[آسان داک](http://www.asandoc.com/) (www.Asandoc.com)

**تسهیم دانش در یک سازمان پیچیده:سوابق و اثرات امنیت**

**چکیده**

در یک چشم انداز امنیت،تبادل تجربیات و اطلاعات در طول حدود شعبه ای،سازمانی،و جغرافیایی حائز اهمیت است.دانش معتبر ممکن است در واحدها و مکانهای مختلف سازمانی،و توانایی برای عبرت گرفتن از شکستها مستقر باشد در نتیجه به فرایند تبادل دانش موثر وابسته است.این مقاله روی تسهیم و کاربری دانش در یک ریسک بالا،محیط ورود سازمانی تمرکز می کند.براساس دانش بدست آمده از بررسی ها به همراه مطابقتهای یک عملکرد شرکت نفت خام و 8 قررداد اصلی آن،مقاله سوابق و اثرات حرکت تسهیم دانش را بررسی می کند.نتایج کلی نشان می دهد که تجربه کاری،آموزش،حرکت شایسته،کار خودگردان،مکان یابی و پشتیبانی مدیریت بر سطح حرکت تسهیم دانش تاثیر می گذارد؛که دوباره بر بهره برداری دانش مربوط به هدایت کار امن اثر می گذارد.اگرچه تحلیل ها نشان می دهد که مکان یابی یک متغیر شایسته سازی مهم است،بطوریکه اثرات تحصیلات،آموزش،کار خودگردان،و پشتیبانی مدیریت در حرکت تسهیم دانش وابسته به این است که خواه مطابقات فرا تجارت[[1]](#footnote-2) باشد یا فروتجارت[[2]](#footnote-3).مفهوم اینگونه است که مکان یابی کار به عنوان یک فاکتور مهم برای درنظرگرفتن بهبود حرکت تسهیم دانش طراحی و اجرا شده است.

**1.معرفی**

در امنیت سازمانی،و ادبیات سلامت،مسائل یادگیری سازمانی و تسهیم دانش توجه بسیاری را جلب خود نموده است(هاپکینز در سال 2008؛دوتچو و هیبرد در سال 2009؛والستروم در سال 2011؛رید در سال 2011).از یک چشم انداز سازمانی،یادگیری دلالت بر این دارد که سرمایه گذاری قادر است عملیات آن را تغییر دهد،تجربیات را افزایش دهد،دانش و عبرت گرفتن از اشتباهات،سوابق و حوادث را گسترش می دهد و بکار می برد.در سطح کارمند،فرضیه ای وجود دارد که مردم باید شرایط لازم برای شرایط لازم برای موقعیتهایشان را داشته باشند،در آموزش سازمان یافته امنیت توسط سرمایه گذاران شرکت کنند،روشهای عملکردی را درک و استفاده کنند،توانایی بدست آوردن اطلاعات و دانش از همکارانشان را داشته باشند.یادگیری و انتقال دانش در سازمانها ممکن است از طریق تعدادی از مکانیسم های متفاوت رخ دهد.مثالها آموزش روشهای عملکردی،یادگیری در کنار انجام کار،به علاوه تبادل اطلاعات بین کارمندان و واحدهای سازمانی هستند.در پیوستهای دقیق سیستم ورودی سازمانی،تبادل تسهیم تجربیات و دانش بویژه در طول حدود سازمانی مهم است(رید در سال2011؛آستنس-آندرهاگ و دیگران در سال2011).در اینجا ما تسهیم دانش و کاربرد آن در محیط ریسکهای بالا،فعالیتهای حفاری و چشمه در بین متصدیان بسیار شرکت قاره نورونگام[[3]](#footnote-4) را تجزیه و تحلیل می کنیم.شرکت بسیاری از تاسیسات را که شامل تعدادی واحدهای عامل و پشتیبان درونی،به علاوه بسیاری کارپردازان متخصص و مقاطعه های کار فرعی را به فعالیت وا می دارد.در چنین شرایطی یک محیط ورودی سازمانی تسهیم دانش در طول واحدها حیاتی است،از آنجا که تجربیات و اطلاعات در بسیاری مکانها و سازمانها در سیستم سازمانی موجود است.بر اساس تحقیقات وسیع درباره انتقال دانش و تسهیم دانش در سازمان و ادبیات مدیریت،این مقاله به طور تجربی تعیین کننده های تسهیم سازمانی در سازمانهای مرتبط را تحلیل می کند.مطالعه براساس مطابقات از

2.653 کارمند شرکت عامل،تولید کننده ها و مقاطعه های کار فرعی است.

**2.پیش زمینه نظری**

2.1.یادگیری،تسهیم دانش و امنیت سازمانی

تسهیم دانش در بسیاری از زمینه های سازمانی حائز اهمیت است.مطالعات در زمینه مدیریت امنیت[[4]](#footnote-5) تقابل و همکاری در سطوح مختلف به عنوان التزامات برای عملکردهای امنیت را نشان داده است،اگرچه تسهیم اطلاعات بین اشخاص ممکن است در حالت ضمنی بیشتر از حالت آشکار مورد عمل قرار گرفته باشد.در سطح صنعت،والسترام(سال2011) بیان می کند که صنعت هسته ای قدمت طولانی برای تسهیم دانش،پی آمد در سیستم های رسمی شده برای تبادل دانش،راه اندازی شده توسط آژانس انرژی اتمی بین المللی([[5]](#footnote-6)IAEA) و انجمن جهانی متصدیان هسته ای(WANO[[6]](#footnote-7)) دارد.یادگیری سازمانی ممکن است 2تقابل سازمانها یا بیشتر را شامل روابط مشتری-تولید کننده را درگیر کند.مثالهایی از قدرت گیاهان در فنلاند و سوئد وجود دارند که قراردادهای طولانی مدت با تولید کننده های سازمانها را برای بهبود متقابل یادگیری سازمانی را ایجاد کرده اند.همچنین والسترام(سال2011) پروژه امنیت یادگیری را به عنوان مقدمه ای به منظور تحلیل سازمان و مسائل مدیریت که بر امنیت هسته اثر می گذارد،توصیف می کند.آزادی داخلی و اعتماد به عنوان فاکتورهای حیاتی برای رخ دادن یادگیری سازمانی شناسایی شد.موانعی برای اعتماد،بخش هایی مانند کمبود بررسی،تفکر درباره قلمروها و ترس از مواجهه اتلاف را شامل شده است.

