ., 2009: 23). Bilgi yönetimi ise kuruluşun hedeflerine erişmek amacıyla kurumun açık ve örtük bilgi kaynaklarının kullanılması ve geliştirilmesidir (Davenport, De Long ve Beers, 1998). Bilgi yönetimi kavramı 1980'lerin sonunda yaygın kullanıma başlanmıştır (Dalkir, 2005). Türkiye'de ise 2000'li yıllardan sonra bilgi yönetimine ilişkin yayınlarda artış yaşanmıştır (Zaim, 2005). Bilgi yönetimi, kuruluşların problem çözme, dinamik öğrenme, stratejik planlama ve karar verme gibi faaliyetler için gerekli olan önemli bilgileri ve uzmanlığı bulmasına, seçmesine, organize etmesine, yaymasına ve transfer etmesine yardımcı olmaktadır (Gupta ve diğ., 2000). Bilgi yönetimi bilginin oluşturulması, paylaşılması, kullanılması ve korunması olmak üzere dört temel süreci içermektedir (Laudon ve Laudon, 2011). Bilginin oluşturulması aşamasında örgütün yeni ve yararlı fikirler üretebilme yeteneğidir (Zaim, 2005). Kurumlar bilinçli olarak bilgi üretebilir veya çevreleri ile girdikleri etkileşimler sonucu bilgi edinebilirler (Davenport ve diğ., 1998). Bilgi paylaşım aşaması içsel ve dışsal kaynaklarla elde edilen bilginin kurum içerisindeki bireyler ve gruplar arasında iletilmesi sürecidir (Akgün ve diğ., 2009: 51). Bilginin uygulanması, oluşturulan bilginin fiili kullanımını ifade eder (Dalkir, 2005). Bilginin korunması ise kurumsal bilginin yetkisiz ve yasal olmayan kullanımdan korunması aşamasıdır (Çakar, Yıldız ve Dur, 2010). İlgili alan yazın incelendiğinde Türkiye'de bilgi yönetimi, bilgi yönetim süreci, bilgi yönetimi ve örgüt yapısına yönelik çalışmalara rastlanmıştır (Akgün ve Keskin, 2003; Zaim, 2005; Çakar ve diğ., 2010; Erkutlu, Özdemir ve Uslu, 2018).

1.1.2. Bilgi Yönetimi ve Bilgi Güvenliği İlişkisi

Örgüt içerisinde üretilen, paylaşılan bilginin korunması kurumlar için gerekli bir durumdur (Gast, Gundolf, Harms ve Matos Collado, 2019). Bilgi yönetimi kapsamında değerlendirildiğinde Gold, Malhotra ve Segars (2001) bilgi yönetim sürecinin bir aşamasının da bilgi koruma olduğunu vurgulamaktadır. Kurum çalışanlarının erişecekleri bilgilerin sınıflandırılması, yetkisiz erişimin önlenmesi gerekmektedir (İpçioğlu ve Kahya, 2016). Diğer kuruluşlar gibi sahip olduğu yoğun bilgiler nedeniyle üniversiteler de siber saldırıların

hedefinde yer almaktadır (Waddell, 2013). Bu noktada kurumsal bilgi güvenliği kavramı önem kazanmaktadır. Bilgi güvenliği, bilgi varlıklarına yönelik yetkisiz erişim, değiştirme, hırsızlık veya fiziksel zararı önlemek için alınan tedbirlerdir (Laudon ve Laudon, 2011). Teknolojik önlemlerin alınmasına rağmen bilgi güvenliğine yönelik ihtiyaç artmaktadır (Narain Singh, Gupta ve Ojha, 2014). Araştırmalar teknolojik önlemlerin, çoğu zaman kurumsal bilgi güvenliği ile ilgili sorunlara tek çözüm olamayacağını (Hadlington, Popovac, Janicke, Yevseyeva ve Jones, 2019) bilgi güvenliğinin teknik, yönetim ve insani yönlerinin dengeli bir yapıya sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır (Narain Singh ve diğ., 2014). Ancak bilgi güvenliğinin örgütsel ve bireysel yönleri çoğu zaman göz ardı edilmektedir (Narain Singh ve diğ., 2014). Alan yazın incelendiğinde akademik ve idari personelin bilgi güvenliğini (Aslan Öztezcan, 2017; Rezgui ve Marks, 2008). ve bilgi güvenliğini bilgi yönetimi bağlamında değerlendiren çalışmalara rastlanmıştır (Mittal, Roy ve Saxena, 2010; Gast ve diğ., 2019).

1.1.3. Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi

Genellikle bilgi yönetimi başlığı altında ele alınan bilgi paylaşımı bilginin yaratılması için kritik bir süreçtir (Small ve Sage, 2005). Bilgi paylaşımı, belirli bir alanda veya sorunla ilgili olarak deneyim ve uzmanlık sunmaya yönelik bir bilgi dağıtım biçimidir. Bilgi yönetimi bağlamında ise bilgi paylaşımı bilginin oluşturulmasını teşvik eder (Dalkir, 2005). Bilgi yönetimini başarılı bir şekilde gerçekleştiren kuruluşlar bilgi paylaşımını desteklemekte ve teşvik etmektedir (Davenport ve diğ., 1998). Çünkü bilgi kurumda aktarıldığında, paylaşıldığında faydalı ve etkili hale gelmektedir (Laudon ve Laudon, 2011). Çalışanları farklı platformlarda ve mesafelerde birbirine bağlaması, mesleki uygulamaları standardize etmesi, hatalardan kaçınılması, en iyi uygulamalardan yararlanılmasına imkan tanınması, itibar oluşturması bilgi paylaşımının stratejik olarak önemli faydaları arasındadır (Dalkir, 2005). Bilgi paylaşımının çalışanlara bireysel düzeyde performans, öğrenme ve yaratıcılık, psikolojik etkiler; ekip düzeyinde ekip performansı, yaratıcılık, olumlu örgüt iklimi; örgütsel düzeyde örgütsel performans, örgütsel öğrenme, iş süreci verimliliğini artırma gibi olumlu etkileri bulunmaktadır (Ahmad ve Karim, 2019; Rezaei ve diğ., 2021). İlgili alan yazın incelendiğinde akademisyenlerin bilgi paylaşımına yönelik olumlu tutum ve niyetlerini inceleyen çalışmalar yer almaktadır (Cheng, Ho, ve Lau 2009; Fullwood, Rowley ve Delbridge, 2013). Ayrıca bilgi paylaşımı ve bilgi yönetimi arasında olumlu ilişki olduğunu bulgulayan çalışmalara rastlanmıştır (Tan, 2016; Muhammed ve Zaim, 2020).

1.1.4. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel İletişim İlişkisi

Bilgi yönetim süreçleri (oluşturma, edinme, paylaşma, uygulama) iletişim ile yakından ilişkili ve örgüt içerisinde öncelik verilmesi gereken konular arasındadır (Daldal, 2008). Örgütsel iletişim bireyler, gruplar veya örgütler arasında mesaj alışverişini içeren çeşitli iletişim faaliyetleridir (Keyton, 2010) ve bilgi yönetiminin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Efiloğlu, 2006). Nonaka ve Takeuchi (1995) bilgi yönetiminin bilgi yaratma adımıyla örtük bilginin açık bilgiye dönüşümünde iletişimin gerekli olduğunu vurgulamaktadırlar. Ayrıca bireyler veya gruplar arasındaki iletişim, genellikle yeni fikirlerin yaratılmasının temelidir ve bu nedenle bilgi yaratma potansiyeline fırsat oluşturmaktadır (Gold ve diğ., 2001). Etkili bir bilgi yönetimi uygulamasında tüm iletişim biçimlerinin (dikey, yatay, çapraz, formel, informal) kullanılması kuruma fayda sağlamaktadır (Daldal, 2008). Örgütsel iletişim formel ve informal biçimde gerçekleştirilir. Formel iletişim, önceden planlanmış, gündemi önceden belirlenmiş, kurumun resmi çalışmasına ilişkin iletişim iken informal iletişim ise planlanmamış, belirli bir gündemi olmayan, gayri resmi bir dil kullanılabilen iletişim türüdür (Kraut, Fish, Root ve Chalfonte, 1990; Lunenburg, 2010). Eğitim kurumları açısından bilgi yönetiminin sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi için örgütsel iletişimin teşvik edilmesi ve buna yönelik çalışmalar gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Güçlü ve Sotirosfki, 2006). İlgili alan yazın incelendiğinde akademik ve idari personelin örgütsel iletişimini inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Ölçer ve Koçer, 2015; Katırcı, 2021). Ayrıca alan yazında bilgi yönetimini örgütsel iletişim bağlamında ve aralarındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Zorn ve Taylor, 2004; Daldal, 2008; Johannessen, 2020).

