



سنتر پژوهی و طراحی مدل منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدرضا سیدجوادین با رویکرد کهکشانی

محمدامین ترابی<sup>۱</sup>، مرتضی جعفری زارع<sup>۲</sup>، اعظم تدین<sup>۳</sup>، نازنین رحمانی<sup>۴</sup>

۳۴

دوره ۱۳، شماره ۲، پیاپی ۳۴  
تابستان ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱-۰۵-۲۴

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱-۱۱-۲۴

صص: ۱۳۹-۱۰۳

شابا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

پژوهشی، صنعت گواهی در:  
JOURNALS.MSRT.IR

چکیده

همواره آثار دانشمندان یکرشته به دلیل حجم، تنوع و گستردگی فراوان آن‌ها و سیر زمانی طولانی متغیر، به‌طور مشخص و معینی درک و تفهیم نمی‌گردد، که این برای تمامی خبرگان به‌خصوص پژوهشگران علوم انسانی و مدیریت، صادق است، لذا این پژوهش به دنبال سنتر پژوهی و طراحی مدل منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدرضا سیدجوادین با رویکرد کهکشانی است. پژوهش حاضر از حیث پارادایم، تفسیری، از نظر هدف، بنیادی و از نظر ماهیت، اکتشافی است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای و فیش‌برداری بوده است که از طریق جست‌وجو در صفحات مجلات وزارت علوم، سیویلیکا، پایگاه استنادی جهان اسلام، پایگاه جهاد دانشگاهی و مراجعه به صفحه شخصی دکتر سیدرضا سیدجوادین در دانشگاه تهران، انجام گردیده است. جامعه آماری، کلیه آثار پژوهشی و تألیفی ایشان است که شامل مقالات علمی، کتب تألیف و ترجمه‌ای بوده است که از ابتدای سال ۱۳۶۷ لغایت انتهای ۱۴۰۰، منتشر شده است. نمونه آماری نیز به‌صورت تمام شماری و به شیوه در دسترس، انتخاب گردیده است. یافته‌ها نشان داد که از بین حدود ۱۴۰ آثار تألیفی و پژوهشی ایشان، ۶۷۴ متغیر استخراج گردید که با ترکیب و تلفیق آن‌ها، نهایتاً ۲۴ مقوله، طبقه‌بندی و تدوین شد. نهایتاً بر اساس ابعاد، نزدیکی مفاهیم و ارتباطات آن‌ها با هسته مرکزی، با استفاده از علم استعاره پردازی، سه مدار کهکشانی طراحی و مقوله مدیریت اسلامی منابع انسانی به‌عنوان هسته اصلی خورشید و مقوله‌های اصول مدیریت، رفتار سازمانی، ویژگی‌های سازمانی، مدیریت اسلامی، رهبری، مدیریت دانش، کارآفرینی، رفتار مصرف‌کننده، استخدام و کارمند یابی و بازاریابی به‌عنوان سیاره‌ها در مدارهای مشخص جای گرفتند. نتایج نشان داد که منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدجوادین، انسانی برای استفاده مدیران و اساتید در محیط آموزشی، صنایع و بنگاه‌های اقتصادی، واقع گردد. همچنین خلأهای پژوهشی و فرصت‌های بکر تحقیقاتی در حوزه مدیریت به‌خصوص مدیریت اسلامی از طریق این مدل، قابل شناسایی است.

**واژگان کلیدی:** منظومه فکری، منظومه اسلامی، سیدجوادین، کدگذاری کهکشانی، اساتید مدیریت

۱. دانش آموخته دکتری، مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) matorabi@ut.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس، تهران، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران



## Abstract

This research aims to identify the existing challenges within Bank Melli in order to design a desirable compensation system model. The data collection tools included semi-structured interviews for the qualitative phase, and Interpretive Structural Modeling (ISM), Fuzzy Delphi, and model validation questionnaires for the quantitative phase. The statistical population consisted of Human Resources Management specialists and experienced managers of Bank Melli with over 15 years of experience in HR affairs. Sampling was conducted using a purposive and criteria-based method.

Using Thematic Analysis, damages/deficiencies were identified across three main areas: External Financial Compensation, External Non-Financial Compensation, and Internal Compensation. The reliability of the identified factors was established using a Kappa index of 0.785.

In the next stage, using the Fuzzy Delphi technique for screening indices, the results indicated the confirmation of 14 main themes and 87 sub-themes identified as the components of the compensation system from the experts' perspective. Subsequently, using Gap Analysis, the current status of the identified factors was compared against the desired status. Finally, using the Interpretive Structural Modeling (ISM) technique, the final model was established, encompassing factors such as: strategic factors, financial and non-financial legal benefits, fringe benefits, performance-based payments, standard payments, individual factors, attitude, and job conditions. To assess the suitability and validity of this final model, a model validation questionnaire was administered to experienced banking experts and managers, which confirmed the internal and external validity of the final model based on 8 model factors (Glaser, Strauss).

## Keywords:

Compensation System, Services, Pathology (Challenge Identification), Desirable



## ۱. مقدمه و بیان مسئله

امروزه با گسترش نظام‌های مختلف مدیریتی، شرکت‌ها یا سازمان‌ها دچار سردرگمی در دریافت پژوهش‌های مختلفی می‌شوند که پژوهشگران خبره، آن‌ها را در طی سال‌های متمادی و با رویکردهای مختلفی، تألیف کرده‌اند (بریز و کینکید<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). همین تنوع در موضوعات، مفاهیم و همچنین سیر بلوغ فکری پژوهشگر در طول سال‌ها، منجر می‌گردد تا ارتباطات و جامعیت پژوهش‌های پیشین آن پژوهشگر، به درستی تعریف نشود و برداشت‌های متفاوتی از کلیات آثار، شکل بگیرد (سوزانتو و ایوب<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). از دیگر مشکلات حاکم در مجموعه آثار پژوهشگران خبره در یکرشته علمی خاص، نامشخص بودن تغییر و تحول علایق پژوهشی (کاستلو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، عدم ادراک درست از سیر تحولات فکری پژوهشگر (پاندره<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)، نبود پلتفرم مناسبی برای به‌کارگیری کلی از مجموعه آثار پژوهشگر (بروکی و وایت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸) و اندازه‌گیری نامشخص زندگی علمی پژوهشگر (تلوال و فیرکلاف<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰) را می‌توان اشاره کرد. پژوهش پنیولیمیا<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۱)، نشان داده است که پژوهشگران در طول زمان‌های زندگی خود، نظام‌های فکری متفاوتی را تجربه می‌کنند که فهم هارمونی و هماهنگی آنان با یکدیگر بدون انجام پژوهش‌های تلفیق‌کننده یا طبقه‌بندی، میسر نیست. همچنین سایر نظام‌های فکری پژوهشگران، همواره در آثار پژوهشی و برجسب‌های پژوهشی آنان، محو می‌گردد که در نهایت در صورت عدم سنجش درست نظام‌های فکری پژوهشگر، دستیابی به کارایی و کارآمدی دستاوردهای پژوهشی، با ابهام و ساختار نامشخص در ادراک، روبه‌رو می‌گردد (سردوی<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰). در راستای حل این مسئله، پژوهش آکسنوا و اسکلوفسکی<sup>۹</sup> (۲۰۲۱)، سیر تکاملی پژوهش‌های یک پژوهشگر را با مروری سیستماتیک از طریق روش‌های فرا تحلیل، پریزما و مطالعات کتابخانه‌ای بررسی کرده‌اند که نتایج آن نشان داد که این نوع مطالعات صرفاً گزارشی ساده از مجموعه آثار پژوهشگران قبلی است و رویکردی توصیفی به آثار آنان دارد، در نتیجه مفهوم فکری یا پژوهشی پژوهشگر، به‌طور دقیق مشخص نمی‌شود و ممکن است پیچیدگی ادراکی را به دلیل تنوع زیاد مجموعه آثار، بیشتر از قبل کند؛ لذا پژوهش چین<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، به این نتیجه رسید که می‌توان با کمک استعاره‌سازی و یا بهره‌گیری از تمثیل‌های طبیعی یا محیطی، مفاهیم پیچیده ادراکی علم مدیریت را سازمان‌دهی و قابل فهم کرد. استعاره‌های پیشین علم مدیریت، در راستای تبیین پدیده‌های زیسته این رشته، گام‌های مثبتی برداشته‌اند که در جدول ۱ نشان داده شده است. بررسی‌های به‌عمل آمده درباره استعاره‌های علم

۱ Breese & Kinkead

۲ Souza Neto & Ayoub

۳ Castelló

۴ Pandhre

۵ Brookie & White

۶ Thelwall & Fairclough

۷ Penner-Williams

۸ Sridevi

۹ Aksenova & Sklovsky

۱۰ Chin.



مدیریت، نشان می‌دهد که تمثیل‌های ارائه‌شده موجب شده است تا پدیده‌های علم مدیریت، بهتر شناخته و درک شود (قربانی و ترابی، ۱۴۰۰). نول و واسون (۲۰۰۲)، اولین بار منظومه فکری پژوهشگران را به‌مثابه منظومه شمسی در نظر گرفت و نشان داد که مفاهیم اصلی به‌عنوان سیاره و مفاهیم فرعی، به شکل قمر، در پیرامون آن به‌صورت دوار، حرکت می‌کنند. همه این سیاره‌ها در مدارهای مشخص فکری و در ویژگی‌های مشترکی پیرامون مرکز اصلی که همان اصلی‌ترین مفهوم در مجموعه آثار پژوهشی خبره موردنظر است، قرار می‌گیرند.

دکتر سیدرضا سیدجوادین، استاد تمام پایه ۵۲ و مدیر گروه منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران با شاخص اچ-ایندکس ۲۳<sup>۲</sup>، مدیر گروه مدیریت منابع انسانی پردیس البرز دانشگاه تهران<sup>۳</sup>، دارای ۹۸ مقاله علمی (علمی-پژوهشی سابق) داخلی، ۱۴ مقاله علمی خارجی، ۳۱ مقاله کنفرانس ملی و بین‌المللی<sup>۴</sup>، تألیف یا ترجمه ۲۹ جلد کتاب در حوزه مدیریت، راهنمایی و مشاوره بیش از ۳۰۰ پایان‌نامه، رساله و طرح پژوهشی در مقطع کارشناسی ارشد، دکتری و پسادکتری، با معیار اچ-ایندکس<sup>۵</sup> ۲۳ و ارجاعات به مقالات ۲۲۰۶، از سال ۱۳۶۴ اقدام به تدریس و پژوهش در رشته‌های مدیریت به‌خصوص دروس ارائه‌شده حول محور منابع انسانی و رفتار سازمانی، در دانشگاه‌های تربیت مدرس، دانشگاه تهران، دانشگاه امام صادق (ع) و سایر دانشگاه‌های دیگر، کردند. همچنین، ایشان سابقه عضویت در بسیاری از کمیته‌های منابع انسانی وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی کشور با محوریت سیاست‌گذاری و تحول در منابع انسانی را داشته‌اند<sup>۶</sup>. مجموعه آثار ایشان، همواره به‌عنوان منبع درسی در مقاطع تحصیلی کارشناسی مدیریت تا دکتری، انتخاب و تدریس می‌گردد و مقالات علمی چاپ‌شده، به‌عنوان اولین‌ها در مفاهیم و اصول علم مدیریت به‌خصوص منابع انسانی، در تحقیقات گسترده‌ای، مورد ارجاع وسیعی در داخل و خارج کشور، واقع شده است.

میر<sup>۷</sup> (۲۰۱۹)، اذعان کرد که تحولات اجتماعی، فرهنگی و آموزش دانشگاهی در طول زمان منجر به تغییر در پژوهش‌های پژوهشگرانی می‌شود که در معرض این تغییر و تحولات قرار دارند. نظریات و ادعاهای آنان در پژوهش‌هایشان به‌مرور به تکامل می‌رسد و گاهی اوقات نیز تضادهایی بین آنان به وجود می‌آید که بدون بررسی کل‌نگرانه و تحلیلی دقیق، نمی‌توان، خطر فکری و نقاط عطف علمی آنان را شناسایی کرد. همچنین، طبقه‌بندی ساده پژوهش‌های پیشین یک پژوهشگر به‌طور دقیق، سیر تکاملی و خط فکری آن را نشان نمی‌دهد، از این‌رو این پژوهش با رویکردی اکتشافی و باهدف ساخت منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدرضا سیدجوادین با استعاره پردازی منظومه شمسی، به دنبال ایجاد یک ساختار مشخص ادراکی برای فهم و استخراج معانی بیشتر مجموعه آثار ایشان در علم مدیریت به‌خصوص حوزه منابع انسانی است.

۱ Newell & Wasson

2 <https://profile.ut.ac.ir/~rjavadin>

3 <https://alborz.ut.ac.ir/fa>

۴ <https://civilica.com/p/184649/>

۵ H-index

۶ <https://rtis2.ut.ac.ir/cv/rjavadin/?lang=fa-ir>

۷ Meyer



## ۲. اهداف و سوالات پژوهش

هدف از انجام این پژوهش، ساخت منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدرضا سیدجوادین با کمک استعاره پردازی منظومه شمسی جهت ارائه الگوی مناسبی از دانشمندان اسلامی-ایرانی در حوزه مدیریت منابع انسانی اسلامی است و در این خصوص سؤالی که مطرح می‌شود، عبارت است از:

-مدل منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدرضا سیدجوادین با رویکرد کهکشانی چگونه است؟

## ۳. ملاحظات مفهومی و نظری پژوهش

### ۱,۳ استعاره پردازی در علوم

استعاره پردازی ابزاری برای شناخت و درک پدیده‌های علمی در حوزه علوم انسانی است که بر پایه مشابهت با پدیده‌های شناخته‌شده دیگر و ساده‌سازی مفهومی است و می‌تواند به فهم آسانی از پدیده‌های مورد مطالعه بیانجامد (امینی و مقیمی، ۱۳۹۵). ضمن اینکه استعاره‌های مطرح شده پیشین همچون محدودیت، آشوب، مثلث برمودا، سیاهچاله‌ها، زندان روح، ققنوس، مدیریت کوانتومی، شهاب‌سنگ سازمانی، انگل سازمانی، استعاره‌هایی هستند که سطوح کلان نظریات ساختاری و محتوایی علم مدیریت را از جنبه‌های نظریه‌پردازی، مورد تحلیل قرار می‌دهند و بیان و توصیف استعاره‌ها در خصوص ظهور چنین پدیده‌های رفتاری در سطح خرد سازمان، راه را برای شناخت و درک بهتر و مدیریت اثربخش آن در سازمان هموار می‌سازد (قربانی و ترابی، ۱۴۰۰). در جدول ۱، انواع استعاره‌های علم مدیریت به اختصار، نشان داده شده است.

