

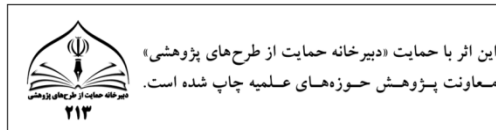


In the name of Allah, the compassionate, the merciful
به نام خداوند بخشنده مهربان

سرشناسه
 عنوان و نام پدیدآور
 مشخصات نشر
 مشخصات ظاهری
 شابک
 وضعیت فهرست نویسی
 یادداشت
 موضوع
 شناسه افزوده
 شناسه افزوده
 رده بندی کنگره
 رده بندی دیویی
 شماره کتابشناسی ملی
 اطلاعات رکورد کتابشناسی
 مرجع تولید
 این کتاب با کاغذ حمایتی منتشر شده است

صدیقی، محمدعلی، ۱۳۶۱-
 نظریه تبیین در رفتار سازمانی (بارویکرد قرآنی) / مؤلف محمدعلی صدیقی.
 قم: مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی علیه السلام، ۱۴۰۱.
 ۳۸۶ ص.: نمودار.
 ۹۷۸-۶۲۲-۳۱۵-۱۴۴-۶
 فیبا
 کتابنامه: ص. [۲۵۷]-۳۷۷؛ همچنین به صورت زیرنویس.
 رفتار سازمانی -- جنبه های قرآنی
 Organizational behavior -- Quranic teaching
 جامعه المصطفی علیه السلام العالمية. مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی علیه السلام
 Almustafa International University Almustafa International Translation and Publication center
 BP1504
 ۲۹۷/۱۵۹
 ۹۰۲۴۸۹۹
 فیبا
 مجتمع آموزش عالی قران و حدیث

BP1500



صدیقی نظریه تبیین در رفتار سازمانی (با رویکرد قرآنی)

مؤلف: محمدعلی

ناشر: مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی علیه السلام

چاپ: چاپخانه دیجیتال المصطفی علیه السلام / شمارگان: ۵۰۰

مراکز پخش

◀ ایران، قم، خیابان معلم غربی (حجتیه)، نبش کوچه ۱۸
 تلفن: +۹۸ ۲۵ ۳۷۸۳۶۱۳۴
 تلفکس: (داخلی ۱۰۵) / +۹۸ ۲۵ ۳۷۸۳۹۳۰۵
 ▶ ایران، قم، بلوار محمد امین، سه راه سالاریه
 تلفن: +۹۸ ۲۵ ۳۲۱۳۳۱۰۶

📧 pub_almustafa 🌐 pub-almustafa.ir ✉ miup@pub.miu.ac.ir

باسپاس از دست اندرکارانی که ما را در تولید این اثر یاری رساندند.

● مدیر انتشارات: مصطفی نوخت ● مدیر تولید: جعفر قاسمی ابهری ● ناظر چاپ: ایوب جمالی

همه حقوق برای ناشر محفوظ است



نظریه تبیین در رفتار سازمانی

(با رویکرد قرآنی)

محمدعلی صدیقی

سخن ناشر

با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و در عصر جهانی شدن ارتباطات، پرسش‌ها و چالش‌های نوینی در حوزه علوم انسانی، فراروی اندیشمندان مسلمان قرار گرفت که برخاسته از مسئولیت دشوار حکومت در این عصر است؛ دورانی که پایبندی به دین و سنت در مدیریت همه‌جانبه کشورها بسیار چالش‌برانگیز می‌نماید. از این رو، مطالعات و پژوهش‌های به‌روز، جامع، منسجم و کاربردی در حوزه دین، بر اساس معیارهای معتبر جهانی و اندیشه‌های ناب و ژرف، بایسته و ضروری است و جلوگیری از انحرافات فکری و تربیتی پژوهندگان حوزه دین، مهم و مورد عنایت بنیان‌گذاران این شجره طیبه، به‌ویژه معمار بزرگ انقلاب اسلامی، امام خمینی علیه السلام و مقام معظم رهبری علیه السلام می‌باشد.

جهانی‌شدن و گسترش سلطه فرهنگی غرب در سایه رسانه‌های فرهنگی و ارتباطی، اقتضا دارد که دانش پژوهان و علاقه‌مندان به این مباحث، با اندیشه‌های بلند و ارزش‌های متعالی آشنا شوند و این مهم، با ایجاد رشته‌های تخصصی، تولید متون جدید و غنی، گسترش دامنه آموزش و تربیت سازمان‌یافته دانشجویان به سرانجام خواهد رسید. این فرایند، گاه در پرداختن به مباحث بنیادین و تدوین متون تخصصی تعریف می‌شود و گاه در نگارش بحث‌های علمی، اما نه چندان پیچیده و تخصصی به ظهور می‌رسد.

بالندگی مراکز آموزشی، درگرو نظام آموزشی منسجم، قانونمند و پویاست. بازنگری در متن‌ها و شیوه‌های آموزشی و پژوهشی و به‌روز کردن آنها نیز این انسجام و پویایی و در نتیجه، نشاط علمی مراکز آموزشی و پژوهشی را در پی دارد. «جامعة المصطفی علیه السلام العالمية» به‌عنوان بخشی از این مجموعه، که رسالت بزرگ تعلیم و تربیت طلاب غیر ایرانی را بر عهده دارد، تألیف متون درسی مناسب را سرلوحه تلاش خود قرار داده و تدوین و نشر متون درسی در موضوعات گوناگون علوم دینی، حاصل این فرایند است.