1.2. Araştırmanın Amacı

Örgütlerin başarısında etkili unsurlar arasında yer alan bilgi yönetimi açısından, örgütsel iletişimin (Efiloğlu, 2006), bilgiyi korumanın (Gold ve diğ., 2001) önemli olduğu belirtilmiştir. Bilgi yönetiminde bilişim teknolojileri cihazlarının kullanılması (Zorn ve Taylor, 2004) nedeniyle kurumlar bilgi güvenliği riskleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu bağlamda bilgi yönetimiyle yakından ilişkili olan bilgi güvenliği, örgütsel

iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımı değişkenlerinin incelenmesi önemli görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada bilgi güvenliğinin kurumsal ve kişisel yönlerinin birlikte incelenmesi amacıyla bilgi güvenliği kurumsal bilgi güvenliği ve kişisel bilgi güvenliği farkındalığı olarak araştırılmıştır. Alan yazında bilgi güvenliğine yönelik yapılacak çalışmalarda demografik bilgilere göre farklılıkların incelenmesi önerilmektedir (Safa, Von Solms ve Furnell, 2016; Chua, Wong, Low ve Chang, 2018). Bu bağlamda bilgi yönetimine yönelik kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımına ilişkin katılımcıların profillerini ortaya çıkarmak için farklı değişkenler açısından incelenmesi önemli görülmüştür. Gerçekleştirilen çalışmada aşağıda yer alan araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- Üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliğine, kişisel bilgi güvenliği farkındalığına, örgütsel iletişime ve örgütsel bilgi paylaşımına ilişkin algıları ne düzeydedir?
- Üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği farkındalığı, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımı demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, hizmet süresi, İnternette/ sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı, görev türü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliğinin, kişisel bilgi güvenliği farkındalığı, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımı bağlamında değerlendirilmesinin amaçlandığı bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeliyle tasarlanmıştır. Tarama modeli, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için kullanılan araştırma yöntemi olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012: 14).

2.2. Çalışma Grubu

Üniversitelerin eğitim ve araştırma faaliyetlerinin yanı sıra idari faaliyetleri de bilgi yönetimi açısından önemlidir. Eğitim ve araştırma faaliyetlerinin etkili yönetilebilmesi için idari çalışanların katkısına ihtiyaç duyulmaktadır. Üniversite çalışanları (akademik ve idari personel) arasındaki etkileşim bilgi yönetimi süreçlerini etkilemektedir (Kalkan, 2017). Ayrıca ilgili alan yazın incelendiğinde akademik ve idari personelin bilgi güvenliği davranışlarının (Öğütçü, 2010; Karakaya ve Yetgin, 2020) örgütsel iletişim davranışlarının (Eyyüpoğlu 2017), bilgi paylaşımının (Carman, 2016) benzer olduğunu veya görev türüne göre farklılaşmadığını bulgulayan çalışmalara rastlanmıştır. Bu noktadan yola çıkarak gerçekleştirilen çalışmanın, üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin bilgi yönetim süreci işleyişine yönelik olması, akademik personelin bir kısmının idari görevleri yürütmeleri, akademik personelin eğitim-öğretim sürecinin yanı sıra kurumsal işleyiş ve kurumsal yapıyla ilişkili olması nedeniyle akademik ve idari personelden elde edilen veriler bir arada incelenmiştir. Ayrıca çalışma grubunda idari, akademik ve hem idari hem akademik görevi olan personele ulaşılarak genel bir bakış açısıyla araştırma değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye'nin doğusunda yer alan bir üniversitede görev yapan elverişli örneklem yöntemiyle 527 akademik ve idari personelden veriler toplanmış ancak eksik ve hatalı veri girişleri nedeniyle analizler 479 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan akademik ve idari personelin demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	304	63.5
	Erkek	175	36.5
Görev Türü	İdari Personel	149	31.1
	Akademik Personel	248	51.8
	İdari Görevli Akademik Personel	82	17.1
	Evli	380	79.3
Medeni Hal	Bekar	99	20.7
	30 yaş altı	121	25.3
Yaş	35-44	152	31.7
	45-55	139	29.0
	55 ve üzeri	67	14.0
	5 yıldan az	67	14.0
Hizmet Süresi	5-10 yıl	96	20.0
	11-20 yıl	109	22.8
	21-30 yıl	129	26.9
	30 yıl ve üzeri	78	16.3
	Eğitim Düzeyi	Lise	26

Üniversite Personelinin Bilgi Yönetimi Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

	Ön Lisans	33	6.9
	Lisans	88	18.4
	Yüksek Lisans	74	15.4
	Doktora	258	53.9
	Gazete okuma/haber izleme/bilgi edinme	365	76.2
	Alışveriş	254	53.0
	Sosyal Ağ	244	50.9
	Konuşma/Mesajlaşma	208	43.4
İnterneti Kullanma Amacı	Müzik dinleme	203	42.4
	Film/video izleme	189	39.5
	Akademik çalışmalar/Araştırma yapma	174	36.4
	Kurumsal işlemler	85	17.7
	Oyun oynama	61	12.7
	Düşük	162	33.8
Sosyal Ağ Kullanma Düzeyi	Orta	244	50.9
	Yüksek	73	15.2
	E-posta adresi	300	62.6
İnternette/Sosyal Ağ Sitelerinde Paylaşılan Kişisel Bilgiler	Telefon numarası	75	15.7
	Doğum tarihi	92	19.2
	Kişisel fotoğraf	229	47.8
	Kişisel video	66	13.8
	Ayda birkaç defa	79	16.5
İnternette/ sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı	Ayda bir	67	14.0
	Yılda birkaç defa	115	24.0
	Yılda bir defa	67	14.0
	Kontrol etmiyorum	151	31.5
Toplam		479	100

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %63.5'nin kadın, %51.8'nin akademik personel, %17.1'nin idari göreve sahip akademik personel, %31.7'nin 30-44 yaş aralığında, %26.9'unun 21-30 yıl hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %53.9'nun doktora mezunu olduğu, İnterneti en fazla okuma/haber izleme/bilgi edinme (%76.2) için kullanırken en az oyun oynama (12.7) amacıyla kullandığı ve İnternet/ Sosyal ağ sitelerinde en fazla e-posta adresini (62.6) paylaştığı belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Örneklemeye dahil edilen akademik ve idari personel hakkında cinsiyet, yaş, görev türü gibi bilgileri tespit etmeyi sağlayan araştırmacılar tarafından geliştirilen formdur.

Bilgi Güvenliği Ölçeği: Gerçeker (2012) tarafından geliştirilen Bilgi Güvenliği Ölçeği beşli likert tipinde, 26 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları bilgi güvenliği kültürü, bilgi güvenliği yönetimi, bilgi güvenliği yaklaşımı, bilgi güvenliği uygulaması, bilgi güvenliğinde gizlilik şeklindedir. Baran (2019) yüksek lisans tez çalışmasında ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerini eğitim kurumları örneği üzerinden tekrar gerçekleştirmiş ve ölçeğin orijinal yapısıyla benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.96'dır.

Bilgi Güvenliği Farkındalık Düzeyi Belirleme Ölçeği: Keser ve Güldüren (2015) tarafından geliştirilen ölçek, beşli likert tipinde, 34 madde ve saldırı ve tehditler ile kişisel verilerin korunması boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.98 şeklindedir.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Wang ve Wang (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe uyarlaması Aslan (2014), tarafından gerçekleştirilmiştir. Bilgi paylaşımı beşli likert tipinde olup 11 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.910 şeklindedir.

Örgütsel İletişim Envanteri: Tuna (2008), tarafından geliştirilen Örgütsel İletişim Envanteri 20 maddeden oluşmaktadır ve beşli likert tipindedir. Envanterin standardizasyon işlemleri araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir (Polat, 2022). Standardizasyon işlemleri sonucunda Formel ve İnfornel İletişim alt boyutlarında oluşan ölçek 16 maddededir. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.902'dir.

2.4. Veri Analizi

Veri analizine başlamadan kayıp ve uç değerler incelenmiş, normal dağılımın belirlenmesi amacıyla basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiş (Tabachnick ve Fidell, 2007) ve frekans, yüzde, ortalama gibi betimsel analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerden elde edilen aritmetik ortalamaların yorumlanmasında "dizi genişliği/yapılacak grup sayısı" formülünden faydalanılmış (Tekin, 2004) ve aralıklar "1.00-1.80: Çok Düşük, 1.81-2.60: Düşük, 2.61-3.40: Orta, 3.41-4.20: Yüksek, 4.21-5.00: Çok Yüksek" şeklinde belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, hizmet süresi, İnternette/ sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı, görev türü değişkenlerinin normallliğini belirlemek amacıyla normal Q-Q grafikleri ile basıklık ve çarpıklık değerleri her bir değişken için ayrı ayrı ve verilerin her bir

değişken için ayrı ayrı normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2014:40; Tabachnick ve Fidell, 2007). Verilerin normal dağılımı nedeniyle Bağımsız Gruplar t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. İki den fazla gruplardan, grupların homojen dağılımı nedeniyle farklılığın kaynağının belirlenmesi amacıyla post-hoc analizlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Etki büyüklüğünün belirlenmesi için ise eta kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkendeki toplam varyansın açıklanma düzeyi olarak tanımlanan eta kare (η^2) değeri, “.01” değeri küçük, “.06” değeri orta ve “.14” değeri geniş etki büyüklüğü olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2014: 44). Araştırma değişkenleri görev türüne göre analiz edilirken akademik personel ile hem akademik hem idari görevi olan katılımcılar birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerden Elde Edilen Ortalama Puanlar ve Normallik Değerleri

Ölçekler	N	\bar{X}	Ss	Skewness	Kurtosis
Kurumsal Bilgi Güvenliği	479	89.873	14.051	0.099	0.246
Bilgi Güvenliği Kültürü Boyutu	479	17.073	3.539	-0.104	0.206
Bilgi Güvenliği Uygulaması Boyutu	479	19.964	3.645	-0.032	0.307
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı Boyutu	479	13.672	2.648	0.073	-0.158
Bilgi Güvenliği Yönetimi Boyutu	479	27.559	4.854	0.130	-0.036
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik Boyutu	479	11.603	2.099	-0.677	-0.322
Bilgi Güvenliği Farkındalığı Düzeyi Belirleme	479	118.605	19.698	0.217	-0.210
Saldırı ve Tehditler Boyutu	479	52.267	10.498	0.085	-0.262
Kişisel Verilerin Korunması Boyutu	479	68.106	10.916	0.049	-0.266
Örgütsel İletişim	479	41.770	7.484	-0.075	-0.095
Formel İletişim Boyutu	479	41.770	7.484	-0.075	-0.095
İnformel İletişim Boyutu	479	11.620	2.277	0.223	-0.218
Bilgi Paylaşımı	479	37.633	6.116	0.453	0.751
Açık Bilgi Paylaşımı Boyutu	479	13.315	2.693	0.219	0.016
Örtük Bilgi Paylaşımı Boyutu	479	24.317	4.131	0.317	0.381