با توجه به واکنش های موثر فیزیکی جدا از متخصصان در شرایط اضطراری،مندونسا و دیگران در سال 2000 اینکه چگونگی اثر بهترین مورد بر سرعت انجام استراتژی واکنش و کیفیت دانش متخصص را طراحی کرده است.طبق صنعت نفت خام دانش و تکنولوژی ارتباط برای ایجاد فرایندهای کار توزیع شده و همکاری افزایش یافته بین مکانهای فراتجارت و فروتجارت به کار برده شد،مسئله همکاری در طول بخش های جغرافیایی و واحدهای سازمانی اهمیت بیشتری یافت.اسکیجرو و دیگران (در سال 2011) چگونگی همکاری عکس العمل بدست آمده توسط آماده سازی را بررسی کردند.توانایی،احتمال و اشتیاق زیاد برای همکاری،همکاری عکس العمل را مشخص کرده است.کوکس و دیگران(سال 2006) بحث و گفتگو کردند که اطمینان مکان کار بوسیله محققان و شرکت کنندگان به عنوان یک جنبه مهم فرهنگ امنیت موثر شناخته شده بود.سطح بالای اعتماد احتمال ایجاد یا نگهداری روابط سازمانی که به خوبی در حال کار هستند فراتر از زمان را باعث می شود.در یک مطالعه درباره اینکه چگونه سازمانها از حوادث می آموزند،استورست و تینمانس ویک(سال 2011) تعدادی از موانع و ترویج کننده های یادگیری را شناسایی کردند.یک موضوع از مطالعه ای که چند جزء شده بود،پدیدار شد که استفاده از مشاوران داخلی که به تجزیه و مالکیت ضعیف فرایندهای کار سوق می دادند را گسترش داد.یک گزارش درباره حادثه دیپواتر هریزون[[7]](#footnote-8) یک تعداد از فاکتورها که مربوط به حادثه بود شامل کمبود تسهیم دانش(رید درسال 2011) را شناسایی کردند.این مورد اطلاعات حیاتی دردسترس بود،اما بین واحدها و شرکتهای مختلف درگیر عملیات حفاری تقسیم نشده بود.با متخصصان فنی ارتباطی برقرار نشده بود و کمبود تقابل بین تاسیسات فروتجارت و مدیریت فراتجارت وجود داشت(رید در سال 2011).هفنگ و دیگران(سال2011) این مکانیسم ها را برای بدست آوردن دانش امنیت :آموزش،یادگیری در حال انجام و تسهیم دانش بین همکاران را شناسایی کردند،و یافتند که جو سازمانی اثر مثبتی در تسهیم دانش دارد.

بنابراین بسیاری از دانش درباره مدیریت امنیت مسائل یادگیری سازمانی وتسهیم دانش در سازمانها را نشان داده است.درحالی که تسهیم دانش طی واحدهای سازمانی و مسافت جفرافیایی به عنوان یک بعد یادگیری سازمانی تصدیق شد،هیچ تحلیلی از تعیین کننده ها و توالی های تسهیم دانش مانند آنچه که در جریان این تحقیق آمده،وجود ندارد.به منظور شناخت بهتر این پدیده،ما ادبیات وسیعی را در رشته سازمان و مدیریت طراح ریزی خواهیم کرد.

2.2.تسهیم دانش در سازمان و ادبیات مدیریت

دانش منبع مهمی برای سازمانهاست،و اساسی برای اجرا و بهره وری رقابتی را فراهم می کند.اینها فرایندهای دانش مختلف مانند ابداع دانش،تسهیم دانش و کاربری دانش هستند.شرکت کنندگان ادبیات دانش فرضیاتی را به اشتراک می گذارد که سیستم ها را برای سازمانها قابل دسترس می کند که انتخاب کارمندان با مهارتها و توانایی ها ویژه را ممکن می سازد،و سیستم های آموزشی که به کارمندان در بدست آوردن دانش مربوط مورد نیاز که حیاتی هستند،اما برای تضمین اجرای سازمانی کافی نیستند،کمک می کند(وانگ و نوو،در سال 2010).سازمانها همچنین باید برای انتقال مهارت و دانش از آنهایی که آنها را دارند به کسانی که تازه کار هستند،تاکیید و شرکت کنند.بنابراین به منظور بدست آوردن اهداف اجرایی آن برای بهره برداری از منابع اطلاعاتی موجود در سازمان اهمیت دارد(وانگ و نوو در سال 2010).

تسهیم دانش به " مقررات وظیفه اطلاعات و چگونگی آگاهی برای کمک به دیگران و همکاری با دیگران برای حل مشکلات،توسعه نظریات جدید،یا سیاست ها و روش های اجرایی" اشاره می کند(وانگ و نوو در سال2010،صفحه117). این مورد ممکن است از طریق ارتباطات نوشتاری و حضوری بواسطه شبکه ارتباطی با دیگران یا سندسازی،سازماندهی و جمع آوری دانش برای دیگران اتفاق بیافتد.علاوه بر این،این یک فعالیت مهم بین کارمندانی است که ممکن است برای بهره وری دانش،سودمندی بدیع و رقابتی سازمان شرکت کنند(جکسون و دیگران در سال2006).

تسهیم دانش بین کارکنان،گروه ها و بخش ها سازمان را برای سرمایه گذاری در منابع دانش پایه توانا می سازد.بسیاری سازمانها در سیستم های مدیریت دانش رسمی برای تسهیل همکاری،ذخیره و توزیع دانش مورد بررسی قرار گرفته بودند،اما این سیستم ها اغلب برای انجام انتظارات شکست خورده بود(باب کاک در سال 2004؛کارتر و اسکارب راف در سال 2011).بدست آوردن از همکاران و روابط حرفه ای دیگر اغلب ترجیح داده شده است،از آنجا که ما نه تنها با اطلاعاتی که جستجو می کنیم را پایان می بخشیم،بلکه یاد می گیریم آنچه که یافت شده چگونه پرسش هایمان...(و چنین مواردی)... "آگاهی غیر نمادین" درباره هدف تحقیق و قابلیت های تحقیق مان را دوباره تنظیم کنیم(دالکیر سال 2005؛صفحه).بنابراین ارتباط مستقیم و تبادل اطلاعات و تجربیات بین کارکنان مکمل حیاتی برای سیستم رسمی مدیریت دانش است.

تعدادی از چشم اندازها و فاکتورها برای شرح این مورد به کار گرفته شده که چرا برخی کارکنان به تقسیم دانش گرایش دارند در حالی که دیگران گرایش کمتری را نشان داده اند.برای مثال،در مقاله اخیر،رینهالت و دیگران(در سال 2011) یافته اند که فرصت(موقعیت شبکه)،توانایی(خود اطاعات) و محرک اثرات مثبتی در تسهیم دانش دارد.در یک مرور مقاله،وانگ و نوو(در سال 2010) 5 گروه فاکتورها که بر تسهیم دانش اثر می گذارند را شناسایی کردند؛1)فرهنگ ملی 2)زمینه سازمانی3) میان فردی و گروه مشخصات(پردازش های گروه،تنوع،وشبکه های اجتماعی) 4)مشخصات افراد5)فاکتورهای محرک(مالکیت دانش،سودها و هزینه های ملاحظه شده،اعتماد و عدالت میان فردی،نگرش های منحصر به فرد).بر اساس این ادبیات،ما اکنون فرضیات تعیین کننده های تسهیم اطلاعات در زمینه سازمانی حفاری و چشمه گسترش خواهیم داد.

