

تقاطع هوش مصنوعی-اشتراک دانش و بهبود عملکرد سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰

کد مقاله: ۹۰۴۴۳۵

نصرالله تختایی^{۱*}، غلامعباس شیربتهی^۲

چکیده

با افزایش قدرت هوش مصنوعی، بزودی شاهد اثرات این فناوری در تمامی بخش‌ها و فعالیت‌های سازمانی از جمله مدیریت دانش خواهیم بود. وجه اشتراک هوش مصنوعی و مدیریت دانش، وجود هسته مرکزی دانش است. به بیان دیگر، مدیریت دانش شرایطی را فراهم می‌کند تا درک دانش و شرایط ذخیره و بازیابی، به اشتراک گذاری و پیاده سازی دانش رخ دهد، در حالی که هوش مصنوعی قابلیت‌های گسترش، استفاده و ایجاد دانش را به روش‌هایی نوین و کارآمد فراهم می‌کند. در این مقاله بهره گیری از هوش مصنوعی و اشتراک گذاری دانش در عملکرد سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد و جهت آشنایی بیشتر با ارتباط این دو حوزه، ابتدا یک معرفی اجمالی از هوش مصنوعی همچنین اشتراک گذاری دانش ارائه می‌دهیم. سپس سیستم نوین هوش مصنوعی- اشتراک دانش را معرفی و نقش آن در بهبود عملکرد سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

واژگان کلیدی: هوش‌مصنوعی، اشتراک‌دانش، عملکردسازمانی

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول، (نویسنده مسئول)

takhtaei.2006@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول

هوش مصنوعی مجموعه‌ای از فناوری‌های ارتباطات اطلاعاتی^۱ است که از هوش انسانی برای هدف اولیه بهبود مشاغل، ایجاد کارایی بیشتر و پیش‌برد رشد اقتصادی تقلید می‌کند (آراکپوگون^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، دانش جزء کلیدی است که نوآوری‌های هوش مصنوعی را قادر می‌سازد تا به عوامل و سیستم‌های هوشمند ارزش بیافزایند (رابینز^۳، ۲۰۱۹). عوامل هوشمند که از فعالیت‌های هوش مصنوعی حاصل می‌شوند، دارای دانش‌های متعددی هستند که برای بهبود بهره‌وری و ایجاد دانش جدید برای فرآیندهای تجاری مورد نیاز است. به عنوان مثال، رویکرد مبتنی بر هوش مصنوعی، استراتژی است که به موجب آن امکان دسترسی به اطلاعات ارزشمند را از طریق پلتفرم‌های مبتنی بر فناوری برای کارکنان فراهم می‌کند. علاوه بر این، هوش مصنوعی دارای طیف گسترده‌ای از ظرفیت‌ها در کمک به رویکردهای سازمان برای نوآوری از طریق فعالیت‌های دانش استراتژیک است. این رنسانس توسط شواهدی هدایت می‌شود که مزیت‌های رقابتی در صنایع برای رشد محدودتر و قابل توجه‌تر است.

با این حال، هوش مصنوعی برای رشد و درگیر شدن با واقعیت چالش‌های موجود در یک سازمان، به یک محیط سیستم‌های هوشمند توانمند نیاز دارد (هوانگ^۴ و رست^۵، ۲۰۱۸) بنابراین، در جایی که فقدان یک محیط توانمند وجود دارد، سازمان با توسعه و پیاده‌سازی سیستم‌های هوشمند، فرآیند توزیع، حفظ و استفاده مجدد از دانش مبارزه می‌کند. در چنین شرایطی، روش‌های بازبانی دانش، اشتراک‌گذاری و استفاده مجدد محدود و پیاده‌سازی چالش برانگیز است. بنابراین، یک رویکرد مکمل که هوش مصنوعی و ابزار اشتراک دانش را با سایر عوامل سازمانی ترکیب می‌کند باید در نظر گرفته شود. تمرکز چنین رابطه مکملی بر بهبود بهره‌وری از طریق ایجاد یک سیستم مبتنی بر دانش پیرامون نیروی کار در سازمان است (مالک^۶ و همکاران، ۲۰۲۰).

