

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیات تحقیق .....
۲	۱-۱- مقدمه .....
۳	۲-۱- بیان مسئله .....
۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق .....
۷	۴-۱- اهداف تحقیق .....
۷	۴-۱-۱- هدف اصلی .....
۷	۴-۱-۲- اهداف فرعی .....
۹	۵-۱- سؤالات تحقیق .....
۹	۵-۱-۱- سؤال اصلی .....
۹	۵-۱-۲- سؤالات فرعی .....
۱۱	۶-۱- قلمرو تحقیق .....
۱۱	۶-۱-۱- قلمرو موضوعی .....
۱۱	۶-۱-۲- قلمرو مکانی .....
۱۱	۶-۱-۳- قلمرو زمانی .....
۱۱	۷-۱- تعاریف واژگان کلیدی تحقیق .....
۱۲	۸-۱- متغیرهای تحقیق .....
۱۳	فصل دوم: مبانی تحقیق و مروری بر تحقیقات انجام شده .....
۱۴	۲-۱- مقدمه .....
۱۴	۲-۲- مبانی نظری تحقیق .....
۱۴	۲-۲-۱- مبانی نظری مرتبط با سواد دیجیتال .....
۱۴	۲-۲-۱-۱- تعریف سواد دیجیتال .....
۱۵	۲-۲-۱-۲- عناصر سواد دیجیتال در چارچوب‌های مختلف .....
۱۷	۲-۲-۱-۳- عناصر سواد دیجیتال در مطالعات تجربی .....
۱۸	۲-۲-۱-۴- مهارت‌های سواد دیجیتال .....

۲۱	.....مدل‌های سواد دیجیتال
۲۷	.....مبانی نظری مرتبط با خلاقیت کارکنان
۲۷	.....تعریف خلاقیت
۲۹	.....خلاقیت سازمانی
۳۱	.....ابعاد خلاقیت فردی
۳۲	.....ضرورت خلاقیت کارمندان
۳۳	.....خلاقیت و تعامل کارمندان در روند خلاقیت
۳۳	.....محیط کار خلاق
۳۵	.....موانع و چالش‌های فراروی خلاقیت در سازمان
۴۲	.....مدل‌های خلاقیت
۴۵	.....مبانی نظری مرتبط با بلوغ شغلی
۴۵	.....تعریف بلوغ شغلی
۴۶	.....خودشناسی
۴۷	.....تصمیم‌گیری شغلی
۴۸	.....اطلاعات شغلی
۴۹	.....ادغام اطلاعات خود با اطلاعات شغلی
۴۹	.....برنامه ریزی شغلی
۵۱	.....نقش تفاوت‌های اجتماعی-جمعیت‌شناختی در بلوغ شغلی
۵۲	.....مدل‌های مربوط به پیشرفت شغلی
۶۵	.....ابزارهای اندازه‌گیری بلوغ شغلی
۷۱	.....مبانی نظری مرتبط با تفکر انتقادی
۷۱	.....تعریف تفکر
۷۱	.....وجوه تفکر
۷۲	.....تعاریف تفکر انتقادی
۷۴	.....تاریخچه‌ی تفکر انتقادی
۷۴	.....عناصر یا مؤلفه‌های تفکر انتقادی

۷۶	۲-۲-۴-۶-مهارت‌های تفکر انتقادی
۷۷	۲-۲-۴-۷-عوامل مؤثر بر مهارت‌های تفکر انتقادی
۷۹	۲-۲-۴-۸-نظریه‌های همسو با تفکر انتقادی
۸۱	۲-۳-۳-پیشینه تحقیق
۸۱	۲-۳-۱-پیشینه داخلی سواد دیجیتال
۸۳	۲-۳-۲-پیشینه خارجی سواد دیجیتال
۸۸	۲-۳-۳-پیشینه داخلی خلاقیت کارکنان
۹۰	۲-۳-۴-پیشینه خارجی خلاقیت کارکنان
۹۱	۲-۳-۵-پیشینه داخلی بلوغ شغلی
۹۳	۲-۳-۶-پیشینه خارجی بلوغ شغلی
۹۵	۲-۳-۷-پیشینه داخلی تفکر انتقادی
۹۷	۲-۳-۸-پیشینه خارجی تفکر انتقادی
۹۹	۲-۴-چارچوب نظری تحقیق
۱۰۱	۲-۵-مدل مفهومی تحقیق
۱۰۱	۲-۶-فرضیه‌های تحقیق
۱۰۱	۲-۶-۱-فرضیه اصلی
۱۰۱	۲-۶-۲-فرضیه‌های فرعی
۱۰۴	فصل سوم : مواد و روش‌ها
۱۰۵	۳-۱-مقدمه
۱۰۵	۳-۲-روش پژوهش
۱۰۵	۳-۲-فرایند پژوهش
۱۰۶	۳-۳-جامعه آماری
۱۰۶	۳-۴-تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۰۶	۳-۵-ابزار اندازه‌گیری
۱۰۸	۳-۵-۱-روایی ابزار سنجش
۱۰۹	۳-۵-۲-پایایی ابزار سنجش

