**מאמרים:**

* ע"מ 2-10 - מאמר א' : שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות מניע שיתוף ידע לביצועים בעבודה
* ע"מ 11-17 - מאמר ב' : התפקיד המתווך של תרבות ארגונית וידע אנליטי פנימי בין היכולת של ניתוח ביג דאטה לבין ביצועי החברה
* ע"מ 18-21- מאמר ג' : היפוך הסיכויים של חדשנות פתוחה מונעת בינה מלאכותית: האפקטיביות של אמינות השותף בנטרול הסתרת ידע בין-ארגונית.

**פרטים - מאמר א'**

**כותרת המאמר:**

שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות מניע שיתוף ידע לביצועים בעבודה

Digital technology driven knowledge sharing for job performance

**כותבים:**

Hepu Deng – פרופסור לטכנולוגיות מידע באוניברסיטת RMIT מלבורן אוסטרליה

Sophia Duan – עוזרת פרוספור באוניברסיטת La Trobe University מלבורן אוסטרליה.

Santoso Wibowo – אוניברסיטת Central Queensland University באוסטרליה.

**ציטוט בשיטת APA:**

Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, *27*(2), 404-425.‏

**קישור לכמות הציטוטים:**

<https://scholar.google.com/scholar?cites=17367190406494510801&as_sdt=2005&sciodt=0,5&hl=iw>

**קישור למאמר:**

<https://www.researchgate.net/profile/Sophia-Duan-2/publication/358922942_Digital_technology_driven_knowledge_sharing_for_job_performance/links/621dd4239947d339eb729edf/Digital-technology-driven-knowledge-sharing-for-job-performance.pdf>

**סיכום - מאמר א'**

המחקר (Deng et al., 2022) נועד לחקור כיצד חברות משתמשות בטכנולוגיות דיגיטליות כדי להקל על שיתוף הידע ותהליכי קבלת ההחלטות בארגון, ולהבין את השפעת הטכנולוגיות על יעילות התפוקה הארגונית. סקירת מאמרים שהוצגו בתחילת המאמר על שימוש בטכנולוגיות במקומות עבודה העלתה כי טכנולוגיות דיגיטליות משפרות משמעותית תהליכי עבודה על ידי הקלת התקשורת בין העובדים (Chen et al., 2019; Lin et al., 2020). מחקרים נוספים (Henttonen et al., 2016) הדגישו ששיתוף ידע הינו תהליך קריטי לשיפור היעילות הארגונית. למרות ממצאים אלו, החוקרים ציינו כי חסרים מחקרים על שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות לשיפור תהליכי שיתוף הידע ותהליכי קבלת ההחלטות בארגון. מטרת המחקר הייתה לחקור קשר זה ולחזק את הממצאים בתחום ולחקור את התהליכים הדיגיטליים המובילים לשיתוך הידע וליעילות הארגון. החוקרים פיתחו מודל תפיסתי המבוסס על מחקרי העבר המקושרים לתיאוריית ההון החברתי, שממנה עולה כי יחסים בין-אישיים ורשתות חברתיות משפרים שיתוף ידע וביצועים בעבודה. שאלות המחקר בדקו את הקשר בין שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות לבין תהליכי שיתוף הידע בארגון, ואם שיפור בתחומים אלו מוביל לשיפור בתפקוד הארגון, כאשר שיתוף הישע משמש כגורם מתווך המקשר בין שימוש בטכנולוגיות לבין יעילות הארגון. ההשערה הייתה שקיים קשר כזה, וששימוש בפלטפורמות דיגיטליות מעודד תהליכי תקשורת בארגון, אשר מעודדים שיתוף ידע וקבלת החלטות, ואלו משפרים את ביצועי החברה. ההשערות חולקו לשבע (ראה תרשים 1). הסקר (ראה תרשים 4) שעבר במהלך המחקר בין המשתתפים, נשלח לעובדים ב-237 חברות באוסטרליה בגילאי 18 ומעלה אשר עובדים במשרה חלקית ומלאה, מכלא חד מהם נאספו פרטים נוספים כגון גיל ומגדר (ראה תרשים 2). הסקר כלל שאלות על שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות, איכות התקשורת בארגון, תיאום בין צוותים, תהליכי קבלת החלטות ושיתוף ידע, וביצועי העבודה. תוצאות הראיונות תורגמו למדד כמותי על ידי מומחים ונותחו במבחנים סטטיסטים מורכבים. תוצאות המחקר אישרו את השערות המחקר ובכל מצא קשר בין שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות, שיתוף ידע ושיפור תהליכי עבודה (תרשים 3). ההשערות הראשונות והשניות אושרו ונמצא קשר חיובי מובהק (p<.001) בין שימוש בפלטפורמות דיגיטליות לתיאום לבין קבלת החלטות ושיתוף ידע. השערות שלוש וארבע אושרו גם כן (p<0.05, p<.001) ונמצא קשר חיובי בין תקשורת טכנולוגית לבין קבלת החלטות ושיתוף ידע. ההשערה החמישית אושרה (p<.001) כי תהליכי שיתוף ידע דיגיטליים מובילים לקבלת החלטות טובה יותר, והשערות שש ושבע (p<0.05, p<.001) אישרו כי תהליכי קבלת החלטות ושיתוף ידע טכנולוגיים משפיעים חיובית על ביצועי העבודה. כך שככל שהארגון משתמש יותר בטכנולוגיות דיגיטליות לשיתוף ידע, כך ביצועיו טובים יותר. הסבר אפשרי לתוצאות אלו טמון במודל ההון החברתי, המקשר בין קשרים חברתיים לשיתוף ידע ויעילות בעבודה, וטכנולוגיה משפרת קשרים חברתיים במקום העבודה. מסקנות המחקר הראו קשר חיובי בין שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות לכל אספקט בארגון (שיתוף ידע, תהליכי קבלת החלטות, ביצועי עבודה) ובכך חשוב לכל ארגון לפתח תרבות של שימוש בטכנולוגיות דיגיטליות במידה והוא רוצה להתפתח ולהשתפר ובכך לשרוד בשוק. יחד עם זאת, חוקרי המחקר ציינו כי מדובר במחקר ראשוני מסוגו הבוחן קשרים אלו ויש לבצע מחקרים נוספים עם אוכלוסיות מתרבויות שונות בכדי להגדיל את תוקף המחקר, שכן המחקר נערך באוסטרליה בלבד. כמו כן נמצא קשר בין גיל והכשרה לביצועים טובים יותר, כאשר ככל שהגיל וההכשרה גבוהים יותר, כך היעילות גבוהה יותר, ולכן ניתן לייחס את תוצאות המחקר גם לאפקט זה.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (1) - מאמר א'**