جدول ۱- انواع استعاره‌های علم مدیریت (قربانی و ترابی، ۱۴۰۰).

استعاره	تعریف	عامل تشبیه
محدودیت	یک زنجیر، قوی‌تر از ضعیف‌ترین حلقه آن نیست. طبق این دیدگاه، سازمان‌ها همواره، حداقل با یک محدودیت روبه‌رو هستند (ایکزیری <sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).	تشبیه مشکلات سازمان به زنجیر
آشوب	در پی هر بی‌نظمی در سازمان، نظمی نهفته است که در مقیاس بزرگ قابل پیش‌بینی است (انعامی علمداری و همکاران، ۱۴۰۰).	تشبیه سازمان و محیط آن به نظریه آشوب در هستی‌شناسی
مثلث برمودا	مبتنی بر سه ضلع خط‌مشی، سنت و فرهنگ سازمان است که در صورت عدم انطباق با هر برنامه‌ای در این قالب، برنامه را نابود می‌سازد (بر و بوسلمان <sup>۲</sup> ، ۲۰۲۱).	تشبیه نقاط نابودگر سازمان به مثلث برمودا
سیاهچاله‌ها	نقاطی که گرانش شدیدی به سمت باند فساد و قدرت دارند (رهنورد، ۱۳۹۹) و به دلیل وجود افراد مزاحم،	تشبیه نقاط کور و ناپیدای سازمانی به سیاهچاله‌های کهکشانی

1 Ikeziri

2 Beer & Bosselmann



	جاه طلب‌ها و طمع ورزان در سازمان شکل می‌گیرد (دورون <sup>۱</sup> )، (۲۰۱۸).	
زندان روح	ناشی از ضمیر ناخودآگاهی است که تفکراتی غیرعقلانی به‌عنوان دام‌های شناختی ایجاد می‌کند (عسگرانی و همکاران، ۱۳۹۷).	تشبیه زندان جسمانی به زندان فکری کارکنان
ققنوس	سازمان پدیده‌ای است که برای نیل به اهداف معینی ایجاد می‌شود و پس از انجام وظایف خود، با مرگ برنامه‌ریزی شده به‌سوی نیستی می‌شتابد تا از بقایای آن سازمان یا سازمان‌هایی جوان‌تر ساخته و پرداخته شوند (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۳).	تشبیه افول و پیدایش سازمان به افسانه ققنوس
مدیریت کوانتومی	به معنای مدیریت بر اساس نظم ناشناخته و درک وجود یا عدم وجود هر پدیده در سازمان است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۸).	تشبیه پیشایندها و پیامدهای ناشناخته سازمان به فیزیک کوانتومی
شهاب‌سنگ سازمانی	عبارت‌اند از دلایل و اتفاقاتی که به‌صورت آسیب‌های ناگهانی ظاهر می‌شود و مبدأ آن خارج از سازمان است (قربانی و ترابی، ۱۴۰۰).	تشبیه رخداد‌های بیرون سازمانی به شهاب‌سنگ‌ها
انگل سازمانی	انگل سازمانی، استعاره‌ای از مفهوم انگل در ساختار بدن موجودات زنده است که از محیط پیرامون خود بدون اینکه هیچ منفعتی برای محیط داشته باشد، استفاده می‌کند (ترابی، ۱۴۰۱).	تشبیه کارکنان منفی و ساکن سازمان به انگل
منظومه شمسی (کهنشانی)	نظام‌های فکری مختلف به‌عنوان خورشیدی که مسیر را روشن می‌کند، سایر سیارات موضوعی و فکری را در اطراف خود روشن کرده و آن سیاره‌ها در مدار مشخص و معین دور آن می‌چرخند (نول و واسون، ۲۰۰۲).	تشبیه مدل فکری خیرگان به منظومه شمسی

### ۲,۳ منظومه فکری اسلامی

موضوع منظومه فکری و نهضت، یک مبحث محتوایی عقلایی است. مسلماً اندیشه انسان واسطه بین ایمان، اعتقاد و عمل اوست (مطهری، ۱۳۷۲). همواره در طول تاریخ، دانشمندان اسلامی، تفکرات متعدد و آگاهی‌های مختلفی حول محور اسلام و تبع آن، قرب و رضایت الهی داشتند که با دقت در جزئیات این تفکرات، می‌توان به هماهنگی و یکپارچگی معنایی آنان رسید (تنهایی، ۱۳۷۶). منظور از نظام فکری اسلامی منسجم برای جامعه اسلامی، به معنای هماهنگ‌سازی و همسان‌سازی غنای علمی و فرهنگی در جهت یک وحدت حقیقی عمیق است که زمینه بهره‌برداری از عقاید و تفکرات دانشمندان مورد نظر را ایفا می‌کند (نوری و ید الهی، ۱۳۹۷). پیوند بین دانش‌های متنوع یک فرد و کسب اطلاعات جدید از مجموعه آثار یک پژوهشگر، نیازمند دیدگاه کل‌نگری و انتظام فکری است که منظومه فکری، این قابلیت را برای ارتباط کلیه تفکرات انسان به سمت اهداف و غایت اصلی، ایجاد

1 Doron.



می‌کند (مسلمی و فاضلی، ۱۳۹۷). طبیعی است که اگر بنا شود در یک جامعه همه ابعاد توسعه به صورت هماهنگ و متوازن مورد مطالعه قرار گیرند، این جامعه به یک نظام اطلاعات هماهنگ نیازمند است تا همه اطلاعات به صورت بُعد یکدیگر ملاحظه شوند و ارتباطشان با همدیگر دیده شده و انسجام پیدا کنند (حیدری و مطلبی، ۱۳۹۸). نظام فکری مجموعه اندیشه یک انسان به مثابه منظومه است که از مبنای یکپارچه و واحد برخوردار است؛ به طوری که تردید و تجدیدنظر در هر مسئله به کل علم سرایت پیدا می‌کند و آن را تبدیل و جابجا می‌کند و مورد تردید و تغییر قرار می‌دهد. بنابراین اگر جامعه بتواند به یک نظام فکری منسجم دست پیدا کند و مجموعه فرهنگ اجتماعی به صورت نظام اطلاعات هماهنگ رشد یابد و فراوری اطلاعات در جامعه به سقفی برسد که همه اطلاعات جامعه به سمت وحدت رویه حرکت بکنند بایستی ارتباط بین ابعاد مختلف علوم مختلف ادراک شده توسط یک دانشمند، ایجاد شده باشد به طوری که آثار تغییر در هر علم یا تحول در مبنای هر علم در سایر علوم مورد مطالعه و دقت قرار بگیرد (کرمانی، ۱۳۸۵).

#### ۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث پارادایم، تفسیری، از نظر هدف، بنیادی و از نظر ماهیت، اکتشافی است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای و فیش‌برداری است که از طریق جست‌وجو در صفحات مجلات وزارت علوم، سیویلیکا، پایگاه استنادی جهان اسلام، پایگاه جهاد دانشگاهی و مراجعه به صفحه شخصی دکتر سیدرضا سیدجوادین در دانشگاه تهران، جمع‌آوری گردیده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه آثار پژوهشی و تألیفی ایشان شامل کلیه مقالات علمی-پژوهشی، علمی ترویجی و علمی-تخصصی و کتب تألیف و ترجمه‌ای بوده است که از ابتدای سال ۱۳۶۷ لغایت انتهای ۱۴۰۰، منتشر شده است. نمونه آماری نیز به صورت تمام شماری و به شیوه در دسترس، انتخاب شده است. فن مورد استفاده در این پژوهش، سنتز پژوهی است که چالمرز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، با استفاده از این علم، توانست دانش‌های تولید شده پیشین را نظام‌مند کند. سنتز پژوهی در پی پاسخ به این سؤال است که نتیجه واحد همه یافته‌های پژوهشی گذشته چیست؟ فن دیگر مورد استفاده در این پژوهش، استعاره پردازی مفاهیم و موضوعات از طریق منظومه شمسی است که در پژوهش نول و اسون (۲۰۰۲)، ارائه شده است. در این فن، ابتدا کلیه آثار پژوهشی پژوهشگر مورد نظر، به ترتیب سال، مرتب شده و سپس متغیرها یا مفاهیم کلی و جزئی قابل معنا در رشته موضوعی تحقیق، استخراج می‌گردد، سپس این متغیرها با اتکا به مبانی نظری این رشته، مقوله‌بندی می‌گردد، در نهایت، بر اساس کلیت و ساختار به دست آمده از مقوله‌ها و متغیرهای آنان، مقوله اصلی به عنوان خورشید، و سپس مقوله‌های فرعی مشترک در یک مدار، به عنوان سیاره و زیر مقوله‌های فرعی به عنوان قمر سیاره، رسم می‌گردند. جهت این کار، متغیرهای استخراج شده توسط پژوهشگران و بارای و نظر خبرگان علم مدیریت که شامل اساتید دانشکده مدیریت دانشگاه تهران که دارای رتبه استاد تمامی و با سابقه بیش از ۳۰ سال

1 Chalmers



تدریس می‌باشند و از همکاران دکتر سیدجوادین هستند، استخراج گردید و در جدول ۲ و ۳، نشان داده شد. پس از استخراج مفاهیم و متغیرها از مجموعه آثار منتشرشده که شامل مقالات و کتب دکتر سیدجوادین است، لازم است تا مفاهیم و متغیرهای مشترک در یک حوزه مشخص، بر اساس معنا و ساختار رایج در علم مدیریت، در یک مقوله، قرار بگیرند تا به نوعی ابعاد آن را تشکیل دهند. جهت این کار ابتدا پژوهشگران، متغیرهای مشترک را در یک دسته قرار داده و آن‌ها را به رؤیت خبرگان، رسانند و از آن‌ها خواسته شد تا متغیرهای نامربوط به این دسته را جداسازی کنند و یا در دسته مرتبط دیگری قرار دهند، پس از تأیید همگی این خبرگان، مقوله‌بندی موردنظر احصا شد و در جدول ۴، ارائه گردید.

## ۵. یافته‌های پژوهش

در بخش اول، مجموعه آثار مقالات علمی و کنفرانسی دکتر سیدجوادین از سال ۱۴۰۰ لغایت ۱۳۶۷، به صورت عنوان، چکیده و متغیرهای استخراج شده و در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲- استخراج متغیرها از مقالات داخلی و لاتین دکتر سیدجوادین

متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
<b>مقالات داخلی (فارسی)</b>				
مدیریت منابع انسانی جوان، مزیت رقابتی	طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا	۱۴۰۰	سیدجوادین و همکاران	۱
شایستگی کارکنان، هوش سازمانی، شخصیت سازمانی، ارزیابی کارکنان	طراحی سیستم استنتاج فازی به منظور برآورد امتیاز کانون‌های ارزیابی	۱۴۰۰	سیدجوادین و همکاران	۲
حقوق منابع انسانی، بسترسازی استعدادها	طراحی الگوی توسعه راه‌حل‌یابی حقوقی منابع انسانی قضایی: پژوهشی آمیخته	۱۳۹۹	سیدجوادین و همکاران	۳
هویت شناسی منابع انسانی، فلسفه سازمان، آنتروپولوژی سازمانی، ابعاد وجودی انسان، ارتباط انسانی	مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی	۱۳۹۹	صلواتی و سیدجوادین	۴
جامعه‌پذیری، کارآمد شدن سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی، جامعه‌پذیری	توسعه الگوی جامعه‌پذیری سازمانی در نظام بانکی ایران	۱۳۹۹	سیدجوادین و همکاران	۵
مشاغل حیاتی سازمانی، مشاغل کلیدی، مدیریت استراتژیک، مدیریت استعداد منابع انسانی	شناسایی معیارهای مشاغل حیاتی و کلیدی برای جذب و حفظ استعدادها در شرکت ملی نفتکش ایران	۱۳۹۹	میرزایی، قلی‌پور، سیدجوادین و حسینی‌پور	۶



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
شایستگی رهبری، رهبری سازمانی، شایستگی مدیران	طراحی مدل توسعه شایستگی رهبری مدیران صنعت فولاد با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها	۱۳۹۹	سلیمانی و سیدجوادین	۷
تصمیم‌گیری اخلاقی، تصمیم‌گیری مدیران اخلاق‌مدار در سازمان، تصمیم‌گیری اخلاقی، مدیریت اخلاقی منابع انسانی	ارائه الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان‌های فعال در صنعت دارو)	۱۳۹۹	جواهری، سیدجوادین، فرهی و امین	۸
مدیریت استراتژیک، سازمان، تحلیل محیط، ساختار سازمانی، مهارت‌های ادراکی کارکنان، رهبری، رهبری اثربخش	طراحی مدل ساختاری-تفسیری عوامل سازمانی توسعه رهبری اثربخش	۱۳۹۹	رضایی، حاج کریمی، سیدجوادین و حسن قلی‌پور	۹
فرهنگ مبتنی بر نوآوری، کار تیمی، توانمندسازی کارکنان فرهنگ فروش	شناسایی مفهوم، علل و پیامدهای فرهنگ نیروی فروش	۱۳۹۹	سیدجوادین و همکاران	۱۰
رفتار صرفه‌جویانه مصرف‌کننده، نگرش مثبت مصرف‌کننده	ارائه مدل تأثیرگذاری بر قصد و رفتار صرفه‌جویانه مشتریان شبکه برق خانگی	۱۳۹۹	طهرانی و سیدجوادین	۱۱
رفتار شهروندی، تبلیغات دهان‌به‌دهان الکترونیکی، مدیریت انقلابی رسانه، مشارکت اجتماعی مردمی	طراحی مدل تبلیغات دهان‌به‌دهان الکترونیکی برای جلب مشارکت‌های مردمی در مناسبت‌های انقلابی	۱۳۹۹	سیدجوادین و همکاران	۱۲
مدیریت منابع انسانی، جهادی، مدیریت منابع انسانی اسلامی، جهاد در مدیریت، آگاهی جهادی، شهادت‌طلبی، بلوغ جهادی، رشد ایدئولوژیک جهادی، فداکاری در سازمان	طراحی و تفسیر الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی جهادی	۱۳۹۸	سیدجوادین و همکاران	۱۳
تغییرات سازمانی، چابکی رهبری، چابک‌سازی منابع انسانی، انعطاف در منابع انسانی	طراحی و تبیین مدل چابکی رهبری منابع انسانی در مؤسسات آموزش عالی	۱۳۹۸	سیدجوادین و همکاران	۱۴



