Warith Scientific Journal

دور الذكاء الاصطناعي في مشاركة المعرفة في العمل
دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة ربان السفينة مصانع النجف الاشرف

The Role of Artificial Intelligence in Knowledge Sharing at Work
A survey study of the opinions of a sample of workers at Rabban Al-Safina Company, Najaf Ashraf Factories

م. د. ولاء محسن علي الحاتمي[1]
Dr. Walaa Mohsen Ali Al-Hatimi
جامعة الكوفة
University of Kufa
walaa078160@gmail.com
07816046901

م.م امير محمد عبد الله الحكيم[2]
Asst. Lect. Ameer Mohammed Al Hakeem
جامعة الكوفة
University of Kufa
Ameerm.alhakeem@uokufa.edu.iq

م.م محمد حسين راضي[3]
Asst. Lect. Mohammed Hussein Rady
جامعة وارث الأنبياء(ع)
University of Warith Al-Anbiyaa
mohammed.hussein@uowa.edu.iq

المستخلص

ان الغرض الرئيس للبحث الحالي يتمثل في استكشاف طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث التي تمثلت في (الذكاء الاصطناعي، مشاركة المعرفة في العمل)، في شركة ربان السفينة مصانع النجف الاشرف. وتنبع اهمية البحث من ندرة الدراسات التي حاولت توضيح العلاقة بين متغيرات البحث. وتعتبر الدراسة الحالية محاولة لتقديم بعض الحلول الادارية في شركة ربان السفينة عينة الدراسة.

تم توزيع (80) استبانة على الافراد العاملين وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (6) اما الاستبانات المسترجعة كانت (74) والغير صالحة للتحليل هي (4) اما الصالحة للتحليل الاحصائي كانت (70) وبنسبة تمثيل (87%) وتم تحليلها من خلال البرامج الاحصائية (SPSS VR.30 وAMOS v.24).

وتم استخدام عدة تحليلات احصائية للبيانات منها الفا كورنباخ والانحراف المعياري والوسط الحسابي وتحليل الانحدار. بين الجانب النظري وجود فجوة معرفية بين متغيرات البحث. وقد أظهرت نتائج الجانب العملي من البحث عن وجود غلاقة تأثير معنوي موجب بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، مشاركة المعرفة في العمل، شركة ربان السفينة مصانع النجف الاشرف

Abstract

The main purpose of the current research is to explore the nature of the relationship between the research variables represented in (artificial intelligence, knowledge sharing at work), in the company of the captain of the ship, Najaf factories. The importance of the research stems from the scarcity of studies that tried to clarify the relationship between the research variables.

The current study is an attempt to provide some administrative solutions in the company of the captain of the ship, the study sample (80) .questionnaires were distributed to the working individuals and the number of unreturned questionnaires was (6)، while the retrieved questionnaires were (74) and the unfit for analysis were (4)، while those valid for statistical analysis were (70) with a representation rate of (87%) and were analyzed through the statistical programs (AMOS v.24 and SPSS VR.30).

Several statistical analyses were used for the data, including The Cronbach's Alpha, standard deviation, arithmetic mean and regression analysis. The theoretical side showed a knowledge gap between the research variables. As for the practical side, its results showed a positive impact relationship between the research variables.

Keywords: Artificial Intelligence, Knowledge Sharing Attitude at Work, Captain of the Ship Company, Najaf Ashraf Factories.

1. المقدمة

يُنظر إلى مشاركة المعرفة في ظل اقتصاد المعرفة الى أنه أمر بالغ الأهمية لفعالية الشركات حيث يجادل بعض الباحثين ان مشاركة المعرفة بين الافراد العاملين تؤثر وبشكل كبير على أداء الشركات في القطاعين العام والخاص وبالتالي فأن اكتساب مشاركة المعرفة أهمية كبيرة في الشركات اذ تسعى إلى اكتساب ميزة تنافسية. لذلك، فإن مورد المعرفة مهم للمنظمات بصوره عامة في مختلف القطاعات سوء العام ام الخاص (Titi Amayah,2013:454).

وتعد مشاركة المعرفة في العمل أمرًا بالغ الأهمية للشركات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية إذ يُمكن أن يُساعدها في توليد مصادر جديدة للمعرفة من خلال التعاون والتخطيط، ويُحسّن مهاراتها في حل المشكلات بشكل كبير ويُعزز فهمها لعملية اتخاذ القرارات في الوقت الحالي استخدم التقنيات الرقمية وبالتالي يفترض على الموظفين التركيز على العمل الإبداعي، كذلك عليهم تبادل المعرفة والخبرة مع بعضهم البعض لاستخدام الآلات بكفاءة في المهام اليومية (Binsaeed et al.,2023:2).

في بيئة الأعمال اليوم، ان الاعتماد على الذكاء الاصطناعي يوفر مزايا منها مشاركة المعرفة بين العاملين وجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها يضمن متخصصو الموارد البشرية من خلال خبرتهم في التوظيف والتدريب وإدارة الأداء أن الشركات لديها الأشخاص المناسبين في الأدوار المناسبة والمجهزين بالمهارات والمعرفة للتفوق تعزيز ثقافة مكان العمل المزدهر(Ogedengbe et al.,2023:316) .

المعرفة هي المكون الرئيسي الذي يمكّن ابتكارات الذكاء الاصطناعي من إضافة قيمة إلى الشركة يمتلك الافراد العاملين الأذكياء العديد من المعارف اللازمة لتحسين الإنتاجية وخلق معرفة جديدة لعمليات الأعمال. على سبيل المثال، النهج القائم على الذكاء الاصطناعي هو استراتيجية تتيح من خلالها الافراد العاملين من الوصول إلى المعلومات القيمة عبر منصات تعتمد على التكنولوجيا نتيجة لذلك، تكون أساليب استرجاع المعرفة ومشاركتها وإعادة استخدامها محدودة وصعبة التنفيذ. لذلك، يجب النظر في نهج شامل يجمع بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل(Olan et al.,2022:605) .

ثقافة العمل التشاركي تُنتج بيئة عمل ديناميكية فهي تُعزز المرونة والقدرة على التكيف والإبداع حيث يكون الابتكار والمخاطرة من الممارسات المُعتادة. ينصبُّ الاهتمام الرئيسي للشركات على اكتساب موارد جديدة لإنتاج سلع او خدمات أكثر تميزًا وتعزيز كفاءاتها من خلال تبني أساليب مُبتكرة فهي تُهيئ ثقافة العمل التشاركي بيئة عمل ذات طبيعة دافئة خالية من الضغوط والصراعات في بيئة العمل.(Azeem et al.,2021:2)

2. منهجية البحث

2.1 مشكلة البحث

في عصر التطور الرقمي تواجه الشركات تحديات داخلية وخارجية للحفاظ على استمراريتها في السوق وخاصةً صناعة المنتجات الكهربائية في ظل هذه التحديات الخارجية حيث تواجه الشركات نموًا متزايدًا وتحولات تكنولوجية ومخاطر منافسة وطنية وعالمية داخليًا تواجه الشركات ضغوطًا متزايدة لإنتاج منتجات وخدمات جديدة ومُحسّنة. يجب على الشركات التركيز على جميع الجوانب لتحسين كفاءة أعمالها كالسرعة والابتكار والتعلم والجودة وسرعة الاستجابة للزبائن وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية للتفوق على المنافسين(Azeem, et al.,2021:1) .

