



Formulating a Cloud-Based Knowledge-Sharing Behavior Pattern (Case Study: The Faculty Members of Islamic Azad University (IAU))¹

Rashid Nafeee

PhD., Student, Department of Knowledge and Information Science, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran. r.erkanim@gmail.com

Aliasghar Razavi

Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran (**Corresponding author**). aa_razavi@yahoo.com

Safiyeh Tahmasebi Limooni

Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran. sa.tahmasebi2@gmail.com

Abstract

Purpose: The present research aims to examine and offer a model of a cloud-based knowledge-sharing process among the faculty members of Islamic Azad University (IAU).

Methods: This research is applied in terms of purpose, and in terms of type of research, it is mixed exploratory, and in terms of research method, it is research-based on grounded theory. For the purpose of the research, all 2800 faculty members of Islamic Azad University (IAU) in the country were studied. To determine the sample size (397 people), a multi-stage sampling method and Cochran's sample size formula were used. In this research, structured interviews and electronic questionnaires were used as research tools in two qualitative and qualitative stages. In order to achieve the objectives of the research, the interview with the experts continued until the theoretical adequacy. The pattern of knowledge-sharing behavior was extracted from the data of the qualitative phase of the research. Also, the research employed structural equations (Partial Least Square Model) to analyze the research data, using smartPLS software.

Findings: The research findings indicated that there were six effective components connected with the exploratory pattern of knowledge-sharing behavior, which are given below in order of priority: 1. Principal Component; the pivotal component with the factor of organizational maturity level, 2. Causal Conditions; including the management and organizational factors, 3. Strategies; including the factors affecting the development of job security and the improvement of the level of trust across organizations and organizational communication network, 4. Background Conditions; including organizational culture and technological infrastructures 5. Intervening Conditions, including the enhancement of workforce skills, and 6. Consequences. These include the factors affecting the efficiency of human resources and the development of occupational engagement.

1. Cite this article: Nafe'ee, R., Razavi, A.A. & Tahmasebi Limooni, S. (2023). Formulating a Cloud-Based Knowledge-Sharing Behavior Pattern (Case Study: The Faculty Members of Islamic Azad University (IAU)). *Sciences and Techniques of Information Management*, 9(1): 357-380. DOI: 10.22091/stim.2021.6021.1451

Received: 2020-09-24 ; **Revised:** 2020-12-07 ; **Accepted:** 2020-12-25 ; **Published online:** 2023-03-23

© The Author(s).

Published by: University of Qom.

This is an open access article under the: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Similarly, the research results indicated that both the management factor and the organizational factors, as the dual elements of the component causal conditions, influenced the organizational maturity development process. This is because the T-statistic value given the effectiveness of the management factors and the path coefficient equaled 3.666 and 0.21, respectively, which is indicative of the direct positive effects of the management factors on organizational maturity. The organizational factors affected the maturity process directly and positively since the T-statistic value was 6.334 going beyond the absolute value of 1.96, and the path coefficient was 0.327.

Conclusions: Organizations can pave the way for the development of organizational maturity if they are in favorable conditions in terms of support from managers and the coordination between cloud computing and knowledge-sharing systems. The implementation of such systems across organizations will result in improved performance of the faculty members and an increased competitive advantage.

Keywords: Cloud Computing, Cloud Environment, Faculty Members, Islamic Azad University, Knowledge Sharing, Knowledge Share Behavior Pattern.



تدوین الگوی رفتار اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی در محیط ابری: مطالعه موردی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور^۱

رشید نافع

دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

r.erkanim@gmail.com

علی‌اصغر رضوی

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده مسئول).

aa_razavi@yahoo.com

صفیه طهماسبی لیمونی

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

sa.tahmasebi2@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر ارائه الگویی در زمینه اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کشور می‌باشد.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر نوع پژوهش، آمیخته اکتشافی بوده و از نظر روش پژوهش، یک پژوهش برخاسته از نظریه زمینه‌ای (گرند تئوری) است. در این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی (بالغ بر ۲۸۰۰۰ نفر)، در کل کشور مورد بررسی قرار گرفتند و برای تعیین حجم نمونه (۳۹۷ نفر) از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای و فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شد. مصاحبه ساختارمند، و پرسشنامه الکترونیک نیز به عنوان ابزار پژوهش در دو مرحله کیفی و کمی مورد استفاده قرار گرفت.

به منظور رسیدن به اهداف پژوهش، مصاحبه با خبرگان متخصص تا کفایت نظری ادامه یافت. الگوی رفتار اشتراک دانش از داده‌های مرحله کیفی پژوهش استخراج شد. برای طراحی مدل، از رویکرد داده‌بنیاد و برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، رویکرد معادلات ساختاری (مدل حداقل مربعات جزئی) به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. مورد استفاده قرار گرفت.

۱. **استناد به این مقاله:** نافع، رشید؛ رضوی، علی‌اصغر؛ طهماسبی لیمونی، صفیه (۱۴۰۲). تدوین الگوی رفتار اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت

علمی در محیط ابری: مطالعه موردی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۹(۱): ۳۵۷-۳۸۰.

DOI: 10.22091/stim.2021.6021.1451

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۳؛ تاریخ اصلاح: ۱۳۹۹/۰۹/۱۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۵؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۱/۰۳

ناشر: دانشگاه قم

© نویسندگان.



یافته‌ها: در الگوی اکتشافی رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری، شش مؤلفه مؤثر به ترتیب اولویت شامل پدیده اصلی به عنوان مؤلفه محوری با عامل سطح بلوغ سازمانی، مؤلفه شرایط علی شامل عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی، مؤلفه راهبردها شامل عوامل توسعه امنیت شغلی و بهبود اعتماد در روابط سازمانی، مؤلفه شرایط زمینه‌ای شامل فرهنگ سازمانی و زیرساخت‌های فناوری، مؤلفه شرایط مداخله‌گر شامل تقویت مهارت‌های نیروی انسانی، مؤلفه پیامد شامل عوامل بهره‌وری نیروی انسانی و توسعه درگیرسازی شغلی می‌باشند. نتایج به دست آمده گواه این است که عوامل مدیریتی و همچنین عوامل سازمانی به عنوان دو جزء شرایط علی بر توسعه بلوغ سازمانی اثرگذار بوده‌اند.

نتیجه‌گیری: در صورتی که حمایت‌های مدیران از اشتراک دانش در محیط ابری در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشد، بکارگیری این سیستم به بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی و افزایش مزیت رقابتی منجر خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: اشتراک‌گذاری دانش، اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، رایانش ابری، مدیریت دانش.