مرکز بین‌المللی

ترجمه و نشر المصطفی علیه السلام

فهرست

پیش‌گفتار	۱۷
بخش اول: مفاهیم و کلیات	
مقدمه	۲۶
۱. توضیح شبکه مفهومی	۲۷
۱. چستی مدل و نظریه	۲۷
الف) معنای لغوی مدل	۲۷
ب) معنای اصطلاحی مدل	۲۸
ج) واژه نظریه	۲۸
د) مفهوم نظریه و نظریه‌پردازی	۲۸
ه) مدل و ارتباط آن با نظریه	۳۰
و) نظریه تبیین	۳۱
۲. چستی مفاهیم رفتار سازمانی	۳۳
الف) واژه رفتار	۳۳
ب) اصطلاح رفتار	۳۳
ج) نکات تعاریف	۳۷
د) معنای لغوی سازمان	۴۰
ه) معنای اصطلاحی سازمان	۴۰
نکته نظر نقادانه	۴۲

- ۴۳ ----- (و) رفتار سازمانی
- ۴۷ ----- (ز) مدیریت رفتار سازمانی
- ۴۹ ----- (ح) چیستی انگیزش (Motivation)
- ۵۰ ----- (ط) نظریه‌های انگیزش سازمانی
- ۵۳ ----- ۳. چیستی مفاهیم قرآنی
- ۵۳ ----- الف) نظریه قرآن بنیان
- ۵۴ ----- ب) چیستی روش نظریه‌پردازی قرآنی
- ۵۴ ----- ج) تفسیر
- ۵۷ ----- ۲. کلیات
- ۵۷ ----- ۱. حاکمیت اصل علت و معلول بر رفتار انسان‌ها
- ۵۸ ----- ۲. ماهیت انسانی سازمان
- ۵۸ ----- ۳. جایابی نظریه‌های رفتار سازمانی
- ۵۹ ----- ۴. اهمیت و ضرورت نظریه‌های تبیین رفتار سازمانی
- ۶۰ ----- الف) اهمیت راهبردی نظریه‌های تبیینی قرآنی رفتار انسان
- ۶۱ ----- ب) اهمیت نظام‌سازی بر اساس نظریه‌های قرآنی
- ۶۲ ----- ۵. پیشینه نظریه تبیین رفتار سازمانی از منظر قرآن کریم
- ۶۲ ----- الف) پیشینه نظریه تبیین رفتار انسان
- ۶۳ ----- ب) پیشینه نظریه تبیین رفتار انسان‌ها در سازمان (نظریه تبیین رفتار سازمانی)
- ۶۴ ----- ج) پیشینه نظریه تبیین رفتار انسان از منظر قرآن کریم
- ۶۴ ----- د) پیشینه نظریه تبیین رفتار انسان‌ها در سازمان از منظر قرآن کریم
- ۶۵ ----- ۶. تعیین روش نظریه‌پردازی قرآنی در علوم اجتماعی
- ۶۵ ----- مقدمه
- ۶۵ ----- الف) انواع روش‌ها برای استخراج نظریه‌های قرآن کریم
- ۶۶ ----- ب) تفاوت روش با منشأ قرآنی با روش با منشأ علوم اجتماعی
- ۷۱ ----- ج) مزایای روش تفسیر موضوعی استنباطی
- ۷۲ ----- د) معرفی روش تفسیر موضوعی استنباطی (شهید صدر رحمته‌الله)
- ۷۵ ----- ۷. مراحل تولید نظریه با استفاده از روش تفسیر شهید صدر رحمته‌الله

۷۶	الف) طراحی پژوهش
۷۶	یکم. انتخاب موضوع پژوهش و بیان مسئله
۷۸	دوم. بیان اهداف، سؤال اصلی پژوهش و پیشینه پژوهش
۸۲	سوم. غوطه‌وری در آیات قرآن کریم با روش تفسیر ترتیبی
۸۳	چهارم. تبدیل سؤال اصلی پژوهش به سؤالات فرعی
۸۴	پنجم. تمرکز بر قسمت‌های خاص از قرآن یا آیات خاص
۸۵	ششم. نمونه‌گیری از آیات قرآن کریم
۸۸	ب) مرحله دوم: گردآوری داده‌ها (گزاره‌ها) در روش تفسیر موضوعی استنباطی
۸۸	یکم. سازمان‌دهی و آماده‌سازی آیات
۸۸	دوم. شروع فرایند تجزیه و تحلیل آیات انتخاب شده و نوشتن گزاره‌ها
۹۴	ج) مرحله سوم: تجزیه و تحلیل گزاره‌های استخراج شده
۹۴	یکم. غوطه‌وری در گزاره‌ها (داده‌ها) و اطلاعات استخراج شده
۹۵	دوم. تجزیه و تحلیل گزاره‌های استخراج شده
۹۶	د) مرحله چهارم: ارائه نتایج و ارزیابی آن
۹۷	یکم. ارائه نتایج
۹۷	- تعیین نوع مخاطب
۹۸	- شیوه تجزیه و تحلیل قرآن کریم
۹۹	- نوشتن نتیجه‌گیری‌ها و مفاهیم
۹۹	دوم. ارزیابی کیفیت پژوهش
۹۹	ه) مرحله پنجم: طرح نظریه قرآنی، در قالب طراحی مدل