**1. AI**: chatgpt4o

**Input**: can you analyze this text, please be specific at topics that connected to knowledge share, goal of the article and the methods

**Output**: Based on the provided document, here is a detailed analysis focusing on knowledge sharing, the goal of the article, and the methods used:

Knowledge Sharing

The article extensively discusses the role of digital technologies in facilitating knowledge sharing within organizations. It highlights several key points:

1. Digital Technologies: These include social media, digital platforms, and communication tools like Zoom and Microsoft Teams, which are essential for creating, distributing, and sharing knowledge within organizations​​.
2. Enhanced Coordination and Communication: Digital technologies improve coordination and communication among employees, leading to better knowledge sharing and decision-making. This is particularly important in distributed working environments accelerated by the COVID-19 pandemic​​.
3. Impact on Job Performance: The article underscores the positive impact of digital technology-driven knowledge sharing on job performance. Enhanced communication and coordination facilitated by digital technologies result in improved decision-making and overall job performance​​.
4. Social Capital: The use of digital technologies enhances social interactions and relationships among employees, thereby building social capital within the organization. This social capital is crucial for effective knowledge sharing and better job performance​​.

Goal of the Article

The primary goal of the article is to investigate how digital technologies are used to facilitate knowledge sharing and decision-making within organizations and to understand the subsequent impact on job performance. The study aims to fill the gap in the literature by exploring the comprehensive role of digital technologies in enhancing knowledge sharing and decision-making, particularly in a digitalized working environment​​.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (2) - מאמר א'**

Methods

The article employs a robust methodology to achieve its research objectives:

1. Conceptual Model Development: The authors develop a conceptual model based on a comprehensive review of the related literature. This model is grounded in the social capital theory and explores how digital technologies enhance communication and coordination for better knowledge sharing and decision-making​​.
2. Structural Equation Modeling (SEM): The conceptual model is tested and validated using structural equation modeling of survey data collected in Australia. SEM is employed to analyze the relationships between digital technology use, knowledge sharing, decision-making, and job performance​​.
3. Survey Data: Data is collected through surveys distributed to employees in various organizations. The surveys measure the impact of digital technology-enhanced communication and coordination on knowledge sharing and decision-making, and ultimately on job performance​​.
4. Control Variables: The study considers control variables such as age and qualification to understand their impact on job performance alongside the primary variables of interest​​.

Conclusion

The article concludes that digital technologies significantly enhance knowledge sharing and decision-making through improved communication and coordination, leading to better job performance. The findings highlight the need for organizations to adopt various digital technologies holistically to maximize their potential in facilitating knowledge sharing and improving job performance​​.

