

Yeni Normal: Mekansızlık Uzaktan çalışma rehberi.



Doğan Cüceloğlu Kimdir?

Doğan Cüceloğlu Türk psikolog ve akademisyen. Kişisel gelişim kitapları ve televizyon programları ile tanınmıştır. 1980-1996 yılları arasında ABD'nin Fullerton şehrindeki Kaliforniya Eyalet Üniversitesi'nde görev yaptı; kırktan fazla bilimsel makale yayımladı. 1990'lardan itibaren Türk insanının duygu, düşünce ve davranışlarını bilimsel psikoloji kavramları ile inceleyen Türkçe kitaplar yayımladı. 1992'de yayımlanan İçimizdeki Çocuk adlı kitabı, onun en popüler kitaplarından. 1996'da Türkiye'ye dönerek üniversite öğrencilerine, öğretmenlere, ana-babalara ve işadamlarına yönelik seminerler, konferanslar ve atölye çalışmaları yapmıştır.

“Öğren
Geliştir
Paylaş”



Uzaktan çalışma döneminde motivasyon

Motivasyon aslında her birimizin günlük yiyeceği gibi bir gereklilik haline geldi. Her birimizin aradığı ve yokluğunda eksikliğini hissettiğimiz bir arkadaş gibi aynı zamanda. Peki, yoksa yok, varsa var mı? ...

Devami sayfa 1,2 >>



Uzaktan çalışma ve siber güvenlik

Uzaktan çalışma modeli iş veren için de işçi için de kurtarıcı bir model olmuştur. Ne yazık ki bu model sadece bilgisayar gücüyle çalışan işçilerin kurtarıcısı olmuş, el ve vücut gücü gerektiren veya ustalık gerektiren işler, maalesef bu noktada bu modelden faydalanamamıştır...

Devami sayfa 3,4 >>



Uzaktan çalışma ve iş sürekliliği

En kısa sürede tekrar üretebilir olmak için gerekli aksiyonların planlanması iş sürekliliğinin temelini oluşturmaktadır. İş sürekliliği, yaşanan bu salgın sürecinde bir yönetim yetkinliği olarak etkisini daha fazla hissettirmektedir...

Devami sayfa 5,6 >>

İçindekiler:

1- 2.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminde “*Motivasyon*”

3- 4.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminde “*Siber Güvenlik Önlemleri*”

5- 6.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminde “*İş Sürekliliği*”

7- 8.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminde “*Kişisel Verilerin Güvenliği*”

8- 9- 10.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminde “*Verimlilik*”

10- 11.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminin “*Şirketlere Etkisi*”

11- 12- 13.Sayfa

Covid-19 Mücadelesinde “*Kullanılan Yeni Nesil Teknolojiler*”

13- 14- 15.Sayfa

Uzaktan Çalışma Döneminde “*Dikkat Edilecek Teknik Hususlar*”

“Öğren
Geliştir
Paylaş”

Ön Söz

IT Governance Turkey olarak misyonumuz; bilgi paylaşımı ile sürekli gelişimi sağlamak ve "**Öğren, Geliştir, Paylaş**" felsefesi ile bilgiyi satılabilir değil paylaşılabilir kılmaktır.

Yönetişim ilkesini benimseyerek tüm süreçlerimizi üyelerimizle birlikte yönetmeyi ve herkesin sürecin bir parçası olması amacını güdüyoruz.

Sen de yeni bilgiler öğrenmek istiyorsan, kendini geliştirmek istiyorsan, bilgilerini paylaşmak istiyorsan bize katıl!

Birlikte daha güçlüyüz!



@itgovernanceturkey

yanarmedya.com



Tasarımları Yanar Medya tarafından yapılmıştır.

Motivasyon Nedir?

Motivasyon aslında her birimizin günlük yiyeceği gibi bir gereklilik haline geldi. Her birimizin aradığı ve yokluğunda eksikliğini hissettiğimiz bir arkadaş gibi aynı zamanda. Peki, yoksa yok, varsa var mı? Üzerinde çalışarak sahip olacağımız bir şey mi, doğalından yaşamımızda var mı oluyor? Stres ile nasıl barış halinde yaşarızı deneyimlemek için stersi anlamak gerektiği gibi bardaktan boşalircasına dolu dolu sahip olabileceğimiz bir motivasyona sahip olmak için de motivasyonun nelerden oluştuğuna bakmamızda fayda var diye düşünüyorum. Hadi birlikte motivasyon denizinin içine derin bir dalış yapalım.

Motivasyon yani en yalın ifadesiyle isteklendirme yada güdüleme dilimize Fransızcadan geçmiştir. Başarım isteğimizin meydana gelmesi için içten gelen itici bir gücümüz bulunmaktadır. Hareketlerin arkasında bulunan bu güce psikoloji dilinde güdü adı verilir. Motivasyon davranışa enerji sağlayan organizmanın içindeki ve çevresindeki güçler olarak tanımlanır. Bir davranış, düşünce, duygu ve bakış açısı hakkında çevremizde, ilişkilerimizde ve kendimizde değiştirmek istediklerimiz olduğunda içsel gücümüzün davranışa hazır hale gelmesi güdülenmemizdir motivasyon.

'Güneşin ta kendisi doğarken güçsüz bir şekilde yükselmeye başlar, daha sonra günün devamında gücünü ve cesaretini toplar

Charles Dickens,
The Old Curiosity Shop

Güdülerimiz, motivasyonel çıktılarımızın sebebi olan içsel deneyimlerimizin form almış hali bilişsel, duygusal ihtiyaçlarımızdır. Sosyal bağlar, çevresel faktörler alışlagelmiş aksiyonlarımız güdülerimizden sebebi olan tetikçilerdir. Güdüler ise kendilerini davranış, bağ kurmak, psikolojik ve, beyin aktivitesi ve kendini ölçüp raporlamaya çalışarak ifade etmektedir.

Güdülerimiz, motivasyonel çıktılarımızın sebebi olan içsel deneyimlerimizin form almış hali bilişsel, duygusal ihtiyaçlarımızdır. Sosyal bağlar, çevresel faktörler alışlagelmiş aksiyonlarımız güdülerimizden sebebi olan tetikçilerdir. Güdüler ise kendilerini davranış, bağ kurmak, psikolojik ve, beyin aktivitesi ve kendini ölçüp raporlamaya çalışarak ifade etmektedir.

Aşağıdaki model motivasyon konusunda destek veren psikologların motivasyonel süreçleri, motivasyona neden olan olguların neler olduğuna dair olan çalışmalarını yansıtmaktadır.

Aynı zamanda insan yaşamında motivasyon çalışmalarının niçin yararlı olduğunu ve yaşamsal çıktılarımız olan başarı, performans, öğrenme ve uyum becerilerimizi nasıl olumlu bir şekilde etkilediğini de göstermektedir.

Uzaktan çalışmanın gerekli olduğu şu günlerde ise değişime adapte olmak kaçınılmaz bir haldedir. İş dünyasının liderleri ve takım oyuncuları olarak yeni nesil iş dünyasında hem kendimizin hemde birlikte hizmet etmekte olduğumuz takımların sağlıklı ve ürün veren bir iş hayatına sahip olması için motivasyona sahip olmamız gerekiyor. Bunu yaparken dışsal faktörler aracılığı ile mi yoksa içsel faktörler aracılığı ile mi motive oluyorsunuz bunu bilmekte fayda var. Yani harekete geçmek istediğiniz bir konuda siz içsel zenginliğinizi kullanarak mı ilk hareketi yapıyorsunuz yoksa bir kişiyi size gelip elinizi tutmasına mı ihtiyacınız var? Bunu ayırt ederseniz ve bu konuda almanız gereken aksiyonları alırsanız ilk eşiği geçmişsiniz demektir.