۱. مقدمه

با وجود حجم گسترده اطلاعات و نیاز به اطلاعات جدید، روزآمدسازی و اشتراک دانش در میان اعضای هیأت علمی به وضوح احساس می‌شود و اعضای هیأت علمی نیاز دارند برای ارائه بهتر خدمات و برآورده ساختن مطلوب نیازهایشان، سریعاً با تغییرات صورت گرفته هماهنگ شوند. از این منظر اشتراک دانش یکی از مهم‌ترین روش‌هایی است که اعضای هیأت علمی با آگاهی از مزایای آن می‌توانند در کمترین زمان، پاسخگوی نیازهایشان به کمک اشتراک دانش باشند (نافعی، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر، مدیریت و اشتراک دانش در محیط ابری مقرون به صرفه است؛ زیرا به جای نصب نرم‌افزار و سخت‌افزارهایی بر روی رایانه، به سادگی می‌توان همه آنها را در محیط ابری ذخیره کرد و کاربر از طریق یک مرورگر یا رابط کاربری به آن دسترسی پیدا کند. اگرچه در نشریات حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی مطالعاتی عمده‌تاً در خصوص عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش منتشر شده است، ولی پژوهشی که به طور ویژه و جامع به الگوپردازی رفتار اشتراک دانش در محیط و بستر ابری پرداخته باشد، یافت نشد. اشتراک‌گذاری دانش به عنوان الگوی رفتاری صحیح در سازمان‌ها همواره مدنظر مدیران در راستای به جریان افتادن صحیح دانش و بهره‌گیری تمامی اجزای سازمان از آن دانش بوده است. در این بین با افزایش بکارگیری سیستم‌های مبتنی بر وب در سازمان، سیستم‌های رایانش ابری چند سالی است که به منظور توسعه سرعت عمل سازمان و همچنین سهولت دستیابی به اطلاعات، مورد استفاده قرار می‌گیرد (داونپورت^۱ و پروساک^۲، ۱۹۹۸).

با توجه به حجم بالای منابع اطلاعاتی و نیاز اعضای هیأت علمی به اطلاعات جدید، اشتراک دانش یکی از راه‌های دستیابی آنان به اطلاعات مورد نیازشان است. اعضای هیأت علمی باید علاوه بر حفظ اطلاعات و دانش شخصی خود، از طریق ارتباطات شبکه‌ای نیز دانش خود را بهبود بخشند و جایگاه خود را در مدیریت دانش از نقش کاملاً اطلاعاتی و آموزشی، به نقش مشارکتی مبتنی بر دانش تغییر دهند. در غیر این صورت، دانش ضمنی آنها بدون اشتراک دانش و فراگیری دانش جدید از بین خواهد رفت و یا به سرعت ارزش خود را از دست خواهد داد (دلایمی^۳، ۲۰۰۷). مشخص نیست میزان تاثیرگذاری رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری توسط اعضاء هیأت علمی

<http://stlm.gom.ac.ir>

1. Davenport
2. Prusak
3. Dulaimi

دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور چقدر است، مزایای این فناوری در رابطه با اعضای هیأت علمی چگونه است؟ و الگوی اشتراک دانش در محیط ابری به چه نحوی می‌باشد؟ و بالاخره، چگونه می‌توان از آن فناوری با ارائه الگوی مفید در جهت نظام‌مند نمودن فرآیندها و بهره‌برداری بهینه توسط اعضای هیأت علمی برای اشتراک دانش آنان استفاده نمود.

با توجه به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش برای دانشگاه‌ها و با در نظر گرفتن این نکته که در زمینه مطالعه رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در ایران پژوهش‌های جامعی صورت نگرفته است، هدف این مطالعه بررسی زمینه‌هایی است که اعضای هیأت علمی می‌توانند از فناوری رایانش ابری جهت انجام فعالیت‌های مربوط به تولید، اشتراک و مدیریت دانش استفاده کنند. همچنین در این مطالعه سعی بر این است که پس از بررسی مزایای استفاده از بستر رایانش ابری در اشتراک دانش، مدلی پیشنهادی برای سیستم اشتراک‌گذاری دانش مبتنی بر رایانش ابری ارائه شود.

از این‌رو، هدف کلی این پژوهش تدوین الگوی رفتار اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور در محیط ابری است.

بر این اساس، سؤالات پژوهش عبارتند از:

۱. الگوی رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور چگونه است؟

۲. میزان اثرگذاری این مولفه‌ها بر یکدیگر در زمینه رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری توسط اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور چگونه است؟

۲. مبانی نظری

امروزه، بیشتر فرایندهای کاری کارکنان در سازمان‌ها وابسته به استفاده از نظام‌های فناوری اطلاعات است. با توجه به اینکه يك سازمان در استراتژی مدیریت دانش خود، تلاش می‌کند تا به اشتراک‌گذاری دانش به جزئی از فرایندهای کاری کارکنان تبدیل شود، باید به این موضوع توجه نماید که چنانچه کارکنان با نحوه کار و استفاده از نظام‌های فناوری اطلاعات که برای تسهیل اشتراک دانش خریداری شده است، آشنایی کافی نداشته باشند، تمایلی برای استفاده از آن نیز نخواهند داشت و این امر مانعی برای اشتراک دانش در سازمان خواهد بود (خاتمیان‌فرو و پرپر، ۱۳۸۷).

تبادل دانش به همان اندازه که یک موضوع مربوط به افراد و سازمان است، یک چالش فناورانه

نیز است. عبارت راه‌حل‌های مختلط^۱ به معنی تعاملات لازم بین افراد و فن‌آوری برای تسهیل فعالیت‌های تسهیم دانش است (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). برای بسیاری از سازمان‌ها، ایجاد فضایی که در آن افراد هم‌آنچه را که می‌دانند، تسهیم کنند و هم از آنچه که دیگران می‌دانند، استفاده کنند، کاری پرچالش است. توانایی فن‌آوری در این رابطه این است که دسترسی فوری به حجم وسیعی از داده‌ها و اطلاعات را فراهم می‌کند و تشریک مساعی از راه دور را ممکن کرده و در نتیجه روش‌های کار گروهی را هم در داخل واحدها و هم بین واحدها و شعبات سازمان تسهیل می‌کند. در پژوهش‌های گوناگون بر اهمیت استفاده از فناوری‌های ارتباطی کارآمد در اشتراک‌گذاری دانش تأکید شده است. سهولت دستیابی به سیستم و توانایی فرد در استفاده مداوم از آن، میزان مؤثر بودن فناوری‌های ارتباطی را در اشتراک‌گذاری دانش افزایش می‌دهد (واتسون و هوت، به نقل از: سان^۲، ۲۰۱۰).

هایسمن^۳ و ویت^۴ (۲۰۰۳) اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات را با یادگیری بیان می‌کنند. بازیابی دانش مؤثر عمدتاً مستلزم انتقال دانش میان سازمان و افراد است که بدین منظور می‌بایست ابزارها و فناوری‌های مناسب برای انجام این کار وجود داشته باشد. نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در تبادل دانش میان افراد بسیار مهم است (دخت عصمتی، ۱۳۹۰). شامی زنجانی (۱۳۸۸) در پژوهشی به اهمیت فناوری اطلاعات در اشتراک دانش پرداخته و اظهار می‌دارد که با توجه به نقش مهم فناوری اطلاعات در مدیریت دانش که از آن پشتیبانی کرده و فعالیت‌های آن را هماهنگ می‌سازد و به عنوان یکی از توانمندسازهای مدیریت دانش شناخته شده است، می‌توان فناوری اطلاعات را یکی از شاخص‌های اصلی اشتراک دانش محسوب کرد که مانند يك کاتالیزور، موفقیت اشتراک دانش را تسریع می‌کند.

