

## İŞLETMELERDE BİLGİ GÜVENLİĞİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

**Ali ACILAR**

Bilecik Üniversitesi

İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

11000 Bilecik

E-posta: ali.acilar@bilecik.edu.tr

### Özet

*Günümüzde bilgi, en önemli üretim faktörü olarak kabul edilmektedir. Hızla gelişen bilişim teknolojileri, bilginin saklanması, paylaşılması ve transferinde sağladığı olanaklar ile işletmelere çok büyük fayda ve avantajlar sağladığı için çoğu işletme, faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla bu teknolojilere bağımlı hale gelmiştir. Bilişim teknolojilerinin günlük hayatta ve iş hayatında yaygınlaşması, sağladığı fayda ve avantajlarının yanında bazı güvenlik sorunlarını da beraberinde getirmiştir.*

*İşletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanması, sadece bilişim uzmanlarını ilgilendiren teknik bir konu olmayıp, işletmede çalışan herkesin bilgi güvenliğinin sağlanmasında sorumluluğu bulunmaktadır. Bilgi güvenliği sağlanırken gerekli teknik önlemlerin alınmasının yanında en önemli ve en zayıf halka olarak kabul edilen insan faktörü unutulmamalıdır. Örgüt kültürü, işletme çalışanlarının davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu için işletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanmasında insan faktörü ile yakından ilgilidir. Bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabileceği örgüt kültürüne sahip olmayan işletmelerde, bilgi güvenliği için alınan yazılım, donanım ve fiziki tedbirlerden istenen sonuçlar alınamayabilir. Bu çalışmada işletmelerde örgüt kültürü ile bilgi güvenliği arasındaki ilişki incelenmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Bilgi güvenliği, örgütsel kültür

**Alan Tanımı:** Bilgi Sistemleri ve Güvenlik (Bilgi Sistemleri)

### AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN INFORMATION SECURITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN ENTERPRISES

#### Abstract

*Ensuring information security in enterprises is not only a technical issue, but also an organizational issue. Everyone working in the enterprise has a certain responsibility for providing information security. In order to ensure information security in enterprises, the human factor must not be forgotten. Organizational culture is one of the important factors affecting employees' behaviors that are closely related to ensuring information security in enterprises. Technical security measures without an effective organizational culture for information security may not give desired results. In this study, the relationships between information security and organizational culture in enterprises are investigated.*

**Key Words:** Information Security, Organizational Culture

**JEL Classification:** D23, D83, M15

## 1. GİRİŞ

Günümüzde hızla gelişen bilişim teknolojileri, bilginin iletilmesinde, saklanmasında ve paylaşılmasında sağladığı olanaklar ile hem kişisel kullanıcılara, hem de işletmelere çok büyük fayda ve avantajlar sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak çoğu işletme, faaliyetlerini gerçekleştirmek için bilişim teknolojilerine bağımlı hale gelmiştir. İşletmelerin bilişim teknolojilerine bağımlı duruma gelmesi ise bilgi güvenliği konusunu çok daha önemli bir hale getirmiştir (Chang & Lin, 2007). İş hayatında risk ve iş her zaman beraber olmakla birlikte günümüz bilgi güvenliği risk ve tehditleri işletmelerde daha önce karşılaşmadıkları sorunlar ortaya çıkarmıştır (Johnson & Goetz, 2007). Gelişen bilişim teknolojileri ile bilginin saklanması, iletilmesi ve paylaşılmasının kolaylaşması, işletmeler için aynı zamanda bir tehdit unsuru olabilmektedir. Çünkü aynı zamanda bu teknolojiler, bilginin kolaylıkla değiştirilmesi ve silinmesi gibi önemli riskleri de içermektedir. Günümüzün gelişmiş bilişim teknolojileri, kişisel kullanıcılara ve işletmelere önemli faydalar sağlamanın yanında korsanlık, yetkisiz erişim ve bilgi hırsızlığı gibi yasal ve etik olmayan faaliyetlerin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına da olanak sağlamıştır. (Banerjee ve diğerleri, 1998; Sedlet, 1999, Lee & Chan, 2008; Maslin Masrom & Zuraini Ismail, 2008).