تبني الشركة للذكاء الاصطناعي يسهم في تقليل التحديات من خلال دمج المعرفة الجديدة والمختلفة من خلال تشكيل التقنيات والقدرات والتدريب الجديد وهو قدرة الآلة أو البرنامج على التأثير على الوظائف المعرفة المرتبطة بالعقول البشرية، مثل الإدراك وحل المشكلات والتوليف واستنتاج المعلومات التي تُوجِّه نحو تحقيق الهدف(Binsaeed et al.,2023:5)

وفي النطاق المقترح، فان يبدأ البشر والذكاء الاصطناعي في التكامل تركز الآلة على بعض المهام التي تجيدها مثل التعامل مع العمليات الحسابية المعقدة أو معالجة كميات هائلة من البيانات بينما يركز البشر على المهام التي يجيدونها، مثل تلك التي تنطوي على اتخاذ قرارات معقدة أو مهارات اجتماعية وعاطفية أو مهارة ومع التقدم العلمي يصبح الذكاء الاصطناعي والبشر معتمدين على بعضهما البعض. ويمكن توضيح ذلك في الحالات التي يحتاج فيها الذكاء الاصطناعي إلى توجيه بشري، نظرًا لعدم توفر بيانات كافية للآلة لاتخاذ التنبؤات والقرارات الصحيحة وبالتالي، يُصبح الذكاء الاصطناعي امتدادًا للدماغ البشري، ويتعاون الطرفان بشكل كامل.(Sowa et al.,2021:136) والسؤال الذي يُطرح هنا ما هو دور الذكاء الاصطناعي في مشاركة معرفه في العمل؟، **وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث كما يلي:**

(كلما استطاعت الشركة تبني الذكاء الاصطناعي كلما أدى ذلك إلى المشاركة المعرفة في العمل)، ويتفرع عن المشكلة الرئيسة تساؤل البحث (**ما هو دور الذكاء الاصطناعي في مشاركة المعرفة في العمل**).

2.2 أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من:

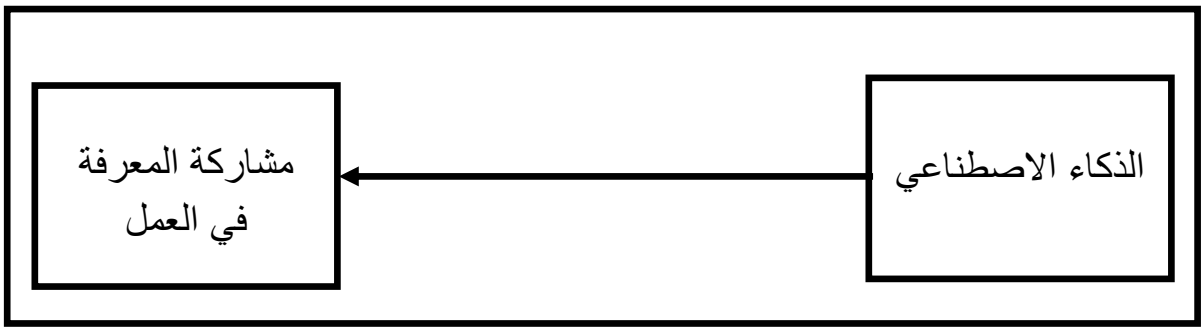
1. أن الذكاء الاصطناعي يعدد موضوعاً جديداً على مستوى الادب التنظيمي مما يتطلب التركيز على دراسته وتوضيح أبعاده.
2. هناك اهتمام كبير بالذكاء الاصطناعي كنظام محاكاة الكتروني يقوم على جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بمختلف القطاعات والعمل على معالجتها ونشرها للاستفادة منها على شكل ذكاء عملي.
3. مساهمة البحث في تقديم الأطر المفاهيمية لمتغيرات البحث إلى الباحثين والمهتمين كمنطلق لدراسات مستقبلية أخرى.
4. تقدم الدراسة اطراً معرفيه جديده يمكن تقديمها لمتخذي القرار في الشركة المبحوثه.

2.3 أهداف البحث

بعد الانتهاء من صياغة مشكلة البحث الرئيسة، يهدف البحث لتحقيق مجموعة من الأهداف عند الانتهاء من إكماله وكما يأتي:

1. التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في مشاركة المعرفة في العمل في الشركة.
2. الكشف عن تأثير الذكاء الاصطناعي في مشاركة المعرفة في العمل في الشركة.
3. التعرف على دور الذكاء الاصطناعي بالنسبة للشركات العاملة في البيئة العراقية.

3.3 المخطط الفرضي للبحث



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثين

2.4 فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة للبحث: توجد علاقة تأثير معنوية وموجبة للذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل على المستوى الكلي للشركة موضوعة البحث.

2.5 مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من الافراد العاملين في شركة ربان السفينة للصناعات الكهربائية والهندسية في محافظة النجف الاشرف والذين يبلغ عددهم (80) تم توزيع (80) استبانة على الافراد العاملين وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (6) اما الاستبانات المسترجعة كانت (74) والغير صالحة للتحليل هي (4) اما الصالحة للتحليل الاحصائي كانت (70) وبنسبة تمثيل (87%).

3.الجانب النظري للبحث

3.1 مفهوم الذكاء الاصطناعي

ارتباط الذكاء الاصطناعي بالخيال العلمي بالنظر إلى تعريفات هذا المصطلح في الأوقات التي كانت لا تزال تُعتبر فيها أجهزة الكمبيوتر مشاركين في مستقبل بعيد جدًا وبعيدًا عن التطبيق اليومي في حياة البشرية(Jatoba et al.,2019:98) .

بذلك، اصبحت الثورة الصناعية الرابعة الجارية مرتبطة بتقنيات مبتكرة غيرت العالم بسرعة جذرية بحيث لا يقتصر التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على أجهزة الكمبيوتر والروبوتات والبرامج المصممة لتحسين القدرة البدنية للبشر كما نرى تغيرًا تكنولوجيًا في البيئة التنظيمية (Blumen&Cepellos,2023:2).

قدم تورينج عام1937 مفهوم الخوارزميات ووضع الأساس لعلوم الكمبيوتر لأول مره بعد ذلك وفي عام 1950 اقترح اختبار تورينج الذي يختبر ما إذا كانت الآلة لديها القدرة على أن تكون ذكية مثل الانسان (Sánchez et al.,2022:4) ، قدم مصطلح الذكاء الاصطناعي (AI) لأول مرة عام 1956 من قبل العالم جون مكارثي في ليستخدم بعد ذلك بشكل شائع كبرنامج وآلات ونظام وأجهزة كمبيوتر وقد قفز الذكاء الاصطناعي إلى السوق العالمية مؤخرًا جدًا عبر الصناعة ويلعب دورًا كبيرًا في إدارة الموارد البشرية لأنه يقلل بشكل أساسي من عبء عمل متخصصي الموارد البشرية باستخدام حلول وخوارزميات مستقلة عن روبوتات الدردشة في العملية بأكملها مثل التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وما إلى ذلك (Anitha&Shanthi,2021:68).

يرى(Johansson&Herranen,2019:14) ان هناك تعريفات عديده لمصطلح الذكاء الاصطناعي حيث يعرفه البعض بأنه إنشاء روبوتات أو آلات أو برامج تُجسّد ما يُمكن اعتباره سلوكًا ذكيًا مشابهًا للسلوك البشري تكمن مشكلة هذا التعريف في ضرورة قياس الذكاء البشري لمقارنته بذكاء الروبوتات أو الآلات التي تُجسّده أن تفسيره الشخصي في حين يرى اخرون ان الذكاء الاصطناعي هو أنه القدرة على إصدار تعميمات مناسبة في الوقت المناسب بناءً على بيانات محدودة وبصورة اكثر شموليه ُيعرف الذكاء الاصطناعي بأنه قدرة الآلات على التعلم والتفسير والفهم من تلقاء نفسها، على غرار قدرة البشر.