بخش دوم: نظریه‌های تبیین در رفتار انسان بر اساس نظریه‌های انگیزش سازمانی

۱۰۳	۱. اهمیت و چگونگی طبقه‌بندی نظریه‌های رفتار سازمانی
۱۰۴	۱. گونه‌شناسی نظریه‌های رفتار سازمانی
۱۰۵	۲. بنیادهای نظریه‌های رفتار سازمانی
۱۰۷	۳. تعیین نظریه نظریه‌های انگیزشی رفتار سازمانی
۱۱۱	۲. نظریه تبیین رفتاری
۱۱۱	مقدمه

۱. معرفی نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۱۳
- الف) ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۱۳
- ب) انواع محرک‌ها ----- ۱۱۴
- ج) رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۱۵
- محرک محیطی به عنوان عامل پیش‌آیند یا پس‌آیند ----- ۱۱۶
- د) توجیه سازوکار تأثیر محرک‌های محیطی بر رفتار ----- ۱۱۹
- ه) پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۲۱
۲. سیر تحول تاریخی نظریه‌های انگیزش سازمانی به وسیله نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۲۲
- الف) نظریه‌هایی که بر عوامل محیطی از نوع مزایای اقتصادی تأکید می‌کردند ----- ۱۲۲
- ب) نظریه‌هایی که بر عوامل محیطی از نوع روابط اجتماعی تأکید می‌کردند ----- ۱۲۴
- ج) نظریه‌هایی که بر عوامل محیطی از نوع نیازهای روانی سطح بالا تأکید می‌کردند ----- ۱۲۶
۳. نظریه‌های انگیزشی سازمانی بر اساس بنیادهای نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۲۸
- الف) نظریه تقویت‌کننده‌ها ----- ۱۲۹
- ب) نظریه‌های انگیزشی مبتنی بر نیازها ----- ۱۳۲
- یکم. نظریه‌های نیازهای ذاتی ----- ۱۳۳
- نظریه نیازهای مازلو ----- ۱۳۳
- نیازهای ERG آلدرفر ----- ۱۳۵
- دوم. نظریه‌های نیازهای اکتسابی ----- ۱۳۶
- نظریه نیازهای «ماری - اتکینسون» ----- ۱۳۶
- نظریه نیازهای مک کللند ----- ۱۳۷
- ج) نظریه دوعاملی هرزبرگ ----- ۱۳۹
- د) انگیزش از طریق طراحی شغل ----- ۱۴۱
۴. مبانی نظریه تبیین رفتاری ----- ۱۴۲
- الف) هستی‌شناسی ----- ۱۴۳
- ب) معرفت‌شناسی ----- ۱۴۴
- ج) انسان‌شناسی ----- ۱۴۷
- یکم. تأکید بر جبر محیطی ----- ۱۴۸
- دوم. قیاس انسان به ماشین ----- ۱۵۰

- ۱۵۰----- سوم. قیاس انسان به حیوان
- ۱۵۱----- (د) روش شناسی تحقیق
- ۱۵۵ ----- ۳. نظریه تبیین شناختی
- ۱۵۶ ----- ۱. معرفی نظریه تبیین شناختی
- ۱۵۷ ----- الف) ماهیت رفتار از نظر مدل تبیین شناختی
- ۱۵۸ ----- ب) رابطه علیتی از نظر مدل تبیین شناختی
- ۱۶۰----- - متغیرهای مستقل قابل مشاهده
- ۱۶۱----- - متغیرهای شناختی غیر قابل مشاهده
- ۱۶۳ ----- ج) پیش بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین شناختی
- ۱۶۳ ----- ۲. سیر تحول تاریخی دانش رفتار سازمانی به وسیله نظریه تبیین شناختی
- ۱۶۳ ----- الف) دوره تغییر نظریه رفتاری به نظریه شناختی
- ۱۶۴ ----- ب) نظریه تعاملی ثلثمن و نسخه رفتار سازمانی «انگیزشی» آن
- ۱۶۵ ----- ۳. نظریه های انگیزش سازمانی بر اساس نظریه تبیین شناختی
- ۱۶۸ ----- الف) نظریه ایکس و وای «داگلاس مک گریگور»
- ۱۶۸ ----- یکم. تصورات ایکس
- ۱۶۸ ----- دوم. تصورات وای
- ۱۷۰----- ب) نظریه ارزشیابی شناختی
- ۱۷۰----- یکم. توضیح بر اساس نظریه انگیزشی ارزشیابی شناختی
- ۱۷۰----- دوم. توضیح بر اساس نظریه انگیزشی تعیین هدف
- ۱۷۲ ----- ج) نظریه انگیزشی تعیین هدف
- ۱۷۲ ----- د) نظریه برابری
- ۱۷۵ ----- ه) نظریه انتظار
- ۱۷۷ ----- و) نظریه انگیزشی ترنس میشل
- ۱۷۹ ----- ۴. مبانی نظریه تبیین شناختی
- ۱۷۹ ----- الف) هستی شناسی
- ۱۷۹ ----- ب) معرفت شناسی
- ۱۸۱ ----- ج) انسان شناختی