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
مدیریت دانش صنعتی، استراتژی مدیریت دانش، مدیریت دانش سازمانی، عملکرد سازمانی، استراتژی سازمانی، فرآیند سازمانی، مدیریت سرمایه فکری، فرهنگ سازمانی	بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (نمونه پژوهش: شرکت شیر پگاه)	۱۳۹۸	سیدجوادین و همکاران	۱۵
مدیریت منابع انسانی قرآنی، استعاره‌سازی در مدیریت، مطالعات قرآنی، ویژگی‌های مدیران در سازمان	بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی در پرتو استعاره نور در قرآن کریم	۱۳۹۸	سیدجوادین و همکاران	۱۶
مدل شایستگی منابع انسانی، مدیریت پروژه منابع انسانی، رشد و ارتقای منابع انسانی، اثربخشی منابع انسانی	طراحی الگوی شایستگی مدیران پروژه در صنعت نفت	۱۳۹۷	سیدجوادین و همکاران	۱۷
شایستگی مدیران اسلامی، مدیریت تغییر منابع انسانی، تحول بنیادی منابع انسانی، شایسته‌پذیری مدیریت	طراحی و تبیین الگوی شایستگی مدیران مدارس بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و دیگر اسناد بالادستی	۱۳۹۷	سیدجوادین و همکاران	۱۸
مدیریت جهادی، مدیریت انقلابی شایسته‌سالاری، شایستگی سازمانی، اعتقادات سازمانی، فرماندهی معظم کل قوا، مقام معظم رهبری	الگوی شایستگی فرماندهی از منظر فرماندهی معظم کل قوا	۱۳۹۷	سیدجوادین و همکاران	۱۹
نوآوری عملگرایی سازمانی، مدیریت دانش پیشرفته، جهانی‌سازی دانش، مدیریت استعداد در سازمان	مدیریت استعداد؛ مبانی و رویکردهای مفهومی	۱۳۹۶	سیدجوادین و همکاران	۲۰
مشتری‌مداری، اصول اخلاقی فروش، رهبری بازار و تجارت، رفتار سازمانی اسلامی،	رهبری مشتری‌مدار: شناسایی مؤلفه‌ها و تأثیر آن بر نتایج سازمان	۱۳۹۶	سیدجوادین و همکاران	۲۱



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
شایستگی رهبری سازمانی اسلامی، رهبری مشتری مدار				
مسیر شغلی، شخصیت شغلی، خود کارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت در سازمان، سرسختی شغلی	طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی شازند)	۱۳۹۶	سیدجوادین و همکاران	۲۲
بانکداری شرکتی بومی، الگوی سازمانی-اسلامی، الگوی کسب‌وکار اسلامی، بانکداری اسلامی	ارائه چارچوبی برای مدل‌سازی بانکداری شرکتی در ایران	۱۳۹۶	سیدجوادین و همکاران	۲۳
فرهنگ سازمان اسلامی، مدیریت اسلامی در سازمان ایرانی، هدایت منابع اسلامی، کارمندیابی اسلامی، مدیریت اسلامی متعالی، استخدام، کارمند یابی	استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۲۴
توسعه منابع انسانی، ارزیابی منابع انسانی، مدیریت انعطاف‌پذیری منابع انسانی	طراحی مدل راهبردی ممیزی توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۲۵
سازمان مثبت‌گرا، سلامت روانی، عملکرد شغلی، کامیابی در کار	بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۲۶
مربی‌گری، مدیریت استعداد، توسعه استعدادها، مدیریت اسلامی، مدیریت استعداد	ویژگی‌های مربی صالح در پرورش و مدیریت استعدادها؛ پژوهشی قرآنی	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۲۷
سلامت اداری، شادی کارکنان، کیفیت زندگی کاری	بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۲۸
شایستگی کارکنان، عملکرد سازمان، مدیریت دانش،	شناسایی روش‌ها و منابع یادگیری کارشناسان و مدیران منابع انسانی در صنعت خودرو: نگاهی روایتی	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۲۹



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
یادگیری مدیران، یادگیری غیررسمی				
مدیریت منابع انسانی مشتری مدار، مشتری مداری نوین، الگویابی منابع انسانی بهره‌ور	طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی مشتری مدار در صنایع تولیدی	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۳۰
رفتارهای مثبت‌گرا، تعلق خاطر کارکنان، از فرهنگ اسلامی، اعتقادات اسلامی در کار، رهبری معنوی، سرمایه اسلامی- اجتماعی	رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران	۳۱
تعهدپذیری کارکنان، نوآوری دانش سازمانی، اعتماد سازمانی، تسهیم دانش، رویکرد سیستمی، مدیریت دانش نوین	بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۲
شایستگی اسلامی مدیر، مدیریت قرآنی در سازمان، قدرت ایگوی رهبری، مهارت ارتباطی، هوش رهبری، تصمیم‌گیری رهبر، مدیریت استعداد	ترسیم روابط علت معلولی شایستگی‌های مدیریتی حضرت موسی(ع) با به‌کارگیری دیماتل خاکستری	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۳
کیفیت خدمات سازمان، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر	شناسایی ارتباط ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۴
انگیزش کارکنان، عملکرد سازمانی، عملکرد کارکنان	بررسی ارزیابی تأثیرات اقدام‌های انگیزش‌زای سامانه‌های کاری با عملکرد بالا با عملکرد واحدهای سازمان	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۵
سبک رهبری، رهبری زهرآگین، مدیریت منابع انسانی، چرخه حیات سازمان	مروری بر پدیده رهبری زهرآگین و بررسی احتمال پیدایشان در مراحل مختلف چرخه حیات سازمان	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۶
سرمایه روان‌شناختی، کیفیت خدمات سازمان، سرمایه اجتماعی در سازمان	بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان با تجزیه و تحلیل کانونی	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۷



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
مدیریت جهش در منابع انسانی، بازارگرایی منعطف، رویکرد سیستمی	بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکردهای سیستم کاری با عملکرد بالا و بازارگرایی در صنعت	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران	۳۸
وفاداری مشتری، مدیریت ارتباط با مشتری، رضایت مشتری، تصویرسازمانی، اعتماد ادراک شده	تبیین مدل چهار مرحله‌ای خلق وفاداری از طریق متغیرهای مؤثر در مدیریت ارتباط با مشتری	۱۳۹۳	ستوده و سیدجوادین	۴۱
مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات، نظام حقوق و دستمزد، رضایت کارکنان	تأثیر انواع راهبردهای جبران خدمات بر رضایت از حقوق و دستمزد	۱۳۹۳	موسوی، فیاضی و سیدجوادین	۴۲
جاری‌سازی اختراعات، تجاری‌سازی	توسعه الگوی مفهومی تسهیل تجاری‌سازی اختراعات ثبت شده توسط افراد حقیقی: رویکرد نظریه برخاسته از داده‌ها	۱۳۹۳	صادقی آرانی و همکاران	۴۳
بازاریابی ورزشی، وفاداری مشتری، رفتار مصرف‌کننده	بازاریابی رابطه‌مند در صنعت ورزش	۱۳۹۳	سیدجوادین و همکاران	۴۴
سبک رهبری، رهبری زهرآگین، مدیریت منابع انسانی چند معیاره، عملکرد مثبت سازمانی، بهره‌وری	شناسایی تأثیر به‌کارگیری سبک رهبری زهرآگین در سازمان بر نتایج و پیامدهای منابع انسانی	۱۳۹۳	سیدجوادین و همکاران	۴۵
سرمایه روان‌شناختی، کیفیت خدمات، رضایت شغلی	تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی‌گری رضایت شغلی	۱۳۹۳	سیدجوادین و همکاران	۴۶
شهرت رسانه‌ای، مدیریت منابع انسانی، سرمایه شهری، کیفیت اطلاعات	نقش توسعه منابع انسانی در شهرت رسانه‌ای و خلق سرمایه شهری	۱۳۹۲	روشندل اربطانی و سیدجوادین	۴۷
مدیریت استراتژیک منابع سازمانی، مدیریت منابع انسانی برنامه محور، رویکرد جهان‌شمول در منابع سازمانی	اثربخش‌ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی درهای موفق سازمان	۱۳۹۱	سید جوادین و فراچی	۴۸
مرجعیت علمی، آموزش عالی، مرجعیت علمی از دیدگاه اسلام، مرجع‌پذیری علمی-اسلامی	مفهوم‌پردازی مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی	۱۳۹۱	سیدجوادین و پوری	۴۹



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
گردشگری اسلامی، صنعت گردشگری ایرانی-اسلامی، چشم انداز صنعت گردشگری	تبیین مسائل صنعت گردشگری جمهوری اسلامی ایران	۱۳۹۱	زارعی متین و سیدجوادین	۵۰
الگویابی صنعت گردشگری ایرانی، الگوی پیشرفت گردشگری، رونق صنعت گردشگری اسلامی	مدل صنعت گردشگری جمهوری اسلامی ایران	۱۳۹۱	زارعی متین و سیدجوادین	۵۱
مدیریت دانش کارآفرین، انتقال دانش ایرانی، شرکت های چابک انفورماتیک، شرکت های کوچک و زودبازده، کارآفرینی ایرانی-اسلامی	مدیریت دانش در شرکت های کوچک و کارآفرین: بررسی عوامل سازمانی اثرگذار در ایجاد و انتقال دانش در صنعت انفورماتیک ایران	۱۳۹۰	سیدجوادین و همکاران	۵۲
خلاقیات سازمانی، نوآوری عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی	شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیات پژوهشگران حوضه منابع انسانی صنعت نفت کشور	۱۳۹۰	سیدجوادین و همکاران	۵۳
بازاریابی اینترنتی، پیش بینی رفتار مصرف کننده، علایق مصرف کننده، راهبردهای بازاریابی موفق	طراحی شبکه عصبی جهت انتخاب راهبردهای بازاریابی اینترنتی	۱۳۹۰	سیدجوادین و همکاران	۵۴
مدیریت شناخت مشتری، نقشه شناختی فروش، شناخت رفتار مشتری در آینده،	ارائه چارچوب مدیریت ارتباط با مشتری در بانک های تجاری خصوصی با رویکرد نقشه شناختی	۱۳۹۰	حسنقلی پور و سیدجوادین	۵۵
نیازهای متغیر مشتریان، مشتری مداری پایدار، وفاداری مشتریان، بهبود وضعیت فروش	آسیب شناسی فعالیت بنگاه های کسب و کار کوچک تهران بر اساس نیازهای مشتریان	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۵۶
وفاداری مشتری با برند، بازاریابی صنعتی پویا، برند محبوب در صنعت	ارزیابی تأثیر برند بر وفاداری مشتریان صنعتی	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۵۷
عجین شدن باکار، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی	بررسی رابطه بین عجین شدن با کار با ویژگی های رفتاری	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۵۸



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
فرهنگ‌سازمانی، مدیریت دانش، سازگاری مدیران، انطباق‌پذیری	بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۵۹
هدایت نظام منابع سازمانی، مدیریت سازمان‌ها معماری منابع انسانی	سنجش آمادگی الکترونیک در معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران)	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۶۰
انگیزش کارکنان، انگیزش مدیران، انگیزه‌یابی منابع انسانی، انگیزش سازمانی،	بررسی مدل ترکیبی انگیزش کارکنان آلهام-روزنایم در شرکت برق منطقه‌ای تهران	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۶۱
بازاریابی درونی، بازاریابی بیرونی، کیفیت خدمات، رفتار شهروندی سازمانی	بازاریابی درونی، گامی در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات: تحقیقی پیرامون شرکت گاز تهران بزرگ	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۶۲
توسعه منابع انسانی پایدار، نقشه منابع در آینده سازمان، نقشه‌ریزی منابع انسانی در سازمان	نقش توسعه منابع انسانی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت	۱۳۸۹	سیدجوادین و همکاران	۶۳
مدیریت بر مبنای ارزش، شفافیت کار، نظارت مدیران، کنترل مدیران، نظام انگیزشی پرداخت، معنویت محیط کاری	نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت	۱۳۸۸	سیدجوادین و همکاران	۶۴
مدیریت بر مبنای ارزش، معنویت در محیط کاری، شفافیت، نظام انگیزشی پرداخت، نظارت و کنترل، عدم اطمینان محیطی، مدیریت مشارکتی	همسوسازی نسبی اهداف فردی و سازمانی	۱۳۸۸	سیدجوادین و پورولی	۶۵
روان‌شناختی، خودپنداری، سقف شیشه‌ای، موانع ارتقا، خودپنداری، مناعت طبع، خودپنداری کاری	ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه‌ای و سقف شیشه‌ای	۱۳۸۷	سیدجوادین و همکاران	۶۶
قابلیت‌های استراتژیک، ارزش استراتژیک، سبک مدیریت منابع انسانی، شرکت‌های صنعتی	بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صنعتی استان تهران	۱۳۸۷	سیدجوادین و حسین زاده	۶۷



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
ارزیابی عملکرد، رفتار کارکنان، بهبود عملکرد، مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکنان	بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه / مورد مطالعه: دانشگاه امام صادق (ع)	۱۳۸۷	سیدجوادین و مشفق	۶۸
خلاصیت، نوآوری، مدیریت فناوری، حل مسئله	تأملاتی پیرامون روش‌های حل خلافا نه مسئله	۱۳۸۷	کرمی و سیدجوادین	۶۹
فناوری ارتباطات، نگرش افراد، بانکداری الکترونیک	بانکداری الکترونیک و سیر تحول آن در ایران	۱۳۸۶	سیدجوادین و همکاران	۷۰
وفاداری مشتریان، ارتباط مشتریان، مدیریت ارتباط با مشتری هدفمند	تبیین عوامل مؤثر بر وفاداری مشتریان بانک توسعه صادرات ایران با استفاده از مفاهیم مدیریت ارتباط با مشتری	۱۳۸۵	سیدجوادین و یوسفی	۷۱
قدرت اقتصادی سازمان ایرانی-اسلامی، توسعه انسانی پایدار، چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی	توسعه انسانی و چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران	۱۳۸۴	سید رضا سیدجوادین	۷۲
بازاریابی استراتژیک هوشمند، مدیریت بازاریابی، بازاریابی در تحریم	استراتژی بازاریابی هوشمند	۱۳۸۳	سیدجوادین و همکاران	۷۳
نیروی کار جدید، نیروی کار کارآمد، منابع انسانی جهانی، جهانی شدن منابع	جهانی شدن و تأثیر آن بر فرایند کارمندیابی	۱۳۸۳	سیدجوادین و حیدری	۷۴
شرایط محیطی، محتوای آموزشی، رقابت تحصیلی	بررسی عوامل مرتبط با انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران	۱۳۸۱	سیدجوادین	۷۵
اشتغال، جمعیت‌شناسی، مدیریت هزینه	تحلیل رفتاری جمعیت و اشتغال در ایران بر اساس مدل اریکسون	۱۳۸۰	سیدجوادین	۷۶
الگوهای رفتاری سازمان، جامعه‌پذیری سازمان، جامعه‌پذیری	فرایند جامعه‌پذیری سازمان و نقش آن در پیشرفت کارکنان	۱۳۷۹	سیدجوادین و درویش	۷۷
حقوق و دستمزد، نظام پاداش، مقررات دولتی، ساختار پرداختی	جبران خدمات	۱۳۷۸	سیدجوادین	۷۸