Küreselleşme ile birlikte işletmelerin buldukları ülke sınırları dışındaki işletmelerle iletişime geçmesi ve onlarla iş yapması, başka işletmelerle geçici veya sürekli ortaklıklar kurması, mobil cihazların kullanımının artması, bilgi güvenliği tehditlerini arttırmaktadır. Dış kaynak kullanımı (outsourcing) gibi yönetim şekilleri ile işletmeye yeni ortakların ve yeni teknolojilerin gelmesi yeni bir kültürün gelişmesine de neden olmakta, veri ve bilgi alışverişi artmaktadır. Bu durumlarda da işletmenin bilgi güvenliği hassasiyeti artmaktadır. (Johnson & Goetz, 2007) Bu nedenlerden dolayı bilgi güvenliği, uygulamacılar ve akademisyenler arasında önemli bir araştırma ve çalışma alanı olarak gelişmiştir (Chang & Lin, 2007).

Bilgi güvenliği, bilginin gizliliği, bilginin bütünlüğü ve bilginin erişilebilirliğine gelebilecek zararlardan korunulmasıdır. İşletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanması, sadece bilişim uzmanlarını ilgilendiren teknik bir konu olmayıp, işletmede çalışan herkesin bilgi güvenliğinin sağlanmasında sorumluluğu bulunmaktadır (Johnson & Goetz, 2007). Bilgi güvenliğini tehlikeye sokan en önemli tehditler, sanıldığı gibi dışarıdan gelen saldırılar değil, çalışanların yanlış işlem ve davranışlarıdır (Thomson, Solms & Louw, 2006). Çalışanların bilgi güvenliğinin önemine inanması ve bilgi güvenliği bilincine sahip olması, işletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanmasında en önemli faktörlerdendir. Bilgi güvenliği ile ilgili tedbirlerin kullanılmaması, yanlış yorumlanması veya yanlış kullanılması güvenlik tedbirlerinin geçerliliğini kaybetmesine neden olmaktadır (Siponen, 2000). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde güvenlik gereksinimi, fizyolojik gereksinimlerden sonra ikinci sırada anılsa da bilgi güvenliği söz konusu olduğunda bu sıralamaya uyulduğu söylenemez. İnsanlar, bilgi güvenliği ihlalleri sonucu genelde hayati zararlara karşılaşmasalar da karşılaşılabilecekleri kimlik hırsızlığı, kişisel bilgilerinin çalınması, işletme sırlarının çalınması, bilgilerinin silinmesi, değiştirilmesi ve yetkisiz olarak kullanılması vb. sorunları öngöremeyebilmektedirler (Siponen, 2000).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan, örgüt içi bireysel ve kolektif değerleri kapsayan, örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler bütünüdür (Özkalp ve Kırel, 2001: 179). Bu nedenle örgüt kültürünün, işletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanmasında insan faktörü ile çok yakından ilgisi

bulunmaktadır. Bilgi güvenliği uygulamalarına yardımcı olan bir örgüt kültürü, örgütler için önemlidir. Çünkü bilgi güvenliğinin insan boyutu, teknik, yönetsel önlemlerle tamamen çözülememekte ve güvenlik tedbirlerinin örgüt kültürü ile desteklenmediği müddetçe istenen başarılı sağlanamamaktadır (Chang & Lin, 2007; Chia, Maynard & Ruighaver, 2002). İşletmelerde çalışanlar arasında bilgi güvenliği farkındalığının ve güvenlik uygulamalarının yaygınlaştırılması için örgüt kültürü ve bilgi güvenliği arasındaki ilişkinin anlaşılması gerekmektedir. Bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabileceği örgüt kültürüne sahip olmayan işletmelerde, bilgi güvenliği için alınan yazılım, donanım ve fiziki tedbirlerden istenen sonuçlar alınamayabilmektedir. Bu çalışmada işletmelerde örgüt kültürü ile bilgi güvenliği arasındaki ilişki, bir literatür araştırması ile incelenmektedir.

## 2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Kültür, aynı toplulukta yaşayan insanları birbirlerine bağlayan bir öge olup, insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri algılama biçimini belirlemektedir. Kültür, topluluğu oluşturan bireylerce paylaşılan, nesilden nesile geçen tutum, davranış, değerlendirme, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 30) Çeşitli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan işletmeler, içerisinde bulunduğu toplumda birer alt kültürel alan oluşturmaktadırlar. İşletme örgütlerinin sahip olduğu kültür, bir üst evren olan ulusal kültürden öğeler taşımaktadır ve onunla etkileşim halindedir, fakat kendine özgü bir değer ve semboller sistemine sahiptir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 31, 32) Toplumların kültürleri bir birinden farklı olduğu gibi aynı toplum içerisinde bulunan örgütlerin kültürleri de çeşitli farklılıklar göstermektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). Örgüt kültürü, değişik kaynaklarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgüt kültürünün yeni bir çalışma alanı olması ve kültür gibi karmaşık bir sosyal olguyu da içermesi nedeniyle tanımında bir görüş birliği oluşmamıştır (Yağmurlu, 1997).

