

ÖRTÜLÜ BİLGİ PAYLAŞIM NİYETİ ÜZERİNDE SOSYAL SERMAYE VE DENETİM MERKEZİ ODAKLILIĞININ ROLÜ: HEKİMLİKTE BİR ALAN ARAŞTIRMASI⁽¹⁾

Belgin AYDINTAN *

Aykut GÖKSEL **

Dursun BİNGÖL ***

Öz:

Örgütler sosyo-teknik sistemler olarak tanımlanmakta, örgütün gelişme ve devamını oluşturan temel unsur insan olmaktadır. İnsan örgütte diğer bireylerle iletişim ve etkileşim içinde yaşamını sürdürmektedir. Biçimsel olarak elde ettiği bilgilerden hareketle, kendi tecrübe ve entelektüel özellikleri sayesinde kendine özgü yöntem, sorun çözme yaklaşımı, davranışlar, ürünler geliştirmektedir. Bu şekillerde kendini gösteren bilgiye örtülü bilgi denmekte ve örtülü bilginin örgüt içinde paylaşılması, başkalarının da yapabileceği, kodifiye edilen açık bilgi haline getirilmesi, örgütün yaşama ve rekabet gücü açısından önem taşımaktadır. Bireyin sahip olduğu örtülü bilgiyi, örgütteki yaşamı boyunca diğer bireylerle olan ilişki ve iletişim yoluyla paylaşıldığı görülmektedir. Bu durum örgüt sosyal dokusu içinde var olan sosyal sermayenin önemini arttırmaktadır. Sosyal sermaye yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlardan oluşmakta ve bireyler arasındaki iletişim ve etkileşimde rol oynamaktadır. Çalışmanın araştırdığı ilk ilişki, soysal sermayenin bireyin örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki ilişkisidir. Çalışma ikinci olarak bireyin sahip olduğu örtülü bilgiyi paylaşım niyetinin, paylaşım davranışına dönüşüp dönüşmediğini araştırırken, son olarak ta, bireyin içsel ve dışsal kontrol odaklı olmasının örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkisini incelemektedir. Tıp, örtülü bilginin üretildiği, paylaşıldığı ve aktarıldığı çalışma alanlarından birisi olması sebebiyle uygulama merkezi olarak seçilmiştir. Çalışma, sosyal sermayenin ve içsel denetimin örtülü bilgi paylaşım niyetini pozitif olarak arttırdığı ve bireylerin örtülü bilgi paylaşım niyetlerinin, örtülü bilgiyi paylaşma davranışına dönüştüğünü göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örtülü Bilgi, Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti, Sosyal Sermaye, Denetim Merkezi.

* Yrd.Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, abelgin@gazi.edu.tr

** Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, agoksel@gazi.edu.tr

*** Prof.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD, dbingol@gazi.edu.tr

**THE ROLE OF SOCIAL CAPITAL AND LOCUS OF CONTROL
ON TACIT KNOWLEDGE SHARING INTENTION: A FIELD
STUDY IN MEDICINE**

Abstract:

Organizations are defined as socio-technical systems, people is essential for the development and existence of the organizations. People live in the organizations by communicating and interacting with others. They develop their own methods of problem-solving approach, behaviors and products depending on their personal experience, intellectual property, and the explicit knowledge has been learned. This kind of knowledge is called tacit knowledge and the transformation of tacit knowledge in explicit knowledge by sharing, teaching and codifying it is crucial for the competition power and the survival of the organizations. It is observed that individual who has tacit knowledge; shares it with the other actors of the organization by means of relationship, communication and interaction, throughout his organizational life. This situation increases the importance of social capital existing in the social structure and tissue of the organization. Social capital consists of structural, relational and cognitive dimensions and plays an important role in communication and interaction among people.

Structural social capital dimension is conceptualized as a encompassing network ties, network configuration and network appropriability. Network ties connect between members of organization these connections influence on information transfer, organizational learning, and the execution of organizational activities. For example transformation of information of knowledge occurs when employees are interconnected. A network configuration factors revolve around such characteristics as structural holes for example the absence of connections between employees, centralization for example connections are concentrated among a few employees, and density, for example total number of potential connections among all employees. Network appropriability affects the flow of information and assistance between a network. It relates to the ease with which different types of relationships in a network. For example, an employee can transfer his or her knowledge to his or her friend that makes his friend executes his own job easily. Connections established between individuals relevant both formal and informal contexts.

Relational social capital is characterized by trust, shared norms and perceived obligations, and a sense of mutual identification. It is similar to connections between individuals that are characterized by trust, reciprocity, and emotional intensity. The

relational dimension of social capital concerns affective relationships between employees (i.e. like, trust, and identify). Interpersonal trust includes good intentions, openness, competence, and reliability of an other party. Trust facilitates social and resources exchange, increases communication, and enhances cooperation between individuals. Also trust may increase innovation enhance team work, and improve organizational functioning.

Cognitive social capital consists of shared language, shared narratives, and collective mind. Existence of shared language and shared narratives facilitates transferring ideas, discussing problems, sharing knowledge, and helping to one another. Shared language provides effective communication among organizational members. Common language provides exchange information and assistance to other employees and enables them to perceive and interpret events in similar ways. Shared narratives are the myths stories, and the metaphors that enable communications among organizational members. Collective mind provides shared perspectives and develops similar organizational behaviors against the same kind of organizational problems.

Theory of planned behavior investigates the roles of attitudes, norms over behavior and behavior's intentions. Also theory of planned behavior is interested in transformation of behavior intention to behavior action. Locus of control is a main part of planned behavior theory effecting personnel behaviors. Components of locus of control are internal and external control which influences the behavior intention and behavior action. In this context, it is assumed that internal and external control influence also tacit knowledge sharing intention.

This paper investigates firstly the effect of social capital on the tacit knowledge sharing intention, secondly the relation of locus of control and tacit knowledge sharing intention and finally paper aims to find out if the tacit knowledge sharing intention results in tacit knowledge sharing behavior? Medicine, being the widely produced, shared and transferred area of tacit knowledge, is chosen as the research field.

The multi variable regression analysis is used to explore the relations hypnotized among social capital, locus of control and tacit knowledge sharing intention. The results of the paper exhibit the positive relation between social capital and internal control with tacit knowledge sharing intention and expose that tacit knowledge intention is resulting in tacit knowledge behavior.

Keywords: Tacit Knowledge, Tacit Knowledge Sharing Intention, Social Capital, Locus of Control.

GİRİŞ

Bilgi, deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün bir bileşimidir (Albrecht,2003:189-190, Leidner ve Elam, 1995: 645, Davenport ve Prusak, 2001:22). Örgütler, yapı içinde sürekli akan enformasyona, bilgiye, know-how'a, yargılara ve işgörenlerinin sahip olduğu yeterliliklere bağımlı olmaktadırlar. Bilgiyi yaratma, aktarma, organize etme, paylaşma ve uygulama kapasitesi, karmaşık işletme çevresinde rekabetin en önemli unsurudur.

Örtülü bilgi, kişilerin hem bireysel hayatlarının hem de iş hayatlarının içine işlemiş olan bilgidir. Örtülü bilgi, bir bütün olarak edinildiği için belirli kurallara ya da unsurlara ayrılamaz ve bu nedenle de kolaylıkla ifade edilemeyip, bir başkasına aktarılamayabilir. İşgörenlerde saklı olan bu örtülü bilgi, öğrenilerek, aktararak ve başkalarıyla paylaşılıp diğerlerine öğretilerek değere dönüştürülebilir. Dolayısıyla bilginin değer yarattığı düşünüldüğünde bunun yeteneklere dönüştürülebilmesi için farklı bir sosyal yapıya ihtiyaç duyulmaktadır. Açık bilgi, kurallara, rutinlere ve prosedürlere kodifiye edildiğinde kurala dayalı bilgi haline gelir. Biçimsel ve sistemli duruma getirilen açık bilgi, üretimde etkin bir şekilde kullanılmak suretiyle değere dönüştürülebilir. Bireylerin, birbiriyle etkileşime geçmek, görüş alışverişinde bulunmak, birbirinden bilgi öğrenmek, zaman zaman örgüt açısından önemli konuları görüşebilmek için biçimsel olmayan ilişkilere ihtiyaçları vardır.