**3.فرضیات**

3.1.سطح مهارت و توانایی تسهیم دانش

به منظور قادر ساختن درک،پذیرش،و استفاده از دانشجدید،سطح موجود آگاهی مهم است.کارکنان در توانایی هایشان برای تقسیم دانش اختلاف دارند.کوهن و لوینتال (سال1990) درباره تنوع اطلاعات تصرف شده توسط کارکنان که زمینه بهتری برای جذب دانش جدید را فراهم می کنند،بحث و گفتگو می کنند،به این دلیل که افزایش فرصت اطلاعات ورودی مربوط به این است که چه چیزی تا کنون شناخته شده است.برای آنهایی که دانش را برای دیگران فراهم می کنند،مانند تنوع که این مطلب را می رساند که آنها چگونه دانش شان ممکن است در زمینه های دیگر ارزیابی شده باشد را آسانتر درک می کنند،و بنابراین برای بیان دانشدر مسیری که برای نیازهای بالقوه عاقلانه است،توانایی بهتری دارند(ریگانز و مک اویلی،در سال 2003؛رینهالت و دیگران در سال2011).کانستنت و دیگران(در سال 1994)،دریافتند که اشخاصی با سطح بالاتر تحصیلات و مهارت کاری طولانی تر برای تقسیم مهارتها و نگرش های مثبتشان به سمت تسهیم محتمل هستند.کانستنت و دیگران(در سال 1996) همچنین دریافتند که اشخاص با مهارتهای بالاتر برای تقسیم دانش مفید درخواست شده توسط کارکنان دیگر محتمل تر هستند.رینهالت و دیگران (در سال2011) دریافتند که هیچ اثر مستقیمی در توانایی حرکت تسهیم دانشوجود ندارد،اگرچه توانایی اثر موقعیت شبکه در تسهیم دانش قدرت یافته است.

ما فرض می کنیم که حرکت تسهیم دانش به 3 بعد توانایی و مهارت مربوط است:سطح تحصیلات،میزان تجربیات در مناطق عملکردی داده شده،به علاوه آموزش فراهم شده برای موقعیت شغل کنونی.هرکدام از این متغیرها برای افزایش عامل جذب دانش جدید و فراهم آوری دانش مفید برای دیگران انتظار رفته،و بنابراین باید اثر مثبتی در حرکت تسهیم دانش داشته باشد.

**فرضیه1:**سطح تحصیلات به طور مطلق به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

**فرضیه2:**طول تجربه در مناطق عملکردی داده شده به طور مطلق به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

**فرضیه3:**آموزش فراهم شده برای موقعیت شغل کنونی به طور مطلق به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

3.2.محرک

به منظور شرح فرایندهای دانش در سازمانها،برای آوردن شرح محرک کارکنان در تسهیم دانش مهم است(فاس و دیگران در سال2009).تحقیقات قبلی بین خودگردانی ها و محرک بیرونی متمایز شده است.نوع پیشین به "گرایش ذاتی برای جستجوی نوظهوری و رقابت،برای گسترش و تمرین قابلیتهای یک فرد برای کشف و یادگیری"اشاره می کند(دسی و رایان در سال 2000،صفحه70).حرکت خودگردان فوایدی برای اشتیاق به یادگیری است،برای فعالیتهایی که دانش ضمنی را شامل می شودو همچنین هنگامی که تسهیم دانش یک بعد ارادی را شامل می شود(استرله و فری در سال 2000).اگر یک نفر به طور خودگردان بیشتر از محرک داخلی است،مرد یا زن به گشایش بیشتر بدست آوردن دانش از تجربیات دیگران گرایش دارد و برای جستجوی دانش جهت بهبود رقابتی محتمل تر است(استرله و فری در سال 2000).به طور تجربی،پشتیبانی برای اجتماع بین این نوع از محرک و حرکت تسهیم دانش (رینهالت و دیگران در سال 2011؛فاس و دیگران در سال 2009)،به علاوه بهره وری دانش یافت شد(نیشم و دیگران در سال2011).

**فرضیه4:**محرک خودگردان به طور مطلق به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

3.3.طراحی کار:خودگردان

طراحی کار به حالت نقش ها و موقعیتهای کاری ایجاد شده اشاره می کند،و بنابراین یک جنبه حیاتی طراحی سازمانی است.تحقیقات قبلی بر چگونگی تخصص تاکیید کرده که ممکن است توانایی شناخت برای جذب دانش را کاهش دهد و بنابراین ممکن است تسهیم دانش را مانع شود(آوکی در سال 1986؛فاس و دیگران در سال 2009).خودگردانی"درجه ای برای آزادی قابل توجه کار،مستفل و ارائه نظر در زمان بندی کار و تعیین روشهایی که در انجام آن استفاده شده است"(هکمن و الدهام در سال 1976،صفحه 258).هنگامی که یک کار برای فراهم کردن درجه بالایی از بصیرت برای کارکنان طراحی شده،حس مسئولیت در کار مرتبط با نتایج افزایش یافت(هکمن و الدهام در سال 1975).همچنین سطح بالایی از خودگردانی ممکن است به گرایش تسهیم دانش با دیگران برای دلایل انگیزشی اثر بگذارد.درجه بالایی از صلاحدید اساس روانشناسی مورد نیاز برای خودگردانی پشتیبانی می کند،و بنابراین به انگیزش بیشتر کارکنان سوق می دهد(فاس و دیگران در سال 2009).

**فرضیه5:**کار خودگردان به طور مطلق به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

3.4.درگیری هدف و تمرکز کوتاه مدت

فعالیتها در صنعت نفت خام به عنوان عملکردهای سخت امنیت مربوط به یک بازه از اهداف؛مانند بازدهی و تاثیر در تولید؛زمان و کیفیت در اجرای پروژه؛خطر پایین و بدون حادثه؛به علاوه فرضیات خروجی های دیگر است.در کل،یک عامل برای درگیری هدف وجود دارد،از آنجا که اولویت بندی یک هدف ممکن است فرصتهای بدست آوردن اهداف دیگر را کاهش می دهد.به این دلیل که زمان و منابع محدود هستند برای حداکثر دسترسی اقتصادی در همان زمان به عنوان اولویت بندی مسائل امنیت که محدود شده مشکل است.اگر ملاحظات دوره کوتاه هزینه تولید موثر اولویت بندی شده باشد،ممکن است نتایج منفی برای فرضیه داشته باشد.طبق نظریات پرو(سال 1999)،درحالی که موسسات و قواعدی برای تضمین عملکردهای امنیت وجود دارد،اهمیت درخشان تعادل بین اهداف امنیت و تولید هنوز رایج است.یک گزارش درباره حادثه دیپواتر هریزون در خلیج مکزیک سال 2010 یافت شد که تعدادی از تصمیمات،بدون ملاحظات نتایج در زمینه امنیت گرفته شد(رید در سال 2011).در یک سازمان که نتایج کوتاه مدت اقتصادی اولویت دارد،کارکنان ممکن است زمان یا اشتیاقی برای تقسیم تجربیات با دیگران در ارتباط با مسائل امنیت نداشته باشند.آنها روی فعالیتهای موثر و روزانه و وظایفی که در دست دارند تمرکز می کنند.چنین اهداف بیشتر دوره کوتاه مدت تاکیید شده بود،توسعه کمتر حرکت تسهیم اطلاعات انتظار رفته بود.