Örgüt kültürünü, J.C. Spender (1983) “Bir organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi”, C.O’Reilly (1983) “Güçlü, geniş ölçüde paylaşılan temel değerler” ve E.H. Schein (1985) “Bir grubun, içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı, keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları” olarak tanımlamaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 36). Varol (1989)’a göre örgüt kültürü, “Örgütün çevresine, başarı standartlarına, kahramanlarına, günlük çalışmaları ve kültürel şebekesine ilişkin olarak geliştirilmiş; değerler, inançlar ve kavramlar ile bunları taşıyan, ileten-aktaran simge ve söylentiler bütününden oluşur.”. Örgüt kültürü, bir çalışanın örgütü nasıl gördüğünü tanımlamaktadır (Schlienger & Teufel, 2003). Genel olarak örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireyler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyulan değerler olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içerisinde görünmeyen bir güç olup üyeleri bir arada tutan sosyal bir yapıştırıcı fonksiyonunu yerine getirmektedir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 36; Yağmurlu, 1997)

### 2.1. Örgüt Kültürü Öğeleri

İşletmenin faaliyet alanı, amaçları, stratejileri, pazar yapısı ve müşteri beklentileri, örgüt kültürünün unsurlarını şekillendirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 39). Örgütleri birbirinden ayıran bir unsur olan örgüt kültürünü oluşturan öğeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 42–48; Özkalp ve Kirel, 2001: 208–215, Köse, Tetik ve Ercan, 2001):

*Değerler:* Değerler, iyi ile kötü arasındaki ayırımı temelini oluşturarak alternatifler arasından tercih ve yargılama yapılmasını sağlamaktadır. Örgütsel değerlerin kaynağını, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğrular oluşturmaktadır.

*Varsayımlar:* Varsayımlar, örgütü oluşturan bireyler ve gruplarca paylaşılan, örgütteki insan unsuru, örgütsel ve dış çevresel sorunlar, insan ilişkileri ve eylemi ile bunlara ilişkin gerçek ve doğrunun doğası ile ilgili yorumları içermektedir.

*Normlar:* Normlar doğru ile yanlış ayırımıyla ilgili davranış beklentileri olup örgüt kültürü içerisinde uyulması gereken çalışma kurallarına işaret etmektedir.

*İnançlar:* İnançlar, insanların gerçekleri nasıl anlamlandırdıklarını göstermektedir. Örgütü oluşturan insanların inançları, işe ilişkin tavırlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkilerini etkilemektedir.

*Semboller:* Semboller, örgüt içerisinde anlam ifade eden obje, elbise, hareket vb. gibi örgüt kültürünün göstergesi olan her şeydir.

*Kahramanlar:* Kahramanlar, örgütün değer ve kültürünün kişiliklerinde somutlaştığı kişilerdir.

*Dil:* Her örgütün kendine has bir dili bulunmaktadır. Örgüt kültürünü yansıtan, örgüt üyeleri ile ortak paylaşılan kelimeler ve cümleler de örgüt kültürünün bir parçasıdır.

*Seremoniler:* Seremoniler, örgüt içerisinde terfi, ödül vb. özel günlerde gerçekleştirilen faaliyetlerdir.

*Törenler:* Törenler, özel bir fikrin iletilmesi veya belli bir amacın iletilmesi için yapılan seremonik faaliyetlerdir.

*Hikayeler ve Mitler:* Örgüt üyelerinin dinlediği veya tanık olduğu, örgüt ile ilgili geçmişteki olaylar, hikaye olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel mitler ise içerisinde örgütle ilgili gerçekleri de barındıran, masallar olarak kabul edilmektedir.