۱۰۹.....	۳-۶-روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۱۰.....	<b>فصل چهارم : نتایج</b>
۱۱۱.....	۴-۱-مقدمه
۱۱۱.....	۴-۲-بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی
۱۱۱.....	۴-۲-۱-توزیع فراوانی سن
۱۱۲.....	۴-۲-۲-توزیع فراوانی جنسیت
۱۱۳.....	۴-۲-۳-توزیع فراوانی وضعیت تأهل
۱۱۴.....	۴-۲-۴-توزیع فراوانی میزان تحصیلات
۱۱۵.....	۴-۲-۵-توزیع فراوانی سابقه کار
۱۱۶.....	۴-۳-توصیف متغیرهای پژوهش
۱۱۶.....	۴-۳-۱-توصیف متغیر سواد دیجیتال
۱۱۸.....	۴-۳-۲-توصیف متغیر تفکر انتقادی
۱۱۹.....	۴-۳-۳-توصیف متغیر بلوغ شغلی
۱۲۰.....	۴-۳-۴-توصیف متغیر خلاقیت کارکنان
۱۲۱.....	۴-۴-یافته‌های مربوط به آمار استنباطی
۱۲۱.....	۴-۴-۱-فرضیه اصلی: سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد.
۱۲۱.....	۴-۴-۲-فرضیه فرعی اول: سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد.
۱۲۶.....	۴-۴-۳-فرضیه ۱-۱. درک تجربیات دیجیتالی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد.
۱۲۷.....	۴-۴-۴-فرضیه ۱-۲. یافتن اطلاعات بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد.
۱۲۷.....	۴-۴-۵-فرضیه ۱-۳. کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد.
۱۲۷.....	۴-۴-۶-فرضیه ۱-۴. مدیریت و ارتباطات اطلاعات بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد.

- ۴-۴-۷- فرضیه ۱-۵: همکاری، اشتراک محتوای دیجیتالی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۲۷.....
- ۴-۴-۸- فرضیه فرعی دوم: سواد دیجیتال بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۲۹.....
- ۴-۴-۹- فرضیه ۲-۱: درک تجربیات دیجیتالی بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۲۹.....
- ۴-۴-۱۰- فرضیه ۲-۲: یافتن اطلاعات بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد؟ ۱۲۹.....
- ۴-۴-۱۱- فرضیه ۲-۳: کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۲۹.....
- ۴-۴-۱۲- فرضیه ۲-۴: مدیریت و ارتباطات اطلاعات بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۲۹.....
- ۴-۴-۱۳- فرضیه ۲-۵: همکاری، اشتراک محتوای دیجیتالی بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۲۹.....
- ۴-۴-۱۴: فرضیه فرعی سوم. سواد دیجیتال بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۳۱.....
- ۴-۴-۱۵- فرضیه ۳-۱: درک تجربیات دیجیتالی بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۳۲.....
- ۴-۴-۱۶- فرضیه ۳-۲: یافتن اطلاعات بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۳۲.....
- ۴-۴-۱۷- فرضیه ۳-۳: کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۳۲.....
- ۴-۴-۱۸- فرضیه ۳-۴: مدیریت و ارتباطات اطلاعات بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۳۲.....
- ۴-۴-۱۹- فرضیه ۳-۵: همکاری، اشتراک محتوای دیجیتالی بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۳۲.....