اهمیت مقوله دانش در دهه‌های اخیر رشد روز افزونی داشته است که این امر ناشی از تمرکز بر دانش بعنوان یکی از منابع استراتژیک سازمان می‌باشد. امروزه سازمان‌ها یکی از راه‌های تمایز خود از سازمان‌های دیگر را در افزایش میزان دانش بنیانی سازمان خود جستجو می‌کنند تا بتوانند از طریق آن به سطوح بالاتری از کارایی و نوآوری دست یابند. توانایی سازمان‌ها در یکپارچه‌سازی و هماهنگ نمودن دانش بعنوان یکی از راه‌های دستیابی و حفظ مزیت‌های رقابتی تلقی می‌گردد (محمدمهدی شعبانی، سید مهدی رفعتی اصل، شهلا سهرابی ۱۴۰۰).

چگونگی ایجاد، اشتراک‌گذاری و استفاده مجدد یک سازمان از دانش موجود، سطح مزیت رقابتی و رشد پایدار در اقتصاد دیجیتال را تعیین می‌کند، که به نوبه خود با استفاده هوشمندانه از دانش هدایت می‌شود. علاوه بر این، هوش مصنوعی بستری را برای تصمیم‌گیرندگان در سازمان فراهم می‌کند تا فعالیت‌های اشتراک دانش را ارتقا دهند که هم به نفع کارکنان و هم سازمان باشد. در مواجهه با یک چالش جدید، ماهیت دانش مورد نیاز هوش مصنوعی می‌تواند برای تعیین مشکل باشد، بنابراین نیاز به توسعه نقشه‌های دانش اساسی برای موفقیت اجرای مدل هوش مصنوعی-اشتراک دانش مهم است. برای پرداختن به این شکاف، هدف مطالعه ما بررسی تأثیر پیاده‌سازی مدل هوش مصنوعی-اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن عوامل کلیدی عملکرد سازمانی است.

در این مقاله، رابطه مکمل بین هوش مصنوعی و اشتراک دانش پاسخی به شکاف تحقیقاتی در مورد عدم ادغام دانش موجود مانند درس‌های آموخته شده از پروژه‌های تکمیل شده در یک سازمان به فرآیندهای تجاری را ارائه می‌دهد، معرفی فناوری‌های هوش مصنوعی سازمان را قادر می‌سازد تا بهبود کارایی کارکنان با دسترسی به پایگاه داده دانش. علاوه بر این، با کوشش در دانش موجود، یک سازمان به تولید دانش جدید از فرآیندهای تجاری و تعاملات کارکنان ادامه می‌دهد.

۲- آشنایی با هوش مصنوعی، عوامل و سیستم‌های هوشمند

هوش مصنوعی شامل عوامل هوشمند^۷ و سیستم‌های هوشمند^۸ است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا فعالیت‌های هوشمند و شناختی را انجام دهند که فرآیند کسب‌وکار را با وظایف یکپارچه می‌کند و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا نوآور باشند.

- 1- Information communication technologies (ICT)
- 2- Arakpogun
- 3- Robbins
- 4- Huang
- 5- Rust
- 6- Malik
- 7- Intelligent agents (IA)
- 8- Intelligent systems (IS)

بنابراین، مفهوم صلاحیت هوش مصنوعی، تفکر مرسوم مربوط به توسعه فناوری‌های هوش مصنوعی را گسترش می‌دهد و طراحی و استقرار آن را در محیط سازمانی به گونه‌ای ترکیب می‌کند که تولید ارزش را تسهیل می‌کند. از این رو، یک شایستگی هوش مصنوعی صرفاً فناوری مورد استفاده برای پشتیبانی از آن یا توانایی فنی برای استفاده مؤثر از آن نیست، بلکه مجموعه خلاقانه چنین فناوری‌ها، دانش سازمانی و نهادها به عنوان یک کل هماهنگ است (پاتریک میکالف^۱ و همکاران ۲۰۲۳).

