

## Examining the Relationship between Artificial Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing

**Seifallah andayesh\***

Assistant Professor, knowledge and information science, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

**Zahra Kianrad**

PhD graduate, knowledge and information science, University of Tehran, Tehran, Iran

### Abstract


This study investigates the relationship between artificial intelligence (AI) and the performance of medical librarians, emphasizing the mediating role of knowledge sharing. The statistical population included managers, administrative staff, and heads of medical science libraries affiliated with the Ministry of Health in Tehran. Due to the limited population size, the census method was used, resulting in 176 participants. Data were collected using validated questionnaires: Chen et al. (2022) for AI, Stephen (2005) for employee performance, and Damaj et al. (2016) for knowledge sharing. Reliability and validity of the instruments were confirmed. Data analysis was conducted through structural equation modeling (SEM) using Smart PLS software. The findings revealed that AI has a significant positive effect on employee performance and knowledge sharing. Furthermore, knowledge sharing significantly enhances employee performance. Overall, the results indicate that knowledge sharing fully mediates the relationship between AI and employee performance.


**Keywords:** Artificial Intelligence, Performance, Knowledge Sharing, Medical Librarians, Knowledge Exchange

\* Seifallah andayesh: [andayesh.s@pgu.ac.ir](mailto:andayesh.s@pgu.ac.ir)

**How to Cite:** xxxxxxxx

## بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان : نقش میانجی تسهیم دانش

سیف‌اله اندایش\*  استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

زهرا کیان‌زاد  دانش‌آموخته دکتری، دانشگاه تهران، تهران، ایران

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کتابداران پزشکی با تأکید بر نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش انجام شده است. جامعه آماری شامل مدیران، کارکنان اداری و رؤسای کتابخانه‌های علوم پزشکی وابسته به وزارت بهداشت در تهران است که به دلیل محدود بودن حجم جامعه، به صورت سرشماری (۱۷۶ نفر) بررسی شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های هوش مصنوعی (چن و همکاران، ۲۰۲۲)، عملکرد کارکنان (استفان، ۲۰۰۵) و اشتراک‌گذاری دانش (دماج و همکاران، ۲۰۱۶) بود. روایی و پایایی ابزارها تأیید شد و داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS تحلیل گردید. نتایج نشان داد هوش مصنوعی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد و همچنین از طریق تقویت اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد را بهبود می‌بخشد. در نهایت مشخص شد که اشتراک‌گذاری دانش نقش میانجی کامل در رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: هوش مصنوعی، عملکرد، تسهیم دانش، کتابداران پزشکی، اشتراک‌گذاری دانش

## مقدمه

در عصر اقتصاد دانش، دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌ها شناخته می‌شود (Akram, Lei, Haider, & Hussain, 2018). از آنجا که دانش ذاتاً در ذهن افراد قرار دارد، مگر اینکه دانش فردی در سراسر سازمان به اشتراک گذاشته شود، تأثیر دانش بر عملکرد سازمان محدود خواهد بود (Nonaka & Konno, 1998). بنابراین، برای برتری در دنیای فوق‌العاده رقابتی امروز، موفقیت یک سازمان در نهایت به اشتراک‌گذاری مؤثر دانش میان کارکنان وابسته است (Fan & Beh, 2024). سازمان‌های دانش‌محور که فعالیت‌های اصلی‌شان بر تولید و انتشار دانش متمرکز است (Capestro, Rizzo, Kliestik, Peluso, & Pino, 2024)، در این سازمان‌ها کارکنان برای انجام وظایف خود به دانش اشتراک‌گذاری شده توسط اعضای تیم وابسته هستند (Huie, Cassaberry, & Rivera, 2020). اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان پایه‌ای برای عملکرد برجسته سازمان‌های دانش‌محور شناخته می‌شود (Asbari, 2024). از طریق مشارکت فعال در فعالیت‌های اشتراک‌گذاری دانش، کارکنان می‌توانند از لحاظ پالایش و تولید دانش (Fan & Beh, 2024)، افزایش بهره‌وری پژوهشی (Mutambik & Almuqrin, 2024)، و سایر مزایای غیرمعمول مانند افزایش رضایت شغلی بهره‌مند شوند (Awawdeh, Harb, & Zhang, 2024).

اشتراک‌گذاری دانش<sup>۱</sup> تبادل ایده‌ها و اطلاعات مربوط به وظایف بین همکاران است (Edwards, Cheng, Wong, Zhang, & Wu, 2017). اشتراک‌گذاری دانش از طریق مفهوم مدیریت دانش پدیدار شده است و به‌وسیله مالیک و کانوال<sup>۲</sup> به‌عنوان "مبادله تجارب، حقایق، دانش و مهارت‌ها در سراسر سازمان" تعریف شده است (M. S. Malik & Kanwal, 2018). تنها انباشت دانش کافی نیست، بلکه اشتراک‌گذاری دانش جمع‌آوری شده نیز ضروری است. اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده، توانایی سازمانی را در مدیریت منابع دانش به حداکثر می‌رساند و به افراد

<sup>۱</sup> Knowledge sharing

<sup>۲</sup> Malik, Kanwal

کمک می‌کند تا اهداف کسب‌وکار را به صورت کارآمدتری محقق کنند (Azeem, Ahmed, Haider, & Sajjad, 2021). اشتراک‌گذاری دانش برای بهبود قابلیت‌های کسب‌وکار در اقتصاد معاصر حیاتی است و خلاقیت را ترویج می‌دهد و نوآوری را برای سازمان‌ها تسریع می‌کند (Azeem et al., 2021). به طور قابل توجهی، منابع دانش امکان‌های جدیدی برای کسب‌وکارها ایجاد کرده و کارکنان را تشویق می‌کند که اطلاعات را برای حل مشکلات اساسی از طریق توسعه روش‌های جدید برای بهبود فرایندهای کاری منتقل کنند (Danish, Khan, Nawaz, Munir, & Nisar, 2014). سازمان‌های امروزی به دنبال مکانیزم‌های موثر اشتراک دانش هستند تا بتوانند وظایف چالش‌برانگیز را به انجام رسانده و مزایای رقابتی پایدار کسب کنند (W. Wu, Liang, & Zhang, 2022). در سازمان‌هایی که به اشتراک‌گذاری دانش یک هنجار رایج است، کارکنان فرصت‌های خوبی برای دریافت اطلاعات، ایده‌ها و پیشنهادات مفید پیدا می‌کنند (Guan, Xie, & Huan, 2018). پژوهشگران اذعان دارند که اشتراک دانش به تکمیل سریع‌تر پروژه‌ها (Issac, Baral, & Bednall, 2021) و همچنین به افزایش بهره‌وری کارکنان (Bhatt, 2001) و عملکرد سازمانی (Pereira, Hadjielias, Christofi, & Vrontis, 2023) کمک می‌کند. با توجه به این مزایای گسترده، سازمان‌ها سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی در سیستم‌های مدیریت دانش کارآمد انجام داده‌اند تا سطوح اشتراک دانش را بهینه کنند (Luqman, Zhang, Kaur, Papa, & Dhir, 2023).