This detailed analysis captures the core elements related to knowledge sharing, the goal of the article, and the methods used in the study.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (3) - מאמר א'**

**2.AI**: chatgpt4o

**Input**: can you describe me in summarize the experiment methods?

**Output**:

Summary of Experiment Methods

1. Research Approach:
   * Quantitative Survey-Based Approach: Used to gather empirical data on the use of digital technologies for knowledge sharing and decision-making.
2. Development of Research Model:
   * Two-Stage Paradigm: Included theoretical construction from literature review and statistical refinement.
   * Pilot Tests: Ensured content validity with feedback from academic experts and a pilot test for clarity and readability.
3. Survey Design:
   * Demographic Questions and Construct Measurement: Covered coordination, communication, knowledge sharing, decision-making, and job performance, measured on a five-point Likert scale.
4. Data Collection:
   * Sample Population: Conducted in Australia, targeting respondents aged 18 and older, employed full-time or part-time.
   * Purposeful Sampling: Online survey distributed to collect 237 responses.
5. Data Screening and Validation:
   * Screening Checks: Removed 38 incomplete responses, resulting in 199 valid responses.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (4) - מאמר א'**

* + Common Method Bias (CMB): Tested using Harman’s one-factor test, confirming CMB was not significant.

1. Statistical Analysis:
   * Structural Equation Modeling (SEM): Used for validating the model and testing hypotheses.
   * Confirmatory Factor Analysis (CFA): Conducted to assess model fit and refine constructs.
2. Hypothesis Testing:
   * Path Coefficients and Significance Levels: Examined to test relationships.
   * Control Variables: Impact of age, number of children, and qualification on job performance assessed.
3. Mediation Analysis:
   * Bias-Corrected Bootstrapping: Used to explore mediation effects of knowledge sharing and decision-making.
4. Demographic Analysis:
   * Profile of Respondents: Analyzed gender distribution, age groups, number of children, education levels, and job roles.

Summary of Findings

* Positive Impact: Digital technology-enhanced coordination and communication significantly improved knowledge sharing and decision-making.

Improved Job Performance: Enhanced decision-making and knowledge sharing led to better job performance.

* Control Variables: Age and qualification significantly impacted job performance; number of children did not.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (5) - מאמר א'**

Conclusion

The study's methods ensured a rigorous examination of the role of digital technologies in enhancing knowledge sharing, decision-making, and job performance within organizations.

**3.AI**: entropic 3

**Input**: can you explain me the social theory in this article?

**Output**: The social capital theory is used as the theoretical foundation in this study to explore digital technology driven knowledge sharing and its impact on job performance.

The key points about how the social capital theory is applied in this study are:

1. The social capital theory contends that interpersonal relations create value for individuals by providing them with valuable resources for achieving better job performance.

2. It is used as a systematic way of looking at communities of knowledge in exploring knowledge sharing and its impact on job performance.

3. Its applicability in this study is justified because social capitals such as network relationships between individuals are actualized through improved communication and coordination with the use of digital technologies.

4. This facilitates knowledge sharing and decision-making in a digitalized working environment, leading to better job performance.

5. Several previous studies have demonstrated the applicability of the social capital theory in exploring how knowledge sharing influences job performance under various contexts.

In summary, the social capital theory provides the theoretical lens in this study to examine how the use of digital technologies enhances social capital between individuals through improved communication and coordination, which in turn facilitates knowledge sharing and decision making, ultimately leading to better job performance. The theory helps connect the key constructs in the research model

