



Kharazmi University



Human-Information INTERACTION

## Examining the Relationship Between Artificial Intelligence Capabilities and Organizational Creativity: The Mediating Role of Knowledge Sharing (Librarians of Medical Sciences University Libraries)

Seifallah Andayesh<sup>1</sup> | Zahra Kianrad<sup>2</sup>

1. Corresponding author, Assistant Professor, Knowledge and Information Science, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. **Email:** [andayesh.s@pgu.ac.ir](mailto:andayesh.s@pgu.ac.ir)
2. PhD Knowledge and Information Science, University of Tehran, Tehran, Iran, **Email:** [kianrad.zahra@gmail.com](mailto:kianrad.zahra@gmail.com)

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article type:</b> Research Article</p> <p><b>Article history:</b> Received 1 June 2025 Received in revised form 6 July 2025 Accepted 9 July 2025 Published online 16 September 2025</p> <p><b>Keywords:</b> Artificial Intelligence, Organizational Creativity, Librarians, Knowledge Sharing.</p>	<p><b>Introduction:</b> This research was conducted with the aim of explaining the mediating role of knowledge sharing in the relationship between artificial intelligence and organizational creativity among librarians working in the libraries of medical universities located in Tehran.</p> <p><b>Methodology:</b> The research method was descriptive-survey and, from the perspective of purpose, applied. The statistical population consisted of all librarians employed in the libraries of medical universities in Tehran. Given the limited size of the population, a census method was used for data collection, and a total of 214 questionnaires were completed and collected. Data gathering was carried out between October and December 2024. To measure the research variables, valid and standardized instruments were used. The level of artificial intelligence utilization was assessed through a 22-item questionnaire in five dimensions (AI management, AI-based decision-making, AI infrastructure, AI readiness, and AI-related skills) adapted from Chen et al. (2022). Organizational creativity was measured using the 15-item instrument developed by Liao and Wu (2013). The knowledge sharing indicator was evaluated using the 12-item questionnaire developed by Damaj et al. (2016). All instruments were designed based on a five-point Likert scale. The validity of the instruments was confirmed through convergent and discriminant validity analyses, and their reliability was verified by calculating Cronbach's alpha. Data analysis was performed using SmartPLS software. In this regard, model fit indices, path analysis, and the test of the mediating role were evaluated.</p> <p><b>Findings:</b> The results showed a positive and significant relationship between artificial intelligence and organizational creativity. Additionally, artificial intelligence had a positive and significant effect on knowledge sharing. Moreover, knowledge sharing established a positive and significant relationship with organizational creativity.</p> <p><b>Conclusion:</b> The analyses indicate that knowledge sharing plays a critical role as a full mediator in linking artificial intelligence capabilities with organizational creativity.</p> <p><b>Keyword:</b> Artificial Intelligence, Organizational Creativity, Librarians, Knowledge Sharing</p>

**Cite this article:** Andayesh S, Kianrad Z. Examining the Relationship Between Artificial Intelligence Capabilities and Organizational Creativity: The Mediating Role of Knowledge Sharing (Librarians of Medical Sciences University Libraries). *Human Information Interaction* 2025; 12 (2), 114-129





Kharazmi University



## Extended Abstract

### Introduction

This study examines the relationship between artificial intelligence (AI) utilization and organizational creativity, with knowledge sharing as a mediating variable, among librarians working in medical sciences university libraries in Tehran. AI, as a transformative technology of the Fourth Industrial Revolution, plays a growing role in enhancing organizational performance through automation, decision support, and improved information management. Literature indicates that AI positively influences creativity and that knowledge sharing reinforces this effect by facilitating exchange, collaboration, and innovative behaviors. Despite increasing global attention to AI capabilities, research in knowledge-intensive environments such as academic libraries remains limited. Addressing this gap, the present study uses a structural equation modeling approach to explore how AI adoption contributes to creativity and how knowledge sharing fully mediates this relationship within library settings.

### Methods and Materoal

This applied and quantitative study examines the relationship between artificial intelligence and organizational creativity, considering the mediating role of knowledge sharing among librarians in medical sciences universities in Tehran. Using a census sampling approach, data were collected from 214 librarians between October and December 2024. Validated instruments were employed to assess AI utilization, organizational creativity, and knowledge sharing. Reliability and validity were confirmed through Cronbach's alpha and convergent/discriminant validity analyses. Structural equation modeling (SEM) using SmartPLS was applied to test the conceptual model and hypotheses, enabling simultaneous evaluation of latent variables, path coefficients, and model fit indices.

### Resultss and Discussion

Based on the statistical evidence, the Z-value exceeded the threshold of 1.96, confirming with 95% confidence that knowledge sharing plays a significant mediating role between artificial intelligence (AI) and organizational creativity ( $P \leq 0.05$ ). The Variance Accounted For (VAF) index, used to assess the strength of the mediation effect, was calculated as 0.894, indicating full mediation. Structural Equation Modeling (SEM) results further demonstrated that AI has a positive and significant effect on organizational creativity ( $\beta = 0.501$ ,  $t = 11.909$ ,  $P \leq 0.05$ ), meaning that a one-unit increase in AI utilization results in an average increase of 0.501 standard deviations in creativity. Additionally, AI positively influences knowledge sharing ( $\beta = 0.537$ ,  $t = 9.672$ ,  $P \leq 0.05$ ), implying that higher AI adoption leads to improved knowledge sharing. Finally, knowledge sharing itself positively and significantly impacts organizational creativity ( $\beta = 0.618$ ,  $t = 9.853$ ,  $P \leq 0.05$ ), suggesting that a one-unit increase in knowledge sharing contributes to a 0.618 standard deviation growth in creativity.



Kharazmi University

# Journal of Human-Information Interaction

Online ISSN: 2423-7418

<https://hi.khu.ac.ir/>



## Conclusion

The study highlights the strategic role of artificial intelligence (AI) in enhancing organizational creativity through the mediating effect of knowledge sharing among librarians in medical sciences university libraries. The findings indicate that AI capabilities positively influence both knowledge sharing and organizational creativity, reinforcing previous research and demonstrating that AI functions not only as a technological tool but also as a cognitive and cultural infrastructure that strengthens communication, decision-making, and innovation. Knowledge sharing also significantly promotes creativity by fostering the exchange of experiences, ideas, and expertise, thereby enabling collaborative problem-solving and the generation of novel solutions. Despite its contributions, the research is limited by its focus on a specific population, the use of self-reported data, and its cross-sectional design. The study recommends investing in AI infrastructure, cultivating a strong knowledge-sharing culture, and implementing supportive managerial practices to promote innovation, enhance learning, and achieve sustainable organizational competitiveness.