- ۱۸۱ - اختیارگرایی -----
- ۱۸۲ - استفاده از حیوانات -----
- ۱۸۳ - روش‌شناسی تحقیق ----- (د)
- ۱۸۵ - نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- ۴.
- ۱۸۶ - معرفی نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- ۱.
- ۱۸۶ - ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- الف)
- ۱۸۷ - رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- ب)
- ۱۸۸ - محیط ----- یکم.
- ۱۸۸ - تقویت‌کننده‌های بیرونی (محیطی) -----
- ۱۸۸ - تقویت‌کننده‌های جانشینی (محیطی) -----
- ۱۸۹ - شناخت‌ها ----- دوم.
- ۱۸۹ - تقویت‌کننده‌های درونی -----
- ۱۹۱ - رفتارها ----- سوم.
- ۱۹۱ - علیت دوسویه ----- چهارم.
- ۱۹۲ - تأثیر دوسویه متغیر محیط بر متغیر شخص و برعکس -----
- ۱۹۲ - تأثیر دوسویه متغیر محیط بر متغیر رفتار و برعکس -----
- ۱۹۳ - تأثیر دوسویه متغیر شخص بر رفتار و برعکس -----
- ۱۹۳ - پیش‌بینی و کنترل رفتار از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- ج)
- ۱۹۴ - سیر تحول تاریخی دانش رفتارشناسی به وسیله نظریه شناختی - اجتماعی ----- ۲.
- ۱۹۵ - نظریه‌های انگیزشی بر اساس نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- ۳.
- ۱۹۶ - نظریه خود کامیابی ----- الف)
- ۱۹۹ - مدل انگیزشی انتظار پورتر لاولر ----- ب)
- ۲۰۰ - نکته نظر نقادانه -----
- ۲۰۰ - مبانی نظریه تبیین شناختی - اجتماعی ----- ۴.
- ۲۰۰ - هستی‌شناسی ----- الف)
- ۲۰۱ - معرفت‌شناسی ----- ب)
- ۲۰۱ - انسان‌شناختی ----- ج)

- یکم. اختیارگرایی ----- ۲۰۲
- دوم. تفاوت انسان‌ها با حیوانات ----- ۲۰۳
۵. مقایسه سه نظریه تبیین رفتاری، شناختی و شناختی - اجتماعی ----- ۲۰۴
- بخش سوم: نظریه قرآنی تبیین رفتار سازمانی از منظر قرآن کریم یا الفبای مدیریت رفتار سازمانی از منظر قرآن کریم
- مقدمه ----- ۲۱۱
۱. ماهیت رفتار از منظر قرآن کریم ----- ۲۱۳
۱. پژوهش مقدماتی اول: واژه‌های معادل رفتار در قرآن کریم ----- ۲۱۴
- الف) طراحی پژوهش ----- ۲۱۴
- ب) گردآوری داده یا داده‌ها (گزاره‌ها) ----- ۲۱۵
- ج) تجزیه و تحلیل گزاره‌ها ----- ۲۱۹
۲. طراحی پژوهش مقدماتی دوم بررسی علت اشاره قرآن کریم به رفتارها با واژه‌های مختلف ----- ۲۲۰
- الف) پیشینه بحث (دستاورد های بشری) ----- ۲۲۰
- ب) تفاوت به کارگیری واژه «عمل» و «فعل» از منظر قرآن کریم ----- ۲۲۱
- تفاوت یکم. مشخص بودن استفاده یا کاربرد واژه فعل به رفتار ذات باری تعالی ----- ۲۲۲
- تفاوت دوم. کاربرد واژه حبط منحصراً با واژه عمل ----- ۲۲۵
- تفاوت سوم. تقسیم واژه به صالح، فاسد، حسنه و سیئه، خیر و شر برخلاف واژه فعل ----- ۲۲۶
- تفاوت چهارم. تفاوت در سیاق آیات فعل و عمل ----- ۲۲۷
- پنجم. جمع‌بندی گزاره‌های برآمده از چهار تفاوت واژه فعل و عمل ----- ۲۲۸
۳. تجزیه و تحلیل جمع‌بندی (ترکیب) گزاره‌های پژوهش اول و دوم ----- ۲۲۹
۴. طراحی پژوهش مقدماتی سوم: انواع رفتارها از منظر قرآن کریم ----- ۲۲۹
- الف) عمل جوارحی ایجابی ----- ۲۳۰
- ب) عمل جوارحی سلبی ----- ۲۳۰
- د) فرق بین اعمال جوارحی و علم (دانش) ----- ۲۳۳
۵. پژوهش چهارم: ماهیت رفتارها از منظر قرآن کریم ----- ۲۳۵
- الف) نمونه اول ----- ۲۳۶
- ب) نمونه دوم ----- ۲۳۶
- ج) نمونه سوم ----- ۲۳۶

