

Spor Bilimleri Alanında Görev Yapan Akademisyenlerin Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin İncelenmesi

Can Çavin ÖTKAN¹ Cihan ULUN² Tekin ÇOLAKOĞLU²

¹ Sorumlu yazar, Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, cancavin@gmail.com

² Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Özet

Bu çalışmanın amacı, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmaya, spor bilimleri alanında görev yapan 212'si erkek (%76), 67'si kadın (%24) olmak üzere toplam 279 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması $M_{yaş}=38,83\pm 8,85$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu" ve Öneren, Çiftçi ve Harman (2016) tarafından geliştirilen "Bilgi Paylaşımı Ölçeği" kullanılmıştır. Analiz işlemine geçmeden önce verilerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiş ve parametrik testler için uygun yapıda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, verilerin analizinde bağımsız örneklem için t-testi ve tek yönlü varyans analizinden faydalanılmıştır. Bilgi paylaşımı ölçeğinin çalışanlar arası, bireysel ve kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutları arasında yalnızca kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutunda cinsiyet ve görev yapılan bölümler açısından anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Sonuç olarak, araştırma grubunda gerçekleşen bilgi paylaşımı düzeylerinin kurumsal açıdan anlamlı sonuçlar üretmekle birlikte, çalışmanın genelinde yeterli ve anlamlı düzeylerde gerçekleşmediği görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışma ile, spor bilimleri alanında bilgi üretme ve paylaşma misyonunu üstlenen yükseköğretim kurumlarının örgütsel açıdan etkinlik ve verimliliğini etkileyeceği düşünülen bilgi paylaşımı düzen ve uygulamalarının gözden geçirilerek, güçlendirilmesi ihtiyacı vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi paylaşımı, akademisyen, spor bilimleri

The Examination of Information Sharing Levels of Academicians Working in the Field of Sports Sciences

Abstract

The aim of this study was to examine the information sharing levels of academicians working in the field of sports sciences in terms of various variables. A total of 279 academicians, 212 male (76%) and 67 female (24%), working in the field of sports sciences voluntarily participated in the study. The average age of the participants was determined as $\bar{X}_{year}= 38.83 \pm 8.85$. The "Personal Information Form" created by the researcher and the "Information Sharing Scale" developed by Öneren, Çiftçi and Harman (2016) were used as data collection tools in the study. Before proceeding to the analysis

process, it was tested whether the data provided the assumption of normality or not and it was seen that it was suitable for parametric tests. In this context, independent samples t-test and one-way anova were used in data analysis. It was determined that there is a significant difference between the inter-employee, individual and institutional information sharing sub-dimensions of the information sharing scale in terms of gender and the departments they work in only the institutional information sharing sub-dimension ($p < .05$). As a result, although the level of information sharing in the research group produced institutionally meaningful results, it was seen that the overall study was not sufficient and meaningful. Therefore, with this study, it was emphasized the need to review and strengthen the information sharing patterns and practices that are thought to affect the organizational effectiveness and efficiency of higher education institutions that undertake the mission of producing and sharing information in the field of sports sciences.