**Keywords:** Artificial Intelligence, Organizational Creativity, Librarians, Knowledge Sharing

## تبیین نقش میانجی اشتراک دانش در ارتباط بین هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های علوم پزشکی شهر تهران)

سیف اله اندایش<sup>۱</sup>، زهرا کیان راد<sup>۲</sup>

۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. رایانامه:

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

۲. دانش‌آموخته دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:

[kianrad.zahra@gmail.com](mailto:kianrad.zahra@gmail.com)

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر قابلیت‌های هوش مصنوعی بر خلاقیت سازمانی، با تأکید بر نقش میانجی تسهیم دانش، در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در تهران انجام شده است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۱۱	روش پژوهش: روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی و از منظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران بود. با توجه به محدود بودن حجم جامعه، روش سرشماری برای گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت و در مجموع ۲۱۴ پرسشنامه تکمیل و وارد تحلیل شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزارهای معتبر و استاندارد بهره گرفته شد. میزان استفاده از هوش مصنوعی از طریق پرسشنامه‌ای ۲۲ گویه‌ای در پنج بعد (مدیریت هوش مصنوعی، تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی، زیرساخت هوش مصنوعی، آمادگی برای هوش مصنوعی، و مهارت‌های مرتبط با هوش مصنوعی) که از مطالعه چن و همکاران (۲۰۲۲) اقتباس شده بود، ارزیابی گردید. خلاقیت سازمانی با ابزار ۱۵ گویه‌ای طراحی شده توسط لیائو و وو (۲۰۱۳) سنجیده شد. شاخص تسهیم دانش نیز با استفاده از پرسشنامه داماج و همکاران (۲۰۱۶) شامل ۱۲ گویه ارزیابی گردید. تمامی ابزارها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شدند. روایی ابزارها از طریق تحلیل روایی همگرا و واگرا و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۱۵	یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، هوش مصنوعی اثر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارد. از سوی دیگر، تسهیم دانش با خلاقیت سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌سازد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۱۸	نتیجه‌گیری: تحلیل‌ها بیانگر آن است که تسهیم دانش به‌عنوان یک متغیر میانجی کامل، نقش مهمی در پیوند میان قابلیت‌های هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی ایفا می‌کند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۲۵	کلیدواژه‌ها: هوش مصنوعی، خلاقیت سازمانی، تسهیم دانش، کتابداران، اشتراک‌گذاری دانش.
	کلیدواژه‌ها: هوش مصنوعی، خلاقیت سازمانی، تسهیم دانش، کتابداران، اشتراک‌گذاری دانش.

استناد: اندایش سیف اله، کیان راد زهرا (۱۴۰۴). تبیین نقش میانجی اشتراک دانش در ارتباط بین هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های علوم پزشکی شهر تهران). تعامل انسان و اطلاعات، ۱۲ (۲)، ۱۱۴-۱۲۹.



## مقدمه

انقلاب صنعتی چهارم تأثیر زیادی بر تحول سریع فناوری داشته و فعالیت‌های سازمانی به‌طور چشمگیری در حال تغییر هستند. با ظهور هوش مصنوعی، چشم‌انداز کلی آموزش و صنعت در حال دگرگونی و تغییر است (تلا، آجانی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). هوش مصنوعی در جامعه معاصر گسترده است و فرآیندهای تجاری و اتوماسیون هوشمند را متحول کرده است (گروسی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). به دلیل پتانسیل نمایی آن، کسب‌وکارها و سازمان‌ها در سراسر جهان در حال پذیرش کاربردهای این فناوری برای بهره‌برداری بهینه از آن هستند. هوش مصنوعی اغلب به‌عنوان عامل کلیدی برای پیشرفت اقتصادی آینده (ال آردلیا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴)، و یک منبع مهم ارزش تجاری توسط بسیاری به‌عنوان یک فناوری استراتژیک شناخته شده است که انقلاب و تحول صنعتی جدیدی را هدایت می‌کند (ژو و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). طبق برآوردی بیش از ۷۰ درصد از سازمان‌ها حداقل یکی از ابزارهای فناوری هوش مصنوعی را پذیرش خواهند کرد و ممکن است تا سال ۲۰۳۰ فعالیت اقتصادی اضافی به ارزش ۱۳ تریلیون دلار ایالات متحده تولید کنند که موجب افزایش تولید ناخالص داخلی جهانی به میزان حدود ۱.۲ درصد در هر سال خواهد شد (جاسکوئس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). توسعه سریع آن فرصت‌ها و چالش‌های زیادی را برای سازمان‌ها به‌وجود می‌آورد (ال آردلیا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۴).

هوش مصنوعی در چند سال گذشته به یکی از اولویت‌های اصلی فناوری در سازمان‌ها تبدیل شده است، که عمدتاً با توجه به در دسترس بودن داده‌های کلان و ظهور تکنیک‌ها و زیرساخت‌های پیچیده به وجود آمده است (داونپورت و رونانکی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). هوش مصنوعی در علوم کامپیوتر یک موضوع مهم است. در این زمینه، تمرکز بر رفتار انسانی و چگونگی تقلید ماشین‌ها از رفتار هوشمند انسان است (آسیم و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳). هوش مصنوعی شامل سیستم‌های خبره (ESS)، منطق فازی، شبکه‌های عصبی مصنوعی، الگوریتم‌های تکاملی، استدلال مبتنی بر مورد، پردازش تصویر، پردازش زبان طبیعی، شناسایی گفتار و رباتیک است (مارتین و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۴). این حوزه‌ها جدا از هم نیستند و در بسیاری از سیستم‌های هوشمند، هم‌زمان دو یا چند تکنیک هوش مصنوعی در حل مسائل مشارکت دارند (کنیا و نعمت‌زاده<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۴). تکنیک‌ها یا ابزارهای هوش مصنوعی در بسیاری از زمینه‌ها مانند کسب‌وکار، مدیریت، پزشکی، نظامی و غیره به کار گرفته شده‌اند. علم کتابداری و اطلاعات نیز در استفاده از سیستم‌های هوشمند پیشرفت کرده است (آسمی و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۱). به‌دلیل ویژگی تکاملی این حوزه، هنوز توافقی بر سر یک تعریف واحد از هوش مصنوعی وجود ندارد (الزوریر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۸). در سناریوهای هوش مصنوعی، تأکید بر رفتار انسانی و نحوه تقلید ماشین‌ها از رفتار هوشمند انسان است (آسمی و همکاران، ۲۰۲۱). در یک تعریف اولیه، هوش مصنوعی به‌عنوان علم و مهندسی ساخت ماشین‌های هوشمند، به‌ویژه برنامه‌های هوشمند کامپیوتری است و هدف نهایی ساخت برنامه‌های کامپیوتری است که بتوانند مشکلات را حل کرده و اهداف را در جهان همانند انسان‌ها تحقق بخشند (مک کارثی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۷). بعدها، هوش مصنوعی به‌عنوان یک خوشه از فناوری‌ها و رویکردهای محاسباتی با تمرکز بر توانایی کامپیوترها برای اتخاذ تصمیمات منطقی و انعطاف‌پذیر در پاسخ به