هوش مصنوعی متشکل از هوش انسانی است که توانایی‌های شهودی ایده‌های خلاقانه و جدیدی را تولید می‌کند که نوآوری‌ها را در سازمان هدایت می‌کند، این به دلیل تفکر مبتنی بر تجربه بالاتر به عنوان یک مزیت رقابتی طبقه‌بندی می‌شود. هوش مصنوعی با تفکر خلاق، مهارت‌های حل مسئله و توانایی‌های شهودی مشخص می‌شود، همچنین هوش مصنوعی دارای ویژگی‌های تحلیلی و اکتشافی است. هوش مصنوعی بر اساس شناخت و ویژگی‌های یادگیری انسان ساخته شده است. بنابراین، هوش مصنوعی را می‌توان با یک «کودک انسانی» با توانایی یادگیری و جذب سریعتر ایده‌های جدید، از جمله آگاهی، خودآموزی و سایر ویژگی‌های هوش انسانی مقایسه کرد.

پیاده‌سازی هوش مصنوعی در دهه گذشته به موفقیت‌های سازمانی منجر شده است. به این ترتیب، سازمان‌ها به تدریج از مزایای هوش مصنوعی استقبال می‌کنند (آراکوگون و همکاران، ۲۰۲۱). هوش مصنوعی یک پیشرفت جدید در صنعت فناوری نیست زیرا کاربرد آن را می‌توان در سیستم‌های کامپیوتری مستقل مشاهده کرد. در عوض، هوش مصنوعی جزء اصلی یک سیستم کامپیوتری است که در یک محیط معین با ویژگی‌های اقدامات مستقل طراحی شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده تنظیم شده است. مشکلاتی در زیربنای مفهوم ویژگی‌های مستقل هوش مصنوعی وجود دارد، با این حال، مطالعات نشان می‌دهد که خودمختاری هوش مصنوعی به سادگی نشان می‌دهد که چنین سیستمی می‌تواند مستقل از مداخلات انسانی عمل کند و اعمال و وضعیت درونی خود را مدیریت کند.

فناوری‌های هوش مصنوعی به سیستم اطلاعاتی وابسته هستند که به طور خودکار روال‌ها را انجام می‌دهند، وظایف را تکرار می‌کنند و اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند (میلر^۲، ۲۰۱۹) علاوه بر این ویژگی‌ها، سیستم‌های هوشمند می‌توانند اطلاعات پیچیده، حل مسئله و راه‌حل‌های جایگزین را پردازش کنند. سیستم‌های هوشمند برای حمایت از محدودیت‌های انسانی مانند یادگیری و توانایی‌های انطباقی طراحی شده است (پاولو^۳، ۲۰۱۸).

بنابراین، انسان‌ها می‌توانند با کمک سیستم‌های هوشمند که پشتیبانی و کارآمدی را فراهم می‌کند، اکنون بیش از هر زمان دیگری فرآیندهای هوشمندانه‌تر و شناختی را انجام دهند. یکی از کارکردهای سیستم‌های هوشمند استفاده از اپراتورهای یادگیری مستقل هوش مصنوعی برای پیش‌بینی اثرات اقدامات در محیط و تجزیه و تحلیل اهمیت این اقدامات است.

سازمان‌ها هوش مصنوعی را به‌عنوان روشی متفاوت برای پاسخ‌گویی به چالش‌ها و مشکلات با هدف استخراج راه‌حلی با آگاهی‌ترین تصمیم در زمان واقعی از طرف تصمیم‌گیرندگان اجرا می‌کنند. بنابراین هوش مصنوعی مزایای بسیاری را برای سازمان به ارمغان می‌آورد، با این حال، مبارزه با اجرای صحیح دانش کسب‌وکار و منابع موجود، چالش‌هایی است که سازمان‌ها را به چالش می‌کشد.