Key Words: Information sharing, academician, sports sciences

SUMMARY

Introduction and Aim: While information has an effect that strengthens the former, its benefit has become a collectively increasing value as it is shared today. Information is an important element in achieving the goals of both the organization and its members. Correct information and communication is vital for the organization under organizational continuity and competition conditions. In this context, all kinds of values, news and techniques that are informational for an organization; Distributing and using the right systems and applications to achieve organizational goals and objectives is expressed as information sharing. When we evaluate information sharing in terms of educational organizations, the production and use of information creates a collective added value in institutions that undertake the mission of raising people and thus serve the development of science and technical elements. Therefore, it is very important that all members, especially academics, in universities tend to share positive information. From this point of view, the aim of this study is to examine the information sharing levels of academicians working in the field of sports sciences in terms of various variables. **Material and Method:** A total of 279 academicians, 212 males (76%) and 67 females (24%), working in the field of sports sciences voluntarily participated in the study. Of the academicians participating in the study, 129 (46.2%) were faculty members and 150 (53.8%) were other lecturers. The average age of the participants was determined as $\bar{X}_{\text{year}}=38.83\pm 8.85$. When the descriptive statistics regarding the departments in which the participants worked are examined, 97 of them (34.8%) are "Physical Education and Sports Teaching", 81 (29%) are "Sports Management", 69 (24.7%) are "Coaching Education". And 32 of them (11.5%) were working in the "Recreation" departments. When the demographic statistics of the participants differed in terms of their administrative work experience, it was seen that 99 (35.5%) had administrative (management) experience in their institutions, and the remaining 180 participants (64.5%) did not have any previous administrative work experience (they did not work as an administrator). The "Personal Information Form" created by the researcher and the "Information Sharing Scale" developed by Öneren, Çiftçi and Harman (2016) were used as data collection tools in the study. "Information Sharing Scale"; It consists of 3 sub-dimensions and 18 items: "Information Sharing Among Employees (10 items)", "Information Sharing from an Institutional Perspective (3 items)" and "Individual Information Sharing (5 items)".

The measuring tool is graded in 5-point Likert type. Within the scope of this study, Cronbach Alpha scores were determined as .85 in the "Information Sharing Among Employees" sub-dimension, .75 in the "Organizational Information Sharing" sub-dimension, and .85 in the "Individual Information Sharing" sub-dimension. "Confirmatory Factor Analyze (CFA)" was used to determine the construct validity of the measuring tool in terms of the sample. When the analysis results were examined, it was seen that the data collected with the scale provided the structure validity in line with the fit indices. In the analysis of the data, descriptive statistical methods such as frequency (f), percentage (%), mean (\bar{X}) and standard deviation (s) were used to determine the demographic characteristics of academicians. Before moving on to descriptive statistics, it was tested whether the data provided the assumption of normality or not and it was seen that it was suitable for parametric tests. In this context, in order to test the significance of the mean differences formed according to the responses to the scale in the analysis of the data, "independent sample t-test" in categories consisting of two independent groups; "One-way analysis of variance (Anova)" was used for variables consisting of three or more demographic/categorical groups. In the case of significant results in the Anova results, the Tukey HSD test, one of the "Post-Hoc" tests, was used to determine the source of the significant difference.

Results: In this context, when the results of the independent sample t-test performed according to the gender variable were examined, it was seen that there was no statistically significant difference in the "information sharing among employees" and "individual information sharing" sub-dimensions of the information sharing scale ($p > .05$). On the other hand, in the "institutional information sharing" sub-dimension of the scale, it was observed that, according to the gender variable, male academicians ($\bar{X}_{\text{male}}=4.38$) had a lower level of information sharing than female academicians ($\bar{X}_{\text{female}}=4.07$) ($p < .05$). When examining whether the academic title variable is meaningful in the sub-dimensions of the information sharing scale; It was observed that faculty members and non-lecturers did not make a statistically significant difference in the sub-dimensions of the information sharing scale ($p > .05$). When it is examined whether the level of information sharing is meaningful according to the administrative duty experience of the academicians; It was observed that the academicians with previous administrative work experience (managers) did not make a statistically significant difference in the sub-dimensions of the scale compared to the academicians without administrative experience ($p > .05$). Finally, the significance of the level of information sharing according to the department in which academicians work was examined. According to the results of "One-way Anova" performed in this study, it was observed that there was no statistically significant difference in the "information sharing among employees" and "individual information sharing" sub-dimensions ($p > .05$). However, a significant difference was observed in the "institutional information sharing" sub-dimension ($F_{(3-278)}=3.947$; $p < .05$) The source of the difference was between the sports management department ($\bar{X}_b=4.49$) and coaching education ($\bar{X}_c=4.12$) according to the results of the post-hoc test.