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
انعطاف مدیران، تعریف اعتماد، ساختار اعتماد، شکل‌گیری، حفظ اعتماد	روش‌های ایجاد اعتماد در سازمان	۱۳۷۵	سیدجوادین	۷۹
مدیریت منابع انسانی بهره‌ور، پاداش کارکنان	تأثیر جبران خدمات در نگره‌داری نیروی انسانی	۱۳۷۳	سیدجوادین	۸۰
پیچیدگی سازمان، تکنولوژی، برنامه‌ریزی مدیریت	مبانی برنامه‌ریزی نیروی انسانی	۱۳۷۲	سیدجوادین	۸۱
فعال‌سازی سازمان در بازار، مدیریت کارآمد	چگونه می‌توان صنایع کوچک را فعال کرد؟	۱۳۶۷	سیدجوادین	۸۲
اثربخشی منابع انسانی، کارایی منابع انسانی، بهره‌وری منابع انسانی	بررسی نقش مدیر در اثربخشی صنایع کوچک ایران	۱۳۶۷	سیدجوادین	۸۳
<b>مقالات خارجی</b>				
مدیریت منابع انسانی سبز، محیط‌زیست، مدیریت سبز	نگرانی‌های زیست‌محیطی و مدیریت منابع انسانی سبز: یک فراترکیب	۲۰۱۸	نوبری، سیدجوادین، روش‌سندل اربطانی و رهنمای رودپشتی	۸۴
خودکارآمدی، مدیریت عملکرد، انگیزش کارکنان	بررسی تأثیر پاداش بر عملکرد فردی: مطالعه‌ای در مورد نقش میانجی انگیزه درونی و نقش تعدیل‌کننده خود	۲۰۱۸	نظری و سیدجوادین	۸۵
چالش‌های منابع انسانی، بانکداری اسلامی، مدیریت اسلامی آینده‌محور	تحلیلی توضیحی برای شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های اجرای بانکداری اسلامی: مورد ایران	۲۰۱۴	سیدجوادین و همکاران	۸۶
عامل حیاتی، سیاست، بانکداری اسلامی، مدیریت عامل تغییر	مفهوم‌سازی و بررسی عوامل حیاتی موفقیت اجرای نظام بانکداری اسلامی در بخش بانکداری ایران: رویکردی ترکیبی	۲۰۱۴	سیدجوادین و همکاران	۸۷
بانکداری اسلامی سازنده، مدیریت استراتژیک جمع‌گرا، رقابت‌پذیری سازمانی	ارائه مدل مفهومی برای تبیین نقش مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک در رقابت‌پذیری بانکداری اسلامی	۲۰۱۴	سیدجوادین و همکاران	۸۸
بانکداری اسلامی، خدمات مالی، مدیریت بازاریابی، مشتریان بازاریابی اسلامی، مدیریت منابع انسانی	ارائه یک مدل مفهومی برای تبیین عوامل تعیین‌کننده پیشرفت در بازاریابی بانکداری اسلامی: دیدگاه مدیریتی	۲۰۱۴	سیدجوادین و همکاران	۸۹



متغیر/متغیرهای اصلی استخراج شده	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
بهبود منابع انسانی، سازمان متعالی، منابع انسانی موفق و کارآمد	بهترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های موفق	۲۰۱۲	سیدجوادین و همکاران	۹۰
ارزشیابی منابع انسانی، ارزش افزوده مزیت محور، تحلیل سازمان	ارزیابی یکپارچه شرکت‌ها بر اساس معیارهای ارزشی در محیط فازی	۲۰۱۶	سیدجوادین و همکاران	۹۱
مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت استعداد، مشاغل حیاتی، مشاغل کلیدی،	شناسایی معیارهای حیاتی و کلیدی مشاغل برای جذب و حفظ استعدادهای در شرکت ملی نفتکش ایران	۲۰۱۶	سیدجوادین و همکاران	۹۲
شبکه توزیع، کانال توزیع، توزیع کالا، بازاریابی استراتژی‌گرا	طراحی مدل شبکه تهیه و توزیع کالا در ایران	۲۰۱۶	سیدجوادین و همکاران	۹۳
شایستگی کارکنان، مدیران عملیاتی، انتصاب مدیران، شایستگی مدیران	اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی مدیران عملیاتی از دیدگاه کارشناسان مدیریت مطالعه موردی، تهران، ایران	۲۰۱۲	سیدجوادین و همکاران	۹۴
طراحی شغل، ویژگی‌های شغل، رونق در محل کار	بررسی تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر شکوفایی شغلی (مطالعه موردی: بانک رفاه)	۲۰۱۶	سیدجوادین و همکاران	۹۵
اخلاق کارکنان، تصمیم‌گیری، مدیریت منابع انسانی	ارائه مدلی برای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران منابع انسانی: مطالعه‌ای در سازمان‌های دارویی	۲۰۱۵	سیدجوادین و همکاران	۹۶
فرهنگ پویایی کارکنان، فرهنگ فروش سازمان، نیروی فروش بهره‌ور	شناسایی مفهومی، علل و پیامدهای فرهنگ نیروی فروش (مورد: بانک ملت)	۲۰۱۵	سیدجوادین و همکاران	۹۷
رهبری اسلامی، شایستگی رهبری، توسعه رهبری	طراحی مدلی برای توسعه شایستگی رهبری برای مدیران صنعت فولاد با استفاده از نظریه زمینه‌ای	۲۰۱۵	سیدجوادین و همکاران	۹۸
سرمایه اجتماعی-اسلامی، تولید ناخالص داخلی	تحلیلی از کاهش سرمایه اجتماعی در صنعت بانکداری و تأثیر آن بر تولید ناخالص داخلی	۲۰۱۴	سیدجوادین و همکاران	۹۹
رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت، بازاریابی داخلی، کیفیت‌گرایی سازمان	چگونه رفتار شهروندی سازمانی بین بازاریابی داخلی و کیفیت خدمات واسطه می‌شود: مورد شرکت ایرانیان گاز	۲۰۱۲	سیدجوادین و همکاران	۱۰۰

در ادامه، متغیرهای موردنظر از مجموعه کتب چاپ‌شده دکتر سیدجوادین، استخراج شده و در جدول ۳، نشان داده شده است.



## جدول ۳- استخراج متغیرها از کتب چاپ شده دکتر سیدجوادین

متغیر	عنوان	سال چاپ	نویسنده
تحلیل رفتار فروش، مشتری مداری، مدیریت فروش و بازار، بازارگرایی، رهبری بازار، سنجش سلاقی مشتری، نیاز سنجی مشتری	رفتار مصرف کننده	۱۴۰۰	سیدجوادین و اسفیدانی
مدیریت پایه‌ای، نظریه‌های مدیریت رفتار سازمانی، ساختار سازمان، اصول مدیریت، تئوری مدیریت	تئوری‌های مدیریت	۱۳۹۹	سیدجوادین و جلیلیان
مدیریت پاداش، جبران خدمات، پاداش و تنبیه، مدیریت پرداختی، مدیریت تقاضای کارکنان	معماری جبران خدمات	۱۳۹۹	سیدجوادین و کریمی جعفری
مدیریت اخلاقی در سازمان، اخلاق‌گرایی، اخلاق سازمانی مثبت،	اخلاق و احکام در کسب‌وکار	۱۳۹۹	سیدجوادین
مبانی و اصول سازمان، اصول سازنده مدیریت اسلامی، تئوری مدیریت	مبانی سازمان و مدیریت	۱۳۹۷	سیدجوادین
بهبود منابع انسانی، سازمان متعالی، منابع انسانی موفق و کارآمد	مبانی مدیریت منابع انسانی	۱۳۹۶	سیدجوادین
مدیریت علمی سازمان، مدیریت توسعه‌سازمانی، مرجعیت علمی در سازمان	مدیریت توسعه منابع انسانی با رویکرد مرجعیت علمی	۱۳۹۶	سیدجوادین و تابان
مدیریت صنعتی، مدیریت بازاریابی، بازاریابی صنعتی	بازاریابی صنعتی	۱۳۹۶	سیدجوادین و اسفیدانی
تئوری‌های مدیریت، مبانی سازمان، اصول مدیریت، مدیریت آموزشی	تئوری‌های مدیریت ویژه آزمون کارشناسی ارشد و دکتری	۱۳۹۶	سیدجوادین
مدیریت منابع انسانی، عمل‌گرایی	مدیریت منابع انسانی در عمل	۱۳۹۵	سیدجوادین و همکاران
مدیریت عملکرد، اثربخشی، کارایی	مدیریت عملکرد	۱۳۹۵	سیدجوادین و رضایی
مزیت رقابتی، هوش سازمانی، هوش معنوی، مدیریت استعداد	هوش سازمانی - مزیت رقابتی پایدار	۱۳۹۴	سیدجوادین و نسبی
مدیریت روان‌شناختی کارکنان، مدیریت منابع انسانی	قرارداد روان‌شناختی در مدیریت منابع انسانی	۱۳۹۴	سیدجوادین و فقیهی‌پور
مدیریت بازاریابی، بازاریابی عمل‌گرا	مباحث بنیادین در بازاریابی	۱۳۹۴	سیدجوادین و عربلوی مقدم
مدیریت عملکرد، اثربخشی، کارایی	راهنمای مدیریت عملکرد	۱۳۹۴	سیدجوادین و رضایی
مدیریت دانش، مسائل روز	۲۰۰۰ سؤال چهارگزینه‌ای دانش و مسائل روز	۱۳۹۱	سیدجوادین و همکاران
برون‌سپاری، مدیریت فرآیند، وظیفه‌گرایی، بهینه‌سازی ساختاری	فرآیند برون‌سپاری	۱۳۹۰	سیدجوادین و همکاران
داده بنیاد، روش تحقیق در مدیریت، ساختاریابی سازمانی، طراحی سازمان و فرایندهای شغلی	تئوری سازی داده بنیاد و نرم‌افزار اطلس تی.آی	۱۳۸۹	سیدجوادین و اسفیدانی



متغیر	عنوان	سال چاپ	نویسنده	
اصول مدیریت و سرپرستی مدیران، سازمان‌دهی، تئوری مدیریت، الگوی عقلایی سازمان اسلامی	سازمان و سازمان‌دهی (دیدگاه سیستم‌های عقلایی طبیعی و باز)	۱۳۸۹	برقعی و سیدجوادین	۱۹
اصول مدیریت در سازمان اسلامی، مدیریت اطلاعات فردا، تئوری‌های مدیریت از دید کلان	مجموعه سؤالات طبقه‌بندی‌شده تئوری‌های مدیریت (ویژه کلیه گرایش‌های مدیریت)	۱۳۸۸	سیدجوادین و همکاران	۲۰
برنامه‌ریزی منابع، هدایت و کنترل سازمانی، رویکرد استراتژیک به سازمان، برنامه مدون سازمانی، رویکرد سیستمی به منابع سازمانی، پالایش سازمان	برنامه‌ریزی نیروی انسانی	۱۳۸۶	برقعی و سیدجوادین	۲۱
مدیریت اجرایی، مدیریت دانش سازمانی، مدیریت اطلاعات	مجموعه سؤالات کنکور کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد همراه با پاسخ تشریحی	۱۳۸۵	سیدجوادین و همکاران	۲۲
اصول سرپرستی، رهبری اسلامی، مدیریت اختیار، اختیارات مدیر	اصول سرپرستی	۱۳۸۵	سیدجوادین و برقعی	۲۳
مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی-اسلامی، امور کارکنان، کارکرد منابع انسانی، کارایی کارکنان	مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان	۱۳۸۵	سیدجوادین	۲۴
نظریه‌های بنیادی مدیریت سازمان، بنیادهای سازمان،	مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان	۱۳۸۳	برقعی و سیدجوادین	۲۵
مدیریت منابع انسانی پایدار، انگیزش کارکنان، ترک خدمت کارکنان، تعارض و منافع در سازمان، فردیت و گروه در سازمان، حسادت کارکنان	رفتار سازمانی	۱۳۸۳	سیدجوادین	۲۶
هدایت انگیزه‌های منابع انسانی، اثربخشی منابع انسانی، بهره‌وری منابع انسانی، کنترل منابع انسانی	مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی	۱۳۸۱	سیدجوادین	۲۷

پس از استخراج مفاهیم و متغیرها از مجموعه آثار منتشرشده که شامل مقالات و کتب دکتر سیدجوادین است، لازم است تا مفاهیم و متغیرهای مشترک در یک حوزه مشخص، بر اساس معنا و ساختار رایج در علم مدیریت، در یک مقوله، قرار بگیرند تا به‌نوعی ابعاد آن را تشکیل دهند. جهت این کار ابتدا پژوهشگران، متغیرهای مشترک را در یک دسته قرار داده و آن‌ها را به رؤیت خبرگان علم مدیریت که شامل استاد تمام‌های دانشکده مدیریت دانشگاه تهران بوده است، رساندند و از آن‌ها خواسته شد تا متغیرهای نامربوط به این دسته را جداسازی کنند و یا در دسته مرتبط دیگری قرار دهند، پس از تأیید همگی این خبرگان، مقوله‌بندی موردنظر احصا شد و در جدول ۴، ارائه گردید.