۳- اشتراک دانش^۴: درک دانش سازمانی

هدف سازمان حفظ مزیت رقابتی با تکیه بر دارایی‌هایی است که ارزشمند، منحصر به فرد و کمیاب هستند و تقلید یا جایگزینی را برای رقابت دشوار می‌کنند. تعدادی از محققین استدلال کرده‌اند که دانش سازمانی منبع مورد نیاز برای دستیابی به این استراتژی است، بنابراین باید به عنوان یک دارایی استراتژیک در سازمان در نظر گرفته شود.

دانش عاملی حیاتی در به دست آوردن مزیت رقابتی است. موافقین مکتب استراتژیک معتقدند که یک شرکت تنها زمانی می‌تواند پیروز نبرد رقابتی گردد، اگر و تنها اگر، دانش مناسب تری نسبت به رقبای خود داشته باشد (مهدی قوی‌پنجه و فاطمه سلیمانی روزبهانی ۱۳۹۴). فرآیند ایجاد دانش ممکن است گهگاه شامل توسعه ایده‌ها و راه‌حل‌ها از ابتدا باشد، اما اغلب به پیکربندی مجدد و ترکیب مجدد دانش پس‌زمینه موجود می‌انجامد. این سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با موقعیت‌های جدید سازگار شوند. علاوه بر این، شرکت‌ها ممکن است دانش را از منابع خارجی کسب کنند. در نتیجه، ایجاد دانش ممکن است به شکل کسب دانش از طریق جستجو یا منبع‌یابی اطلاعات باشد (محمد حسین جراحی و همکاران ۲۰۲۳).

دو نوع دانش وجود دارد، دانش آشکار و دانش ضمنی. دانش صریح دانشی است که ارتباط، پردازش، ارسال و ذخیره‌سازی آن آسان‌تر است. در این میان، دانش ضمنی، دانش نهفته در فرد است که بیشتر شخصی است و برقراری ارتباط با آن دشوار است.

- 1- Patrick Mikalef
- 2- Miller
- 3- Pavlou
- 4- Knowledge sharing

بنابراین، لازم است این دانش به سایر کارکنان منتقل شود تا به دانش شرکت تبدیل شود. بنابراین، اشتراک دانش نقش مهمی ایفا می کند. (لینا لطیفه^۱ و همکاران ۲۰۲۲)

علاوه بر این، دانش سازمانی می تواند مسیری از رویدادهای تاریخی خاص مانند تعاملات داخلی و خارجی، پروژه های گذشته با درس های آموخته شده و سیاست های انطباق توسط سازمان باشد. بنابراین دانش سازمانی منحصر به فرد است زیرا تاریخچه تجارب یادگیری از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. در نتیجه، دانش جمعی در فرآیندهای پیچیده کسب و کار سازمانی که شامل انجمن های رسمی و غیررسمی بین کارکنان است، تعبیه شده و شبکه ای مشترک و غیرمستند از هنجارها و شیوه ها است. دانش یا تخصص که با سازمان وجود دارد از طریق کانالی که می تواند به عنوان اشتراک دانش توصیف شود، به اشتراک

گذاشته، منتقل و یا هماهنگ می شود. هدف در اینجا تقویت بهره وری سازمانی، نوآوری مستمر و حفظ مزیت رقابتی است. در حال حاضر مدیریت دانش^۲ یک مفهوم جدید محسوب میشود و به سازمانها کمک میکند تا اطلاعات و تخصص های مهمی که بخشی از حافظه سازمان میباشد و بدون ساختار مشخص در سازمان وجود دارد را شناسایی، انتخاب، سازماندهی، توزیع و منتقل نماید. اشتراک دانش به عنوان عنصر محوری مدیریت دانش عبارت از یک استراتژی با هدف به اشتراک گذاشتن دانش صحیح به فرد مناسب در زمان مناسب است (ودود جوان امانی، حمید اکبری ۱۴۰۱).