Conclusion: As a result, although the information sharing levels of the research group produced institutionally meaningful results, it was observed that the overall study did not occur at sufficient and meaningful levels. In line with these determinations, it has been suggested to review the policies and practices that will enable the sharing of information in academic institutions to an effective and ideal level. Thus, it may be possible to strengthen an important fact that information sharing can reach levels in line with the mission of education and training organizations.

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yirmi birinci yüzyıl “bilgi çağı” olarak adlandırılmakta ve bu çağda gelişen toplumların bilgiyi üretme, paylaşma ve kullanma sürecinde etkinlik sağlayan toplumlar oldukları bilinmektedir (Celep ve Çetin, 2014). Bilgi, tüm insanlığın kalkınma ve büyüme gereksinimlerini karşılayacak değişimi sağlayan bir güç olarak ifade edilebilir (Durna ve Demirel, 2008).

Günümüzde ise bilginin önemine bağlı olarak bilgi arayışı ve kullanımına yönelik çaba giderek artmıştır. İnsan doğası gereği sosyaldır ve çevresiyle etkileşim içindedir. Bu etkileşim sonucunda insanlar, çevresiyle süreklilik arz eden bir bilgi edinme ve paylaşma sürecine girilmektedir. Bu durum, bilginin insana özgü değeri ve önemine bağlı olarak toplumların kalkınması ve bilgi toplumu haline gelmesini sağlayan bir etki meydana getirmektedir (Buran vd. 2011).

Bilginin önemi ve paylaşımına ilişkin araştırmalarda bilginin işletme ve örgütler açısından hayati bir bileşen olduğuna vurgu yapılmaktadır. Çünkü bilginin özümsemesi ve örgütler için bir değer haline getirilmesinin örgütsel rekabet şartlarında önemli avantajlar sağladığı bilinmektedir (Morçin ve Morçin, 2014). Bu noktadan hareketle bilginin özümsemek, örgütsel bir değer haline dönüştürülebilmesi ise örgütü oluşturan paydaşlar arasındaki bilgi paylaşımı ile sağlanabilmektedir (Kang ve diğerleri, 2017).

Bilgi paylaşımı ise bir örgütün çalışanları ve paydaşları açısından bilgi olarak değerlendirilebilecek unsurlara; pratik ve süratli bir biçimde ulaşılmasını sağlayan uygulama, sistem ve süreçlerden oluşmaktadır. Ayrıca bilgi paylaşımının örgüt bünyesinde gerçekleşmesinin yanında diğer örgütlere bilgi aktarımı ve paylaşımına yönelik olarak uygulanabilir olduğu da ifade edilebilir (Nemli, 2007). Bilgi paylaşımı sürecindeki en önemli hususun, bu faaliyetin insanların kişisel menfaatlerine hizmet etme işlevidir. Bilgi kavramına ilişkin paradigma eskiden “bilgi güçtür” düşüncesine dayanmakta ve daha çok bilginin muhafazasına odaklanmaktayken; günümüzde bu paradigmanın “bilgi paylaşımı bir güçtür” düşüncesine dönüştüğü söylenebilir (Gurteen, 1999).

Bir örgüt olarak ele alındığında üniversiteler ve üniversitelerin bünyesinde barındırdığı fakülte ve yüksekokullarda bilgi paylaşımının önemi açıktır. Fakat literatür incelendiğinde bu hususta yapılan çalışmaların azlığı göze çarpmaktadır. Özellikle spor bilimleri fakültelerinde doğrudan bilgi paylaşımının incelendiği çalışmalarda bir eksiklik hissedilmektedir. Bu doğrultuda mevcut çalışmanın amacı ise yükseköğretimde spor bilimleri alanında faaliyet gösteren kurumlarda görev yapan akademisyenlerin bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir.

2. MATERYAL METOT

2.1 Araştırmanın Modeli

Spor bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin bilgi paylaşımı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği bu çalışmada, “geçmişten günümüze halen devam etmekte olan bir olgu ya da olayı olduğu gibi resmetmeyi hedefleyen ve çalışmaya konu olan durum için, kişinin ya da nesnenin, var olduğu gibi betimlenmeye çalışıldığı” tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2014).