Açık bilginin, üretimde doğrudan kullanılarak değer yaratması konusunda önemli bir sorun söz konusu olmazken işgörenlerde saklı olan örtülü bilginin başkalarıyla paylaşılması ve üretime transferi sosyal sermayenin varlığını gerektirmektedir. Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin yaşanmasını ve bu ilişkilerin bireylerde saklı olan bilginin takım üyeleriyle paylaşılmasını teşvik eden bir iklim oluşturur. Sosyal sermaye ve planlı davranış teorisinin bileşenlerini oluşturan rol ve davranışsal kontrol unsurlarının, örtülü bilgi paylaşım niyeti ve davranışının üzerinde etkilediği olduğu, birçok araştırmada ortaya konmuştur (Fitch ve Ravlin 2005; Ajzen, 1991; Armitage ve Conner,2001).

Bu çalışmada sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkisi, ilişkisi ve gücü ile içsel ve dışsal kontrolün örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkisinin düzeyi belirlenmeye çalışılmış ve bu amaçla Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesindeki altıncı sınıf öğrencileri (intörnler) üzerinde bir araştırma yapılarak kavramsal alt yapı uygulama ile desteklenmiştir.

I) KAVRAMSAL ALT YAPI

Örgütlerde bilginin önemi ve bilgiden yararlanma süreci her zaman dikkat çekmiştir (Alavi ve Leinder, 2001; Bock, Zmund, Kim ve Lee, 2005). Bilgiden yararlanmak işletmeler için önemli bir değer yaratmaktadır. Örgüt üyelerinin bilgiyi paylaşmaları, bilgiden faydalanmanın değerini artırmaktadır (Alavi, 2000). Polanyi (1967), bilgi kavramını “*anlatabileceğimizden daha fazlasını biliriz*” şeklinde ifade etmektedir. Nonaka ise (1994) bilgiyi örtülü ve açık olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Örtülü bilgi, taklit edilmesi ve kazanılması zor olan bireysel teknik-bilgiyi ve tecrübeyi ifade etmekte, kişiye, bir gruba ya da işletmeye önemli rekabet avantajı ve gücü sağlayacak değeri meydana çıkarmaktadır (Smedlund, 2008; Hoegl ve Shulze, 2005). Koskinen ve Pihlanto (2006) yaptıkları çalışmalarında eski çalışanlarda mevcut olan yetkinliklerin bir başka deyişle örtülü bilginin yeni çalışanlara hangi yollarla transfer edildiğini ele almakta ve bu transfer yollarını yüz yüze görüşmeler yaparak, öğrenme ve işbaşında öğrenme şeklinde kavramsallaştırmaktadırlar.

Bu bilgiler ışığında, kavramsal alt yapıyı, sosyal sermaye, planlı davranış ve denetim merkezi, örtülü bilgi ve bilgiyi paylaşım konuları oluşturmaktadır.

Sosyal Sermaye: Sosyal sermaye, bireylerden örgütlere kadar tüm sosyal aktörlerin karşılıklı çıkarlarını koruyan ve aralarındaki sosyal ilişkilerde gömülü olan değerli varlıklar bütünüdür. Dolayısıyla örgütler için değer ve fayda oluşturmada sosyal sermaye ve bu yolla bilgi değişimi kolaylaştırmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal 1998; Moran ve Ghoshal, 1996). Sosyal sermaye yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyut olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998). Burt (1992)’ e göre sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal sistemin ve bireyler arası ilişkiler ağının özelliklerini içermektedir. Boyutta bulunan özellikler, birey ve birimler arasındaki bağlantının nasıl şekillendiğini ifade etmektedir. Bu açıdan yapısal boyut, kişiler arasındaki ilişkilerde kime ve nasıl erişildiği gibi genel bağlantı formlarını ihtiva etmektedir. Bu boyut, kişiler arasında ilişkiler ağının varlığı ve yokluğunu (Scott, 1991; Wasserman ve Faust, 1994), iletişim ağının yapısını (Krackhard, 1989) ve uygun örgütsel anlayış alt boyutlarını içermektedir.

Kişilerarası ilişkiler ağı boyutu, kişilerin ulaşılp, öğrenilmesi zor olan bilgilere erişim zamanını kısaltan ve bu bilgilerin değerini çoğaltan bilgiye

erişim imkanını (Coleman, 1988); bilgiden sağlanacak faydayı, bilginin gerektiği anda, en etkin kullanılabilir zamana elde edilmesini ve bilgilerin paylaşılma ve yayılma imkanlarından bilgi sahibi olmayı (Burt, 1992; Granovetter, 1973) kapsamaktadır. İletişim ağının yapısı, ağın içinde olma, olabilme, hiyerarşik durum, ağın yoğun olması bileşenleri, yapısal boyutun diğer unsurlarındandır (Tichy, Thusman ve Fombrun, 1979). Yapısal boyutun üçüncü bileşeni de uygun örgütsel anlayıştır. Bu bileşen, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlayarak bilgi üretimi ve dağıtımına destek olan uygun bir anlayışı ifade etmektedir.

Nohria (1992) ve Putnam (1993-1995) çalışmalarında yapısal boyutun üçüncü bileşeni olan örgütsel anlayışın, farklı değerlere sahip bireylerin bilgi paylaşım, yayma ve dağıtımına, iletişim oluşturabilmelerine olanak sağlayan örgütsel anlayış olduğunu belirtmektedirler.

Sosyal sermayenin diğer bir temel boyutu olan ilişkisel boyut, normları duygusallığa dayalı güveni ve zorunluluklardan oluşmaktadır. Norm, bireylerin diğer bireylerin eylemleri üzerindeki kontrol hakkını ifade etmektedir (Coleman, 1990). Örneğin; yazılı olmayan kurallar, haberleşmeye, iletişime ve bilgi paylaşımına açık ve hazır olma, takım çalışmasını ve yardımlaşmayı benimseme, buna uyma, eleştirilere açık olma ve farklı görüşlere tahammül etme (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Zorunluluk alt boyutu ise, planlanan eylemelere ve kabul gören değerlere bağlı kalarak davranmayı, eylemleri buna uydurmayı öngörmektedir (Coleman, 1990). Duygusallığa dayalı güven; gerçek ilgiyi, güvenin oluşması ve gelişmesi için çaba göstermeyi, güvenilirliği, diğerlerinin sorunlarını kendi sorunları olarak kabul etmeyi, karşılık beklemezsiniz yardımlaşmayı ve fedakarlıkları içermektedir (McAllister, 1995).

Sosyal sermayenin ana boyutlarından olan bilişsel boyut, kişiler arasında paylaşılan dil ve başarı hikâyelerinden oluşan paylaşılan değerleri içermektedir. Paylaşılan ortak dil, sosyal ilişkiler sonucu bilgi değişimi, soru sorma, tartışma gibi yollar bireylerin bilgilere erişimini ve bunları paylaşma olanaklarını artırmaktadır. Ortak dil, farklı bilgilerin bir araya getirilmesini sağlayarak yeni kavram ve bilgi formlarının geliştirilmesine yardımcı olur (Nonaka ve Takeuchi, 1995), bireylerin algılamalarda benzerliği ve aynılığı mümkün kılarak çevreden elde edilecek verilerin ele alınış şeklinde kullanılacak genel bir yapı, yöntem meydana getirir (Berger ve Luckman, 1996; Pondy ve Mitroff, 1979).

Planlı Davranış ve Denetim Merkezi: Planlı davranış, rol ve algılanmış davranışsal denetim merkezi unsurlarını içermektedir (Ajzen, 1991; Armitage ve Conner, 2001; Armitage, Conner ve Willetts, 1999). Davranışsal denetim merkezi faktörleri ile bilgi paylaşım niyeti ile bilgi paylaşım davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanmış davranışsal denetim içsel ve dışsal olarak sınıflandırılabilir (Conner ve Armitage, 1998). İçsel denetim merkezi, duygu, yetenek gibi içsel güdüleyici unsurları, dışsal denetim merkezi ise çevreden kaynaklanan fırsat veya imkânları içermekte ve bunların bireylerin eylemlerinin sonuçlarını açıklarken nasıl kullanıldığını belirtmektedir (Ajzen, 1985 ve 2002; Bock, Zmud, Kim ve Lee, 2005). Dışsal denetim faktörleri aynı zamanda bilgi paylaşım niyetinin, bilgi paylaşımı davranışı ile sonuçlanmasında etkili olmaktadır (Fitch ve Ravlin, 2005).