سازمانها می توانند از جامعه پذیری به عنوان یک محیط استراتژیک برای ترویج اشتراک دانش ضمنی استفاده کنند، زیرا کارکنان می توانند در طول تعاملات اجتماعی با هم تعامل داشته باشند و دانش جدید ایجاد کنند. این دانش جدید پایه و اساس نوآوری، کارایی و پیشرفت رقابتی برای سازمان می شود. برای دانش صریح، برونی سازی به عنوان یک سازه و محیط اجتماعی، کارکنان را قادر می سازد تا با سیستم ها تعامل داشته باشند و دانش ضمنی را به اشتراک بگذارند. با این حال، موانع بالقوه ای برای پیاده سازی اشتراک دانش از جمله نگرش کارکنان به سیستم جدید، عدم تمایل به مشارکت و هزینه های مرتبط با پیاده سازی وجود دارد. بنابراین، این چالش ها تحقیقات بیشتر در مورد پیاده سازی سیستم های اشتراک دانش را ضروری می کند.

۴- عملکرد سازمانی^۳

برای بهبود عملکرد سازمان، همواره راهکارهای منطقی و موثر وجود دارد. فرصت پیشرفت کردن کم و بیش برای تمام سازمانها و شرکتها فراهم است، اما بررسی راهکارهای موثر که بتواند عملکرد سازمان را ارتقا دهد، مسیر را کوتاه تر می کند. شرکت هایی که می خواهند در فضای رقابتی و پر جنب و جوش در حوزه خود به موفقیت برسند و جایگاه خود را حفظ کنند باید عملکرد خود را ارتقا دهند.

همواره در اکثر سازمان های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان های خویش می باشند (سیدمحسن علامه و مهدی مقدمی ۱۳۸۸). محققان در زمینه مدیریت عملکرد در گذشته عملکرد را صرفاً به عنوان دیدگاه های عملیاتی و مالی مورد بحث قرار داده اند که مستقیماً بر رقابت و استراتژی های سازمانی تأثیر می گذارد. دیدگاه عملیاتی بیشتر بر عوامل موفقیت سازمانی اعم از مدیریت هزینه، مدیریت فرآیندها و کنترل کیفیت کلی که منجر به مزیت رقابتی بلندمدت می شود، تمرکز دارد و دیدگاه مالی به طور کلی به ارزیابی دارایی ها و بدهی های سازمان و نحوه ایجاد درآمدها برای انعکاس صورت های مالی سازمان اشاره دارد. نقش فناوری در بهبود عملیات اجرایی برای دستیابی به اهداف سازمانی مانند تعالی عملیاتی، اهداف مالی و رضایت مشتری مهم است. عملکرد سازمان ترکیب گسترده ای هم از دریافتی های غیر ملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی های عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است (سید محسن علامه و مهدی مقدمی ۱۳۸۸). سرمایه گذاری مستمر یک سازمان در هوش مصنوعی و سایر فناوری های اطلاعاتی سهم بزرگی در بهبود فرآیندهای کسب و کار، تجهیز کارکنان به دانش و آموزش مداوم داشته و به نوبه خود تأثیر مستقیمی بر بهبود عملکرد سازمانی خواهد داشت.

هیچ قانون مشخصی وجود ندارد که به یک مدیر دستور بدهد برای بهبود عملکرد سازمان خود این گونه رفتار کند. یک سری اصول کلی، نشان دهنده مسیر صحیح برای این اهداف هستند. مدیر با در نظر گرفتن نوع فعالیت، تعداد کارمندان و کیفیت عملکرد آنها، استراتژی های خاص را تنظیم می کند. بنابراین بسیار مهم است که سازمان عواملی را شناسایی و مدیریت کند که می تواند بر نگرش کارکنان نسبت به انجام وظایف و نقش هایشان تأثیر گذاشته و در نتیجه به دستیابی به عملکرد بالاتر کمک کند. سازمانها همچنین تشویق می شوند تا تعادلی بین اجرای واحدهای اندازه گیری عملکرد و نگرش های کارکنان نسبت به بهبود عملکرد بیابند.