۲. نظریه تبیین رفتار انسان از منظر قرآن کریم ----- ۲۳۹
۱. پژوهش اول: رابطه علیتی از منظر قرآن ----- ۲۳۹
- الف) گردآوری داده‌ها (گزاره‌ها) ----- ۲۴۰
- ب) تجزیه و تحلیل گزاره‌های استخراج شده ----- ۲۴۶
۲. پژوهش دوم: معرفی نظریه تبیینی باز شده قرآنی از رفتار انسان ----- ۲۴۷
- الف) واژه‌شناسی نفس در قرآن کریم ----- ۲۴۷
- ب) مفهوم نفس ----- ۲۵۳
- ارتباط معنای چهارم نفس با معانی دیگر ----- ۲۵۶
- ج) ابعاد (قوای) نفس انسان از نظر قرآن کریم ----- ۲۵۷
- یکم. بُعد شناختی (قوه مُدرِکَه) نفس از نظر قرآن کریم ----- ۲۶۰
- انواع شناخت‌های نفس ----- ۲۶۱
- مرحله اول. شناخت‌های نفس از طریق حس ----- ۲۶۱
- مرحله دوم. شناخت‌های نفس از طریق عقل ----- ۲۶۳
- مرحله سوم. شناخت‌های نفس از طریق الهام حضوری ----- ۲۶۵
- ارتباط شناخت‌های مختلف نفس با همدیگر ----- ۲۶۸
- دوطرفه بودن شناخت‌ها با رفتارها ----- ۲۷۲
- دوم. بُعد عملی (قوه مُحرِکَه) نفس از نظر قرآن کریم ----- ۲۷۲
- انواع قوای محرکه نفس انسان ----- ۲۷۳
- نیروی معرفتی عملی اول: شناخت حضوری فجور ----- ۲۷۷
- نیروی معرفتی عملی دوم: شناخت حضوری تقوا: ----- ۲۷۷
- نیروی عملی اول: قوه میل و گرایش‌های طبیعی نفس (شهوة و غضب) ----- ۲۷۷
- نیروی عملی دوم: قوه میل و گرایش‌های روحانی نفس (عقل عملی) ----- ۲۸۱
- د) فرایند بروز رفتار توسط نفس از منظر قرآن کریم ----- ۲۸۸
۳. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین رفتار قرآنی ----- ۲۹۱
۳. نظریه تبیین در رفتار سازمانی از نظر قرآن کریم ----- ۲۹۵
۱. پژوهش اول: ماهیت سازمان از منظر قرآن کریم ----- ۲۹۵
- الف) طراحی پژوهشی ----- ۲۹۸

- ب) قرآن و نیازهای انسان ----- ۲۹۹
- یکم. تمام ابنای بشر که بر روی زمین زندگی می‌کنند نیازهایی دارند ----- ۳۰۰
- دوم. زندگی در زمین مساوی است با زحمت تهیه غذا، مسکن و امنیت ----- ۳۰۱
- سوم. انسان‌ها به صورت تکوینی با نیازهای طبیعی و فطری خلق شده‌اند ----- ۳۰۲
- چهارم. قدرت انسان بر تأمین نیازهایش ----- ۳۰۶
- ج) راه‌های پیشنهادی قرآن برای تأمین نیازهای انسان ----- ۳۰۸
- یکم. استفاده مستقیم از طبیعت ----- ۳۰۸
- دوم. استفاده از مواد طبیعت برای ابزار سازی ----- ۳۰۹
- سوم. استفاده از انسان‌ها برای تأمین نیازها ----- ۳۱۱
- مسخر دارای قدرتی باشد که بتواند مسخر را تسخیر کند ----- ۳۱۲
- رابطه اکراهی یا قهری بین مسخر مسخر (تسخیر قهری) یا تسخیر متقابل ----- ۳۱۳
- برقراری نوعی رابطه فرمانرانی و فرمان‌پذیری بین مسخر و مسخر ----- ۳۱۴
- فعل و عملی در این رابطه انجام می‌پذیرد ----- ۳۱۵
- د) استخدام (تسخیر) متقابل سبب برآورده کردن نیازها ----- ۳۱۷
- ه) استخدام متقابل و ارتباط آن با تشکیل سازمان ----- ۳۱۸
- یکم. مصداق اول سازمان از نظر قرآن ----- ۳۱۸
- برخوردار بودن فرعون از نوعی قدرت امکاناتی (مکانت) ----- ۳۱۹
- وادار کردن ساحران بدون زور و اکراه توسط فرعون (رابطه تسخیر متقابل) ----- ۳۲۰
- تحت فرمان فرعون کارکردن ساحران ----- ۳۲۰
- عمل و هدف شکست حضرت موسی ----- ۳۲۰
- دوم. مصداق دوم سازمان از نظر قرآن ----- ۳۲۰
- مکانت و قدرت دانشی ذی‌القرنین ----- ۳۲۱
- بدون اکراه و زور کارکردن ذی‌القرنین (رابطه تسخیر متقابل) ----- ۳۲۲
- تحت فرمان ذی‌القرنین کارکردن گروه ----- ۳۲۲
- سدسازی به عنوان هدف و عمل ----- ۳۲۲
- و) مقایسه مؤلفه‌های سازمان مورد معرفی علم مدیریت با سازمان مورد معرفی قرآن کریم ----- ۳۲۳
- یکم. گروهی از انسان‌ها ----- ۳۲۳
- دوم. روابط از نوع تسخیر متقابل ----- ۳۲۴

- سوم. هدف دار بودن ----- ۳۲۴
- گروهی از انسان ها ----- ۳۲۴
- روابط از نوع تسخیر متقابل ----- ۳۲۴
- هدف دار بودن ----- ۳۲۴
- ز) ماهیت سازمان از منظر قرآن کریم ----- ۳۲۵
- بخش چهارم: جمع‌بندی اشتراکات و افتراقات نظریه تبیین قرآنی با نظریه‌های تبیین رفتاری، شناختی و شناختی - اجتماعی**
۱. اشتراکات و افتراقات نظریه قرآنی با نظریه رفتاری ----- ۳۳۳
۱. انواع رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۳۳۳
۲. ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۳۳۳
۳. رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۳۳۴
۴. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین رفتاری ----- ۳۳۴
۵. مبانی نظریه تبیین رفتاری ----- ۳۳۴
۶. انواع رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۳۶
۷. ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۳۶
۸. رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۳۶
۹. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۳۸
۱۰. مبانی نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۳۹
۲. اشتراکات و افتراقات نظریه قرآنی با نظریه شناختی ----- ۳۴۱
۱. انواع رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین شناختی ----- ۳۴۱
۲. ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین شناختی ----- ۳۴۱
۳. رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین شناختی ----- ۳۴۲
۴. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین شناختی ----- ۳۴۲
۵. مبانی نظریه تبیین شناختی ----- ۳۴۳
۶. انواع رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۴۴
۷. ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۴۴
۸. رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۴۵
۹. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی ----- ۳۴۶