Örtülü Bilgi ve Paylaşımı: Örgütlerde iki tür bilgi söz konusudur (Nonaka, 1994). Bunlar, açık ve örtülü bilgi olarak adlandırılmaktadır. Açık bilgi, biçimsel ve sistematik olarak elde edilip ifade edilebilen, kodlanabilen, sembollerle ve konuşma dili olarak kullanılabilen ve yayılıp aktarılabilen bilgidir (Alavi ve Leinder, 2001:110). Örtülü bilgi ise deneyimde, fikir ya da eylemde gömülü olan bilgidir. Örtülü bilginin tecrübeye dayalı ustalıkları, know-how'ları içeren kısmına teknik, akılda gerçekleşen işlem şemalarını ihtiva eden bölümüne bilişsel örtülü bilgi denmektedir Alavi ve Leinder, (2001:113). Örtülü bilgi ile açık bilgi arasındaki bu farklılık ve örtülü bilginin deneyimlerden hareketle kazanıldığı bulgusu birçok araştırmacı tarafından elde edilmiştir (Polanyi, 1966; Sternberg ve Horvath, 1999, Schön, 1983; Neisser, 1976). Örtülü bilginin tecrübeye dayalı olarak öğrenildiği fikrinden hareketle bazı araştırmacılar, örtülü bilgi aktarımının geliştirilerek ve yeniden yapılandırılarak örtülü bilginin açık bilgiye dönüştürülebileceğini söylemektedirler (Raelin, 1997; Sternberg, 1998; Argyris, 1994).

Örtülü bilginin en yaygın olarak kullanıldığı alanlardan biri tıptır. Hekimlerin hastalık teşhis ve tedavilerinde önceden öğrenilmiş ustalıklara sıkça yer verdiği bilinmektedir. Bununla beraber örtülü bilgi ile tecrübe arasındaki bağlantı, özellikle örgüt, yönetim ve eğitim alanlarında üzerinde odaklanılan bir konu olmuştur (Argyris, 1991; Kolb, 1984; Marsick, 1988; Marsick ve Watkins, 1997; Raelin, 1997; Seibert ve Daudelin, 1999) . Örtülü bilgiye sadece birey değil aynı zamanda bireyler topluluğu olarak ekipler de sahip olabilir. Ekip bazlı örtülü bilgi, grup mensuplarının ortak olarak sahip

oldukları ve sadece grup mensupları tarafından ulaşılma imkânı bulunan bilgidir (Weick ve Robert 1993; Berman, Down ve Hill, 2002; Tsai, Chang ve Chen, 2006). Bireysel örtülü bilginin haricinde grup faaliyetlerine bağlı olan örtülü bilgi, ortak akıl olarak adlandırılabilen bireysel davranışlardan, bilişsel şemalardan ve davranış kalıplarından oluşan bir depoda saklanmaktadır (Wegner, 1987; Wegner, Erber ve Raymond, 1991; Wegner, Giuliano ve Hertel, 1985).

Örtülü bilgi, yetenekleri, becerileri ve teknik bilgiyi içerdiğinden, aktarılabilmesi ve paylaşılabilmesi zorlaşmaktadır. Örtülü bilgi, kişisel tecrübeler, sosyalleşme ve arkadaşlık gibi unsurların yardımı ile kazanılabilmektedir (Choi ve Lee, 2003). Örtülü bilginin kişide gömülü olması onun ancak örgütte çalışanlarla arasında sosyal etkileşim vasıtasıyla paylaşılmasını sağlamaktadır. Ayrıca örtülü bilgi taklit edilmesi zor olan bir bilgi türü olması, örtülü bilgiyi rakipler karşısında örgütü güçlendiren bir rekabet unsuru olarak önemli bir kaynak haline getirmektedir (Nonaka, 1994; Osterloh ve Frey, 2000).

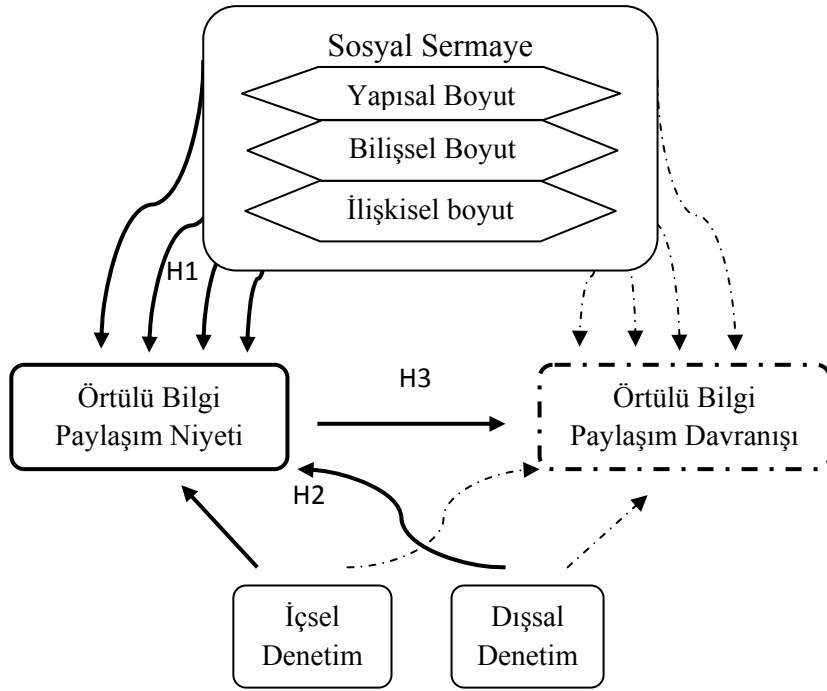
Bu çalışmanın temel amacı, belirtilen teoriler kapsamında, sosyal sermaye unsurları ile örtülü bilgi paylaşım niyeti arasındaki ilişkiyi, bireyin örtülü bilgi paylaşım niyetinin, örtülü bilgi paylaşım davranışına dönüşmesini ve planlı davranış alt bileşenleri olan içsel ve dışsal denetim merkezi faktörlerini de içeren bir araştırma modeli oluşturarak ortaya koymaktır.

II) ARAŞTIRMA MODELİ ve HİPOTEZLER

Çalışanlar, bireyler sosyal bir doku, iletişim ve etkileşim içerisinde sosyal bir sistem olan örgütlerde bulunmaktadır. Sosyal sermaye bireylerin çevresinde mevcut olan ortak özellikleri bünyesinde bulundurmaktadır. Sosyal yapının, örgütte mevcut olan ilişkilerin içinde bulunan sosyal sermaye hem örgütüm, hem örgütteki bireylerin karşılıklı çıkarlarını korumaktadır. Bunların yanında sosyal sermayenin desteklediği unsurlar çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Sosyal sermayenin örgüt içinde yardımlaşma ve dayanışmayı arttırdığı, bilginin yayılmasına ve paylaşılmasına olanak verdiği, kaynak değişimlerine ve entelektüel sermayenin oluşmasına imkân sağladığı Nahapiet ve Ghoshal (1998)'in; takım çalışmasının yapılmasını sağladığı Bolino, Turnley ve Bloodgood, (2002)'nin; daha iyi iş bulunmasına yardımcı olduğu Granovetter (1995)'in; örgütün esnekliğinin artmasına destek olduğu Leana ve Van Buren

(1999)'un; işletmeler için de bireylerin erken terfi etmesine yardımcı olduğu Burt (1997)'nin çalışmalarında vurgulanmaktadır.

Bu çalışmada sosyal sermayenin “yapısal”, “bilişsel” ve “ilişkisel” boyutlarının, bu boyutların alt bileşenleriyle beraber örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkilerinin araştırılması esas hedeftir. Dolayısıyla sosyal sermaye boyut ve alt boyutlarının örtülü bilgi paylaşım niyetini artıracakları ileri sürülmektedir.