**נספח א' – מאמר א'**

**תרשים 1:**

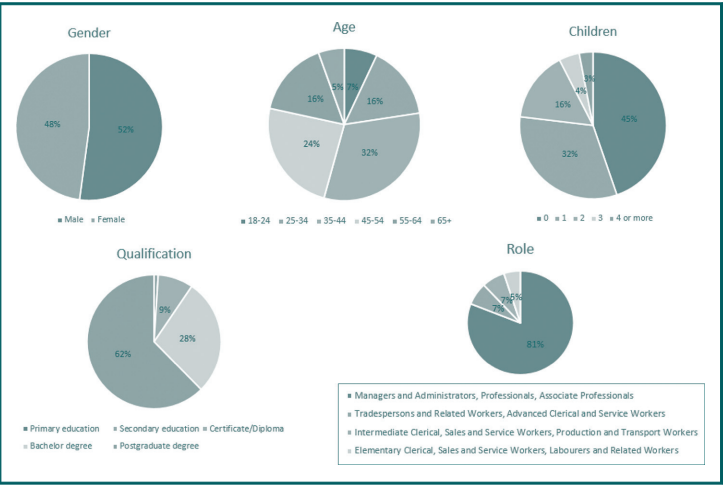
*השערות המחקר*

תמונה שמכילה טקסט, צילום מסך, תרשים, קו

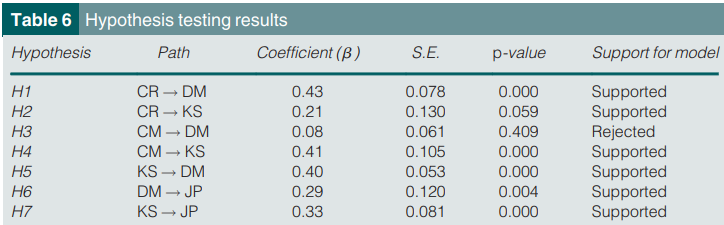
התיאור נוצר באופן אוטומטי

**תרשים 2:**

*ניתוח סטטיסטיקה תיאורית של המשתתפים במחקר.*



**תרשים 3:**

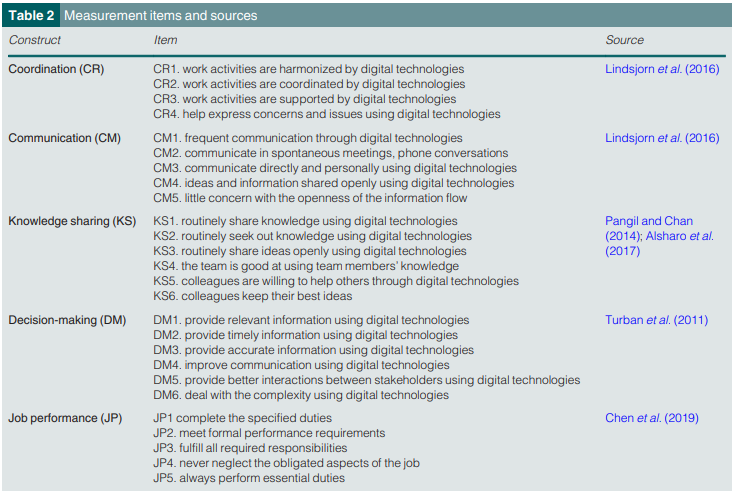
*תוצאות השערות המחקר*

**נספח ב**

**נספח ב' – מאמר א'**

**תרשים 4:**

*שאלות הסקר*



**ביבלוגרפיה:**

1. Chen, X., Wei, S., Davison, R. M., & Rice, R. E. (2019). How do enterprise social media affordances affect social network ties and job performance? \*Information Technology & People, 33\*(1), 361-388. DOI:[10.1108/ITP-11-2017-0408](http://dx.doi.org/10.1108/ITP-11-2017-0408)

2. Cui, X., Huo, B., Lei, Y., & Zhou, Q. (2019). The influence of team social media usage on individual knowledge sharing and job performance from a cross-level perspective. \*International Journal of Operations & Production Management, 40\*(5), 553-573. DOI:10.1108/IJOPM-04-2019-0311

3. Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. \*Journal of Knowledge Management, 27\*(2), 404-425. DOI:[10.1108/JKM-08-2021-0637](http://dx.doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637)

4. Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: An empirical study of a public sector organisation. \*Journal of Knowledge Management, 20\*(4), 749-768. DOI:[10.1108/JKM-10-2015-0414](http://dx.doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414)

5. Lin, C. P., Huang, H. T., & Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. \*Personnel Review, 49\*(9), 1879-1896. DOI:10.1108/PR-12-2018-0527

6. Tseng, S. M., & Huang, J. S. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. \*Expert Systems with Applications, 38\*(5), 6118-6124. **DOI:10.1016/j.eswa.2010.11.009**

**פרטים – מאמר ב'**

**כותרת המאמר:**

התפקיד המתווך של תרבות ארגונית וידע אנליטי פנימי בין היכולת של ניתוח ביג דאטה לבין ביצועי החברה

The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm’s performance

**כותבים:**

Parijat Upadhyay -המכון ההודי לניהול IMT Nagpur, India

Anup Kumar- המכון לניהול טכנולוגי IMT Nagpur (India), India

**ציטוט בשיטת APA:**

Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm’s performance. \*International Journal of Information Management, 52\*, 102100.

**קישור לכמות הציטוטים:**

[https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401219314847#preview-section-cited-by](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401219314847%23preview-section-cited-by)