۴-۴-۲۰- فرضیه فرعی چهارم. بلوغ شغلی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۳
۴-۴-۲۱- فرضیه ۴-۱: افول یا قطع همکاری (تغییر شغل) بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۴
۴-۴-۲۲- فرضیه ۴-۲: ابقاء یا باقی ماندن بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۴
۴-۴-۲۳- فرضیه ۴-۳: تثبیت یا ایجاد بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۴
۴-۴-۲۴- فرضیه فرعی پنجم. بلوغ شغلی بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۵
۴-۴-۲۵- فرضیه ۵-۱: افول یا قطع همکاری (تغییر شغل) بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۶
۴-۴-۲۶- فرضیه ۵-۲: ابقاء یا باقی ماندن بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۶
۴-۴-۲۷- فرضیه ۵-۳: تثبیت یا ایجاد بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۶
۴-۴-۲۸- فرضیه فرعی ششم. تفکر انتقادی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۷
۴-۴-۲۹- فرضیه ۶-۱: درگیری ذهنی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۸
۴-۴-۳۰- فرضیه ۶-۲: بلوغ شناختی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۸
۴-۴-۳۱- فرضیه ۶-۳: تمایل به یادگیری و حل مسئله بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ....	۱۳۸
خلاصه	۱۳۹
<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری</b>	۱۴۰
۱-۵- مقدمه	۱۴۱
۲-۵- خلاصه نتایج تحقیق	۱۴۱
۳-۵- بحث و بررسی نتایج فرضیه‌های تحقیق	۱۴۴

- ۱-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه اصلی: سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۴۴.....
- ۲-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی اول: سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۴۵.....
- ۳-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی دوم: سواد دیجیتال بر بلوغ شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۴۸.....
- ۴-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی سوم: سواد دیجیتال بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۵۰.....
- ۵-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی چهارم: بلوغ شغلی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۵۱.....
- ۶-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی پنجم: بلوغ شغلی بر تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۵۲.....
- ۷-۳-۵- بحث و بررسی فرضیه فرعی ششم: تفکر انتقادی بر خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تأثیر معناداری دارد. ۱۵۳.....
- ۴-۵- پیشنهاد‌های تحقیق ۱۵۴.....
- ۱-۴-۵- پیشنهاد‌های کاربردی ۱۵۴.....
- ۲-۴-۵- پیشنهاد‌های پژوهشی ۱۵۸.....
- ۵-۵- محدودیت‌های تحقیق ۱۵۹.....
- ۱۶۰ منابع.....
- ۱۷۹ پیوست‌ها.....
- ۱۸۰ پیوست الف پرسشنامه سواد دیجیتال ۱۸۰.....
- ۱۸۶ پیوست ب: پرسشنامه بلوغ شغلی ۱۸۶.....
- ۱۸۹ پیوست ج: پرسشنامه خلاقیت کارکنان ۱۸۹.....
- ۱۹۰ پیوست د: تفکر انتقادی ۱۹۰.....

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- چارچوب سواد دیجیتال مبتنی بر مدل چهار منبع فرییدی و لوک (والش و همکاران، ۲۰۰۷) ..	۲۲
جدول ۲-۲- مقایسه مدل‌های بلوغ شغلی سوپر، کرایتز و لانگلی ( تمبا، ۲۰۱۰) .....	۶۲
جدول ۱-۳- توضیحات پرسشنامه سواد دیجیتال .....	۱۰۶
جدول ۲-۳- توضیحات پرسشنامه خلاقیت کارکنان .....	۱۰۷
جدول ۳-۳- توضیحات پرسشنامه بلوغ شغلی .....	۱۰۷
جدول ۴-۳- توضیحات پرسشنامه تفکر انتقادی .....	۱۰۸
جدول ۵-۳- جدول روایی پرسشنامه .....	۱۰۹
جدول ۶-۳- جدول پایایی پرسشنامه ها .....	۱۰۹
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سن .....	۱۱۱
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت .....	۱۱۲
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب وضعیت تأهل .....	۱۱۳
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب میزان تحصیلات .....	۱۱۴
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سابقه کار .....	۱۱۵
جدول ۶-۴- آماره‌های توصیفی متغیر سواد دیجیتال در میان پاسخ‌گویان .....	۱۱۷
جدول ۷-۴- مقیاس نمره‌گذاری عباس بازرگان و همکاران .....	۱۱۷
جدول ۸-۴- آماره‌های توصیفی متغیر تفکر انتقادی در میان پاسخ‌گویان .....	۱۱۸
جدول ۹-۴- آماره‌های توصیفی متغیر بلوغ شغلی در میان پاسخ‌گویان .....	۱۱۹
جدول ۱۰-۴- آماره‌های توصیفی متغیر خلاقیت کارکنان در میان پاسخ‌گویان .....	۱۲۰
جدول ۱۱-۴- پایایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها) .....	۱۲۱
جدول ۱۲-۴- همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها) .....	۱۲۲
جدول ۱۳-۴- روایی واگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها) .....	۱۲۳
جدول ۱۴-۴- محاسبه برازش الگو .....	۱۲۴
جدول ۱۵-۴- نتیجه آزمون فرضیه اصلی .....	۱۲۵
جدول ۱۶-۴- نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش .....	۱۲۶