Şekil :1
Araştırma Modeli (*)

Sosyal sermaye ve alt boyutlarının, örgütteki bireylerin tecrübelerinde saklı örtülü bilginin paylaşılma niyetinin oluşmasında pozitif bir etkisi olacağı varsayılmaktadır. Bu araştırmanın hipotez ve modelleri** şu şekilde ifade edilebilir:

* Araştırma modelinin, sosyal sermayenin ve denetim merkezinin örtülü bilginin paylaşım davranışı üzerine olan etkilerini içeren bölümü ayrı bir çalışma olarak ele alınmış ve Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi'nin 65.Cilt, 4.Sayısında yayımlanacaktır.

** Model ve hipotezlerde kullanılan kısaltmaların açıklımı şöyledir;
ÖBPN= Örtülü Bilgiyi Paylaşım Niyeti
ÖBPD= Örtülü Bilgiyi Paylaşım Davranışı

H1: Sosyal sermaye, örtülü bilgi paylaşım niyetini artırmaktadır.

$$\text{Model 1: } \mathring{O}BP N = \beta_0 + \beta_1 SS$$

$$\text{Model 2: } \mathring{O}BP N = \beta_0 + \beta_1 YP + \beta_2 BB + \beta_3 \mathring{I}B$$

$$\text{Model 3: } \mathring{O}BP N = \beta_0 + \beta_1 \mathring{I}A + \beta_2 \mathring{I}AY + \beta_3 U\mathring{O}A$$

$$\text{Model 4: } \mathring{O}BP N = \beta_0 + \beta_1 OD + \beta_2 OH$$

$$\text{Model 5: } \mathring{O}BP N = \beta_0 + \beta_1 DDG + \beta_2 N + \beta_3 Z + \beta_4 \mathring{O}$$

İçsel denetim merkezi bireyin eylemlerini motive eden duygu, yetenekler, dış denetim merkezi unsurları ise, bireyin çevresinden kaynaklanan engelleyici ya da imkân verici unsurlar olarak tanımlandığına Conner ve Armitage (1998) göre, bu unsurların örtülü bilgi paylaşım niyeti ve örtülü bilgiyi paylaşma davranışı üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla içsel denetim ve dışsal denetim unsurlarının örtülü bilgi paylaşım niyeti ve örtülü bilgi paylaşım davranışını arttıracığı öngörülmekte ve bu amaçla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: İçsel denetim ve dışsal denetim örtülü bilgi paylaşım niyetini artırmaktadır.

$$\text{Model 6: } \mathring{O}BP N = \beta_0 + \beta_1 \mathring{I}K + \beta_2 DK$$

Örtülü bilgi paylaşım niyetinin, örtülü bilgiyi paylaşma davranışını arttıracığı öngörülmektedir. Bu amaçla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H3: Örtülü bilgi paylaşım niyeti, örtülü bilgiyi paylaşma davranışını artırmaktadır.

$$\text{Model 7: } \mathring{O}BP D = \beta_0 + \beta_1 \mathring{O}BP N$$

SS= Sosyal Sermaye
YP=Yapısal Boyut
BB= Bilişsel Boyut
İB= İlişkisel Boyut
İA= İletişim Ağları
İAY= İletişim Ağ Yapısı
UÖA= Uygun Örgüt Anlayışı
OD= Ortak Dil
OH= Ortak Hikâyeler
DDG= Duygusallığa Dayalı Güven
N=Normlar
Z= Zorunluluk
Ö=Özdeşleşme
İK= İçsel Kontrol
DK= Dışsal Kontrol

III) ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, ÖLÇÜM ve ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Teorik çerçeveden hareketle sosyal sermaye 3 temel boyutta ele alınmakta ve her bir boyut alt boyut çerçevesinde incelenmektedir. Buna göre sosyal sermayenin 3 ana boyutu; “yapısal”, “bilişsel” ve “ilişkisel” olmak üzere ele alınmıştır. (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Moran ve Ghoshal, 1996; Tsai ve Ghoshal, 1998). Kurulan modelde incelenmesi amaçlanan örtülü bilgi paylaşım niyeti, içsel ve dışsal denetim odaklılığı ilişkilerinin belirlenmesinde doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.

Çalışmada araştırılan sosyal sermaye, örtülü bilgiyi paylaşım niyeti, içsel ve dışsal denetim merkezi ilişkileri teoriye dayanan çok boyutlu bir araştırma anketi*** ile incelenmiştir. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri derlenmiş, ikinci bölümde sosyal sermaye boyutlarını inceleyen sorular Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) çalışmalarından derlenerek oluşturulmuş, örtülü bilgiyi paylaşma niyetinin ele alındığı üçüncü bölüm Bock ve diğ. (2005) çalışmasından derlenmiştir. Araştırmada kullanılan anketin içsel ve dışsal denetim merkezliliğini ölçmeyi amaçlayan soruları Armitage ve Conner (2001), Armitage, Conner, ve Willetts (1999) ve Armitage ve diğ. (1999) çalışmalarından elde edilmiştir.

Türkçeye çevrilen anketin anlam bütünlüğü test edildikten sonra güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış ve Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi altıncı sınıf öğrencilerine (intörn) yüz yüze görüşme yolu ile uygulanmış, 180 öğrenciden oluşan uygulama evreninden 110 öğrenciye ulaşılmış, bunlardan 12 anket verilerinin eksikliği sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmada 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

IV) ANALİZ SONUÇLARI

Anketin demografik bilgileri incelendiğinde araştırmaya katılan 98 denekten 56’sının kadın (%57.1), 42’sinin erkek (%42.9) ve katılanların yaş aralığının 22-25 olduğu görülmektedir. Model tahmini ve temel istatistikî veriler Tablo 1’de verilmiştir.

*** Araştırma Anketi Ek Form 1’ de verilmektedir

Tablo : 1
Model Tahmini ve Temel İstatistikler

Model Tahmini ve Temel İstatistikler								
BOYUTLAR	Soru no	N	Ortalama	Standart Hata	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha (0.940)	Faktör Yüğü
YAPISAL BOYUT	S1	98	2,70	0,104	-0,131	-1,163	0,941	0,811
	S2	98	2,73	0,095	0,251	-0,298	0,940	0,852
	S3	98	2,67	0,091	-0,236	-0,678	0,941	0,856
	S4	98	2,76	0,087	-0,190	-0,628	0,940	0,839
	S5	98	2,77	0,098	-0,198	-1,001	0,940	0,825
	S6	98	2,71	0,094	-0,179	-0,835	0,940	0,876
	S7	98	2,79	0,103	-0,334	-1,006	0,940	0,818
	S8	98	2,69	0,089	-0,101	-0,714	0,941	0,759
	S9	98	2,87	0,097	-0,015	-0,494	0,940	0,629
BİLİŞSEL BOYUT	S10	98	3,41	0,095	-0,299	-0,675	0,940	0,806
	S11	98	3,37	0,097	-0,153	-0,752	0,940	0,871
	S12	98	3,20	0,103	-0,121	-0,814	0,939	0,882
	S13	98	3,02	0,097	-0,183	-0,710	0,940	0,489
İLİŞKİSEL BOYUT	S18	98	3,59	0,099	-0,295	-0,624	0,938	0,711
	S19	98	3,64	0,108	-0,382	-0,680	0,938	0,704
	S20	98	3,64	0,102	-0,339	-0,427	0,939	0,724
	S21	98	3,63	0,104	-0,655	0,102	0,937	0,813
	S22	98	3,65	0,100	-0,636	0,164	0,938	0,799
	S23	98	3,69	0,105	-0,646	-0,110	0,937	0,850
	S24	98	3,54	0,108	-0,447	-0,345	0,937	0,841
	S25	98	3,57	0,103	-0,319	-0,514	0,938	0,770
	S26	98	3,54	0,100	-0,083	-0,992	0,938	0,785
	S27	98	3,54	0,096	-0,119	-0,571	0,937	0,781
	S28	98	3,49	0,099	-0,174	-0,689	0,937	0,862
	S29	98	3,71	0,093	-0,453	-0,164	0,937	0,836
S30	98	3,54	0,097	-0,364	-0,272	0,937	0,829	
ÖRTÜLÜ BİLGİYİ PAYLAŞMA NİYETİ	S31	98	3,58	0,097	-0,343	-0,832	0,938	0,935
	S32	98	3,60	0,097	-0,333	-0,505	0,938	0,888
	S33	98	3,66	0,097	-0,619	0,020	0,938	0,968
ÖRTÜLÜ BİLGİYİ PAYLAŞMA DAVRANIŞI	S34	98	3,37	0,094	-0,107	-0,284	0,938	0,836
	S35	98	3,47	0,090	-0,357	0,100	0,939	0,903
	S36	98	3,31	0,098	-0,026	-0,508	0,938	0,855
İÇSEL KONTROL	S37	98	3,56	0,093	-0,467	0,052	0,938	0,825
	S38	98	3,46	0,097	-0,339	-0,395	0,937	0,892
	S39	98	3,72	0,090	-0,483	0,008	0,938	0,875
	S40	98	3,43	0,096	-0,010	-0,601	0,939	0,720
	S41	98	3,68	0,092	-0,396	-0,203	0,938	0,698
DIŞSAL KONTROL	S42	98	3,56	0,101	-0,109	-0,745	0,940	0,701
	S43	98	3,59	0,095	-0,234	-0,458	0,940	0,601
	S44	98	3,11	0,105	-0,007	-0,629	0,941	0,700
	S45	98	3,28	0,102	-0,398	-0,134	0,939	0,769
	S46	98	3,63	0,106	-0,524	-0,314	0,940	0,637