**קישור למאמר:**

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401219314847>

**סיכום – מאמר ב'**

המאמר מדגיש את החשיבות של שילוב בין ניתוח הידע הפנימי בארגון לבין התרבות הארגונית על מנת למצות את הפוטנציאל של BDAC. BDAC - ראשי תיבות של Big Data Analytics Capability. יכולת ניתוח ביג דאטה. זוהי היכולת של ארגונים להשתמש בניתוח נתונים כדי להפיק תובנות עסקיות משמעותיות. בתחילת המאמר הכותב סוקר מאמרים המספקים הקשר חשוב להבנת ספרות המחקר והשלכותיו: Gandomi & Haider (2015) -הדגישו את הצורך ביכולות אנליטיות לשימוש בכמויות גדולות של נתונים בלתי מובנים הנוצרים כתוצאה מהמעבר לדיגיטציה של תהליכי עסקיםGupta & George (2016) - טענו כי מיקוד בלעדי ב – BDAC לא יעיל ללא תרבות ארגונית תומכת בהבנת התובנות שנגזרות מה- BDAC. Côrte-Real, Ruivo, Oliveira & Popovič (2019) - ניסו לדרג את הגורמים המשפיעים על ערך BDAC והשפעותיו על ביצועי הארגון. המאמר בוחן כיצד היכולת BDAC תורמת לשיפור ביצועי החברות וכיצד תרבות ארגונית (Organizational Culture - CL) וידע אנליטי פנימי (Internal Analytical Knowledge - KN) משפיעים על יכולת זו. המחקר מציע מודל תאורטי שמדגיש את החשיבות של גורמים ארגוניים בתהליך הניצול והשיפור של BDAC לצורך יצירת יתרון תחרותי. הממצאים מבוססים על סקירה מעמיקה של הספרות האקדמית בנושא BDAC, המבוססת על תיאוריות מרכזיות כמו תיאוריית המשאבים והיכולות (RBV) ותיאוריית הסוציומטריאליזם (Sociomaterialism Theory). תאוריית RBV- היא גישה ניהולית ואסטרטגית המסבירה איך ארגונים יכולים להשיג יתרון תחרותי בר קיימא. לפי תיאוריה זו, יתרון תחרותי מושג באמצעות ניצול מיטבי של משאבים ויכולות פנימיות ייחודיות של הארגון . Sociomaterialism Theory - תיאוריית הסוציומטריאליזם, עוסקת בקשר ההדוק והבלתי נפרד בין אנשים לטכנולוגיה בארגון. התאוריה גורסת כי טכנולוגיות ותהליכים חברתיים הם היבטים שמשתלבים והשפעתם ההדדית מעצבת את המציאות הארגונית .המחקר מתבסס על נתונים שנאספו באמצעות סקר שנערך בקרב חברות שונות, והוא משתמש ב- Exploratory Factor Analysis (EFA) וב- Confirmatory Factor Analysis (CFA) כדי לאמת את המודל התאורטי המוצע. המחקר מעלה מספר מסקנות חשובות. ראשית, התרבות הארגונית נמצאה כגורם מרכזי המשפיע על היכולת לנצל את BDAC באופן מיטבי. תרבות ארגונית תומכת יכולה לשפר את האפקטיביות של השימוש ב-BDAC דרך עידוד שיתוף ידע ואינטגרציה של ידע אנליטי פנימי. שנית, נמצא כי הידע האנליטי הפנימי (KN), הכולל ידע טמוע ומפורש, הוא קריטי לפיתוח BDAC ולהשפעתו החיובית על ביצועי החברה. המחקר מדגיש את הצורך באינטגרציה של טכנולוגיות הביג דאטה, תהליכי עבודה מתאימים, וידע אנושי כדי למצות את הפוטנציאל המלא של BDAC. הממצאים מראים כי השקעה בטכנולוגיה בלבד אינה מספיקה; עליה להיות מלווה בתרבות ארגונית תומכת המעצימה את היכולות האנליטיות של הארגון. בנוסף, המחקר מציע שמנהלים בארגונים ישימו דגש מיוחד על פיתוח ותמיכה בתרבות ארגונית התומכת בשיתוף ידע ואינטגרציה של תהליכים, זאת כדי למקסם את היתרונות הנגזרים משימוש בביג דאטה.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (1) – מאמר ב'**

**1. AI:** Chatgpt4o

**Input:** can you analyze this text, please be specific at topics that connected to knowledge share, goal of the article and the methods?

**Output:**

Topics Connected to Knowledge Sharing

The article discusses several key topics related to knowledge sharing within the framework of Big Data Analytics Capability (BDAC):

1. Internal Analytical Knowledge (KN): The study explores how internal analytical knowledge, which includes both tacit and explicit knowledge, impacts BDAC and consequently firm performance (FP). Internal analytical knowledge is a crucial asset for organizations in leveraging data analytics effectively.
2. Organizational Culture (CL): Organizational culture is examined for its mediatory role between internal analytical knowledge and BDAC, as well as between BDAC and firm performance. A supportive organizational culture can enhance knowledge sharing and facilitate the effective application of data analytics.
3. Knowledge Integration Capability: The ability of firms to integrate internal and external knowledge into their BDAC is highlighted as a significant driver of enhancing firm performance. This involves aligning business processes and fostering a culture conducive to knowledge sharing.

Goal of the Article

The primary goal of the article is to extend the understanding of how BDAC can be leveraged to improve firm performance by investigating:

1. The Role of Organizational Culture: Specifically, how organizational culture mediates the relationship between internal analytical knowledge and BDAC, and between BDAC and firm performance.
2. Enhancing Firm Performance: How the effective integration of internal analytical knowledge and a supportive organizational culture can lead to improved firm performance through enhanced data analytics capabilities.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (2) – מאמר ב'**

Methods

The study employs a comprehensive research methodology comprising several steps:

1. Literature Review: Thorough review of existing literature related to BDAC, firm performance, organizational culture, and internal analytical knowledge to establish the theoretical foundation.
2. Hypothesis Development: Based on prior research and theoretical foundations, multiple hypotheses are proposed regarding the relationships between internal analytical knowledge, organizational culture, BDAC, and firm performance.
3. Positivist and Deductive Approach: The study adopts a positivist approach to extend the objective and social reality of the research. This involves hypothesis testing based on collected data.
4. Survey Method: Following Gupta and George (2016), a survey method is used to gather data on BDAC from various firms. This method helps in quantifying BDAC and its impacts.
5. Data Analysis Techniques:
   * Exploratory Factor Analysis (EFA): Initially used to ensure adequate factor representation without directly opting for Confirmatory Factor Analysis (CFA).
   * Second-order Confirmatory Factor Analysis: Applied to validate the BDAC measurement scale. However, issues like high correlations among latent constructs were noted, leading to adjustments in the analytical approach.
6. Hybrid Methodology: The research also incorporates a hybrid methodology to illustrate the roles of data, technology, people, processes, and the organization in overall business performance.