<sup>1</sup> Tella & Ajani

<sup>2</sup> Gursoy, Chi, Lu, & Nunkoo

<sup>3</sup> El Ardelya, Taylor, & Wolfson

<sup>4</sup> Zhou & Lee

<sup>5</sup> Jacques, Michael, Raoul, James, & Jeongmin

<sup>6</sup> El Ardelya et al

<sup>7</sup> Davenport & Ronanki

<sup>8</sup> Asim, Arif, Rafiq, & Ahmad

<sup>9</sup> Martin, Zhuang, & Schaefer

<sup>10</sup> Konya & Nematzadeh

<sup>11</sup> Asemi, Ko, & Nowkarizi

<sup>12</sup> Elsevier

<sup>13</sup> McCarthy

شرایط محیطی پیش‌بینی‌ناپذیر است (تريدینیک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). هوش مصنوعی تقلید فرآیندهای هوش انسانی توسط سیستم‌های کامپیوتری است و تمرکز آن بر مدل‌سازی چارچوب‌های مفهومی است که در حل مسائل توسط انسان استفاده می‌شود (آسیم و همکاران، ۲۰۲۳). فناوری هوش مصنوعی ابزاری قوی برای ارتقای توسعه و پیشرفت اجتماعی است. در نتیجه، فناوری هوش مصنوعی اکنون به‌طور فزاینده‌ای اهمیت پیدا کرده است (تاونسند و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). گزارشی اخیر از گارتنر نشان داد که تعداد سازمان‌هایی که هوش مصنوعی را پیاده‌سازی کرده‌اند در چهار سال گذشته ۲۷۰ درصد رشد کرده و در سال گذشته سه برابر شده است (رول جونز و هاوارد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). در حالی که هیجان زیادی برای پتانسیل ارزش تجاری که هوش مصنوعی می‌تواند ایجاد کند وجود دارد، سازمان‌هایی که به‌تازگی به پذیرش راه‌حل‌های هوش مصنوعی پرداخته‌اند با چالش‌های زیادی روبرو هستند که مانع از دستیابی به بهبود عملکرد می‌شود (فانتین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). بنابراین، سازمان‌ها باید سرمایه‌گذاری کنند تا بتوانند از سرمایه‌گذاری‌های هوش مصنوعی خود بهره‌برداری کنند (رانسبوتم و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹).

به اشتراک‌گذاری دانش برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان‌ها بسیار مهم است، زیرا می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا منابع جدیدی از دانش را از طریق همکاری و ایجاد تولید کنند، مهارت‌های حل مشکل سازمان‌ها را به‌طور قابل‌توجهی به‌روز کند و آگاهی از فرآیند تصمیم‌گیری افراد به اشتراک‌گذار را افزایش دهد (زب و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۵). خلاقیت ویژگی اصلی هوش انسانی است و همچنین چالشی اجتناب‌ناپذیر برای هوش مصنوعی به شمار می‌آید. در حال حاضر، محققان هوش مصنوعی را در عمل به‌کار گرفته‌اند و تریلرهای فیلم شگفت‌انگیزی ساخته‌اند که معمولاً به کمک خلاقیت انسانی نیاز دارند و این امکان را می‌دهند که هوش مصنوعی تخصص و خلاقیت فردی را افزایش دهد (اسمیث و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). برای بررسی تأثیر هوش مصنوعی بر خلاقیت سازمانی، برخی از محققان به‌طور خلاقانه مفهوم و چارچوب توانمندی‌های هوش مصنوعی را پیشنهاد کرده‌اند و تأثیر آن را بر خلاقیت و عملکرد سازمانی مورد مطالعه قرار داده‌اند (میکالف و گوپتا<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). با این حال، تحقیقات کمی در خصوص تأثیر خاص توانمندی‌های هوش مصنوعی بر خلاقیت سازمانی وجود دارد (پینارباسی و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۴). توانمندی‌های هوش مصنوعی به توانایی سازمان‌ها در انتخاب، هماهنگ‌سازی و استفاده از منابع خاص هوش مصنوعی اشاره دارد (ال بالوشی و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۵). تحقیقات موجود عمدتاً بر خلاقیت فردی کارکنان تمرکز دارند، در حالی که از دیدگاه سازمانی، تسهیم دانش عامل کلیدی برای ایفای نقش هوش مصنوعی در سازمان است (اسلام و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۱). تسهیم دانش میان کارکنان می‌تواند به تبدیل دانش فردی به دانش جمعی کمک کند و موجب تقویت خلاقیت سازمانی شود. به‌ویژه، در سازمان‌هایی که از هوش مصنوعی به‌عنوان ابزاری برای ارتقاء فرآیندها استفاده می‌کنند (اسلام و اسد<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۴). با توجه به تحولات فناورانه گسترده ناشی از ظهور هوش مصنوعی و نقش فزاینده آن در بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها، درک نحوه تأثیر این فناوری بر خلاقیت سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی عصر دانش، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این میان، کتابخانه‌ها به‌عنوان نهادهایی دانایی‌محور و متکی بر سرمایه انسانی خلاق، بستر مناسبی برای بررسی این رابطه فراهم می‌سازند. از سوی دیگر، در حالی که مطالعات پیشین عمدتاً بر تأثیرات کلی یا فنی هوش مصنوعی تمرکز داشته‌اند، بررسی سازوکارهای

<sup>1</sup> Tredinnick

<sup>2</sup> Townsend et al.

<sup>3</sup> Rowell-Jones & Howard

<sup>4</sup> Fountaine, McCarthy, & Saleh

<sup>5</sup> Ransbotham, Khodabandeh, Fehling, LaFountain, & Kiron

<sup>6</sup> Zeb, Rehman, Bin Othayman, & Rabnawaz

<sup>7</sup> Smith et al

<sup>8</sup> Mikalef & Gupta

<sup>9</sup> Pinarbasi, Sonmez Cakir, Güner Gültekin, Yazici, & Adiguzel

<sup>10</sup> Al-Balushi, Singh, & Saleem

<sup>11</sup> Islam, Ahmad, Kaleem, & Mahmood

<sup>12</sup> Islam & Asad

میانجی مانند اشتراک دانش، که می‌تواند به‌طور نظام‌مند توانمندی‌های هوش مصنوعی را به خلاقیت سازمانی پیوند دهد، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. انتخاب کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در تهران به‌عنوان جامعه پژوهش، به این دلیل صورت گرفت که این کتابخانه‌ها از یک‌سو به دلیل نقش حیاتی در پشتیبانی از آموزش و پژوهش‌های علوم پزشکی، به‌شدت نیازمند نوآوری و ارتقای خلاقیت سازمانی در خدمات خود هستند و از سوی دیگر، به‌واسطه تمرکز بالای منابع اطلاعاتی، حجم زیاد کاربران تخصصی، و الزام به بهره‌گیری از فناوری‌های نوین برای مدیریت دانش و ارائه خدمات علمی پژوهشی، محیطی منحصر به فرد برای مطالعه تعامل میان هوش مصنوعی، تسهیم دانش و خلاقیت سازمانی فراهم می‌سازند. افزون بر این، دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران از جمله مراکز پیشرو در به‌کارگیری فناوری‌های نوین در نظام آموزش عالی کشور به شمار می‌روند و یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای سایر کتابخانه‌های دانشگاهی نیز الگوی مناسبی ارائه دهد.