## 2.2. Örgüt Kültürünün İşlevleri

Örgüt kültürünün işlevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yağmurlu, 1997, Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 50, Köse, Tetik ve Ercan, 2001):

- Örgüt kültürü, örgütte davranışları yönlendiren ve şekillendiren bir rasyonelleştirme işlevini yerine getirerek örgütsel kontrol ve koordinasyon mekanizması görevi görür.
- Bireyin kendisinden büyük olan bir şeye bağlanmasını sağlar.
- Örgütteki sosyal sistemin dengesini güçlendirir.
- Örgüt üyelerine bir kimlik duygusu kazandırır.
- Örgüt üyelerini bir arada tutan ortak değerler olup, sosyalleşme süreci ve aracıdır.
- Örgütsel sorunlarda bir çözüm yolu olabilir.

- Örgüt üyelerine moral verme ve güdüleme aracıdır.
- Örgütsel değişimin hedefi, aracı ve belirleyicisidir.
- Örgüt içinde istikrar ve mükemmelliğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

### 2.3. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgütsel kültürün özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 49):

- Örgüt kültürü, işletmenin birikim ve tecrübelerini içeren tarihi bir perspektifi yansıtır.
- Örgüt kültürü, öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgüt kültürü, bütüncül bir özellik taşır ve örgüt üyeleri arasında paylaşılır olmalıdır.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde bulunmamaktadır. Örgüt üyelerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.
- Örgüt kültürünün değiştirilmesi zordur ve uzun zaman alır.
- Örgüt kültürü değişkenleri, duygu yüklüdür.

### 2.4. Örgüt Kültürü Çeşitleri

Örgüt kültürü ile ilgili olarak çalışan araştırmacılar, örgüt kültürünü değişik şekillerde sınıflandırmışlardır. Örgüt kültürlerine ilişkin sınıflandırmalar, bu alanda çalışan araştırmacıların vurgularına ve çalışmalarına dayanak olarak seçtikleri kuramsal modellere göre farklılık göstermektedir (Erdem, 2007).

Quinn & Spreitzer (1991) örgüt kültürünü, grup kültürü, gelişimsel (developmental) kültür, hiyerarşi kültürü ve rasyonel kültür olarak dört şekilde sınıflandırmaktadır. Boggs (2004), ise örgüt kültürünü, klan kültürü, hiyerarşi kültürü, adhokrasi kültürü ve pazar kültürü şeklinde sınıflandırmaktadır. (Chang & Lin, 2007). Klan kültürü, içe yönelik, birlik ve beraberliğin önemli olduğu, örgütsel bağlılığın öne çıktığı, informal kontrol süreçleri baskın olan örgütleri ifade etmektedir. Bu tür örgütler bir aile gibidirler. Hiyerarşi kültürü, mekanik ve bürokratik örgütleri temsil etmekte olup, bu kültürlerde düzen ve kurallar önemlidir. Adhokrasi kültürü, organik yapılı, girişimci, esnek, yenilikçi ve yaratıcı örgütsel kültürel ortamları ifade etmektedir. Pazar kültürü ise dış odaklılığı, rekabetçiliği ve verimliliği vurgulayan ancak durağan ve kontrol yönü de bulunan örgütsel ortamları ifade etmektedir. (Erdem, 2007)

## 3. İŞLETMELERDE BİLGİ GÜVENLİĞİ

Bilgi güvenliği, bilginin gizliliği, bilginin bütünlüğü ve bilginin erişilebilirliğine gelebilecek zararlardan korunulmasıdır. Günümüz bilgi ve bilişim teknolojileri ilişkisi düşünüldüğünde, bilgi güvenliğinin sağlanmasının, bilişim teknolojilerinin güvenliği ile yakından ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bilişim teknolojileri güvenliği içerisine, donanım, yazılım, bilgi ve iletişimi

kapsayan bilgi sistemlerinin gizlilik, güvenlik, bütünlük ve her zaman çalışır vaziyette olmasının sağlanması gerekmektedir (Onwubiko & Lenaghan, 2007).

Bilişim teknolojilerinin sağladığı fayda ve olanaklar nedeniyle günümüzde çoğu işletme, faaliyetlerini gerçekleştirmek için bilişim teknolojilerine bağımlı hale gelmiştir. İşletmelerin bilişim teknolojilerine bağımlılığı arttıkça bu teknolojilerde meydana gelebilecek arızalara ve saldırılara karşı duyarlılığı da artmaktadır. İşletmenin bilgi işlem sistemine yapılacak bir saldırı ciddi miktarda para, zaman, itibar ve değerli bilgi kaybına sebep olabilmektedir (Dayıoğlu, 2002). İşletmelerin birbirlerine elektronik ağlarla bağlandığı günümüzde güvenlik kaygısı zirvededir (Gupta & Hammond, 2005).