Çalışmada kullanılan anketin Cronbach's Alpha değeri 0,940 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, anketin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstergesidir. Soruların faktör yükleri ve boyutları açıklama oranları yüksektir. Modelin basıklık ve çarpıklık değerlerinin de geçerli aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ileri sürülen ilişkilerin varlığı, doğruluğu ve güçleri regresyon analizleri ile incelenmiştir.

Tablo : 2

Sosyal Sermayenin Örtülü Bilgiyi Paylaşma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Model 1: $\text{ÖBPN} = \beta_0 + \beta_1 \text{SS}$							
Örtülü Bilgiyi Paylaşma Niyeti		β	t	Sig.	R ²	F	Sig.
	(Sabit)	2,898	2,336	0,022	0,305	42,22	0,000
	Sosyal Sermaye	0,094	6,497	0,000			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Sosyal sermayenin tüm boyutları dikkate alınarak uygulanan doğrusal regresyon sonuçları, sosyal sermayenin örtülü bilgiyi paylaşma niyetini etkilediğini göstermektedir (sig.=0.000). Model etki ilişkisini pozitif yönde göstermekte ($\beta = 0,094$) ve model açıklayıcılığı anlamlı bir seviyededir ($R^2=0.305$).

Sosyal sermayenin alt boyutlarının ayrı ayrı örtülü bilgi paylaşma niyetini ile olan ilişkisinin incelenmesi, çalışmaya derinlik kazandıracığı için, ilişki araştırması yapılarak sonuçları Tablo : 3 gösterilmiştir.

Tablo : 3
Sosyal Sermaye Boyutlarının Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerindeki Etkisi

Model 2: $\text{ÖBPN} = \beta_0 + \beta_1 \text{YP} + \beta_2 \text{BB} + \beta_3 \text{İB}$							
		β	t	Sig.	R^2	F	Sig.
Örtülü Bilgiyi Paylaşım Niyeti	(Sabit)	2,445	2,182	0,032	0,468	27,588	0,000
	Yapısal Boyut	-0,044	-1,524	0,131			
	Bilişsel Boyut	0,268	3,905	0,000			
	İlişkisel Boyut	0,128	6,855	0,000			
Model 3: $\text{ÖBPN} = \beta_0 + \beta_1 \text{İA} + \beta_2 \text{İAY} + \beta_3 \text{UÖA}$							
		β	t	Sig.	R^2	F	Sig.
Yapısal Boyut	(Sabit)	10,091	10,580	0,000	0,034	1,109	0,349
	İletişim Ağları	-0,063	-0,791	0,431			
	İletişim Ağ Yapısı	0,063	0,248	0,805			
	Uygun Örgüt Anlayışı	0,505	1,512	0,134			
Model 4: $\text{ÖBPN} = \beta_0 + \beta_1 \text{OD} + \beta_2 \text{OH}$							
		β	t	Sig.	R^2	F	Sig.
Bilişsel Boyut	(Sabit)	5,794	5,822	0,000	0,240	14,982	0,000
	Ortak Dil	0,225	2,462	0,016			
	Ortak Hikâyeler	0,930	3,873	0,000			
Model 5: $\text{ÖBPN} = \beta_0 + \beta_1 \text{DDG} + \beta_2 \text{N} + \beta_3 \text{Z} + \beta_4 \text{Ö}$							
		β	t	Sig.	R^2	F	Sig.
İlişkisel Boyut	(Sabit)	4,179	4,496	0,000	0,401	15,555	0,000
	Duygusalığa Dayalı Güven	0,026	0,298	0,767			
	Normlar	0,205	1,877	0,064			
	Zorunluluk	-0,162	-0,482	0,631			
	Özdeşleşme	0,357	2,093	0,039			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Sosyal sermayenin ana boyutlarının, örtülü bilgi paylaşım niyeti ile olan ilişkisinin incelendiği Model : 2, istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle sosyal sermayenin tüm boyutlarının ayrı ayrı toplamı Model : 1 sonuçlarını desteklemektedir. Ancak, Model : 2 'de daha detaylı olarak incelenen sosyal sermaye boyutları ilişkisi, yapısal boyutun (sig.=0,131) örtülü

bilgi paylaşım niyeti ile istatistikî olarak ilişkili olmadığını göstermektedir. Sosyal sermayenin bilişsel (sig.=0.000) ve ilişkisel boyutlarının (sig.=0.000) ise örtülü bilgi paylaşım niyetini etkilediği istatistikî olarak kanıtlanmıştır.

Sosyal sermayenin boyutları kendi alt boyutları çerçevesinde incelendiğinde, Model : 2’de örtülü bilgi paylaşım niyetini etkilemediği gözlenen yapısal boyutun, kendi alt boyutlarında da örtülü bilgi paylaşım niyetini pozitif yönde etkilemediği bulgulanmaktadır (Model : 3). Bilişsel boyut tüm alt boyutları ile örtülü bilgi paylaşım niyetini istatistikî olarak pozitif yönde etkilerken (Model : 4), Model : 2’de örtülü bilgi paylaşım niyetini pozitif yönde etkileyen ilişkisel boyutun, sadece özdeşleşme alt boyutunun örtülü bilgi paylaşım niyetini istatistikî anlamlılıkta pozitif olarak etkilediği bulgulanmıştır (Model : 5).

Tablo : 4
İçsel ve Dışsal Kontrol Odaklılığının Örtülü Bilgiyi Paylaşım Niyeti Üzerindeki Etkisi

		Model 6: $\text{ÖBPN} = \beta_0 + \beta_1 \text{İK} + \beta_2 \text{DK}$					
Örtülü Bilgiyi Paylaşım Niyeti		β	t	Sig.	R ²	F	Sig.
	(Sabit)	1,203	1,245	0,216			
	İçsel Kontrol	0,422	7,696	0,000	0,558	59,956	0,000
	Dışsal Kontrol	0,123	1,966	0,052			

* Anlamlılık derecesi 0.05

Örtülü bilgi paylaşım niyetinin, bireyin içsel kontrol odaklı olmasından doğrudan etkilenmekte olduğu görülürken, dışsal kontrol odaklılığın örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkisi anlamsızdır. İçsel ve dışsal kontrol odaklılığın örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkisini araştıran Model : 6 istatistikî olarak anlamlıdır.

Tablo : 5
Örtülü Bilgi Paylaşım Niyetinin, Örtülü Bilgi Paylaşım Davranışı Üzerindeki Etkisi

		Model 7: $\text{ÖBPD} = \beta_0 + \beta_1 \text{ÖBPN}$					
Örtülü Bilgiyi Paylaşım Davranışı		β	t	Sig.	R ²	F	Sig.
	(Sabit)	3,740	4,199	0,000			
	Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti	0,590	7,368	0,000	0,361	54,289	0,000

* Anlamlılık derecesi 0.05

İstatistikî olarak anlamlı olan ve örtülü bilgiyi paylaşım niyetinin örtülü bilgi davranışı üzerindeki ilişki ve etkisinin araştırıldığı Model 7’te, örtülü bilgiyi paylaşım niyetinin, örtülü bilgiyi paylaşım davranışına istatistikî olarak anlamlı ve pozitif etkisi bulgulanmıştır.