هوش مصنوعی (AI) سال‌هاست که وجود دارد، با این حال، ظهور کاربردهای مدرن مانند ChatGPT، Bard، Mid Journey و Dalle-2 که توسط مدل‌های زبانی پیشرفته و فناوری‌های هوش تولیدی تقویت شده‌اند، علاقه جدیدی را به بررسی پویایی خلاقیت انسانی و ماشین‌محور برانگیخته است (Habib, Vogel, Anli, & Thorne, 2024). هدف هوش مصنوعی این است که ماشین‌ها را قادر سازد مانند انسان فکر کنند، اما از نحوه کار انسان‌ها فراتر روند (Misselhorn, 2018)، و ماشین‌ها را به ظرفیت جمع‌آوری و پردازش مستقل اطلاعات از محیط خود، برای تصمیم‌گیری، حل

مسئله و انجام سایر اقدامات نیازمند استدلال انسانی تجهیز کند (von Krogh, 2018). هوش مصنوعی اغلب به عنوان یک فناوری عمومی جدید در نظر گرفته می شود که با سرعت و گستردگی در بخش های صنعتی مختلف نفوذ کرده و کاربردهای وسیعی یافته است (Czarnitzki, Fernández, & Rammer, 2023). و به طور روزافزونی در زمینه های آموزش (Hwang, Xie, Wah, & Gašević, 2020)، ارائه خدمات بهداشتی (Matheny, Whicher, & Thadaney Israni, 2020)، بازاریابی (Verma, Sharma, Deb, & Maitra, 2021)، کتابخانه ها (Kong, Lakshmi & Corbett, 2021)، کشاورزی (Man-Yin Cheung, & Zhang, 2021)، بانکداری (Mor & Gupta, 2021) استفاده می شود. هوش مصنوعی نقش فزاینده ای در مدیریت شرکت ها ایفا می کند (Luo, Qin, Fang, & Qu, 2021). پذیرش فناوری های هوش مصنوعی توسط شرکت ها فرصت های تجاری جدیدی ایجاد کرده و بهره وری را افزایش می دهد (Czarnitzki et al., 2023). سازمان ها از هوش مصنوعی برای مدیریت حجم عظیم اطلاعات چندرسانه ای که تولید می شود، بهره می برند (Pothier & Condon, 2023). بنابراین، کتابداران لازم است دانش و مهارت های ضروری برای بهره برداری از پتانسیل هوش مصنوعی در ایجاد، گردآوری، یکپارچه سازی و انتشار مؤثر اطلاعات را کسب کنند (Mughari, Rafique, & Ali, 2024). آموزش مهارت های هوش مصنوعی نه فقط برای متخصصان آینده این حوزه، بلکه برای افرادی که در زمینه های کامپیوتر، ریاضیات یا مهندسی هوش مصنوعی تخصص ندارند نیز اهمیت ویژه ای دارد؛ زیرا آن ها نیز ناگزیرند روزانه با این فناوری های نوین تعامل داشته باشند (Laupichler, Aster, Schirch, & Raupach, 2022). تحقیقات گسترده نشان داده اند که هوش مصنوعی کاربردهای مختلفی در کتابخانه ها دارد، از جمله مدیریت کارهای روزانه، ارائه خدمات به کاربران، توسعه مجموعه ها، حفاظت دیجیتال (Affum, 2023) و تولید محتوای دیجیتال (Hilt, 2017)، مدیریت موجودی و قفسه های کتابخانه (Zurek et al., 2013)، فهرست نویسی و تولید آمارهای مرتبط با فرآیندهای کتابخانه (Harisanty, Anna, Putri, Firdaus, & Noor Azizi,

2024)، تحلیل و استخراج داده‌ها، تشخیص الگوها، پردازش تصویر، و امنیت و کنترل سرقت کتاب (Ali, Naeem, & Bhatti, 2024)، تسهیل طبقه‌بندی و فهرست‌نویسی (Phillips & Chen, 2017). از سیستم‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری در فعالیت‌های مدیریتی برای تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه پشتیبانی می‌کند (Herron, 2017) و برای ترجمه محتوا به زبان‌های مختلف، ایجاد ابرداده، تجزیه و تحلیل داده‌ها و جستجوی پایگاه‌های داده با استفاده از تسهیلات معنایی به کار می‌رود (J. Wu et al., 2015). هوش مصنوعی همچنین در بازاریابی خدمات و محصولات کتابخانه، توسعه سیستم‌های خدمات اطلاعاتی ۲۴ ساعته، مطالعات کاربران، پشتیبانی پژوهش و برنامه‌های خدمات مرجع نقش مؤثری ایفا می‌کند (James & Filgo, 2023) و در حوزه روابط عمومی نیز کاربرد دارد (Guth & Vander Meer, 2017). از سوی دیگر، بهره‌گیری از هوش مصنوعی به کتابداران این امکان را می‌دهد که برای کاربرانی که پیش‌زمینه‌ای در فناوری اطلاعات ندارند، با منابع محدود به آموزش برنامه‌نویسی و کاهش هزینه‌های عملیاتی و زمانی بپردازند (Long & Magerko, 2020). استفاده از هوش مصنوعی برای ارائه بازخورد عملکرد در محیط کار بحث‌های زیادی را به دنبال داشته است (Tong, Jia, Luo, & Fang, 2021). از یک سو، تحلیل داده‌های پیشرفته به هوش مصنوعی این امکان را می‌دهد که رفتار کارکنان را به طور جامع در حین کار ردیابی کرده، بهره‌وری آن‌ها را به دقت ارزیابی کرده و توصیه‌های شخصی‌سازی شده‌ای برای بهبود شغلی ارائه دهد (Heaven, 2020). اعتقاد بر این است که این ویژگی‌ها به کارکنان کمک می‌کند تا عملکرد شغلی خود را در مقیاس وسیع بهبود بخشند (Colangelo, 2020). بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی تسهیم دانش در میان کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران است.