وبشكل عام، يوضح (Jasim et al.,2023:20) ان مفهوم الذكاء الاصطناعي (AI) ذكاء مُصمم للأشياء غير الحية اذ يُعدّ الذكاء الاصطناعي في المقام الأول فرعًا من علوم الحاسوب والهندسة ولكنه يُستخدم أيضًا في مجالات أخرى مثل علم النفس والفلسفة وعلم الأحياء حيث يُستخدم لتعلم عمليات التفكير والأفعال والاستدلال والتكيف والاستنتاجات ووظائف الدماغ.

يرى (Garg et al.,2021:35) ان الذكاء الاصطناعي (AI) هو استخدام الآلة لأداء المهمة التي يمكن أن تساعد في تقليل عمل البشر عندما يتم تنفيذ العمل من خلال الروبوت أو أي آلة تكنولوجية يكون هناك احتمالات أقل بكثير للخطأ.

ولتوضيح المفهوم أكثر يُعرف (Bhardwaj et al.,2020:47) الذكاء الاصطناعي (AI) بأنه التقنية المُستخدمة لأداء مهمة تتطلب مستوى ذكاء معين بذلك يشير إلى تقنية مُدرّبة لأداء يُضاهي أداء الإنسان ان ما يميّزه مكونات الذكاء الاصطناعي عن البرامج التقليدية إذ انه يتضمن عمليات حسابية عالية السرعة وخوارزميات مُتقدّمة وكمية هائلة من البيانات عالية الجودة.

في نفس السياق يبين (Chilunjika et al.,2023:2) ان تعريفات الذكاء الاصطناعي (AI) وحدوده تُثير جدلاً واسع النطاق وقد أدّى ذلك إلى تعقيدات في تعميم فهمه بذلك يُعرّف الباحثين الذكاء بأنه قدرة عقلية عامة على التفكير وحل المشكلات والتعلم بذلك، يدمج وظائف المعرفة كالإدراك والانتباه والذاكرة واللغة والتخطيط.

3.2 ابعاد الذكاء الاصطناعي

من وجهة نظر (Abdullah&Fakieh2020:5) هناك ثلاثة ابعاد للذكاء الاصطناعي في شركات الاعمال هي

1. الفائدة المدركة من استخدام الذكاء الاصطناعي

يُشير مفهوم الفائدة المُدركة إلى مدى اعتقاد المستخدمين بأن تبني التكنولوجيا سيُسهم في تحسين أدائهم ويرتبط هذا المفهوم في المقام الأول بأداء النظام وجودته وفعاليته هذا المفهوم الأكثر أهمية عند اتخاذ قرار بشأن تبني تقنية ما بالإضافة إلى ذلك، ويعد هذا المفهوم كمؤشر قوي على النية السلوكية وقد أظهرت العديد من الدراسات حول تبني الذكاء الاصطناعي حيث أن الفائدة المُدركة لها تأثير مباشر وإيجابي على نية استخدام الذكاء الاصطناعي في الشركة. (Bilquise et al.,2024:).

2. مخاوف المهنية

تتطلب المهام الوظيفية الى الكثير من الخبرات لان الوظائف المهنية اليوم تحتوي على عناصر الذكاء الاصطناعي بإمكانيات الروبوتات القيام بالكثير من المهام كبيرة لاستبدال مهام وظيفية معينة ويمكنها القيام بها بشكل أفضل من الشخص بالإضافة إلى أداء أكثر دقة وفعالية وفي وقت أقل نتيجة لذلك قد تتطلب بعض هذه المهام غير الروتينية ذكاءً حيث يمكن اجراء ادق الاعمال من خلال التكنولوجيا الحديثة والحلول الروبوتية: الإجراءات الجسدية عند العمل مع الآلات في بيئة العمل يمكن التنبؤ بها المهام المتكررة القائمة على القواعد والنماذج المهام الجديدة التي تتطلب مهارات معرفية، شريطة أن يتمكن النظام الالكتروني من استنباط نموذج منطقي للتبعيات وأنشطة جمع البيانات ومعالجتها الإيجاد تطابق في مهام التصنيف و المهام المتكررة أحيانا تكون عالية المخاطر(Parcheva,2024:299).

3. الاستقلالية المدركة في العمل

مفهوم الاستقلالية المُدرَكة هو مدى اعتقاد الشخص بقدرته على التحكم في كيفية إنجاز مهمة ما داخل نظام ما حيث تتأثر كفاءة اتخاذ القرار من قِبل مستخدم التكنولوجيا بإدراكه للاستقلالية ان مفهوم الاستقلالية، كمفهوم، إلى التحكم في سلوك

الفرد بحيث يتخذ القرارات بنفسه بدلاً من الظروف الخارجية حيث أن الاستقلالية عامل حاسم في تحديد مدى الرضا عن الذكاء الاصطناعي مما يؤثر في نهاية المطاف على قبول التكنولوجيا والتفاعل معها واعتمادها (Bilquise et al.,2024:8).

3.3 مفهوم مشاركة المعرفة في العمل

يمكن تصنيف المعرفة على أنها معرفة ضمنية وصريحة. تتعامل المعرفة الضمنية مع تجارب الفرد ومعرفته. يُعتبر هذا النوع من المعرفة بشكل متزايد نوعًا مهمًا من المعلومات. يصعب الحصول على هذا المورد غير الملموس وتقليده لذلك، يُعتبر أهم مصدر يمكن أن يكون داخل فرد أو مجموعة أو شركة. في المقابل تأتي المعرفة الصريحة في شكل كتب ووثائق وأوراق وقواعد بيانات ومعايير وأدلة سياسات بذلك، تعد مشاركة المعرفة بين أعضاء الشركة عنصرًا أساسيًا في الإدارة الفعالة للمعرفة التنظيمية.(Nemani, 2012:3) .

المعرفة هي أساس الميزة التنافسية للشركة وفي النهاية، المحرك الأساسي لقيمة الشركة. وبالتالي فإن حركة المعرفة عبر الحدود الفردية والتنظيمية، إلى داخل المستودعات، وإلى الروتين والممارسات التنظيمية تعتمد في النهاية على سلوكيات مشاركة المعرفة لدى الموظفين(Bock et al.,2005:88) يمكن للفرد أن يكون على دراية بإدارة المعرفة في الشركة. هذا الوعي بحالة إدارة المعرفة في الشركة يساعد الشركة على تحديد نقاط الضعف والقصور في إدارة المعرفة بشكل صحيح من أجل الحفاظ على المزايا التنافسية أو تعزيزها (Darvishi&Darvishi, 2019: 31-32).

تلعب مشاركة المعرفة دورًا مهمًا في توليد أفكار جديدة وتعتبر أحد أهم عمليات إدارة المعرفة. ترتبط نية مشاركة المعرفة وموقفه بسلوك مشاركة المعرفة. ومع ذلك، في حين أن النية والموقف مرتبطان بإمكانية مشاركة المعرفة، والتي لا يمكن تحقيقها، فإن السلوك مرتبط بفعالية مشاركة المعرفة. لذا فان مشاركة المعرفة تعرَّف بأنه الدرجة التي يشارك بها الموظفون معارفهم المكتسبة مع زملائهم" يتضمن سلوك مشاركة المعرفة كلاً من المعرفة الصريحة، التي يمكن هيكلتها وتخزينها في وثائق، والمعرفة الضمنية، التي يمكن تم الحصول عليها من قبل الأفراد، الفرد الذي لا يشارك معرفته داخل الشركة قد يمثل خسارة لتلك الشركة، وخاصة إذا انتقل إلى منافس أو حتى تقاعد، لأن المعرفة يتم إنشاؤها بواسطة الفرد Oliveira et al., (2015:132).