جدول ۴- مقوله‌بندی مفاهیم استخراج شده از آثار پژوهشی و فراوانی آنها

مقوله اصلی	مقوله هسته‌ای	مقوله اصلی	مقوله هسته‌ای		
سازگاری مدیران	رفتار سازمانی	مدیریت منابع انسانی جوان	مدیریت منابع انسانی		
انگیزش کارکنان		ارزیابی منابع انسانی			
تعهد سازمانی		توسعه منابع انسانی			
تعهد مستمر		مدیریت استراتژیک منابع انسانی			
شایستگی کارکنان		معماری منابع انسانی			
کنترل مدیران		هویت شناسی منابع انسانی			
نظارت مدیران		مدیریت منابع انسانی جهادی			
عدم انعطاف کارکنان		رفتار سازمانی	تصمیم‌گیری اخلاقی	اخلاق	
انتصاب مدیران			سقوط اخلاقی		
رفتار شهروندی			اخلاق در سازمان		
رضایت کارکنان			اخلاق کارکنان		
ارزشیابی کارکنان			مناعت طبع		
عملکرد کارکنان			مدیریت اخلاقی		
شادی کارکنان			رفتار سازمانی	رضایت شغلی	ویژگی‌های شغلی
توانمندسازی کارکنان				عوامل شغلی	
تعلق خاطر کارکنان				سرسختی شغلی	
تعهد عاطفی	خودکارآمدی شغلی				
مهارت‌های ادراکی	عملکرد شغلی				
رفتار مثبت‌گرا	ویژگی‌های شغل				
کامیابی در کار	مسیر شغلی				
رفتار کارکنان	طراحی شغل				
هویت شناسی	فرهنگ سازمانی	رهبری سازمانی	رهبری		
بحران هویت		چابکی رهبری			
جامعه‌پذیری سازمان		رهبری اثربخش			
کار تیمی		رهبری معنوی			
فرهنگ مبتنی بر نوآوری		هوش رهبری			
شفافیت کاری		تصمیم‌گیری رهبر			
شهرت سازمانی		اصول رهبری			
نظام حقوق و دستمزد	نظام حقوق و دستمزد	سبک رهبری	رهبری		
نظام انگیزشی پرداخت		شایستگی رهبری			
خدمات مالی		رهبری زهرآگین			
قدرت اقتصادی		توسعه رهبری			
حقوق و دستمزد		رهبری مشتری مدار			



نظام پاداش		استراتژی	مدیریت استراتژیک	
دستمزد کارکنان		مدیریت فرآیند		
جبران خدمات		ارزش استراتژیک		
ساختار پرداختی		مدیریت استراتژیک سازمان		
جهاد	مدیریت جهادی	فلسفه سازمان	ویژگی‌های سازمان	
مدیریت منابع انسانی جهادی		تصویرسازمانی		
آگاهی جهادی		تصویرسازمانی		
شهادت‌طلبی		شخصیت سازمانی		
بلوغ جهادی		عوامل سازمانی		
مدیریت انقلابی		مدیریت سازمان‌ها		
رشد ایدئولوژیک		عملکرد سازمانی		
تکنولوژی		چرخه حیات سازمان		
توسعه استعدادها	مدیریت سرمایه فکری	کارآمدشدن سازمان‌ها	ویژگی‌های سازمان	
بسترسازی استعدادها		پیچیدگی سازمان		
تجاری‌سازی		سیاست سازمانی		
شرکت‌های انفورماتیک		هزینه‌های سازمان		
جاری‌سازی اختراعات		تغییرات سازمانی		
مدیریت فناوری		ساختار سازمانی		
مشاغل حیاتی		استخدام		استخدام و کارمندیابی
اشتغال		کارمندیابی		
کارآفرینی صنایع دستی	گزینش			
کارآفرینی گردشگری	جذب نیروی انسانی			
مشاغل کلیدی	شفافیت کار			
جهانی‌سازی	ارتقا کاری			
رشد و گسترش کسب‌وکار	نیروی کار جدید			
عدم اطمینان محیطی	نیروی کار کارآمد			
فرصت‌های صنعت گردشگری	رونق در محل کار			
چشم‌انداز صنعت گردشگری	عجین شدن با کار			
رضایت مشتری	رفتار مصرف‌کننده	معنویت ادراکی	مدیریت اسلامی	
نیازهای مشتریان		ذات الهی		
مشتری‌مداری		مطالعات قرآنی		
وفاداری مشتری		اعتقادات اسلامی		
مشتری‌مداری		بانکداری اسلامی		



نیازهای مشتری	مدیریت ارتباط با مشتری	فرهنگ اسلامی	مدیریت ارزش
تعهد مشتری		بازاریابی اسلامی	
ارتباط مشتری		مدیریت منابع انسانی جهادی	
فناوری ارتباطات		کرامت انسانی	
ارتباطات سازمان		نگاه ارزش محوری	
ارزش استراتژیک	مدیریت ارزش	ارزش استراتژیک	مدیریت ارزش
ارزش افزوده		ارزش افزوده	
مدیریت بر مبنای ارزش		مدیریت بر مبنای ارزش	
ارزش ادراک شده مشتری		ارزش ادراک شده مشتری	
معیارهای ارزش		معیارهای ارزش	
رقابت کاری	مزیت رقابتی	شایسته سالاری	مدیریت ارزش
هوش سازمانی		نظارت و کنترل	
مدیریت تغییر	اصول مدیریت	شفافیت	مدیریت ارزش
کنترل و نظارت		هدایت پذیری	
مدیریت رسانه		مرجعیت علمی	
سازگاری با محیط		تصمیم گیری	
مدل شایستگی کارکنان		تسهیم دانش	
تصمیم گیری		انتقال دانش	
اثربخشی و کارایی	مدیریت دانش	کاربرد دانش	مدیریت دانش
هوش هیجانی		توسعه دانش	
برنامه ریزی		یادگیری مدیران	
بازاریابی درونی		یادگیری غیررسمی	
بازاریابی بیرونی		دانش روز	
بازارگرایی	مدیریت نوآوری	مدیریت اطلاعات	مدیریت نوآوری
بازاریابی ورزشی		خلاقیت	
بازاریابی اینترنتی		حل مسئله	
مدیریت بازاریابی		نوآوری	
بازاریابی هوشمند		روش حل مسئله	
بازارسازی		مسئولیت پذیری اجتماعی	
مدیریت منابع انسانی	مدیریت قرآنی	سرمايه اجتماعى	مسئولیت پذیری سازمان
قرآنی		جامعه پذیری	
مطالعات قرآنی		مشارکت اجتماعی	
مدیریت قرآنی در سازمان اسلامی		رضایت شغلی	ویژگی های شغلی
	عوامل شغلی		
	سرسختی شغلی		



خودکارآمدی شغلی	
عملکرد شغلی	
ویژگی های شغل	
مسیر شغلی	
طراحی شغل	
ارزش استراتژیک	مدیریت ارزش
ارزش افزوده	
مدیریت بر مبنای ارزش	

در نهایت به جهت ساخت منظومه فکری و قرار گرفتن سیاره‌ها، قمر و خورشید در مرکز آن، لازم است تا قمرها به سیاره‌ها متصل شود (مقوله‌های فرعی به مقوله‌های اصلی تخصیص پیدا کند) که برای این کار از مصاحبه با گروه کانونی که یکی از فن‌های رایج در مصاحبه‌های کیفی برای تخصیص مقوله‌های فرعی به مقوله‌های اصلی است، استفاده شده است. جهت این کار، ۴ نفر از خبرگان، به‌عنوان اعضای گروه کانونی، ابتدا به تخصیص مقوله‌های مرتبط فرعی به مقوله اصلی پرداختند که از آن‌ها خواسته شد تا پس از تخصیص اولیه با توجه به همفکری گروهی، به اهمیت هر یک از مقوله‌های اصلی به‌دست‌آمده از یک تا پنج، امتیاز دهند تا مدارهای منظومه، تشکیل شود. نتایج این تکنیک، در جدول ۵، نشان داده شده است.

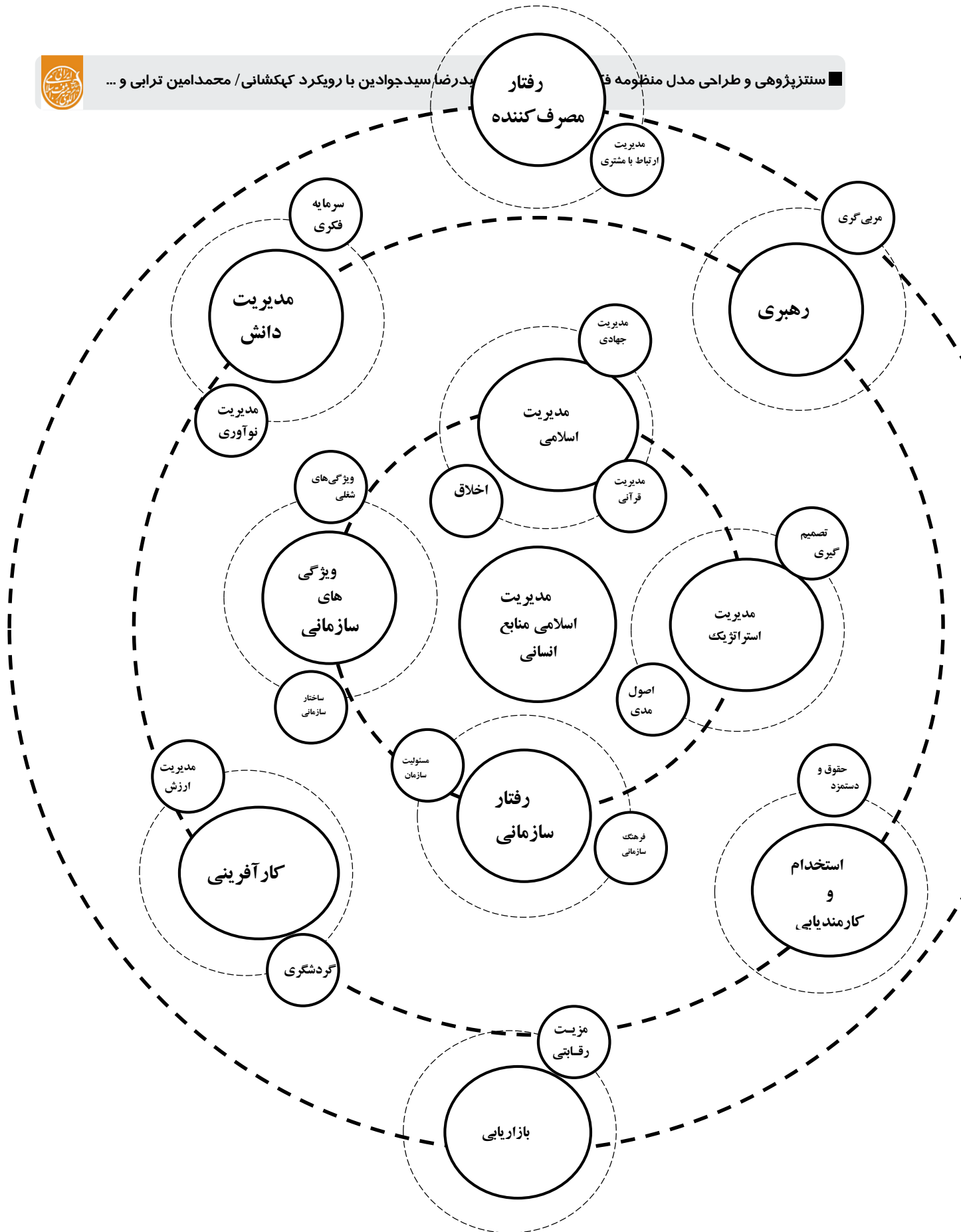
جدول ۵- اختصاص قمرها به سیاره‌ها و تبیین مدارها با استفاده از مصاحبه با گروه کانونی

مدار سوم	مدار دوم	مدار اول	میانگین امتیاز (قمر)	ابعاد (قمر)	میانگین امتیاز (سیاره)	مقوله فرعی (سیاره)	مقوله اصلی (خورشید)
		*	۴/۸۱۲	مدیریت جهادی	۴/۷۵۲	مدیریت اسلامی	مدیریت اسلامی منابع انسانی
		*	۴/۴۵۹	اخلاق			
		*	۵	مدیریت قرآنی			
		*	۴/۹۲۵	تصمیم‌گیری	۴/۶۷۳	مدیریت استراتژیک	
		*	۴/۶۱۴	اصول مدیریت			
		*	۴/۶۹۴	مسئولیت سازمان	۴/۷۳۶	رفتار سازمانی	
		*	۴/۶۰۸	فرهنگ سازمانی			
		*	۴/۹۱۳	ساختار سازمانی	۴/۴۵۱	ویژگی‌های سازمانی	
		*	۴/۸۰۴	ویژگی‌های شغلی			
	*		۴/۶۸۸	مربی‌گری	۴/۲۰۱	رهبری	
	*		۴/۷۴۲	سرمایه فکری	۴/۰۰۲	مدیریت دانش	
	*		۴/۲۱۵	مدیریت نوآوری			



	*		۴/۵۱۶	حقوق و دستمزد	۳/۷۸۲	استخدام و کارمندیابی
	*		۴/۷۴۳	گردشگری	۳/۷۶۹	کارآفرینی
	*		۴/۵۰۶	مدیریت ارزش		
*			۴/۴۲۰	مزیت رقابتی	۳/۳۴۴	بازاریابی
*			۴/۸۴۲	مدیریت ارتباط با مشتری	۳/۶۲۱	رفتار مصرف‌کننده

باتوجه به جدول ۵، میانگین امتیاز برای سیاره‌ها، از رنج ۴/۴ الی ۵، در مدار اول، رنج ۳/۷ الی ۴/۳، در مدار دوم و رنج ۲/۹ الی ۳/۶ در مدار سوم قرار گرفتند. در نهایت، پس از تخصیص قمرها (ابعاد) به سیاره‌ها (مقوله فرعی) و جاگذاری آنها در مدارهای منظومه، مدل منظومه فکری-اسلامی دکتروسیدجوایدن، در شکل ۱، بر اساس جدول ۵، ارائه گردید.



شکل ۱- مدل منظومه فکری-اسلامی دکتر سیدرضا سیدجوادین



## ۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

این پژوهش با رویکرد سنتز پژوهی و طراحی مدل منظومه فکری-مدیریت دکتر سیدرضا سیدجوادین با استفاده از فن استعاره پردازی صورت گرفت که جهت این کار، ابتدا کلیه آثار پژوهشی ایشان، شامل مقالات علمی داخلی و خارجی و کتب تألیف و ترجمه منتشر یافته موردبررسی و تجزیه و تحلیل واقع شد و سپس متغیرها (کدهای معنادار در علوم انسانی به خصوص علم مدیریت)، استخراج گردید و در مرحله بعدی، طبقه‌بندی و مقوله‌بندی صورت گرفت. بر اساس میزان اهمیت هر یک از مقوله‌ها از دیدگاه علم منابع انسانی در هر رشته موضوعی در پژوهش‌های بررسی شده، مدارهای مشخصی شکل گرفت که در ادامه به تشریح هر یک پرداخته شده است.