İkinci eşik ise sizin iç dünyanızın ödül ile mi ceza ile mi çalışıyor olduğunu anlamak. Yani motive ederken veya edilirken harekete geçiren güç işin sonunda elde edeceğim başarının hayali mi yoksa başarısız olursam korkusu mu? Bunlardan biri diğerinden değerli veya doğru yada yanlış değil. Sadece köklerinin çocukluk zamanında attığımız hayatta elde etmek istediğimiz şeyler için yaratığımız strateji ile ilgili. Sonuçta her iki yöntemde işe yarıyor. Bu nedenle ödül ile mi ve ceza ile mi motive olduğumuzu farkedip buna göre bir yolun sonu resmi canlandırmak isteklendirmde fayda sağlayacaktır...

DEVAMI 2.SAYFA'DA >>

Zeka değişime uyum sağlama becerisidir.

Stephen Hawking

Asıl ve en önemli konu ise motive olmak istediğim konunun hayatıma kattığı anlam. Ve bu anlamın benim yaşam amacım ile ne kadar paralel gittiği. Kişisel ve profesyonel değerlerimi ne kadar beslediği.

Motivasyon geliştirmek istediğiniz konu ile ilgili olarak başarıya ulaştığınızda nasıl kutlayacağınızı planlamak yine motive olmanıza hizmet edecek unsurlardan biri. Sizi motive olmak istediğiniz şey ile ilgili asıl heyecanlandırıcı şeyler neler? Hayallerinize nasıl eşlik ediyor?

Motivasyon geliştirmek istediğiniz yolda engeller sizi besleyecek kaynaklar neler olacak? Bu yolda hangi engeller ile karşılaşacağın ile ilgili tahminlerin var mı? Olurda onlar ile karşılaşsan ne yapmayı planlıyorsun?

Eğer bir lider yada yönetici olarak hizmet ediyorsanız çalışanlarınıza yeterli özerkliği tanıyor musunuz? Onları nelerin motive ettiğini bilmek için onları tanımanız gerekiyor ,bunun için nasıl bir çaba sarfetebilirsiniz? Kazanılan başarılarında bireyleri değil takımları ödüllendirmek

şirket içi motivasyonu nasıl etkilerdi? Ya da sizin tarafınızdan yazılmış bir not motive eder miydi çalışanlarınızı? Şirketinizin ya da kişisel gelişiminde ulaşmak istediğiniz yerin görsel bir yol haritasını çıkarmanın motivasyonunuza etkisi nasıl olurdu?

Bir başka yöntem ise şöyle: Aslında beynimiz tahmin ettiğimiz kadar akıllı bir organ değil . Bedenimiz ise tahmin ettiğimiz aksine en bilge yanımız. Önemli bir konuşma veya sunum yapmadan az önce motivasyona ihtiyaç duyarsanız ayağa kalkıp kollarınızı yukarı kaldırıp bir ayağınızı önde zafer kazanan bir savaşçı duruşunda bir kaç dakikanızı harcamanız da bedeninizi sizi motive edecek bir enstruman olarak kullanmanızı sağlayacaktır.

Hem başkasını hemde kendimizi motive etmek çok insani, çok nazik ve düşünceli bir dokunuş.

Son olarak da her gün görmeyi arzuladığın resime bugün attığın bu minik ya da büyük olan zaferli adımla ne kadar daha yaklaştığını düşünerek gülümsemeyi seçerek kendini motive et demeyi istiyorum.

“

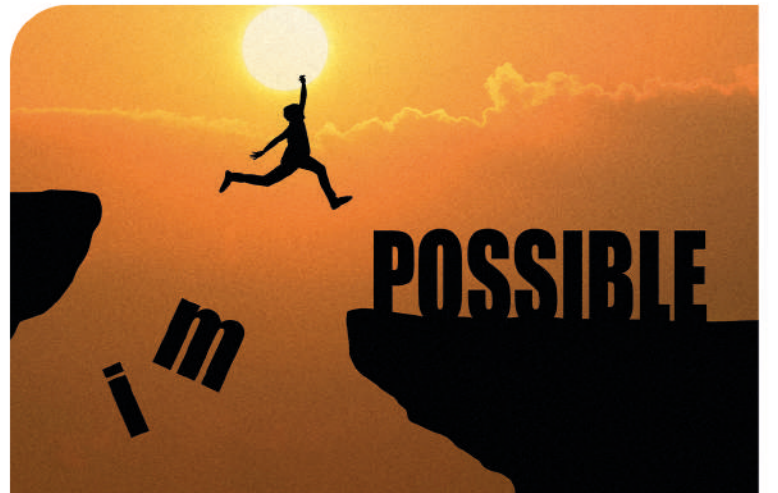
Gününüzü topladığınız hasat ile ölçmeyin ama ektiğiniz tohumlar ile ölçün.

”

Robert Louis Stevenson



Esra Miller
PCC, CSF



Uzaktan Çalışma Döneminde Siber Güvenlik Önlemleri

Yaklaşık bir yıl önce, dünyayı kökten etkileyen bir virüsün, insanlar arasında hızla yayılmasıyla dünyadaki yaşayış biçimimiz "yeni normal" olarak adlandırılan kökten bir değişim silsilesi içine girmiştir. Covid 19 ya da Corona Virus olarak adlandırılan virüs ve hastalık, insanlığı kısa sürede etkisi altına almış; iş yapış şekillerimiz de yeni iş ihtiyaçlarımız da kısa sürede, uzun vadeli bir değişim ve dönüşüm sürecine girmek zorunda kalmıştır.

Pandemi sürecinin başında, dünyadaki bütün ülkeler, neredeyse üretimi sifıra yakın şekilde asgariyeye inmek zorunda kalmış veya iş yerlerini kapatmıştır. Ülkelerin ekonomisi bu durumdan oldukça kötü etkilenirken, iş verenler yeni bir çözüm arayışı içine girmesi de kaçınılmaz olmuştur. Hızlıca aksiyon alınan bu yeni çözümde şirketler, "Remote" yani Türkçe ismiyle "Uzaktan Çalışma" modeline hızlıca geçişe başlatmışlardır. Birçok firma çalışanlarının bir kısmını işten çıkartmış ya da ücretsiz izne çıkarma yoluna giderken; bu noktada uzaktan çalışma modeli iş veren için de işçi için de kurtarıcı bir model olmuştur. Ne yazık ki bu model sadece bilgisayar gücüyle çalışan işçilerin kurtarıcısı olmuş, el ve vücut gücü gerektiren veya ustalık gerektiren işler, maalesef bu noktada bu modelden faydalanamamıştır.



Pandeminin ilk günleri iş yerleri her ne kadar kapatılsa da yurt içi ve yurt dışı kafeler, restoranlar ya kapatılmış ya da al-götür modeli ile iş yapmaya başlamıştır. Beyaz yakalı bu noktada günlük işlerini, ortak alanlar(public) kullanarak gerçekleştirmeye başlamış, bu noktada insanların iş yaptıkları cihazları farkında olarak ya da olmayarak ortak erişime açık internet bağlantı noktalarına bağlayıp, gizli kalması gereken şirket verilerinin ilgili ortak alan ağından geçmesine, bilinçli olarak veya olmayarak göz yummuşlardır. Bu noktada evden çalışırken dikkat etmeniz gereken hususlar şöyledir:

1. Evinizde, ya da ortak paylaşımlı ofiste internet erişimi için bağlanabiliyorsanız ethernet kablosu ile bağlanın.
2. Evinizde çalışıyorsanız, evinizdeki modemini "Disable SSID" olarak ayarlayın böylece Evil Twin - Rough AP gibi saldırılardan bir nebze korunmuş olursunuz
3. WPS özelliğini kullanmaktan kaçınınız.
4. Mümkünse uzun, karmaşık, tahmin edilemez bir şifre oluşturun.
5. İş yerine bağlanırken mutlaka VPN kullanınız.