- جدول ۴-۱۷- نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی اول پژوهش ..... ۱۲۸
- جدول ۴-۱۸- نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش ..... ۱۲۹
- جدول ۴-۱۹- نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی دوم پژوهش ..... ۱۳۰
- جدول ۴-۲۰- نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش ..... ۱۳۱
- جدول ۴-۲۱- نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی سوم پژوهش ..... ۱۳۲
- جدول ۴-۲۲- نتیجه آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش ..... ۱۳۳
- جدول ۴-۲۳- نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی چهارم پژوهش ..... ۱۳۴
- جدول ۴-۲۴- نتیجه آزمون فرضیه فرعی پنجم پژوهش ..... ۱۳۵
- جدول ۴-۲۵- نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی پنجم پژوهش ..... ۱۳۶
- جدول ۴-۲۶- نتیجه آزمون فرضیه فرعی ششم پژوهش ..... ۱۳۷
- جدول ۴-۲۷- نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی ششم پژوهش ..... ۱۳۸

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۱۲.....	نمودار ۴-۱- توزیع درصد فراوانی سن در میان پاسخ‌گویان
۱۱۳.....	نمودار ۴-۲- توزیع درصد فراوانی جنسیت در میان پاسخ‌گویان
۱۱۴.....	نمودار ۴-۳- توزیع درصد فراوانی وضعیت تأهل در میان پاسخ‌گویان
۱۱۵.....	نمودار ۴-۴- توزیع درصد فراوانی میزان تحصیلات در میان پاسخ‌گویان
۱۱۶.....	نمودار ۴-۵- توزیع درصد فراوانی سابقه کار در میان پاسخ‌گویان
۱۱۷.....	نمودار ۴-۶- نمودار جعبه‌ای متغیر سواد دیجیتال در میان آزمودنی‌ها
۱۱۸.....	نمودار ۴-۷- نمودار جعبه‌ای متغیر تفکر انتقادی در میان آزمودنی‌ها
۱۱۹.....	نمودار ۴-۸- نمودار جعبه‌ای متغیر بلوغ شغلی در میان آزمودنی‌ها
۱۲۰.....	نمودار ۴-۹- نمودار جعبه‌ای متغیر خلاقیت کارکنان در میان آزمودنی‌ها
۱۲۶.....	نمودار ۴-۱۰- ضرایب مسیر فرضیه اصلی پژوهش
۱۲۸.....	نمودار ۴-۱۱- ضرایب مسیر فرضیه‌های فرعی اول
۱۳۱.....	نمودار ۴-۱۲- ضرایب مسیر فرضیه‌های فرعی دوم
۱۳۳.....	نمودار ۴-۱۳- ضرایب مسیر فرضیه‌های فرعی سوم
۱۳۵.....	نمودار ۴-۱۴- ضرایب مسیر فرضیه‌های فرعی چهارم
۱۳۷.....	نمودار ۴-۱۵- ضرایب مسیر فرضیه‌های فرعی پنجم
۱۳۹.....	نمودار ۴-۱۶- ضرایب مسیر فرضیه‌های فرعی ششم

## فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۲۴	شکل ۲-۱- مدل سواد دیجیتال (ان‌جی، ۲۰۱۲).....
۲۶	شکل ۲-۲- هفت عنصر سواد دیجیتالی به نقل از (واترز، ۲۰۱۶).....
۳۶	شکل ۲-۳- موانع فردی خلاقیت (گابورا و کافمن، ۲۰۱۰).....
۳۸	شکل ۲-۴- موانع محیطی خلاقیت (رانکو، ۲۰۱۴).....
۳۹	شکل ۲-۵- موانع اجتماعی خلاقیت (والتر، ۲۰۱۲).....
۴۰	شکل ۲-۶- موانع سازمانی خلاقیت (هنریکسن و همکاران، ۲۰۱۹).....
۴۱	شکل ۲-۷- موانع و چالش‌های خلاقیت (والتر، ۲۰۱۲).....
۵۰	شکل ۲-۸- برنامه ریزی شغلی (الیزا، ۲۰۱۰).....
۵۰	شکل ۲-۹- مدل برنامه ریزی شغلی (الیزا، ۲۰۱۰).....
۵۸	شکل ۲-۱۰- مدل بلوغ شغلی در رویکرد جامع کرایتز (تمبا، ۲۰۱۰، ۲۹).....
۶۱	شکل ۲-۱۱- ابعاد بلوغ شغلی از منظر لانگلی (لانگلی، ۱۹۹۰).....

## چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان بود. تحقیق حاضر با توجه به ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی به روش پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان به تعداد ۱۱۰۰ نفر بود. برای انتخاب نمونه به روش خوشه‌ای تعداد ۲۸۶ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها الگوی سواد دیجیتالی دانشگاه داندی اسکاتلند (۲۰۱۶)، پرسشنامه خلاقیت کارکنان الدهام و کامینگز (۱۹۹۶)، پرسشنامه بلوغ شغلی سوپر و همکاران (۱۹۹۸) و پرسشنامه تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) بود که روایی و پایایی آن‌ها محاسبه و تایید شد. جهت توصیف داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش و فرضیه پژوهش پرداخته شد و برای بررسی معنی‌داری فرضیات پژوهش از آماره  $t$  استفاده گردید. کلیه تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS و ۲۳ ویراست ۲/۲ در سطح معنی‌داری (۰/۰۵) انجام گرفت. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که: سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری دارد؛ سواد دیجیتال بر بلوغ شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد؛ سواد دیجیتال بر تفکر انتقادی کارکنان تأثیر معناداری دارد؛ بلوغ شغلی بر خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری دارد؛ بلوغ شغلی بر تفکر انتقادی کارکنان تأثیر معناداری دارد و تفکر انتقادی بر خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتیجتاً فرضیه اصلی تحقیق یعنی تأثیر معناداری سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان تایید شد. در نهایت جهت ارتقای سواد دیجیتال و سایر متغیرهای تحقیق پیشنهاداتی ارائه گردید.

## واژگان کلیدی:

سواد دیجیتال، خلاقیت، بلوغ شغلی، تفکر انتقادی، کارکنان

## فصل اول: کلیات تحقیق

در محیط رقابتی امروز، فشار رقابت به حدی است که سازمان‌ها دائماً در حال جستجوی راه‌هایی برای بهبود تولیدات و خدمات خود هستند لذا به‌طور فزاینده‌ای مشتاق و علاقه‌مند هستند تا خلاق‌تر شوند. در همین راستا آن‌ها بر روی خلاقیت سرمایه‌گذاری می‌کنند و شرایطی را که موجب خلاقیت در درون محیط کارشان می‌شود، شناسایی و آن‌ها را توسعه می‌دهند (زاچی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

عصر حاضر، عصر فناوری اطلاعات سازمانی و فناوری‌های مبتنی بر اطلاعات، تلقی می‌شود که بیشتر افراد نه‌تنها در حین آموزش رسمی و حرفه خود، بلکه در فعالیت‌های سرگرمی که در آن انگیزه لازم برای تولید یک محتوای دیجیتالی (مانند موسیقی، هنر، فیلم، برنامه برای موبایل) وجود دارد و یا برای حل مسائل مختلف، از فناوری اطلاعات استفاده می‌کنند. لازمی بهره‌گیری مناسب از فناوری اطلاعات، برخورداری از سواد دیجیتال است. سواد دیجیتال افراد را آماده می‌کند تا جهان را بشناسند، از نظر اجتماعی، عقلانی و اقتصادی پیشرفت کنند و با فناوری و رسانه‌های دیجیتال تعامل داشته باشند. سواد دیجیتال فقط به فناوری یا ابزارهای دیجیتال مربوط نمی‌شود؛ زیرا درک موضوعات اجتماعی و فرهنگی، تفکر انتقادی و خلاق بودن، مهارت‌هایی است که افراد باید هنگام کار با هر ابزاری از آن‌ها بهره‌مند باشند. برخی از مردم در استفاده از کامپیوتر یا نرم‌افزارهای خاص مهارت کافی دارند، اما سواد دیجیتال چیزی بیش از این مهارت‌هاست و دربرگیرنده مشارکت، امنیت و ارتباط به شکل مؤثر است. همچنین شامل آگاهی اجتماعی و فرهنگی و خلاقیت است. اینکه از نظر دیجیتالی باسواد باشیم به این معنی است که بدانیم چه زمانی و چرا فناوری‌های دیجیتالی مناسب‌اند و به کارها کمک می‌کنند و چه زمانی این‌گونه نیستند؛ به عبارتی دیگر، درک اینکه چگونه و در چه زمانی فناوری‌های دیجیتال به بهترین شکل استفاده می‌شوند. همچنین سواد دیجیتال داشتن به این معنی است که به دامنه گسترده‌ای از تکنیک‌ها و منابع فرهنگی، که به استفاده از ابزار دیجیتال کمک می‌کند، دسترسی داشته باشیم (لی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