پیشینه پژوهش

نتایج تحقیق (Abayomi, Adenekan, Abayomi, Ajayi, & Aderonke, 2021) نشان داد که پذیرش فناوری هوش مصنوعی عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی را افزایش می‌دهد. نتایج تحقیق (A. Malik, De Silva, Budhwar, & Srikanth, 2021) نشان داد که استراتژی نوآوری و فرهنگ مرتبط، بستری اجتماعی برای اشتراک‌گذاری دانش مرتبط با استعدادها از طریق سیستم‌های داده‌محور مبتنی بر هوش مصنوعی فراهم کرده است. همچنین، اشتراک‌گذاری دانش با استفاده از هوش مصنوعی باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد کارکنان و کاهش تمایل به ترک شغل شده است. نتایج تحقیق (Nguyen & Malik, 2022) نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش تأثیر قابل توجهی بر کیفیت خدمات کارکنان و در نتیجه رضایت مشتری دارد. کیفیت سیستم هوش مصنوعی این رابطه را تعدیل می‌کند، به طوری که سیستم‌های با کیفیت بالاتر تأثیر اشتراک‌گذاری دانش بر کیفیت خدمات کارکنان را تقویت می‌کنند. نتایج تحقیق (Hussain, 2023) نشان داد که هوش مصنوعی یک فناوری پویا برای خدمات کتابخانه‌ای است، اما موانعی مانند کمبود بودجه، نگرش کتابداران و مهارت‌های فنی مانع از اجرای آن در عملیات کتابخانه می‌شوند. نتایج تحقیق (Barsha & Munshi, 2024) نشان داد که هوش مصنوعی در خدمات کتابخانه‌ای در کشورهای در حال توسعه دارای چشم‌اندازهای قابل توجهی است و می‌تواند بهبود دسترسی به اطلاعات، افزایش کارایی و بهره‌وری، و تجربه کاربری بهتر را به همراه داشته باشد. نتایج تحقیق (Femi Olan, Nyuur, & Arakpogun, 2024) نشان داد که استفاده صرف از فناوری‌های هوش مصنوعی تأثیر کافی بر مدیریت منابع انسانی ندارد. اما ترکیب هوش مصنوعی و اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند عملکرد کارکنان را بهبود داده، خلاقیت سازمانی را تقویت کند و یک رویکرد موثرتر برای مدیریت منابع انسانی در جامعه دیجیتال پویای امروزی ارائه دهد. نتایج تحقیق (F. Olan, Suklan, Arakpogun, & Robson, 2024) نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش از طریق هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی، فناورانه و سازمانی قرار دارد. این اشتراک‌گذاری، مدیریت منابع انسانی را ارتقا می‌دهد. نتایج تحقیق (Wirawan, Putra, & Nugroho, 2024) نشان داد که استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی به شناسایی الگوهای عملکرد کارکنان، بهبود برنامه‌های آموزش و توسعه، و ارتقای مدیریت استعدادها کمک می‌کند. با توجه به نوپایی مفهوم هوش مصنوعی، تحقیقات بیشتری برای بررسی تأثیرات و پیش‌زمینه‌های آن مورد نیاز است. این مطالعات می‌توانند شکاف‌های پژوهشی موجود را پر کرده

و درک بهتری از رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد ارائه دهند. علی‌رغم مزایای شناخته‌شده، پژوهش‌های کمی به بررسی هوش مصنوعی در میان مدیران کتابخانه‌های پزشکی پرداخته‌اند تا سیاست‌ها و شیوه‌های مناسب را برای تجهیز کتابداران به مهارت‌های فناوری پیشنهاد دهند. این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کتابداران پزشکی با نقش میانجی تسهیم دانش می‌پردازد.

## روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است که از یک رویکرد پژوهشی کمی برای بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی تسهیم دانش استفاده کرده است. جامعه آماری شامل مجموعه مدیران، کارکنان اداری، رؤسای کتابخانه‌های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران بودند که به‌منظور دسترسی به نظرات آنها در پژوهش حاضر، به دلیل محدود بودن حجم جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری استفاده نشده است و همه جامعه با استفاده از روش سرشماری لحاظ گردیده است. که ۱۷۶ نفر به کار گرفته شد.

در بخش کمی پژوهش، به منظور بررسی هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی تسهیم دانش از پرسشنامه استاندارد جهت جمع‌آوری داده استفاده شد. جهت سنجش هوش مصنوعی از پرسشنامه چن و همکاران (۲۰۲۲)، استفاده شد. انتخاب این مقیاس ۲۲ گویه‌ای به دلیل انسجام، اختصار و جامعیت آن صورت گرفته است، و طیف گسترده‌ای از ابعاد هوش مصنوعی را در بر می‌گیرد. جهت سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش داماج و همکاران (۲۰۱۶) که حاوی ۱۲ گویه، همچنین جهت سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه استیفن (۲۰۰۵) حاوی ۱۲ گویه استفاده شد. در این پژوهش تعداد ۱۷۶ پرسشنامه توزیع گردید که مبنای انجام پژوهش قرار گرفت. برای اندازه‌گیری شاخص‌ها در پرسشنامه از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از (کاملاً موافقم تا کاملاً

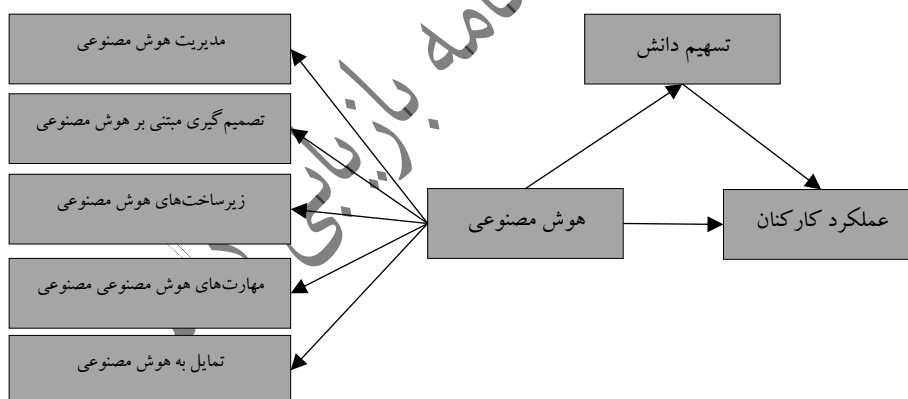


مخالفم) استفاده شد. از روایی همگرا و روایی واگرا برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است.