رایانش ابری به معنی توسعه و بکارگیری فناوری کامپیوتر بر مبنای اینترنت است. این فناوری شیوه‌ای از محاسبات کامپیوتری در فضایی است که قابلیت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات به عنوان سرویس یا خدمات برای کاربر عرضه می‌شود و به او امکان می‌دهد که به سرویس‌های مبتنی بر فناوری در اینترنت دسترسی داشته باشد، بدون آنکه اطلاعات تخصصی در مورد این فناوری‌ها داشته باشد یا بخواهد

1. Hybrid solutions
2. Sun
3. Huysman
4. Wit

زیرساخت را در دست گیرد. رایانش ابری ساختاری شبیه به یک توده ابر دارد که به واسطه آن کاربران می‌توانند به برنامه‌های کاربردی از هر جایی از دنیا دسترسی داشته باشند (ساسینکی، ۱۳۹۰). دلیل تشبیه اینترنت به ابر این است که اینترنت همچون ابری جزئیات فنی خود را از دید کاربران پنهان می‌سازد و لایه‌ای از انتزاع بین این جزئیات فنی و کاربران به وجود می‌آورد. از رایانش ابری برای دسترس‌پذیر کردن فناوری برای افراد و گروه‌های وسیع استفاده می‌شود (لیاقت، ۱۳۹۰).

استفاده از رایانش ابری به عنوان فناوری پایه سیستم مدیریت دانش موجب ایجاد مزایای متعددی برای سازمان‌ها می‌شود که مهم‌ترین آنها عبارتند از: وابسته نبودن به سخت‌افزار در رایانش ابری، توانایی به اشتراک گذاشتن و ویرایش اسناد در یک زمان بین چندین کاربر، کاهش زمان محاسبات استفاده‌کننده، اشتراکی و ائتلافی بودن منابع، صرفه‌جویی در هزینه، انعطاف‌پذیری و نوآوری، ظرفیت نامحدود ذخیره‌سازی، دسترس‌پذیری در هر زمان و در هر مکان، و اشتراک منابع و خلق دانش (ساسینکی، ۱۳۹۰).

براساس قابلیت‌های ذکر شده، سیستم‌های مبتنی بر رایانش ابری ویژگی‌های مطلوب دیگری یافته‌اند که از جمله آنها می‌توان به موارد انتخاب سرویس مبتنی بر تقاضا، دسترسی وسیع به شبکه، قابلیت گسترش سریع، سرویس محاسبه و مطالبه هزینه از مشتری براساس معیار سرویس‌هایی که مصرف کرده است، هزینه‌های کمتر، سهولت استفاده، کیفیت سرویس، مدیریت فناوری اطلاعات از بیرون، نگهداری آسان‌تر و بهبود امکانات اشاره کرد.

رایانش ابری این امکان را برای افراد فراهم می‌کند که به جای ذخیره تصاویر در یک پوشه در کامپیوتر، آنها را روی یک فضای اینترنتی قرار داده و با استفاده از یک سرویس اینترنتی به آن دسترسی داشته باشند. در اینجا نه فضایی از هارد دیسک کامپیوتر اشغال می‌شود و نه نیازی به نصب برنامه‌های کاربردی است. البته ممکن است در قبال استفاده از این خدمات، کاربران مجبور باشند مبلغی را به دارنده نرم‌افزار یا ارائه‌کننده سرویس پرداخت نمایند. کاربران مالکیت سرویس بر مبنای اینترنت را نخواهند داشت و فقط از آن استفاده می‌کنند. حضور گسترده شرکت‌های بزرگی نظیر مایکروسافت، گوگل، آمازون و... در عرصه رقابتی رایانش ابری نشان از توسعه سریع و تسلط این گونه از رایانش در دنیای فناوری اطلاعات دارد (لای، تام و چان، ۲۰۱۲).

۳. پیشینه پژوهش

انتظاری، امیری و مرتجی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش

متخصصان ایرانی در فضای مجازی»، تلاش کرده‌اند تا الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان ایرانی در فضای مجازی را مورد مطالعه قرار دهند. در این پژوهش از مصاحبه عمیق نیمه‌ساختارمند، روش دلفی و پرسشنامه الکترونیک به عنوان ابزار تحقیق در دو مرحله کیفی و کمی استفاده شده است. به منظور تأمین اهداف پژوهش، مصاحبه با خبرگان مسلط بر موضوع تا تحقق کفایت نظری ادامه یافته و پس از آن به منظور تأیید و یا تصحیح شاخص‌های شناسایی شده، از تحلیل محتوای کیفی متن مصاحبه‌ها و از روش دلفی استفاده شده است. الگوی رفتار اشتراک دانش از دل داده‌های مرحله کیفی پژوهش استخراج شده است که در الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان در فضای مجازی به ترتیب اهمیت شاخص‌های ابعاد فردی، گروهی و محیطی قرار دارند.

خدیور و درتاج (۱۳۹۵)، در پژوهشی آمیخته برای ارائه چارچوبی برای موفقیت در پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش مبتنی بر رایانش ابری، در بخش کیفی از روش تنوری زمینه‌ای و در بخش کمی از روش توصیفی - پیمایشی استفاده کردند. عوامل هفت‌گانه به دست آمده، به ترتیب شامل عوامل مربوط به اعتماد، عوامل مدیریتی، عوامل انسانی و فرهنگی، عوامل سازمانی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی معرفی شدند. مهم‌ترین پیامد بکارگیری این سیستم در سازمان‌ها شامل کاهش زمان انجام فرآیندهای مدیریت دانش، بهبود عملکرد و افزایش مزیت رقابتی می‌باشد.

سیادت و مظفری مهر (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «ارائه چارچوبی برای سیستم مدیریت دانش در محیط رایانش ابری و وب ۲/۰»، به معرفی و بررسی مدل‌های مختلف سیستم مدیریت دانش مبتنی بر ابر پرداخته و چارچوبی برای سیستم مدیریت دانش در محیط رایانش ابری ارائه کردند. چارچوب پیشنهادی آنان شامل هفت مؤلفه اصلی است که بر روی بستری از ابر پیاده‌سازی می‌شود. در این مطالعه، علاوه بر استفاده از مزایای متعدد رایانش ابری در سیستم مدیریت دانش همچون کاهش هزینه سخت‌افزار و نرم‌افزار، انعطاف‌پذیری، دسترسی‌پذیری در هر زمان و مکان، مشارکت و همکاری و...، به قابلیت گسترده‌ای که رایانش ابری برای گردآوری دانش و ایجاد زیرساخت هوش تجاری فراهم می‌کند، اشاره شده است.

رفیق، بشار و شیخ^۱ (۲۰۱۵)، نیز در پژوهشی پیرامون استفاده از رایانش ابری در سیستم‌های مدیریت دانش نوآورانه، به بررسی چگونگی تأثیر رایانش ابری بر روش مدیریت دانش و خدمات

فناوری اطلاعات تدارک دیده شده در بنگاه های کوچک و متوسط پرداخته اند که می توانند برای فعالیت های کلان فناوری اطلاعات (از جمله مدیریت دانش) از محاسبات ابری و خدمات میزبانی استفاده کنند.

گوند هام^۱ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با بحث از پتانسیل کاربرد ذخیره سازی ابری در سیستم مدیریت دانش، درباره کاربرد ذخیره ابری در تسهیل مدیریت دانش و ذخیره سازی مستندات با مقایسه ویژگی های آنها در دسته بندی های مختلف بحث می کند. بر مبنای نتایج این پژوهش، برای بهبود روند تسهیل کسب، اشتراک گذاری و توزیع دانش و همچنین توسعه دانش، برنامه های کاربردی ذخیره ابری نیاز به عملکردهای پیشرفته گوناگونی دارند.