2007 CSI bilgisayar suçları ve güvenlik araştırmasına katılan işletmelerin en fazla karşılaştığı güvenlik ihlali sorununun işletme çalışanlarının suiistimali (Katılanların %59'u) olduğu saptanmıştır. Bu oran, 2008 yılında %44 olarak saptanmıştır (2008 CSI Computer Crime & Security Survey). Oran düşmüş olsa bile yine de yüksek sayılabilecek bir düzeydedir. İşletmeler bilgi güvenliği konusunda kendi çalışanları sebebiyle önemli bir risk altında bulunmaktadır. Chang & Lin (2007)'ye göre çoğu bilgi güvenliği sorununun kaynağını dışarıdan bir saldırı değil insanların ihmalkârlığı oluşturmaktadır.

Güvenlik teknolojilerinin, gelecekte olması olası olan tehlikelere karşı alınan önlemler olması nedeniyle bu teknolojileri kullanmayan işletmeler için bir koruyucu yenilik (preventive innovation) olarak algılanmaktadır. İlerde güvenlik ile ilgili istenmeyen bir durumla karşılaşma olasılığı belirsiz olduğu için koruyucu yenilikler, diğer yeniliklere göre göreceli olarak daha yavaş bir şekilde benimsenmektedir (Rogers, 2003: 176).

İşletmelerin sahip oldukları sınırlı kaynakları da bilgi güvenliğinin sağlanmasında bir kısıt oluşturmaktadır. İşletmelerin bilgi güvenliği harcamaları, işletmeden işletmeye ve sektörden sektöre değişmektedir. Karşılaşılabilecek güvenlik tehditlerinin çokluğuna karşın, işletmelerin güvenlik harcamaları sınırlıdır. Ayrıca, güvenlik uzmanları için “Ne kadar güvenlik yeterli?”, cevaplama zor bir sorudur. (Johnson & Goetz, 2007)

#### **4. BİLGİ GÜVENLİĞİ İLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Çoğu bilgi güvenliği tedbiri, teknik düzeyde olup, bilgi güvenliği yönetimi güvenlikle ilgili teknik elemanlara bırakılmış olsa da bilgi güvenliği ağırlıklı olarak yönetimi ilgilendiren bir konudur (Woodhouse, 2007) ve çoğunlukla çalışanların davranışları ile ilgili olduğu için sosyal ve örgütsel bir problem olarak ele alınabilmektedir (Chang & Lin, 2007). Çalışanların işletme içerisindeki davranışlarına yön veren bir faktör olması nedeniyle, örgüt kültürü ile bilgi güvenliği arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. İşletmedeki çalışanların, örgüt içerisindeki bilgi güvenliği algıları ve uygulamaları ile ilgili olan bilgi güvenliği kültürü, çalışanların işyerindeki davranışlarını etkileyen örgüt kültürünün bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bilgi güvenliği kültürü, bilgi güvenliğini her çalışanın günlük faaliyetlerinin doğal bir unsuru haline gelmesini sağlamalıdır. (Schlienger & Teufel, 2003) Örgüt kültürü, bir öğrenilmiş davranışlar sistemidir. Kullanıcının bilinç seviyesini yansıtan bu öğrenilmiş davranışlar, ister bir proje veya bir prosedür olsun bilgi güvenliği uygulamalarının başarılı veya başarısız olmasında önemli bir etkisi bulunmaktadır (Woodhouse, 2007). Bir örgütün başarılı veya başarısız olmasında kesinlikle örgüt kültürünün bir etkisi bulunmaktadır. Örgüt bir problemle karşılaştığı zaman (güvenlik ve benzeri) problemi

tanımlama, analiz etme ve çözüme doğru yolu bulurken, örgüt kültürü “İşler burada bu şekilde yapılır” anlayışı çalışanların yapabilecekleri ile ilgili bir kısıt oluşturmaktadır. (Woodhouse, 2007)