غالبًا ما تتخذ مشاركة المعرفة شكل اجتماعات وورش العمل والندوات وجلسات التوجيه. تتكون "التكنولوجيا" الأساسية المستخدمة في نقل المعرفة من الأشخاص أنفسهم. اما (Edwards, 2016,1)

تشير مشاركة المعرفة إلى نقل أو مشاركة المعرفة التي تعد واحدة من عمليات التعلم التنظيمي الأساسية. والتي يتم تطبيقها بشكل منهجي لتعظيم الفعالية المتعلقة بمعرفة الشركة (Haleem, 2017,24).

تشير مشاركة المعرفة في الشركة إلى الاعتقاد الجماعي أو السلوكيات الروتينية المرتبطة بانتشار التعلم في الشركة. تؤثر مشاركة الرؤية وانفتاح الفكر ومشاركة المعرفة داخل الشركة بشكل مباشر على الابتكار (Purwihartuti, 2015,137)

يمكن تشجيع مشاركة المزيد من أشكال المعرفة الضمنية من خلال برامج التدريب والتوجيه والتدريب المهني تتضمن بعض التقنيات الأكثر شيوعًا المستخدمة لمشاركة أصول المعرفة تقنيات الاتصال والتعاون والعديد من العلاقات الحالية مع الزبائن وإدارة سلسلة التوريد وأنظمة دعم القرار.(Evans et al., 2015:91).

يعرف (Abualoush et al., 2018:283) عملية مشاركة المعرفة، على أنها العملية الخاصة للشركة المستخدمة لنشر المعرفة ونقلها ومشاركة ها بين الموظفين. لذلك، فهي الأساس لخلق وتوليد معرفة جديدة تشير مشاركة المعرفة إلى العملية التي من خلالها يشارك الأفراد الخبرات والمعلومات مع بعضهم البعض وبالتالي زيادة موارد الشركة وتقليل ضياع الوقت في التجربة والخطأ.

أكدت الدراسات الحديثة أن القيادة محرك مهم لعملية مشاركة المعرفة تم تحديد القيادة كواحدة من أربع خصائص رئيسية في مشاركة المعرفة. يُقترح على القادة أن يكونوا متعاونين في إنشاء بيئة مشاركة مواتية وتحفيز الدوافع الذاتية للمرؤوسين. علاوة على ذلك من بين العديد من انواع القيادة، تعتبر القيادة التحويلية واحدة من أهم العوامل التي تحفز الموظفين على الأداء المتميز، وتعزيز مشاركة المعرفة (Xiao et al.,2017:1).

3.4 أبعاد مشاركة المعرفة

أصبحت المعرفة في الوقت الحالي أصل تنافسي حاسم، وبالتالي ازداد الاهتمام بإدارة المعرفة في معظم المنظمات. لذلك ليس من المستغرب أن يزيد إنفاق المنظمات على مبادرات مشاركة المعرفة بشكل كبير في جميع أشكال الأعمال. حيث تقوم المنظمات بتنفيذ مجموعة من المبادرات لتحديد ومشاركة واستغلال أصولها المعرفة كونها مورد تنافسي مستدام رئيسي ومع ذلك، تفتقر العديد من الشركات إلى الخبرة اللازمة للتعامل مع أصول المعرفة الخاصة بهم (Ajmal,et al., 2010:156). وفي هذا السياق بين (Yu et al.,2004:5) عدة ابعاد لتسهيل مشاركة المعرفة والتي سيتم توضيحها في أدناه.

1-الثقة المتوقعة

في سياق مشاركة المعرفة، يُتوقع من الفرد أن يتبنى موقفًا أكثر إيجابية تجاه مشاركة المعرفة إذا كان يعمل في بيئة أو مكان عمل تعاوني، حيث يمكنه الاعتماد عليه، ويمكنه العمل فيه بتناغم تشير مشاركة المعرفة الى مشاركة الأفكار والخبرات والتجارب والنصائح بين الموظفين داخل الشركة. علاوة على ذلك، فإن المعرفة هي مورد استراتيجي يمكّن المنظمات من الاستفادة من موارد المعرفة الخاصة بها، ويسمح للموظفين بإنشاء معرفة جديدة، وتحسين أدائهم. والأهم من ذلك، يمكن أن تطلق العنان للإمكانات البشرية على أكمل وجه إذا شارك الموظفون معارفهم فيما بينهم. لذلك، فإن الموظفين ملزمون بمشاركة معارفهم الضمنية من أجل إنشاء معرفة جديدة لصالح الآخرين ومع ذلك، فإن إدارة المعرفة الضمنية ليست مهمة سهلة. تفشل العديد من المبادرات التي تتخذها الشركات لأنها تهمل العوامل البشرية مثل العوامل الاجتماعية والفردية في فهم. نظرًا لأن المعرفة الضمنية معرفة شخصية للغاية وقائمة على الإنسان، فإنها تتطلب من الشخص أن يكون مندمجًا اجتماعيًا مع الاخرين حتى يتمكن من مشاركة المعرفة. .(Naheed et al., 2019:2)

2-الارتباطات المتوقعة

تبين الارتباطات المتوقعة الى الدرجة التي يعتقد بها الشخص أنه يمكنه تحسين العلاقة من زملاء العمل من خلال مشاركة المعرفة. بناءً على نظرية المشاركة الاجتماعية، يميل التفاعل الاجتماعي بين الناس إلى توليد مشاعر الالتزام الشخصي والامتنان والثقة. لذلك يعتقد الموظفون أنهم يستطيعون تحسين العلاقات مع الموظفين الآخرين من خلال تقديم معارفهم، فمن المرجح أن يطوروا موقفًا أكثر إيجابية تجاه مشاركة المعرفة. يُمكن وصف مشاركة المعرفة بأنه العملية الرئيسية لإدارة المعرفة والتي تشمل عملية تحديد تدفق المعرفة الداخلة والخارجة في الأنشطة التي تنطوي على نقل أو نشر موارد المعرفة من شخص لآخر أو من مجموعة إلى أخرى داخل الشركة. أن مشاركة المعرفة هي عملية يشارك فيها الموظفون المعرفة الضمنية والصريحة. لخلق معرفة جديدة. أن عملية مشاركة المعرفة ضرورية للشركات لأنها توفر قناة مفيدة يتم من خلالها نقل المعرفة الكامنة لدى الموظفين بشكل جماعي لتشكيل هيكل تنظيمي مرن. يمكن أن تساعد التطبيقات الناجحة لعمليات مشاركة المعرفة المنظمات في تحسين قدرتها على الابتكار وإضافة قيمة إلى الأنشطة التنظيمية وتقليل جهود التعلم الزائدة وزيادة الإنتاجية. وتحسين أداء الموظفين وكذلك الشركة. لذلك، يعد سلوك مشاركة المعرفة وهو الدرجة التي يشارك بها الفرد معرفته مع الآخرين (Lotfi et al.,2016:282).