### پیشینه

نتایج تحقیق (زب و همکاران، ۲۰۲۵) نشان داد که فناوری‌های هوش مصنوعی در مؤسسات آموزشی بر تسهیم دانش، ملاحظات اخلاقی، دانشگاه‌ها و کتابخانه‌ها تأثیر می‌گذارند. نتایج تحقیق (ال بالوشی و همکاران، ۲۰۲۵) نشان می‌دهند که هوش مصنوعی می‌تواند به‌طور قابل توجهی عملکرد پایدار (SP) را افزایش دهد و موجب ظهور نوآوری سبز و عملکرد پایدار در سازمان‌ها شود، که این نشان‌دهنده تمایل شرکت‌ها به پذیرش هوش مصنوعی برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار (SDGs) است. همچنین، این مطالعه تأکید دارد که استفاده از اشتراک‌گذاری دانش سبز به‌عنوان یک شرط مرزی می‌تواند بر این فرایند تأثیرگذار باشد. نتایج تحقیق (پینارباسی و همکاران، ۲۰۲۴) نشان می‌دهند که هوش مصنوعی بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت دارد. به این معنا که شرکت‌های متمرکز بر هوش مصنوعی می‌توانند در خلق ارزش، مالکیت معنوی و خلاقیت سازمانی موفق باشند. این عوامل به‌طور مستقیم بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر می‌گذارند. نتایج تحقیق (اسلام و اسد، ۲۰۲۴) نشان داد که رهبری کارآفرینانه بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت دارد و تسهیم دانش این ارتباط را توضیح می‌دهد. همچنین، خودکارآمدی خلاقانه فردی ارتباط بین تسهیم دانش و خلاقیت را تقویت می‌کند. نتایج تحقیق (لی و همکاران، ۲۰۲۲) نشان می‌دهند که هوش مصنوعی تأثیر مثبت بر تسهیم دانش دارد و تسهیم دانش نیز تأثیر مثبتی بر خلاقیت سازمانی می‌گذارد. علاوه بر این، تسهیم دانش نقش میانجی بین هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی ایفا می‌کند. همچنین، انسجام سازمانی تأثیر مثبت و تعدیل‌کننده‌ای بر رابطه بین هوش مصنوعی و تسهیم دانش دارد. نتایج تحقیق (میکالاف و گوپتا، ۲۰۲۱) نشان داد که توسعه هشت نوع منبع مکمل، شامل منابع ملموس، مهارت‌های انسانی و منابع غیرملموس، می‌تواند به ایجاد توانمندی هوش مصنوعی در سازمان‌ها کمک کرده و منجر به بهبود خلاقیت سازمانی و عملکرد شود.

هوش مصنوعی به‌عنوان یکی از فناوری‌های نوین و اثرگذار، توانایی سازمان‌ها را در بهبود خلاقیت سازمانی و اشتراک دانش افزایش می‌دهد. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که تسهیم دانش می‌تواند نقش میانجی در انتقال اثرات هوش مصنوعی به خلاقیت سازمانی ایفا کند و این ارتباط را تقویت نماید. علاوه بر این، عواملی مانند انسجام سازمانی و توسعه منابع انسانی و غیرملموس، می‌توانند توانمندی‌های سازمانی را ارتقا داده و به خلق ارزش، نوآوری و عملکرد پایدار کمک کنند. باوجود این، بخش عمده پژوهش‌ها در محیط‌های صنعتی و تجاری انجام شده و کمتر به محیط‌های دانایی‌محور مانند کتابخانه‌های دانشگاهی توجه شده است. از این‌رو، پژوهش حاضر با تمرکز بر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در تهران تلاش می‌کند تا نقش میانجی اشتراک دانش در ارتباط بین هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی را بررسی کرده و سازوکارهای تعامل میان این متغیرها در محیط‌های دانایی‌محور را روشن سازد.

<sup>1</sup> Li, Yan, Yang, & Gu

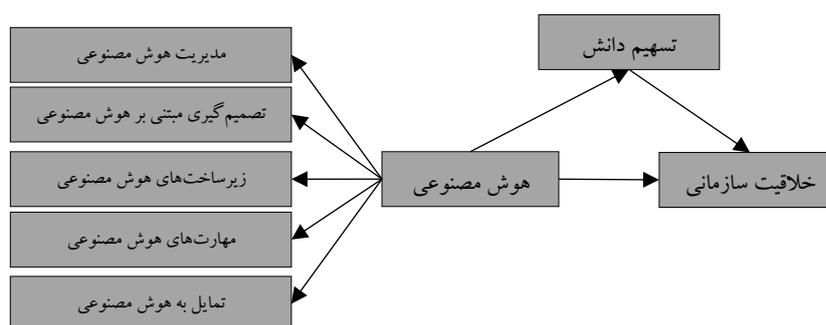
## روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف در زمره‌ی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از حیث ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی با رویکرد کمی است. تمرکز مطالعه بر بررسی پیوند میان هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی است، که نقش میانجی تسهیم دانش نیز در این رابطه مدنظر قرار گرفته است. جامعه آماری شامل کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران بوده و با توجه به محدود بودن اعضای جامعه، از روش سرشماری برای گردآوری داده‌ها استفاده شد؛ به طوری که مجموعاً ۲۱۴ پرسشنامه تکمیل و در تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. گردآوری داده‌ها در بازه زمانی مهر تا آذر ۱۴۰۳ انجام گرفت. جهت سنجش مؤلفه‌های پژوهش، ابزارهای معتبر و استاندارد به کار گرفته شدند: ارزیابی سطح به کارگیری هوش مصنوعی با بهره‌گیری از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۲ گویه در پنج بعد (مدیریت هوش مصنوعی، تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی، زیرساخت‌های هوش مصنوعی، تمایل به هوش مصنوعی، مهارت‌های هوش مصنوعی) برگرفته از مطالعه چن و همکاران (۲۰۲۲) انجام شد. برای سنجش میزان خلاقیت سازمانی، ابزار طراحی شده توسط لیاو و وو (۲۰۱۳) شامل ۱۵ گویه به کار رفت. همچنین، شاخص تسهیم دانش از طریق پرسشنامه داماج و همکاران (۲۰۱۶) با ۱۲ گویه اندازه‌گیری شد. کلیه پرسشنامه‌ها بر پایه طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند. اعتبار سنجی ابزارها از طریق ارزیابی روایی همگرا و واگرا انجام شد و پایایی آن‌ها نیز با محاسبه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جزئیات در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۱). متغیرهای پرسشنامه

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	منبع
هوش مصنوعی	۲۲	۰/۸۶	چن و همکاران (۲۰۲۲)
خلاقیت سازمانی	۱۵	۰/۸۳	لیاو و وو (۲۰۱۳)
تسهیم دانش	۱۲	۰/۸۴	داماج و همکاران (۲۰۱۶)

برای تحلیل مدل مفهومی و بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شد. در این فرآیند، از نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید؛ ابزاری پیشرفته و پرکاربرد که به‌ویژه در شرایطی مانند حجم نمونه محدود یا توزیع غیرنرمال داده‌ها کارآمد است. دلیل اصلی انتخاب این نرم‌افزار، توانایی آن در تحلیل هم‌زمان روابط میان متغیرهای پنهان و آشکار، محاسبه ضرایب مسیر، بررسی شاخص‌های برازش مدل و ارزیابی میزان پایایی و روایی سازه‌ها بوده است. چنین قابلیت‌هایی، امکان تحلیل دقیق و معتبر روابط بین متغیرها را در چارچوب مدل مفهومی پژوهش فراهم می‌سازد.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