2.2 Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, spor bilimleri alanında görev yapan (spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi spor yüksek okullarında görev yapan) %76'sı erkek (n=212), %24'ü kadın (n=67) olmak üzere toplam 279 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması 38,83±8,85 olarak tespit edilmiştir. Akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans yüzde dağılımları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Değişken		f	%
Unvan	Öğretim Üyesi	129	46,2
	Diğer	150	53,8
Bölüm	Beden Eğitimi Öğretmenliği	97	34,8
	Spor Yöneticiliği	81	29,0
	Antrenörlük Eğitimi	69	24,7
	Rekreasyon	32	11,5
İdari Görev Tecrübesi	Var	99	35,5
	Yok	180	64,5
Toplam		279	100.0

2.3 Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet, yaş, unvan, bölüm ve idari görev tecrübesi gibi demografik özellikleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

2.3.1. Bilgi Paylaşım Ölçeği

Öneren, Çiftçi ve Harman (2016) tarafından geliştirilen "Bilgi Paylaşım Ölçeği"; "Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı (10 madde)", "Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı (3 madde)" ve "Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı (5 madde)" olmak üzere toplam 3 alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracı, 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir. Dereceleme maddeleri, "Hiç Katılmıyorum (1)" ifadesinden "Tamamen Katılıyorum (5)" ifadesine doğru puanlandırılmıştır. Ölçeğin, 14, 15, 16, 17, ve 18. maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90'dır. Öneren, Çiftçi ve Harman (2016) ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alfa puanlarını, "Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı" alt boyutu için .90, "Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı" alt boyutu için .74 ve "Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı" alt boyutunu ise .90 olarak bulmuştur. Bu çalışma kapsamında ise Cronbach Alfa puanları, "Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı" alt boyutunda .85, "Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı" alt boyutunda .75 ve "Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı" alt boyutunda .85 olarak tespit edilmiştir. Bilgi Paylaşım Ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa puanları incelendiğinde verilerin güvenilirlik için yeterli seviyelerde olduğu görülmüştür (Özdamar, 1999).

2.4 Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizine geçmeden önce verilerin normal dağılım

gösterip göstermediğini belirlemek ve uygun istatistiksel testleri seçebilmek amacıyla basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde, George ve Mallery (2010)'in belirttiği sınırlar içerisinde yer alan (-2.0 ile +2.0) veri setinin normal bir dağılıma sahip olduğu ve parametrik testler için uygun bir yapıda olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu bağlamda verilerin analizinde, ikili karşılaştırmalar için bağımsız örneklemeler için t-testi ve ikiden fazla grubun bulunduğu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizinin anlamlı çıkması durumunda oluşan farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testinden faydalanılmıştır. Akademisyenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde ise frekans (f), yüzde (%), ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (s) gibi betimsel istatistik yöntemler kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla "Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)" yapılarak ölçeklere ilişkin uyum indeksleri incelenmiştir. Buna göre, ölçeklere ilişkin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler içerisinde olduğu ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 2. Bilgi paylaşımı ölçeği alt boyutlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları

Alt Boyut	Çarpıklık	Basıklık
1. Çalışanlar Arası Bilgi Paylaşımı	-,898	1,474
2. Kurumsal Açından Bilgi Paylaşımı	-,547	,347
3. Bireysel Açından Bilgi Paylaşımı	-1,354	1,809

Tablo 3. Araştırma kapsamında kullanılan bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin uyum indeksleri