3-المساهمة المتوقعة

تمثل مشاركة المعرفة مجموعةٌ من السلوكيات الفردية التي تتضمن مُشاركة الفرد لمعارفه وخبراته المتعلقة بالعمل مع أعضاء آخرين داخل الشركة، مما يُسهم في تحقيق أقصى قدرٍ من الفعالية للشركة. ببساطة، فإن مشاركة المعرفة هو سلوك نشر المعرفة المكتسبة مع الأعضاء الآخرين داخل شركته. يشير سلوك مشاركة المعرفة إلى مشاركة الافراد لمعارفهم وخبراتهم المتعلقة بالعمل مع زملائهم الآخرين داخل الشركة، مما يساعد الشركة في تحقيق اهدافها.(Ramayah et al.,2014:3) .

4.1 الجانب التطبيقي

4.2 ترميز متغيرات وفقرات ومقياس البحث

اعتمد الباحثين على اختبار الفا كرو نباخ لمعرفة ثبات الاستبانة، والجدول (1) يبين الثبات الكلي لمتغير الذكاء الاصطناعي (0.931) في حين ان الثبات الكلي للمتغير مشاركة المعرفة في العمل (0.893). ان نتائج الاختبار توضح ان نسبة الثبات تفي بأغراض البحث ومن خلالها يتم معرفة العلاقة بين متغيرات البحث والتي تتمثل في الذكاء الاصطناعي بوصفه متغير مستقل والذي يتكون من ثلاثة ابعاد هي : (الفائدة المدركة للأفراد العاملين ,المخاوف المهنية , الاستقلالية المدركة للذكاء الاصطناعي) ومشاركة المعرفة في العمل بوصفها متغير تابع ويتكون من ثلاثة ابعاد ايضا (الثقة المتوقعة , الارتباطات المتوقعة, المساهمة المتوقعة) قد وضع الباحثين رموز بسيطة لمتغيرات ولأبعاد البحث لغرض تسهيل عملية التحليل الاحصائي والجدول ادناه يوضح ذلك.

الجدول (1) رموز لمتغيرات وابعاد البحث وعدد فقرات ومعامل الفا كرو نباخ للمتغيرات والابعاد

المتغير	رمز المتغير	البعد	رمز البعد	عدد الفقرات	معامل الفا كرو نباخ للأبعاد	معامل الفا كرو نباخ للمتغيرات
الذكاء الاصطناعي	Al	الفائدة المدركة للأفراد العاملين	Pbe	3	0.820	0.871
		المخاوف المهنية	Pco	4	0.784	

	0.840	5	Paal	الاستقلالية المدركة للذكاء الاصطناعي		
0.820	0.793	4	Etru	الثقة المتوقعة	KSW	مشاركة المعرفة في العمل
	0.771	4	Econ	الارتباطات المتوقعة		
	0.830	2	Etri	المساهمة المتوقعة		

المصدر: من اعداد الباحثين

4.3 التحليل العاملي التوكيدي

لقد قام الباحثين بالتحقق من توافر صدق البناء التوكيدي عن طريق اجراء التحليل العاملي التوكيدي الذي يعد من اهم تطبيقات معادلة النمذجه الهيكلية. يهدف هذا التحليل الى التعرف على طبيعة الانموذج الافتراضي والذي يتكون من المتغيرات الكامنة والتي تمثل الابعاد المفترضة للمقياس والتي من خلالها يتم توجيه الاسهم الى المتغيرات المقاسة او المتغيرات التابعة.

الجدول (2) مؤشرات جودة المطابقة

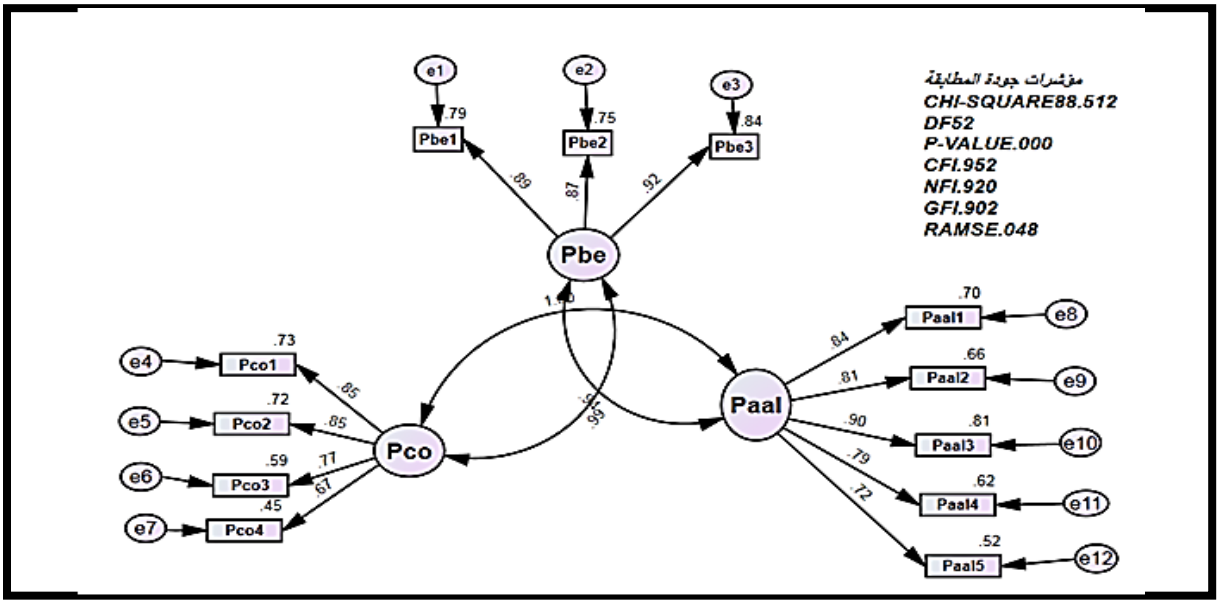
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
.1	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)	أكبر من او تساوي 0.90
.2	مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	أكبر من او تساوي 0.90
.3	مؤشر المطابقة المعياري Goodness of Fit Index (GFI)	أكبر من او تساوي 0.90
.4	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	أقل من او تساوي 0.08

المصدر من اعداد الباحثين بالاستناد الى

Source: Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

❖ **التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الذكاء الاصطناعي**

الشكل ادناه يوضح النتائج المرتبطة بالتحليل العاملي التوكيدي لهذا المتغير



الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الذكاء الاصطناعي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