جدول ۱. متغیرهای پرسشنامه

منبع	آلفای کرونباخ	تعداد سوالات	متغیر
چن و همکاران (۲۰۲۲)	۰/۸۶	۲۲	هوش مصنوعی
استیفن (۲۰۰۵)	۰/۸۰	۱۲	عملکرد کارکنان
داماج و همکاران (۲۰۱۶)	۰/۸۴	۱۲	تسهیم دانش

برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش، از تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده Smart PLS بود. Smart PLS به‌عنوان نرم‌افزار قدرتمند مدل‌سازی ساختاری مورد توجه است، چراکه مهمترین ویژگی آن فراهم کردن امکانات خود برای حل طیف گسترده‌ای از مدل‌ها برای تجزیه و تحلیل متغیرهای پنهان (LVS) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

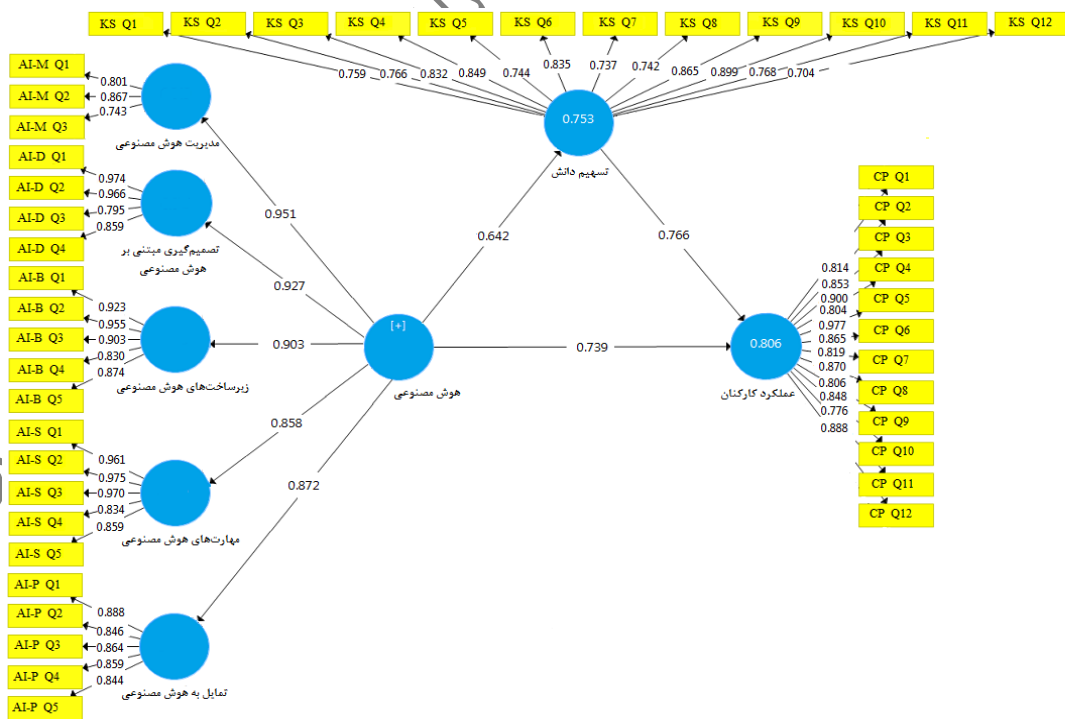
## یافته‌ها

مطابق با نتایج آمار توصیفی که در جدول ۲ ارائه شده است، ۱۷۶ نفر در این پژوهش شرکت داشتند. از این تعداد، ۷۲ درصد زن و ۲۸ درصد مرد بودند. همچنین، ۵۷ درصد از افراد در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند. از نظر سطح تحصیلات، ۵۹ درصد

دارای مدرک کارشناسی بودند و ۴۸ درصد سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشتند. جزئیات کامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۰	۰/۲۸
	زن	۱۲۶	۰/۷۲
رده سنی	۳۰-۴۰	۱۰۱	۰/۵۷
	۴۰-۵۰	۴۵	۰/۲۵
	۵۰ به بالا	۳۰	۰/۱۷
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۰۵	۰/۵۹
	کارشناسی ارشد	۶۲	۰/۳۵
	دکتری	۹	۰/۰۵
سابقه کاری	۵-۱۰	۵۱	۰/۲۹
	۱۰-۲۰	۸۴	۰/۴۸
	۲۰-۳۰	۴۱	۰/۲۳



های معنایی

زود آیند ویر استاری

شده (فصلنامه)

شکل ۲. نمودار مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر استاندارد

شکل (۲)، که با عنوان نمودار ضرایب مسیر ارائه شده است، ضرایب مسیر بین متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهد و میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر در بازه‌ای بین -۱ تا ۱ قرار دارند. همان‌طور که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر بار عاملی گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ هستند که نشان‌دهنده همگنی مدل اندازه‌گیری و قابل قبول بودن مقادیر بار عاملی است. طبق این تحلیل، مقدار آماره  $t$  برای تمامی گویه‌ها بالای ۱/۹۶ گزارش شده، که بیانگر تأیید رابطه بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. هرچه ضرایب مسیر مثبت و بزرگ‌تر باشد، نشان‌دهنده تأثیر بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول ۳. نتایج بارهای عاملی، پایایی و روایی همگرا

متغیرهای پژوهش	سازه	گویه‌ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
هوش مصنوعی	مدیریت هوش مصنوعی	AI-M- Q1-Q3	۰/۷۴۳-۰/۸۰۱	۰/۷۱۳	۰/۹۱۱	۰/۸۵۰
	تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی	AI-D- Q1-Q4	۰/۸۵۹-۰/۹۷۴	۰/۷۵۴	۰/۸۸۶	۰/۷۱۲
	زیرساخت‌های هوش مصنوعی	AI-B- Q1-Q5	۰/۸۷۴-۰/۹۲۳	۰/۷۴۹	۰/۸۹۲	۰/۸۲۷
	مهارت‌های هوش مصنوعی	AI-S- Q1-Q5	۰/۸۵۹-۰/۹۶۱	۰/۸۶۵	۰/۹۲۸	۰/۸۱۹
	تمایل به هوش مصنوعی	AI-P- Q1-Q5	۰/۸۴۴-۰/۸۸۸	۰/۷۹۶	۰/۸۳۳	۰/۶۵۸
تسهیم دانش	اشتراک‌گذاری دانش	KS-Q1-Q12	۰/۷۰۴-۰/۷۵۹	۰/۸۴۷	۰/۸۱۷	۰/۷۲۰
عملکرد کارکنان	عملکرد کارکنان	CP- Q1-Q12	۰/۸۸۸-۰/۸۱۴	۰/۸۰۳	۰/۹۱۱	۰/۸۵۰

همان‌طور که در جدول (۳) قابل مشاهده است، ارزیابی مقادیر واریانس استخراج شده برای متغیرهای پنهان نشان می‌دهد که تمامی متغیرها دارای مقادیری بالاتر از ۰/۵ هستند. این یافته‌ها حاکی از آن است که روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده تأیید شده است. همچنین، نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نشان می‌دهد که مقادیر این شاخص‌ها برای تمامی متغیرهای پنهان بالاتر از ۰/۷ بوده است. بنابراین، این نتایج نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۴. آزمون فورنل - لارکر

متغیرها	معیار فورنل - لارکر						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷

معیار فورنل-لارکر							متغیرها
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
						۰/۹۲۲	مدیریت هوش مصنوعی
					۰/۸۴۴	۰/۵۹۷	تصمیم گیری مبتنی بر هوش مصنوعی
				۰/۹۰۹	۰/۴۵۹	۰/۴۴۳	زیرساخت های هوش مصنوعی
			۰/۹۰۵	۰/۵۴۷	۰/۴۴۳	۰/۵۵۵	مهارت های هوش مصنوعی
		۰/۸۱۱	۰/۶۴۴	۰/۴۹۱	۰/۵۱۸	۰/۶۹۳	تمایل به هوش مصنوعی
	۰/۸۸۸	۰/۶۳۹	۰/۵۶۶	۰/۴۸۲	۰/۴۹۹	۰/۶۱۱	تسهیم دانش
۰/۸۷۰	۰/۶۹۱	۰/۵۴۳	۰/۵۱۹	۰/۵۰۱	۰/۴۵۶	۰/۶۳۹	عملکرد کارکنان

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۴)، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر پنهان بیشتر از بالاترین میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان است. به این ترتیب، می توان نتیجه گرفت که روایی واگرایی مدل اندازه گیری از طریق آزمون فورنل-لارکر مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

نام آزمون	توضیحات آزمون	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
Chi Square	ارزیابی آزمون های استقلال	$> 0.3$	۳/۷۰۴
SRMR	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	$< 0.08$	۰/۰۷۲
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	$> 0.7$	۰/۷۱۲
d_ULS	دو معیار فاصله اقلیدسی	$> 0.7$	۰/۶۰۵
d_G	فاصله ژنودزیک	$> 0.7$	۰/۳۹۹

بر اساس نتایج جدول ۵ زمانی که حداقل سه شاخص برازندگی مدل مقادیر مطلوبی داشته باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. بر این اساس، می توان بیان کرد که مدل مفهومی پژوهش دارای برازش مناسبی است و نتایج به درستی از داده ها حمایت می کنند.

جدول ۶. خلاصه نتایج فرضیه ها

نتیجه	Sobel	VAF	P-Value	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۴۸۱.۳	۰/۸۴۹				هوش مصنوعی -> تسهیم دانش -> عملکرد
			۰۰۰.۰		۰/۷۳۹	اثر مستقیم
			۰۰۰.۰		۰/۲۰۱	اثر غیر مستقیم
تأیید			۰۰۰.۰		۰/۹۳۰	اثر کل
			۰۰۰.۰	۱۲/۱۰۴	۰/۷۶۶	تسهیم دانش -> عملکرد کارکنان

تأید		۰۰۰.۰	۹/۹۸۶	۰/۷۳۹	هوش مصنوعی - عملکرد کارکنان
تأید		۰۰۰.۰	۸/۵۷۲	۰/۶۴۲	هوش مصنوعی - تسهیم دانش

با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می باشد، لذا نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه میان هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است [P-Value ≤ ۰/۰۵]. بر این اساس فرض پژوهش تأیید می شود. برای بررسی میزان شدت میانجی گری مقدار آماره واریانس محاسبه شده<sup>۱</sup> (VAF) محاسبه شد. اگر مقدار VAF کمتر از ۲۰٪ بود می توان نتیجه گرفت که میانجی گری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار VAF خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می توان ادعای میانجی گری کامل کرد. وضعیتی که در آن VAF بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باید، به عنوان میانجی گری جزئی تشریح می شود. با توجه به مقدار بدست آمده از آماره VAF که برابر با ۰/۸۴۹ است که می توان گفت که میانجی گری کامل صورت گرفته است.

تجزیه و تحلیل داده ها از طریق ضریب مسیر در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می دهد که تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان تاثیر معنی داری دارد، (P-Value ≤ ۰/۰۵) و  $(\beta = 0/766, t = 12/104)$ . لذا فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر ( $\beta$ ) می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در تسهیم دانش، عملکرد کارکنان معادل ۰/۷۶۶ انحراف استاندارد افزایش پیدا می کند.

هوش مصنوعی بر عملکرد کارکنان تاثیر معنی داری دارد، (P-Value ≤ ۰/۰۵) ،  $9/986$  ،  $(\beta = 0/739, t = 12/104)$ . لذا فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر ( $\beta$ ) می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در هوش مصنوعی، عملکرد کارکنان معادل ۰/۷۳۹ انحراف استاندارد افزایش پیدا می کند.

هوش مصنوعی بر تسهیم دانش تاثیر معنی داری دارد، (P-Value ≤ ۰/۰۵) ،  $8/572$  ،  $(\beta = 0/642, t = 12/104)$ . لذا فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رابطه مثبت بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر ( $\beta$ ) می توان

<sup>۱</sup> variance accounted for

گفت به ازای یک واحد افزایش در هوش مصنوعی، تسهیم دانش معادل ۰/۶۴۲ انحراف استاندارد افزایش پیدا می کند.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی تسهیم دانش در میان مدیران، کارکنان اداری، رؤسای کتابخانه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران است. با پرداختن به این شکاف پژوهشی، این مطالعه قصد دارد بینش های ارزشمندی در مورد تأثیر هوش مصنوعی بر عملکرد کارکنان در یک بخش مهم از جامعه را ارائه دهد. نتایج نشان داد که هوش مصنوعی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان کتابخانه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران دارد. این یافته همسو با پژوهش (Wijayati, Rahman, Rahman, Arifan, & Kautsar, 2022) است که تأکید دارد هوش مصنوعی و یادگیری ماشین با حذف محدودیت های بهره وری انسانی و کاهش کارهای تکراری، نقش مهمی در ارتقای عملکرد سازمان ها ایفا می کنند. همچنین، این پژوهش نشان می دهد که بهره گیری مؤثر از الگوریتم های هوش مصنوعی در تحلیل داده های کلان می تواند به بهبود نگهداشت کارکنان و جذب کاربران جدید منجر شود (Wijayati et al., 2022). کاربرد هوش مصنوعی وظایف روزمره کتابخانه را تسریع و هزینه و زمان انجام مؤثر این وظایف را کاهش می دهد (Jan, Khan, & Khan, 2024). سیستم ها و خدمات خودکار مبتنی بر هوش مصنوعی دسترسی آسان به اطلاعات را ترویج داده و بهره وری و کارایی کتابداران را افزایش می دهد (Abayomi et al., 2021). هوش مصنوعی با یادگیری از فعالیت های قبلی وظیفه ای افراد، عملکرد شغلی کتابداران را با کاهش خطاها و نواقص انسانی بهبود می بخشد (Omame & Alex-Nmecha, 2020). فناوری ها قابلیت های جدیدی را به ارمغان می آورند که کارایی و بهره وری افراد را افزایش داده و رفتار ناسازگار آنها را

کاهش می‌دهند (Weatherbee, 2010). بنابراین، ادغام هوش مصنوعی در فعالیت‌های کتابخانه‌ای نه تنها باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود، بلکه فرصت‌های جدیدی برای توسعه خدمات اطلاعاتی و رشد سازمانی فراهم می‌آورد. همچنین با یافته‌های تحقیق (Bashir & Nazim, 2024) همراستا است که تاکید دارد استفاده از فناوری‌های هوش مصنوعی می‌تواند فرآیندهای کاری را بهینه کند، سرعت انجام وظایف را افزایش دهد و دقت و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها را بهبود بخشد. این فناوری‌ها با خودکارسازی وظایف تکراری و زمان‌بر، به کارکنان این امکان را می‌دهند تا بر فعالیت‌های خلاقانه‌تر و استراتژیک تمرکز کنند که این امر به افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی منجر می‌شود.