6. Yapabiliyorsanız hem VPN hem de Proxy kullanmanız faydanıza olur.
7. Çalışma ortamınıza erişimi sınırlandırın.
8. Bilgisayarınızı cable lock ile kilitleyin.
9. Bilgisayarınıza bilmediğiniz, emin olmadığınız uygulamaları indirip kurmamaya dikkat ediniz.
10. Emin olmadığınız bilmediğiniz websitelerini ziyaret etmektan kaçınınız.
11. İş akışınız olmadığı e-mailleri, açmamaya özen gösteriniz.
12. Ortak erişim wifii veya şifresiz wifii lardan uzak durunuz. Mümkünse telefonunuzun hotspot özelliğini kullanınız.
13. Kalabalık ortamlardan iş maillerine veya gizli bilgi içerecek herhangi bir dosya,mail,mesaj gibi şeylere erişmeyin, okumayınız.
14. Gerek kalmadıkça Wireless ve Bluetooth özelliklerini aktif tutmayınız.

Eski normalde şirketler, uzaktan çalışan personelleri için belli başlı yöntemler izlemiş ve bazı güvenlik olayları yaşanmıştır. Bu noktada geçmişte de aynı şekilde hatalar yapıldığı bilinmektedir. Bunun için şirketler özelinde olmak üzere kendi benimsedikleri bazı politikalar mevcuttur. Bunlar "BYOD,CYOD,COPE,COBO" gibi kısaltmalara sahip olan yöntemlerdir...

DEVAMI 4.SAYFA'DA >>

Yukarıda bahsedilen yöntemlerin bazıları şirketleri güvenlik açısından avantaj sağlarken bazıları da dezavantajlı duruma getirmiştir. İlgili "hardening" yani sıkılaştırmalar iyi yapıldığı takdirde, güvenlik açısından endişe edilecek durumlar azalabilmektedir. Nedir bu sıkılaştırmalar derseniz, şu şekildedir:

1. PIN
2. Lockscreen
3. 2FA ya da Multifactor Auth.
4. OS Hardening
5. Application White Listing
6. Access Control List
7. Geolocation
8. Remote wiping

Yöntemleri gibi mobil cihazlarınız için güvenlik önlemlerini arttırabilecek yöntemlerdir. Elbette bunlar da %100 güvenlik sağlamamakla birlikte önemli derecede güvenlik sağlar. Onun dışında kullanıcıların uzaktan çalışırken dikkat etmesi gereken bir diğer nokta, fiziki ortamlarıdır. Bu noktada kullanıcılar cihazlarının çalınmaya karşı, shouldersurfing etkenine karşı ya da izinsiz fiziki erişim olanaklarına karşı cihazlarının güvenliğini sağlamalıdır. Bu güvenliğin sağlanması için uygulanabilecek yöntemler aşağıdaki gibidir:

1. Cable Locking
2. Screen Privacy Filter
3. Disabling USB ports
4. Lockscreen
5. 2FA ya da Multifactor Auth.
6. User Permissions
7. ACLs
8. Group Policy Restrictions
9. Limited Access to work place

Yukarıdaki paragrafta belirtilen kuralların bir kısmı teknik bilgi ve terim içerse de genel olarak son kullanıcının alabileceği önlemleri kapsamaktadır. Teknik, mesleki terimler olduğu için İngilizce kullanılmıştır. Yukarıda bahsedilen önlemler, sizin uzaktan çalışma döneminde azami ölçüde, güvenlik seviyenizi arttıracak ve olabilecek siber sorunların önüne büyük ölçüde geçecektir.



Ata Şahan Erdemir
Siber Güvenlik Analisti



Uzaktan Çalışma ve İş Sürekliliği

Kar amacı güden veya gütmeyen özel ve kamu sektöründeki firma, kurum ve kuruluşların mal ve hizmet üretimi ve sunumunu olumsuz etkileyebilecek tehditlerin belirlenmesi ve bunlara yönelik tedbirlerin alınması, tehditlerin olaya dönüşerek kesinti yaşanması durumunda ise, en kısa sürede tekrar üretebilir olmak için gerekli aksiyonların planlanması iş sürekliliğinin temelini oluşturmaktadır. İş sürekliliği, yaşanan bu salgın sürecinde bir yönetim yetkinliği olarak etkisini daha fazla hissettirmektedir.

2020 yılına kadar birçok firmanın iş sürekliliği planında uzaktan çalışma, bina ve ofis ortamının kısmen veya tamamen kullanılamaz olması durumunda uygulanacak, bir iş sürekliliği stratejisi seçeneği olarak yer almaktaydı. Kısmen ve az sayıda çalışan ile de test edilmesi yeterli görülmekteydi. Ancak, yaşanan salgın bu stratejinin uzun süreli ve yüksek kapasiteyle uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Yaşanan salgın, ilk bakışta sadece insanı etkileyen bir tehdit gibi görünse de, iş sürekliliği açısından insanın yanında, bilgi sistemleri, bina ve çalışma ortamı, iş yapış yöntemi/süreçler, tedarikçi, müşteri ve finans olmak üzere bir çok alanda etkileşimli tedbirler almayı gerektirmektedir. Burada belirtilenlerle sınırlı olmamakla birlikte aşağıdaki tedbirlerin alınması, bu sürecin daha etkili yönetilmesinde ve iş sürekliliğinin sağlanmasında önemli faydalar sağlayacaktır.

• **Personele/çalışana yönelik tedbirler:**

- Salgının sağlığa olan etkileri ve evden çalışmanın (salgında en fazla tercih edilen /edilmesi gereken seçenek) yarattığı psikolojik etkiler hakkında düzenli ve sistematik bir şekilde bilgi verilmeli ve çalışanlara psikolojik destek sağlanmalı.
- Evden çalışan personele yönelik, internet, elektrik, çalışma donanımı gibi hususlarda finansal destek sağlanmalı.
- Çalışma saatleri hususunda esnek saat modeli uygulanmalı.
- Uzaktan (evden) çalışma sebebiyle oluşabilecek hukuki hususlara yönelik düzenlemeler yapılmalı.
- Uzaktan çalışmanın yaratabileceği şirket aidiyeti, iş disiplini, yabancılaştırma, performans, verimlilik gibi hususlara yönelik izleme ve değerlendirme tedbirleri belirlenmeli ve uygulanmalı.

• **Bina ve çalışma ortamına yönelik tedbirler:**

- Mevcut ofis ortamlarındaki çalışan personel sayısı azaltıl-

malı.

- Ofis ortamındaki çalışma masalarındaki mesafeler uzatılmalı.
- Ofisler ve ortak kullanım alanları düzenli olarak dezenfekte edilmeli.
- Bina girişlerinde düzenli kontroller yapılmalı.
- Güvenli çalışma ortamı sertifikasyonlarında belirtilen kontroller uygulanmalı.

• **Bilgi sistemleri ve bileşenlerine yönelik tedbirler:**

- Uzaktan çalışmada bilgi sistemleri alt yapı kapasitesi ihtiyacı (fiziksel cihaz kapasitesi, lisans sayısı, network bant genişliği vb.) analiz edilerek yeterli ve yedekli bir alt yapı kurulmalı.
- Alt yapı sürekli ve sistematik bir şekilde izlenmeli.
- Kullanıcıların uzaktan çalışması için ihtiyaç duyduğu kullanıcı donanımları (bilgisayar, yazıcı, telefon vb.), bağlantı yöntemleri, internet ihtiyacı belirlenmeli, sağlanmalı ve yeterliliği düzenli takip edilmeli.
- Kullanıcıların uzaktan bağlantı sorunlarında müdahale edecek yeterli sayıda yardım masası personeli bulundurulmalı.
- Uzaktan çalışmayı olumsuz etkileyerek, iş sürekliliğine olumsuz etki edebilecek bilgi güvenliği hususları belirlenmeli ve gerekli tedbirler alınmalı...