سابی^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی برای ارائه مدلی در راستای پذیرش رایانش ابری در آموزش و پرورش، با استفاده از مدل پذیرش فناوری، برای بررسی اثرهای اقتصادی و فناوری در درک و پذیرش رایانش ابری در دانشگاه های کشورهای جنوب صحرای آفریقا مدلی پیشنهاد کرده اند. نتایج نشان داد که قابلیت اطمینان، اعتبار و همچنین پشتیبانی از استفاده از رایانش ابری دارای اهمیت است و باید در مطالعات گسترده تری بررسی شود. عوامل پذیرش رایانش ابری علاوه بر سهولت استفاده و سودمندی، هزینه، امنیت داده، زیرساخت، عوامل فرهنگی و اجتماعی نیز معرفی شدند.

همان طور که از پیشنهاد های اشاره شده در بخش قبلی برمی آید، موضوع این پژوهش در کشورهای دیگر نیز تا حدودی مورد توجه بوده است؛ ولی فناوری رایانش ابری به طور محدود در حوزه های تجاری مورد توجه قرار گرفته و بیشتر از مزایای اقتصادی و فناوری آن استفاده شده است. چون این سیستم نوظهور است، مطالعات اندکی در مورد کاربرد این سیستم، به ویژه در حوزه دانشگاهی انجامش شده است.

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش میدانی و اکتشافی بوده و از نظر نوع داده ها کیفی و کمی است. در فاز کیفی، برای عرضه الگوی مورد نظر از اشتراک گذاری دانش و رفتارهای اشتراکی نیروی انسانی در محیط های ابری از مصاحبه عمیق با خبرگان استفاده شد. برای شناسایی این خبره ها پژوهشگران معیارهایی را

1. Gounadham

2. Sabi

تدوین کردند. این معیارها شامل سابقه مدیریتی در حوزه دانشگاه‌های آزاد اسلامی (حداقل ده سال)، مدرک دانشگاهی مرتبط، تجربه پیاده‌سازی مدیریت دانش و شرکت در آن است. این نوع از انتخاب خبره‌ها تحت عنوان روش نمونه‌گیری هدفمند (قضاوتی) شناخته می‌شود. با توجه به اینکه ممکن است تعداد افراد خبره‌ای که از این راه برای شناسایی استفاده می‌شوند، کافی نباشد، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. بدین ترتیب بیست نفر از خبرگان برای مصاحبه انتخاب شدند.

در فاز کمی هم اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در کل کشور مورد بررسی قرار گرفتند و برای تعیین حجم نمونه روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شد. تعداد کل اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۸ بالغ بر حدود ۲۸۰۰۰ هزار نفر بود که حداقل حجم نمونه ۳۹۷ نفر برای بخش کمی به دست آمد که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند و پرسشنامه آنلاین به کمک نتایج فاز کیفی طراحی و بین آنان توزیع شد. برای نمونه‌گیری، ابتدا تعداد کل واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی کشور به ۱۸ منطقه (مناطق ۱۸ گانه دانشگاه آزاد اسلامی) تقسیم شد، سپس در هر منطقه به تناسبی که از حجم جامعه آماری دارد، خوشه‌ها (دانشگاه‌ها) به صورت تصادفی از مناطق ۱۸ گانه انتخاب شدند و سپس به تمام اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های منتخب پرسشنامه آنلاین ایمیل شد تا زمانی که حداقل حجم نمونه (اعضای هیأت علمی) لازم تأمین شود.

برای حصول اطمینان از روایی مرحله نخست (گردد توری)، یعنی دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش، اقدامات زیر صورت گرفت: تطبیق روند کدگذاری توسط مشارکت‌کنندگان، بررسی روند کدگذاری توسط همکاران و تعدادی از اساتید متخصص و اظهارنظر درباره پارادایم‌های کدگذاری محوری و دقت در نبود سوگیری پژوهشگر. برای بررسی پایایی و روایی پرسشنامه آنلاین هم از ضریب آلفای کرونباخ و روایی صوری با استفاده از نظر خبرگان استفاده شد. پایایی مورد نظر برابر $a = 0.79$ به دست آمد و روایی هم با اصلاحات اندکی در گویه‌ها تأیید شد. همه ۵۷ گویه به صورت بسته‌پاسخ در طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت تنظیم شد.

الگوی رفتار اشتراک دانش از دل داده‌های مرحله کیفی پژوهش استخراج شد. برای طراحی مدل از رویکرد داده‌بنیاد استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از رویکرد معادلات ساختاری (مدل حداقل مربعات جزئی) به کمک نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس.^۱ استفاده گردید.

در این پژوهش به منظور شناسایی مفاهیم، در گام نخست اقدام به جمع‌آوری مبانی نظری موضوع شد. جامعه آماری مورد استفاده برای انجام نظریه داده‌بنیاد، ترکیبی از مبانی نظری موضوع و مصاحبه‌های عمیقی بوده است که از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد بحث انجام شد و مدلی از آنها استخراج گردید. دلیل این موضوع نیز ناشناخته بودن فرایند اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های ابری بوده است.

نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، از آغاز مطالعه به طور تفصیلی برنامه‌ریزی نشده بود؛ ولی به موازات پیشرفت پژوهش، متمرکز شد و زمانی پایان یافت که همه دسته‌بندی‌ها اشباع شدند؛ یعنی نمونه‌برداری تا زمانی ادامه یافت که نمونه‌های بعدی، مطالب تکمیل‌کننده‌ای به اجزای تشکیل‌دهنده تئوری اضافه نمی‌کردند. با توجه به این امر در نخستین گام اقدام به جمع‌آوری مبانی نظری پیرامون مدل‌های استراتژی‌سازی شد.

در پژوهش حاضر، با توجه به سؤال‌هایی که نمونه‌های آنها ذکر شد، بویژه سؤال‌های حساس، مرحله کدگذاری باز آغاز شد. در مرحله کدگذاری باز هر مقاله، متن مرتبط مشاهده یا مصاحبه در نظر گرفته شد و پس از مطالعه خط به خط، نکات مربوط به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های ابری و الزامات آن به صورت یادداشت‌هایی استخراج شد. حاصل این فرایند، یادداشت‌هایی هستند که به صورت داده‌های اولیه در نظر گرفته شدند که مفاهیم از دل آنها استخراج گردیدند. در مرحله کدگذاری محوری سعی شد به مفاهیم مشابه به دست آمده در کلیه سوالات پژوهش، عنوانی داده شود. انتخاب نام مقولات براساس مفاهیم مشترک و مشابهی بوده که از کدگذاری باز به دست آمده است. در پژوهش حاضر این کار با استفاده از یک پارادایمی با عنوان پارادایم کدگذاری محوری (اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های ابری) انجام گرفت که متضمن شرایط، محتوا، راهبردهای کنش/کنش متقابل و پیامدها است.

در پژوهش حاضر بعد از مشخص شدن مفاهیم و مقوله‌ها، مقوله‌های موجود، بر طبق دیدگاه استراوس و کوربین (۱۹۹۸)، به مقوله‌های اصلی و خرد تقسیم شدند.