Conclusion

The study concludes that organizational culture plays a significant role in mediating the effects of BDAC on firm performance. It emphasizes the need for a supportive organizational culture to leverage the benefits of big data analytics fully. The findings contribute to the existing theoretical base and have practical implications for managers looking to enhance their firm's performance through strategic deployment of big data analytics.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (3) – מאמר ב'**

**2.AI:** Chatgpt4o

**Input:** Please make the summary for me as an academic summary

**Output:**

The academic summary of the text you provided focuses on the importance of data analytics in generating business insights for strategic advantage. The study extends the big data analytics capability (BDAC) model by examining the mediating effects of organizational culture (CL) on internal analytical knowledge (KN) and BDAC, as well as the mediating effects of BDAC on firm performance (FP). The research emphasizes the significance of knowledge sharing within organizations, particularly in the context of data-driven decision-making and the digital transformation of business processes.

The primary goal of the article is to enhance understanding of how organizational culture, internal analytical knowledge, and big data analytics capability influence firm performance. By investigating the interactions and relationships among these factors, the study aims to provide insights into improving firm performance through effective utilization of data analytics and organizational culture alignment.

Methodologically, the study employs a hybrid approach drawing on theories such as the resource-based view and sociomaterialism theory. A positivist and deductive research methodology is utilized, with surveys as the primary data collection method

to explore BDACs. Data analysis techniques include exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis to validate factors and measure the impact of BDAC on firm performance.

In conclusion, the study contributes to the existing literature by presenting a comprehensive analysis of how organizational culture, internal knowledge sharing, and big data analytics capability intersect to drive firm performance in the era of digital transformation and data-driven decision-making.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (4) – מאמר ב'**

**3.AI:** Chatgpt4o

**Input:** What previous studies or writings is the writer based on?

**Output:**The writer of the text you provided is basing their research on a variety of previous studies and writings within the field of business analytics, organizational management, and information technology. Some key references and influences mentioned in the text include:

1. \*\*Studies on Big Data Analytics and Firm Performance\*\*:

- The writer draws on studies by authors such as Ashrafi, Ravasan, Trkman, & Afshari (2019), Gandomi & Haider (2015), Nakamura (2011), and Altindag, Zehir, & Acar (2011) who have examined the impact of big data analytics capability (BDAC) on firm performance.

2. \*\*Literature on Organizational Culture\*\*: - References are made to studies by Gupta and George (2016) who emphasized the role of organizational culture in leveraging the prospects of big data analytics capability.

3. \*\*Theoretical Frameworks in Big Data Analytics\*\*: - The writer extends the dynamic capabilities view and sociomaterialism theory to investigate the interplay of organizational culture, internal analytical knowledge, and BDAC on firm performance.

4. \*\*Literature Review on Organizational Theories\*\*: - Mentions are made of various organizational theories such as actor-network theory, contingency theory, diffusion of innovation theory, knowledge-based view, social capital theory, and more, that have been used to study the effects of big data analytics on firm performance.

5. \*\*Researchers and Studies on Information Technology and Firm Performance\*\*:

- Various scholars and studies are referenced, including Wamba et al. (2017), McAfee, Brynjolfsson, Davenport, Patil, & Barton (2012), and Rahman (2017), to highlight the role of information technology investments and its consequences on firm performance.

By incorporating insights from these previous studies, writings, and researchers, the writer aims to build a strong theoretical foundation and investigate the relationships between organizational culture, internal knowledge sharing, big data analytics capability, and firm performance. These references provide a basis for the hypotheses, research framework, and empirical findings presented in the text.

**נספח - מאמר ב'**

**ביבליוגרפיה**

1. Akter, S., Wamba, S. F., Gunasekaran, A., Dubey, R., & Childe, S. J. (2016). How to improve firm performance using big data analytics capability and business strategy alignment? \*International Journal of Production Economics, 182\*, 113-131.

2. Gandomi, A., & Haider, M. (2015). Beyond the hype: Big data concepts, methods, and analytics. \*International Journal of Information Management, 35\*(2), 137-144.

3. Ashrafi, A., Ravasan, A. Z., Trkman, P., & Afshari, S. (2019). The role of business analytics capabilities in bolstering firms’ agility and performance. \*International Journal of Information Management, 47\*, 1-15.

4. Shirazi, F., & Mohammadi, M. (2019). Big data analytics in organizations: A meta-analysis. \*Journal of Business Research, 105\*, 347-361.

5. Gupta, M., & George, J. F. (2016). Toward the development of a big data analytics capability. \*Information & Management, 53\*(8), 1049-1064.