در مدار اول، اصول مدیریت، مدیریت اسلامی، ویژگی‌های سازمانی و رفتار سازمانی قرار دارد که هر یک به‌طور مشخصی حور محور اصلی که همان منابع انسانی است، گردش پیدا می‌کنند. در پژوهش‌های مرتبط با اصول مدیریت، مفاهیم کلی مدیریت از دیدگاه منابع انسانی مطرح شده است که در رأس آن‌ها، تصمیم‌گیری مدیران از حیث تأثیراتی که بر منابع انسانی و به‌طور کلی سازمان، می‌گذارد مورد بحث واقع شده است که نهایتاً مشخص شده است پژوهش‌های حوزه تصمیم‌گیری مدیران منتج به نتایجی در زمینه تأثیرات اخلاقی در پیشایندها و پیامدهای تصمیم‌گیری مدیران و همچنین قدرت رهبری سازمان در تصمیم‌گیری به هنگام برای اثربخشی در کارکنان بوده است. در این راستا پژوهش راجرز<sup>۱</sup> و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) و سانچز و کالدرون<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) نیز، نشان داده‌اند که تصمیم‌گیری به‌عنوان اصول مهم مدیریت مطرح است و کپ و منچ<sup>۴</sup> (۲۰۲۲)، نیز تأکید کرد که بیشترین اثر تصمیم‌گیری مدیران در هر زمینه‌ای ابتدا بر محیط درونی سازمان به‌خصوص کارکنان خواهد بود. در رابطه با مدیریت استراتژیک، رویکرد کلی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که دیدگاه آینده‌نگری و برنامه‌ریزی نسبت به وضعیت مشاغل منابع انسانی در صنایع و بنگاه‌های تجاری، به‌عنوان دغدغه اصلی آثار مرتبط با مفهوم استراتژیک مطرح شده است و ارزش‌گذاری و ارزش‌مندی رفتار استراتژیک از حیث منابع انسانی در دستور کار پژوهش‌های کار شده در این حوزه است. در این راستا نیز، پژوهش اسمیت<sup>۵</sup> و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که مشاغل استراتژیک، نیازمند رویکرد منابع انسانی استراتژیک در تمامی مراحل جذب، توسعه و بازنشتگی کارکنان است. همچنین پژوهش نوس<sup>۷</sup> و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۲۰) تأکید کرد که برنامه‌ریزی، یکی از مهم‌ترین اصول مدیریت است که بایستی برای بهینه‌سازی و صحیح انجام دادن آن، از دیدگاه استراتژیک استفاده کرد.

در پژوهش‌های مرتبط با مدیریت اسلامی، ساختار علم مدیریت با مبانی و مفاهیم دین مبین اسلام، جهت استفاده در ارکان و سازمان‌های ایرانی-اسلامی، پیوند خورده است. در این‌گونه پژوهش‌ها، مفاهیم اخلاق و اعمال اخلاقی در مدیریت و حکومت که زمینه و سرچشمه در قرآن کریم، احادیث ائمه اطهار (علیهم‌السلام) و سخنان بزرگان دینی دارد، تشریح شده است و مبانی و ادبیات

1 Rodgers

2 Sánchez & Calderón

3 Kopp & Mönch

4 Schmidt

5 Neves



اخلاقی مدیریت و کار، برای مدیران و کارکنان، مطرح شده است که ریشه در اصول اولیه مدیریت منابع انسانی دارد. در همین راستا در آیه ۳۸ سوره مدثر به صراحت این موضوع مطرح شده است که نتایج کار هرکسی در گرو اعمال اخلاقی خویش است. آیه ۹۷ سوره نحل بیانگر این مطلب است که هر کس عمل صالح کند، خواه مرد باشد، خواه زن، به او حیات پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آن‌ها را به بهترین اعمالی که انجام داده‌اند، خواهیم داد. مورد دیگر در خصوص مدیریت اسلامی، پرداختن به مفهوم مدیریت جهادی در سایه‌سار بیانات مقام معظم رهبری (مدظله عالی)، بوده است که در این راستا، مدیریت انقلابی در پرتو جهاد در راه خدا با رویکرد استفاده از حداکثر توانمندی نیروی انسانی صالح، مؤمن و انقلابی برای کسب اهداف نظام انقلاب اسلامی، مطرح شده است. در همین راستا، پژوهش مرادی و فیروزآبادی (۱۳۹۵)، نیز اذعان دارد مدیریت جهادی توسط نیروی انسانی بسیجی و انقلابی با تلاش خستگی‌ناپذیر با تکیه بر ارزش‌های معنوی و اخروی برای رضای خدا، انجام می‌شود.

بیش از نیمی از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رفتار سازمانی قرار می‌گیرد و رفتار منابع انسانی در سازمان تحت مفاهیم اصلی مانند انگیزش، تعهد، رضایت، شادی، کارتمی، انضباط کاری، همدلی و غیره است که مهم‌ترین شاخه علم منابع انسانی نامیده می‌شود که می‌تواند منجر به فرهنگ‌سازمانی و مسئولیت‌پذیری سازمانی گردد. در پژوهش‌های مربوط به فرهنگ‌سازمانی، اصول و قواعد سازمان‌های ایرانی-اسلامی که منجر به ایجاد توفیق در رسیدن به اهداف سازمان و افزایش اثربخشی و کارایی می‌شود، بررسی شده است، همچنین در کتب مربوط به رفتار سازمانی و اصول و فلسفه سازمان، فرهنگ‌سازمانی از دیدگاه ساختار حاکم بر روند ارتباطات، فعالیت‌ها و مقتضیات سازمان، مورد بحث و تحلیل واقع شده است. در پژوهش‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی، رویکرد اجتماعی، فرهنگی و سیاسی سازمان در شناخت کنش و واکنش‌های کارکنان در درون و بیرون سازمان، بررسی شده است که حاکی از این است که با شناخت فرهنگ‌سازمانی، می‌توان علائم بیماری‌های سازمان را تشخیص داد. پژوهش نسیم<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) نیز، دریافت که شناخت صحیح فرهنگ‌سازمانی، می‌تواند از تصمیم‌گیری‌های اشتباه مدیران، جلوگیری به عمل آورد، همچنین، نشان داد که ساختار سیاسی و ارتباطی فعالیت‌های درونی سازمان، نشئت گرفته از خرده‌فرهنگ‌های کارکنان سازمان است که در نهایت، با برآیند کلی آن، فرهنگ‌سازمانی را تشکیل می‌دهند.

پژوهش‌های دکتر سیدجوادین را می‌توان جز اولین پژوهش‌هایی دانست که در خصوص مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها در ایران، انجام شده است. نتایج این پژوهش‌ها، نشان داده است که افراد جامعه، خانواده‌ها، گروه‌های مردمی، سازمان‌های دولتی و خصوصی، سازمان‌های جامعه مدنی و دولت همگی می‌توانند با پذیرش و اعمال تعهدات فردی و سازمانی کمک شایانی به حفظ کرامت انسانی، برقراری عدالت، کاهش تبعیض، کاهش فقر و آسیب‌های اجتماعی، بهبود وضعیت بهداشت و سلامت روحی و جسمانی، گسترش اخلاق و احترام به هم‌نوع و محیط‌زیست، توسعه پایدار، ایجاد و حفظ صلح و در نهایت، استفاده مطلوب از منابع در سازمان‌ها نمایند. پژوهش بادیا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، نیز نشان داد که نرخ پژوهش‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در

1 Nasim  
2 Badia



سال‌های اخیر افزایش معناداری پیدا کرده است که نشان‌دهنده نگرانی جامعه علمی جهانی نسبت به فعالیت‌های سازمان‌های تجاری و رفتار آن‌ها در خصوص جامعه است.

آخرین مورد در مدار اول، مربوط به ویژگی‌های سازمانی می‌شود که دو قمر ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های ساختاری را پوشش می‌دهد. در رابطه با ویژگی‌های سازمانی، ابعاد و اندازه آن، نوع ساختار سازمان‌ها متناسب با نوع فعالیت و اقتضای تخصصی فعالیت‌های آن‌ها و مسائل مربوط به چشم‌انداز و فلسفه وجودی سازمان مطرح شده است که در کتب مربوط به اصول مدیریت و فلسفه سازمان به خوبی در فصول اولیه آن اشاره گردیده است. پژوهش‌ها انجام شده در این خصوص مبین این امر است که علوم مربوط هدایت و ساخت سازمانی غربی، به طور نسبی در فضای پس از انقلاب اسلامی، توسط دکتر سیدجوادین بومی‌سازی شده است و تأکید ایشان در مقالات انجام شده در این حوزه، پرداختن به مباحث اخلاقی منابع انسانی در پرتو هویت بخشی و منزلت انسانی آنان جهت حفظ کرامت انسانی‌شان و رضایت شغلی است. در واقع ایشان، نیروی انسانی و رضایت آنان را در بخش مهم‌ترین فعالیت سازمان قلمداد کرده‌اند و در پژوهش‌های مرتبط با ویژگی‌های شغلی نیز، هدف ایشان جایگزین کردن رشد همه‌جانبه سازمان به جای سودگرایی محض مدیران است. در این رابطه، پژوهش من<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، نیز اذعان کرد که رفتار کارکنان و رضایت آن‌ها مهم‌ترین دغدغه و چالش مدیران شرکت‌های نوین‌پدید و استارت‌آپ در آمریکا بوده است.

در مدار دوم، رهبری، رفتار مصرف‌کننده، کارآفرینی و مدیریت دانش قرار دارد. کارآفرینی و مدیریت دانش را می‌توان هم‌ارز یکدیگر دانست چراکه در کارآفرینی، مفاهیم مدیریت دانش، مانند نوآوری و پرداخت به سرمایه فکری، مستتر است و در کارآفرینی نیز رجوع همیشگی به اطلاعات و استفاده بهنگام آن‌ها برای پرداختن به بازارهای نوآورانه و کارآفرینی، موردنیاز است. پژوهش‌های مطرح شده در این چهار زمینه، اگرچه به طور مشخص و مستقیم منابع انسانی را هدف قرار نداده است، اما رویکرد کلی آنان، به سمت استفاده از منابع انسانی خبره، مستعد یادگیری، توانمند برای استفاده حداکثری از ظرفیت آنان در جهت خلق بازاری بکر برای کسب و کارها است. سازوکار سیستم‌های مدیریت دانش در تعداد زیادی از این پژوهش‌ها، هم به شکل طراحی مدل و هم پیشایندها و پیامدهای آن در ابعاد نظری دیگر، موردتحقیق و بحث واقع شده است که می‌تواند از حیث دانشگاهی، ابعاد جدید میان‌رشته‌ای را بین کارآفرینی و مدیریت دانش به وجود آورد. همچنین در خصوص رهبری، با استعانت از الگو قرار دادن مقام معظم رهبری (مدظله عالی)، بسیاری از پژوهش‌ها، در جهت به‌کارگیری اصول نوین رهبری، برای به خدمت گرفتن ظرفیت‌های کارکنان در جهت راهبری یک سازمان سالم و موفق و هدایت آنان به سمت رهبر بودن به‌جای مدیر بودن، از شاخصه‌های اصلی این دسته از پژوهش‌های ایشان بوده است.

رفتار مصرف‌کننده همواره مورد آخری است که ایشان در تألیفات و پژوهش‌های اخیر (حدود سال ۱۳۹۰ لغایت ۱۴۰۰) به طور کامل به آن در کتاب رفتار مصرف‌کننده (سیدجوادین و اسفیدانی، ۱۴۰۰) اشاره کرده‌اند که در این کتب و پژوهش‌ها نیز، رویکرد



اصلی، مبتنی بر رضایت مصرف‌کننده و نحوه برخورد کارکنان به خصوص کارکنان بخش مدیریت ارتباط با مشتری با مشتریان ناراضی و سنجش و اندازه‌گیری بهنگام رضایت مشتری و عکس‌العمل مناسب برای برخورد با آنان بوده است.

در مدار سوم (مدار آخر)، دو مفهوم اساسی اصلی کارمند یابی (استخدام) و بازاریابی مطرح شده است که در خصوص کارمند یابی، آثار ایشان، زمینه علمی و دانشگاهی مناسبی برای جذب نیروی انسانی در سازمان‌ها واقع شده است و بسیاری از تحقیقات پس از آن نیز با ارجاع به این تحقیقات توانسته‌اند مفاهیم تکمیلی را به رشته تحریر درآورند. مبحث حقوق و دستمزد به عنوان یک چالش همیشگی در صنایع و بنگاه‌های اقتصادی به خصوص در کشور ایران، مطرح بوده است. در این خصوص، مدیران همواره نگرانی‌های متعددی در خصوص نحوه جبران خدمات کارکنان به خصوص چگونگی پاداش و تنبیه، داشته‌اند که در کتب و آثار پژوهشی ایشان، به هر یک از آن‌ها به طور مشخص در ابعاد مختلف با رعایت منافع کارکنان و مدیر به صورت برابر و بی طرف، پرداخته شده است. وسیع بودن طیف پژوهش‌های انجام شده در حوزه مدیریت به خصوص منابع انسانی توسط دکتر سیدجوادین و همکارانشان در طول سال‌های فعالیت آموزشی و پژوهشی ایشان، مبین این امر است که فرصت‌های مناسبی برای توسعه مفاهیم مدیریت منابع انسانی با استفاده از زیربنای تحقیقات ایشان، روبه‌روی پژوهشگران قرار گرفته است تا بتوانند بدون دغدغه از بابت مبانی نظری بکر فارسی، آن‌ها را توسعه دهند. وجود بستر مطلوب مفاهیم گسترده میان رشته‌ای منابع انسانی با حوزه‌های بازرگانی، مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی و مدیریت فناوری اطلاعات، می‌تواند به عنوان منبع آموزشی مستقیم یا غیرمستقیم برای تسهیلگری مدیریت منابع انسانی جهت مدیران بنگاه‌های اقتصادی و تجاری کشور، مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این، جهت استفاده مطلوب از این دستاوردهای پژوهشی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد: احداث بنیاد یا سامانه حفظ و نشر آثار خبرگان و پدران یک‌رشته علمی یا موضوع خاص در کشور می‌تواند منجر به نشر حداکثری آثار علمی و پژوهشی فرد مورد نظر گردد که در این راستا، می‌توان با ترجمه این آثار به زبان‌های انگلیسی، عربی و غیره زمینه‌ساز صدور علوم مورد نظر به سایر نقاط جهان و تقویت حضور و تأثیرگذاری دانشمندان ایرانی به خصوص دانشمندان حوزه علوم انسانی کشور را فراهم کرد. تدوین علوم و منابع کتب درسی و تنظیم سرفصل‌های درسی با توجه به آثار پژوهشگران برجسته‌ای همچون دکتر سیدجوادین می‌تواند در دستور کار شورای انقلاب فرهنگی قرار گیرد. با توجه به به‌روزرسانی علوم دانشگاهی با توجه به نیاز روز جامعه و حرکت جهانی یک‌رشته به سمت پدیده‌های نوآورانه، آثار علمی پژوهشی خبرگان یک‌رشته، می‌تواند آینه‌ای بومی‌سازی شده از مفاهیم روز جهان در آن رشته تلقی شود که خاصیت آن، مورد استفاده برای دانش‌آموزان و دانشجویان یک کشور خواهد بود. استفاده از منظومه فکری طراحی شده به منظور پیدا کردن راهبردهای جدید حوزه‌های پژوهشی مغفول مانده یک‌رشته که با توجه به دقت در ساختار آن، می‌توان شناخت بهتری از کلیت و خط فکری پژوهشگر به دست آورد و خلأ و شکاف پژوهشی آن را با انجام پژوهش‌های مکمل یا ضمیمه‌ای تکمیل کرد.