Uyum Ölçüleri	Önerilen Değer	Ölçüm Değeri	Kaynak
χ^2/df	≤ 5 = Kabul edilebilir uyum	2,49	Kline, 2015; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008
RMSEA	$\leq .10$ = Kabul edilebilir uyum	.073	MacCallum, Browne ve Sugawara, 1996; Kline, 2015; Çelik ve Yılmaz, 2016
GFI	$\geq .80$ = Kabul edilebilir uyum $\geq .95$ = İyi uyum	.89	Shevlin ve Miles, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Hooper ve Diğ. 2008
AGFI	$\geq .80$ = Kabul edilebilir uyum $\geq .90$ = İyi uyum	.85	Hu ve Bentler, 1999; Çelik ve Yılmaz, 2016
RMR	$\leq .08$ = Kabul edilebilir uyum	.054	Brown, 2006; Harrington, 2009
SRMR	$\leq .08$ = İyi uyum $\leq .05$ = Kabul edilebilir uyum	.067	Hu ve Bentler, 1999; Brown, 2006
NFI	$\geq .90$ = İyi uyum	.92	Çelik ve Yılmaz, 2016
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$ Kabul edilebilir uyum	.95	Brown, 2006; Çelik ve Yılmaz, 2016

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma grubundan elde edilen verilerin istatistiksel veri analizi bulguları değerlendirilmiştir. İlk olarak **tablo 4**'te akademisyenlerin cinsiyet değişkeni açısından bilgi paylaşımı düzeylerinin anlamlılığı test edilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete değişkenine göre bilgi paylaşımı ölçeği bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	Sd	t	p
1. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	Erkek	212	4,22	0,496	277	-0,210	.83
	Kadın	67	4,23	0,616			
2. Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	Erkek	212	3,52	0,887	277	-0,675	.50
	Kadın	67	3,61	0,944			
3. Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	Erkek	212	4,38	0,576	277	3,274	.00
	Kadın	67	4,07	0,902			

Tablo 4'te cinsiyet değişkenine göre gerçekleştirilen bağımsız örneklem için t-testi sonuçları incelendiğinde bilgi paylaşımı ölçeğinin çalışanlar arası bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p > .05$). Bununla birlikte ölçeğin diğer alt boyutu olan kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre erkek akademisyenlerin ($\bar{x}_{\text{erkek}}=4,38$), kadın akademisyenlere oranla ($\bar{x}_{\text{kadın}}=4,07$) istatistiksel açıdan anlamlı ve daha yüksek düzeyde bilgi paylaşımına sahip olduğu görülmüştür ($p < .05$).

Çalışmada ikinci olarak ise, akademisyenlerin bilgi paylaşımı ölçeğine verdiği yanıtların akademik unvan değişkeni bakımından anlamlılığına ilişkin test sonuçları tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Akademik unvana göre bilgi paylaşımı ölçeği bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Unvan	n	\bar{x}	S	Sd	t	p
1. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	Öğr. Üyesi	129	4,25	0,525	277	0,707	.48
	Diğer	150	4,20	0,528			
2. Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	Öğr. Üyesi	129	3,58	0,867	277	0,588	.56
	Diğer	150	3,52	0,930			
3. Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	Öğr. Üyesi	129	4,24	0,737	277	-1,393	.17
	Diğer	150	4,36	0,624			

Tablo 5'de akademik unvan değişkeninin bilgi paylaşımı ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre öğretim üyeleri ile öğretim üyesi olmayan öğretim elemanlarının bilgi paylaşımı ölçeğinin alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ($p > .05$).

Çalışmada üçüncü olarak ise akademisyenlerin idari görev tecrübesine göre bilgi paylaşımı düzeylerinin anlamlılığı tablo 6'da incelenmiştir.

Tablo 6. İdari görev tecrübesi değişkenine göre bilgi paylaşımı ölçeği bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	İdari görev	n	\bar{x}	S	Sd	t	p
1. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	Evet	99	4,23	0,494	277	0,053	.96
	Hayır	180	4,22	0,544			
2. Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	Evet	99	3,54	0,823	277	-0,116	.90
	Hayır	180	3,55	0,942			
3. Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	Evet	99	4,24	0,752	277	-1,151	.25
	Hayır	180	4,34	0,635			

Tablo 6'da daha önce idari görev tecrübesi olan (yöneticilik yapmış) akademisyenler ile daha önce idari görevi bulunmayan akademisyenlerin bilgi paylaşımı ölçeğine verdikleri yanıtlar incelenmiştir. Test sonuçlarına göre idari görev tecrübesi değişkeninin bilgi paylaşımı ölçeğinin alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ($p>.05$).