الجدول (3) التشعبات العاملية لمتغير الذكاء الاصطناعي

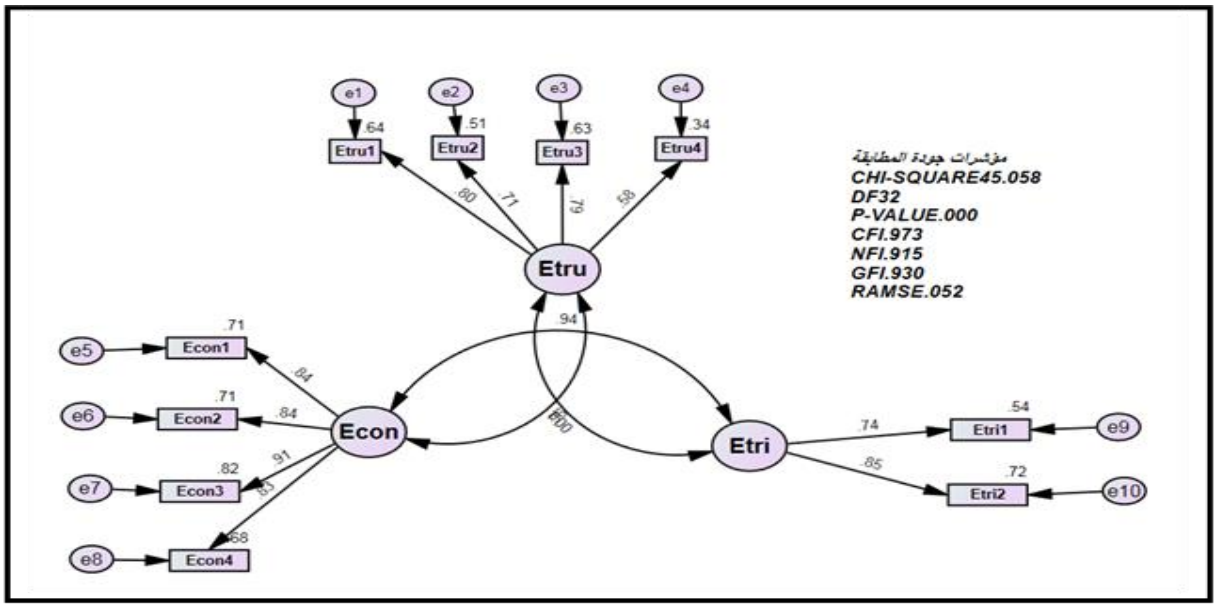
الفقرات	S.R.W	S.E	C.R	P
Pbe1	.8920	.2560	4.696	***
Pbe2	.8740	.1420	4.500	***
Pbe3	.9210	.1640	4.381	***
Pco1	.8530	.0670	4.693	***
Pco2	.8510	.0940	4.935	***
Pco3	7750.	.0570	4.162	***
Pco4	6740.	.0580	5.191	***
Paal1	.8440	.0620	5.333	***
Paal2	.8140	.0550	4.553	***
Paal3	.9040	.0950	5.626	***
Paal4	.7940	.0520	5.285	***
Paal5	.7220	.0530	5.254	***

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

ان الشكل (2) يبين ان جميع التشعبات العاملية لفقرات مقياس المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول. ان نتائج الجدول (3) تبين اوزان الانحدار المعيارية Standardized Regression Weights (SRW) ان البيانات الخاصة بهذا المتغير مناسبة للتحليلات الاحصائية اللاحقة. وكانت جميع التشعبات العاملية للفقرات أكبر او تساوي (0.50≤) وفي حال ظهورها اقل من ذلك فأنها تحذف من التحليل. وكان مستوى المعنوية اقل من (0.001) لجميع الفقرات، والنسبة الحرجة كانت اعلى من (1.96) لجميع الفقرات (Hair et al. 2017)

❖ **التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع مشاركة المعرفة في العمل**

الشكل ادناه يوضح النتائج المرتبطة بالتحليل العاملي التوكيدي لهذا المتغير



الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير مشاركة المعرفة في العمل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

الجدول (4) التشعبات العاملية للمتغير التابع مشاركة المعرفة في العمل

الفقرات	S.R. W	S. E	C.R	P
Etru1	.8030	.1730	3.342	***
Etru2	.7120	.1430	4.268	***
Etru3	.7900	.1800	3.448	***
Etru4	.5840	.1030	5.392	***
Econ1	.8450	.0920	5.010	***
Econ2	.8410	.0740	5.655	***
Econ3	.9140	.0600	5.053	***
Econ4	.8330	.1020	5.096	***
Etri1	.7450	.0470	4.110	***
Etri2	.8520	.0510	4.945	***

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

ان الشكل (3) يبين ان جميع التشعبات العاملية لفقرات مقياس المتغير مشاركة المعرفة في العمل هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول. ان نتائج الجدول (4) تبين اوزان الانحدار المعيارية Standardized Regression Weights (SRW) ان البيانات الخاصة بهذا المتغير مناسبة للتحليلات الاحصائية اللاحقة. وكانت جميع التشعبات العاملية للفقرات اكبر او تساوي (≤50.) وفي حال ظهورها اقل من ذلك فأنها تحذف من التحليل. وكان مستوى المعنوية اقل من (0.001) لجميع الفقرات، والنسبة الحرجة كانت اعلى من (1.96) لجميع الفقرات (Hair et al. 2017)

4.4 الاحصاء الوصفي

في هذه الفقرة تعرض نتائج التحليل الوصفي من خلال اختبار (الوسط الحسابي والانحراف المعياري) في البرنامج الاحصائيspss.26 . هذه الفقرة تتضمن عدة محاور (المحور الاول يتعلق بمتغير الذكاء الاصطناعي بوصفه متغير مستقلا والذي يتكون من ثلاثة ابعاد هي:(الفائدة المدركة للأفراد العاملين، المخاوف المهنية، الاستقلالية المدركة للذكاء الاصطناعي) والمحور الثاني يتعلق بمتغير مشاركة المعرفة في العمل بوصفه متغير تابع والذي يتكون من ثلاثة ابعاد (الثقة المتوقعة، الارتباطات المتوقعة، المساهمة المتوقعة)

❖ الاحصاء الوصفي الذكاء الاصطناعي

تم استخدام مجموعة من الاختبارات لمعرفة اراء عينة من الافراد العاملين في شركة ربان السفينة في محافظة النجف الاشرف اتجاه متغير الذكاء الاصطناعي وعلى النحو الاتي:

الجدول (5) يبين إجابات العاملين التي تتعلق بمتغير الذكاء الاصطناعي وكان الوسط الحسابي (3.693) والانحراف المعياري (0.959) وهذا يبين اتفاق العاملين على هذا المتغير في بيئة العمل وكان لهذا المتغير وسط حسابي يفوق الوسط الفرضي للمقياس والذي تبلغ قيمته (3). كان بعد (الفائدة المدركة للأفراد العاملين) من أكثر الابعاد تكوينا للمتغير حقق هذا البعد وسط حسابي مقداره (4.257) وانحراف معياري قدره (0.767) وهذه النتائج تبين وجهة نظر افراد العينة اتجاه هذا البعد وتشير الى توافر مستوى عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير. بينما حقق بعد (المخاوف المهنية) على أدني وسط حسابي وقدره (2.845) وانحراف معياري (0.589) مما يشير على انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد العاملين.

الجدول (5) التحليل الوصفي للذكاء الاصطناعي

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الفائدة المدركة للأفراد العاملين	4.257	0.767
المخاوف المهنية	2.845	0.589
الاستقلالية المدركة للذكاء الاصطناعي	3.977	.9110
الذكاء الاصطناعي	3.693	0.959

المصدر: برنامج SPSS V .26

❖ الاحصاء الوصفي لمشاركة المعرفة في العمل

تم استخدام مجموعة من الاختبارات لمعرفة اراء عينة من العاملين في شركة ربان السفينة في محافظة النجف الاشرف اتجاه متغير مشاركة المعرفة في العمل وعلى النحو الاتي.

الجدول (6) يوضح إجابات العاملين حول متغير مشاركة المعرفة في العمل وكان الوسط الحسابي (3.485) والانحراف المعياري (0.778) وهذا يبين ان العاملين يتفقون على ان هذا المتغير في بيئة العمل والوسط الحسابي لهذا المتغير هو يفوق الوسط الفرضي (3). بعد (الارتباطات المتوقعة) يسهم بشكل كبير في تكوين المتغير اعلاه وكان الوسط الحسابي لهذا البعد مقداره (3.865) وانحراف معياري قدرة (0.789) وهذه النتائج تبين وجهة نظر افراد العينة اتجاه هذا البعد وتشير الى توافر مستوى عالي لهذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير. بينما حقق بعد (المساهمة المتوقعة) على أدني وسط حسابي وقدرة (3.026) وانحراف معياري (0.558) مما يشير على انخفاض مستوى هذه البعد ضمن نطاق هذا المتغير من وجهة نظر الافراد العاملين.