3. Bulgular

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Değişkenlerine ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Akademik ve İdari Personelin Araştırma Kapsamındaki Değişkenlere İlişkin Algıları

Değişken	N	\bar{X}	SS	Puan Aralığı
Kurumsal Bilgi Güvenliği	479	3.45	.540	Yüksek
Bilgi Güvenliği Kültürü Boyutu	479	3.41	.707	Yüksek
Bilgi Güvenliği Uygulaması Boyutu	479	3.32	.607	Orta
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı Boyutu	479	3.41	.662	Yüksek
Bilgi Güvenliği Yönetimi Boyutu	479	3.44	.606	Yüksek
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik Boyutu	479	3.86	.699	Yüksek
Bilgi Güvenliği Farkındalığı Düzeyi Belirleme	479	3.54	.579	Yüksek
Saldırı ve Tehditler Boyutu	479	3.26	.656	Orta
Kişisel Verilerin Korunması Boyutu	479	3.78	.606	Yüksek
Örgütsel İletişim	479	3.48	.623	Yüksek
Formel İletişim Boyutu	479	3.48	.623	Yüksek
İnformel İletişim Boyutu	479	2.90	.569	Orta
Bilgi Paylaşımı	479	3.42	.556	Yüksek
Açık Bilgi Paylaşımı Boyutu	479	3.32	.673	Orta
Örtük Bilgi Paylaşımı Boyutu	479	3.47	.590	Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde, akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliğinin ($\bar{X}=3.45$) kurumsal bilgi güvenliğinin bilgi güvenliği kültürü ($\bar{X}=3.41$), bilgi güvenliği yaklaşımı ($\bar{X}=3.41$), bilgi güvenliği yönetimi ($\bar{X}=3.44$), bilgi güvenliğinde gizlilik ($\bar{X}=3.86$) alt boyutlarının yüksek, bilgi güvenliği uygulaması ($\bar{X}=3.32$) alt boyutunun ise orta düzey olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bilgi güvenliği farkındalığı düzeyinin yüksek ($\bar{X}=3.54$), kişisel verilerin korunması alt boyutunun yüksek ($\bar{X}=3.78$), saldırı ve tehditler alt boyutunun ise orta ($\bar{X}=3.26$) düzey olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların örgütsel iletişim düzeyinin ($\bar{X}=3.48$) ve ölçeğin formel iletişim alt boyutunun ($\bar{X}=3.48$) yüksek, informal iletişim alt boyutunun ise orta ($\bar{X}=2.90$) düzey olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların bilgi paylaşım düzeyinin yüksek ($\bar{X}=3.42$), açık bilgi paylaşımı alt boyutunun orta ($\bar{X}=3.32$), örtük bilgi paylaşımı alt boyutunun yüksek ($\bar{X}=3.47$) düzey olduğu görülmektedir.

3.2. Araştırma Değişkenlerinin Yaşa Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerinin yaşa göre farklılık analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark	η^2
Kurumsal Bilgi Güvenliği	A. 35 yaş altı	121	3.54	.596	1.723		-	
	B.35-44	152	3.45	.543				

Üniversite Personelinin Bilgi Yönetimi Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

	C.45-55	139	3.41	.517				
	D.55 ve üzeri	67	3.38	.460				
Bilgi Güvenliği Kültürü Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.49	.570	0.870	0.456	-	
	B.35-44	152	3.41	.479				
	C.45-55	139	3.38	.488				
	D.55 ve üzeri	67	3.33	.556				
Bilgi Güvenliği Uygulaması Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.39	.726	0.825	0.480	-	
	B.35-44	152	3.31	.679				
	C.45-55	139	3.30	.721				
	D.55 ve üzeri	67	3.26	.711				
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.50	.707	1.094	0.351	-	
	B.35-44	152	3.40	.695				
	C.45-55	139	3.39	.561				
	D.55 ve üzeri	67	3.35	.612				
Bilgi Güvenliği Yönetimi Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.53	.523	1.993	0.114	-	
	B.35-44	152	3.47	.607				
	C.45-55	139	3.37	.704				
	D.55 ve üzeri	67	3.36	.646				
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.99	.671	1.879	0.132	-	
	B.35-44	152	3.84	.595				
	C.45-55	139	3.82	.662				
	D.55 ve üzeri	67	3.78	.658				
Bilgi Güvenliği Farkındalığı	A. 35 yaş altı	121	3.67	.540	3.797	0.010	A>C	.023
	B.35-44	152	3.55	.642			A>D	
	C.45-55	139	3.46	.602				
	D.55 ve üzeri	67	3.42	.544				
Saldırı ve Tehditler Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.39	.637	3.235	0.022	A>C	.020
	B.35-44	152	3.29	.561				
	C.45-55	139	3.17	.506				
	D.55 ve üzeri	67	3.15	.606				
Kişisel Verilerin Korunması Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.91	.622	3.273	0.021	A>B	.020
	B.35-44	152	3.78	.707			A>C	
	C.45-55	139	3.72	.735				
	D.55 ve üzeri	67	3.66	.724				
Örgütsel İletişim	A. 35 yaş altı	121	3.58	.413	2.132	0.095	-	
	B.35-44	152	3.49	.579				
	C.45-55	139	3.41	.667				
	D.55 ve üzeri	67	3.38	.643				
Formel İletişim Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.58	.699	2.132	0.095	-	
	B.35-44	152	3.49	.708				
	C.45-55	139	3.41	.653				
	D.55 ve üzeri	67	3.38	.639				
İnformel İletişim Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.00	.557	3.519	0.015	A>C	.021
	B.35-44	152	2.94	.656				
	C.45-55	139	2.79	.663				
	D.55 ve üzeri	67	2.85	.647				
Bilgi Paylaşımı	A. 35 yaş altı	121	3.58	.566	5.349	0.001	A>B	.032
	B.35-44	152	3.40	.593			A>C	
	C.45-55	139	3.36	.623			A>D	
	D.55 ve üzeri	67	3.29	.621				
Açık Bilgi Paylaşımı Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.62	.570	4.988	0.002	A>C	.030
	B.35-44	152	3.44	.414			A>D	
	C.45-55	139	3.44	.606				
	D.55 ve üzeri	67	3.33	.667				
Örtük Bilgi Paylaşımı Boyutu	A. 35 yaş altı	121	3.51	.643	4.215	0.006	A>D	.025
	B.35-44	152	3.33	.566				
	C.45-55	139	3.21	.593				
	D.55 ve üzeri	67	3.21	.623				

Tablo 4 incelendiğinde, kurumsal bilgi güvenliği ve alt boyutlarının, örgütsel iletişim ve formel iletişim alt boyutunun yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Analiz sonucunda bilgi güvenliği farkındalığının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın 35 yaş altı ve 35-44 yaş ile 35 yaş altı ve 45-55 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu bulgulanmıştır. Bu fark 35 yaş altı olan katılımcıların lehinedir ve hesaplanan etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2=.023$). Bilgi güvenliği farkındalığı ölçeğinin saldırı ve tehditler boyutu yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın 35 yaş altı ve 45-55 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir ve bu fark 35 yaş altı olan katılımcıların lehinedir. Hesaplanan etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2=.020$). Bilgi güvenliği farkındalığı ölçeğinin kişisel verilerin korunması alt boyutu 35 yaş altı ve 30-44 yaş ile 35 yaş altı ve 45-55 yaş aralığında olan katılımcılar arasında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiş ve bu fark 35 yaş altı olan katılımcıların lehinedir. Hesaplanan etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2=.020$). Örgütsel iletişim ölçeğinin informal iletişim boyutu yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın 35 yaş altı ve 45-55 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir ve bu fark 35 yaş altı olan katılımcıların lehinedir. Hesaplanan etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2=.021$). Bilgi paylaşımı yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın 35 yaş altı ve 45-55 yaş ile 35 yaş altı ve 55 yaş ve üzeri olan katılımcılar arasında olduğu ve bu farkın 35 yaş altı olan katılımcıların lehine olduğu

belirlenmiştir. Etki değeri ise orta büyüklüktedir ($\eta^2=.032$). Açık bilgi paylaşım 35 yaş altı ve 45-55 yaş ile 35 yaş altı ve 55 yaş ve üzeri aralığında olan katılımcılar arasında anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın 35 yaş altı olan katılımcıların lehine olduğu belirlenmiştir. Hesaplanan etki değeri ise orta büyüklüktedir ($\eta^2=.030$). Örtük bilgi paylaşımı 35 yaş altı ile 55 yaş ve üzeri olan katılımcılar arasında anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın 35 yaş altı olan katılımcıların lehine olduğu belirlenmiştir. Etki değeri ise orta büyüklüktedir ($\eta^2=.025$).