DEVAMI 6.SAYFA'DA >>

• Çalışma yöntemine/süreçlere yönelik tedbirler:

- İş süreçleri uzaktan çalışmaya uygun hale getirilmeli. Yetki, onay ve imza işlemleri ve diğer iş adımları uçtan uca dijital ortamda yapılabilecek şekilde yeniden dizayn edilmeli.
- Uzaktan ve ofisten çalışan personel arasında iletişim ve koordinasyonu sağlamak ve işlerdeki aksamayı önlemek için alternatifli iletişim araçları ve yöntemleri belirlenmeli ve uygulanmalı.
- Sistematik ve düzenli online toplantılar planlanarak süreçlerin performansı değerlendirilmeli.
- Ofisten ve evden takımlar halinde dönüşümlü çalışma modeli uygulanmalı. Uzaktan çalışan personellerin olası bağlantı sorunlarına karşı, iş sürekliliğinin sağlanabilmesi için işlerini yapabilecek bir yedeğinin ofisten çalışması sağlanmalı.

• Tedarikçilere yönelik tedbirler:

- Tedarikçilerin almış oldukları tedbirler izlenmeli. Gerek görülen hususlarda ek tedbirler almaları istenmeli.
- Olası tedarikçi ve tedarik zinciri sorunlarına karşı tedarikçi yedekleme, hammadde stoklama gibi tedbirleri planlanmalı.
- Özellikle uzaktan çalışma için olmazsa olmaz olan internet sağlayıcılarda yaşanabilecek sorunlara karşı yedekleme çalışmaları yapılmalı.

• Müşterilere yönelik tedbirler:

- Değişen iş yapış yöntemleri, mal ve hizmet sunum yöntemleri ile süreçler hakkında müşteriler düzenli bilgilendirilmeli.
- Dijital platformlarda yapılabilecek pazarlama ve satış stratejileri belirlenmeli ve uygulanmalı.

Yukarıda belirtilen hususlar her sektör ve firma için uygulanabilecek ortak tedbirleri içermektedir. Bunun yanında sektör, firma, kurum ve kuruluş ihtiyaçlarına uygun olarak ilave tedbirler belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

Tehdit ve risklere karşı hazır, esnek ve çevik bir iş yönetim sistemi kurup işletmeniz dileğiyle...



Özgüven Saymaz
İş Sürekliliği Yöneticisi



Uzaktan Çalışmada İşçi-İşveren İlişkisi Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması

COVID-19 pandemisinin olanca hızıyla hüküm sürdüğü şu günlerde, özellikle pandeminin ilk yayılmaya başladığı Mart 2020'den itibaren pek çok ofis çalışanı, ofislerinden ayrılarak İngilizce tabirle "home office" diye genel olarak nitelenen, Türk iş mevzuatında ise "uzaktan çalışma" olarak isimlendirilen model ile çalışmalarını sürdürmeye başlamıştır.

İş Kanunu'nun 14. Maddesinin 4. Fıkrasında

"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."

diye tanımlanmıştır.

Uzaktan çalışma sürecinde de bir işveren ile kurulan iş sözleşmesi çerçevesinde, işçi hizmet görme edimini yerine getirmeye devam ettiğinden, ilgili mevzuat çerçevesinde işyerinde iş görme edimini ifa ediyor-muşçasına kişisel verilerin korunması mevzuatından doğan ve işverene karşı ileri sürebileceği haklarına uyulmasını istemek hakkını haizdir.



Bu açıdan, işverenin işçinin kişisel verilerini işlerken tabi olduğu bilgilendirme yükümlülüğü, açık rızasını arama yükümlülüğü, işçinin kişisel verilerini işlerken eşit işlem ilkesine uygun davranma, yani aynı statüdeki tüm işçilere, uzaktan çalışma yapsın yapmasın eşit davranma, işçiyi bu konuda aydınlatma yükümlülüğü, işçinin verisini mevzuata uygun şekilde saklama ve imha etme ve diğer tüm yasal yükümlülükleri aynen sürmektedir.

İşyeri dışına çıkmış olması, işçinin evinin veya çalıştığı başka bir mekanın, Kanunda tarif edilen "işyeri" kavramından farklı olması, işvereni "veri sorumlusu" sıfatından uzaklaştırmaz. İşveren açısından verilerin korunması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünde bir değişiklik söz konusu değildir, zira Kanun nezdinde halen yegane veri sorumlusu, bizzat işverenin kendisidir.

İşverenin bu yükümlüğünü hukuka uygun şekilde yerine getirmiş sayılması için önerilerimiz:

-İşçinin evinde kullandığı teçhizatın işveren tarafından sağlanması (bu açıdan halen işverenin yazılımına, virüs koruma düzeneğine, güvenlik duvarına tabi olunması önem-

lidir) ve bunların güncellenmesi. Yine eşit işlem ilkesi çerçevesinde, aynı statüdeki tüm işçilere uygulanmak kaydıyla, kanaatimce, işverenin "işçinin kendi ekipmanını kullanmayı yasaklama" hakkı bulunmaktadır. Sonuçta veri sorumlusu olarak gerekli tedbirleri almakla yine işveren yükümlüdür.

-Kişisel veri içeren dosyaların saklanması, Şirketin sunucuları üzerinden yapılmalı, kişisel bilgisayarlar veya işçilere uzaktan çalışma çerçevesinde Şirket tarafından sağlanmış teçhizat bu işe karıştırılmamalıdır.

-Olayların neredeyse tamamında, işçinin evindeki şahsi ağı aracılığıyla Şirketin sistemine girildiği için, bu bağlantının güvenli bir VPN bağlantısı ile olması ve bunun da masrafının, işveren tarafından karşılanması uygun olacaktır.

-İşveren, kurumsal e-posta adresinden şahsi e-posta adreslerine iletiyi yasaklayabilir. (Anayasa Mahkemesinin 12 Ocak 2021 tarihli kararı uyarınca, işverenin, işçinin kurumsal e-posta hesabını denetlemesi, Anayasa'da düzenlenen özel hayata saygı ve haberleşme hürriyetinin gizliliğini ihlal ETMEDİĞİ karara bağlanmıştır) -İşçinin evindeki çalışması sırasında ekran koruyucu ve diğer yöntemler ile koruma sağlama, şifrelemeyi yapma, iş görüşmelerini mümkün olduğunca gizlilik içinde gerçekleştirme, şahsi yazıcıların kullanıldığı hallerde, çıktıkların en kısa sürede şahsi yazıcılardan alınması, keza kişisel veri içeren belgelerin işçi tarafından imhası, kişisel verilerin ifşa edildiğinin anlaşıldığı veya şüphelenildiği durumlarda derhal işverenin bu durumdan haberdar etme; işverenin de bunların yapılmış olduğunun teyidini isteme ve gözetleme hak ve yükümlülüğü aynen devam etmektedir...

DEVAMI 8.SAYFA'DA >>

Buna bağılı olarak dikkat çekmek istediğimiz bir nokta da şudur:

İşveren, "veri sorumlusu" sıfatıyla KVK Kurulu tarafından bir idari para cezasına çarptırıldığı takdirde, uzaktan çalışmakta olan ve veri ihlalinin sorumlu olduğunu düşündüğü işçiye bunu rücu edebilir mi? Zira, işçinin sadakat borcu, işi bizzat görme, işi özenle görme ve itaat borcu da halen süregelmektedir.

Bu tür bir halde, öncelikle kendi üzerine düşen edimleri layıkıyla yerine getirdiğinin işverence ispatlanması gerekir. Yani yukarıda saydığımız hususlara dikkat ettiğini, tüm tedbirleri aldığını, buna rağmen işçinin kastı veya kusuruyla olayın gerçekleştiğini ispat yükü öncelikle işverene düşecektir.