الجدول (6) التحليل الوصفي لمتغير مشاركة المعرفة في العمل

الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقة المتوقعة	**3.565**	**0.634**
الارتباطات المتوقعة	**3.865**	**0.789**
المساهمة المتوقعة	**3.026**	**0.558**
مشاركة المعرفة في العمل	**3.485**	**0.778**

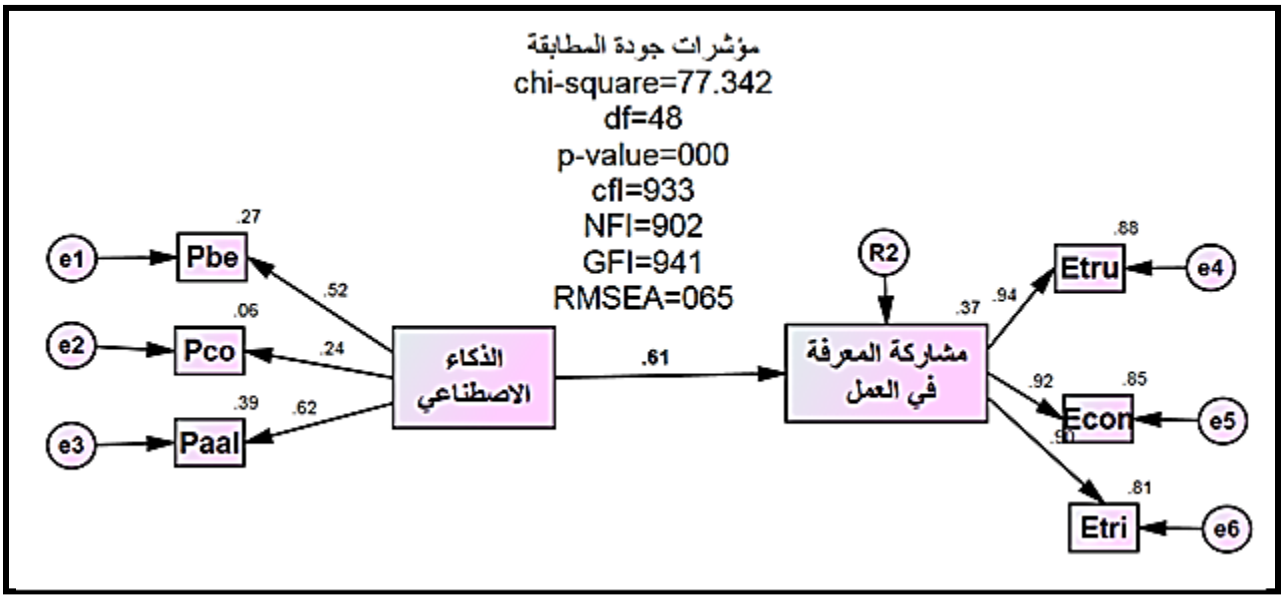
المصدر: برنامج SPSS V .26

4.5 اختبار علاقات التأثير

يتناول هذا المبحث اختبار علاقة التأثير بين متغيرات البحث، صاغ الباحثين فرضية رئيسية للبحث تتناول اختبار علاقة التأثير بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل وفرضية البحث تم اختبارها بواسطة برنامج (AMOS v.24) وكما يأتي:

❖ **اختبار فرضية التأثير بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل**

تبين هذه الفرضية وجود تأثير معنوي بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل: من وجهة نظر العاملين في شركة ربان السفينة في محافظة النجف الاشرف وقام الباحثين بتصميم انموذج المعادلات الهيكلية لمعرفة التأثير بين المتغيرات اعلاه والشكل (5) يبين هذا الاختبار كما يلي



الشكل (4) مؤشرات جوده المطابقة للنموذج

كان الشكل (4) مقبولا وفقا لمؤشرات جودة المطابقة لهذا الانموذج، وكانت مؤشرات الجودة (NFI, GFI, CFI) >0.90,اما RMSEA كانت اقل من 0.80) وفقا لمؤشرات المطابقة فان الانموذج مناسب لاختبار التأثير بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل وبلغت قيمة التأثير بين متغيرات البحث هي (0.61) والجدول ادناه يوضح ذلك وكانت المعنوية (0.000) وهذا يشير الى قبول الفرضية وكانت قيمة معامل التفسير R^2 (0.37) وهذا يبين ان متغير الذكاء الاصطناعي يفسر (37%) من العوامل التي فسرت متغير مشاركة المعرفة في العمل اما بقية النسبة فأنها ترتبط بعوامل لم يتم التعرف عليها في الدراسة الحالية.

الجدول (7) معامل التأثير بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل

المسار			S.R. W	S. E	C.R	R^2	P
الذكاء الاصطناعي	<---	مشاركة المعرفة في العمل	0.56	0.078	10.067	0.37	***

المصد: برنامج AMOS v.24

يتضح من الجدول (7) ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير متوسط ايجابي ومعنوي بين الذكاء الاصطناعي ومشاركة المعرفة في العمل في شركة ربان السفينة في محافظة النجف الاشرف. وذلك عند مستوى معنوية (0.001) وهذا يعني ثبوت صحة الفرضية.

ومما سبق يستنتج الباحثين انه كلما زاد الذكاء الاصطناعي في شركة ربان السفينة في محافظة النجف الاشرف كلما زادت مشاركة المعرفة في الشركة محل الدراسة.

5. الاستنتاجات والتوصيات

5.1 الاستنتاجات

يتضمن هذا المبحث الاستنتاجات والتي تمثل اهم ما توصل اليه الباحثين في هذا البحث.

1. يتوافر الذكاء الاصطناعي في شركة ربان السفينة عينة الدراسة بمستوى اعلى من مشاركة المعرفة في العمل وحسب نتائج التحليل الاحصائي، وهذا يبين ان الذكاء الاصطناعي يزيد وبشكل ايجابي من مشاركة المعرفة في العمل.
2. اظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير متوسط موجب ومعنوي للذكاء الاصطناعي في مشاركة المعرفة في العمل، وتبين النتائج ان تطبيق ممارسات الذكاء الاصطناعي وابعاده في شركة ربان السفينة تسهم في زيادة مشاركة المعرفة في العمل
3. يسهم الذكاء الاصطناعي في تسريع عمليات جمع البيانات وتحليلها، مما يقلل الوقت المهدر في البحث عن المعلومات ويزيد الإنتاجية في الشركة محل الدراسة .
4. اظهرت العديد من الدراسات ان الذكاء الاصطناعي يساعد على مشاركة المعرفة بين فرق العمل الموزعة جغرافيًا ويساعد المنظمات على تنظيم مواردها التنظيمية ومحاكاة المهام المعرفة البشرية وإنجاز الوظائف بطريقة ذكية.