## منابع

قرآن کریم.

۱. امینی حاجی باشی آناهیتا، سید جوادین سید رضا، امیری مجتبی، یزدان پناه احمدعلی. (۱۳۹۸). طراحی و تبیین مدل چابکی رهبری منابع انسانی در مؤسسات آموزش عالی. ۴(۱) ۸۷-۱۱۲.
۲. امینی، علیرضا، مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۵). استعاره‌پردازی رفتاری کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۵(شماره ۱ (پیاپی ۱۷))، ۱۳-۳۲.
۳. انعامی علمداری، سهراب، شفیعی، نوذر، متقی، ابراهیم. (۱۴۰۰). تحلیل نظری مدل مدیریت آشوب در ژئوپلیتیک جهانی. فصلنامه بین‌المللی ژئوپلیتیک، ۱۷(۶۲)، ۲۰۳-۲۲۸.
۴. ایمانی، حسین، قلی پور، آرین، سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر کامیابی در کار (مطالعه موردی: بانک رفاه). مدیریت دولتی، ۷(۴)، ۷۸۳-۸۰۲.
۵. آذر، عادل، سیدجوادین، سید رضا، صفری، حسین، تقی زاده یزدی، محمدرضا، آذرفر امیر. (۱۴۰۰). طراحی سیستم استنتاج فازی به‌منظور برآورد امتیاز کانون‌های ارزیابی. (۱۲(۴۷)، ۲-۲۱).
۶. باقری، تینا، دیواندری، علی، سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۶). ارائه چهارچوبی برای مدل‌سازی بانکداری شرکتی در ایران. چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۶(۳۲).
۷. بلوچی حسین، سیدجوادین، فیاضی، بی‌بی‌مرجان. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان با تجزیه و تحلیل کانونی دوره ۱۹ زمستان ۱۳۹۴ شماره ۴ (پیاپی ۹۰).
۸. بنیادی، حجت اله، فانی، علی اصغر، سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی شایستگی مدیران مدارس بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و دیگر اسناد بالادستی. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۷(۲)، ۱۱۳-۱۴۴.
۹. پورعزت، علی اصغر، روزبهانی، خدیجه، طاهری عطاره، غزاله، سعداآبادی، علی اصغر. (۱۳۹۳). سازمان به‌مثابه ققنوس: تأملی بر زندگی و مرگ سازمان‌های اجتماعی (مورد مطالعه: جهاد سازندگی). مدیریت دولتی، ۶(۳)، ۴۱۹-۴۳۶.
۱۰. ایمانی، حسین، قلی پور، آرین، سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه). مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۴(۳)، ۸۲۹-۸۴۷.
۱۱. پهلوان شریف، محمد امین، سیدجوادین، سیدرضا، پورعزت، علی اصغر، لسانی فشارکی، محمد علی. (۱۳۹۵). ویژگی‌های مربی صالح در پرورش و مدیریت استعدادها؛ پژوهشی قرآنی. مطالعات راهبردی بسیج، ۱۹(۷۲)، ۵-۳۰.
۱۲. ترابی، محمدمین. (۱۴۰۱). مفهوم‌پردازی انگل سازمانی و ارائه مدل مقابله با آن با استفاده از تکنیک داده بنیاد. فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۲۵-۱، ۱۱(۶۰).
۱۳. تنهایی، حسین. (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی دینی و جامعه‌شناسی اسلامی. فصلنامه مطالعات معرفتی دانشگاه اسلامی، شماره ۱، ۱۵۶-۱۳۲.
۱۴. جوادین، دکتر سید رضا سید. (۱۳۷۳). تأثیر جبران خدمات در نگهداری نیروی انسانی. فصلنامه دانش مدیریت (مشتتر نمی شود)، ۲۶(۱).
۱۵. جوادین، دکتر سید رضا سید. (۱۳۸۱). بررسی عواملی مرتبط با انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران. مجله مجتمع آموزش عالی قم، ۱۵(۰).



۱۶. جواهری، حدیث، امیری، مجتبی، سید جوادین، سیدرضا، فرهی، علی، امین، فرشته. (۱۳۹۹). ارائه ی الگوی تصمیم گیری اخلاقی مدیران منابع انسانی؛ مورد مطالعه: سازمان های فعال در صنعت دارو. مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۳)، ۳۱-۸۴.
۱۷. حاجی کریمی، ع، حسن، م، سید جوادین، س، صفری، ح. (۱۳۹۵). طراحی مدل حساسی استراتژیک توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران. مجله مطالعات مدیریت استراتژیک، ۷(۲۷)، ۲۲۹-۲۵۲.
۱۸. حسقلی پور، طهمورث، سید جوادین، سیدرضا، روستا، احمد، خانلری، امیر. (۱۳۹۰). ارائه چارچوب مدیریت ارتباط با مشتری در بانک های تجاری خصوصی با رویکرد نقشه شناختی. چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۰(۸).
۱۹. حیدری، عباس، مطلبی، مسعود. (۱۳۹۸). آینده پژوهی امنیت فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران؛ با تاکید بر منظومه فکری آیت الله العظمی سید علی خامنه ای. فصلنامه مطالعات سیاسی، ۱۱(۴۴)، ۷۱-۹۶.
۲۰. دیانت محمد، سیدجوادین سید رضا، شاه حسینی محمدعلی. طراحی الگوی شایستگی مدیران پروژه در صنعت نفت. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۱۳۹۷؛ ۹ (۳۶): ۳-۴۰.
۲۱. دیواندری، علی، سید جوادین، سید رضا، خداداد حسینی، سید حمید، استیری، مهرداد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد سیستم های کاری با عملکرد بالا و بازرگانی در صنعت بانکداری. چشم انداز مدیریت دولتی، ۶(۴)، ۳۵-۵۷.
۲۲. دیواندری، علی، نظری، محسن، سید جوادین، سید رضا، حاجی کریمی، عباسعلی، رایج، حمزه. (۱۳۹۷). بررسی چگونگی تأثیر جبران خدمات بر عملکرد فردی: بررسی نقش میانجی انگیزش درونی و تعدیل کننده خودکامیابی و انتظار دریافت پاداش (مطالعه موردی: بانک ملت). مدیریت بازرگانی، ۱۰(۳)، ۶۷۳-۶۹۴.
۲۳. ذبیح زاده باغلوئی، محمود، مقیمی، سید محمد، سید جوادین، سید رضا، تابان، محمد. (۱۳۹۸). طراحی و تفسیر الگوی پیاده سازی مدیریت منابع انسانی جهادی. مطالعات راهبردی بسیج، ۲۲(۸۴)، ۲۵-۵۶.
۲۴. رشید علی پور، زهرا، انصاری، منوچهر، سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (نمونه پژوهش: شرکت شیر پگاه). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۲(۷)، ۱۱۳-۱۵۱.
۲۵. رضایی سعید، سیدجوادین سیدرضا، گنجعلی اسداله. (۱۳۹۶). رهبری مشتری مدار: شناسایی مؤلفه ها و تأثیر آن بر نتایج سازمان. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۷(۲): ۷۹-۶۲.
۲۶. رضایی، س، سید جوادین، س، گنجعلی، ع، عبدالهی، ب. (۱۳۹۶). توسعه مدل مدیریت منابع انسانی مشتری مدار در صنعت تولید. تحقیقات مدیریت دولتی، ۹(۳۴)، ۲۹-۵۸...۳۱۰۲.
۲۷. رضایی، یوسف، حاج کریمی، عباسعلی، سید جوادین، سید رضا، حسن قلی پور، طهمورث. (۱۳۹۹). طراحی مدل ساختاری-تفسیری عوامل سازمانی توسعه رهبری اثربخش. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۳(۴۹)، ۸۳-۱۰۹.
۲۸. روشندل اربطانی، طاهر، سیدجوادین، سیدرضا، سعدی پور، اسماعیل، شریفی، سیدمهدی. (۱۳۹۲). نقش توسعه منابع انسانی در شهرت رسانه ای و خلق سرمایه شهرتی. پژوهش های ارتباطی، ۲۰(۷۴)، ۱۳، ۲۰، ۴۳.
۲۹. زارعی متین حسن، سیدجوادین سیدرضا، رحیم پور علی، باقری مسلم، بهار و تابستان ۱۳۹۱، دوره ۶، شماره ۱ (پیاپی ۱۱)؛ از صفحه ۷۳ تا صفحه ۱۰۶.



۳۰. ستوده، فیروزه، سیدجوادین، سید رضا، مؤمنی. (۱۳۹۳). تبیین مدل چهار مرحله ای خلق وفاداری از طریق متغیرهای موثر در مدیریت ارتباط با مشتری. پژوهش های مدیریت عمومی، ۷(۲۳)، ۵۳-۶۷.
۳۱. سلیمانی جواد، سیدجوادین سیدرضا، شاه‌حسینی محمدعلی. طراحی مدل توسعه شایستگی رهبری مدیران صنعت فولاد با استفاده از نظریه برخاسته از داده ها (۱۳۹۹). جلد ۱۱ شماره ۴۳ صفحات ۱۳۸-۱۰۹.
۳۲. سلیمانی جواد، سیدجوادین سیدرضا، شاه‌حسینی محمدعلی. طراحی مدل توسعه شایستگی رهبری مدیران صنعت فولاد با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۱۳۹۹؛ ۱۱ (۴۳): ۱۳۸-۱۰۹.
۳۳. سید جوادین سید رضا، رستگار عباسعلی، امین فرشته، رئوفی سعید. توسعه الگوی جامعه‌پذیری سازمانی در نظام بانکی ایران، بهار و تابستان ۱۳۹۹، صفحه ۱-۲۲.
۳۴. سید جوادین سید رضا. (۱۳۶۷). چگونه میتوان صنایع کوچک را فعال کرد؟.
۳۵. سید جوادین سید رضا، باقری مسلم، علیشیری محمد مهدی. شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت پژوهشگران حوزه منابع انسانی صنعت نفت کشور. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۱۳۹۰؛ ۲ (۷): ۳۰-۹.
۳۶. سید جوادین سید رضا. (۱۳۷۸). جبران خدمات. نشریه دانش مدیریت « دوره ۴۵، شماره ۱.
۳۷. سید جوادین سیدرضا، فیاضی، مرجان، بلوچی حسین. (۱۳۹۴). شناسایی ارتباط ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان (همبستگی کانونی). پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۵ (۳): ۹۷-۱۲۴.
۳۸. سید جوادین، سید رضا، پورولی، بهروز. (۱۳۸۸). همسوسازی نسبی اهداف فردی و سازمانی. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۷(۲۰)، ۵۷-۷۸.
۳۹. سید جوادین، سیدرضا، اسفیدانی، محمد رحیم، اسفیدانی، حمید. (۱۳۹۰). طراحی شبکه عصبی جهت انتخاب راهبردهای بازاریابی اینترنتی. چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۰(۶).
۴۰. سیدجوادین، سید رضا. (۱۳۸۴). توسعه انسانی و چشم انداز جمهوری اسلامی ایران ۱۳۸۴ شماره ۹۸.
۴۱. سیدجوادین، سید رضا. (۱۳۷۵). روش‌های ایجاد اعتماد در سازمان تابستان ۱۳۷۵ شماره ۱۸.
۴۲. سیدجوادین سید رضا، امین فرشته، استیری مهناز بررسی ارزیابی تأثیرات اقدام‌های انگیزش زایی سامانه‌های کاری با عملکرد بالا با عملکرد واحدهای سازمان سال هفتم پاییز ۱۳۹۴ شماره ۳ (پیاپی ۲۱)
۴۳. سیدجوادین، سید رضا، تنعمی، محمدمهدی، مختاری امیر. (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. سال ۱ (۲۴).
۴۴. سیدجوادین، سید رضا، حیدری، محمدمهدی جهانی شدن و تأثیر آن بر فرایند کار مند یابی ۱۳۸۳ شماره ۱۱ و ۱۲
۴۵. سیدجوادین سید رضا، سقطچی مریم بانک داری الکترو نیک و سیر تحول آن در ایران ۱۳۸۵ شماره ۱۷۰
۴۶. سیدجوادین سید رضا، فیاضی مرجان، بلوچی حسین، فارسی زاده. (۱۳۹۳). حسین تأثیر سرمایه روان شناختی بر کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی گری رضایت شغلی سال سوم زمستان. شماره ۴ (پیاپی ۱۱)
۴۷. سیدجوادین سید رضا. (۱۳۷۲). مبانی برنامه ریزی نیروی انسانی، شماره ۲۳.
۴۸. سیدجوادین سید رضا، آقازاده هاشم، اسفیدانی محمدرحیم. (۱۳۸۳). استراتژی بازاریابی هوشمند، شماره ۶۵