نتایج نشان داد که تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. این یافته همسو با پژوهش (Sa'adah & Rijanti, 2022) است. که نشان می‌دهد به اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان باعث ارتقای مهارت‌ها، بهبود همکاری تیمی و افزایش کارایی سازمانی می‌شود. آن‌ها تأکید کردند که محیط‌های کاری که فرهنگ تسهیم دانش را تقویت می‌کنند، زمینه را برای نوآوری، حل مؤثرتر مسائل و دستیابی به اهداف سازمانی فراهم می‌آورند. این موضوع بیانگر آن است که سازمان‌ها با ایجاد بسترهایی برای تسهیم دانش می‌توانند عملکرد کلی کارکنان را بهبود بخشیده و مزیت رقابتی پایداری کسب کنند (Chang & Hung, 2021).

نتایج نشان داد که هوش مصنوعی تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش در میان کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران دارد. این یافته همسو با پژوهش (Femi Olan et al., 2022) است که بیان می‌کند هوش مصنوعی با فراهم کردن بسترهای دیجیتال و ابزارهای پیشرفته، فرآیند جمع‌آوری، سازمان‌دهی و به اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل می‌کند. هوش مصنوعی از طریق تحلیل داده‌های گسترده و استخراج اطلاعات ارزشمند، امکان دسترسی سریع و مؤثر به منابع اطلاعاتی را برای کارکنان فراهم می‌آورد (Jarrahi, Askay, Eshraghi, & Smith, 2023). همچنین با استفاده از سیستم‌های توصیه‌گر و جستجوی هوشمند، محتوای مرتبط و کاربردی به صورت شخصی‌سازی شده در اختیار

افراد قرار می‌گیرد که این امر به ارتقای تعاملات علمی و افزایش انگیزه برای به اشتراک گذاری دانش منجر می‌شود (Sundaresan & Zhang, 2022). علاوه بر این، فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی با شناسایی شکاف‌های دانشی و پیشنهاد راهکارهای مناسب، نقش مهمی در بهبود همکاری تیمی و انتقال دانش درون‌سازمانی ایفا می‌کنند (Seriki, Mulville, & Hayden, 2024).

نتایج نشان داد که تحلیل نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین هوش مصنوعی و عملکرد کارکنان این رابطه را تأیید کرد. همان‌طور که (Deng, Duan, & Wibowo, 2023) اشاره می‌کنند، اشتراک گذاری دانش در عصر پیشرفت فناوری بسیار مهم است و افزایش اشتراک دانش می‌تواند منجر به عملکرد کارکنان بهتر در سازمان‌ها شود. همچنین، این یافته با نتایج تحقیقات (Femi Olan et al., 2022) همخوانی دارد که نشان می‌دهد پیاده‌سازی فناوری‌های هوش مصنوعی به تنهایی برای بهبود عملکرد سازمانی کافی نیست. در عوض، یک سیستم مکمل که ترکیبی از هوش مصنوعی و تسهیم دانش است، استراتژی عملکرد سازمانی پایدارتری را برای عملیات تجاری در یک جامعه دیجیتال دائماً در حال تغییر فراهم می‌کند. و نتایج تحقیق با نتایج (Luqman et al., 2023) همخوانی دارد که نشان می‌دهد اشتراک گذاری دانش در محیط کاری مبتنی بر هوش مصنوعی به کارکنان کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به‌روز کنند و عملکرد خود را بهتر کنند.

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که هوش مصنوعی، عملکرد کارکنان را به صورت مثبت و معنادار تحت تأثیر قرار می‌دهد (Wijayati et al., 2022)، همچنین هوش مصنوعی تأثیر مثبت بر تسهیم دانش دارد (Femi Olan et al., 2022). از سوی دیگر، تسهیم دانش به‌طور مثبت عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Sa'adah & Rijanti, 2022). این مطالعه پیامدهای مهمی در محیط‌های کاری، به ویژه محیط‌های آموزشی دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود که کتابخانه‌های علوم پزشکی با سرمایه‌گذاری در آموزش و به‌کارگیری فناوری‌های هوش مصنوعی، زمینه لازم برای ارتقای عملکرد کارکنان و تسهیم دانش را فراهم کنند. برگزاری دوره‌های



آموزشی تخصصی در زمینه کاربردهای هوش مصنوعی می‌تواند مهارت‌ها و دانش کارکنان را بهبود بخشد و آن‌ها را برای استفاده مؤثر از این فناوری آماده کند. همچنین، توسعه بسترهای دیجیتال و استفاده از سیستم‌های توصیه‌گر و جستجوی هوشمند به تسهیل فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش و دسترسی سریع‌تر به اطلاعات کمک می‌کند. ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و تشویق کارکنان به تسهیم دانش از طریق برنامه‌های انگیزشی نیز می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد سازمانی داشته باشد. در نهایت، ارزیابی مستمر تأثیر هوش مصنوعی بر فرآیندهای کاری و تسهیم دانش، سازمان را قادر می‌سازد تا نقاط قوت و ضعف را شناسایی کرده و اقدامات بهبودی لازم را اجرا کند. این اقدامات می‌تواند منجر به افزایش کارایی، کاهش هزینه‌ها و ارتقای بهره‌وری فردی و سازمانی شود.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارد

سپاسگزاری

نویسنده از تمام کسانی که در این پژوهش همکاری داشتند، کمال تشکر را دارد.