Av. Dr. Okay DURMAN
OkayLaw & Okan Üniversitesi Hukuk
Fakültesi



Uzaktan Çalışma ve Verimlilik

Günümüzün hızla gelişen koşullarında etkin çalışma yöntemleri konusunda amaç belirleme, zaman yönetimi kavramlarını bireysel ve kurumsal olarak geliştirmeye çalışırken, iş hayatımızın tamamını etkileyecek uzaktan çalışma kavramı çalışma prensiplerimize adapte etmemiz gereken önemli bir kavram haline gelmiştir. Uzaktan çalışma, çalışanların bireysel adaptasyonu, beceri ve yetkinliklerini içinde barındırırken aynı zamanda kurumsal hayatta hedefler, çalışma prensipleri, kurallar ve iş disiplini yeniden gözden geçirmeyi beraberinde getirmiştir. Çalışma saatinin verimlilik açısından değerlendirildiği ya da çalışma ve verimlilik konularında birçok bilimsel araştırma ve yayın mevcuttur, buna rağmen yazın taraması yaptığımızda uzaktan çalışma ve verimliliği ele alan araştırmaların sonuçları konusunda çok fazla çalışma olmadığı tespit edilmiştir.

Birçoğumuzun uzaktan çalışma döneminde nelerden etkilendiği, hangi konularda zorluk çektiğimiz, hangi konularda fayda sağladığımız, zaman yönetimi konusunda ne derece başarılı olduğumuz, çarpıcı sonuçlar ile yakın gelecekte organizasyonlarda kendini gösterecektir. Nitekim uzaktan çalışma sürecinde proje üretme açısından yaratıcılığı ve üretkenliği arttırdı mı? Başarılı uygulamalar sektörel bazlı ayrıştırılabilir mi? Bu uygulamalar, ölçülebilir bir verimlilik ve değer modeli haline getirilebilir mi?

Bireylerin kişisel gelişiminin de göz ardı edilmemesi ve gelişimin değerlendirilmesi gereken çalışma hayatında, verimlilik organizasyonda motive edici bir atmosfer oluşturmaktadır...

DEVAMI 9.SAYFA'DA >>

“

**Verimlilik,
hâlihazırda
yapılanları
daha iyi
yapmaktır.**

Peter Drucker

”

Uzaktan çalışma sürecinde hedeflerine ulaşma ve hedeflerin ötesine geçme açısından kayda değer başarılar sağlayan organizasyonel yapılar diğer kuruluşlardan kendini sıyrabilmişlerdir.

Verimlilik açısından uzaktan çalışma ya da fiziksel bir ortamda çalışma arasında bir seçim yapabilmek, biri diğerinden daha başarılı sonuçlar verir demek ne yazık ki mümkün değil. Organizasyonun yapısına uygun; organizasyon stratejileri, iş modelleri, çalışanların aidiyeti ve sadakati, becerisi, bilgi ve tecrübesi, yetkinlik ve farkındalığı kısaca organizasyona değer katan tüm etkenler dikkate alınarak karma modellere gidilmesi ve bu sürecin sürekli geliştirme çerçevesinde gözlemlenmesi verimliliği ölçme konusunda bazı sinyalleri içinde barındırır.

Bu noktada unutulmaması gereken verimliliği hangi ölçütler ile belirlersek o konudaki verilerin gözlemleneceği.. Dolayısıyla her organizasyonun verimlilik ölçütlerinin bir standartı yok, ana çerçeve belirli olsa da alt ölçütler değişiklik gösterebilir. Departmandan departmana göre değişen "verim"i, tüm organizasyonlar için belirlemek mümkün mü? Çalışan yetkinliklerine hakim miyiz bunu düşünürken? Özlük dosyasına, İnsan Kaynakları Departmanları sorumluluklarına giren raflarda bir klasör ya da sistemde bir dosya ya da bir veri olarak mı bakıyoruz? Peki çalışanın çevresi ve diğer etkenler konusunda duyarlı mıyız? Nasıl bir yönetim anlayışımız mevcut? Ya da uzaktan çalışırken de fiziksel ortamında çalışmanın avantajını yaşatabilen çalışanlara organizasyon başarısı için daha mı çok ihtiyacımız var, bu çalışma biçimini verimli diye tanımlayabilir miyiz? Zamanı nasıl verimli kullanabiliriz? Sizce de "Uzaktan Verimli Çalışma Rehberi" olabilir mi?

Verimlilik ve odaklanma başarının anahtarlarıdır. - Robert Crais

Zamanı verimli kullanma teknikleri açısından da kullanabileceğiniz birçok teknik mevcut.

- 1980'lerin sonlarında Francesco Cirillo tarafından geliştirilen "Pomodoro Tekniği"nde 5 dakika tam konsantrasyon çalışmaya 1 pomodoro olarak adlandırılıyor ve her 25 dakikadan sonra 5 dakikalık kısa bir mola veriliyor. 4 pomodoro sonrasında 15 dakikalık uzun bir mola hakkı kendinize tanıyın.

- Japonların kullandığı bir yöntem olan "Kanban tekniği"ni de kullanabilirsiniz. Çalışmakta olduklarınızı (devam eden), çalışacaklarınızı ve tamamladıklarınızı listelemeyi tercih edebilirsiniz. Listelemek yazdıklarınızı daha görünür ve anlaşılır kılar. Üstelik teknolojiden yararlanacağınız gibi sadece 1 kalem ve kağıtla da bunu yapabilirsiniz. Birçok organizasyon planlamalarında bu tekniği kullanıyor.

- "İki dakika kuralı": Zaman yönetme tekniğinin en başarılı kurallarından biri olarak bilinen kuralda herhangi bir işi, iki dakika içerisinde yapıp yapamayacağınızı düşündüğünüzde eğer yapabiliyorsanız yapın. Kafanızda takılı kalmamış olması sizi yorucu detaylardan

kurtaracaktır.

Bu teknikleri konu ya da iş bazında ayrı ayrı kullanabileceğiniz gibi bir arada da kullanabilirsiniz. Birçok teknik var mutlaka biliyor ve yapıyorsunuzdur, kendinize uygun olanı seçmelisiniz.

Kurallar, prosedürler, görev, yetki ve sorumluluk alanlarınız belli... Teknik açıdan iş modellerini ve performans ölçümlerini geliştiriyoruz, uyguluyoruz ve iş hayatımızda kullanıyoruz. Peki ya siz, veriminizi arttırmak için neler yapıyorsunuz? Unutmamanız ve atlamamanız gereken; kişisel verimliliğinizi sağlamadan organizasyonun verimini sağlayamazsınız. Çalışmanızı özellikle uzaktan çalışırken daha fazla konsantre olunması gereken zamanlarda kişisel veriminiz için birkaç öneri size iyi gelecektir:

- *Nefes egzersizi yapın. Mümkünse işe başlamadan önce fiziksel olarak da egzersiz yapmaya çalışın.*
- *Konsantre olmanızı engelleyecek faktörleri belirleyin, bu faktörlerden – mümkün oldukça- uzak durun.*
- *İşinizi zevkli hale getirin.*
- *Sevdiğiniz işi yapın.*
- *Zamanı etkin ve verimli kullanın.*
- *Ertelemeyin. Planlayın.*
- *Plana sadık kalmaya çalışın ya da planı revize edin...*

DEVAMI 10.SAYFA'DA

- İş ve özel hayatınızı ayrı ayrı planlayın. Yetişmeye çalıştığınız birçok konu var, yorulmadan eş zamanlı yapabileceklerini de not alın.
- Disiplin haline getirdiğiniz konular olsun. Düzen ve zaman yönetimi yaşam kalitenizi arttıracaktır.
- Uygulayabildikleriniz için kendinizi ödüllendirin. (Her bireyin ödül olarak algıladığı farklıdır siz kendinizi ne mutlu edecekse onu seçerek devam edin)
- Sevgiyle yapın her işinizi.

Unutmayın sizi en iyi siz tanıyorsunuz.

Reçete aslında sizde, sizi mutlu ve verimli kılacak konular haline dönüştürün yaptıklarınızı... Sevgiyle kalın.



Dr. A. Hande EROL BİNGÜLER

Akademisyen, Danışman, Süreç
Yönetimi Sorumlusu



Zaman Mekan Yok!