**فرضیه6:**تاکیید بر دستیابی به اهداف کوتاه مدت بطور وارونه به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

3.5.مکان یابی

مکانهای مجزا و فاصله های فیزیکی رقابتهایی را برای تسهیم دانش در سازمانها می رساند(مین باوا در سال 2005؛کاوپیلا در سال 2011).در صنعت نفت خام،برخی کارکنان به اولویت فروتجارت کار می کنند در حالی که دیگران در اولویت فراتجارت کار می کنند.مکانهای شرکتهای فروتجارت اساسا در فعالیتهای عملکردی سر و کار دارند،در حالی که مکانهای شرکتهای فراتجارت برای توسعه بیشتر در برنامه ریزی،پشتیبانی و عملکردهای کنترل درگیر شده بود.در حالیکه تاسیسات فروتجارت از نظر جغرافیایی شرکت کرده بودند،برنامه ریزی و پشتیبانی واحدها ممکن است در HQ یا پشتیبانی کمتر "مراکز فعالیت" قرار گرفته باشد.به این دلیل که احتمال ارتباط کارکنان به طور مستقیم با افزایش مسافت فیزیکی بین مکانهای نسبی کارشان کاهش می یابد،از کارکنان فراتجارت انتظار رفته که با تسهیم دانش برای درجات بالاتر نسبت به آنهایی که در زمینه فروتجارت کار می کنند،سر و کار داشته باشند.نوع کار ممکن است بر سطح تسهیم دانش اثر بگذارد.اگر یک نفر در یک دفتر کار کند(فراتجارت)،ممکن است فرصتهای بسیاری برای تقابل با مردم در عملکردهای مشابه از طریق ارتباطات الکترونیکی و تلفن،با یک عملکرد موثرتر(فروتجارت) مقایسه شده وجود داشته باشد.

**فرضیه7:**کارکنانی که در زمینه فراتجارت کار می کنند نسبت به آنهایی که در زمینه فروتجارت کار می کنند در حرکت تسهیم دانش بیشتر درگیر هستند.

3.6.پشتیبانی مدیریت

ردیف مدیران بر عملیات و رفتار کارکنان در سازمانها اثر می گذارد.مدیران ممکن است بر مردم از طریق اهدافی که بر آنها تاکیید می کنند،توجه معطوف شده به فعالیتهای معین یا از طریق عملکردها و پشتبانی مستقیم اثر بگذارند.پشتیبانی مدیریت برای تسهیم دانش مربوط به درک کارکنان از فرهنگ تسهیم اطلاعات و اشتیاق به تسهیم دانش نشان داده شد(کانلی و کلووی در سال 2003؛لین در سال 2007).پشتیبانی از سرپرستان و اشتیاق آنها به تسهیم دانش،انتقال دانش و درک کارایی تسهیم دانش را افزایش می دهد(کابررا و دیگران در سال 2006؛کولکارنی و دیگران در سال 2006).برای بکار گرفتن حرکت تسهیم دانش با کارکنان در واحدهای دیگر یا در شبکه های داخلی ممکن است گاهی اوقات به عنوان درهم گسیختگی توسط ردیف مدیران پدیدار شده باشد،از آنجا که برای زمان و منابع اندک رقابت می کنند و ممکن است به عنوان منبع رقابت اطلاعاتی ظاهر شده باشند.اسکانسترام(سال 2005) اینکه چگونه ردیف مدیران با منافع محدود شده در پشتیبانی فعالیتهای دانشیافت شده برای اختلال موثر در روابط دانش در سازمانها تجزیه و تحلیل کرد.نیشم و دیگران(سال 2011) دریافتند که پشتیبانی مدیران به طور قطع با بهره برداری کارکنان از دانش بدست آمده از مشارکت در شبکه های درون سازمانی همراه شده است.

**فرضیه8:**پشتیبانی مدیریت به طور مطلق به حرکت تسهیم دانش مربوط است.

3.7.تسهیم و بهره وری دانش

در حالیکه تسهیم دانش تبادل توصیه و اطلاعات در ارتباط با اجرای روزانه وظایف را شامل می شود(یعنی پرسش هایی درباره روشها،انتخاب تکنولوژی ها و روشها و غیره)،کاربرد دانش به استفاده حقیقی دانش برای بهبود کیفیت کار اشاره دارد.این مورد ممکن است با واکنش های به موقع،کیفیت بهتر تصمیمات و هماهنگی بهبود یافته بین فعالیتها و اعضای گروه سر و کار داشته باشد.به منظور بکارگیری دانش در طول سازمانهایی که شرکت کرده اند،یک مورد اغلب وابسته به تسهیم و انتشار اطلاعات مناسب است.سطح بالای حرکت تسهیم دانش به افزایش تعداد نظرات و نشانه های دانش بحث شده گرایش دارد.اگر کارکنان به فعالیت واداشته شوند و شبکه های روابط داخلی شان یا روابط با مردم در سازمانهای دیگر را گسترش دهند،انتشار دانش با موقعیتی که با کانالهای مهم ارتباط رسمی مقایسه شده شدیدتر خواهد بود.سطح بالاتر تسهیم دانش در زمینه امنیت،باید کیفیت کار را بهبود ببخشد.

**فرضیه9:**تسهیم دانش اثر مثبتی در کاربرد دانش خواهد داشت.

فرضیت پیشنهاد شده در شکل 1 خلاصه شده است.



کاربرد دانش

تسهیم دانش

پشتیبانی مدیریت

مکان کار ساحلی

اهداف کوتاه مدت

کار خودگردان

محرک خودگردان

آموزش

تجربه

تحصیلات

**شکل1.**فرضیات

**4.اطلاعات و روش**

4.1.نمونه برداری و واکنش

همان طور که در بخش1 توصیف شد،تجربیات و دانش مهم در بسیاری مکانها در سازمانهایی که با ریسک بالا شرکت کردند وجود دارد.به منظور تسخیر فرایند تسهیم دانش در طول واحدها در چنین محیط سازمانی،نمونه باید مشخصات معین داشته باشد.تحقیق باید(1) در زمینه سازمانی توزیع شده از نظر جغرافیایی اتفاق بیافتد،که(2) هم در تسهیم دانش درون و هم ورودی سازمانی در یک اساس قاعده وار اتفاق می افتد.اشتراک این التزامات،زمینه این تحقیق تسهیم دانش مربوط به فعالیتهای حفاری و چشمه در یک متصدی بزرگ شرکت قاره ای نورونگام بود.متصدی مسئول بسیاری تاسیسات است و بسیاری پیمانکاران و متصصات داخلی شرکتها در فعالیتهایشان را شامل می شود.

یک بررسی بر اساس وب سایتها در بهار سال 2011 بین کارکنان/پیمانکاران متصدی شرکت و کارکنان 8 پیمانکاران دست دوم اصلی انجام شد.2 مجموعه از پرسشنامه ها توسعه یافت:یکی برای واکنش های متصدی و یکی برای واکنش های پیمانکاران دست دوم.پرسشنامه از 105 پرسش/بخش(شامل دانش پیش زمینه)،پوشش جنبه هایی مانند ادراک رهبری،فاکتورهای سازمانی،مطلوبیت،مشخصات کار،تسهیم و کاربرد دانش تشکیل شده است.93 بخش برای تمام واکنش ها مربوط بودند،در حالیکه 12 بخش باقی مانده "به دنبال پرسش ها" و رابطه شان بودند بنابراین به موقعیتهای کاری واکنش ها و پاسخ های داده شده قبلی وابسته است.علاوه بر این،کلمات مشخص برخی پرسش ها برای گروههای هدف اتخاذ شده بود(یعنی کارکنان متصدی و کارکنان پیمانکاران دست دوم)،در حالی که همان جنبه ها را اندازه گیری می کنند.پرسشها درباره تسهیم و کاربرد دانش،به علاوه بخش های اندازه گیری متغیرهای وابسته که در شکل1 نمایش شده،برای هر دوی واکنش های متصدی و واکنش های پیمانکاران دست دوم برابر بودند،ما را قادر می سازند که تمام واکنش ها در یک تحلیل را شامل کنیم.