3.3.Araştırma Değişkenlerinin Hizmet Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerinin hizmet süresine göre farklılık analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Görüşlerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark	η^2
Kurumsal Bilgi Güvenliği	A.5 yıldan az	67	3.59	.591	2.017	0.091		
	B.5-10 yıl	97	3.46	.533				
	C. 11-20 yıl	109	3.36	.578				
	D.21-30 yıl	129	3.48	.505				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.41	.490				
Bilgi Güvenliği Kültürü Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.54	.696	1.530	.192		
	B.5-10 yıl	97	3.40	.679				
	C. 11-20 yıl	109	3.29	.757				
	D.21-30 yıl	129	3.47	.668				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.38	.734				
Bilgi Güvenliği Uygulaması Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.44	.652	1.530	.192		
	B.5-10 yıl	97	3.32	.614				
	C. 11-20 yıl	109	3.22	.639				
	D.21-30 yıl	129	3.34	.590				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.33	.527				
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.55	.682	1.334	.256		
	B.5-10 yıl	97	3.43	.626				
	C. 11-20 yıl	109	3.33	.697				
	D.21-30 yıl	129	3.43	.684				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.37	.587				
Bilgi Güvenliği Yönetimi Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.58	.691	1.461	.213		
	B.5-10 yıl	97	3.45	.609				
	C. 11-20 yıl	109	3.39	.635				
	D.21-30 yıl	129	3.46	.560				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.36	.548				
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik Boyutu	A.5 yıldan az	67	4.01	.574	2.384	.051		
	B.5-10 yıl	97	3.96	.625				
	C. 11-20 yıl	109	3.74	.806				
	D.21-30 yıl	129	3.87	.698				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.77	.701				
Bilgi Güvenliği Farkındalığı	A.5 yıldan az	67	3.72	.618	2.852	0.023	A>E	.023
	B.5-10 yıl	97	3.58	.556				
	C. 11-20 yıl	109	3.48	.631				
	D.21-30 yıl	129	3.52	.561				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.42	.490				
Saldırı ve Tehditler Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.44	.691	2.520	.040	A>E	.020
	B.5-10 yıl	97	3.34	.618				
	C. 11-20 yıl	109	3.21	.681				
	D.21-30 yıl	129	3.23	.661				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.13	.596				
Kişisel Verilerin Korunması Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.97	.639	2.504	.042	A>E	.020
	B.5-10 yıl	97	3.79	.586				
	C. 11-20 yıl	109	3.72	.673				
	D.21-30 yıl	129	3.78	.585				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.68	.502				
Örgütsel İletişim	A.5 yıldan az	67	3.67	.609	1.958	0.100		
	B.5-10 yıl	97	3.47	.679				
	C. 11-20 yıl	109	3.42	.645				
	D.21-30 yıl	129	3.46	.563				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.42	.610				
Formel İletişim Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.67	.609	1.958	.100		
	B.5-10 yıl	97	3.47	.679				
	C. 11-20 yıl	109	3.42	.645				
	D.21-30 yıl	129	3.46	.563				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.42	.610				
İnformel İletişim Boyutu	A.5 yıldan az	67	2.94	.583	4.643	.001	B>C B>D	.037
	B.5-10 yıl	97	3.10	.562				
	C. 11-20 yıl	109	2.82	.585				
	D.21-30 yıl	129	2.82	.555				
	E.30 yıl ve üzeri	77	2.86	.509				
Bilgi Paylaşımı	A.5 yıldan az	67	3.65	.589	4.960	0.001	A>C A>D A>E	.040
	B.5-10 yıl	97	3.49	.586				
	C. 11-20 yıl	109	3.30	.574				
	D.21-30 yıl	129	3.37	.491				
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.37	.503				
Açık Bilgi Paylaşımı Boyutu	A.5 yıldan az	67	3.48	.692	2.698	.030	A>C A>D A>E	.022
	B.5-10 yıl	97	3.44	.693				
	C. 11-20 yıl	109	3.25	.674				

Örtük Bilgi Paylaşımı Boyutu	D.21-30 yıl	129	3.23	.637	5.638	.000	A>C A>D A>E	.045
	E.30 yıl ve üzeri	77	3.31	.659				
	A.5 yıldan az	67	3.74	.598				
	B.5-10 yıl	97	3.52	.605				
	C. 11-20 yıl	109	3.34	.628				
	D.21-30 yıl	129	3.45	.551				
E.30 yıl ve üzeri	77	3.40	.494					

Tablo 5 incelendiğinde, kurumsal bilgi güvenliği ve alt boyutlarının, örgütsel iletişim ve formel iletişim alt boyutunun hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bilgi güvenliği farkındalığı hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın 5 yıldan az ve 30 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında ve bu farkın 5 yıldan az hizmet süresine sahip olan katılımcıların lehine olduğu belirlenmiştir. Etki değerinin orta büyüklükte olduğu belirlenmiştir ($\eta^2 = .023$). Bilgi güvenliği farkındalığı ölçeğinin saldırı ve tehditler ile kişisel verilerin korunması boyutları hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın 5 yıldan az ve 30 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark hizmet süresi 5 yıldan az olan katılımcıların lehinedir ve etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .020$). Örgütsel iletişimin informal iletişim boyutu hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın 5-10 yıl ve 11-20 yıl ile 5-10 yıl ve 21-30 yıl olan katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark hizmet süresi 5-10 yıl olan katılımcıların lehinedir ve etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .037$). Bilgi paylaşımı hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın 5 yıldan az ve 11-20 yıl, 5 yıldan az ve 21-30 yıl ile 5 yıldan az ve 30 yıl ve üzeri olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark hizmet süresi 5 yıldan az olan katılımcıların lehinedir ve etki değerinin orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .040$). Bilgi paylaşımının alt boyutları örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı hizmet süresine anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın 5 yıldan az ve 11-20 yıl, 5 yıldan az ve 21-30 yıl ile 5 yıldan az ve 30 yıl ve üzeri olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark hizmet süresi 5 yıldan az olan katılımcıların lehinedir. Hizmet süresi değişkeninin açık ve örtük bilgi paylaşımına etkisi açısından elde edilen eta kare (η^2) değerinin .022 ve .045 ve orta büyüklükte etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

3.4.Araştırma Değişkenlerinin İnternette/ Sosyal Ağ Sitelerinde Gizlilik/Güvenlik Ayarlarını Kontrol Etme Sıklığına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerinin İnternette/ sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığına göre farklılık analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Görüşlerinin İnternette/ Sosyal Ağ Sitelerinde Gizlilik/Güvenlik Ayarlarını Kontrol Etme Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gizlilik/ Güvenlik Kontrol Sıklığı	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark	η^2
Kurumsal Bilgi Güvenliği	A. Ayda birkaç defa	79	3.61	.683	4.718	.001	A>E B>E	.038
	B. Ayda bir	67	3.57	.507				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.47	.515				
	D. Yılda bir	67	3.40	.486				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.33	.483				
Bilgi Güvenliği Kültürü Boyutu	A. Ayda birkaç defa	79	3.63	.846	4.785	.001	A>E B>E	.038
	B. Ayda bir	67	3.54	.692				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.43	.701				
	D. Yılda bir	67	3.35	.651				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.25	.625				
Bilgi Güvenliği Uygulaması Boyutu	A. Ayda birkaç defa	79	3.51	.757	3.862	.004	A>E	.031
	B. Ayda bir	67	3.39	.622				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.35	.556				
	D. Yılda bir	67	3.29	.545				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.19	.551				
Bilgi Güvenliği Yaklaşımı Boyutu	A. Ayda birkaç defa	79	3.56	.805	3.124	.015	A>E	.025
	B. Ayda bir	67	3.54	.659				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.39	.637				
	D. Yılda bir	67	3.45	.609				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.28	.600				
Bilgi Güvenliği Yönetimi Boyutu	A. Ayda birkaç defa	79	3.61	.727	5.414	.000	A>E A>D B>D B>E	.043
	B. Ayda bir	67	3.59	.583				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.49	.579				
	D. Yılda bir	67	3.30	.551				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.31	.555				
Bilgi Güvenliğinde Gizlilik Boyutu	A. Ayda birkaç defa	79	3.87	.793	.450	.773		
	B. Ayda bir	67	3.94	.618				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.81	.694				
	D. Yılda bir	67	3.91	.685				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.84	.696				
Bilgi Güvenliği Farkındalığı	A. Ayda birkaç defa	79	3.72	.679	7.650	.000	A>D A>E B>E C>E	.060
	B. Ayda bir	67	3.64	.528				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.63	.577				
	D. Yılda bir	67	3.42	.498				