مطالعه حاضر به دو مفهوم وابسته است، اول، توجه روزافزون به توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) که تأثیر عمیقی بر محیط کار دارد. در قرن بیست و یکم، فن‌آوری‌های جدیدی که اطلاعات، ارتباطات و پویایی در همکاری را شکل می‌دهند، به مهارت‌های سواد دیجیتالی (DL) برای نیروی کار در راستای دستیابی، پردازش، ارزیابی، ایجاد و ارتباط اطلاعات نیاز (رادوانویچ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). دوم، اهمیت روزافزون خلاقیت کارمندان

---

<sup>۱</sup> Zocche

<sup>۲</sup> Lee

<sup>۳</sup> Radovanovic

که به ما یادآوری می‌کند که در جوامع معاصر، خلاقیت یک ضرورت برای بقا است. خلاقیت یک عامل اساسی برای نوآوری است، این امر به افراد کمک می‌کند تا از فرصت‌های بهتری استفاده کرده و بیشتر به چالش‌ها پاسخ دهند و به کیفیت زندگی و رونق سازمان‌ها و کشورها کمک کنند (موریس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

یکی دیگر از اهداف این تحقیق بررسی نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی در رابطه بین سواد دیجیتال و خلاقیت کارکنان است. نظریه سوپر، بلوغ شغلی را فرایندی مرکب از چند تصمیم‌گیری معرفی کرده است که به انتخاب‌های شغلی منجر می‌شود. سوپر<sup>۲</sup> (۱۹۵۳) یادآور می‌شود که انتخاب شغل به موازات رشد پیش می‌رود و رشد مرحله‌ای، مداوم و فزاینده است و در خلال آن فرد کامل‌تر می‌شود. او می‌گوید فرایند رشد مسیر شغلی برای هر فردی منحصر به فرد است و عواملی مانند جنسیت، قومیت، توانایی، شخصیت، وضعیت اجتماعی اقتصادی، و خانواده، جغرافیا برای همه افراد به درجات مختلف در مسیر شغلی مؤثرند (ون در هایدن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ د اولیویرا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

تفکر انتقادی نیز، تحت عنوان توانایی کندوکاو یک مسئله، مشکل یا وضعیت به منظور یکپارچه‌سازی کلیه اطلاعات موجود درباره موضوع مورد بررسی و نیل به یک راه‌حل یا فرضیه جهت موجه ساختن جهت‌گیری فرد، تعریف شده است. همچنین تفکر انتقادی به بررسی فرضیه‌ها، درک ارزش‌های نهفته، ارزیابی شواهد و سنجش نتیجه‌گیری‌ها گفته می‌شود (وارنیک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴).

با توجه به مطالب مطرح شده در این تحقیق تأثیر سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان بررسی شده است. در فصل اول تحقیق، مسئله تحقیق و ضرورت انجام آن، اهداف، سؤالات، فرضیه‌ها، قلمرو و تعاریف واژگان کلیدی تحقیق آورده شده است.

#### ۱-۲- بیان مسئله

فعالیت سازمان‌ها در یک محیط بسیار پر جنب‌وجوش همراه با توسعه سریع فناوری آن‌ها را ملزم به ایجاد خلاقیت و نوآوری در محصولات و خدمات می‌کند.

---

<sup>۱</sup> Morais

<sup>۲</sup> Super

<sup>۳</sup> Van der Heijden

<sup>۴</sup> De Oliveira

<sup>۵</sup> Warnick

تحقیقات بسیاری به تأثیر مضاعف خلاقیت کارکنان بر نوآوری آن‌ها اشاره کرده است (اوکواک و اودراگو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷؛ لیو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲؛ شلی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ یوشیدا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۴)

زیرا تحریک خلاقیت فردی یک عنصر حیاتی برای رقابت و بقا شرکت در بازار است. سازمان‌های مختلف به‌طور مداوم به دنبال روش‌های متفاوتی برای سوق دادن کارکنان خود به کار خلاقانه و توسعه ایده‌های نوآورانه هستند (والتون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲؛ وان<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۳؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۵).