## ORCID

Seifallah Andayesh  <https://orcid.org/0000-0002-0095-4272>

Zahra Kianrad  <https://orcid.org/0000-0002-1474-0830>

## References

- Abayomi, O. K., Adenekan, F. N., Abayomi, A. O., Ajayi, T. A., & Aderonke, A. O. (2021). Awareness and Perception of the Artificial Intelligence in the Management of University Libraries in Nigeria. *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Electronic Reserve*, 29(1-2), 13-28. doi:<http://10.1080/1072303X.2021.1918602>
- Affum, M. Q. (2023). The Transformative Impact of Artificial Intelligence on Library Innovation. *Library Philosophy & Practice*. doi:<https://scholar.google.com/>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: A study in China. *International Business Research*, 11(3), 186-194. doi:<https://doi.org/10.5539/ibr.v11n3p186>
- Ali, M. Y., Naeem, S .B., & Bhatti, R. (2024). Artificial Intelligence (AI) applications and usage among the LIS professionals of Pakistan. *Journal of Librarianship and Information Science*, 09610006241241306. doi:<https://doi.org/10.1177/09610006241241306>
- Asbari, M. (2024). Investigating The Role of Organizational Culture and Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 1(02), 11-21 .
- Awawdeh, S., Harb, Y., & Zhang, J. Z. (2024). Empowering Sustainability : Cultivating Learning and Knowledge Sharing for Employee Retention. *Journal of Computer Information Systems*, 1-17 .
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Barsha, S., & Munshi, S. A. (2024). Implementing artificial intelligence in library services: a review of current prospects and challenges of developing countries. *Library Hi Tech News*, 41(1), 7-10. doi:<http://10.1108/LHTN-07-2023-0126>
- Bashir, K., & Nazim, M. (2024). The Impact of Artificial Intelligence on Employee Performance and Satisfaction: A Study from Academic Sector. *Innovative Journal of Business and Economics Strategy (IJBES)*, 1(1) .

- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68-75. doi:<http://doi.org/10.1108/13673270110384419/>
- Capestro, M., Rizzo, C., Kliestik, T., Peluso, A. M., & Pino, G. (2024). Enabling digital technologies adoption in industrial districts: The key role of trust and knowledge sharing. *Technological forecasting and social change*, 198, 1230 .۰۳
- Chang, T.-W., & Hung, C.-Z. (2021). How to shape the employees' organization sustainable green knowledge sharing: Cross-level effect of green organizational identity effect on green management behavior and performance of members. *Sustainability*, 13(2), ۰۲۰۰.
- Colangelo, M. (2020). Mass adoption of ai in financial services expected within two years. *Mumbai. Forbes*. doi:<https://www.forbes.com/sites/cognitiveworld/2020/02/20/mass-adoption-of-ai-in-financial-services-expected-within-two-years/#58e29b667d71>
- Czarnitzki, D., Fernández, G. P., & Rammer, C. (2023). Artificial intelligence and firm-level productivity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 211, 188-205. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.05.008>
- Danish, R., Khan, M., Nawaz, M., Munir, Y., & Nisar, S. (2014). Impact of knowledge sharing and transformational leadership on organizational learning in service sector of Pakistan. *Journal of Quality and Technology Management*, 10(1), 59-67 .
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425 .
- Edwards, D., Cheng, M., Wong, I. A., Zhang, J., & Wu, Q. (2017). Ambassadors of knowledge sharing: Co-produced travel information through tourist-local social media exchange. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(2), 690-708. doi:<https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0607>
- Fan, Z., & Beh, L.-S. (2024). Knowledge sharing among academics in higher education: A systematic literature review and future agenda. *Educational Research Review*, 42, 100573 .
- Guan, X.-H., Xie, L., & Huan, T.-C. (2018). Customer knowledge sharing, creativity and value co-creation: A triad model of hotels, corporate sales employees and their customers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 961-979. doi:<https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0539>

زود آیند ویر استا

نظام های معنایی

- Guth, L., & Vander Meer, P. (2017). Telepresence robotics in an academic library. *Library Hi Tech*, 35(3), 408-420. doi:<http://10.110/LHT-03-2017-0059>
- Habib, S., Vogel, T., Anli, X., & Thorne, E. (2024). How does generative artificial intelligence impact student creativity? *Journal of Creativity*, 34(1), 100072 .
- Harisanty, D., Anna, N. E. V., Putri, T. E., Firdaus, A. A., & Noor Azizi ,N. A. (2024). Leaders, practitioners and scientists' awareness of artificial intelligence in libraries: a pilot study. *Library Hi Tech*, 42(3), 809-825. doi:<http://10.1108/LHT-10-2021-0356>
- Heaven, W. D. (2020). This startup is using AI to give workers a “productivity score”. *MIT Technology Review*. doi:<https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/?mod=djemAIPro>
- Herron, J. (2017). Intelligent Agents for the Library. *Journal of Electronic Resources in Medical Libraries*, 14(3-4), 139-144. doi:<http://10.1080/15424065.2017.1367633>
- Hilt, K. (2017). What Does the Future Hold for the Law Librarian in the Advent of Artificial Intelligence?/Que réserve l'avenir pour le bibliothécaire de droit avec la venue de l'intelligence artificielle? *Canadian Journal of Information and Library Science*, 41(3), 211-227. doi:<https://muse.jhu.edu/article/686190>
- Huie, C. P., Cassaberry, T., & Rivera, A. K. (2020). The impact of tacit knowledge sharing on job performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 34-40. doi:<https://www.ijones.net/index.php/ijones/article/view/27>
- Hussain, A. (2023). Use of artificial intelligence in the library services: prospects and challenges. *Library Hi Tech News*, 40(2), 15-17. doi:<http://10.1108/LHTN-11-2022-0125>
- Hwang, G.-J., Xie, H., Wah, B. W., & Gašević, D. (2020). Vision, challenges, roles and research issues of Artificial Intelligence in Education. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 1, 100001. doi:<https://doi.org/10.1016/j.caeai.2020.100001>
- Issac, A. C., Baral, R., & Bednall, T. C. (2021). What is not hidden about knowledge hiding: Deciphering the future research directions through a morphological analysis. *Knowledge and Process Management*, 28(1), 40-55. doi:<https://doi.org/10.1002/kpm.1657>
- James, A. B., & Filgo, E. H. (2023). Where does ChatGPT fit into the Framework for Information Literacy? The possibilities and problems of AI in library instruction. *College & Research Libraries News*, 84(9), 334. doi:<https://doi.org/10.5860/crln.84.9.334>