Saldırı ve Tehditler Boyutu	E. Kontrol etmiyorum	151	3.37	.527	6.188	.000	A>E A>D C>E	.049
	A. Ayda birkaç defa	79	3.49	.797				
	B. Ayda bir	67	3.32	.625				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.35	.647				
	D. Yılda bir	67	3.14	.559				
Kişisel Verilerin Korunması Boyutu	E. Kontrol etmiyorum	151	3.10	.587	6.993	.000	A>E B>E C>E	.055
	A. Ayda birkaç defa	79	3.93	.654				
	B. Ayda bir	67	3.93	.544				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.88	.608				
	D. Yılda bir	67	3.67	.538				
Örgütsel İletişim	E. Kontrol etmiyorum	151	3.60	.586	2.172	.071		
	A. Ayda birkaç defa	79	3.64	.682				
	B. Ayda bir	67	3.50	.572				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.48	.568				
	D. Yılda bir	67	3.46	.603				
Formel İletişim Boyutu	E. Kontrol etmiyorum	151	3.38	.651	2.172	.071		
	A. Ayda birkaç defa	79	3.64	.682				
	B. Ayda bir	67	3.50	.572				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.48	.568				
	D. Yılda bir	67	3.46	.603				
İnformel İletişim Boyutu	E. Kontrol etmiyorum	151	3.38	.651	3.015	.018	A>E	.024
	A. Ayda birkaç defa	79	3.05	.595				
	B. Ayda bir	67	3.01	.564				
	C. Yılda birkaç defa	115	2.88	.590				
	D. Yılda bir	67	2.86	.533				
Bilgi Paylaşımı	E. Kontrol etmiyorum	151	2.81	.540	3.557	.007	A>E B>E	.029
	A. Ayda birkaç defa	79	3.54	.619				
	B. Ayda bir	67	3.55	.542				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.43	.548				
	D. Yılda bir	67	3.33	.488				
Açık Bilgi Paylaşımı Boyutu	E. Kontrol etmiyorum	151	3.32	.542	1.818	.124		
	A. Ayda birkaç defa	79	3.42	.759				
	B. Ayda bir	67	3.46	.719				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.31	.667				
	D. Yılda bir	67	3.31	.572				
Örtük Bilgi Paylaşımı Boyutu	E. Kontrol etmiyorum	151	3.23	.641	3.907	.004	A>E	.031
	A. Ayda birkaç defa	79	3.61	.659				
	B. Ayda bir	67	3.60	.574				
	C. Yılda birkaç defa	115	3.50	.585				
	D. Yılda bir	67	3.34	.538				
	E. Kontrol etmiyorum	151	3.37	.561				

Tablo 6 incelendiği araştırma değişkenlerinden kurumsal bilgi güvenliğinin İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” ile “ayda bir defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark “ayda birkaç defa” ve “ayda bir defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir ve etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .038$). Kurumsal bilgi güvenliği ölçeğinin bilgi güvenliğinde gizlilik alt boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığına göre anlamlı farklılık göstermezken, bilgi güvenliği kültürü boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” ile “ayda bir defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiş ve bu fark İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını “ayda birkaç defa” ve “ayda bir defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir. Etki değeri ise orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .038$). Kurumsal bilgi güvenliği ölçeğinin bilgi güvenliği uygulaması ve bilgi güvenliği yaklaşımı boyutları İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiş ve bu fark İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını “ayda birkaç defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir. Her iki alt boyut için eta kare (η^2) değerinin .031 ve .025 olduğu bulgulanmış ve orta büyüklükte etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Kurumsal bilgi güvenliği ölçeğinin bilgi güvenliği yönetimi boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığına göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum”, “ayda birkaç defa” ve “yılda bir defa”, “ayda bir” ve “kontrol etmiyorum” ile “ayda bir” ve “yılda bir defa” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark “ayda birkaç defa” ve “ayda bir defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir ve etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .043$).

Bilgi güvenliği farkındalığı İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum”, “ayda birkaç defa” ve “yılda bir defa”, “ayda bir” ve “kontrol etmiyorum” ile “yılda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark “ayda birkaç defa”, “ayda bir” ve “yılda birkaç defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir ve etki değerinin orta büyüklükte olduğu belirlenmiştir

($\eta^2 = .060$). Bilgi güvenliği farkındalığı ölçeğinin saldırı ve tehditler boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum”, “ayda birkaç defa” ve “yılda bir defa”, “ayda bir defa” ve “kontrol etmiyorum” ile yılda birkaç defa ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu fark “ayda birkaç defa” ve “ayda bir defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir ve etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .049$). Bilgi güvenliği farkındalığı ölçeğinin kişisel verilerin korunması boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum”, ayda bir ve “kontrol etmiyorum” ile “yılda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiş ve bu fark “ayda birkaç defa”, ayda bir ve yılda birkaç defa kontrol eden katılımcıların lehinedir. Hesaplanan etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .055$). Örgütsel iletişim ölçeği ve formel iletişim alt boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken ancak ölçeğin informal iletişim boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiş ve bu fark “ayda birkaç defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir. Hesaplanan etki değeri ise orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .024$). Katılımcıların bilgi paylaşımı İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” ile “ayda bir defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiş ve bu fark “ayda birkaç defa” ve “ayda bir defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir. Hesaplanan etki değeri orta büyüklüktedir ($\eta^2 = .029$). Bilgi paylaşım ölçeğinin açık bilgi paylaşımı İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken örtük bilgi paylaşımı İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonucunda farklılığın “ayda birkaç defa” ve “kontrol etmiyorum” yanıtını veren gruplar arasında olduğu belirlenmiş ve bu fark “ayda birkaç defa” kontrol eden katılımcıların lehinedir. Etki değerinin ise orta büyüklükte olduğu belirlenmiştir ($\eta^2 = .031$).

3.5. Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete ve Görev Türüne Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Analiz sonuçlarına göre kurumsal bilgi güvenliği ve alt boyutları, bilgi güvenliği farkındalığı ve alt boyutları, örgütsel iletişim ve alt boyutları, bilgi paylaşımı ve alt boyutları cinsiyet ve görev türü (akademik, idari) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada üniversite görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliği, kişisel bilgi güvenliği, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımına yönelik algıları incelenmiş ve demografik bilgiler açısından farklılıkları analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yönelik olarak sonuç ve tartışma başlıklar halinde sunulmuştur.

4.1. Katılımcıların Kurumsal Bilgi Güvenliği, Kişisel Bilgi Güvenliği Farkındalığı, Örgütsel İletişim Ve Örgütsel Bilgi Paylaşımına İlişkin Algılarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliği düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İlgili alan yazında bilgi güvenliği ile ilgili benzer (Gerçekler, 2012; Turaç, 2022) ve farklı (Ashenden, 2018) sonuçlara rastlanmıştır. Kurumların bilgi varlıklarının öneminin daha fazla farkına varması, bilgi güvenliği ihlali nedeniyle yaşanan olumsuzluklara ilişkin deneyimler veya duyumlar, çalışanların bilgi güvenliği bağlamında birbirlerinden olumlu etkilenmeleri, kurumsal işleyişte dijital dönüşümün yaşanması nedeniyle daha fazla bilişim teknolojileri cihazlarının kullanımının kurumsal bilgi güvenliğinin yüksek olmasıyla ilişkili olabilir. Bu sonuçlardan yola çıkarak üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliğinin yüksek olmasının üniversitelerin bilgi güvenliği ve bilgi varlıklarının korunması açısından olumlu bir durum olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda kişisel bilgi güvenliği farkındalık düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazın incelendiğinde araştırma sonucuna benzer (Aslan Öztezcan, 2017; Canoğulları 2021; Ernita, Ruldeviyani, Maftuhah ve Mulyadi, 2022; Filik ve Ünal, 2021; Okul, Şimşek, Hafçı ve Barış, 2018; Özdemir, 2019) ve farklı (Taner, 2018) sonuçlara da rastlanmıştır. Araştırma bulgusu ve ilgili alan yazında yer alan çoğu çalışma çalışanların bilgi güvenliği farkındalığının orta düzeyin üzerinde veya yüksek olduğunu göstermektedir. Teknolojinin yaygın kullanımı, bilgi güvenliği ihlalleri nedeniyle yaşanan olumsuzluklara ilişkin haberler, bilgi güvenliğine yönelik eğitimler ve bilgilendirme çalışmaları, kamu kurumlarının bilgi güvenliğine yönelik bilgilendirmeleri gibi çalışmaların kişisel bilgi güvenliği farkındalığının yüksek olmasında etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre üniversitede

görev yapan akademik ve idari personelin bilgi güvenliği farkındalığının yüksek olması kişisel bilgi güvenliğinin sağlanması açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Araştırma sonucunda üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin örgütsel iletişim düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazında benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Ataş Akdemir, 2019; Çanak ve Avcı, 2016; Efeoğlu ve Çetin, 2012). Kurum çalışanlarının ortak çalışma alanlarını veya odaları paylaşması, çalışmanın bir kamu kurumunda gerçekleştirilmesi nedeniyle rekabet ortamının yoğun olmaması, kurum içerisinde birlikte uzun süre çalışan personelin bulunması gibi nedenlerle örgütsel iletişim seviyesinin yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların örgütsel iletişim düzeyinin yüksek olması olumlu bir iletişim ortamının bulunması, bilgi ve deneyim aktarılması, etkili iletişimin kurulmasına fırsat tanınması açısından üniversiteler için olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Araştırma sonucunda katılımcıların bilgi paylaşma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazın incelendiğinde benzer sonuçların yer aldığı görülmüştür (Uludağ, Aktaş ve Özdoğaç Özgüt, 2019). Araştırma sonucundan yola çıkarak katılımcıların bilgi paylaşımının desteklenmesine ve bilgi paylaşımını engelleyici durumların ortadan kaldırılmasına yönelik davranışların teşvik edildiği söylenebilir ve aynı zamanda personelin bilgi düzeyinin artması, bilginin tek bir çalışanda toplanmaması, yeni bilginin hızlı uygulanması, bir alanda sahip olunan uzmanlığın farklı alanlarda kullanılabilmesi açısından üniversiteler için olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