پرسشنامه ها با استفاده از ایمیل برای کارکنان گروههای هدف توزیع شده بود.یک پوشش کاغذی به همراه ارائه اطلاعات هدف ارزیابی و جزئیات کاربردی با استفاده از ایمیل توزیع شد.توزیع فهرستها توسط پشم انداز شرکتها فراهم شد،اما تمام مدیریت ارزیابی و هماهنگی توسط گروه تحقیق در دست گرفته شد.ارزیابی برای واکنش ها به مدت 6هفته به منظور پوشش تمام تغییرات کاری فروتجارت آشکار شد.دو تذکر در طی این دوره فرستاده شد،و واکنش های عام در گروههای هدف برای شرکت در ارزیابی توسط نمایندگی های متحدشان درخواست شد.

جمعیت سراسری کارکنان/مشاوران 5856 بود،که 1398 نفر بخشی از سازمان کار متصدیان بودند و 4458 نفر کارکنان پیمانکاران دست دوم بودند.میزان واکنش این گروه ها به ترتیب %63 (880 پرسشنامه تکمیل شده) و %40(1773 پرسشنامه تکمیل شده) بودند.مجموع میزان واکنش %45 (2653 واکنش) بود.بین واکنش های متصدی،%17 مشاوره شدند و %83 توسط متصدی(در یک پایه مهم)استخدام شدند.تقریبا %99 واکنش ها از پیمانکاران دست دوم گزارش شده که آنها کارکنان دائمی بودند(تقریبا %1 مشاوران).با توجه به موقعیت کاری،%33 واکنش های متصدی موقعیتهای مدیریت را تصرف کرد،در حالیکه برابری تعداد برای پیمانکاران دست دوم %44 بود.خواه این میزان واکنش با تناسب واقعی مدیران در عملکرد شرکت سازگار است و پیمانکاران دست دوم ناشناخته اند،اما عامل اثرات این تفاوت برای این تحلیل محاسبه شده است.جزئیات بیشتر میزان واکنش 3گروه هدف اصلی در جدول1 داده شده است.

4.2.مقادیر

مقادیر متغیرهای مستقل و وابسته براساس ادبیات موجود گسترش یافت.علاوه بر این،ما پیش زمینه ای از منابع خبر اصلی متصدی به منظور تضمین استفاده از مقادیر که برای زمینه مشخصی مناسب است،بدست آورده ایم.4مقدار کاربردی دانش(متغیر وابسته) همگی به مسائل امنیت مربوط هستند.برای سازه هایی که با استفاده از مقیاس ها چندگانه اندازه گیری شده،شاخص های افزایشی محاسبه شده بود.تمام مقیاس ها/پرسش ها وابسته به متغیرهای مختلف،نماد اندازه گیری و آلفا ها(که مناسب هستند) در جدول2 داده شده است.

**5.نتایج و تحلیل**

رابطه ماتریس

رابطه های توزیع 2 متغیره بین متغیرهای به کار برده شده در تحقیق در جدول3 نشان داده شده است.میانگین،انحراف از معیار،مقادیر حداقل و حداکثر نیز همچنین نشان داده شده است.همان طور که در جدول3 دیده شده،هم خطی بین متغیرهای مستقل (8-1) یک مشکل نیست.قویترین رابطه ها بین آموزش و حرکت شایسته (r=.37) و بین آموزش و پشتیبانی مدیریت(r=.33) هستند،اما آمارهای خطی نشان می دهد که تمام متغیرهای از آنچه که در زیر راه میان بر پیشنهاد شده آستانه واریانس فاکتورهای تورم دور هستند(مقدار واریانس فاکتورهای تورم[[8]](#footnote-9) بیشتر از 10). آمارهایواریانس فاکتورهای تورم از 1.32 به پایین هستند،و بنابراین در محدوده های قابل پذیرش هستند.

5.2.تحلیل رگرسیون

رابطه های منحصر به فرد فرض شده در فرضیه8-1 با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه،شامل متغیرهای مستقل و تسهیم دانش به عنوان متغیر وابسته آزمایش شده بود.این مورد آزمایش قوی فرضیات به عنوان رابطه های موثر در زمینه تمام رابطه های دیگر ممکن بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته را نشان می دهد.نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه در جدول4 نشان داده شده است.

از جدول4 ما در می یابیم که طرح %19 واریانس در متغیر وابسته را توضیح می دهد.ما علاوه بر این فهمیدیم که تمام روابطی که موثر هستند ،به جز سطح تحصیلات(اگرچه نزدیک به موثر در سطح%5) و تمرکز روی اهداف کوتاه مدت فرض شده است.با توجه به سطح تحصیلات(فرضیه1)،این متغیر اثر مهمی در تسهیم اطلاعات هنگامی که به صورت جداگانه آزمایش شده دارد،اما هنگامی که "مکان یابی" در طرح شامل شده به مقدار ناچیز وارونه شده است.به منظور کشف این یافته ها،واکنش هایی که انشعاب بر اساس مکان یابی کار اولیه شان است(فروتجارت در مقابل فراتجارت)،و آزمایش طرح رگرسیون چندگانه این گروه ها(به صورت جداگانه) هدایت شده بود(جدول5).

نتایج نشان می دهد که تحصیلات اثر مثبتی در حرکت تسهیم دانش گروه فروتجارت دارد،اما برای کارکنان فراتجارت اینطور نیست.علاوه بر این اثر مخالف با توجه به رابطه بین آموزش و حرکت تسهیم دانش(فرضیه 3 )یافت شده است،در حالیکه تجربه (فرضیه 2)در هر دو گروهها موثر است.همانطور که این فرضیات بر اساس دلایل مشابه و مفاهیم سراسری است(مهارت و توانایی برای تقسیم دانش)،این مورد یافته های مهمی را نشان می دهد طبق بحث و گفتگوی نتایج به دقت شرح داده شده است.

جدول4 نشان می دهد که رابطه بین کار خودگردان و تسهیم دانش به طور موثر در سطح %5 دارد،در حالیکه روابط باقیمانده همگی در حد %1 است.ما از جدول 4 درمی یابیم که حرکت شایسته و مکان یابی پیش گویی های مهمی در طرح هستند،که به وسیله ی سطح تجربه از کار در زمینه ویژه دنبال شده است(حفاری و چشمه).اگر چه،ازمایشات مجزا درباره گروههای تجارت و فراتجارت(جدول 5)نشان میدهد که مکان یابی کار یک متغییر شرطی برای اثرات کار خودگردان (فرضیه 5)و پشتیبانی مدیریت (فرضیه 8)در حرکت تسهیم دانش است.با توجه به روابط قبلی ،تحلیل ها نشان میدهد که کار خودگردان تنها اثر مثبتی در گروه فروتجارت دارد.از طرف دیگر پشتیبانی مدیریت تنها دز گروه فراتجارت اثر مثبت دارد،در حالیکه حرکت شایسته اثر مثبتی در هر دو گروه دارد.