۵- تقاطع هوش مصنوعی- اشتراک دانش^۱ و بهبود عملکرد سازمان

1- Lyna Latifah

2- knowledge management(km)

3- Organizational Performance (op)

امروزه هوش مصنوعی با فعال کردن تکنیک‌های تحلیل و تجسم پیشرفته، جنبه‌های مختلف مدیریت و اشتراک دانش را متحول کرده است به طوری که با ادغام الگوریتم‌ها و فناوری‌های هوش مصنوعی، سازمان‌ها می‌توانند از داده‌های گسترده استفاده کرده و بینش‌های معناداری را برای پشتیبانی از فرآیندهای تصمیم‌گیری استخراج کنند (پریادارشینی بوپاتی^۲ و همکاران ۲۰۲۳). توزیع دانش در سراسر سازمان، پیش‌نیاز به کارگیری موثر آن در حل مسئله و تصمیم‌گیری است. اما اشتراک دانش اغلب با موانع زمانی، مکانی و بدیهی‌تر عملکردی مواجه است. در نتیجه، در بسیاری از سازمان‌ها، اشتراک دانش به صورت محلی و پراکنده است. هوش مصنوعی می‌تواند به دو طریق در شکستن این سیلوهای سازمانی کمک کند: (۱) با گرد هم آوردن افرادی که روی موضوعات مشابهی کار می‌کنند اما مرزها یا جغرافیای متفاوتی از هم جدا شده‌اند، و (۲) با ایجاد سیستم‌های هماهنگی مرتبط‌تر که مدیران درک بهتری از محدودیت‌های دانش دارند (محمد حسین جراحی و همکاران ۲۰۲۳).

تقاطع بین فناوری‌ها و اشتراک گذاری دانش، تئوری تبادل اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند که در این تئوری از تقاطع بین هوش مصنوعی و اشتراک دانش مجموعه‌ای از فعالیت‌ها برای سازمان فراهم می‌شود که زنجیره‌ای از روابط متقابل بین نهادهای درگیر در رابطه مبادله را پیش می‌برد. در نتیجه چنین مبادلات متقاطعی روابط مهم جدیدی را شکل می‌گیرد که درک دانش کارکنان را ارتقا می‌دهد.

سیستم‌های هوش مصنوعی می‌توانند با ایجاد نمودارهای اجتماعی پویا، ارتباطات متقابل بین افراد و تیم‌ها را برای ارائه دیدگاهی جامع در مورد منابع دانش و تنگناها در سازمان ایجاد کنند که موجب ایجاد کانال‌های منسجم‌تر جهت اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند. علاوه بر این، از طریق نمودارهای اجتماعی سازمانی، سازمان‌ها ممکن است بتوانند به طور دقیق و عادلانه به منابع تخصص و مشارکت دانش پاداش دهند (محمد حسین جراحی و همکاران ۲۰۲۳).