درنتیجه، بسیاری از محققان علاقه‌مند هستند که متغیرهای تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان را بشناسند، به‌ویژه، عواملی را که باعث ایجاد یا مهار خلاقیت در سازمان‌ها می‌شود (ژو و شلی<sup>۷</sup>، ۱۹۹۷؛ دی آلنکار و دی برونوفریا<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸).

سواد دیجیتالی یکی از فاکتورهای مهمی است که بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد (بلامراس<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). سواد دیجیتال قابلیت‌هایی است که نشان می‌دهد فرد برای زندگی، یادگیری و کار در یک جامعه دیجیتال مناسب است. سواد دیجیتال در مورد توانایی استفاده از فناوری‌ها برای مشارکت و همکاری در زندگی مدرن اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است و شامل درک تأثیر فن‌آوری‌های جدید بر جامعه، درک و توانایی مدیریت مناسب هویت‌های دیجیتالی و توانایی پیدا کردن، سازمان‌دهی، درک، ارزیابی، تجزیه و تحلیل و ارائه اطلاعات دیجیتالی می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۹).

با استفاده از مهارت‌های سواد دیجیتال، افراد به ایجاد و تولید دانش ترغیب می‌شوند، بنابراین، خلاقیت عمیقاً با ترکیبی از فناوری و مهارت‌های سواد دیجیتال مرتبط است (چرنوکوا و سلکاک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹). مجموعه مهارت‌های سواد دیجیتال شامل خواندن و نوشتن، صحبت کردن و گوش دادن، دانستن فن‌آوری‌های جدید، مشاهده انتقادی محتوای بصری و امکان ایجاد پیام با استفاده از فناوری‌های متنوع است (آلت و ریچل<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۸). پیام‌ها یا "متن‌ها"

---

<sup>۱</sup> Ouakouak & Ouedraogo

<sup>۲</sup> Liu

<sup>۳</sup> Shalley

<sup>۴</sup> Yoshida

<sup>۵</sup> Walton

<sup>۶</sup> Wan

<sup>۷</sup> Zhou & Shalley

<sup>۸</sup> De Alencar & De Bruno-Faria

<sup>۹</sup> Blum-Ross

<sup>۱۰</sup> Černochová & Selcuk

<sup>۱۱</sup> Alt & Raichel



شامل هر نوع بیان و ارتباطی است که از مجموعه‌ای از ابزار استفاده می‌کند: زبان، تصاویر، طراحی گرافیک، نمادها، صدا، موسیقی و موارد دیگر. این مهارت‌ها ممکن است موجب کنجکاوی و تحریک خلاقیت شود و به افزایش درک، توسعه‌ی تفکر انتقادی و توسعه مهارت‌های ارزیابی و قضاوت کمک نماید (آلت و ریچل، ۲۰۱۸). از سوی دیگر مروری بر ادبیات و نوشتارهایی که در زمینه موضوع شخصیت وجود دارد، ما را به دستورالعمل‌هایی رهنمون می‌سازد که عملکرد فرد را بهبود می‌بخشند. با در نظر گرفتن شخصیت افراد می‌توان در فرایند استخدام، انتقال، جابجایی و حتی ارتقای آنان بهتر عمل کرد و از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار، چارچوبی به دست آورد (رابینز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). لذا در این تحقیق دو متغیر بلوغ شغلی و تفکر انتقادی به‌عنوان متغیرهای میانجی در رابطه بین سواد دیجیتال و خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

تمام تلاش‌های بشر همواره برای کسب حداکثر سود از حداقل منابع بوده است. مهم‌ترین عامل افزایش بهره‌وری و اثربخشی یک سازمان نیروی انسانی اوست در نتیجه برای عملکرد بهتر یک سازمان نیروی انسانی آن سازمان باید در شغل خود به رشد و بالندگی رسیده باشد یعنی همان بلوغ شغلی که آمادگی شناختی و عاطفی فرد در بر عهده گیری وظایفی که از او انتظار می‌رود، است. فردی که نتواند به پختگی شغلی برسد در قبول مسئولیت و انجام وظایف خود مشکل دارد. چون هنوز به ارزش کار پی نبرده به دنبال کسب اطلاعات بیشتر برای تسلط و مهارت در شغلش نیست و در انتخاب‌های شغلی خود دچار مشکل است و نمی‌تواند تصمیمات آگاهانه شغلی بگیرد و حتی بر موفقیت و رضایت شغلی او اثرات سوء می‌گذارد حتی به نظر می‌رسد بر رفتارهای دیگر در محیط کار نیز تأثیر بگذارد. یعنی اگر کسی دارای بلوغ حرفه‌ای نباشد و آمادگی برای قبول مسئولیت‌های خود را نداشته باشد بعید به نظر می‌رسد که وظایف فراتر از مسئولیت‌های خود را انجام دهد (هلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