5.2 التوصيات

بناء على الاستنتاجات التي توصل اليها البحث يضع الباحثين مجموعة من التوصيات سعيا منهم لمعالجة القصور والنواحي في الشركة قيد الدراسة من خلال الاتي:

1. ضرورة تبني الممارسات الإدارية للذكاء الاصطناعي في شركة ربان السفينة في محافظة النجف الاشرف والتي تركز على تفويض سلطة اتخاذ القرار للعاملين مما يسمح لهم بالتصرف بمفردهم للتفكير بشكل استراتيجي وأن يكونوا مسؤولين بشكل شخصي عن جودة مهامهم من أجل تحسين أداء الشركة عينة الدراسة.
2. على الشركة عينة الدراسة نشر مفاهيم الذكاء الاصطناعي واظهار الايجابيات من تطبيق التكنولوجيا في العمل كونه يقلل من مقاومة العاملين ويجنبهم التمسك بالأساليب التقليدية ويشجعهم على تبني أدوات جديدة لمشاركة المعرفة،
3. ضرورة اقامة ندوات وورش عمل للعاملين من اجل من مشاركة المعرفة في العمل بوصفها أحد العوامل التي تساعد الشركة عينة الدراسة من تحقيق اهدافها.
4. تعزيز البنية التحتية التكنولوجية وتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي متكاملة مع قواعد البيانات المؤسسية، مع ضمان تحديثها المستمر لتعكس التغيرات في مشاركة المعرفة .
5. دمج الذكاء الاصطناعي مع العنصر البشري وتصميم برامج تدريبية لتمكين الموظفين من التفاعل مع أدوات الذكاء الاصطناعي، مع التركيز على المهارات التحليلية والإبداعية .
6. على ادارة الشركة عينة الدراسة تشجيع العاملين على عدم احتكار المعرفة كوسيلة للاحتفاظ بالنفوذ أو المنافسة الداخلية بينهم، والعمل على توفير أنظمة مكافآت تقدم للأفراد المساهمين في مشاركة المعرفة.

References

1. Abdullah, R., & Fakieh, B. (2020). Health care employees' perceptions of the use of artificial intelligence applications: survey study. *Journal of medical Internet research*, *22*(5), e17620.
2. Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and

organization performance. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, 13, 279-309.
3. Ajmal, M., Helo, P., & Kekäle, T. (2010). Critical factors for knowledge management in project business. Journal of knowledge management.
4. Anitha, K., & Shanthi, V. (2021). A study on intervention of chatbots in recruitment. In Innovations in Information and Communication Technologies (IICT-2020) Proceedings of International Conference on ICRIHE-2020, Delhi, India: IICT-2020 (pp. 67-74). Springer International Publishing.
5. 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.
6. Bhardwaj, G., Singh, S. V., & Kumar, V. (2020, January). An empirical study of artificial intelligence and its impact on human resource functions. In 2020 International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM) (pp. 47-51). IEEE.
7. Bilquise, G., Ibrahim, S., & Salhieh, S. E. M. (2024). Investigating student acceptance of an academic advising chatbot in higher education institutions. *Education and Information Technologies*, *29*(5), 6357-6382.
8. Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Samoila, A., Chitescu, R. I., & Nassani, A. A. (2023). Knowledge sharing key issue for digital technology and artificial intelligence adoption. *Systems*, *11*(7), 316.
9. Blumen, D., & Cepellos, V. (2023). Dimensions of the use of technology and Artificial Intelligence (AI) in Recruitment and Selection (R&S): benefits, trends, and resistance. Cadernos Ebape. br, 21, e2022-0080.
10. Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111.
11. Chilunjika, A., Intauno, K., & Chilunjika, S. R. (2022). Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges and prospects. SA Journal of Human Resource Management, 20, 1972.
12. Dalkir, K. (2017). *Knowledge management in theory and practice*. MIT press.
13. Darvishi, D., & Darvishi, H. (2019). Assessing the effectiveness of knowledge management using Analytic Network Process. International Journal of Applied Operational Research-An Open Access Journal, 9(1), 31-40.
14. Edwards, John S., ed. The essentials of knowledge management. Springer, 2016, 1.
15. Evans, M., Dalkir, K., & Bidian, C. (2015). A holistic view of the knowledge life cycle: the knowledge management cycle (KMC) model. The Electronic Journal of Knowledge Management, 12(1), 47.
16. Garg, A., Gaur, S., & Sharma, P. (2021). A review paper: Role of artificial intelligence in recruitment process. Anwesh, 6(1), 33.
17. Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage**.**
18. Haleem, Fazal. "Role of organizational learning and knowledge management." HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration 8.3 (2017), 19:23
19. Jasim, F. T., & Jwaid, M. F. (2023). Artificial intelligence innovation and human resource recruitment. Tamjeed Journal of Healthcare Engineering and Science Technology, 1(2), 20-29.
20. Jatoba, M. N., Gutierriz, I. E., Fernandes, P. O., Teixeira, J. P., & Moscon, D. (2019). Artificial intelligence in the recrutment & selection: innovation and impacts for the human resources management. In 43rd International scientific conference on economics and social development (pp. 96-104).
21. Johansson, J., & Herranen, S. (2019). The application of artificial intelligence (AI) in human resource management: Current state of AI and its impact on the traditional recruitment process.
22. Lotfi, M., Muktar, S. N. B., Ologbo, A. C., & Chiemeke, K. C. (2016). The influence of the big-five personality traits dimensions on knowledge sharing behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *7*(1), 241-250.
23. Naheed, K. H. A. W. A. R., & Isa, R. M. (2019). The role of autonomous motivation in the relationship between social capital dimensions and tacit knowledge sharing among academics. *International Journal of Economics and Management*, *13*(1), 165-177
24. Nemani, R. (2012). Knowledge Sharing In A Data Warehousing Project: An Investigation Into The Dimensions Of What, When, And How Knowledge Is Shared. *Journal of Knowledge Management Practice*.
25. Ogedengbe, D. E., James, O. O., Afolabi, J. O. A., Olatoye, F. O., & Eboigbe, E. O. (2023). Human resources in the era of the fourth industrial revolution (4ir): Strategies and innovations in the global south. Engineering Science & Technology Journal, 4(5), 308-322.

26. Olan, F., Arakpogun, E. O., 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.
27. Oliveira, M., Curado, C. M., Maçada, A. C., & Nodari, F. (2015). Using alternative scales to measure knowledge sharing behavior: Are there any differences?. *Computers in Human Behavior*, *44*, 132-140.
28. Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice*, *1*(2015), 1-23.
29. Palos-Sánchez, P. R., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. C. (2022). Artificial intelligence and human resources management: A bibliometric analysis. Applied Artificial Intelligence, 36(1), 2145631.
30. Parcheva, M. (2024). Artificial intelligence and workplace innovations-opportunities, challenges, benefits. *Izvestia Journal of the Union of Scientists-Varna. Economic Sciences Series*, *13*(1), 297-305.
31. Purwihartuti, Koernia, Ernie Tisnawati Sule, and Wa Ode Zusnita Muizu. "Organizational learning and knowledge management." Mediterranean Journal of Social Sciences 6.5 S5 (2015): 137: 140
32. Ramayah, T., Yeap, J. A., & Ignatius, J. (2014). Assessing knowledge sharing among academics: A validation of the knowledge sharing behavior scale (KSBS). *Evaluation review*, *38*(2), 160-187.
33. Sowa, K., Przegalinska, A., & Ciechanowski, L. (2021). Cobots in knowledge work: Human–AI collaboration in managerial professions. *Journal of Business Research*, *125*, 135-142.
34. Titi Amayah, A. (2013). Determinants of knowledge sharing in a public sector organization. *Journal of knowledge management*, *17*(3), 454-471.
35. Xiao, Y., Zhang, X., & de Pablos, P. O. (2017). How does individuals' exchange orientation moderate the relationship between transformational leadership and knowledge sharing?. Journal of Knowledge Management.
36. Yu, M. Y., Wilkins, L., & Ma, W. W. (2004). Developing an instrument for measuring knowledge sharing attitudes. *Innovations through information technology, ed. M. Khosrow-Pour*, 272-275.