İşletmelerde çalışanlar için güvenlik el kitabı, kılavuzu veya yönetmeliği gibi yazılı dokümanlar gerekli olmakla birlikte, örgütsel olarak çalışanlar arasında güvenlik uygulamalarının yaygınlaştırılmasında tek başlarına yetersiz kalmaktadırlar. Güvenlik uygulamaları için sadece bilmek veya öğrenmek yeterli değildir, güvenlik tedbirlerinin çalışanlar tarafından kabullenilmesi ve bilinçli bir şekilde uygulanması gerekmektedir (Siponen, 2000). Nasıl ki sigara tiryakisi bir doktor sigaranın zararlarını çok iyi bildiği halde sigara kullanabiliyorsa, güvenlik tedbirlerini çok iyi bilen bir çalışan da bunları uygulamayabilmekte veya bu konuda ihmalkâr davranabilmektedir. Bu bağlamda işletmede hâkim olan örgüt kültürü, çalışanların işletme içerisinde güvenlik ile ilgili davranışlarını şekillendirmede önemli bir role sahip bulunmaktadır.

Schlienger & Teufel (2003), Schein (1985)'in örgüt kültürü modelini kullanarak güvenlik kültürünün üç tabakasını açıklamışlardır. Bu tabakalardan birincisi “temel varsayımlar ve inançlar” ile ilgilidir. Güvenlik ile ilgili temel varsayım “Çalışanlar güvenlik ile ilgili kıymetlerimizdir”. İkinci tabaka, “ortak değerler, normlar ve bilgi” ile ilgilidir. Örgüt kültürü, ortak değerler, normlar ve örgüt bilgisi ile ifade edilmektedir. Ortak değer ve normlar, çalışanların örgüt içerisindeki davranışını etkilemektedir. Güvenlik bilincine sahip çalışanlar, örgütün güvenliğini arttırmaktadır. Üçüncü tabaka, törenler, hikayeler vb. ile ilgilidir. Törenler, hikayeler vb. örgüt kültürü öğeleri, ortak değer ve normların birer ifadesidirler. Bu nedenle güvenlik kültürünün bir parçası olarak çalışanların her yıl bir güvenlik seminerine katılmasının sağlanması, örgütte güvenlik kültürünün yaygınlaşmasına neden olabilir.

İyi bir liderlik yeteneği ve sağlıklı bir örgütsel kültür, örgütlerde güvenlik bilincinin temelinin oluşturmada önemli ve gerekli olan faktörlerdir. Fakat bu konuda çalışma koşulları da önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların iş tatminsizliği etik olmayan davranışlara sebep olabilmekte ve bu durum da çeşitli güvenlik tehditlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. (Siponen, 2000) Eğer çalışanlar bilgi güvenliğindeki rollerini tam olarak anlamaz ve buna gönülden bağlanmazsa bilgi güvenliği için gerekli beceri ve sorumlulukları benimsemeyeceklerdir (Thomson, Solms & Louw, 2006).

## 5. SONUÇ

Günümüzde en önemli üretim faktörü olarak kabul edilen bilginin saklanması, paylaşılması ve transferinde sağladığı olanaklar ile işletmelere çok büyük fayda ve avantajlar sağlayan bilişim teknolojileri, işletmeler için önemli maddi finansal ve itibar kaybına neden olabilecek bazı güvenlik tehditlerini de beraberinde getirmektedir. İşletmelerde bilgi güvenliği ile ilgili tedbirler alınırken, sadece teknik önlemlerin yerine getirilmesi güvenliğin sağlanmasında yeterli olmamaktadır. Bilgi güvenliği ile ilgili olarak yazılım, donanım ve fiziki teknik önlemlerin alınmasının yanında, güvenlikte en önemli faktör olan insan faktörü de göz önüne alınmalıdır. İşletmeler, bilgi güvenliği ve örgüt kültürünü birleştiren bir strateji izlemeli ve sadece dışarıdan gelecek saldırılara odaklanmayarak, işletme içindeki kapalı ve çoğu zaman bilinçsizce olabilen insan ve insan ilişkilerine de önem vermesi gerekmektedir (Chang & Lin, 2007).

Örgüt kültürü, işletme çalışanlarının örgüt içerisindeki davranışlarını şekillendiren önemli bir faktör olduğu için işletmelerde bilgi güvenliğinin sağlanmasında insan faktörü ile yakından ilgisi

bulunmaktadır. İşletmelerde, bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanması, alınacak teknik önlemlerin yanında işletmenin sahip olduğu bilgi güvenliği kültürüne de bağlıdır. Bilgi güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabileceği örgüt kültürüne sahip olmayan işletmelerde, bilgi güvenliği için alınan yazılım, donanım ve fiziki tedbirlerden istenen sonuçlar alınamayabilmektedir.