در پژوهش حاضر برای محاسبه پایایی، از میان مصاحبه‌های انجام گرفته، بازآزمون‌هایی صورت گرفت و هر کدام از آن‌ها دوبار در یک فاصله زمانی ۲۰ روزه توسط پژوهشگران کدگذاری شدند. تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۲۰ روزه برابر ۱۵۳، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۶۷ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر ۲۵ است. پایایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر ۸۷ درصد است. با توجه به اینکه این میزان

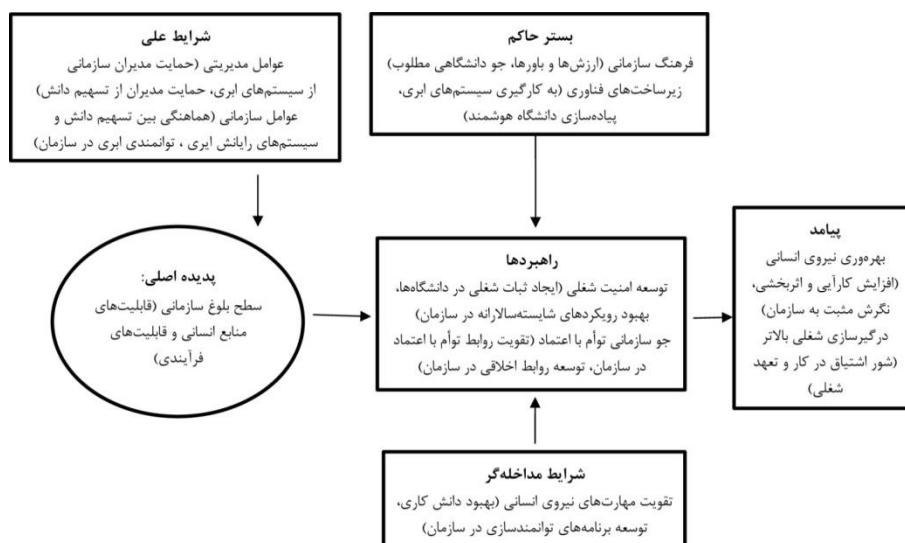
پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تایید می‌باشد. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دوکدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری مدیریت منابع انسانی درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش در پژوهش مشارکت کند؛ آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان داده شد. سپس پژوهشگری به همراه این همکار پژوهش، تعداد دو مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌روند، نشان داد که تعداد کل کدها که توسط پژوهشگر و همکار پژوهش به ثبت رسیده است، برای ۱۶۵، تعداد کل توافقات بین کدها برابر ۶۵ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر ۴۸ است. پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر ۷۸ درصد بدست آمد.

۵. یافته‌ها

۵-۱. بخش کیفی

۵-۱-۱. مشخصات مصاحبه‌شونده‌ها

در این پژوهش با ۲۰ نفر مصاحبه شده است. این افراد خبرگان حوزه رفتار سازمانی و فناوری اطلاعات در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بودند. از مجموع افراد مصاحبه شونده در این پژوهش، ۱۷ نفر مرد معادل (۸۵/۰ درصد) و ۳ نفر زن معادل (۱۵ درصد) بودند. هر ۲۰ نفر مشارکت‌کننده دارای تحصیلات دکتری با پایه علمی دانشیار (۷ نفر)، استادیار (۱۰ نفر) و استاد (۳ نفر) بوده‌اند. ۱۷ نفر از افراد شرکت‌کننده دارای سابقه شغلی بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳ نفر سابقه شغلی بالاتر از بیست سال داشتند. همه افراد شرکت‌کننده عضو هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی بودند. در نهایت، الگوی اکتشافی حاصل از گراند تئوری در بخش کیفی، در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱- الگوی اکتشافی پژوهش

۵-۲. بخش کمی

مردان به تعداد ۲۸۰ نفر (۷۰/۵ درصد) و زنان به تعداد ۱۱۷ نفر (۲۹/۵ درصد) در نمونه شرکت داشتند. افراد با درجه علمی استادیار و استاد به ترتیب با ۲۵۴ (۶۴/۰ درصد) بیشترین و ۷ نفر (۱/۷ درصد) کمترین، در میان افراد مورد بررسی بودند. ۱۱۶ نفر (۲۹/۲ درصد) و ۲۰ نفر (۵ درصد) از حجم نمونه نیز به ترتیب به افراد با درجه علمی مربی و دانشیار تعلق داشتند. بیشتر افراد (۳۱۱ نفر، ۷۸/۴ درصد) دارای سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال بودند. جدول شماره (۱) نتایج آزمون تی برای بررسی روابط متقابل بین مؤلفه‌های مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۱- نتایج آزمون تی بررسی روابط پژوهش

			سازه	
			مستقل	وابسته
تأثیرگذاری	آماره تی	ضریب مسیر (β)	بلوغ سازمانی	عوامل مدیریتی
				عوامل سازمانی
دارد	۳,۶۶۶	۰,۲۱۰	توسعه امنیت شغلی	بلوغ سازمانی
دارد	۶,۳۳۴	۰,۳۲۷		فرهنگ سازمانی
دارد	۴,۰۷۹	۰,۱۸۷		زیرساخت فناوری
دارد	۲,۷۰۴	۰,۱۰۵		تقویت مهارت‌های نیروی انسانی
دارد	۱۰,۵۵۰	۰,۴۶۵		
دارد	۲,۱۷۸	۰,۰۹۸		

تأثیرگذاری	آماره تی	ضریب مسیر (β)	سازه	
			وابسته	مستقل
دارد	۴,۴۸۶	۰,۱۷۴	جو سازمانی توأم با اعتماد	بلوغ سازمانی
دارد	۴,۴۸۴	۰,۲۱۵		فرهنگ سازمانی
ندارد	۱,۴۵۳	۰,۰۸۳		زیرساخت فناوری
دارد	۶,۵۹۹	۰,۲۵۸		تقویت مهارت‌های نیروی انسانی
دارد	۷,۰۸۳	۰,۳۱۱	بهره‌وری نیروی انسانی	توسعه امنیت شغلی
دارد	۵,۵۱۲	۰,۳۰۶		جو سازمانی توأم با اعتماد
دارد	۵,۴۲۶	۰,۳۰۳	درگیری‌سازی شغلی بالاتر	توسعه امنیت شغلی
دارد	۴,۸۹۵	۰,۳۱۲		جو سازمانی توأم با اعتماد

همان‌گونه که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود، در سطح خطای ۱ درصد، سازه «عوامل مدیریتی» بر سازه «بلوغ سازمانی» تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 3.666; \beta = 0.210; P < 0.01$). بنابراین، مسیر اول تأیید می‌شود. سازه «عوامل سازمانی» بر سازه «بلوغ سازمانی»، در سطح خطای ۱ درصد تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 6.334; \beta = 0.327; P < 0.01$). در نتیجه مسیر دوم تأیید می‌شود. در سطح خطای ۱ درصد، سازه «بلوغ سازمانی» بر سازه «توسعه امنیت شغلی»، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 4.079; \beta = 0.187; P < 0.01$). بنابراین، مسیر سوم نیز تأیید می‌شود. سازه «فرهنگ سازمانی» بر سازه «توسعه امنیت شغلی» در سطح خطای ۱ درصد تأثیر معناداری دارد ($t = 2.704; \beta = 0.105; P < 0.01$) و در نتیجه مسیر چهارم نیز تأیید می‌شود. در سطح خطای ۱ درصد، سازه «زیرساخت فناوری» بر سازه «توسعه امنیت شغلی» تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 10.550; \beta = 0.465; P < 0.01$). بنابراین، مسیر پنجم نیز تأیید می‌شود. سازه «تقویت مهارت نیروی انسانی» بر سازه «توسعه امنیت شغلی» در سطح خطای ۵ درصد تأثیر معناداری دارد ($t = 2.178; \beta = 0.098; P < 0.05$). در نتیجه مسیر ششم نیز تأیید می‌شود. در سطح خطای ۱ درصد، سازه «بلوغ سازمانی» بر سازه «جو سازمانی توأم با اعتماد» تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 4.486; \beta = 0.174; P < 0.01$). بنابراین، مسیر هفتم نیز تأیید می‌شود. سازه «فرهنگ سازمانی» بر سازه «جو سازمانی توأم با اعتماد» در سطح خطای ۱ درصد تأثیر معناداری دارد ($t = 4.484; \beta = 0.215; P < 0.01$). در نتیجه مسیر هشتم نیز تأیید می‌شود. در سطح خطای ۱ درصد، سازه «زیرساخت فناوری» بر سازه «جو سازمانی توأم با اعتماد» تأثیر مثبتی دارد، ولی معنادار نیست ($t = 1.453; \beta = 0.083; P > 0.01$). بنابراین، مسیر نهم تأیید نمی‌شود. سازه «تقویت مهارت نیروی انسانی» بر سازه «جو سازمانی توأم با اعتماد» در سطح خطای ۱ درصد