Geçtiğimiz yıl hayatımıza giren ve dünyadaki tüm insanlar arasında hızla yayılan yeni tip Coronavirus hem özel hem de iş hayatımızı derinden etkiledi. Türkçemizde taç anlamına da gelen coronadan ismini alan bu virüs taç giydirdiği insanlara felaket getirdi maalesef... İnsanlar evden dışarı çıkamaz oldu, ürün tedarik zincirleri koptu, hizmet sektörü çöktü ve şirketler iş sürekliliği ile çalışan sağlığını öncelikleyerek hızlıca uzaktan çalışmaya uyum sağladılar. Halen dünya geneline baktığımızda bazı şirketler 2021 yıl sonuna kadar bu uygulamaya devam edeceklerini beyan ettiler.



Salgın ayrıca kişisel olarak bir kaç yıldır beklediğim serbest piyasa sisteminin konjonktürel ekonomik krizini hızla tetikledi ve çarpan etkisi yaptı. ABD ve AB merkez bankaları 2008 krizinde piyasaya sürdükleri nakit parayı daha sükürmeden rekor yeni emisyon yarattılar. İnsanlar ise merkez bankalarının hiç bir anlam içermeyen paralarından daha çok maliye politikalarıyla doğrudan yapılan yardımlardan paylarını aldılar. Buna rağmen, yüzbinlerce iflas eden şirket ve on milyonlarca işsiz kalan çalışan ortaya çıktı.

Uzaktan çalışmayla ilgili sonuçları Ocak 2021'de açıklanan farklı araştırmalar,

- Şirket yöneticilerinin % 50'den fazlası daha küçük ofis alanlarına % 20 civarı iş güvenliği açısından daha büyük ofislere ihtiyaç duyduklarını,
- Çalışanların ise farklı anket sonuçlarına göre en az % 50 en fazla % 80'i uzaktan çalışmayı tercih ettikleri,
- Uzaktan çalışanların % 25-40 aralığında bedensel ve zihinsel sorunlar yaşadıklarını işaret etmektedir.

DEVAMI 11.SAYFA'DA >>

Aslında uzaktan çalışma kültürü son yıllarda ABD'den başlayarak tüm dünyaya yayılıyordu. Salgın bu konuda çarpan etkisi yarattı. Bilgi teknolojilerinin gelişimi de zihinlerdeki sınırları kaldırdı. İnsanların büyük çoğunluğu ofise gitmeden iş yapılabilceğini deneyimlediler; fiziksel ve sosyal kısıtlılıkların yol açtığı travmalar dışında hayatlarından daha memnunlar. Bu nedenle artık salgın geçse bile şirketler melez çalışma ortamlarında iş üretecekler.

Peki şirketler zaman ve mekan kavramının ortadan kalktığı bu yeni dönemde hangi temel esaslara dikkat etmelidirler:

- *Öncelikle şirket üst yöneticilerinin işlerin böyle de gayet iyi yürüdüğünü kavraması; insani yollarla ve teknoloji yardımıyla daha yüksek performans sağlamanın yöntemlerini geliştirmesi,*
- *Bilgi Teknolojileri Yönetişim Çerçevesinin devreye alınması,*
- *İş sürekliliği, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyetini sağlayacak teknolojik altyapı yatırımları,*
- *Hiyerarşik yönetim tarzından çevik yönetime geçilmesi,*
- *Çalışanların uzaktan çalışma nedeniyle ücretlerinde düşüş olmaması; aksine ek mali haklar sunulması.*



**Bülent
Hasanefendioğlu**
Danışman



Covid-19 Mücadelesinde Kullanılan Yeni Nesil Teknolojiler



COVID-19 ortaya çıkması ile birlikte; dünya genelinde, salgının yayılma hızını azaltmak, takibini sağlamak için çeşitli tedbirler alınmış ve bu kapsamda çeşitli teknolojilerden faydalanılmıştır. . Bu teknolojiler özellikle; insandan insana teması azaltan, süreçleri otomatikleştiren ve sosyal mesafenin olduğu ortamda üretkenliği artıran yeniliklerdir.

Anlık verinin toplanması ve toplanan verinin hızlı bir şekilde işlenmesi salgın döneminde önemini daha fazla göstermiştir. Plan yapma, karar verme, görüntü işleme, ses tanıma gibi kritik fonksiyonları yapabilen yapay zeka algoritmaları gerek salgını erken tespit etmekte gerekse hastalığın teşhisini doğru koymakta verimliliği artırmıştır...

DEVAMI 12.SAYFA'DA >>

COVID-19, salgından önce çoktan başlamış olan bazı dijital dönüşüm trendlerini büyük ölçüde hızlandırmıştır. Bu yazımızda Deloitte, EY gibi firmalar tarafından yapılan araştırmalar baz alınarak Dünya genelinde COVID-19 ile mücadelede kullanılan yeni nesil teknolojiler ile geliştirilen uygulama örnekleri gösterilecektir.

COVID-19 ile mücadelede; Yapay Zeka, Büyük Veri, Bulut Bilişim gibi yeni nesil teknolojiler ile geliştirilen uygulama örnekleri aşağıda verilmiştir.

- **Yapay Zeka Algoritmaları:** Şüpheli vakaların teşhisinin yarım saatte yapılmasını sağlayan, virüs mutasyonlarını doğru bir şekilde tespit edebilen, sosyal mesafeyi otomatik olarak ölçebilen çeşitli algoritmalar geliştirilmiştir.

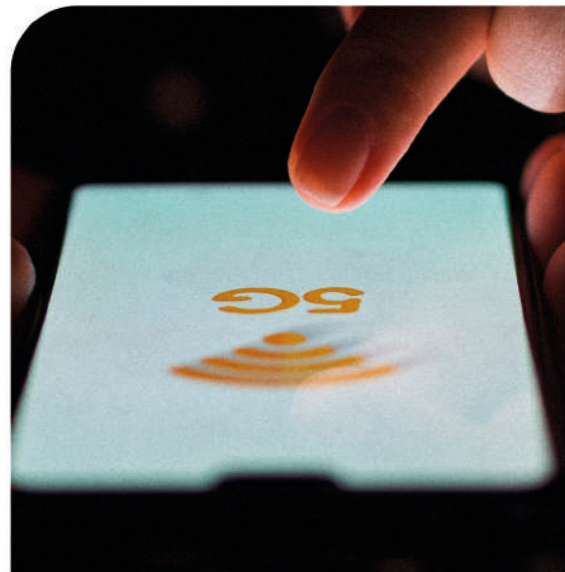
- **Akıllı Ses Tarama Sistemi:** Salgının kontrolünü sağlamak ve yayılımını önlemek için geliştirilmiştir. Bu sistem; yapay zeka robotları ile otomatik aramalar yapılarak kişilere ilişkin bilgiler (vücut ısısı, semptomlar vb.) toplanması, bu bilgilerin sınıflandırılıp, analiz edilmesi ve ilgili kurumlara otomatik raporlar gönderilmesini sağlamaktadır.

- **Akıllı Ses Dedektörü:** İnsanların nefes alma alışkanlıklarını ve bazı parametreleri kullanarak, virüsün akciğerlere bulaşıp bulaşmadığını tespit edebilmektedir.

- **Akıllı Görüntü Okuma Sistemi:** Bazı bölgelerde yeterli radyolog olmaması nedeni ile geliştirilmiştir. Bu sistem sayesinde bir görüntü 15 sn. gibi kısa sürede analiz edilebilmekte ve görüntülerdeki değişim yorumlanabilmektedir. Bu teknoloji hastalığın erken tespiti ve gelişiminin takibinde doktorlara önemli destek sunmaktadır.

- **Sohbet Robotları (Chatbot) :** İnsanlara ücretsiz çevrimiçi sağlık danışmanlığı, güncel seyahat prosedürleri, maske dağıtım yönergeleri gibi konularda bilgi almaları için geliştirilmiş chatbot uygulamalarıdır. Ayrıca, yanıtların doğruluğunu artırmak için makine öğrenimi ve trend olan konuları tespit etmek için veri analizi kullanan chatbot'lar da geliştirilmiştir.