Çalışma kapsamında elde edilen son bulguya göre, akademisyenlerin görev aldıkları bölümler açısından bilgi paylaşımı düzeylerinin anlamlılığı test edilmiş ve bulgulara ilişkin yorumlamalar tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Görev yapılan bölüm değişkenine göre bilgi paylaşımı ölçeği tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	S	Sd	f	p	Tukey
1. Çalışanlar arası bilgi paylaşımı	Beden Eğt. Öğr.	97	4,19	0,510	3	0,841	.47	-
	Spor Yöneticiliği	81	4,20	0,564	275			
	Antrenörlük Eğt.	69	4,24	0,537	278			
	Rekreasyon	32	4,35	0,448				
2. Bireysel açıdan bilgi paylaşımı	Beden Eğt. Öğr.	97	3,59	0,896	3	0,103	.96	-
	Spor Yöneticiliği	81	3,53	0,997	275			
	Antrenörlük Eğt.	69	3,52	0,866	278			
	Rekreasyon	32	3,54	0,751				
3. Kurumsal açıdan bilgi paylaşımı	Beden Eğt. Öğr. ^(a)	97	4,31	0,644	3	3,947	.00	p<.05 b>c
	Spor Yöneticiliği ^(b)	81	4,49	0,585	275			
	Antrenörlük Eğt. ^(c)	69	4,12	0,802	278			
	Rekreasyon ^(d)	32	4,25	0,626				

Tablo 7'de akademisyenlerin görev yaptıkları bölüme göre bilgi paylaşımı düzeylerinin anlamlılığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre çalışanlar arası bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>.05$). Bununla birlikte kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutunda anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür ($F_{(3-278)}=3,947$; $p<.05$). Farkın kaynağı ise yapılan post-hoc testi sonuçlarına göre spor

yöneticiliği bölümü ($\bar{x}_b=4,49$) ile antrenörlük eğitimi ($\bar{x}_c=4,12$) bölümleri arasında gerçekleşmiştir. Bu bulgu spor yöneticiliği bölümünde görev yapan akademisyenlerin, antrenörlük eğitimi bölümünde görev yapan akademisyenlere göre daha fazla kurumsal açıdan bilgi paylaşımı eğiliminde oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Alanyazında bilgi paylaşımı konusunda birçok çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte benzer özellik ve değişkene odaklanan çalışmaların birbirleriyle aynı ve farklı yönde bulgulara ulaştıkları gözlenmiştir. Bu çalışmalara ilişkin bazı değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

Demirhan ve Bozkurt (2010), banka çalışanlarının bilgi paylaşımına yönelik tutumlarının cinsiyet, yaş ve eğitim durumu demografik özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ifade etmiştir. Öneren, Çiftçi ve Harman (2016)'ın çalışmasında ise bilgi paylaşımının alt boyutları olan çalışanlar arası, bireysel ve kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre oluşan farkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. Beştepe (2020)'nin çalışmasında ise özel sektör çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışmada bilgi paylaşımının cinsiyet, medeni durum ve yöneticilik (idari görev) tecrübesi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akdemir (2016)'in öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada ise bilgi paylaşımının cinsiyet, çalışma alanları (branş), yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada bilgi paylaşımının çalışanların kurumdaki çalışma süreleri (kurum tecrübesi) bakımından çeşitli boyutlarda anlamlı farklılıklar oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu noktadan hareketle yukarıda aktarılan bilgi paylaşımı konulu diğer çalışmalara ait bulguların, bu çalışmadaki benzer değişkenlere ilişkin bulgular ile farklı yönde sonuçlara ulaştıkları ifade edilebilir.