4.2.Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Analiz sonuçlarına göre kurumsal bilgi güvenliği ve alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde çalışma sonucundan farklı (Chua ve diğ.,) ve benzer (Gerçeker, 2012) çalışmalara rastlanmıştır. Katılımcıların kurumsal bilgi güvenliği düzeylerinin yüksek olması, kurumun varlıklarının öneminin farkında olmaları gibi nedenlerle yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı söylenebilir. Araştırma sonucuna göre bilgi güvenliği farkındalığı ve alt boyutlarının yaş değişkeni açısından genç katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmıştır (Aslan Öztezcan, 2017; Baran, 2019; Özdemir, 2019; Wiley ve diğ., 2020). Ayrıca alan yazında araştırma sonucundan farklı çalışmalara da rastlanmıştır (Alemdaroğlu, 2020). Araştırma sonucuna göre üniversitede görev yapan akademik ve idari personelden daha genç yaşta olan katılımcıların daha fazla bilgi güvenliği farkındalığına sahip olduğu söylenebilir. Genç çalışanların teknolojiyi daha yaygın kullanması ve bu nedenle risklere daha fazla aşına olmaları gibi nedenlerin bilgi güvenliği farkındalığının daha genç katılımcılar lehine anlamlı farklılık göstermesiyle ilişkili olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda örgütsel iletişim ve örgütsel iletişimin formel iletişim alt boyutu yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alan yazın incelendiğinde benzer (Bulut, 2019; Ertürk ve Aydın 2018; Kurt, 2014; Tekin, 2015; Yazıcıoğlu, 2019) ve farklı (Agheder, 2021; Günbayı, 2007) sonuçlara rastlanmıştır. Araştırma sonucundan yola çıkarak örgüt içerisindeki her yaş grubundaki çalışanların örgütsel iletişim ile formel iletişim konusunda duyarlı olduğu ve örgütsel iletişim kanallarını kullandığı söylenebilir. Ayrıca bu çalışmanın örneklemini bir kamu kurumu oluşturması nedeniyle her yaş grubundan çalışanların resmi (formel) iletişim kanallarını kullanma konusunda duyarlı olduğu düşünülebilir. Örgütsel iletişim ölçeğinin informal iletişim boyutu yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ve bu farklılık 35 yaş altı katılımcıların lehinedir. Benzer bir çalışmada Arslan ve Afat (2019), informal iletişimin 26-30 yaş grubunda olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Koch ve Denner (2022), yaşın informal iletişimin güçlü bir yordayıcısı olduğunu ve genç yaşta katılımcıların informal iletişimi daha fazla kullandıklarını belirtmişlerdir. Auxier ve Anderson (2021) sosyal medya sitelerinin genç yetişkinler arasında güçlü takipçi kitlesinin olduğunu belirtmişlerdir. Oksa, Kaakinen, Savela, Ellonen ve Oksanen (2020) ise sosyal medyanın kurumun hedeflerine ulaşmak için kullanılabileceğini, bunun örgüt içerisindeki informal iletişim olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda genç katılımcıların sosyal medyayı kullanmaları ve bu durumu kamu çalışmaları içinde faydalı görmeleri gibi nedenlerle informal iletişimin daha genç çalışanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Araştırma katılımcılarının bilgi paylaşımı, açık ve örtük bilgi paylaşımı alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ve bu farklılık 35 yaş altı katılımcıların lehinedir. Alan yazın incelendiğinde araştırma sonucuna benzer sonuçlara rastlanmıştır. Altındış ve Ağca (2011) gerçekleştirdikleri çalışmada sağlık çalışanlarından 18-25 yaş aralığında olan katılımcıların bilgi paylaşım engellerini daha az algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. İlgili alan yazında araştırma sonucundan farklı sonuçlara da rastlanmıştır. Aghedr (2021) gerçekleştirdiği çalışmada bilgi paylaşımının 45 yaş ve üzeri olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiğini; Öneren ve arkadaşları (2016) ise 18-24 yaş arası katılımcıların bilgi paylaşım algı düzeyinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Nişancı ve Bakkal (2020) ise yaşa göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucundan yola çıkarak daha genç katılımcıların, açık ve örtük bilgi paylaşımı konusunda daha fazla duyarlı oldukları söylenebilir.

Kurum içerisindeki genç ve yaşlı çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımının teşvik edilmesine yönelik grup çalışmaları, işbirliği, deneyim paylaşım toplantıları gibi çalışmalar gerçekleştirilebilir.

4.3. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Analiz sonuçlarına göre kurumsal bilgi güvenliği ve alt boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Katılımcıların kurumsal bilgi güvenliğine yönelik algılarının ve duyarlılıklarının benzer olması nedeniyle kurumsal bilgi güvenliğinin hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir. Hizmet süresine değişkenine göre genel bilgi güvenliği farkındalığı, saldırı ve tehditler ile kişisel verilerin korunması alt boyutları 5 yıldan az olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde farklı çalışmalarda benzer sonuçlara rastlanmıştır (Baran, 2019; Khan, Ibrahim ve Hussain, 2021). Hizmet süresi az olan katılımcıların yaşlarının daha genç olduğu bu bağlamda da genç çalışanların teknolojiyi yaygın kullanması, bilgi güvenliği ihlallerine aşına olmaları nedeniyle bilgi güvenliği farkındalığı ve alt boyutlarının, hizmet süresi az olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiği düşünülebilir. Bu sonuçlardan yola çıkarak hizmet süresi daha az olan katılımcıların bilgi güvenliği farkındalığı, saldırı ve tehditler, kişisel verilerin korunması konusunda daha hassas olduğu söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel iletişim ve örgütsel iletişimin formel iletişim alt boyutunun hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmıştır (Ertürk ve Aydın, 2018; Kurt, 2014; Tekin, 2015, Yazıcıoğlu, 2019). Araştırma sonucundan farklı olarak Çanak ve Avcı (2016), örgütsel iletişimin kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılığın daha az süre çalışanların lehine olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucundan yola çıkarak örgüt içerisindeki farklı mesleki deneyimi olan çalışanların benzer iletişim becerilerine ve örgütsel iletişime yönelik olumlu algılara sahip olduğu düşünülebilir. Ayrıca çalışmanın bir kamu kurumunda gerçekleştirilmesi nedeniyle farklı deneyimi olan çalışanların formel iletişim kanallarını kullanma açısından hassas olduğu söylenebilir. Örgütsel iletişimin informal iletişim boyutu hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ve bu fark 5-10 yıl olan katılımcıların lehinedir. Aynı zamanda örgütsel bilgi paylaşımı, açık ve örtük bilgi paylaşımı alt boyutları hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ve bu farklılık hizmet süresi 5 yıldan az olan katılımcıların lehinedir. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgusundan farklı sonuçlara da rastlanmıştır. Aghedr (2021) bilgi paylaşımının mesleki deneyimi 15 yıl ve üzeri katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Güngör ve Celep (2016) mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin örgüt içi bilgi paylaşım düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ancak araştırma sonucundan yola çıkarak hizmet süresi daha az olan katılımcıların örgütsel bilgi paylaşımı, açık ve örtük bilgi paylaşımı, informal iletişim konusunda daha duyarlı olduğu söylenebilir.

4.4. İnternette/Sosyal Ağ Sitelerinde Gizlilik/Güvenlik Ayarlarını Kontrol Etme Sıklığına Göre Farklılık Analizine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Kurumsal bilgi güvenliği ölçeğinin bilgi güvenliğinde gizlilik alt boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak analiz sonuçlarına göre kurumsal bilgi güvenliği, bilgi güvenliği kültürü ve bilgi güvenliği yönetimi boyutları İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını ayda birkaç defa ve ayda bir defa kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bilgi güvenliği uygulaması, bilgi güvenliği yaklaşımı boyutları ise İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını ayda bir defa kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme durumu kişisel bilgi güvenliği farkındalığı ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada da katılımcıların kişisel bilgi güvenliği farkındalığının yüksek olması nedeniyle kurumsal bilgi güvenliği ve alt boyutlarının İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını sık kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Bilgi güvenliği farkındalığı ve kişisel verilerin korunması boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını ayda birkaç defa, ayda bir defa ve yılda birkaç defa yanıtını veren katılımcıların lehine anlamlı farklılık gösterirken, saldırı ve tehditler boyutu ise ayda birkaç defa ve yılda birkaç defa kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Mamonov ve Benbunana-Fich (2018) gerçekleştirdiği çalışmada güçlü şifre seçimi ile bilgi güvenliği tehditlerinin farkında olunması arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Liu, Tse, Kwok ve Chiu (2022) ise bazı kamu kurumlarının çalışanlarının periyodik olarak şifrelerini güncellemelerini talep ettiğini ve bu durumun sosyal medya şifrelerini güncellemeyi de hatırlattığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın bir kamu kurumunda çalışan personellerle gerçekleştirilmesi nedeniyle İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını sık kontrol eden katılımcıların bilgi güvenliği farkındalığı, saldırı ve tehditler ile kişisel verilerin korunmasında hassas olduğu söylenebilir. Örgütsel iletişim ve formel iletişim alt boyutu, bilgi paylaşımının açık bilgi paylaşım alt boyutu İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol etme sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel iletişimin informal iletişim boyutu

İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını ayda birkaç defa kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre bilgi paylaşımı İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını ayda birkaç defa ve ayda bir defa kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bilgi paylaşımının örtük bilgi paylaşımı boyutu ise İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını ayda birkaç defa kontrol eden katılımcıların lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanlar sosyal medya ve İnternet ortamıyla güçlü ilişkiler kurmakta, sosyal medya ile informal ağlar ve ilişkiler artmakta böylelikle hem çalışana hem kuruma fayda sağlanabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar sosyal medya ve İnternet ortamını yaygın bir biçimde kullanmaktadır (Jarrahi, 2017). Sosyal medya siteleri informal iletişime ve örtük bilgi paylaşmaya imkan tanımaktadır. Bu noktada İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını sık kontrol eden katılımcıların informal iletişim ve örtük bilgi paylaşma açısından daha duyarlı olduğu söylenebilir.