۳۴۶	۱۰. مبانی نظریه تبیین قرآنی
۳۴۷	خلاصه
۳۴۹	۳. اشتراکات و افتراقات نظریه قرآنی با نظریه شناختی - اجتماعی
۳۴۹	۱. انواع رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی
۳۴۹	۲. ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی
۳۵۰	۳. رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی
۳۵۱	۴. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین شناختی - اجتماعی
۳۵۱	۵. مبانی نظریه تبیین شناختی - اجتماعی
۳۵۲	۶. انواع رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی
۳۵۲	۷. ماهیت رفتار از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی
۳۵۳	۸. رابطه علیتی از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی
۳۵۴	۹. پیش‌بینی و کنترل رفتارها از دیدگاه نظریه تبیین قرآنی
۳۵۴	۱۰. مبانی نظریه تبیین قرآنی
۳۵۷	منابع
۳۵۷	منابع فارسی
۳۶۸	منابع عربی
۳۷۲	منابع لاتین
۳۷۳	نمایه

پیش‌گفتار

جامعه ما جامعه‌ای سازمانی است. ویژگی جوامع مدرن، این است که نقش سازمان‌ها، اگر هم در آن‌ها غالب نباشد، دست‌کم مهم است. تسلط سازمان‌ها بر تمام جنبه‌های زندگی اجتماعی، دلیلی بر اهمیت آن‌هاست. دلیل دیگر اهمیت سازمان‌ها که در صحبت از آن‌ها پیوسته از آن بحث می‌شود، مطرح کردن سازمان به‌عنوان منشأ بسیاری از مشکلاتی است که جوامع کنونی را به ستوه آورده است.^۱ با این وجود، درصحنه عمل، سازمان‌های مبتنی بر فناوری، رشد کمی و کیفی وصف‌ناپذیری را گذرانده‌اند؛ اما در عصر حاضر، بیش‌ازپیش مشخص شده است که نوآوری‌های فناورانه و فرایندی بدون توجه به مسائل رفتاری در میان‌مدت و بلندمدت، آثاری زیان‌بار ایجاد خواهد کرد؛^۲ طوری که بعضی جامعه‌شناسان درباره ضعف رفتاری افراد سازمانی معتقدند که سازمان‌ها به «زندادان روح» برای انسان‌ها تبدیل شده‌اند.^۳ مشکلات رفتاری به یکی از علل کاهش کارایی سازمان‌های غربی تبدیل شده است.^۴ در پاسخ و

۱. اسکات، ریچارد دبلیو. *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*، حسن میرزایی اهرنجانی، ص ۱۴-۱۵.

۲. دبرا ال نلسون، جیمز کمپبل کوئیک، *رفتار سازمانی*، عبدالزهر نعامی، داوود حیاتی، صالحه پیریایی، فاطمه شهبازی، ص ۲۰.

۳. آلن اندرسون، آنا کپیریانو، *رفتار سازمانی اثربخش*، رویکردی مبتنی بر مهارت‌ها و فعالیت‌ها، علی‌رضا جبباری، مجید پسران قادر، عباس کخال زاده، ص ۶۱.

۴. کنث بلانچارد، پال هرسی، *مدیریت رفتار سازمانی*، علی علاقه‌بند، ص ۳؛ فرد لوتانز، *رفتار سازمانی*، غلامعلی سرمد، ص ۱۵.

چاره‌جویی برای رفع مشکلات رفتاری در سازمان‌ها که نتیجه آن کم‌کردن آثار زیان‌بار سازمان‌ها برای جامعه می‌تواند باشد، محققان در صحنه نظری، نظریه‌ها و مدل‌هایی را تولید کرده‌اند که جمع آن‌ها بر اساس موضوع، حوزه دانشی «مدیریت رفتار سازمانی» را پدید آورده است و برای اشاره به آن از واژه‌های «رفتار سازمانی» استفاده می‌کنند. در تعریف رفتار سازمانی آمده است: «رفتار سازمانی به مطالعه فعالیت‌های انسان‌ها در محدوده سازمان می‌پردازد که شامل شناخت، توصیف، پیش‌بینی و کنترل فعالیت‌های آن‌ها در جهت اهداف سازمانی، می‌شود».^۱

شواهدی وجود دارد که نشان‌دهنده عدم موفقیت نسبی و رضایت‌بخش، است.^۲ علاوه بر شواهدی که از پژوهش‌های محققان به دست آمده است، کمبود شدید مدیران با مهارت بالای انسانی و همچنین عدم رقابت سازمان‌ها برای جذب آن‌ها و اکتفا به مدیران با مهارت فنی بالا،^۳ نشان‌دهنده ضعف دانش رفتار سازمانی در تربیت مدیرانی با مهارت انسانی بالا و عدم اشباع بازار این حوزه تخصصی است. افزون بر این، سرعت رشد آماری دانشجویان رشته‌های علوم اجتماعی^۴ (که شامل دانش رفتار سازمانی هم می‌شود) نسبت به علوم پایه

۱. کنث بلانچارد، پال هرسی، مدیریت رفتار سازمانی، علی علاقه‌بند، ص ۲۲.