6. Côrte-Real, N., Ruivo, P., Oliveira, T., & Popovič, A. (2019). Unlocking the drivers of big data analytics value in firms. \*Journal of Business Research, 97\*, 160-173.

**פרטים – מאמר ג'**

**כותרת המאמר:**

היפוך הסיכויים של חדשנות פתוחה מונעת בינה מלאכותית: האפקטיביות של אמינות השותף בנטרול הסתרת ידע בין-ארגונית.

Flipping the odds of AI-driven open innovation: The effectiveness of partner trustworthiness in counteracting interorganizational knowledge hiding

**כותבים:**

* José Arias-Pérez : חוסה אריאס-פרז הוא פרופסור לניהול חדשנות במחלקה למדעי המנהל באוניברסיטת אנטיוקיה, קולומביה. תחומי המחקר שלו כוללים ניהול ידע, טרנספורמציה דיגיטלית ויכולות ניתוח ביג דאטה והשפעתם על ביצועי חדשנות.
* :Thanh Huynh תאן הווין הוא סגן מנהל המרכז הבינלאומי ליזמות טרנספורמטיבית באוניברסיטת קובנטרי. רוב הקריירה שלו מוקדשת לתחומי היזמות ומשאבים פתוחים.

**ציטוט בשיטת APA:**

Arias-Pérez, J., & Huynh, T. (2023). Flipping the odds of AI-driven open innovation: The effectiveness of partner trustworthiness in counteracting interorganizational knowledge hiding. Industrial Marketing Management, 111, 30-40.‏

**קישור לכמות הציטוטים:**

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850123000391#section-cited-by>

**קישור למאמר:**

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850123000391>

.‏

**סיכום - מאמר ג'**

ניהול הידע הארגוני הפך לאתגר משמעותי בעידן הנוכחי בשל ריבוי המידע. טכנולוגיות בינה מלאכותית (AI) מציעות פתרונות אוטומציה מתקדמים לניהול, איסוף ועיבוד הידע, ובכך משפרות ביצועים ויוצרות ערך מוסף לארגונים המתמודדים בתחרות בשווקים. עם זאת, השימוש ב-AI עלול לעורר חששות בקרב העובדים מפני שינויים ואובדן מקומות עבודתם ואף סיום הקריירה שלהם, מה שמוביל להתנגדות ולפגיעה במוטיבציה לשיתוף ידע ,כל זאת במטרה להפחית את הסיכון להיות מוחלפים על ידי רובוטים חכמים בעבודה. התנגדות זו עשויה להתבטא בהתנהגות של הסתרת ידע המתייחסת למניעת או הסתרה מכוונת של מידע, מה שיוביל לשיתוף ידע חלקי או לא מדויק עבור מערכות AIובסופו של דבר לפגוע בתפקוד הארגון. הסתרת הידע מתגלה בחברה בשלוש אופנים עיקריים: ראשית, "הסתרה טיפשית" מתרחשת כאשר מסתיר הידע מעמיד פנים כאילו אין ברשותו את הידע שהתבקש להעביר, בעוד שלמעשה ידע זה כן מצוי אצלו. שנית, "הסתרה מתחמקת" מתרחשת כאשר מסתיר הידע מגיב לבקשה על ידי עיכוב בהעברת המידע או מסירת ידע מסולף ואף חלקי . לבסוף, "הסתרה רציונלית" מתרחשת כאשר מסתיר הידע מתרץ את הסיבות להסתרת ידע בתירוצים כוזבים, כגון סודיות או איסור שיתוף הידע מטעם צד שלישי כאשר הוא לא. החומרה של הסתרת ידע בארגונים עוררה מחקר על גורמים שמקטינים את השפעתה השלילית, כאשר אמון במנהלים מתגלה כפתרון מרכזי. אמון במנהלים, הכולל נדיבות, יושרה ויכולת, מפחית את הסתרת הידע על ידי הקטנת הלחץ של העובדים על ביטחון תעסוקתי. המאמר (Arias-Pérez, J., & Huynh, T) בוחן כיצד הסתרת ידע משפיעה שלילית על הקשר בין יכולות בינה מלאכותית (AI) וחדשנות פתוחה, במיוחד כאשר רמת האמינות של השותפים (נדיבות, יושרה ויכולת) גבוהה. המחקר דן סביב שאלה האם הסתרת ידע בין ארגונית משפיעה על הקשר בין יכולת בינה מלאכותית וחדשנות פתוחה, והאם יכולת השותף תפחית את ההשפעה השלילית הזו. המחקר מדגיש את האינטראקציה המורכבת בין יכולות הבינה המלאכותית, אמינות השותפים והסתרת הידע בעיצוב תוצאות מאמצי החדשנות השיתופיים, ומציע תובנות חשובות לארגונים השואפים לנצל פתרונות מונעי AI באסטרטגיות החדשנות הפתוחה שלהם. מחקר זה נבדק באמצעות נתוני סקר עם מדגם של 229 חברות, שרובן המכריע משתייכות למגזרים הדיגיטליים. סוג זה של מודל , הידוע יותר בשם אינטראקציה תלת-כיוונית , מסייע לקבוע את קצב השינוי של השפעת המשתנה הבלתי תלוי (יכולת AI ) על המשתנה התלוי (תהליכים נכנסים ויוצאים) כאשר המנחה הראשוני (הסתרת ידע בין - ארגונית ) משתנה כאשר המנחה המשני (אמינות השותף )משתנה. הממצאים המחקריים מצביעים על כך שיכולות הבינה המלאכותית (AI) משחקות תפקיד משמעותי בהגברת מעורבותם של ארגונים בתהליכי חדשנות פתוחה, עם השפעה חיובית גדולה יותר הנצפית בפעילויות יוצאות הסובבת סביב מינוף חידושים פנימיים ליצירת ערך באמצעות שיתופי פעולה, רישוי ומסחר עם שותפים חיצוניים, לעומת תהליכים נכנסים המתמקדת ברכישת ידע חיצוני כדי לתדלק תהליכי חדשנות פנימיים. המחקר מצא שהסתרת ידע בין-ארגונית מחלישה את הקשר בין יכולות הבינה המלאכותית לפעילויות יוצאות, מה שמדגיש את האתגרים הפוטנציאליים בניצול טכנולוגיית ה-AI לחדשנות שיתופית. יכולת השותפים זוהתה כגורם מכריע בהפחתת ההשפעות השליליות של הסתרת הידע, תוך הדגשת חשיבותם של שותפים חיצוניים בהנעת שיתוף פעולה מוצלח בחדשנות פתוחה מונעת AI. תוצאות אלה מדגישות את הצורך של ארגונים להעניק עדיפות לאמינות השותפים, ובפרט ליכולתם, כדי לנווט בצורה יעילה את מחסומי שיתוף הידע ולהפיק את המרב מהטכנולוגיה של הבינה המלאכותית ביזמות החדשנות הפתוחה שלהם.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (1) – מאמר ג'**