Bilgi paylaşımına ilişkin alanyazındaki bazı çalışmaların ise bu çalışma kapsamında ulaşılan bulgular ile aynı yönde sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Örneğin, Güngör ve Celep (2016)'in öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve entelektüel sermaye ilişkisine yönelik çalışmadaki bulgulara göre örgüt içi bilgi paylaşımının çalışma alanı (branş) ve eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir fark üretmediği; ancak bununla birlikte cinsiyet ve kıdem değişkenleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Bisgin (2014) de öğretmenlerin bilgi paylaşımlarının cinsiyet ve kıdem değişkenleri bakımından farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Bilgi paylaşımının cinsiyet açısından değerlendirildiği diğer çalışmalarda ise, Bakkal (2018)'in çalışmasında bilgi paylaşımının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaştığı ve bu farkın erkekler lehine gerçekleştiği ifade edilmiştir. Çelik (2019)'in çalışmasında ise öğretmenlerin bilgi paylaşımı düzeylerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı ve kadınlar lehine bir farka işaret ettiği görülmüştür. Bununla birlikte aynı çalışmada bilgi paylaşımının kıdem ve hizmet süresi değişkenleri bakımından anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerde bilgi paylaşımının incelendiği bu çalışmada üç alt boyuttan oluşan ölçme aracının çalışanlar arası bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı alt boyutlarında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmadığı

görülmüştür. Bu bilgiye ek olarak bir diğer alt boyut olan kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür. Bu bulgu kurumsal nitelikteki bilgilerin paylaşımında erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere oranla daha fazla ve anlamlı düzeyde bilgi paylaşımına sahip olduğunu göstermiştir.

Akademik unvan, idari görev tecrübesi değişkenlerine göre örnekleme yer alan akademisyenlerin bilgi paylaşımı düzeylerinin çalışanlar arası, bireysel ve kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutlarında anlamlı olmadıkları görülmüştür. Akademisyenlerin çalıştıkları bölüm (alan) değişkeni bakımından ise çalışanlar arası ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farka ulaşamamıştır. Bununla birlikte ölçme aracının bir diğer alt boyutu olan kurumsal açıdan bilgi paylaşımı alt boyutunda bölüm değişkeni bakımından spor yöneticiliği ve antrenörlük eğitimi bölümlerinde görev yapan akademisyenler arasında ve spor yöneticiliği bölümünde görev yapan akademisyenlerin bilgi paylaşımı düzeyleri lehine anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. Bu durum, spor yöneticiliği akademisyenlerinin yönetim bilimleri alanına mensup olmaları ve “bilgi yönetimi, öğrenen örgütler, toplam kalite ve stratejik yönetim gibi” konulardaki yetkinlikleri sebebiyle kurumsal açıdan bilgi paylaşımı eğilimli oldukları şeklinde yorumlanabilir. Antrenörlük eğitimi akademisyenlerinin ise “antrenör-sporcu ve yönetim ilişkileri” bağlamında kurumsal iletişim ve bilgi paylaşımı konularına yönelik yetkinliklerinin kurumsal açıdan bilgi paylaşımı eğilimlerini açıklamak üzere etkili olabileceği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar bilimsel bilgi üretimi ve paylaşımının esas olduğu akademik örgütlerde (yükseköğretimde) örneklem ile sınırlı olmasının yanında bilgi paylaşımının gerçekleşme düzeyleri bakımından ideal düzeylerden uzak ve anlamlı olmaması yönüyle önemli bir durumdur. Çalışma kapsamında bulunan anlamlı sonuçlar ise genel itibarıyla kurumsal açıdan bilgi paylaşımına işaret etmektedir. Ancak çalışanlar arası ve bireysel açıdan bilgi paylaşımının anlamlı (istenilen) düzeylerde olmadığı sonucu oldukça önemli bir dezavantajı ortaya çıkartmaktadır. Sonuçların ortaya koyduğu dezavantajların araştırma grubu, uzmanlık alanları ve kişilerin akademisyenlik algısında meydana gelen birtakım kısıtlarla açıklanabilmesi muhtemeldir. Bahsi geçen değerlendirmeler doğrultusunda örgütsel açıdan bilgi paylaşımını sağlayacak ve güçlendirecek insan kaynakları politikaları ve uygulamalarına odaklanılması önerilebilir. Bu bağlamda gerek bireyler gerekse gruplar açısından örgütsel yapının doğru biçimde tahlil edildiği; iletişim, motivasyon, bağlılık ve sarginliği artırmaya yönelik bir örgüt iklimini kurmaya çaba harcanmalıdır. Özellikle eğitim örgütlerinin misyonu göz önüne alındığında, amacı bilgi üretimi ve paylaşımı olan kurumların, örgütsel açıdan bilgi paylaşımını yeterli düzeye taşıyamama durumunun önemli bir sorun oluşturduğu saptaması geri plana itilmemelidir. Dolayısıyla tüm eğitim örgütlerinde olabileceği gibi; Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında da bilgi paylaşımını engelleyen faktörlerin tespitine ya da bilgi paylaşımını geliştirmeye yönelik çalışmaların zenginleştirilmesine yönelik çabanın alanyazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Açıklamalar