V) KATKILARI

Çalışma sosyal sermayenin ve içsel ve dışsal kontrol odaklılığının örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymakta ve örtülü bilgiyi paylaşma niyetinin örtülü bilgiyi paylaşma davranışına dönüştüğünü göstermektedir. Bu ilişkide sosyal sermayenin bilişsel ve ilişkisel boyutlarının örtülü bilgi paylaşım niyetini arttırdığı ve yine bilişsel boyutun “ortak hikâyeler” ve “ortak dil” alt boyutlarının ve ilişkisel boyutun “özdeşleşme” alt boyutunun örtülü bilgi paylaşım niyetini arttırmakta olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket, sosyal sermaye, sosyal sermayenin ana ve alt boyutlarından oluşmuş, aynı zamanda örtülü bilgi paylaşımı niyet ve davranışı ile denetim merkezi odaklılığını belirlemeye yönelmiştir. Bu şekliyle anket çok boyutlu bir yapıda; ana boyut ve alt boyutları içerecek şekilde oluşturulmuştur. Bu yaklaşım ile araştırma modeli çerçevesinde ele alınan kavramlar ve bu kavramlara dayalı ilişkilerin bütüncül bir incelemesine ve elde edilen sonuçların tutarlılıklarının daha rahat gözlemlenmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçların iş dünyasına da katkı vereceği öngörülmektedir. Bu şekilde yöneticilerin sosyal sermayenin önemini, geliştirilmesinin gerekliliğini daha iyi kavrayacakları, örgütte bulunan sosyal sermayeyi arttırdıkça örgütteki örtülü bilginin paylaşılarak işletmenin rekabet gücünü fazlalaştıracağını görecekları beklenmektedir.

Örgütte benimsenen ortak dil, aktarılan ortak hikâyeler ve bireyin kendini örgütü ile özdeşleştirme bireyin sahip olduğu örtülü bilgiyi paylaşma niyetini arttırmaktadır. Bu bulguların iş dünyası ve yöneticileri tarafından dikkate alınarak, örgütlerinin yaşam şanslarını yükseltmeleri için örtülü bilginin paylaşılmasını destekleyecek örgütsel kültür ve örgüt dokusunun oluşturulması yönünde eylemlerde bulunacakları araştırmacılar tarafından ümit edilmektedir.

SONUÇLAR

Çalışmanın öncelikli araştırma problemlerinden biri, sosyal sermayenin örtülü bilgiyi paylaşma niyetini etkileyip etkilemediğidir. Elde edilen sonuçlar sosyal sermayenin, sosyal aktörlerin örtülü bilgiyi paylaşma niyetlerini olumlu (pozitif) yönde etkileyip, arttırdığı şeklindedir. Bu durumda, örgütlerde sosyal sermayenin oluşturulup, arttırılmasına yönelik gayretler, çalışanların sahip oldukları kıymetli bilgilerini paylaşma istekliliğini arttıracaktır. Bu noktada, sosyal sermayeyi oluşturan boyutların ayrı ayrı, örtülü bilgiyi paylaşma niyetini ne şekilde etkilediğinin incelenmesi, ilgili modelin alt katmanlarını da açıklığa kavuşturabilecektir.

Bu çerçevede sosyal sermayenin yapısal boyutu ile örtülü bilgiyi paylaşma niyeti arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum örgütün sosyal iletişim, etkileşim ve paylaşımı kolaylaştıracak alt yapısını yeterli düzeyde kuramaması ile ilgili olabilir. Uygulama sürecinde deneklerle yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler bu ihtimalin varlığını güçlendirmektedir.

Sosyal sermayenin bilişsel boyutu örtülü bilgiyi paylaşma niyetini pozitif olarak etkilemekte ve arttırmaktadır. Bilişsel boyutun “ortak hikâyeler” ve “ortak dil” alt bileşenleri ilişkisi istatistikî olarak anlamlıdır. Örgütteki başarı, uygulama becerilerinin anlatıldığı hikâyeler, iletişimi ve karşılıklı anlaşmayı kolaylaştıran ortak dil, bireylerin sahip oldukları bilgilerini paylaşma niyetlerine olumlu bir etki yapmaktadır.

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu örtülü bilgiyi paylaşma niyetini arttırmaktadır. Boyutu oluşturan “özdeşleşme” alt boyutunun ilişkisi istatistikî olarak anlamlıdır. Bireyin kendini örgüt ve çalışma arkadaşları ile özdeşleştirmesi, onun sahip olduğu örtülü bilgisini diğerleri ile paylaşma niyetini arttırmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlar ışığında “sosyal sermaye, örtülü bilgiyi paylaşma niyetini artırır” varsayımı doğrulanmakta ve sosyal sermaye boyutlarının örtülü bilgiyi paylaşma niyeti ile olan ilişkilerinin varlığını araştıran Model : 1, Model : 2, Model : 4 ve Model : 5 istatistikî geçerlilik elde etmektedir.

Bireyin örtülü bilgiyi paylaşma niyeti ile denetim merkezi odaklılığının ilişkisi araştırmada ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre içsel kontrol örtülü bilgiyi paylaşma niyeti üzerinde olumlu ve artırıcı bir etki göstermektedir. Bu durum, sahip olunan yetenek, bilgi, ustalık gibi örtülü bilgi türlerinin paylaşma niyetinin bireyin kendi kontrolünde olduğunu

ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlara göre dışsal kontrolün değerleri, geçerlilik aralığına yakındır. Bu noktada yapısal boyut ile ilişkisel boyutun “duygusallığa dayalı güven” alt boyutunun istatistikî olarak ilişkisiz çıkan sonucu, örgütün sosyal doku içindeki iletişim olanaklarını yetersiz olarak tasarlamış olmasına bağlanabilir.

Bu veriler ışığında “içsel kontrol örtülü bilgiyi paylaşma niyetini arttırır” varsayımı doğrulanmış fakat “dışsal kontrol örtülü bilgiyi paylaşma niyetini arttırır” varsayımı doğrulanamamıştır.

Çalışmanın yöneldiği bir diğer ana araştırma konusu örtülü bilgiyi paylaşma niyetinin, örtülü bilgiyi paylaşma davranışını etkileyip etkilemediğidir. Analiz sonuçları “örtülü bilgiyi paylaşma niyeti, örtülü bilgiyi paylaşma davranışını arttırır” varsayımını doğrulamaktadır. Bu durumda, örtülü bilgiyi paylaşma niyetinin, örtülü bilgiyi paylaşma davranışına yüksek oranda dönüşeceği öngörülebilmektedir.

Sosyal sermayenin ve içsel kontrolün, örtülü bilgiyi paylaşma niyetini arttırdığı ve örtülü bilgiyi paylaşma niyetinin, örtülü bilgiyi paylaşma davranışını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Çalışmada örtülü bilgi paylaşım niyeti ve davranışı üzerinde istatistikî olarak anlamlı bulunmayan “yapısal boyut” ve bu boyutun “iletişim ağları”, “iletişim ağ yapısı” ve “ uygun örgüt yapısı” alt boyutları; ilişkisel boyutun “duygusallığa dayalı güven”, “normlar” ve “zorunluluklar” alt boyutlarının neden etkili olmadığı yapılacak yeni çalışmalarla araştırılması gereken önemli unsurlar arasında görülmektedir.

SONNOTLAR

1. Bu çalışmanın araştırma modeli iki bölümde incelenmiş olup, araştırma modelinin birinci bölümünü içeren, sosyal sermayenin örtülü bilginin paylaşım davranışı üzerinde olan etkilerini araştıran kısmı, bildiri olarak 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuş, takiben tebliğ, eksiklikler de dikkate alınarak genişletilmiş ve Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi'nin 65.Cilt, 4.Sayısında yayımlanmak üzere yayın portföyüne girmiştir.