- **5G Devriye Robotları:** Çevresel ve davranışsal algılama, dinamik karar verme, otonom hareket kontrolü ile vücut sıcaklığının temassız ve güvenilir bir şekilde ölçülmesini sağlayarak metro ve tren istasyonları, havaalanları ve alışveriş merkezleri gibi insan yoğunluğunun ve hareket kabiliyetinin yüksek olduğu noktalarda kullanılmaktadır. Bu robotlar vatandaşlara ellerini yıkamaları gerektiğini hatırlatarak maske takmayan veya yüksek vücut sıcaklığına sahip birini keşfederse de yetkililere uyarı gönderme yetisine sahiptir.



- **Drone Teknolojisi:** Drone'lar da, 5G Devriye Robotları gibi, vatandaşları maske takmaları konusunda uyarmaktadır. Drone'lar ayrıca, geniş alanlara dezenfektan püskürtmekte ve termal kameralar yardımıyla insanların vücut sıcaklıklarını ölçmekte kullanılmaktadır. Ayrıca virüse maruz kalmayı azaltmak için hastaneler arası tıbbi ürünlerin drone'lar ile taşınması da sağlanmaktadır.

- **Blockchain:** COVID-19'un ilerlemesinin gerçek zamanlı olarak takip edilmesi sağlanmış ve bilgi kaynaklarının açık, şeffaf ve izlenebilir olması sayesinde olası yanlış söylentilerin minimuma inmesini sağlamıştır. Ayrıca Blockchain teknolojisi, Covid-9 için yapılan bağışların takibinde ve tıbbi tedarik zincirinin izlenmesinde de kullanılmıştır.

- **COVID-19 Tanı Testleri:** Covid-19 testlerinin otomatik yapılmasıdır. Numuneler bir test makinasına konulmakta ve çözümler robot kolu ile karıştırılmaktadır. Bu sayede hem hızlı sonuç alınmakta hem de hata riski düşürülmektedir...

DEVAMI 13.SAYFA'DA >>

- Giyilebilir Teknoloji: Akıllı saat ve spor bileklik ile çalışan uygulama, kullanıcıların hastalık belirtisi olup olmadığını analiz etmek için nabız, sıcaklık ve uyku dahil olmak üzere verilerini toplayarak bir algoritma aracılığıyla kullanıcı verilerinde koronavirüs enfeksiyonuna bağlı çeşitli semptomları tanımaktadır. Ayrıca etkileşimleri çevrimiçi bir harita üzerinde gösterebilmektedir.

- Temal Isı Ölçer: ortalama 2 sn'de insanın vücut ısısını ölçmekte ve anormal durumda uyarı vermektedir. Bu cihazlar farklı elektronik cihazlara da entegre edilebilmekte, yüz tanıma kiti eklenerek temas takibi de sağlanabilmektedir.

- Dijital Teletıp platformlar: tarama ve izleme için COVID-19 klinik protokolleri uygulanmasını sağlayarak yetkililerin uzaktan önleyici bakım yapmalarına izin vermekte ve hemşirelerin saatte ortalama 50 hastayı tetkik etmesini sağlayarak da mevcut sağlık kaynaklarının daha verimli kullanılmasına yardımcı olmaktadır.

- İletişim İzi: Enfekte olmuş kişilerin hareketlerini gösteren ayrıntılı haritalar yayınlanmakta ve enfekte olmuş bir kişiyle temasa geçen kişileri test yaptırmaya teşvik eden hatırlatmalar yapılmaktadır

Görüldüğü gibi, yapay zeka, makine öğrenimi, büyük veri, bulut bilişim, 5G gibi teknolojilerin entegrasyonu sayesinde; veri toplama, takip etme, analiz etme, anlamlandırma, ilgili birimlere aktarma gibi otomatize edilen çözümler geliştirilmiş olup salgınla mücadelede insanlığa sayısız fayda sağlamış ve sağlamaya da devam edecektir.



Gülsün Yıldız
Elektronik Mühendisi

Uzaktan Çalışma ve Dikkat Edilecek Teknik Hususlar



İlk defa 2019 yılı sonlarında, Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkan ve dünya geneline yayılım gösteren yüksek bulaşma riskine sahip korona virüs (COVID-19), Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın olarak ilan edilmiştir. 2020 yılı başlarında Türkiye de dâhil olmak üzere dünyanın dört bir yanında hükümetler COVID-19 tehdidine karşılık, hastalığın yayılımı ve bulaşmasını önlemek için çeşitli adımlar atmıştır. Bunlar arasında; ülke sınırlarının kapatılması, sosyal etkileşim standartlarının oluşturulması, uzaktan eğitim modeline geçilmesi, evden, kısmi veya dönüşümlü çalışma modeline geçilmesi, karantina uygulamaları, sokağa çıkma kısıtlamaları gibi dünya genelinde uygulanan ve insan hayatında önemli değişimlere neden olan önlemler bulunmaktadır.

DEVAMI 14.SAYFA'DA >>

COVID-19, salgın döneminde iş süreçlerinin her zamanki gibi devam etmesine olanak tanıyan dijital hazırlığın önemini gösterdi. Dijitalleşen dünyada son teknolojiye güncel kalmak için gerekli altyapıyı oluşturmak, bir işletmenin veya ülkenin COVID-19 sonrası bir dünyada rekabet edebilmesi için çok önemli olduğu görüldü. Covid-19; birçok işletmenin, dijital dönüşüme geçişine hız kazandırmış olup teknolojik alanda hızlı atılımlar yapmalarına sebep olmuştur. Bilgi teknolojileri ile iş süreçlerinin iyileştirilmesi, otomatikleştirilmesi sağlanırken internet erişiminin varlığı coğrafi sınırları ortadan kaldırmıştır. İşletmeler artık daha global hale gelmiş, üretilen veriler gerçek zamanlı anlık olarak iletilebilir hale gelmiştir.

Özellikle iş süreçlerinin otomatikleştirildiği iş alanlarında uzaktan çalışma ile çalışmaların yürütülmesi daha etkin olmuştur. Dijital devrim olarak nitelendirilebileceğimiz bu durumun kaynağı olan salgın: ofisler yerine evlerden çalışmaya, yüz yüze eğitim yerine sanal eğitimlere, toplantı ve konferansların sanal ortamda yapılmasına neden olmuştur.

Evden çalışma (WFH:Work From Home); uzaktan çalışma, tele-çalışma, home ofis çalışma gibi farklı kavramlar ile de anılmaktadır. Salgın öncesi yıllarda bu çalışma modelleri farklı ülkeler ve firmalarda uygulanmış olsa da Covid-19 salgın sürecindeki kadar dikkat çekici bir hızla yaygınlaşmamıştır. COVID-19 öncesinde uzaktan çalışma uygulaması bulunmayan birçok firma, salgın ile birlikte yeni düzene ayak uydurmak mecburiyetinde kaldı. Deloitte tarafından yapılan bir araştırmaya göre; Türkiye'de çalışanların %48'i uzaktan çalışmaya geçmiş iken, %43.2'si kısmi olarak uzaktan çalışmaya, %8,1'i ise şirkette/saha'da çalışmaya devam etmektedir.

Uzaktan çalışma modeli dijital dönüşümü de tetiklemiştir. Zoom gibi videokonferans uygulamalarının kullanıcı sayıları 10 milyonlardan 100 milyona erişmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri çok hızlı bir gelişim içerisindedir. İnsanlar evden çalışarak toplantı ve görüşmelerini uygulamalar üzerinden yürütmektedir. Dijital uygulamalar üzerinden toplantılar yapılmakta, eğitim verilmekte, sınavlar gerçekleştirilmekte, alışveriş yapılmakta, konserler verilmekte ve müzeler gezilebilmektedir.