۲. التون مایو Mayo Elton معتقد است: «سرانجام اجتماعی که میان پیشرفت مهارت‌های اجتماعی و صنعتی‌شان موازنه وجود ندارد تأسف بار است.» در جست‌وجوی دلایل این عدم موازنه مایو می‌گوید: سهم مهمی از آن را باید در اختلاف بین «علوم موفق» شیمی، فیزیک و فیزیولوژی) و «علوم ناموفق» (روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی و مدیریت) ردیابی کرد. وی در خصوص چرایی عدم موفقیت علوم اجتماعی می‌نویسد: «به نظر نمی‌رسد که علوم غیرموفق، دانشجویان را با آنچنان مهارت اجتماعی منحصره‌فردی مجهز کنند که در موقعیت‌های عادی بشر به کار گرفته شوند. به نظر می‌رسد بانیان اولیه علوم رفتاری در گردآوری دانش سهمی داشته، اما در تغییر رفتار مؤثر نبوده‌اند».

(کنث بلانچارد، پال هرسی، مدیریت رفتار سازمانی، علی علاقه‌بند، ص ۳)

۳. همان، ص ۸.

۴. علوم اجتماعی شامل تاریخ، علوم اقتصادی، علوم سیاسی و علوم رفتاری (انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی) و شاخه‌های فرعی آن‌ها می‌شود. (فرد لوتانز، رفتار سازمانی؛ غلامعلی سرمد، ص ۶۱) نظریه‌های

در دانشگاه‌های کشورهای غربی مانند آمریکا^۱ و همچنین نسبت به دانشجویان دیگر کشورها^۲ و میزان سرمایه‌گذاری تحقیقاتی در این حوزه و رشد تولید نظریه^۳ و مدل نشان می‌دهد که نظریه‌های این حوزه دانشی با وجود اهمیت کاربردی آن‌ها در صحنه عملی - از نظر کمی، قابل توجه، ولی از نظر کیفی و کاربردی دچار ضعف نسبی هستند.^۴ بنابراین، صرف نظر از تعداد اندکی از نظریه‌های رفتار سازمانی که حاوی ثمراتی موقتی و تک‌بعدی برای سازمان‌ها غربی شده، در عمل این‌طور نبوده است که همه نظریه‌های ساخته شده به اصلاح رفتارهای کارکنان و مدیران بینجامد و در نهایت، به رشد و بالندگی رفتار مدیران و کارکنان منجر شده باشند و از زیان‌های خسارت‌بار سازمان‌ها کاسته باشند.

هم‌اکنون عده‌ای از محققان تحت تأثیر فرهنگ و ارزش‌های سودگرایی آبی، اصالت‌العمل و جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت که نتیجه‌بخش و عملی باشند،^۵ در حال

علوم اجتماعی به‌ویژه علوم رفتاری به عنوان نظریه‌های مبنا در مدیریت و مدیریت رفتار سازمانی کاربردی می‌شود یا به عبارت دیگر، نظریه‌ها مدل‌هایی که در این علوم تولید می‌شوند، به عنوان توضیح‌دهنده پدیده‌های سازمانی استفاده می‌شوند. (استیفن رابینز، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، مهدی زارع، ص ۲۷)

۱. دوان پی شولتز، سیدنی آلن شولتز، تاریخ روان‌شناسی نوین، علی‌اکبر سیف، حسن پاشا شریفی، خدیجه علی‌آبادی، جعفر نجفی زند، ص ۲۳۱-۲۳۳.

۲. سرعت رشد آماری دانشجویان رشته‌های علوم اجتماعی در کشورهای پیشرفته نسبت به دیگر رشته‌ها در سایت بنیاد ملی علوم آمریکا (NSF) ارائه شده است. (به نقل از سایت asriran.com مورخ ۱۳۹۷/۷/۳)

۳. طوری که در اواسط سال ۱۹۸۰ یک محقق ۱۱۰ تئوری مجزای رفتاری در رشته رفتار سازمانی را مطرح کرد. (کریتنر کینیکی رابرت آنجیلو، مدیریت رفتار سازمانی، علی‌اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، ص ۲۳) اکنون نظریه‌های این حوزه دانشی به دلیل پویایی در سرعت تولید نظریه و کثرت نظریه‌ها به دو حوزه سنتی و پیشرفته تقسیم شده است. (علی رضاییان، مجموعه منابع رفتار سازمانی پیشرفته؛ زارعی متین، حسن، رفتار سازمانی پیشرفته، ص ۵)

۴. استیفن رابینز، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، مهدی زارع، ص ۳۰.