۴۹. سیدجوادین سید رضا، قلیچ لی جواد، لسانی فشارکی محمدعلی، پورعزت علی اصغر. بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی در پرتو استعاره نور در قرآن کریم. زمستان ۱۳۹۸ شماره ۴ (پیاپی ۳۳) ۵۰۷-۵۲۶
۵۰. سیدجوادین سید رضا، مشفق مهدی بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه: مورد مطالعه (ع) امام صادق سال دوم پاییز و زمستان ۱۳۸۷ شماره ۲ (پیاپی ۴)
۵۱. سیدجوادین سید رضا، یوسفی پوریا. (۱۳۹۳). تبیین عوامل مؤثر بر وفاداری مشتریان بانک توسعه صادرات ایران با استفاده از مفاهیم مدیریت ارتباط با مشتری شماره ۱۸.
۵۲. سیدجوادین سیدرضا، امین فرشته، تابان محمد، رسایی فرد رسول. (۱۳۹۹). طراحی الگوی توسعه راه‌حل یابی حقوقی منابع انسانی قضایی، پژوهشی آمیخته، دوره ۱۲، شماره ۱ (پیاپی ۳۹)، ۳۸-۹.
۵۳. سیدجوادین، سیدرضا، رضایی، سعید (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سیستم کاری با تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی. تحقیقات مدیریت دولتی، ۸(۲۷)، ۲۳-۴۴.
۵۴. سیدجوادین، دکتر سیدرضا. (۱۳۸۰). تحلیل رفتاری جمعیت و اشتغال در ایران بر اساس مدل اریکسون. فصلنامه دانش مدیریت (منتشر نمی شود)، ۵۴(۰)، -.
۵۵. سیدجوادین، س.، حسن قلی پور، ط.، آستراکی، س. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شادکامی بر سلامت اداری با تأثیر میانجی کیفیت زندگی کاری. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۲)، ۱-۲۴.
۵۶. سیدجوادین، سید رضا؛ درویش، حسن. (۱۳۷۹). فرایند جامعه‌پذیری سازمان و نقش آن در پیشرفت کارکنان مجتمع آموزش عالی قم پاییز و زمستان ۱۳۷۹ - شماره ۷ و ۸ - ۱۳۸۰-۱۲۳.
۵۷. سیدجوادین، سیدرضا، اسفیدانی، محمد رحیم، فرهنگی، علی اکبر، رستگار، عباسعلی، بهرامی، مجتبی. (۱۳۹۹). شناسایی مفهوم، علل و پیامدهای فرهنگ نیروی فروش. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۱(۴۲)، ۱-۱۸.
۵۸. سیدجوادین سیدرضا، حسین زاده ماشاله. بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکتهای صنعتی استان تهران بهار ۱۳۸۷، دوره ۱۲، شماره ۱ (پیاپی ۵۶)؛ از صفحه ۱۵۹ تا صفحه ۱۸۸.
۵۹. سیدجوادین سیدرضا، رایج حمزه، آقامیری سیدعلی، یزدانی حمیدرضا. (۱۳۸۹). بازاریابی درونی، گامی در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات: تحقیقی پیرامون شرکت گاز تهران بزرگ، دوره ۱۴، شماره ۲ (پیاپی ۶۶) ۹۷-۶۸.
۶۰. سیدجوادین سیدرضا، روشن نژاد مژگان، یزدانی حمیدرضا ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه ای و سقف شیشه ای. بهار ۱۳۸۷، دوره ۲، شماره ۱؛ از صفحه ۱۴۸ تا صفحه ۱۸۷.
۶۱. سیدجوادین سیدرضا، ماه بانویی بهاره، قاسمی روح اله. ترسیم روابط علت معلولی شایستگی‌های مدیریتی حضرت موسی با به (ع) کارگیری دیماتل خاکستری پاییز و زمستان ۱۳۹۴، دوره ۴، شماره ۲ (۱۰)؛ از صفحه ۲۰۷ تا صفحه ۲۲۶.
۶۲. صادقی آرانی، زهرا، صادقی آرانی، لیلا، میرغفوری، سید حبیب اله، سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۳). توسعه‌ی الگوی مفهومی تسهیل تجاری‌سازی اختراعات ثبت شده توسط افراد حقیقی: رویکرد نظریه‌ی برخاسته از داده‌ها. بهبود مدیریت، ۸(۲)، ۵-۳۰.
۶۳. صلواتی صنم، سیدجوادین سیدرضا، حسنقلی پور یاسوری طهمورث. (۱۳۹۹). مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنروپولوژی بهار و تابستان ۱۳۹۹، دوره ۹، شماره ۱ (۱۹)؛ از صفحه ۳ تا صفحه ۲۴.



۶۴. عبدی سنقرآبادی احمد، سیدجوادین، سید رضا، اسفیدانی محمدرحیم، خدادادحسینی سید حمید. (۱۳۹۹). طراحی مدل تبلیغات دهان‌به‌دهان الکترونیکی برای جلب مشارکت‌های مردمی در مناسبت‌های انقلابی زمستان ۱۳۹۹ شماره ۸۹.
۶۵. عسگرانی، م.، عسگرانی، م. و ولی‌زاده‌بهروزه، ف. (۱۳۹۷). استعاره‌های سازمانی بیماری‌های مدیریتی. رصدعلم.
۶۶. قربانی، علی، ترابی، محمدامین. (۱۴۰۰). مفهوم‌پردازی و طراحی مدل شهاب‌سنگ‌های سازمانی: چالش‌ها و راهکارها. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹ شماره ۴ (پیاپی ۳۶)، ۱۴۷-۱۶۴.
۶۷. کرمانی، طوبی. (۱۳۸۵). سیاست و حکومت در منظومه فکری صدرالمتأهین. نشریه حکمت و فلسفه، ۲(۶)، ۲۴-۷.
۶۸. کریمی امیر، سیدجوادین سید رضا، عابدی جعفری حسن. تاملاتی پیرامون روشهای حل خلاقانه مسئله دی ۱۳۸۷ شماره ۳۶
۶۹. محمدتقی، سعیدی، حبیب‌الله، صفری، علی، سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۵). رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۴(۴)، ۱۰۹-۱۳۶.
۷۰. مطهری، مرتضی. (۱۳۷۲). جامعه و تاریخ، انتشارات صدرا، تهران. ۱۷-۱۸.
۷۱. موسوی سید علی، فیاضی مرجان، سیدجوادین سید رضا، تأثیر انواع راهبردهای جبران خدمات بر رضایت از حقوق و دستمزد سال ششم پاییز ۱۳۹۳ شماره ۳ (پیاپی ۱۷)
۷۲. میرزایی، ح.، قلی‌پور، ع.، سیدجوادین، س.، حسنقلی‌پور، ط. (۱۳۹۹). شناسایی معیارهای حیاتی و کلیدی مشاغل برای جذب و حفظ استعدادها در شرکت ملی نفت‌کش ایران. تحقیقات مدیریت دولتی، ۱۳(۴)، ۳۱-۵۴.
۷۳. میرزایی، هادی، قلی‌پور، آرین، سیدجوادین، سیدرضا، حسنقلی‌پور، طهورت. (۱۳۹۹). شناسایی معیارهای مشاغل حیاتی و کلیدی برای جذب و حفظ استعدادها در شرکت ملی نفت‌کش ایران.
۷۴. نوری، اکبر، یداللهی، رضا. (۱۳۹۷). ارائه منظومه فکری مقام معظم رهبری امام خامنه‌ای در حوزه روابط متقابل جامعه و نیروهای مسلح. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۶(۷۲)، ۱۷۷-۲۰۲.
۷۵. هاشم‌پور، علی‌اصغر، رجایی، سید محمدکاظم. (۱۴۰۰). الگوی توازن اقتصادی در منظومه فکری مقام معظم رهبری. دوفصلنامه جستارهای اقتصادی، ۱۸(۳۵)، ۸۹-۱۱۳.

- ۱) Aksanova, V. I., & Skl ovsky, I. Z. (۲۰۲۱). Methodol ogi cal concept s of phi l osophy and sci ence used i n the cogni ti ve acti vi ty of a n o d e r n r e s e a r c h e r .
- ۲) Badi a, E., Navaj as, J ., & Losi l l a, J . M (۲۰۲۰). Organi zat i onal cul t ure and subcul t ures i n the spani sh nucl ear i ndust ry. *Appl i ed Sci ences*, 1۰(۱۰), ۳۴۵۴.
- ۳) Beer, M, & Bossel mann, P. (۲۰۲۱). Trapped i n the Bermuda Tri angl e Among Proj ect , Process, and Li ne Organi zat i ons: Accel erat i ng Compl ex Tech Devel opment Proj ect s. Organi zat i on and Leader shi p i n Di srupt i ve Ti nes: Desi gn and Impl ement at i on Usi ng the ۳-P-Mdel , ۲۸۳-۳۰۰.
- ۴) Bresee, A, & Ki nkead, J . (۲۰۲۲). The Traj ect ory of an Undergraduat e Researcher. *Pedagogy*, ۲۲(۱), ۱۴۳-۱۴۷.
- ۵) Brookie, H, & Whi te, C. (۲۰۱۸). Engagi ng i n enqui ry: Traci ng the traj ect ory of a research proj ect . *RESEARCHLI TERATE*, ۱۰۴.



- ۶) Castelló, M., Malpíne, L., Salá-Bubaré, A., Inouye, K., & Skakni, I. (۲۰۲۱). What perspectives underlie 'researcher identity'? A review of two decades of empirical studies. *Higher Education*, ۸۱(۳), ۵۶۷-۵۹۰.
- ۷) Chalmers, I., Hedges, L. V., & Cooper, H. (۲۰۰۲). A brief history of research synthesis. *Evaluation & the Health Professions*, ۲۵(۱), ۱۲-۳۷.
- ۸) Chin, T., Wang, S., & Rowley, C. (۲۰۲۰). Polychronic knowledge creation in cross-border business models: a sea-like heuristic metaphor. *Journal of Knowledge Management*.
- ۹) Doron, Y. (۲۰۱۸). The black hole in the social unconscious: a collective defence against shared fears of annihilation. In *Group Analysis in the Land of Milk and Honey* (pp. ۷۵-۸۸). Routledge.
- ۱۰) Ikeziri, L. M., Souza, F. B. D., Gupta, M. C., & de Canargo Fiorini, P. (۲۰۱۹). Theory of constraints: review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Research*, ۵۷(۱۵-۱۶), ۵۰۶۸-۵۱۰۲.
- ۱۱) Kopp, D., & Münch, L. (۲۰۲۲). Hierarchical Decision-Making for Qualification Management in Wafers: A Simulation Study. *IEEE Transactions on Automation Science and Engineering*.
- ۱۲) Men, L. R. (۲۰۲۱). The impact of startup CEO communication on employee relational and behavioral outcomes: Responsiveness, assertiveness, and authenticity. *Public Relations Review*, ۴۷(۴), ۱۰۲۰۷۸.
- ۱۳) Meyer, J. W. (۲۰۱۹). The evolution of modern stratification systems. In *Social Stratification* (pp. ۸۸۱-۸۹۰). Routledge.
- ۱۴) Mobaraki Fakhrodi, M. S., Khajavi, A., & Seyyedjavadi, S. R. (۲۰۱۴). An Analysis of Social Capital Reduction in Banking Industry and its Impact on GDP. *Journal of Money And Economy*, ۹(۴),
- ۱۵) Nasim, S. F. M. Y. A., Si dek, M., Mubidin, H. Z., & Adam, S. N. A. (۲۰۱۸). Big data towards decision-making culture in organization. *Development*, ۷(۳), ۱۰۳-۱۱۵.
- ۱۶) Neves, M. F., Kalaki, R. B., Rodrigues, J. M., & Gray, A. W. (۲۰۲۰). Strategic planning and management of food and agribusiness chains: the chain plan method (framework). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, ۲۱, ۶۲۸-۶۴۶.
- ۱۷) Newell, B., & Wässon, R. (۲۰۰۲). Social systems vs solar system: why policy makers need history. Conflict and cooperation related to international water resources: historical perspectives, ۶۲, ۳۴۴.
- ۱۸) Nobari, A., Seyyedjavadi, S., Roshandel Arbatani, T., Rahnamay Roodposhti, F. (۲۰۱۸). Environment concerns and green human resource management: A meta-synthesis. *Iranian Journal of Plant Physiology*, ۸(۴), ۲۵۷۳-۲۵۷۶. doi: ۱۰.۲۲۰۳۴/i j pp.۲۰۱۸.۵۴۳۵۱۰
- ۱۹) Pandhre, S., Mittal, H., Gupta, M., & Balasubramanian, V. N. (۲۰۱۸). Stalk: learning trajectory representations in temporal graphs. In *Proceedings of the ACM India joint international conference on data science and management of data* (pp. ۲۱۰-۲۱۹).



- ۲۰) Penner-Williams, Janet, Rebecca Carpenter de Cortina, and Tri sh A Lopez. "Thi nki ng l i ke a Survey Researcher: The Experi ence of In servi ce Educat ors." *The Journal for Research and Practi ce i n Col l ege Teachi ng* ۶.۱ (۲۰۲۱): ۱۶۱-۱۸۱.
- ۲۱) Rodgers, W, Degbey, WY., Söderbom A, & Lei j on, S. (۲۰۲۲). Leveragi ng i nt ernat i onal R&D teams of port fol i o entrepreneurs and management control l ers to i nnovat e: Impl i cat i ons of al gori thmi c deci si on-maki ng. *Journal of Busi ness Research*, ۱۴۰, ۲۳۲-۲۴۴.
- ۲۲) Schmidt, J. A., Pohl er, D., & Will ness, C. R. (۲۰۱۸). Strat egi c HR syst em di fferenti at i on bet ween j obs: The effects on fi rm performance and empl oye e out comes. *Human Resource Management*, ۵۷(۱), ۶۵-۸۱.
- ۲۳) SeyedJ avadi n, S., Rayej, H., Yazdani, H., Est i ri, M, & Aghani ri, S. A. (۲۰۱۲). How organi zat i onal ci ti zenshi p behavi or medi at es bet ween i nt ernal market i ng and servi ce qual i ty: The case of Irani an GAS company. *Internati onal Journal of Qual i ty & Rel i abi l i ty Management*.
- ۲۴) Souza Neto, S. D., & Ayoub, E. (۲۰۲۱). Maurice Tardi f -t rai j ectory of a researcher: bet ween professi onal i zat i on of educat i on, cri ti cal thi nki ng and cont emporary ri sks. *Pro-Posi ções*, ۳۲.