- Jan, S. U., Khan, M. S. A., & Khan, A. S. (2024). Organizational Readiness to Adopt Artificial Intelligence in the Library and Information Sector of Pakistan. *Evidence Based Library and Information Practice*, 19(1), 58-76. doi:<https://doi.org/10.18438/eblip30408>
- Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 66(1), 87-99 . doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.002>
- Kong, S.-C., Man-Yin Cheung, W., & Zhang, G. (2021). Evaluation of an artificial intelligence literacy course for university students with diverse study backgrounds. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100026. doi:<https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100026>
- Lakshmi, V., & Corbett, J. (2020). How artificial intelligence improves agricultural productivity and sustainability: A global thematic analysis. doi:[https://aisel.aisnet.org/hicss-53/os/ai\\_and\\_sustainability/3/](https://aisel.aisnet.org/hicss-53/os/ai_and_sustainability/3/)
- Laupichler, M. C., Aster, A., Schirch, J., & Raupach, T. (2022). Artificial intelligence literacy in higher and adult education: A scoping literature review. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 3, 100101. doi:<https://doi.org/10.1016/j.caeai.2022.100101>
- Long, D., & Magerko, B. (2020). *What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations*. Paper presented at the Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, Honolulu, HI, USA. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376727>
- Luo, X., Qin, M. S., Fang, Z., & Qu, Z. (2021). Artificial Intelligence Coaches for Sales Agents: Caveats and Solutions. *Journal of Marketing*, 85(2), 14-32. doi:10.1177/0022242920956676
- Luqman, A., Zhang, Q., Kaur, P., Papa, A., & Dhir, A. (2023). Untangling the role of power in knowledge sharing and job performance: the mediating role of discrete emotions. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 873-895. doi:<http://doi.org/10.1108/JKM-01-2022-0016>
- Malik, A., De Silva, M. T. T., Budhwar, P., & Srikanth, N. R. (2021). Elevating talents' experience through innovative artificial intelligence-mediated knowledge sharing: Evidence from an IT-multinational enterprise. *Journal of International Management*, 27(4), 100871. doi:<https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100871>
- Malik, M. S., & Kanwal, M. (2018). Impacts of organizational knowledge sharing practices on employees' job satisfaction: Mediating roles of learning commitment and interpersonal adaptability. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 2-17 .

- Matheny, M. E., Whicher, D., & Thadaneys Israni, S. (2020). Artificial Intelligence in Health Care: A Report From the National Academy of Medicine. *Jama*, 323(6), 509-510. doi:<http://10.1001/jama.2019.21579>
- Misselhorn, C. (2018). Artificial Morality. Concepts, Issues and Challenges. *Society*, 55(2), 161-169. doi:<https://doi.org/10.1007/s12115-018-0229-y>
- Mor, S., & Gupta, G. (2021). Artificial intelligence and technical efficiency: The case of Indian commercial banks. *Strategic Change*, 33(3), 240-249. doi:<https://doi.org/10.1002/jsc.2406>
- Mughari, S., Rafique, G. M., & Ali, M. A. (2024). Effect of AI literacy on work performance among medical librarians in Pakistan. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(5), 102918. doi:<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2024.102918>
- Mutambik, I., & Almuqrin, A. (2024). The Best of Both Worlds: How Financial Growth Can Engender Improved Sustainability for Businesses. *Sustainability*, 16(11), 4821
- Nguyen, T.-M., & Malik, A. (2022). Impact of knowledge sharing on employees' service quality: the moderating role of artificial intelligence. *International Marketing Review*, 39(3), 482-508. doi:10.1108/IMR-02-2021-0078
- Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of "Ba": Building a foundation for knowledge creation. *California management review*, 40(3), 40-54 .
- Olan, F., Nyuur, R. B., & Arakpogun, E. O. (2024). AI: A knowledge sharing tool for improving employees' performance. *Journal of Decision Systems*, 33(4), 700-720. doi:10.1080/12460125.2023.2263687
- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605-615. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Olan, F., Suklan, J., Arakpogun, E. O., & Robson, A. (2024). Advancing Consumer Behavior: The Role of Artificial Intelligence Technologies and Knowledge Sharing. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 13227-13239 . doi:10.1109/TEM.2021.3083536
- Omame, I. M., & Alex-Nmecha, J. C. (2020). Artificial intelligence in libraries. *Managing and adapting library information services for future users*, 120-144. doi:<http://10.4018/978-1-7998-1116-9.ch008>

- Pereira, V., Hadjielias, E., Christofi, M., & Vrontis, D. (2023). A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100857. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>
- Phillips, M. E., & Chen, J. (2017). Machine learning for name type classification in library metadata. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 54(1), 773-774. doi:<https://doi.org/10.1002/pr2.2017.14505401152>
- Pothier, W., & Condon, P. (2023). Cultivating a data literate workforce: Considerations for librarians. *portal: Libraries and the Academy*, 23(4), 629-636. doi:<https://doi.org/10.1353/pla.2023.a908694>
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: an empirical study on public health center of pati 1, pati 2 and tranquil in central java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112-131.
- Seriki, O. O., Mulville, M., & Hayden, R. (2024). How will AI Impact Knowledge Sharing Within Construction Clustering? Bringing Back The Conversation On Social Contagion Within Construction Clusters .
- Sundaresan, S., & Zhang, Z. (2022). AI-enabled knowledge sharing and learning: redesigning roles and processes. *International journal of organizational analysis*, 30(4), 983-999 .
- Tong, S., Jia, N., Luo, X., & Fang, Z. (2021). The Janus face of artificial intelligence feedback: Deployment versus disclosure effects on employee performance. *Strategic management journal*, 42(9), 1600-1631. doi:<https://doi.org/10.1002/smj.3322>
- Verma, S., Sharma, R., Deb, S., & Maitra, D. (2021). Artificial intelligence in marketing: Systematic review and future research direction. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(1), 100002. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijime.2020.100002>
- von Krogh, G. (2018). Artificial Intelligence in Organizations: New Opportunities for Phenomenon-Based Theorizing. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 404-409. doi:<http://10.5465/amd.2018.0084>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44 . doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Wijayati, D. T., Rahman, Z., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee

زود آیند ویراسته شده است

نظام های معنایی



- performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486-512 .
- Wirawan, E. Y., Putra, M. G., & Nugroho, B. (2024). *Implementation Challenge of Artificial Intelligence in Human Resource Management for Employee Performance Monitoring Indonesia Companies Perspective*. Paper presented at the 2024 International Conference on ICT for Smart Society (ICISS).
- Wu, J., Williams, K. M., Chen, H.-H., Khabsa, M., Caragea, C., Tuarob, S., . . . Giles, C. L. (2015). Citeseerx: Ai in a digital library search engine. *AI Magazine*, 36(3), 35-48. doi:<https://doi.org/10.1609/aimag.v36i3.2601>
- Wu, W., Liang, Z., & Zhang, Q. (2022). Technological capabilities, technology management and economic performance: the complementary roles of corporate governance and institutional environment. *Journal of Knowledge Management*, 26(9), 2416-2439. doi:<http://10.1108/JKM-02-2021-0135>
- Zurek, E. E., Guerrero, G., Reyes, C., Hernández, R. J., Jabba, D., Wightman, P. M., . . . Nieto-Bernal, W. (2013). Fast identification process of library call numbers for on-the shelf books using image processing and artificial intelligence techniques. *Ieee symposium on industrial electronics & applications*, 222-226. doi:<https://doi.org/10.1109/ISIEA.2013.6738998>