Bu çalışmada, işletmelerde bilgi güvenliği ile örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca çalışma, ülkemizdeki işletmelerde bilgi güvenliği uygulamaları ve bilinç düzeyi ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesinin planlandığı ampirik çalışmanın da altyapısını oluşturmaktadır.

#### **KAYNAKLAR**

Banerjee, Debasish; Cronan, Timothy Paul & Jones, Thomas W. “*Modeling IT Ethics- A Study in Situational Ethics*”, MIS Quarterly, 22: 1, 1998, 31–60.

Chang, Shuchih Ernest & Lin Chin-Shien, “*Exploring organisational security culture for information security management*”, Industrial Management & Data Systems, 107: 3, 2007, 438–458.

Chia, P., Maynard, S. & Ruighaver, A.B., “*Exploring organizational security culture: developing a comprehensive research model*”. IS ONE World Conference, Las Vegas, Nevada USA, 4–5 April 2002.

Dayıoğlu, Burak, “*Ağ ve işletim sistemi güvenliği*”, Türkiye Bilişim Derneği 9. Bilgi İşlem Merkezi Yöneticileri Semineri (İMY9), Belek/Antalya, 2002.

Erdem, Ramazan, “*Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki- Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler*”, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2: 2, 2007, 63–79.

Gupta, Atul & Hammond, Rex, “*Information systems security issues and decisions for small businesses: An empirical examination*”, Information Management & Computer Security, 13: 4, 2005, 297–310.

Johnson, M. Eric & Goetz, Eric, “*Embedding Information Security into the Organization*”, IEEE Security & Privacy, May/June 2007, 16–24.

Köse, Sevinç; Tetik, Semra ve Ercan, Cuma, “*Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler*”, Yönetim ve Ekonomi, 7: 1, 2001, 219–242.

Lee, Wanbil W. & Chan, Keith C. C., “*Computer Ethics: An Argument for Rethinking Business Ethics*”, 2nd World Business Ethics Forum: Rethinking the Value of Business Ethics, Hong Kong Baptist University, 1-12 December 2008.

Masrom, Maslin; Ismail, Zuraini & Hussein, Ramlah, “*Computer Ethics Awareness Among Undergraduate Students in Malaysian Higher Education Institutions*”, 19th Australasian Conference on Information Systems, Christchurch, 3-5 December 2008, 628–637.

Onwubiko, Cyril & Lenaghan A.P., “*Managing Security Threats and Vulnerabilities for Small to Medium Enterprises*”, 2007 IEEE International Conference on Intelligence and Security Informatics, New Brunswick, NJ, A.B.D., 23-24 May 2007, 244-249.



Özkalp Enver ve Kirel Çiğdem, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, 2001.

Rogers, Everett M., *Diffusion of Innovations*, NY, USA: Free Press, 2003.

Sabuncuoğlu Zeyyat ve Tüz Melek, *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Furkan Ofset, 2003.

Schlienger, Thomas & Teufel, Stephanie, “*Analyzing information security culture: increased trust by an appropriate information security culture*”, Proceedings of 14th International Workshop on Database and Expert Systems Applications, 1-5 Sept. 2003, 405–409.

Sedlet, Steven, “*Computers, ethics, law and society: what do we teach undergraduates?*”, In Proceedings of the Conference: 1999 International Symposium on Technology and Society, Women and Technology: Historical, Societal, and Professional Perspectives, 29–31 July 1999, 249–253.

Siponen, Mikko T., “*A conceptual foundation for organizational information security awareness*”, Information Management & Computer Security. 8/1, 2000, 31–41.

Thomson, Kerry-Lynn; Solms, Rossouw von & Louw, Lynette, “*Cultivating an organizational information security culture*”, Computer Fraud & Security, 10, 2006, 7–11.

Varol, Muharrem, “*Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi*”, Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. XLIV: 1–2, 1989, 195–222.

Woodhouse, Steven, “*Information Security: End User Behavior and Corporate Culture*”, Seventh International Conference on Computer and Information Technology, 2007: 767–774.

Yağmurlu, Aslı, “*Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 52 (1–4), 1997, 717–724.

*2008 CSI Computer Crime & Security Survey*, Richardson, Robert, <http://www.gocsi.com/>  
[İndirme Tarihi: 10.06.2009]