Bununla beraber, mevcut çalışmanın teorik alt yapısı belirtilen çalışmalarla ortaklıklar göstermekte olup, mevcut çalışmanın uygulama kısmında, belirtilen bildiri ve makaleden farklı olarak, sosyal sermayenin örtülü bilginin paylaşım niyeti üzerinde olan etkileri ve örtülü bilgi paylaşım niyetinin, örtülü bilgi paylaşım davranışına dönüşmesi araştırılmış ve mevcut eser yeni kaynaklarla genişletilmiştir.

EK FORM : 1 UYGULAMA ANKETİ

Örtülü bilgi bireyin eğitiminden edindiği uzmanlık, teknik bilgi, sorun çözme yolları ve ustalık gibi yazılı dokümanlardan elde edilemeyecek bilgileri içerir. Bu çalışma örtülü bilginin paylaşılma niyeti ve davranışı arasındaki temel ilişkileri araştırmaya yöneliktir. Sorulara vereceğiniz cevapların samimiyeti çalışmanın geçerliliğini arttıracaktır. Katınıza peşinen teşekkür ederiz.

Şu anda staj yaptığınız klinik:	Acil Servis	<input type="checkbox"/>	Çocuk	<input type="checkbox"/>	Genel Cerrahi	<input type="checkbox"/>	Halk Sağlığı	<input type="checkbox"/>
	İç Hastalıkları	<input type="checkbox"/>	Kadın Doğum	<input type="checkbox"/>	Psikiyatri	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Cinsiyet:	Kadın	<input type="checkbox"/>	Erkek	<input type="checkbox"/>
-----------	-------	--------------------------	-------	--------------------------

Size göre en uygun olan cevabı "X" ile işaretleyiniz.	Hiçbir Zaman (Hiç Yok)	Çok Nadir (Çok Az var)	Ara Sıra (Orta miktar var)	Genellikle (Çokça var)	Her Zaman (Çok fazla var)
1. Hastanemizde bireysel bilgilerimizi diğerleriyle paylaşabileceğimiz iletişim kanalları mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hastanemizdeki iletişim kanalları başkalarının sahip olduğu bilgilere erişimime olanak sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Hastanemizde iletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin paylaşılmasına olanak sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hastanemizde iletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin dağıtılmasına olanak sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hastanemizdeki iletişim sistemi farklı birim ve kişilerden gelen bilgilerin diğer kişilere zamanında iletilmesine olanak sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Hastanemizdeki iletişim ağı, iletişim ağı içinde bulunan kişilere bilgilerini paylaşma ve dağıtma olanaklarından haberdar olma fırsatı sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Hastanemizdeki iletişim kanalı yoğun miktarda bilgi ve çok sayıda bilgi paylaşımını gerçekleştirecek kişi ve birime sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Hastanemizdeki iletişim kanalı, bilgisini paylaşmak isteyen kişi ve birimlerin kolayca iletişime katılmasına olanak sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Hastanemizdeki örgütsel anlayış, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Hastanemizde birbirimizi anlamamızı ve iletişime geçmemizi kolaylaştıracak ortak terimler, ifadeler ve sözlerden oluşan bir dil kullanırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Hastanemizde kullandığımız ortak dil sahip olunan ve paylaşılan bilgileri elde etmede, yorumlamada ve anlamada etkinlik sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Hastanemizde kullandığımız ortak dil, mevcut bilgilerden yeni bilgiler elde edilmesinde kolaylık sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Hastanemizde anlatılan başarı hikâyeleri; birey ve birimler için bilgi ve değerlerin yaratılmasında, paylaşılmasında ve saklanmasında yol gösterici olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Kişisel değerlerimin gruptaki arkadaşlarla birebir uyumlu olduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Grubumuzdaki görev dağılımıyla bağıntılı olarak diğer arkadaşlar benimle aynı değerlere sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Grubumuzun amacıyla bağıntılı olarak diğer arkadaşlar benimle aynı değerlere sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Genel olarak benim değerlerim ve grubumuzdaki arkadaşlarımda değerleri birbirine çok benzerdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Grup arkadaşlarımla paylaşımcı bir ilişkimiz vardır. Fikirlerimizi, duygularımızı ve ümitlerimizi serbestçe paylaşabiliriz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. İşyerinde çektiğim zorlukları grup arkadaşlarımla özgürce konuşabilirim ve onlar da beni dinlemek ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Eğer grup arkadaşlarımdan birileri bir başka gruba transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Eğer grup arkadaşlarımla sorunlarımı paylaşırsam, yapıcı ve ilgili bir şekilde tepki vereceklerdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve / 21
Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması*

22. Grup arkadaşlarımızla birbirimize, kişisel ilişkilerimizde belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yapıyoruz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Grubumuzda takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Grubumuzda iletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık paylaşılan bir değerdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Grubumuzda eleştirilere ve farklı fikirlere açıklık, paylaşılan bir değerdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Grubumuzda yazılı olmayan kurallar bilgi paylaşımını desteklemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Grubumuzda iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık beni benzer şekilde davranmaya zorunlu kılar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Grubumda paylaşılan değerleri kendi değerlerimle uyumlu buluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Çalıştığım grup ile kendimi bir bütün olarak görebiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Grubumuzdaki iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. İş tecrübemi ya da teknik bilgimi sık sık diğer grup üyeleriyle paylaşmaya istekliyimdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Diğer grup üyelerinin isteği üzerine sorunları çözmek için kullandığım yolları onlarla paylaşmaya istekliyimdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Eğitim ve öğretimimden edindiğim uzmanlığımı, diğer grup üyeleriyle en etkin şekilde paylaşmaya istekliyimdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Grup üyeleri İş tecrübelerini ya da teknik bilgilerini sık sık diğer grup üyeleriyle paylaşırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Grup üyeleri istenildiği zaman sorunları çözmek için kullandıkları yolları diğerleri ile paylaşırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Grup üyeleri eğitim ve öğretimlerinden edindikleri uzmanlığı, diğer grup üyeleriyle en etkin şekilde paylaşırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. İş tecrübemi, teknik bilgimi ya da sorunları çözmek için kullandığım yolları diğer grup üyeleriyle paylaşabileceğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. İş tecrübemi, teknik bilgimi ya da sorunları çözmek için kullandığım yolları diğer grup üyeleriyle paylaşmada kendimden eminimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Bütünüyle bana bırakılırsa, iş tecrübemi, teknik bilgimi yada sorunları çözmek için kullandığım yolları diğer grup üyeleriyle paylaşabileceğime eminim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. İş tecrübemi, teknik bilgimi yada sorunları çözmek için kullandığım yolları diğer grup üyeleriyle paylaşmada kontrolün bende olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Bilgimi paylaşma niyetimin, paylaşma davranışına dönüşmesi bana bağlıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. İş tecrübemi, teknik bilgimi ya da sorunları çözmek için kullandığım yolları grup üyeleriyle paylaşmamak tamamen bana kalmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. İş tecrübemi, teknik bilgimi ya da sorunları çözmek için kullandığım yolları diğer grup üyeleriyle paylaşmada dışsal bir engel olmadığını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. İş tecrübemi teknik bilgimi ya da sorunları çözmek için kullandığım yolları diğer grup üyeleriyle paylaşma fırsatım olmadığını sık sık hissedirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Kurumumun/grubumun sağladığı fırsat ve imkânlar beni bilgimi paylaşmaya yönlendirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Bilgimi paylaşma niyetimin, paylaşma davranışına dönüşmesi benim isteğimin dışında başka etkenlere bağlıdır. (zaman, sistemin desteği, sunulan fırsatlar vb)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KAYNAKÇA