تقاطع هوش مصنوعی - اشتراک دانش درک بسیاری از مکانیسم‌های میانجی تحلیلی را پرورش می‌دهد که هم سازمان و هم کارمندان را در یک دنیای واقعی که بر رقابت دیجیتال شده تأثیر می‌گذارد، پرورش می‌دهد. از این رو، هوش مصنوعی به طور گسترده به سیستم‌های پشتیبانی هوشمند بر اساس الگوریتم‌ها، پردازش زبان طبیعی، روش‌های یادگیری ماشین و هوش انسانی برای ارائه پشتیبانی از فعالیت‌های انسانی و تصمیم‌گیری اشاره دارد. بدین ترتیب دانش احکامی از سازمان و محیط زیربنایی آن ارائه می‌شود. به این ترتیب، رابطه بین کارمند به کارمند، کارمند به کارمند، سازمان به کارمند، و سازمان به کارمند مشارکت‌های به اشتراک گذاری دانش از طریق یک محیط تبادل اجتماعی فعال هوش مصنوعی و تأثیر بر بهره‌وری و عملکرد کارکنان نیاز به یک پشتوانه دارد. درک نظری در حالی که دیدگاه‌های متفاوتی در مورد نحوه برنامه‌ریزی تعاملات سیستمی کارکنان و سازمان‌ها وجود دارد، نیاز به درک بیشتر ما از دیدگاه متقاطع هوش مصنوعی - اشتراک دانش وجود دارد. بینش‌های حاصل از چنین درکی برای پیش‌بینی تعاملات کارکنان با فرآیندهای سازمانی فعال شده با هوش مصنوعی و افزایش منحنی‌های یادگیری از فعالیت‌هایی که توسط تبادل اجتماعی اشتراک دانش هدایت می‌شوند، حیاتی است. سازمان‌ها روی نوآوری‌هایی سرمایه‌گذاری می‌کنند که دارای هوش مصنوعی هستند که می‌توانند دانش جدید را در پایگاه‌های داده‌های ابری مختلف و دیگر پلتفرم‌ها ذخیره، به اشتراک بگذارند و ایجاد کنند. با این حال، بررسی انتقادی نشان می‌دهد که تبادل اجتماعی بین کارکنان و پلتفرم‌های ابری مجهز به هوش مصنوعی باعث پیشرفت تعاملات یا عملکرد دانش نمی‌شود. در بررسی زمینه مکانیسم‌های متقاطع، نقش تعامل اجتماعی سازمان‌یافته بر مکانیسم‌های هوش مصنوعی - اشتراک دانش تأکید می‌کند (اولان^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). در حالی که ارتباطات مبتنی بر هوش مصنوعی بر مکانیسم‌های تقویتی مانند پاسخ‌های هوشمند/خودکار و اصلاحات خودکار در ایمیل‌ها و همچنین سایر برنامه‌های رسانه‌های اجتماعی متمرکز است. همچنین ذکر این نکته ضروری است که ماهیت مبادله اجتماعی به طور کلی می‌تواند به دو شکل مبادلات اجتماعی مستقیم و تعمیم یافته/غیر مستقیم باشد.

۶- نتیجه‌گیری

توزیع دانش در سراسر سازمان، پیش‌نیاز بکارگیری موثر آن در حل مسئله و تصمیم‌گیری است. با این حال، به اشتراک‌گذاری دانش اغلب با موانع زمانی، مکانی و عملکردی مواجه است. در نتیجه، در بسیاری از سازمان‌ها، اشتراک دانش به صورت محلی و پراکنده اتفاق می‌افتد. هوش مصنوعی از دو طریق می‌تواند در شکستن این موانع سازمانی نقش داشته باشد: گرد هم آوردن افرادی که در زمینه مشابه کار می‌کنند ولی از منظر جغرافیایی یا یکدیگر فاصله دارند همچنین ایجاد سیستم‌های هماهنگ‌کننده مرتبط‌تر و یا توزیع موثر دانش با پیش‌بینی حوزه‌های دانشی در حال رشد و شناسایی حوزه‌های دانشی مناسب بر اساس تعامل کارمندان با محتوای مربوطه.

۱ Artificial intelligence - knowledge sharing (AI-KH)

۲- Priyadharshini Bhupathi

۳- Olan

در این مقاله مدل هوش مصنوعی- اشتراک دانش را معرفی کردیم که می تواند با بهره گیری از فناوری های نوین و ایجاد شبکه های دانش سازمانی مشارکت بین کارکنان را تقویت و در اشتراک گذاری دانش به عنوان یک عامل کلیدی برای بهبود عملکرد سازمانی نقش بسزایی داشته باشد. ما از یافته های خود استفاده می کنیم تا سهم قابل توجه یک سیستم هوش مصنوعی- اشتراک دانش را به سمت استراتژی عملکرد سازمانی پایدارتر برای عملیات تجاری در یک جامعه دیجیتالی دائماً در حال تغییر به سازمان ها توصیه کنیم.