از طرف دیگر، زندگی در جامعه‌ی پیچیده‌ی امروزی نیازمند افرادی است که قادر باشند با تکیه بر تفکر و اندیشه خود بر مسائل پیرامون خویش فائق آیند و در چارچوب و چشم‌اندازی روشن، اطلاعات لازم را در مورد زندگی خویش جمع‌آوری و ترکیب کنند و با یک داوری خوب، آن‌ها را ارزیابی نمایند و از کارهای ناممکن بپرهیزند. در حقیقت، افراد برای مواجهه با مسائل زندگی و اتخاذ تصمیم‌های اساسی نیازمند مهارت‌ها و صلاحیت‌های تفکر انتقادی هستند. به‌عبارت‌دیگر، برای اینکه فرد بتواند تصمیم مهمی در زندگی بگیرد، می‌بایست قدرت تجزیه و تحلیل، ارزیابی و قضاوت نسبت به شرایط زندگی خود را داشته باشد. داشتن توانایی و مهارت تفکر انتقادی

---

<sup>۱</sup> Robbins

<sup>۲</sup> Heller

به اشخاص اجازه می‌دهد تا بتوانند در زندگی، اطلاعات پیرامون خود را پردازش نمایند، به‌طور عینی به استدلال و استخراج نتایج از انواع متنوع اطلاعات پرداخته و به‌طور مؤثر، عینی و ملموس به ارزیابی مشکلات پردازند و باوجود اطلاعات ناقص، تصمیم‌گیری معقول و مستدلی اتخاذ نمایند.

بنابراین، تصادفی نیست که بسیاری از صاحب‌نظران مانند انیس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) بر این باورند که یکی از اهداف اساسی تعلیم و تربیت باید تربیت انسان‌های متفکر باشد. پاول<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) نیز معتقد است که تربیت انسان‌های صاحب‌اندیشه و دارای ذهن کاوشگر، باید نخستین هدف و محصول نهائی تعلیم و تربیت باشد. به همین دلیل تفکر انتقادی به‌عنوان یک فعالیت مثبت، فرایندی ضروری برای رشد هر جامعه و سازمان به‌شمار می‌آید. تفکر انتقادی تنها به یادگیری در آموزش عالی مربوط نمی‌شود، بلکه همه فعالیت‌های زندگی، از جمله روابط بین فردی و کار را نیز دربر می‌گیرد پژوهشگران کوشیده‌اند تا عواملی را که بر اساس همبستگی با تفکر انتقادی امکان‌پذیر است، شناسایی کنند. زمینه تفکر انتقادی، سبک یادگیری، سن، جنس و فرهنگ است. تفکر انتقادی یک فرایند شناختی اساسی برای توسعه و بهره‌برداری دانش است و این قابل‌کاربرد است برای حل مشکلات و تصمیم‌گیری در هر مفهوم اجتماعی، اخلاقی، مدیریتی و سیاسی (کوین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

با توجه به مسائل مطرح شده، در تحقیق حاضر بررسی خواهد شد که سواد دیجیتال بر خلاقیت کارکنان چه تأثیری دارد و نقش میانجی بلوغ شغلی و تفکر انتقادی در این رابطه چگونه است؟

### ۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

خلاقیت کارکنان به‌عنوان شیوه نوین برای پاسخ‌گویی به محرک‌های محیطی به یکی از بااهمیت‌ترین مباحث مدیریتی مبدل شده است. توسعه و گسترش روزافزون علوم و فنون، پیچیده‌تر شدن عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فن‌آوری و مطرح‌شدن اندیشه‌های نو، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییر مداوم دنیا اهمیت و ضرورت خلاقیت کارکنان را بیش‌ازپیش آشکار ساخته است. تغییر ماهیت کار مستقیماً بر توسعه سرمایه انسانی تأثیر خواهد گذاشت. کارکنان با دانش اغلب ترجیح کارفرمایان برای پیشبرد مشاغل خود در کنار رشد اقتصادی هستند. تأثیر تحولات جهانی در بخش صنعت و اشتغال باعث افزایش تقاضا نه‌تنها برای کارمندان تحصیل‌کرده و دارای مهارت‌های فنی بلکه کارمندان ماهر و زبردست است. کارمندان انعطاف‌پذیر، دارای

---

<sup>۱</sup> Ennis

<sup>۲</sup> Paul

<sup>۳</sup> Quinn