تأثیر معناداری دارد ($t = 6.599; \beta = 0.258; P < 0.01$)، در نتیجه مسیر دهم نیز تأیید می‌شود. سازه «توسعه امنیت شغلی» بر سازه «بهره‌وری نیروی انسانی» در سطح خطای ۱ درصد تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 7.083; \beta = 0.311; P < 0.01$)، بنابراین، مسیر یازدهم پژوهش تأیید می‌شود. در سطح خطای ۵ درصد، سازه «جو سازمانی توأم با اعتماد» بر سازه «بهره‌وری نیروی انسانی» تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 5.512; \beta = 0.306; P < 0.05$)، در نتیجه مسیر دوازدهم پژوهش تأیید می‌شود. سازه «توسعه امنیت شغلی» بر سازه «درگیری‌سازی شغلی بالاتر» در سطح خطای ۱ درصد، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 5.426; \beta = 0.303; P < 0.01$)، پس، مسیر سیزدهم پژوهش تأیید می‌شود. در سطح خطای ۱ درصد، سازه «جو سازمانی توأم با اعتماد» بر سازه «درگیری‌سازی شغلی بالاتر» تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t = 4.895; \beta = 0.312; P < 0.05$)، در نتیجه مسیر چهاردهم پژوهش تأیید می‌شود.

برای ارزیابی و برازش مدل اکتشافی پژوهش، به بررسی مدل ساختاری پرداخته و الگوی نظری اکتشافی در بخش کیفی مورد برازش قرار گرفت. بدین منظور، معنی‌داری و ضرایب مسیر مدل پژوهش با استفاده از روش بوت استرپ^۱ (نمونه‌گیرهای مجدد و متوالی) و آماره آزمون تی بررسی شد.^۲ ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی، معیار گویاتری به‌شمار می‌رود و مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر را توضیح داد. ضرایب مسیر و مقادیر آماره تی مدل پژوهش به ترتیب در جدول شماره (۲) و نمودارهای (۱) و (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲- مقادیر ضرایب تعیین و افزونگی با روایی مقاطع

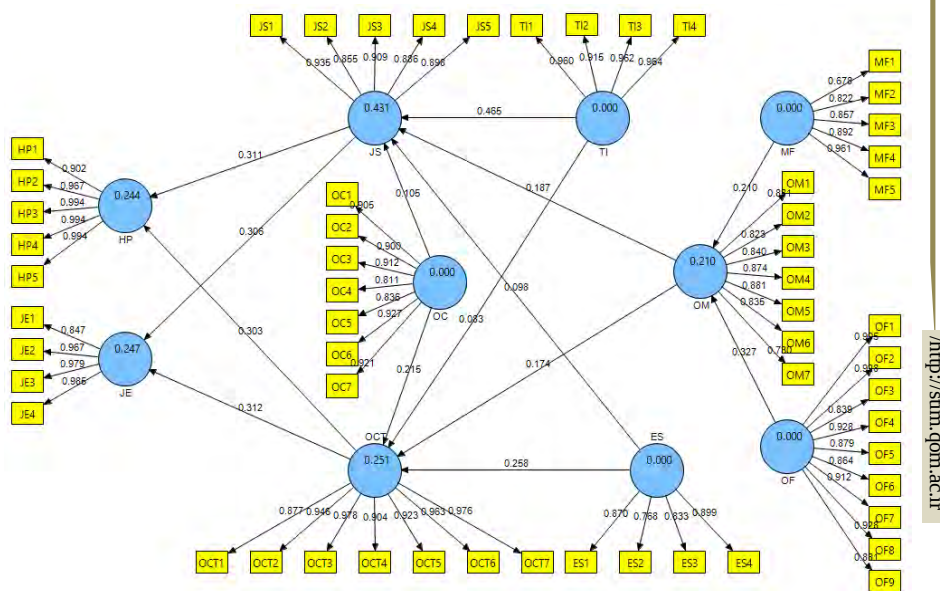
سازه‌ها	ضریب تعیین (R^2)	CV.Red
بهره‌وری نیروی انسانی	۰,۲۴۴	۰,۲۳۰
درگیری‌سازی شغلی بالاتر	۰,۲۴۷	۰,۲۲۱
توسعه امنیت شغلی	۰,۴۳۱	۰,۳۴۶
جو سازمانی توأم با اعتماد	۰,۲۵۱	۰,۲۲۱
بلوغ سازمانی	۰,۲۱۰	۰,۱۴۸

1. Boot streep

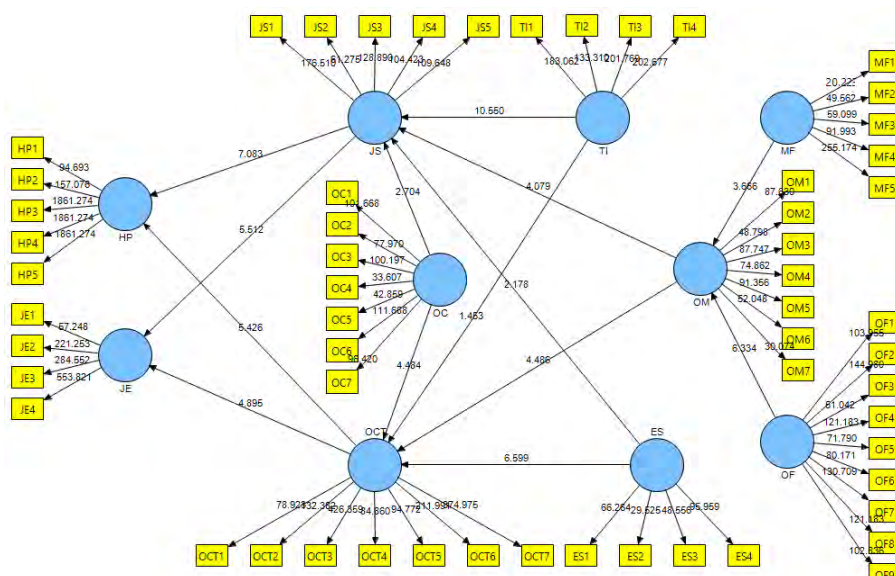
۲. به دلیل استفاده از روش بوت استرپ، امکان دارد بین مقادیر تی، تفاوت بسیار ناچیزی وجود داشته باشد. لازم به ذکر است نمونه‌گیری متوالی با ۵۰۰۰ تکرار و هر تکرار با حجم نمونه ۳۹۷ نفر انجام شده است.