1. **AI:** ChatPdf

**Input:** What is the purpose of the study?

**Output:** The purpose of the study discussed in the PDF file is to investigate the relationship between AI capability, partner trustworthiness, interorganizational knowledge hiding, and open innovation activities in the context of firms. The study aims to explore how these factors interact and influence each other in the realm of AI-driven open innovation. Specifically, the researchers seek to understand how partner trustworthiness can mediate the relationship between AI capability and open innovation, and how interorganizational knowledge hiding can moderate this relationship. By examining these dynamics, the study aims to provide insights into how firms can effectively leverage AI technologies and partnerships to foster innovation and competitive advantage.

1. **AI:** ChatPdf

**Input:** Write me the results and conclusions of the research

**Output:** The research findings indicate that AI capability plays a significant role in enhancing firm engagement with open innovation processes, with a greater positive influence observed in outbound activities compared to inbound processes. Interorganizational knowledge hiding was found to weaken the relationship between AI capability and outbound activities, highlighting the potential challenges in leveraging AI technology for collaborative innovation. Partner ability was identified as a crucial factor in mitigating the negative effects of knowledge hiding, emphasizing the importance of trustworthy external partners in facilitating successful collaboration in AI-driven open innovation. These results underscore the need for firms to prioritize partner trustworthiness, particularly partner ability, to effectively navigate knowledge sharing barriers and maximize the benefits of AI technology in open innovation initiatives. Overall, the study highlights the intricate interplay between AI capability, partner trustworthiness, and knowledge hiding in shaping the outcomes of collaborative innovation efforts, offering valuable insights for firms seeking to leverage AI-driven solutions in their open innovation strategies.

**שימוש בכלי בינה מלאכותית (2) – מאמר ג'**

1. **AI:** ChatPdf

**Input:** What is knowledge hiding and how is it revealed?

**Output:** Knowledge hiding refers to the intentional withholding or concealing of information that has been requested by a colleague or partner [T4]. It can manifest in various forms, including playing dumb, evasive hiding, and rationalized hiding [T4].

1. \*\*Playing dumb\*\*: This occurs when an individual acts as though they are ignorant of the information or knowledge they possess when interacting with others.

2. \*\*Evasive hiding\*\*: In this form, individuals exhibit elusive behavior towards sharing knowledge, either by delaying its delivery or providing incomplete or misleading information.

3. \*\*Rationalized hiding\*\*: Employees provide false reasons to justify not sharing information, such as claiming it is confidential or restricted when it is not.

Knowledge hiding can be revealed through various indicators, such as:

- \*\*Inconsistent information\*\*: When the information provided does not align with what was requested or expected.

- \*\*Delays in sharing\*\*: When there are repeated delays in sharing necessary information.

- \*\*Lack of transparency\*\*: When there is a lack of openness or transparency in communication.

- \*\*Conflicting statements\*\*: When there are contradictions in the information provided by the individual.

Understanding these behaviors and indicators can help organizations identify instances of knowledge hiding and take appropriate measures to address them [T4].