با توجه به فرضیه های نهایی (فرضیه 9)نمونه تحلیل رگرسیون نشان میدهد که رابطه موثری بین تسهیم دانش و بهره برداری دنش(t=10.0,ᵝ=.21,p=.000)،فراهم آوری پشتیبانی برای فرضیات وجود دارد.به منظور آزمایش تسهیم دانش یک اثر در بهره برداری بالا و فراتر از آن متغییر های پیش بینی شده دیگر در طرح وجود دارد(سمت چپ شکل1)،تحلیل رگرسیون ترتیبی چندگانه اجرا شده بود ،که اولین سفارش پیش گویان در بلوک یک و تسهیم دانش در بلوک 2را شامل شد.نتایج در جدول 6 ارائه شده است.همانطور که در جدول 6 ارائه شده تسهیم دانش هنگامی که متغییر های پیش گوی دیگر در طرح شامل شده اند اثر مثبتی دارند.

اگر چه،ما همچنین میبینیم که تغییر واریانس بسیار(اگر چه موثر)توضیح داده شده است نشانگر این است که رابطه کاربردی ارتباط محدود شده است.جدول بعدی نشان میدهد که حرکت شایسته مهمترین پیش گویی کاربرد دانش است،که توسط پشتیبانی مدیریت و تسهیم دانش دنبال شده است گرایش برخی از یافته ها همچنین مقایسه اثرات پیش گویی ها در کاربرد دانش با نتایج ارائه شده در جدول 4(رگرسیون تسهیم دانش به عنوان متغییر وابسته)ظاهر میشود.ابتدا ما در مییابیم که تجربه اثر منفی در کاربرد دانش دارد ،در حالیکه اثر این پیشگویی ها مثبت(و موثر)بود.دوم ،ما در مییابیم که مکان یابی یک پیش گویی موثر در کاربرد دانش نیست،که نشان دهنده این است که مکان یابی تنها از طریق تسهیم دانش بر کاربرد دانش تاثیر دارد.

به منظور افزایش قدرت یافته ها،آزمایشات فرضیات که توسط متصدی و گروه های پیمانکاران دست دوم به صورت جداگانه اجرا شده است.به جز فرضیه 8 ،اثرات مشابه در این دو گروه برای تمام روابط یافت شد که قوی ترین یافته ها هستند.با توجه به فرضیه 8،یک رابطه موثر بین پشتیبانی مدیریت ئ حرکت تسهیم دانش تنها برای گروه پیمانکاران دست دوم(نه برای متصدیان)یافت شد.

این مورد ممکن است توسط بخش های بزرگتر رهبران در گروه پیمانکاران دست دوم که باگروه متصدیان مقایسه شده(جدول1) توضیح داده شده باشد.علاوه بر این همانطور که میزان واکنش شرکت متصدی و پیمانکاران دست دوم تا حدودی (یعنی تفاوت های بین متصدی و واکنش های پیمانکاران دست دوم با توجه به موقعیت های مدیریتی)متفاوت است تحلیل رگرسیون در این گروهها (واکنش هایی با و بدون موقعیت های مدیریتی)به صورت جداگانه اجرا شده بود.نتایج نشان میدهد که گروهها الگو های اثر سراسری یکسان ،با تفاوت اندک با توجه به اثرات تجربه و پشتیبانی مدیریت به دست آوردند(تجربه برای غیر رهبران نسبت به رهبران مهم تر است،در حالیکه مخالف صحتی برای اثر پشتیبانی مدیریت است).

نتایج آزمایشات فرضیات در جدول7 خلاصه شده است.

**جدول1**

جمعیت و واکنش



گروه الف:کارمندان-متصدی

گروه ب:مشاوران-متصدی

گروه ج:کارمندان/مشاوران-مقاطعه کار فرعی

مقاطعه کار فرعی(گروه د)

A

B

C

D

E

F

G

H

 سردسته ها % واکنش ها جمعیت گروه

 (%)

 **جدول2**

ساختها و نماینده ها

ساخت نماینده ها/پرسش ها نمادها آلفا

تحصیلات -بالاترین سطح آموزشی شما چیست؟ -دبستان و ابتدایی

 -دبیرستان

 -آموزش عالی$4<$

 -آموزش عالی$4>$

تجربه -شما از کار در حفاری و چشمه چه تجربیاتی بدست آوردید؟ -کمتر از 1سال

 -3-1 سال

 -5-3سال

 -10-5 سال

 -بیش از 10 سال

آموزش -من آموزش مورد نیاز مربوط به وظایف و مسئولیتهای جدید را در یافت می کنم 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق)

حرکت خودگردان -من در تسهیم دانش شرکت می کنم: 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق) 0.72

 -برای تعیین پیشنهادات تجربیاتم مناسب هستند

 -به این دلیل که من مایلم بیشتر بیاموزم

 -به این دلیل که من مایلم برای اجرای بهتر وظایف شرکت کنم

کار خودگردان -من به طور موثر سرگرم شدم/سخنی در تصمیم مربوط به کارم دارم 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق) 0.67

 -من می توانم تصمیم بگیرم چگونه وظایفم را تکمیل کنم

تمرکز روی اهداف کوتاه مدت -راهنمای من در ابتدا مرتبط با اهداف کوتاه مدت است 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق)

مکان یابی -شما اغلب کجا کار می کنید؟ غالبا سمت ساحل

پشتیبانی مدیریت -راهنمای من مارا به جستجوی اطلاعات و یادگیری از دیگران تشویق می کند 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق)

حرکت تسهیم دانش -من مکررا با مردم در تاسیسات دیگر/دادن مشاوره مناسب به اشخاص در تماس هستم. 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق) 0.89

 -مردم در تاسیسات دیگر/اشخاصی که اغلب برای دادن مشاوره مناسب با من در تماس هستند.

 -من مکررا با مشاوره دادن به اشخاص و تاسیسات در ارتباط هستم

بهره برداری دانش -تعیین چگونگی اظهارات زیر درباره تسهیم دانش با دیگران که روی کارتان اثر گذاشته 6-1(مجموع مخالف-کاملا مولفق) 0.87