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، ۲۴/۴ درصد از تغییرات سازه بهره‌وری نیروی انسانی توسط سازه‌های واردشونده به آن (توسعه امنیت شغلی و جو سازمانی توأم با اعتماد) تبیین می‌شود؛ سازه‌های واردشونده (توسعه امنیت شغلی و جو سازمانی توأم با اعتماد) به سازه درگیری شغلی بالاتر نیز ۲۴/۷ درصد از تغییرات آن را توضیح می‌دهند. سازه‌های واردشونده (زیرساخت‌های فناوری، فرهنگ سازمانی، تقویت مهارت‌های نیروی انسانی و بلوغ سازمانی) به سازه‌های توسعه امنیت شغلی و جو سازمانی توأم با اعتماد به ترتیب ۴۳/۱ و ۲۵/۳ درصد از تغییرات آن‌ها را تبیین می‌کنند.

۰/۲۱ درصد از تغییرات سازه بلوغ سازمانی نیز ناشی از سازه‌های عوامل مدیریتی و سازمانی است. هیچ یک از مقادیر CV.Red نیز منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی برآورده شده است.



نمودار ۱- ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



نمودار ۲- مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

۶. نتیجه گیری

پژوهش حاضر درصدد تدوین الگوی رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور بود. با توجه به اینکه در زمینه تسهیم دانش در محیط‌های ساده سازمان، پژوهش‌های گسترده‌ای صورت گرفته است، تسهیم دانش در محیط‌های ابری کمتر مورد توجه بوده و جنبه نوآوری پژوهش حاضر نیز در همین زمینه است که الگوی رفتاری در این بخش در زمینه تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفت.

محیط ابری یکی از عوامل رشد دانش فردی و سازمانی و ابزاری برای تسهیم دانش است. از این فناوری می‌توان برای ارتقای دانش افراد استفاده کرد (لی و همکاران، ۲۰۰۹). عوامل مدیریتی و همچنین عوامل سازمانی به عنوان دو جزء از شرایط علی بر توسعه بلوغ سازمانی در اشتراک دانش در محیط ابری اثرگذار بوده‌اند. همچنین عوامل سازمانی نیز بر بلوغ سازمانی تاثیر مستقیم و مثبتی دارد. این نتیجه گواه آن است که سازمان در صورتی که در زمینه حمایت‌های مدیران در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشد و همین اینکه در زمینه هماهنگی بین سیستم‌های رایانش ابری و تسهیم دانش در وضعیت مناسبی باشد، می‌تواند زمینه توسعه بلوغ سازمانی را مهیاء کند؛ موضوعی که بدون شک نشان‌دهنده این است که مدیران سازمانی و اجزای سازمان می‌توانند به واسطه حمایت‌های خود،

میزان بلوغ نیروی انسانی و فرآیندهای سازمانی را در پدیده تسهیم دانش بهبود دهند. از سوی دیگر، نتایج به دست آمده گواه این بوده است که چهار عامل بلوغ سازمانی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت‌های فناوری و تقویت مهارت‌های نیروی انسانی می‌توانند منجر به بهبود توسعه امنیت شغلی و در نتیجه، اشتراک دانش بیشتر در محیط ابری در سازمان باشند. امنیت شغلی در سازمان‌ها یک پدیده چندوجهی است که می‌تواند تحت تاثیر عوامل متعددی در سازمان قرار بگیرد. به عنوان نمونه، هنگامی که سازمان‌ها به بلوغ کافی دست پیدا کرده باشند، هیچ‌گاه از نیروی انسانی به دلیل سطح مهارت‌های بالا به عنوان یک ابزار استفاده نمی‌کنند و شایسته‌سالاری در سازمان به خوبی حکم‌فرما خواهد بود که بدون شک این مسأله می‌تواند موید آن باشد که امنیت شغلی به خوبی در سازمان حکم‌فرما است. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی از جمله متغیرهای دیگری است که می‌تواند امنیت شغلی را تحت تاثیر خود قرار دهد. هنگامی که نیروی انسانی در یک فرهنگ رشد کرده باشد که ارزش‌ها و باورهای سازمانی سازنده در آن مشهود باشد؛ امنیت شغلی و به خطر افتادن آن به عنوان یک ضدارزش تلقی می‌شود و توسط فرهنگ عمومی پس زده خواهد شد که بدون شک این مسأله نیز موید آن است که به واسطه بهبود و تقویت فرهنگ سازمانی می‌توان انتظار بهبود امنیت شغلی و اشتراک دانش را در سازمان داشت.

از سوی دیگر، همین چهار معیار فوق بر جو سازمانی توأم با اعتماد اثرگذار است. این موضوع موید آن است که هنگامی که در سازمان امنیت شغلی ایجاد شود، نیروی انسانی بدون شک با انگیزش بالاتری به فعالیت‌های سازمانی می‌پردازد و سعی دارد با آرامش خاطر فعالیت‌های سازمانی خود را انجام دهد که این موضوع زمینه‌ساز بهبود و تقویت بهره‌وری نیروی انسانی و تقویت روند به اشتراک‌گذاری دانش خواهد شد. از سوی دیگر، اگر جو توأم با اعتماد در دانشگاه‌ها پیاده‌سازی گردد، می‌توان این انتظار را داشت که نیروی انسانی تمایل بهتری نسبت به این موضوع داشته باشد که این امر موید بهبود کارایی دانشگاه آزاد اسلامی از یک‌سو و از سوی دیگر بهبود افزایش درگیرسازی شغلی نیروی انسانی در فرآیندهای سازمانی در محیط ابری است. پارک^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در مورد عوامل مهم در زمینه تسهیم دانش معتقدند که اعتماد و پاداش‌های رهبری می‌تواند زمینه تسهیم دانش را در سازمان‌ها و محیط‌های آنلاین ایجاد نماید که این دو معیار در رابطه با مقوله‌های خرد در این

پژوهش شناسایی شد. بنابراین، نکته مذکور با بخشی از این پژوهش هم‌راستا است. سیادت و مظفری مهر (۱۳۹۷) نیز در پژوهش دیگری بیان داشتند که برای بهبود تسهیم دانش، نیاز به توسعه زیرساخت‌های فناوری، افزایش اعتماد در سازمان، بکارگیری جو اخلاقی است که این معیارها نیز در مقوله‌هایی از این پژوهش شناسایی شده بود. نکته مذکور با بخشی از پژوهش حاضر هم‌راستا است. انتظاری و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی دریافتند که در صورتی که سازمان‌ها بتوانند امنیت روانی و شغلی را در سازمان ایجاد نمایند، می‌توان انتظار داشت که نیروی انسانی زمینه را برای بهبود تسهیم دانش مهیا نماید که این معیارها در پژوهش حاضر هم‌شناسایی شد.

در مجموع، هدف محیط ابری اشتراک دانش به شکلی تسهیل شده است. این محیط امکان تبادل و تعامل آسان اطلاعات را بین افراد فراهم می‌کند. مدیریت مناسب این محیط عامل رشد دانش فردی و سازمانی و در نتیجه، ارتقای توانمندی افراد در زمینه‌های مورد نظر سازمان می‌شود (لوید و اسلون، ۲۰۱۱). عوامل مدیریتی و انگیزشی در استفاده مطلوب از این محیط بسیار اثرگذار است. آنچه در حکم عوامل ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان و عوامل مرتبط با مدیریت مطرح هستند، در اشتراک دانش در محیط ابری نیز اثرگذارند. بلوغ سازمانی در حکم یکی از این عوامل در اشتراک دانش نقشی ارزنده دارد. به علاوه، چهار عامل بلوغ سازمانی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت‌های فناوری و تقویت مهارت‌های نیروی انسانی با تضمین امنیت شغلی زمینه اشتراک دانش را در محیط ابری فراهم می‌آورند.