Günlük hayata ilişkin birçok görevler internet üzerinden yapılması ile birlikte siber riskler de artış göstermiştir. İşletmeler, uzaktan çalışmanın salgın sonrasında da devam edebileceğini hesaba katarak, siber risklere karşı önlem almalı ve sürdürülebilirliğini sağlamalıdır.

Uzaktan Çalışmada dikkat edilmesi gereken bazı teknik hususlar aşağıda verilmiştir.

1. Uzaktan Çalışılan Cihazların Güvenliği:

Uzaktan çalışma için kullanılan cihazlarda; gerekli güvenlik yazılımlarının yüklü olması, bu yazılımların güncel olması ve üzerinde zararlı yazılım bulunmadığından emin olunması gerekmektedir. Sonuçta işletmeye uzaktan erişim sağlayacak cihazdaki bir açık işletmenin intranetinde bulunan bir sistem üzerinde dışarıdan gelebilecek saldırılar için bir açık oluşturabilir.

Ayrıca uzaktan erişim sağlayan cihaz çoğunlukla kişisel bilgisayar olarak da kullanılması sebebi ile güvenlik açısından büyük risk taşımaktadır. Örneğin USP port kapalı olmamasından dolayı işletme verilerinin dış kaynaklara aktarılması gibi. Bu nedenle uzaktan çalışılacak cihazın işletme tarafından sağlanması ve gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasından sonra çalışana teslim edilmesi daha sağlıklı olacaktır.



2. Güvenli Ağ;

Uzaktan erişim sağlanan ağ'ın güvenliği önemlidir. Genellikle Wi-Fi modemler üzerinden uzaktan erişim sağlanmakta olup bu tür ağlarda çevrimiçi faaliyetlerin izlenmesi mümkün olabilmektedir. Bu nedenle kablosuz ağ üzerinde tanımlı olarak gelen; kablosuz ağın varsayılan adı (SSID: Service Set Identifier) ve şifresi çok güçlü kırılmayacak bir şekilde değiştirilmelidir. Şifre sadece ağa girmesinde sakınca bulunmayan kişiler ile paylaşılmalıdır.



DEVAMI 15.SAYFA'DA >>

3. Güvenli Erişim;

İşletmenin sistemlerine uzaktan erişim VPN (Virtual Private Network) üzerinden sağlanmalıdır. VPN erişimi çalışan (kullanıcı) cihazı ile işletmenin sistemi arasında verinin şifrelenerek güvenli bir tünel üzerinden aktarılmasını sağlar. Bu şekilde iletişim şifreli/kriptolu olduğu için araya girmesi olası üçüncü taraflarca çözümlenemez ve güvenli bir erişim sağlanmış olur. VPN ile erişim işletme için de önemli olup sistemlere yetkisiz erişimlerin engellenmesi de sağlanmış olur.

4. Kimlik Doğrulama ve Yetkilendirme

Çalışanların kullanıcı hesapları çok güçlü kırılamayacak şifreler ile oluşturulmalıdır. Şifre değiştirme sıklığı artırılmalıdır. Ayrıca cep telefonu, akıllı kart gibi ikinci bir onay alınarak 2 faktörlü kimlik doğrulama (2FA: Two Factor Authentication) metodu kullanılması güvenliği artıracaktır. Böylece çalışanın hesap bilgisi ele geçirilmiş olsa bile ikinci doğrulama sağlanamayacağından sistemlere erişim mümkün olmayacaktır. Çalışanların sadece görevi olduğu sistemlere erişim sağlamaları için yetkilendirilmelidir. Bunun için VPN kullanımı büyük önem taşımaktadır. VPN kullanıcı kimlik kontrolü ile çalışanın yetkili olduğu sistemlere erişimine izin verecek, diğer sistemlere erişimini engelleyecektir.

5.E-posta Güvenliği

Siber saldırganların işletmenin ağına sızmak ve erişim sağlamak için kullandıkları en önemli sızma yöntemi e-postalar aracılığı ile yapılan saldırılardır. E-postalar üzerinden yapılan saldırılar ile;

- Sahte linkler gönderilerek zararlı yazılımların indirilebilmesine sebep olunabilir.
- Hediye ve tatil kampanya mailleri gibi, korku, heyecan verici, panik yaratıcı mailler gibi oltalama (phishing) türü sahte iletiler ile kullanıcıya ait kişisel veriler (şifre, kimlik bilgileri, banka bilgileri vb.) ele geçirilebilir (sosyal mühendislik).
- Zararlı dosyalar gönderilerek, kullanıcının çalıştırması ile kullanıcı bilgisayarını ve/veya işletmede bulunan sistemler saldırgan tarafından ele geçirilebilir.
- Fidye yazılımları gönderilerek, çalıştırılması durumunda bilgisayar/sistem üzerindeki tüm dosyaların şifrelenmesi, kullanılamaz duruma gelmesine sebep olunabilir. Saldırgan şifreyi çözmek için fidye ister.
- Spoof e-postalar (sayısız adet e-posta gelmesi) ile e-posta trafiğinin kesintiye uğramasına sebep olunabilir.

E-posta güvenliğini mümkün olduğu kadar sağlamak için; çalışan ve şirket bilgisayarlarında mutlaka antivirüs kullanılmalı, e-posta yazılımları (Outlook, web vb.) güncel tutulmalı, şirket e-posta hesaplarının kişisel amaçlar için kullanılmaması sağlanmalı, çalışanlara bilgi güvenliği farkındalığı kazandırılmalıdır.

6. Uzaktan Çalışma Uygulamaları

Uzaktan çalışanların işletme tarafından onaylanmış olan veri depolama platformları, iletişim, video konferans uygulamaları, konferans araçları, proje yönetimi, sistem yönetimi ve izleme gibi araçları kullanmaları daha sağlıklı olacaktır. Bu tür uygulamaların çalışanların erişimine açık işletmede bulunan sistemler üzerinde de yüklü olması, bu liste dışında herhangi bir uygulamanın çalışan bilgisayarlarına yüklenmemesi önemlidir.

7. Online Toplantılar

Online gerçekleştirilen toplantılar için; toplantının bir bölümü yahut tamamına ilişkin katılımcıların rızası olmaksızın çeşitli vasıtalarla ses, video ve görüntü kaydı alınmasının, saklanması, ifşa edilmesinin ve bunların yapılmasına izin verilmesinin; hukuki sorumluluk doğmasına sebebiyet vereceği hususunda çalışanlar bilgilendirilmelidir.

8. Bilgi Güvenliği Farkındalığı Eğitimi

Güvenlik kuralları çalışanlar için yol gösterici bir rehberdir ve güvenlik tehdidine karşı etkili kontrol sağlanması için önemli bir bileşendir. İşletmelerde; çalışanların, işletmenin değerli varlığı olan bilgi ve bilgi varlıklarının korunmasında üzerine düşen sorumlulukları anlamaları ve bilinçlenmelerini sağlamak amacıyla eğitimler veirlmeli farkındalık programları oluşturulmalıdır. Düzenli aralıklar ile de bu eğitim ve programlar güncellenerek tekrar edilmelidir.



Gülsün Yıldız
Elektronik Mühendisi



**IT GOVERNANCE
TURKEY**

IT GOVERNANCE TURKEY

IT Governance Turkey, faaliyetlerini gönüllülük esaslı yürüten ve kar amacı gütmeyen bir organizasyondur. 2020 Ocak ayı itibariyle çıktığımız yolda, IT Governance Turkey olarak; akademik çalışmalar yürütüyor, eğitimler düzenliyor ve gönüllü olarak içerikler üretiyoruz. Bünyemizde barındırdığımız; ITGT Akademi Grubu, ITGT Çeviri Grubu, ITGT Mentörler Grubu, ITGT Kitap Kulübü, ITGT Öğrenci Grubu gibi ekiplerimize dahil olabilir, çeşitli proje gruplarında yer alabilirsiniz. Gönüllü faaliyetlerimizde yer almak için bizimle irtibata geçebilir ve etkinliklerimizden haberdar olmak için yer aldığımız mecralardan bizi takip edebilirsiniz.