- ARGYRIS, C. (1991), "Teaching Smart People How To Learn", *Harvard Business Review*, 69(3), 99–109.
- ARGYRIS, C. (1994), *On Organizational Learning*, Blackwell Publishers, Oxford.
- AJZEN, I. (1985), *From Intention To Behavior: A Theory of Planned Behavior*. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), *Action Control: From Cognitions To Behaviors* (S. 11–39), New York: Springer.
- AJZEN, I. (1991), "The Theory of Planned Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- AJZEN, I. (2002), "Perceived Behavior Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and The Theory of Planned Behavior", *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665–683.
- ALAVI, M. (2000), "Managing Organizational Knowledge," In *Framing The Domains of IT Management Research: Glimpsing The Future Through The Past*, R. W. Zmud (Ed.), Pinnaflex Educational Resources, Cincinnati, OH,
- ALAVI, M. and LEIDNER, D. E. (2001), "Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues", *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- ALBRECHT, K. (2003), *The Power of Minds At Work: Organizational Intelligence In Action*, American Management Association.
- ARMITAGE, C. J., CONNER, M., LOACH, J. and WILLETTS, D. (1999), "Different Perceptions of Control: Applying An Extended Theory of Planned Behavior To Legal and Illegal Drug Use", *Basic and Applied Social Psychology*, 21(4), 301–316.
- ARMITAGE, C. J. and CONNER, M. (2001), "Efficacy of The Theory of Planned Behavior: A meta-Analytic Review", *British Journal of Social Psychology*, 40, 471–499.
- BERGER, P. L. and Luckman, T. (1966), *The Social Construction of Reality*. Penguin Press, London.
- BERMAN, S. L., DOWN, J. and HILL, C.W. L. (2002), "Tacit Knowledge As A Source of Competitive Advantage In The National Basketball Association", *Academy of Management Journal*, 45(1), 13–31.
- BOCK, G. W., ZMUD, R. W., KIM, Y. G. and LEE, J. N. (2005), "Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social–Psychological Forces, and Organizational Climate", *MIS Quarterly*, 29(1), 1–26.

- BOLINO, M. C., TURNLEY, W. H. and BLOODGOOD, J. M. (2002), “Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations”, *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.
- BURT, R. S. (1992), *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, MA: Harvard University Press, Cambridge.
- BURT, R. S. (1997), “The Contingent Value of Social Capital”, *Administrative Science Quarterly*, 42, 339–365.
- CHOI, B. and LEE, H. (2003), “An Empirical Investigation of KM Styles and Their Effect on Corporate Performance”, *Information & Management*, 40, 403–417.
- COLEMAN, J. S. (1988), “Social Capital In The Creation of Human Capital”, *American Journal of Sociology*, 94: S95-S120.
- COLEMAN, J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*, MA: Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
- CONNER, M. and ARMITAGE, C. J. (1998), “Extending The Theory of Planned Behavior: A Review For Further Research”, *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1429–1464.
- DAVENPORT, H. T. ve PRUSAK, L. (2001), *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi*, Rota Yayınları, İstanbul.
- FITCH, J. L. and RAVLIN, E. C. (2005), “Willpower and Perceived Behavioral Control: Influences on The Intention Behavior Relationship and Postbehavior Attributions”, *Social Behavior and Personality*, 33(2), 105–124.
- GRANOVETTER, M. S. (1973), “The Strength of Weak Ties”, *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380.
- HOEGL, M. and SCHULZE A. (2005), “How To Support Knowledge Creation In New Product Development: An Investigation of Knowledge Management Methods”, *European Management Journal*, 23(3), 262-273.
- KOLB, D. A. (1984), *Experiential Learning: Experience As The Source of Learning and Development*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- KOSKINEN, K., U and PIHLANTO, P., (2006), “Competence Transfer from Old Timers to Newcomers Analysed With the Help of the Holistic Concept of Man”, *Knowledge and Process Management*, 13(1), 3-12.
- KRACKHARDT, D. (1989), “Graph Theoretical Dimensions of Informal Organization. Paper Presented At”, *The Annual Meeting of The Academy of Management*, Washington, DC.
- LEANA, C. R. and VAN BUREN, H. J. III (1999), “Organizational Social Capital and Employment Practices”, *Academy of Management Review*, 24, 538-555.

- LEIDNER, E. D. and ELAM, J. J. (1995), "The Impact of Executive Information Systems on Organizational Design, Intelligence, and Decision Making", *Organization Science*, Vol.6, No.6, November-December, S. 645-664.
- MARSICK, V. J. (1988), "Learning In The Workplace: The Case For Reflectivity and Critical Reflectivity", *Adult Education Quarterly*, 38(4), 187-198.
- MARSICK, V. J. and Watkins, K. E. (1997), Lessons From Informal and Incidental Learning. In J. Burgoyne & M. Reynolds (Eds.), *Management Learning: Integrating Perspectives In Theory and Practice* (Pp. 295-311), London: Sage.
- MCALLISTER, D. J. (1995), "Affect and Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations", *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- MORAN, P. and GHOSHAL, S. (1996), "Value Creation by Firms". In J. B. Keys & L. N. Dosier (Eds.), *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 41-45.
- NAHAPIET, J. and GHOSHAL, S. (1998), "Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- NEISSER, U. (1976), General, Academic, and Artificial Intelligence. In L. Resnick (Ed.), *Human Intelligence: Perspectives on Its Theory and Measurement* (Pp. 179-189), Norwood, NJ: Ablex.
- NOHRIA, N. (1992), Information and Search In The Creation of New Business ventures. In N. Nohria & R. G. Eccles (Eds.), *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*, 240-261, Harvard Business School Press, Boston.
- NONAKA, I. (1994), "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation", *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- NONAKA, I., and TAKEUCHI, H. (1995), *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, New York.
- OSTERLOH, M. and FREY, B. S. (2000), "Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms", *Organization Science*, 11(5), 538-550.
- POLANYI, M. (1966), *The Tacit Dimension*, Garden City, NY: Doubleday and Company.
- POLANYI, M. (1967), *The Tacit Dimension*, Routledge and Keon Paul, London.
- PONDY, L. R. and MITROFF, I. I. (1979), "Beyond Open Systems Models of Organizations", In B M. Staw (Ed.), *Research In Organization Behavior*, Vol. 1: 3-39, CT: JAI Press, Greenwich.
- PUTNAM, R. D. (1993), "The Prosperous Community: Social Capital and Public Life", *American Prospect*, 13: 35-42.

- PUTNAM, R. D. (1995), “Bowling Alone: America's Declining Social Capital”, *Journal of Democracy*, 6: 65-78.
- RAELIN, J. A. (1997), “A Model of Work-Based Learning”, *Organization Science*, 8(6),563–578.
- SCHÖN, D. A. (1983), *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. Basic Books, Inc.
- SCOTT, J. (1991), *Social Network Analysis: A Handbook*, Sage, Simon, H, London.
- SEIBERT, K. W. and Daudelin, M. W. (1999), *The Role of Reflection In Managerial Learning: Theory, Research, and Practice*, CT: Quorum, Westport.
- SMEDLUND, A. (2008), “The Knowledge System of A Firm: Social Capital For Explicit and Potential Knowledge”, *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 63-77.
- STERNBERG, R. J. (1998), “Principles of Teaching For Successful Intelligence”, *Educational Psychologist*, 33: 65–72.
- STERNBERG, R. J. and Horvath, J. A. (Eds.). (1999), *Tacit Knowledge In Professional Practice.*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- TICHY, N. M., TUSHMAN, M. L. and FOMBRUN, C. (1979), “Social Network Analysis For Organizations”, *Academy of Management Review*, 4: 507-519.
- TSAI. C., CHANG C. and CHEN L. (2006), “A Case Study of Knowledge Management Implementation For Information Consulting Company”, *International Journal of The Computer*, Vol.14 (3), 60-78.
- TSAI,W., and GHOSHAL, S. (1998), “Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks”, *Academy of Management Journal*, 41(4), 464–476.
- WASSERMAN, S. and FAUST, K. (1994), *Social Network Analysis: Methods and Applications*, England: Cambridge University Press, Cambridge.
- WEGNER, D. M. (1987), “Transactive Memory: A Contemporary Analysis of The Group Mind”, In B. Mullen & G. R. Goethasis (Eds.), *Theories of Group Behavior*, 185- 208, New York: Springerverlag.
- WEGNER, D. M., Erber, R. and Raymond, P. (1991), “Transactive Memory In Close Relationships”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61: 923-929.
- WEGNER, D. M., Giuliano and Hertel, P. T. (1985), “Cognitive Interdependence In Close Relationships”, In W. J. Ickes (Ed.), *Compatible and Incompatible Relationships*, 253-276, New York: Springerverlag.
- WEICK, K. E. and ROBERTS, K. H. (1993), “Collective Mind In Organizations: Heedful Interrelating on Flight Decks”, *Administrative Science Quarterly*, 38: 357-381.