4.5. Cinsiyet ve Görev Türü Değişkenine Göre Farklılık Analizine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların kurumsal bilgi güvenliğinin, kişisel bilgi güvenliği farkındalığının, örgütsel iletişimin ve örgütsel bilgi paylaşımının cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç cinsiyetin üniversitede görev yapan akademik ve idari personelin kurumsal bilgi güvenliğinin, kişisel bilgi güvenliği farkındalığının, örgütsel iletişimin ve örgütsel bilgi paylaşımı düzeyleri üzerinde bir değişim oluşturmadığını göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde kurumsal bilgi güvenliği ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda araştırma sonucuna benzer sonuçlara rastlanmıştır (Baran, 2019; Gerçekler, 2012). Kadın ve erkek çalışanların kurumsal bilgi güvenliğine yönelik benzer davranışlar göstermesi, güvenlik risklerine yönelik benzer farkındalığa sahip olması, güvenlik önlemlerine yönelik teşvikler, düzenlenen eğitimler gibi nedenlerin kurumsal bilgi güvenliğinin cinsiyete göre farklılaşmamasında etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde kurumsal bilgi güvenliğine yönelik yapılacak çalışmalarda cinsiyete göre farklılıkların araştırılması önerilmektedir (Safa ve diğ., 2016). Gerçekleştirilen çalışma ile alan yazına bu bağlamda katkı sağlandığı düşünülebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde bilgi güvenliği farkındalığının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği çalışmalara rastlanmıştır sonucuna ulaşımlardır (Çelik Çöp, 2017; Nezgıtlı ve Gökçearslan, 2022; Özdemir, 2019; Wiley, McCormac ve Calic 2020). İlgili alan yazın incelendiği araştırma bulgusundan farklı sonuçların yer aldığı çalışmalara da rastlanmıştır (Alemdaroğlu, 2020; McGill ve Thompson, 2018). Anwar ve diğ., (2017) çalışanların bilgisayar ve İnternet güvenliği davranışlarının bilgi güvenliğinin erkekler lehine anlamlı farklılık gösterdiğini ancak kadınların da siber güvenlik risklerine karşı daha savunmasız olmadığını vurgulamışlardır. Bu sonuç araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Elde edilen sonuçlar ve alan yazında yer alan çalışmalar ışığında erkek ve kadınların teknoloji kullanma becerilerinin benzer seviyelerde olduğu, benzer düzeyde güvenlik önlemi aldığı, güvenlik olayları sonuçlarına ilişkin algılarının yakın düzeylerde olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel iletişiminin cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı belirlenmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde benzer (Ertürk ve Aydın, 2018; İnce ve Gül, 2011; Kurt, 2014; Tekin, 2015; Topsakaloğlu, 2015; Yazıcıoğlu, 2019) ve farklı (Çuhadar, Özgür, Akgün ve Gündüz, 2014) sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlanmıştır. Erkek ve kadın çalışanların benzer örgütsel iletişim becerilerine ve seviyesine sahip olması, örgütlerde iletişimin teşvik edilmesi gibi nedenlerle cinsiyete göre anlamlı farklılığın olmadığı söylenebilir. Araştırma sonucunda örgütsel bilgi paylaşımının da cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İlgili alan yazında benzer (Baran, 2019; Uludağ ve diğ., 2019) ve farklı sonuçların yer aldığı çalışmalara rastlanmıştır (Güngör ve Celep, 2016; Nişancı ve Bakkal, 2020; Öneren, Çiftçi ve Harman, 2016). Erkek ve kadın çalışanlar açısından kurum içerisindeki bilgi paylaşımının son yıllarda daha fazla teşvik edilmesi, bilgi paylaşmanın örgüte sağladığı faydaların kadın ve erkek çalışanlar tarafından daha fazla önemsenmesi gibi nedenlerle cinsiyete göre anlamlı farklılığın oluşmadığı düşünülmektedir. Analiz sonuçlarına göre kurumsal bilgi güvenliğinin, kişisel bilgi güvenliği farkındalığının, örgütsel iletişimin ve örgütsel bilgi paylaşımının ve alt boyutlarının görev türüne göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmıştır. Ögütçü (2010), akademik ve idari personelin benzer bilgi güvenliği davranışlarına sahip olduğu, korumacı davranışlarının görev türüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Karakaya ve Yetgin (2020), akademik ve idari personelin siber güvenlik davranışlarının sadece çevrim içi alışverişte anlamlı farklılık gösterdiği siber güvenlikle ilişkili diğer maddelerde anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Eyyüpoğlu (2017) üniversitede görev yapan akademik ve idari personel ile gerçekleştirdiği çalışmada akademik ve idari personelin benzer iletişim algılarına sahip olduğu ve örgütsel iletişim becerileri anketinin genel olarak görev türüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmıştır (Ögütçü, 2010; Carman, 2016; Eyyüpoğlu 2017; Karakaya ve Yetgin, 2020). Bu sonuçtan yola çıkarak akademik ve idari personelin benzer güvenlik algılarına, iletişim becerilerine ve bilgi paylaşma algılarına sahip olduğu söylenebilir.

5. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışmada üniversitede çalışan personelin bilgi yönetimi algıları bilgi güvenliği, örgütsel iletişim ve örgütsel bilgi paylaşımı bağlamında değerlendirilmiştir. Gelecek çalışmalarda bilgi yönetimi ile ilişkili farklı değişkenler incelenebilir, farklı üniversiteler ve kurumlarda görev yapan çalışanlarla benzer bir araştırma gerçekleştirilebilir. Cinsiyet, yaş, hizmet süresi, İnternette/sosyal ağ sitelerinde gizlilik/güvenlik ayarlarını kontrol sıklığı değişkenlerine göre farklılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalarda farklı demografik bilgilerle farklılık analizleri yapılabilir.

Kaynaklar

- Aghedr, M. M. R. (2021). *Örgütsel iletişim ve bilgi paylaşımının iç müşteri ilişkileri yönetimi üzerine etkisi*. (Doktora tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kastamonu.
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*.
- Akgün, A. E., Keskin, H., & Günsel, A. (2009). *Bilgi yönetimi ve öğrenen örgütler*. Eflatun Yayınevi.
- Aktan, C. C., & Vural, İ. Y. (2016). Bilgi toplumu, yeni temel teknolojiler ve yeni ekonomi. *Yeni Türkiye*, 88(1), 1-37.
- Alemdaroglu, A. (2020). *Çalışanların bilgi güvenliği farkındalığına ilişkin algıları: bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi), İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altındış, S., & Ağca, V. (2011). Örgütsel Bilgi Paylaşımını Engelleyen Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Görgül Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 45-61.
- Akgün, A. E., & Keskin, H. (2003). Sosyal bir etkileşim süreci olarak bilgi yönetimi ve bilgi yönetimi süreci. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 175-188.
- Anwar, M., He, W., Ash, I., Yuan, X., Li, L., & Xu, L. (2017). Gender difference and employees' cybersecurity behaviors. *Computers in Human Behavior*, 69, 437-443.
- Arslan, N., & Afat, N., (2019). Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Ashenden, D. (2018). *In their own words: employee attitudes towards information security*. *Information and Computer Security*, 26(3), 327-337.
- Aslan, M. F. (2014). *İşletmelerde bilgi paylaşımı, inovasyon ve firma performansı ilişkisi: Gaziantep ilinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Aslan Öztezcan B. (2017). *Bilgi güvenliği farkındalığı üzerine bir araştırma: Marmara Üniversitesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ataş Akdemir, Ö. (2019). Teachers' Organizational Communication and Their Job Motivation. *Journal of Education and Learning*, 8(2), 264-270.
- Auxier, B., & Anderson, M. (2021). Social media use in 2021. *Pew Research Center*, 1, 1-4.
- Baran, S. (2019). *Örgütsel bilgi paylaşımının bilgi güvenliği üzerine etkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bratianu, C., Stanescu, D. F., & Mocanu, R. (2021). *Exploring the Knowledge Management Impact on Business Education. Sustainability*, 13(4), 2313.
- Bulut, R. C. (2019). Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iletişim becerileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., (2014), Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Akademi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. F., Karadeniz, Ş., & E., Demirel, (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi, Ankara.
- Canogulları, E. (2021). Öğretmenlerin bilgi güvenliği konusundaki farkındalıklarının incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(2), 651-679.
- Carman, Y. (2019). *Örgüt kültürünün ve örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği*. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Düzce.
- Cheng, M. Y., Ho, J. S. Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: A study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of knowledge management*, 7(3).
- Chua, H. N., Wong, S. F., Low, Y. C., & Chang, Y. (2018). *Impact of employees' demographic characteristics on the awareness and compliance of information security policy in organizations*. *Telematics and Informatics*, 35(6), 1770-1780.
- Çakar, N. D., Yıldız, S., & Dur, S. (2010). Bilgi yönetimi ve örgütsel etkinlik ilişkisi: örgüt kültürü ve örgüt yapısının temel etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 71-93.
- Çanak, M. & Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (7), 91-110.