 -من هنگامی که تصمیم می گیرم احساس امنیت بیشتری می کنم

 -من وظایفم را در مسیر مطمئن تر انجام می دهم

 -من اشتباهات کمتری در کارم مرتکب می شوم

 -من در موافقت با مدارک دولتی پیشرفت کرده ام

**جدول3**

ماتریس همبستگی



1)تحصیلات

2)تجربه

3) آموزش

4)حرکت خودگردان

5) خودگردانی

6) تمرکز روی اهداف کوتاه مدت

7) مکان یابی

8) پشتیبانی مدیریت

9) تسهیم دانش

10)بهره برداری دانش

میانگین

انحراف از معیار

حداقل

حداکثر

**جدول4**

تحلیل رگرسیون،متغیر وابسته:تسهیم دانش



خطای

استاندارد

سطح نرم افزار

SSPS

تسهیم اطلاعات

تحصیلات

تجربه

 آموزش

حرکت شایسته

خودگردانی

تمرکز روی اهداف کوتاه مدت

مکان یابی

 پشتیبانی مدیریت

 پیشگویان متغیر وابسته

**جدول5**

تحلیل رگرسیون ساحلی در مقابل مکان یابی کار غیر ساحلی



سطح نرم افزار

SSPS

سطح نرم افزار

SSPS

 فروتجارت فراتجارت

تحصیلات

تجربه

 آموزش

حرکت شایسته

خودگردانی

تمرکز روی اهداف کوتاه مدت

مکان یابی

 پشتیبانی مدیریت

متغیر وابسته= تهسیم اطلاعات پیشگویان

**جدول6**

تحلیل رگرسیون.متغیر وابسته:بهره برداری دانش



تحصیلات

تجربه

 آموزش

حرکت شایسته

خودگردانی

تمرکز روی اهداف کوتاه مدت

مکان یابی

 پشتیبانی مدیریت

تسهیم دانش

پیشگویان

 مرحله دوم مرحله اول متغیر وابسته= تسهیم اطلاعات

 **جدول7**

خلاصه آزمایشات فرضیات



فرضیه1

فرضیه2

فرضیه3

فرضیه4

فرضیه5

فرضیه6

فرضیه7

فرضیه8

فرضیه9

تحصیلات

تجربه

آموزش

حرکت شایسته

کار خودگردان

تمرکز روی هدف

کوتاه مدت

مکان یابی

پشتیبانی مدیریت

تسهیم دانش

پشتیبانی نشده

پشتیبانی شده

پشتیبانی شده

پشتیبانی شده

پشتیبانی شده

پشتیبانی نشده

پشتیبانی شده

پشتیبانی شده

پشتیبانی شده

حائز اهمیت برای کارکنان فروتجارت

تنها برای کارکنان فراتجارت

تنها برای کارکنان فروتجارت

تنها برای کارکنان فراتجارت

تسهیم اطلاعات

بهره برداری اطلاعات

 نظر نتیجه فرضیه متغیر مستقل متغیر وابسته

به منظور افزایش قدرت یافته ها،آزمایشات فرضیات که توسط متصدی و گروه های پیمانکاران دست دوم به صورت جداگانه اجرا شده است.به جز فرضیه 8 ،اثرات مشابه در این دو گروه برای تمام روابط یافت شد که قوی ترین یافته ها هستند.با توجه به فرضیه 8،یک رابطه موثر بین پشتیبانی مدیریت ئ حرکت تسهیم دانش تنها برای گروه پیمانکاران دست دوم(نه برای متصدیان)یافت شد.

این مورد ممکن است توسط بخش های بزرگتر رهبران در گروه پیمانکاران دست دوم که باگروه متصدیان مقایسه شده(جدول1) توضیح داده شده باشد.علاوه بر این همانطور که میزان واکنش شرکت متصدی و پیمانکاران دست دوم تا حدودی (یعنی تفاوت های بین متصدی و واکنش های پیمانکاران دست دوم با توجه به موقعیت های مدیریتی)متفاوت است تحلیل رگرسیون در این گروهها (واکنش هایی با و بدون موقعیت های مدیریتی)به صورت جداگانه اجرا شده بود.نتایج نشان میدهد که گروهها الگو های اثر سراسری یکسان ،با تفاوت اندک با توجه به اثرات تجربه و پشتیبانی مدیریت به دست آوردند(تجربه برای غیر رهبران نسبت به رهبران مهم تر است،در حالیکه مخالف صحتی برای اثر پشتیبانی مدیریت است.

نتایج ازمایشات فرضیات در جدول7 خلاصه شده است.

**6.مباحثه**

یادگیری سازمانی و فرایندهای اطلاعات توجه بیشتری را در ادبیات امنیت سازمانی بدست آورده است.در این مقاله ما تسهیم دانش در یک محیط سازمانی که انتظار می رود هم در تسهیم دانش درون سازمانی و هم ورودی سازمانی براساس شرایط عادی اتفاق می افتد را تحلیل می کنیم(به عنوان فرایندهای کاری در عملیات حفاری و چشمه،کارمندان شرکت های چندگانه را درگیر می کند،و در مکانهای جغرافیایی مختلف اتفاق می افتد).براساس مدیریت و ادبیات سازمانی،ما فرضیات سوابق تسهیم دانش در یک محیط سازمانی پیچیده،به علاوه رابطه بین تسهیم دانش و بهره وری دانش را توسعه داده و آزمایش کرده ایم.این تحلیل ها پشتیبانی 6مورد از 8مورد فرضیات درباره سوابق تسهیم دانش را فراهم می کند.مااثربسیارزیادانگیزهیخودمختاررادریافتیمباحمایتازایناستدلالکهمستقلوخودگردانبودننسبتبهتحریکوانگیزشغیرذاتیاحتمالدسترسیبهدانشکسبشدهازجانبدیگرانراافزایشمیدهد.ما همچنین یک اثر ساختار جغرافیایی را یافتیم که آنهایی را که اساسا فراتجارت کار می کنند به درگیری بیشتر فعالیتهای تسهیم دانش نسبت به کارکنان فروتجارت گرایش می دهد.این ممکن است یک نتیجه از 2مکانیسم متفاوت باشد،یک نوع از کار در فرصتهای مناسب برای تسهیم دانش متعهد شده است.

سطح مهارت برای بهبود توانایی یادگیری از دانش جدید و فراهم کردن اطلاعات مفید و توصیه به همکاری انتظار رفته،و حمایتی برای اثرات به 2 متغیر مربوط به سطح مهارت کارکنان وجود داشت.همانطور که انتظار رفته،طول تجربیات در مناطق تابعه داده شده و آموزش برای موقعیت کنونی اثرات مثبتی را در تسهیم دانش فراهم می کند.از طرف دیگر سطح دانشهنگامی که به طور منحصر به فرد آزمایش شده حائز اهمیت بود،اما هنگامی که متغیرهای دیگر محاسبه شده بود،تولید ناچیزی داشت.

همچنین اثرات مثبت متغیرها در سطح نقش کاری(کار خودگردان) و واحد(پشتیبانی مدیریتی) در تسهیم دانش وجود دارد.بنابراین طبق نتایج تحلیل رگرسیون،گرایش تسهیم دانش بوسیله متغیرهایی در بسیاری از سطوح و مکانیسم های مختلف اثر پذیرفته است.

فرضیات1-8 براساس احتمال این است که اثرات مشابهی در طول مکانها (فراتجارت در مقابل فروتجارت)،و مکان ها به عنوان یک متغیر مستقل در طرح(فرضیه7) را شامل شده است.اگرچه هنگامی که نمونه انشعابی براساس واکنش های مکان کار است،اثرات مختلف بسیاری از متغیرها(تحصیلات،آموزش،کار خودگردان و پشتیبانی مدیریت) در 2طبقه بندی یافت شده است.این یافته ها نشان می دهد که مکان یابی متغیر شرطی حیاتی است و اینکه مکانیسم های تشریحی برای حرکت تسهیم دانش بین محتوی کار فراتجارت و فروتجارت اختلاف قائل می شود.این یافته ها ممکن است بوسیله تفاوتهایی در وظایف کاری،نیاز دانش و محتوی که در تسهیم دانش اتفاق می افتد،شرح داده شده باشد.برای مثال اثرات قوی تر آموزش فراتجارت ممکن است یک نتیجه آموزشی باشد که در زمینه مشخص شده بوسیله گفتگو،مباحثات،تبادل تجربیات مقایسه شده در سطح گسترده تر آموزش برای شغل مشخص فروتجارت اتفاق می افتد.اثر مثبت تحصیلات بین کارکنان فروتجارت ممکن است به دلیل ترکیبی از سطح پایین تر تحصیلات در این طبقه بندی باشد و اینکه یک اثر این متغیرها به تنهایی برای سطح معین/آستانه وجود دارد.