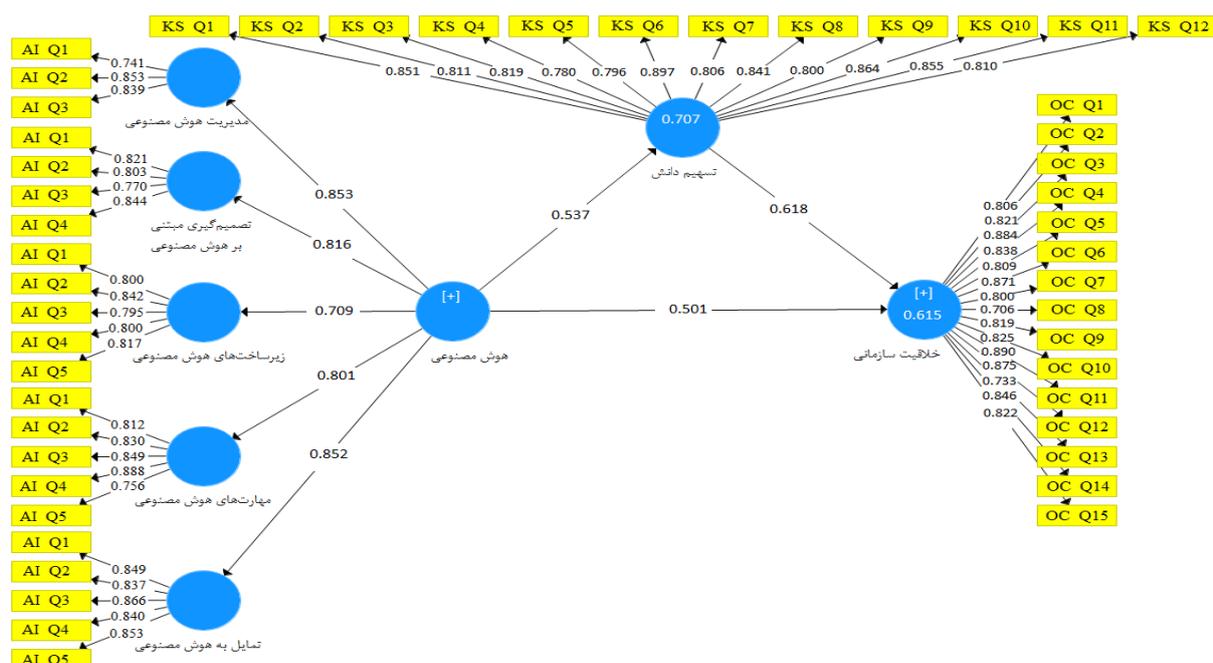
## یافته‌ها

بر مبنای داده‌های حاصل از آمار توصیفی (جدول شماره ۲)، تعداد کل افراد شرکت‌کننده در این مطالعه برابر با ۲۱۴ نفر بوده است. بررسی ترکیب جنسیتی نمونه نشان می‌دهد که ۵۹ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۴۱ درصد مرد بوده‌اند. در بررسی توزیع سنی، بیشترین سهم به بازه‌ی سنی ۴۰ تا ۵۰ سال اختصاص دارد که معادل ۴۴ درصد از مشارکت‌کنندگان است و پس از آن، گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۳۹ درصد در جایگاه بعدی قرار دارد. از نظر سطح تحصیلات، دارندگان مدرک

کارشناسی ارشد با ۴۲ درصد بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند و پس‌از آن، افراد دارای مدرک کارشناسی با ۳۵ درصد حضور داشته‌اند. در رابطه با سابقه کاری، بیشترین فراوانی مربوط به گروهی با سابقه ۲۰ تا ۳۰ سال است که ۵۶ درصد از جامعه آماری را دربر می‌گیرد. در زمینه وابستگی به دانشگاه، بیشترین میزان مشارکت به ترتیب مربوط به دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران (۳۳ درصد)، شهید بهشتی (۲۸ درصد) و ایران (۲۷ درصد) بوده است.

جدول (۲). اطلاعات جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۸
	زن	۱۲۶
رده سنی	۳۰-۴۰	۸۴
	۴۰-۵۰	۹۳
	۵۰ به بالا	۳۷
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۱۸
	کارشناسی	۷۶
	کارشناسی ارشد	۹۱
سابقه کاری	دکتری	۲۹
	۵-۱۰	۳۰
	۱۰-۲۰	۶۵
	۲۰-۳۰	۱۱۹
دانشگاه	علوم پزشکی ایران	۵۹
	علوم پزشکی تهران	۷۲
	علوم پزشکی شهید بهشتی	۶۰
	علوم پزشکی هوشمند	۳
	انستیتو پاستور ایران	۳
	علوم پزشکی شاهد	۱۶
	علوم پزشکی بقیه ...	۳



شکل (۲). نمودار مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر استاندارد

شکل (۲) با عنوان «نمودار ضرایب مسیر»، تصویری گویا از ساختار ارتباطی میان متغیرهای کلیدی تحقیق ارائه می‌دهد و به‌طور بصری میزان و جهت تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را به نمایش می‌گذارد. ضرایب مسیر که در بازه‌ی بین منفی یک تا مثبت یک قرار دارند، نمایانگر شدت و نوع ارتباط میان متغیرها هستند. در این نمودار، مشاهده می‌شود که تمامی بارهای عاملی گویه‌ها فراتر از مقدار آستانه ۰/۴ قرار گرفته‌اند، که این امر نشان‌دهنده روایی همگرایی مطلوب و همبستگی قابل‌قبول بین شاخص‌های اندازه‌گیری و سازه‌های پنهان پژوهش است. افزون بر این، مقادیر آماره  $t$  برای مسیرهای موجود همگی بیش از ۱/۹۶ گزارش شده‌اند؛ موضوعی که بیانگر معناداری روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. این نتایج تأیید می‌کنند که مسیرهای علی تعریف شده در مدل نظری پژوهش از پشتیبانی آماری برخوردار بوده‌اند. به بیان دیگر، ضریب مسیر هرچه بزرگ‌تر و به سمت مثبت متمایل باشد، دلالت بر اثرگذاری قوی‌تر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک دارد. در مجموع، تحلیل نمودار ضرایب مسیر نشان می‌دهد که مدل مفهومی از برازش مناسبی برخوردار بوده و شواهد تجربی، فرضیات نظری پژوهش را به‌خوبی تأیید کرده‌اند.

جدول (۳). بررسی شاخص‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	سازه	گویه‌ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
هوش مصنوعی	مدیریت هوش مصنوعی	AI- Q1-Q3	۰/۷۴۱ - ۰/۸۳۹	۰/۷۰۳	۰/۸۱۹	۰/۷۸۵
	تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی	AI- Q1-Q4	۰/۸۲۱ - ۰/۸۴۴	۰/۷۹۴	۰/۸۵۷	۰/۷۸۴
	زیرساخت‌های هوش مصنوعی	AI- Q1-Q5	۰/۸۰۰ - ۰/۸۱۷	۰/۸۰۸	۰/۸۳۶	۰/۶۹۸
	مهارت‌های هوش مصنوعی	AI- Q1-Q5	۰/۸۱۲ - ۰/۷۵۶	۰/۹۱۶	۰/۸۱۷	۰/۷۳۸
	تمایل به هوش مصنوعی	AI- Q1-Q5	۰/۸۴۹ - ۰/۸۵۳	۰/۸۶۷	۰/۸۴۰	۰/۷۵۰
تسهیم دانش	تسهیم دانش	KS- Q1-Q12	۰/۸۵۱ - ۰/۸۱۰	۰/۸۸۵	۰/۷۴۱	۰/۸۶۱
خلاقیت سازمانی	خلاقیت سازمانی	OC- Q1-Q15	۰/۸۰۶ - ۰/۸۲۲	۰/۸۱۰	۰/۸۸۸	۰/۸۲۴

بر اساس داده‌های ارائه‌شده در جدول (۳)، مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمامی سازه‌های پنهان بیش از ۰/۵ برآورد شده است؛ موضوعی که نشان‌دهنده توان مناسب شاخص‌ها در تبیین واریانس مربوط به متغیرهای خود و برخوردارگی از روایی همگرایی قابل‌قبول است. همچنین، ارزیابی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نیز مؤید آن است که تمامی متغیرهای پنهان دارای مقادیر بالاتر از ۰/۷ هستند؛ این امر حاکی از انسجام درونی مناسب سازه‌ها و قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری پژوهش است. بدین ترتیب، نتایج حاصله بیانگر آن است که ابزارهای سنجش به‌کاررفته در پژوهش از کفایت و اعتبار لازم برخوردار بوده‌اند و معیارهای استاندارد در سنجش پایایی و روایی همگرا را به‌طور مطلوب برآورده کرده‌اند. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار اندازه‌گیری پژوهش، از منظر شاخص‌های روان‌سنجی، از اعتبار و قابلیت اتکای مناسبی برخوردار است.