- Çelik Çöp, Ç. (2017). *Kalite yönetim direktörlerinin bilgi güvenliği farkındalığı: İstanbul ili örneği*. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çuhadar, C., Özgür, H., Akgün, F., & Gündüz, Ş. (2014). Öğretmen adaylarının iletişim becerileri ve iletişimci biçimleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 295-311.
- Daldal, F. (2008). *Bilgi yönetimi sürecinde iletişim olgusu ve iletişim engelleri üzerine bir araştırma Yüksek Lisans Tezi* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge management in theory and practice*. Elsevier.
- Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *MIT Sloan management review*, 39(2), 43-57.
- Efeoğlu, İ. E. & Çetin, S. (2012). Örgütsel iletişimin değerlendirilmesi: belediyelere dair uygulamalı bir çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 185-204.
- Efiloğlu, Ö. (2006). *Bilgi Yönetimi Sürecinde İletişimin Rolü ve Bilgi Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ernita, H., Ruldeviyani, Y., Maftuhah, D. N., & Mulyadi, R. (2022). Strategy to Improve Employee Security Awareness at Information Technology Directorate Bank XYZ. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 6(4), 577-584.
- Erkutlu, H. V., Özdemir, H. Ö., & Uslu, B. B. (2018). Otantik liderlik ile bilgi yönetimi arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 68-96.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki okullarda örgütsel iletişim ve işe angaje olma davranışı: öğretmen görüşlerine dayalı ilişkisel bir analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 86-99.
- Eyyüpoğlu, A. A. (2017). *Örgütsel iletişimin örgüt içi ilişkilerin etkinliği açısından önemi: Şırnak Üniversitesi örneği*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Filik, T., & Ünalın, D.(2021). The Evaluation of the effect of the information security awareness level in medical secretaries on the security and privacy implementations of electronic health records. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 183-202.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). *Knowledge sharing amongst academics in UK universities*. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123–136. doi:10.1108/13673271311300831
- Gast, J., Gundolf, K., Harms, R., & Matos Collado, E. (2019). *Knowledge management and coopetition: How do cooperating competitors balance the needs to share and protect their knowledge? Industrial Marketing Management*. doi:10.1016/j.indmarman.2018.12.007
- Gerçeker, B. (2012). *Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve bilgi güvenliğinin ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). *Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective*. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214.
- Gupta, B., Iyer, L. S., & Aronson, J. E. (2000). *Knowledge management: practices and challenges*. *Industrial Management & Data Systems*, 100(1), 17–21. doi:10.1108/02635570010273018
- Güçlü, N., & Sotirofski, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 351-373.
- Günbayı, I. (2007). The organizational communication process in schools. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(2), 787-798.
- Güngör, G., & Celep, C. (2016). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgüt içi bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve entelektüel sermaye düzeyleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 932-947. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282391>
- Hadlington, L., Popovac, M., Janicke, H., Yevseyeva, I., & Jones, K. (2019). Exploring the role of work identity and work locus of control in information security awareness. *Computers & Security*, 81, 41-48. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2018.10.006>.
- Haslinda, A., & Sarinah, A. (2009). A review of knowledge management models. *Journal of international social research*, 2(9).
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: a sample of public institution from Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(1), 106-124.
- İpçioğlu, İ., & Kahya, D. (2016). Bilgi yönetimi sürecinin örgütsel performans etkisi ve otomotiv sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 179-204.
- Jarrahi, M. H. (2017). Social Media, Social Capital, and Knowledge Sharing in Enterprise. *IT Professional*, 20(4), 37–45. doi: 10.1109/mitp.2017.265105759
- Johannessen, J. A. (2020). *Knowledge management philosophy: Communication as a strategic asset in knowledge management*. Emerald Group Publishing.

- Kalkan, V. D. (2017). A constructive response to the challenges faced by higher education institutions: University knowledge management. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 3(1), 180-191.
- Karakaya, A., & Yetgin, M. A. (2020). Karabük Üniversitesi çalışanlarına yönelik kişisel siber güvenlik üzerine araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 157-172.
- Katırcı, C. (2021). *Kamu sektöründe X ve Y kuşaklarının örgütsel iletişim değerleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Keser, H., & Güldüren, C. (2015). Bilgi güvenliği farkındalık ölçeği (BGFÖ) geliştirme. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(3), 1167-1184.
- Keyton, J. (2010). *Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences*. Sage Publications.
- Khan, A., Ibrahim, M., & Hussain, A. (2021). An exploratory prioritization of factors affecting current state of information security in Pakistani university libraries. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100015.
- Koch, T., & Denner, N. (2022). Informal communication in organizations: work time wasted at the water-cooler or crucial exchange among co-workers?. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kraut, R. E., Fish, R. S., Root, R. W., & Chalfonte, B. L. (1990). Informal communication in organizations: Form, function, and technology. In *Human reactions to technology: Claremont symposium on applied social psychology*. 145-199.
- Kurt, H. Ö. (2019). *Kurumlarda bilgi güvenliği yönetimi: hastane bilgi sistemleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2011). Yönetim bilişim sistemleri. *Çeviri Editörü: Prof. Dr. Uğur Yozgat* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Liu, Y., Tse, W. K., Kwok, P. Y., & Chiu, Y. H. (2022). Impact of Social Media Behavior on Privacy Information Security Based on Analytic Hierarchy Process. *Information*, 13(6), 280.
- Lunenburg, F. C. (2010). Formal communication channels: Upward, downward, horizontal, and external. *Focus on Colleges, Universities, and Schools*, 4(1), 1-7.
- Mamonov, S., & Benbunan-Fich, R. (2018). The impact of information security threat awareness on privacy-protective behaviors. *Computers in Human Behavior*, 83, 32-44.
- McGill, T. & Thompson, N. (2018) *Gender differences in information security perceptions and behaviour*. In: Australasian Conference on Information Systems 2018, 3 - 5 December 2018, UTS, Sydney
- Mittal, Y. K., Roy, S., & Saxena, M. (2010). A knowledge management model to improve information security. *International Journal of Computer Science Issues (IJCSI)*, 7(6), 105.
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). *Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success*. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455–2489. doi:10.1108/jkm-03-2020-0227
- Narain Singh, A., Gupta, M. P., & Ojha, A. (2014). Identifying factors of “organizational information security management”. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(5), 644-667.
- Nezgitli, S. & Gökçearslan, Ş. (2022). Kamu kurumu ve özel sektöre yönelik bilgi güvenliği farkındalığı üzerine bir inceleme. *Instructional Technology and Lifelong Learning*, 3 (1), 19-44.
- Nişancı, Z. N., & Bakkal, E. (2020). Hizmet inovasyonu, bilgi paylaşımı ve işgören tatmini arasındaki ilişki: bir çağrı merkezi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 898-924.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2020). *Professional social media usage: Work engagement perspective*. *New Media & Society*, 23(8), 2303–2326.
- Okul, T., Şimşek, G., Hafçı, B., & Barış, Z. (2018). Bilgi güvenliği farkındalığı: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı oteller örneği. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 189-201.
- Öğütçü, G. (2010). *E-dönüşüm sürecinde kişisel bilişim güvenliği davranışı ve farkındalığının analizi* (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Ölçer, N., & Koçer, S. (2015). Örgütsel iletişim: Kocaeli Üniversitesi akademik personeli üzerine bir inceleme. *Global Media Journal TR Edition*, 6(11), 339-383.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E., & Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 127-157.
- Özdemir, A. (2019). *Kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi güvenliği farkındalığı*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü, Ankara.

- Polat, E. (2022). *Kurumsal bilgi güvenliğinin örgütsel iletişim, örgütsel bilgi paylaşımı ve kişisel bilgi güvenliği farkındalığı açısından değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021). Factors affecting knowledge management and its effect on organizational performance: Mediating the role of human capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2021.
- Rezgui, Y., & Marks, A. (2008). Information security awareness in higher education: An exploratory study. *Computers & Security*, 27(7-8), 241-253. doi: 10.1016/j.cose.2008.07.008.
- Safa, N. S., Von Solms, R., & Furnell, S. (2016). Information security policy compliance model in organizations. *computers & security*, 56, 70-82.
- Small, C. T., & Sage, A. P. (2005). Knowledge management and knowledge sharing: A review. *Information Knowledge systems management*, 5(3), 153-169.
- Tan, C. N. L. (2016). Enhancing knowledge sharing and research collaboration among academics: the role of knowledge management. *Higher education*, 71(4), 525-556.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S., (2007). *Using multivariate statistics*. 5. Bask. Boston, MA: Pearson.
- Taner, E. (2018). *Güvenlik güçlerinin bilgi güvenliği farkındalığına yönelik bir betimleme*. (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Tekin, P. (2015). *Kurum içi iletişimin kurum kültürüne etkisi: bir kamu kurumu uygulaması*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, H. (2004). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. 17. Baskı, Yargı Yayınları, Ankara.
- Topsakaloğlu, S. (2015). *Türk kamu yönetiminde kamu çalışanları arasındaki örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Mutki İlçesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tuna, Y. (2008). *Örgütsel iletişim sürecinde yöneticilerin duygusal zeka yeterlilikleri*. (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Turaç, İ. S. (2022). *Hemşirelerin kanuta dayalı hemşireliğe yönelik tutumları ve bilgi güvenliğinin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Uludağ, O., Aktaş, İ., & Özdoğaç Özgüt, H. (2019). Eğitim çalışanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerindeki etkileri: Örgüt kültürünün aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 160-181.
- Velásquez, R. M. A., & Lara, J. V. M. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64, 101479.
- Waddell, S. A. (2013). *A Study of the effect of information security policies on information security breaches in higher education institutions*. (Doktora tezi). Nova Southeastern University.
- Wiley, A., McCormac, A. & Calic, D. (2020). More than the individual: Examining the relationship between culture and Information Security Awareness. *Computers & Security*, 88,1-8.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Zaim, H. (2005). Türkiye'de bilgi yönetimi uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50(1).
- Zorn, T. E., & Taylor, J. R. (2004). Knowledge management and/as organizational communication: Theodore E. Zorn and James R. Taylor. In *Key issues in organizational communication*. Routledge.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

Bu çalışmanın yazar/yazarları, Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun tarih 04.11.2021 sayı 22 ve karar 5 ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