۷. پیشنهادها

۷-۱. پیشنهادهای اجرایی

- بین تسهیم دانش در محیط ابری با اهداف شغلی، یک نوع تناسب ایجاد گردد. در صورتی که تسهیم دانش در محیط ابری به عنوان بخشی از شرح شغل و وظایف در بخش منابع انسانی تعریف شود، می‌توان انتظار داشت که این رفتارها بیشتر مشاهده شوند.

- مدیران می‌توانند به واسطه حمایت از رفتارهای نیروی انسانی که در زمینه تسهیم دانش در حال فعالیت هستند، زمینه افزایش این رفتارها را در دانشگاه مشاهده کنند. این حمایت‌ها می‌تواند در قالب توجه‌های بیشتر در رابطه با فعالیت‌های نیروی انسانی، افزایش منابع و امکانات برای انجام فعالیت‌های شغلی و مواردی از این نوع حمایت‌ها باشد.

- لازم است بازمهندسی فضای کاری براساس سیستم‌های رایانش ابری و تسهیم دانش صورت

گیرد تا از این طریق موانع اجرایی زیادی در راستای تسهیم دانش در دانشگاه نباشد.

۷-۲. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

- طراحی مدلی در زمینه تسهیم دانش در محیط‌های ابری در بخش‌های دیگر از جمله شرکت‌های کسب‌وکار و محیط‌های تجاری،
- تعیین درجه اهمیت عوامل موثر در تسهیم دانش در محیط‌های ابری با رویکردهای تصمیم‌گیری، همانند دلفی،
- بررسی تاثیرگذاری تسهیم دانش در محیط‌های ابری و بهبود عملکرد تحصیلی دانشجویان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی،
- بررسی تطبیقی استفاده از سیستم‌های رایانش ابری بین دانشگاه آزاد اسلامی و سایر دانشگاه‌های مطرح دنیا،
- بررسی موانع اجرایی پیاده‌سازی سیستم‌های رایانش ابری در کشور،
- آسیب‌شناسی برنامه‌های سیستم‌های رایانش ابری در دانشگاه‌های آزاد اسلامی،
- بررسی مشکلات و موانع قانون‌گذاری در حوزه سیستم‌های رایانش ابری در دانشگاه‌ها.

منابع

- انتظاری، ع.، امیری، م.، مرتجی، ن. (۱۳۹۵). ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان ایرانی در فضای مجازی. *مطالعات رسانه‌های نوین*، ۲(۵).
- خاتمی‌انفر، پ.، پریخ، م. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۲(۱): ۲۲۳-۲۴۶.
- خدیور، آ.، درتاج، ف. (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای موفقیت در پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش مبتنی بر رایانش ابری. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۰(۲).
- دخت عصمتی، م. (۱۳۹۰). ارزیابی کاربرد اشتراک دانش در ایجاد و توسعه وبسایت کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران و جهان و نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در آن: ارائه الگوی پیشنهادی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن.
- ساسینسکی، ب. (۱۳۹۰). مرجع کامل رایانش ابری. ترجمه ن. فرخی. بابل: علوم رایانه.
- سیادت، ح.، مظفری مهر، آ. (۱۳۹۷). ارائه چارچوبی برای سیستم مدیریت دانش در محیط رایانش ابری و وب ۲.۰. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳۳(۴).
- شامی زنجانی، م. (۱۳۸۸). طراحی مدلی برای تسهیم دانش در طرح‌ها بر مبنای ویژگی‌های آن‌ها. رساله دکتری. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- لیاقت، ن. (۱۳۹۰). *رایانش ابری: فناوری سبز*. تهران: ققنوس.
- نافعی، ر. (۱۳۹۱). بررسی اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضای هیأت علمی گروه‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور واحد مشهد.

References

- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Dokht Esmati, M. (2011). *Evaluating the application of knowledge sharing in creating and developing the website of university libraries in Tehran and the world and the role of librarians and informants in it: Providing a proposed model*. Master Thesis. Islamic Azad University, Tonekabon Branch. [in persian]
- Dulaimi, M.F. (2007). Case studies on knowledge sharing across cultural boundaries. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 14(6): 550-567.
- Entezari, A., Amiri, M. & Mortaji, N. (2016). Providing a pattern of knowledge sharing behavior of Iranian experts in cyberspace. *New Media Studies*, 2(5). [in persian]
- Gunadham, T. (2015). Potential of Cloud Storage Application as Knowledge Management System. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 6(2): 153-157.
- Huysman, M. & Wit, D. (2003). *A Critical Evaluation of Knowledge Management Practices*. In: Ackerman, M., Pipek, V. & Wulf, V. (Eds), *Sharing expertise: beyond knowledge management* (p. 27-56). Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Khadivar, A & Dortaj, F. (2016). Providing a Framework Management Systems Based on Cloud Computing. *Management Research in Iran*, 20(2). [in persian]

- Khatamianfar, P. & Parirokh, M. (2008). Investigating the incentives and barriers to knowledge sharing in the organization of libraries, museums and Astan Quds Razavi Documentation Center. *Library and Information Quarterly*, 12(1): 223-246. [in persian]
- Lai, I.K.W., Tam, S.K.T. & Chan, M.F.S. (2012). Knowledge Cloud System for Network Collaboration: A Case Study in Medical Service Industry in China. *Expert Systems with Applications*, 39: 12205-12212.
- Li, L., Zheng, Y., Zheng, F. & Zhong, S. (2009). *Cloud omputing support for personal knowledge management*. In: Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, 2009 International Conference on (Vol. 4, p. 171-174). IEEE
- Liaqat, N. (2011). *Cloud Computing: Green Technology*. Tehran: qoqnoos. [in persian]
- Lloyd, A.D. & Sloan, T.M. (2011). Intercontinental grids: an infrastructure for demand -Driven innovation. *Journal of Grid Computing*, 9(2): 185-200.
- Nafei, R. (2012). *A study of knowledge sharing among faculty members of Iranian library and information departments*. Master Thesis. Mashhad Branch, Payame Noor University. [in persian]
- Park, M.J. & Tumurpurev Dulambazar, J.J.R.H. (2013). The effect of organizational social factors on employee performance and the mediating role of knowledge sharing: focus on e government utilization in Mongolia. *Information Development*, 17(5): 1-16.
- Rafiq, M. Bashar, A. & Shaikh, A. (2015). Application of cloud computing in innovative knowledge management systems. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Science*, 1(2): 304-317.
- Sabi, H.M., Uzoka, F.E., Langmia, K. & Njeh, F.N. (2016). Conceptualizing a model for adoption of cloud computing in education. *International Journal of Information Management*, 36: 183-191
- Sasinsky, B. (2011). *Complete Cloud Computing Reference*. Trans. N. Farrokhi. Babylon: Computer Science. [in persian]
- Shamia Zanjani, M. (2009). *Designing a model for knowledge sharing in designs based on their characteristics*. PhD.dissertation. Department of Management, School of Management, University of Tehran. [in persian]
- Siadat, H. & Mozaffari Mehr, A. (2018). Provide a framework for knowledge management system in cloud and web 2.0 environment. *Journal of Information Processing and Management*, 33(4). [in persian]
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sun, P. (2010). Five critical knowledge management organizational themes. *Journal of Knowledge Management*, 14(4): 507-523.