جدول (۴). آزمون فورنل - لارکر

متغیرها	فورنل - لارکر						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
مدیریت هوش مصنوعی	۰/۸۱۰						
تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی	۰/۶۱۵	۰/۸۵۲					
زیرساخت‌های هوش مصنوعی	۰/۷۳۶	۰/۸۴۴	۰/۷۲۷				
مهارت‌های هوش مصنوعی	۰/۷۹۰	۰/۸۱۰	۰/۷۶۹	۰/۸۶۰			
تمایل به هوش مصنوعی	۰/۵۰۵	۰/۷۵۹	۰/۵۵۸	۰/۷۳۱	۰/۸۴۴		
تسهیم دانش	۰/۶۷۶	۰/۵۹۱	۰/۶۵۲	۰/۷۰۸	۰/۶۰۹	۰/۷۴۶	
خلاقیت سازمانی	۰/۵۱۰	۰/۵۳۸	۰/۶۱۹	۰/۶۴۷	۰/۶۲۴	۰/۷۷۲	۰/۸۹۰

بر پایه نتایج ارائه شده در جدول (۴)، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر یک از متغیرهای پنهان، به طور معناداری بیشتر از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان گزارش شده است. این یافته نشان دهنده آن است که هر سازه، بیش از آن که با سایر سازه‌ها همپوشانی مفهومی داشته باشد، توسط شاخص‌های اختصاصی خود تبیین می‌شود؛ موضوعی که به روشنی مؤید برخورداری مدل اندازه‌گیری از روایی و اگر است. بر این اساس و مطابق با معیار پیشنهادی فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، می‌توان نتیجه گرفت که تفکیک‌پذیری مفهومی سازه‌ها در مدل تأیید شده و متغیرهای پنهان از یکدیگر تمایز قابل قبولی دارند. این ویژگی به اعتبار سنجش سازه‌ها در مدل کمک می‌کند و اطمینان می‌دهد که متغیرها نماینده ابعاد مشخص و متمایزی از پدیده مورد مطالعه هستند.

جدول (۵). نتایج برازش مدل کلی

نام آزمون	توضیحات آزمون	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
Chi Square	ارزیابی آزمون‌های استقلال	$> 0.3$	۰/۲۶۳
SRMR	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	$< 0.08$	۰/۰۹۳
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	$> 0.9$	۰/۹۱۳
d_ULS	دو معیار فاصله اقلیدسی	$> 0.7$	۰/۷۳۱
d_G	فاصله ژنودزیکی	$> 0.7$	۰/۷۴۸

بر مبنای نتایج ارائه شده در جدول (۵)، چنانچه دست کم سه شاخص از شاخص‌های برازندگی در بازه‌های استاندارد و پذیرفته شده قرار داشته باشند، می‌توان استدلال کرد که مدل مفهومی از برازش مناسبی برخوردار است. در پژوهش حاضر، شاخص‌هایی نظیر NFI، d\_G و d\_ULS در محدوده قابل قبول قرار گرفته‌اند که نشان دهنده انطباق مطلوب مدل نظری با داده‌های تجربی است. این انطباق مؤید آن است که ساختار عاملی مدل پژوهش به درستی طراحی شده و روابط فرض شده میان متغیرهای پنهان با شواهد آماری پشتیبانی می‌شوند. به تازگی، نتایج تحلیل برازش مدل نشان می‌دهد که الگوی پیشنهادی از قابلیت تبیین بالایی در تحلیل پدیده مورد بررسی برخوردار است و از اعتبار ساختاری لازم برای تفسیر و نتیجه‌گیری برخوردار است.

جدول (۶). خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیه	ضریب	آماره t	P-Value	VAF	Sobel	نتیجه
هوش مصنوعی - تسهیم دانش - < خلاقیت سازمانی	۰/۵۰۱		۰/۰۰۰	۰/۸۹۴	۳/۲۱۵	تأیید
اثر مستقیم	۰/۱۰۸		۰/۰۰۰			
اثر غیر مستقیم	۰/۶۰۹		۰/۰۰۰			
اثر کل	۰/۵۰۱	۱۱/۹۰۹	۰/۰۰۰			تأیید
هوش مصنوعی - < خلاقیت سازمانی	۰/۵۳۷	۹/۶۷۲	۰/۰۰۰			تأیید
هوش مصنوعی - تسهیم دانش	۰/۶۱۸	۹/۸۵۳	۰/۰۰۰			تأیید
تسهیم دانش - < خلاقیت سازمانی						

بر اساس شواهد آماری به دست آمده، مقدار آماره Z از سطح آستانه‌ای ۱/۹۶ فراتر رفته است؛ بنابراین می‌توان با سطح اطمینان ۹۵ درصد نتیجه‌گیری کرد که تسهیم دانش نقش میانجی معناداری در پیوند میان هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی دارد ( $P\text{-Value} \leq 0.05$ ). برای سنجش میزان این اثر میانجی، شاخص VAF مورد بررسی قرار گرفت. بر پایه معیارهای رایج، اگر مقدار VAF کمتر از ۰/۲۰ باشد، نشانگر میانجی‌گری ضعیف و اگر بیش از ۰/۸۰ باشد،

دلالت بر میانجی‌گری کامل دارد. در این تحقیق، مقدار VAF برابر با ۰/۸۹۴ به‌دست آمده که دلالت بر نقش میانجی‌گر کامل تسهیم دانش دارد.

نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می‌دهد که هوش مصنوعی تأثیری مثبت و معنادار بر خلاقیت سازمانی دارد ( $\beta = 0/501, t = 11/909, P\text{-Value} \leq 0/05$ ). با توجه به این یافته، می‌توان اظهار داشت که فرضیه مطرح‌شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین، علامت مثبت ضریب مسیر بیانگر آن است که میان این دو متغیر رابطه‌ای مستقیم وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی در سطح بهره‌گیری از هوش مصنوعی، میزان خلاقیت سازمانی به‌طور متوسط به اندازه ۰/۵۰۱ انحراف معیار افزایش می‌یابد.

یافته‌های حاصل از مدل ساختاری نشان می‌دهد که هوش مصنوعی تأثیری مثبت و معنادار بر تسهیم دانش دارد ( $\beta = 0/537, t = 9/672, P\text{-Value} \leq 0/05$ ). بر مبنای این نتیجه، افزایش سطح بهره‌گیری از قابلیت‌های هوش مصنوعی منجر به ارتقاء معنادار در میزان تسهیم دانش میان کارکنان می‌شود؛ به‌گونه‌ای که به‌ازای هر واحد افزایش در هوش مصنوعی، مقدار تسهیم دانش به‌طور میانگین ۰/۵۳۷ انحراف معیار افزایش می‌یابد.