Bu çalışmanın bir kısmı 15-18 Kasım 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilen “15. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi”nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Yazar Katkıları

Çalışmada ilk yazar verilerin toplanması ve çalışma deseninden, ikinci yazar veri analizi ve çalışmanın yazımından, üçüncü yazar ise çalışma fikrinden ve çalışmanın yazımından sorumludur.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çalışma ve yayınlanması hakkında herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir.

KAYNAKÇA

Akdemir, E. (2016). *Kişiler arası çatışma ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Bakkal, E. Ö. (2018). *Hizmet inovasyonu uygulamalarında bilgi paylaşımı ve işgören tatmini: Bir çağrı merkezi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Beştepe, T. (2020). *Bilgi paylaşımının işyerindeki etik dışı (olumsuz) davranışlar üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Bisgin, H. (2014). Examination of knowledge sharing levels of physical education and sports teachers according to various variables. *International Journal of Sport Studies*, 4(9), 1039-1044.

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Publications.

Buran, A., Şengül, M., & Tanyeri, Y. (2011). Türkçenin eğitimi ve öğretimine yönelik bilgi kaynaklarına erişim sorunu ve elektronik ortamda bilgi paylaşımı. *Electronic Turkish Studies*, 6(4), 467-474.

Celep, C., & Çetin, B. (2014). *Eğitim örgütlerinde bilgi yönetimi*. Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi, temel kavramlar-uygulamalar-programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çelik, Ç. (2019). *Öğretmenler arasındaki kuşaklararası bilgi paylaşımı düzeyleri ile kuşaklararası öğrenme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Demirhan, A., & Bozkurt, S. (2010). Banka çalışanlarının bilgi paylaşımı davranışına yönelik tutumlarını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 5(18), 3016-3027.

Durna, U., & Demirel, Y. (2008). Bilgi yönetiminde bilgiyi anlamak. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 129-156.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.) Boston: Pearson.

Gurteen, D. (1999). Creating a knowledge sharing culture. *Knowledge management magazine*, 2(5), 1-4.

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.

Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H. W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175-187.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications.

MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130–149.

Morçin, S. E., & Morçin, İ. (2014). Otel çalışanlarının bilgi paylaşımı tutum düzeyleri: 4 yıldızlı bir otelin odalar bölümünde uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 25-34.

Nemli, H. (2007). *Örgüt kültürü ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Öneren, M., Çiftçi, G. E., & Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 127-157.

Shevlin, M., & Miles, J. N. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 25(1), 85-90.

Makale Geliş : 15.09.2020

Makale Kabul : 24.10.2020

Açık Erişim Politikası

Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>