پیاده سازی سیستم هوش مصنوعی- اشتراک دانش برای فهرست بندی اولویت دانش با فرآیندهای تجاری، و در نتیجه، کارایی و بهره وری قوی است. ادغام هوش مصنوعی اشتراک دانش^۱ علاوه بر اینکه برای ارتقای دانش موجود مهم است، برای ایجاد دانش جدید نیز ضروری است. علاوه بر این، سیستم هوش مصنوعی- اشتراک دانش بر سه دیدگاه عملکرد (مالی، بازار محصول و بازده سهامداران) با افزایش کارایی، دانش و دانش زمانی کارکنان، تأثیر مثبتی دارد. در نهایت این مقاله به سازمان هایی که قصد دارند برای تعاملات دانش کارکنان خود از شیوه های نوآورانه فناوری محور بهره مند شوند توصیه می شود.

منابع

- ۱- جوان امانی، ودود، اکبری، حمید، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر مدیریت دانش و سرمایه های فکری در کسب مزیت رقابتی و اولویت بندی آن، نشریه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۸، شماره ۲.
- ۲- شعبانی، محمدمهدی، رفعتی اصل، سید مهدی، سهرابی، شهلا، (۱۴۰۰)، امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور، نشریه عملی فناوری اطلاعات و ارتباطات انتظامی، سال دوم، شماره ۴.
- ۳- علامه، سیدمحسن، مقدمی، مهدی، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه ی موردی: واحد نیرو محرکه ی شرکت ایران خودرو، پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی- پژوهشی سال دهم، شماره ۱، پیاپی ۳۸، نیمه اول سال ۱۳۸۹
- ۴- قوی پنجه، مهدی، سلیمانی روزبهانی، فاطمه، (۱۳۹۴)، نقش و تاثیر مدیریت دانش در ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان ها، کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران
- 5- Arakpogun, E. O., Elsahn, Z., Olan, F., & Elsahn, F. (2021). Artificial Intelligence in Africa: Challenges and Opportunities. *The Fourth Industrial Revolution: Implementation of Artificial Intelligence for Growing Business Success*, 375-388
- 6- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018). Artificial Intelligence in Service. *Journal of Service Research*, 21(2), 155-172.
- 7- Lyna Latifah , Doddy Setiawan , Y. Anni Aryani, Isfenti Sadalia, Mohammad Nur, Rianto Al Arif, (2022), Human Capital and Open Innovation: Do Social Media Networking and Knowledge Sharing Matter?, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*
- 8- Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*, 109, 524-535.
- 9- Miller, T. (2019). Explanation in artificial intelligence: Insights from the social sciences. *Artificial Intelligence*, 267, 1-38
- 10- Mohammad Hossein Jarrahi, David Askay, Ali Eshraghi, Preston Smith, (2023), Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI, *Business Horizons Journal* 66, 87-99
- 11- Olan, F., Arakpogun, E. O., Jayawickrama, U., Suklan, J., & Liu, S. (2022). Sustainable supply chain finance and supply networks: The role of artificial intelligence. *Ieee Transactions on Engineering Management*, 1-16
- 12- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, Emmanuel., Suklan, Jana., Nakpodia, Franklin., Damij, Nadja., Jayawickrama, Uchitha., (2022), Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance, *Journal of Business Research* 145, 605-615
- 13- Patrick Mikalef, Najmul Islam, Vinit Parida, Harkamaljit Singh, Najwa Altwaijry, (2023), Artificial intelligence (AI) competencies for organizational performance: A B2B marketing capabilities perspective, *Journal of Business Research* 164
- 14- Pavlou, P. A. (2018). Internet of Things – Will Humans be Replaced or Augmented? *GfK Marketing Intelligence Review*, 10(2), 42-47
- 15- Priyadarshini Bhupathi , S. Prabu , Alexis P.I. Goh, (2023), ARTIFICIAL INTELLIGENCE-ENABLED KNOWLEDGE MANAGEMENT USING A MULTIDIMENSIONAL ANALYTICAL FRAMEWORK OF VISUALIZATIONS, *Journal Pre-proof*
- 16- Robbins, S. A. (2019). AI and the path to envelopment: knowledge as a first step towards the responsible regulation and use of AI-powered machines. *AI&Society: the Journal of Human-Centered Systems and Machine Intelligence*, urn:issn:0951-5666