در گام سوم تحلیل مسیر، نتایج نشان دادند که تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت سازمانی دارد ( $\beta = 0/618, t = 9/853, P\text{-Value} \leq 0/05$ ). بر این اساس، فرضیه مربوطه با اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، با توجه به ضریب مسیر به‌دست‌آمده، افزایش یک واحد در میزان تسهیم دانش می‌تواند به‌طور میانگین موجب رشد ۰/۶۱۸ انحراف معیار در سطح خلاقیت سازمانی گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در عصر تحول دیجیتال و با شتاب گرفتن پیشرفت‌های فناورانه، به‌ویژه در حوزه هوش مصنوعی، سازمان‌ها بیش‌ازپیش در معرض دگرگونی در الگوهای تصمیم‌گیری، مدیریت دانش و خلق ارزش قرار گرفته‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر که باهدف بررسی رابطه بین قابلیت‌های هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام‌شده است، نشان می‌دهد که بهره‌گیری هدفمند از ظرفیت‌های فناورانه نه‌تنها موجب بهبود فرآیندهای سازمانی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز پرورش ایده‌های نوآورانه در محیط‌های دانایی‌محور نیز خواهد بود. در شرایطی که سازمان‌ها با پیچیدگی فزاینده محیطی، نیاز به نوآوری مستمر و فشار برای ارتقای عملکرد مواجه‌اند، هوش مصنوعی به‌عنوان یک فناوری استراتژیک می‌تواند با پشتیبانی از جریان‌های دانشی و تسهیل تعاملات میان کارکنان، بستر مناسب برای شکوفایی خلاقیت سازمانی را فراهم آورد. از سوی دیگر، نقش تسهیم دانش به‌عنوان یک عامل تسهیلگر در این فرایند نمایان می‌شود، به‌گونه‌ای که می‌تواند به‌طور معنادار پیوند میان توانمندی‌های فناورانه و خروجی‌های خلاقانه سازمان را تقویت کند. این نتایج بیانگر آن است که ایجاد ظرفیت‌های فناورانه بدون توجه به زیرساخت‌های دانشی و فرهنگ اشتراک‌گذاری نمی‌تواند به بهبود واقعی عملکرد منجر شود. بر این اساس، مطالعه حاضر نه‌تنها به غنای ادبیات نظری در این حوزه می‌افزاید، بلکه رهنمودهایی عملی برای سیاست‌گذاران، مدیران کتابخانه‌ها و تصمیم‌گیرندگان در جهت توسعه محیط‌های خلاق و دانش‌محور ارائه می‌دهد.

نتایج نشان داد که هوش مصنوعی بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که با نتایج تحقیق (لی و همکاران، ۲۰۲۲) هم‌راستا است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز با این دیدگاه هم‌خوانی دارد که قابلیت‌های هوش مصنوعی نه‌تنها ابزارهای فناورانه‌ای برای پردازش سریع داده‌ها و ارتقای بهره‌وری هستند، بلکه از منظر فرهنگی و دانشی نیز نقشی کلیدی در توسعه خلاقیت سازمانی ایفا می‌کنند. سازمان‌هایی که از قابلیت‌های پیشرفته هوش مصنوعی برخوردارند، معمولاً دارای محیط‌هایی هستند که تسهیم دانش در آن‌ها به‌طور فعالانه صورت می‌گیرد؛ امری که زمینه‌ساز خلق ایده‌های نو و توسعه محصولات و خدمات جدید است. از این منظر، می‌توان گفت هوش مصنوعی نه‌تنها به‌عنوان یک فناوری فنی، بلکه به‌عنوان یک زیرساخت شناختی و فرهنگی در سازمان‌ها عمل می‌کند و از طریق بهبود فرآیندهای

ارتباطی و تصمیم‌گیری، بستر خلاقیت سازمانی را فراهم می‌سازد. بر این اساس، نتایج تحقیق حاضر با تبیین این ارتباط، گامی مهم در جهت توسعه چارچوب‌های مفهومی و تجربی در حوزه رفتار سازمانی و فناوری‌های نوین محسوب می‌شود و می‌تواند مبنای راهبردی برای سیاست‌گذاری سازمان‌ها در بهره‌برداری خلاقانه از هوش مصنوعی قرار گیرد.

نتایج نشان داد که هوش مصنوعی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که با نتایج (شیخ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳) هم‌راستا است. این یافته بیانگر آن است که بهره‌گیری از قابلیت‌های هوش مصنوعی می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای فرآیندهای تبادل دانش میان کارکنان شود. فناوری‌های هوش مصنوعی از طریق تسهیل دسترسی به اطلاعات، بهبود ارتباطات درون‌سازمانی، و ارائه ابزارهای هوشمند برای دسته‌بندی، تحلیل و اشتراک دانش، بستر مناسبی برای ارتقای فرهنگ دانشی در سازمان‌ها فراهم می‌آورند. در واقع، هوش مصنوعی نه تنها ابزار مکانیکی برای انجام وظایف فنی نیست، بلکه به‌عنوان یک عامل محرک در شکل‌گیری نظام‌های یادگیری سازمانی و تعاملات دانشی ایفای نقش می‌کند. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندی‌های هوش مصنوعی با افزایش سرعت، دقت و کارآمدی جریان اطلاعات، موجب تسهیل یادگیری مشارکتی، تقویت اعتماد در به‌اشتراک‌گذاری دانش، و نهایتاً ارتقای سرمایه فکری سازمان می‌شوند. این نتایج تأکید می‌کنند که سرمایه‌گذاری در توسعه زیرساخت‌های هوش مصنوعی باید هم‌راستا با راهبردهای مدیریت دانش سازمانی صورت گیرد تا بیشینه‌سازی ارزش دانشی تحقق یابد.

نتایج نشان داد که تسهیم دانش بر خلاقیت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که هم‌راستا با نتایج تحقیق (حسین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷) است. این یافته بیانگر آن است که جریان مؤثر دانش میان کارکنان می‌تواند بستر مناسبی برای شکل‌گیری ایده‌های نوآورانه و ارتقای توانمندی‌های خلاقانه سازمان فراهم آورد. تسهیم دانش به‌ویژه در محیط‌های دانایی‌محور، مانند کتابخانه‌های دانشگاهی، موجب ترکیب تجربیات، دیدگاه‌ها و تخصص‌های متنوع می‌شود که این تعاملات فکری زمینه‌ساز خلق راهکارهای نو و بهبود فرآیندهای سازمانی است. به‌عبارت‌دیگر، زمانی که کارکنان دانش خود را آزادانه و با اعتماد متقابل در اختیار یکدیگر قرار می‌دهند، ظرفیت ذهنی و جمعی سازمان برای حل مسائل پیچیده و پاسخ‌گویی خلاقانه به چالش‌ها افزایش می‌یابد. از این منظر، تقویت فرهنگ تسهیم دانش نه تنها یک ضرورت مدیریتی، بلکه پیش‌شرطی مهم برای پویایی، نوآوری و رقابت‌پذیری سازمانی در عصر دانش‌محور تلقی می‌شود. با وجود یافته‌های قابل‌توجه پژوهش حاضر، چند محدودیت نیز وجود دارد که باید در نظر گرفته شود. اولاً، جامعه پژوهش به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در تهران محدود بوده و این ممکن است قابلیت تعمیم نتایج به سایر محیط‌های دانشگاهی یا سازمان‌های دانایی‌محور را کاهش دهد. ثانیاً، داده‌ها از طریق پرسشنامه خوداظهاری جمع‌آوری شده است که امکان وجود سوگیری پاسخ‌دهی را افزایش می‌دهد. ثالثاً، ماهیت پیمایشی و مقطعی پژوهش، امکان استنتاج روابط علی را محدود می‌کند و نمی‌توان قطعیت اثرگذاری بلندمدت هوش مصنوعی و تسهیم دانش بر خلاقیت سازمانی را تأیید کرد. علاوه بر این، برخی عوامل زمینه‌ای یا فرهنگی که می‌توانست بر رابطه میان متغیرها تأثیرگذار باشد، در این مطالعه موردبررسی قرار نگرفته‌اند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها، به‌ویژه در محیط‌های دانایی‌محور مانند کتابخانه‌های دانشگاهی، به توسعه زیرساخت‌های فناورانه هوش مصنوعی در کنار تقویت فرهنگ تسهیم دانش توجه ویژه‌ای داشته باشند. نخست، سازمان‌ها باید با سرمایه‌گذاری هدفمند در ابزارها و سامانه‌های هوش مصنوعی که تسهیلگر ارتباطات، اشتراک دانش، و تحلیل اطلاعات هستند، ظرفیت فناورانه خود را ارتقا دهند. این امر مستلزم آموزش مستمر کارکنان برای بهره‌برداری مؤثر از فناوری و نیز طراحی فرآیندهایی است که تسهیم دانش را به‌عنوان بخشی از رفتار روزمره سازمانی نهادینه سازد. دوم، لازم است فرهنگ اعتماد، یادگیری مشارکتی، و تعامل بین‌فردی در سازمان تقویت شود تا کارکنان بانگیزه و امنیت روانی بیشتری در فرآیندهای تبادل دانش مشارکت کنند. همچنین، طراحی نظام‌های انگیزشی،