ما همچنین فرض کرده ایم که رابطه آماری بین تسهیم دانش و بهره وری دانش وجود دارد(فرضیه9).تحلیل رگرسیون یک رابطه مثبت و مهم آماری بین 2 متغیر،اما با درجه پایین واریانس توضیح داده شده را آشکار کرده است.یک مورد ممکن است مورد پرسش قرار گیرد که چرا اثر تسهیم دانش روی بهره وری دانش بیشتر نیست.یک تفسیر متغیر ممکن است در متغیرهای کاربردی یافت شده باشد.متغیر پیشین توسط تناوب تبادل اطلاعات با مردم در نهادهای دیگر اندازه گیری شده است،در حالی که بهره وری دانش توسط درخواست واکنش ها به ارزیابی 4 مورد از اظهارات درباره اینکه تسهیم دانش چگونه بر کار افراد اثر گذاشته،اندازه گیری شده است.بنابراین این مقاله تسخیر ادراک واکنش های اثرات تسهیم دانش در عبارات امنیت،اشتباهات و مطلوبیت را اندازه گیری می کند.بناربراین متغیرهای کاربردی ممکن است مطلوب نباشند.اگرچه به دنبال تحلیل توصیفی میانگین متغیر بهره وری دانش 4.9(حداکثر=6) و انحراف از معیار 06. است.این اعداد درصد بالایی گزارش شده دریافتهای مثبت اثر تسهیم دانش را نشان می دهد،که نشانگر این است که حرکت تسهیم دانش جنبه حیاتی امنیت در کار است.

**7.نتیجه گیری**

مطالعات در زمینه مدیریت امنیت به طور افزاینده مسئله مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را تاکیید کرده است.در حالی که تسهیم و بهره وری دانش بین واحدها و مکانهای مختلف به طور واضح در سیستم های سازمانی پیچیده مناسب هستند،تحقیقات اصولی کمتر این فرایندهای دانش در محیط های بسیار معتبر وجود دارند.همکاری این مقاله اینگونه است که ما این 2مورد را داریم 1)تحقیقات تسهیم و بهره وری دانش در یک زمینه سازمانی پیچیده که مدیریت امنیت حیاتی است.2)با کاربری مفاهیم،متغیرها و روش هایی از ادبیات در مدیریت و سازمان.این یکی از مطالعات قاعده وار تسهیم دانش در رشته مدیریت امنیت است.علاوه بر این ما بازه کاربری روشهای تسهیم دانش برای یک زمینه جدید،یک محیط با قابلیت اطمینان بالا را گسترش دادیم.

ما دریافته ایم که وکنش ها در نمونه های ما معمولا درنظر می گیرد که تسهیم دانش اثر مثبتی در فعالیتهای آنها در دوره های امنیت دارد.همچنین یک رابطه موثر و مثبت بین تسهیم دانش از یک طرف و درک اثر تسهیم دانش از طرف دیگر وجود دارد.علاوه بر این 6مورد از فرضیات در سوابق تسهیم دانش به همراه بزرگترین اثرات محرک و مکان یابی خودگردان پشتیبانی شده بود.

ما همچنین 2بعد زمینه سازمانی (مکان یابی فروتجارت در مقابل فراتجارت و متصدی در مقابل تولیدکننده)را بررسی کردیم که به عنوان متغیرهای شرطی برای تسهیم دانش خدمت می کنیم.اگرچه یافته های مشابهی همراه با بعد دوم،اثرات 4 متغیر در طرح متفاوت قائل شده بین زمینه فروتجارت و فراتجارت وجود دارد.این یافته ها نشان می دهد که مکان یابی یک متغیر شرطی برای تسهیم دانش است،و ممکن است در تحقیقات بعدی دنبال شده باشد.همچنین این مورد مفهوم کاربردی مهمی دارد از آنجا که اثرات پیشرفت آغازی مختلف برای تغییر وابسته به مکان کار محتمل است.برای مثال اهمیت جنبه های مختلف عکس العمل همکاری توسط اسکیجرو و دیگران(سال 2011) پیشنهاد شده (یعنی توانایی،احتمال و اشتیاق برای همکاری) ممکن است وابسته به همکاری داخل یا بین مکانهای فراتجارت و فروتجارت اتفاق بیافتد.طراحی و اجرای ابداعات که هدف بهبود و حرکت تسهیم دانش است باید به شرح آورده شود.

تحقیق آینده مدیریت امنیت ممکن است براساس کار ما همراه با بسیاری ابعاد باشد.ابتدا در ارتباط با اعتبار داخلی ممکن است تسهیم دانش در فعالیتهای دیگر نفت خام یا در بخش های دیگر مورد تحقیق قرار گیرد.ماتسهیمدانشرادرزمینهایکههمجغرافیاییتوزیعشده(مکانهایمتعدد) وهمبسیاریازسازمانهاراشاملمیشود (ورودیسازمانی) موردبررسیقراردادهایمکار بیشتر می تواند پیچیدگی محیط را تغییر دهد و مکانیسم های مشابه یا متفاوت از بخش ها را بررسی کند.مورد دوم اینکه همان طور که در بخش های قبلی بحث شده،یک مورد باید برای بهبود اندازه گیری تسهیم دانش توسط مشمولیت مقیاس های دیگر نسبت به آنهایی که مربوط به تناوب ارتباط است،تلاش شود.بخش هایی که کیفیت و رابطه را تسخیر می کنند به علاوه آنهایی که در تناوب هستند ممکن است نمایندگان اجرایی رابطه حرکت تسهیم دانش باشد.به طور مشابه،یک مورد باید مقیاس های توالی تسهیم دانش به منظور بدست آوردن درجه بیشتری از واریانس در فعالیتهای کارکنان را توسعه دهد.

**قدردانی**

نقش یافتن منبع:مقاله براساس دانش گرفته شده از پروژه تحقیق توسط متصدی شرکت در نروی یافت شد.نمایندگان شرکت در فرایند طراحی پرسشنامه (مقیاس توسعه) سر و کار داشتند.

1. Onshore(درواقعشركتهاییكهباطرازمالیمعلومومشخصكارمیكنندرامیگویند) [↑](#footnote-ref-2)
2. Offshore(درواقعشركتهاییكهباطرازمالیمعلومومشخصكارنمیكنندرامیگویند و برای افزایش سود و کم کردن هزینه ها نقل مکان می کنند) [↑](#footnote-ref-3)
3. Norwegian Continental Shelf [↑](#footnote-ref-4)
4. Safety management [↑](#footnote-ref-5)
5. International Atomic Energy Agency [↑](#footnote-ref-6)
6. World Association of Nuclear Operators [↑](#footnote-ref-7)
7. حادثهنشتنفتدرماهآوریلسال۲۰۱۰ازسکوینفتی "دیپواترهوریزونشرکتبریتیشپترول" درخلیجمکزیکدراثروقوعانفجاردراینسکو،برایاینشرکتیکجریمهنقدی ٤ میلیاردو ٥۰۰ملیوندلاریدرپیآورد [↑](#footnote-ref-8)
8. Variance inflation factors [↑](#footnote-ref-9)