<sup>1</sup> Shaikh, Afshan, Anwar, Abbas, & Chana

<sup>2</sup> Hussain, Abbas, Lei, Jamal Haider, & Akram

ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی که مشارکت دانشی و ایده‌پردازی خلاقانه را تشویق می‌کند، می‌تواند نقش مؤثری در پایداری این چرخه داشته باشد. درنهایت، پیشنهاد می‌شود که مدیران کتابخانه‌ها با تکیه بر داده‌های حاصل از هوش مصنوعی، تصمیمات خود را به‌صورت هوشمندانه‌تر اتخاذ کرده و از نتایج آن برای بهبود فرآیندهای خلاقیت‌محور، ارتقای خدمات و پاسخ‌گویی نوآورانه به نیازهای کاربران بهره بگیرند. چنین رویکردی می‌تواند هم‌افزایی بین فناوری، دانش و خلاقیت را به‌طور مؤثر محقق سازد و مزیت رقابتی پایداری برای سازمان ایجاد کند.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

### مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان در مقاله پژوهشی تقریباً به شکل زیر باشد:

نویسنده اول: طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیش‌نویس مقاله، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله

نویسنده دوم: طراحی پژوهش، گردآوری داده‌ها، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### سپاسگزاری

از تمامی کسانی که در این پژوهش همکاری کردند، سپاسگزاری می‌شود.  
از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

## References

- Al-Balushi, H. A., Singh, H., & Saleem, I. (2025). Unlocking sustainable performance in the health-care sector: the dynamic nexus of artificial intelligence, green innovation and green knowledge sharing. *Society and Business Review*. doi:<https://doi.org/10.1108/SBR-07-2024-0249>
- Asemi, A., Ko, A., & Nowkarizi, M. (2021). Intelligent libraries: a review on expert systems, artificial intelligence, and robot. *Library Hi Tech*, 39(2), 412-434. doi:10.1108/LHT-02-2020-0038
- Asim, M., Arif, M., Rafiq, M., & Ahmad, R. (2023). Investigating applications of Artificial Intelligence in university libraries of Pakistan: An empirical study. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(6), 102803. doi:<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102803>
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard business review*, 96(1), 108-116. doi:[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title=Artificial](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Artificial)

- El Ardelya, V., Taylor, J., & Wolfson, J. (2024). Exploration of artificial intelligence in creative fields: Generative art, music, and design. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 4(1), 40-46. doi:<https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v4i1.149>
- Elsevier. (2018). Artificial Intelligence: How Knowledge is Created, Transferred, and Used. doi:[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title=Artificial](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Artificial)
- Fountainaine, T., McCarthy, B., & Saleh, T. (2019). Building the AI-powered organization. *Harvard business review*, 97(4), 62-73. doi:[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title=Building](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Building)
- Gursoy, D., Chi, O. H., Lu, L., & Nunkoo, R. (2019). Consumers acceptance of artificially intelligent (AI) device use in service delivery. *International Journal of Information Management*, 49, 157-169. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.03.008>
- Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, S., Jamal Haider, M., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1361663.
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision*, 59(2), 205-222. doi:<https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1069>
- Islam, T., & Asad, M. (2024). Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 59-73. doi:10.1108/VJIKMS-07-2021-0121
- Jacques, B., Michael, C., Raoul, J., James, M., & Jeongmin, S. (2018). *McKinsey Global Institute. Notes From the AI Frontier: Modeling the Impact of AI on the World Economy*. Retrieved from
- Konya, A., & Nematzadeh, P. (2024). Recent applications of AI to environmental disciplines: A review. *Science of The Total Environment*, 906, 167705. doi:<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.167705>
- Li, N., Yan, Y., Yang, Y., & Gu, A. (2022). Artificial intelligence capability and organizational creativity: The role of knowledge sharing and organizational cohesion. *Frontiers in psychology*, 13, 845277. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845277>
- Martin, F., Zhuang, M., & Schaefer, D. (2024). Systematic review of research on artificial intelligence in K-12 education (2017–2022). *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 6, 100195. doi:<https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100195>
- McCarthy, J. (2007). What is artificial intelligence. doi:[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title)
- Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3), 103434. doi:<https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>
- Pinarbasi, F., Sonmez Cakir, F., Güner Gültekin, D., Yazici, M., & Adiguzel, Z. (2024). Examination of the effects of value creation, intellectual property and organizational creativity on artificial intelligence focused enterprises. *Business Process Management Journal*, 30(1), 317-337. doi:<https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2023-0551>
- Ransbotham, S., Khodabandeh, S., Fehling, R., LaFountain, B., & Kiron, D. (2019). Winning with AI. *MIT Sloan management review*. doi:<https://sloanreview.mit.edu/projects/winning-with-ai/>
- Rowell-Jones, A., & Howard, C. (2019). cio survey: Cios have awoken to the importance of ai. *Gartner Research*, 3. doi:[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title)
- Shaikh, F., Afshan, G., Anwar, R. S., Abbas, Z., & Chana, K. A. (2023). Analyzing the impact of artificial intelligence on employee productivity: the mediating effect of knowledge sharing and well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 794-820.
- Tella, A., & Ajani, Y. A. (2022). Robots and public libraries. *Library Hi Tech News*, 39(7), 15-18. doi:<https://doi.org/10.1108/LHTN-05-2022-0072>

- Tredinnick, L. (2017). Artificial intelligence and professional roles. *Business Information Review*, 34(1), 37-41. doi:<https://doi.org/10.1177/0266382117692621>
- Zeb, A., Rehman, F. U., Bin Othayman, M., & Rabnawaz, M. (2025). Artificial intelligence and ChatGPT are fostering knowledge sharing, ethics, academia and libraries. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 42(1), 67-83. doi:<https://doi.org/10.1108/IJILT-03-2024-0046>
- Zhou, E., & Lee, D. (2024). Generative artificial intelligence, human creativity, and art. *PNAS nexus*, 3(3), pgae052. doi:<https://doi.org/10.1093/pnasnexus/pgae052>