۵. رابرت کریتنر، آنجیلو کینیکی، مدیریت رفتار سازمانی، علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، ص ۲۰. آدلر گاندرسن، نانسی جی آلیسون، مدیریت رفتار سازمانی بین‌المللی، مهدی الوانی، ص ۴۳. فرد لوتانز، رفتار

تحقیق و پژوهش هستند تا نارسایی‌های فرایند مدیریت رفتار سازمانی را با ساخت مفاهیم و نظریه‌های کاربردی جدید رفع کنند و از مشکلات سازمان‌های امروزی بکاهند؛ اما تلاش آن‌ها به دلیل جهت‌گیری کاربردی، از نارسایی‌های نظریه‌های رفتار سازمانی نکاسته و فقط به تعداد نظریه‌ها در یک مسئله و موضوع افزوده که خود این نظریه‌های زیاد در یک موضوع، مایه سردرگمی مدیران شده است. برای مثال، در موضوع انگیزش یا رهبری که از مهم‌ترین موضوعات رفتار سازمانی است، در طی یک قرن، نزدیک به پانزده نظریه مطرح شده است^۱ و هر نظریه، سعی بر تکمیل و رفع نواقص نظریه قبلی داشته است؛ اما در عمل نتوانسته نواقص نظریه‌های قبلی را رفع کند، بلکه ابهام‌های بیشتری پدید آورده است.

جهت‌گیری کاربردی، باعث شده است که پژوهشگران این عرصه، بیشتر بر مسائل کاربردی این دانش متمرکز شوند و از توجه به مسائل بنیادی‌تر و انتزاعی‌تر غافل بمانند. این دانش در درون خود، نظریه‌های انتزاعی‌تر تولید نمی‌کند و بر نظریه‌های بنیادی تولیدشده در سایر علوم رفتاری^۲، به‌ویژه روان‌شناسی، اعتماد کرده و آن‌ها را به‌عنوان نظریه مبنا پذیرفته

سازمانی، غلامعلی سرمد، ص ۱۱۲؛ فرامرز رفیع‌پور، کندوکاوها و پنداشته‌ها، ص ۷۳.

۱. نظریه هدونیسم (راحتی و لذت بیشتر)، نظریه پول بیشتر نظریه مکتب علمی، مجموعه تئوری‌های محتوایی شامل: ۱. نظریه سلسله نیازهای، مازلو، ۲. نظریه مجموعه نیازهای ماری- اتکینسون، ۳. نیازهای ERG آلدرفر، ۴. تئوری دو عاملی هرزبرگ، ۵. تئوری نیاز به کسب موفقیت، مک‌کلند، تئوری X و Y مک‌گریگور، تئوری انگیزش از طریق تقویت‌کننده‌ها، مجموعه نظریه‌های فرایندی شامل: ۱. تئوری برابری استسی. آدامز، ۲. تئوری انتظار وروم، تئوری انگیزش از طریق هدف‌گذاری، تئوری انگیزش از طریق طراحی شغل، تئوری انگیزش از طریق ویژگی‌های شغل، تئوری انگیزشی خودکامیابی، تئوری انگیزش ارزشیابی شناختی. (گرفین مورهد، ریکی گریگوری، رفتار سازمانی، سید مهدی الوانی، غلام‌رضا معمارزاده، ص ۱۱۸؛ استیفن رایبیز، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، مهدی زارع، ص ۱۹۳. تئوری انگیزشی تعاملی ترنس میشل، رابرت کریتنر، آنجیلو کینیکی، مدیریت رفتار سازمانی، علی‌اکبر فرهنگ، حسین صفرزاده، ص ۲۶۶)

۲. در طبقه‌بندی دانش‌ها به علمی از قبیل روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی که به مطالعه رفتار انسان و گروه‌های انسان می‌پردازند علوم رفتاری می‌گویند. (هوشنگ کوکلان، رفتار سازمانی، ص ۴۸-۶۱)

است.^۱ نظریه‌های رفتار سازمانی، مبتنی بر تبیین‌هایی از رفتار انسان است که در روان‌شناسی ارائه شده است. این تبیین‌ها مطابق با ماهیت واقعی انسان نیست؛ از این رو در جامعیت نگاه آن‌ها به ماهیت انسان تردید وجود دارد. محققان معتقدند نظریه‌های تبیین «شناختی»، «رفتاری» و «شناختی - اجتماعی» که از مکتب رفتارگرایی روان‌شناسی اقتباس شده است، به مثابه مبانی نظریه تبیین رفتار انسان در سازمان عمل کرده^۲ و سه نوع تبیین رفتار انسان را در سازمان به وجود آورده‌اند که بر مبنای آن‌ها نظریه‌های رفتار سازمانی توسعه یافته‌اند.

نظریه‌پردازان سه نظریه یادشده با پذیرش «عینیت‌گرایی»^۳ به عنوان مبنای اساسی و مهم مکتب رفتارگرایی و نیز انکار مابعدالطبیعه،^۴ با رویکردهای مختلف به متغیر مستقل معادله رفتار انسان، به ارائه سه نظریه یادشده پرداختند.^۵

بعضی نظریه‌پردازان، «نظریه تبیین رفتاری» که از رفتار انسان وجود دارد را به مثابه نظریه پشتیبان مفروض گرفته و نظریه خود را بر اساس آن توسعه داده‌اند، مثل نظریه انگیزشی تقویت‌کننده‌ها.^۶

عده‌ای دیگر، «نظریه تبیین شناختی» را در جایگاه نظریه پشتیبان مفروض گرفته و نظریه خود را بر آن اساس توسعه داده‌اند؛ مثل نظریه‌های محتوایی انگیزش.^۷ در نهایت تعداد اندکی نظریه تبیینی «شناختی - اجتماعی» از رفتار انسان را به منزله

۱. فرد لوتانز، رفتار سازمانی، غلامعلی سرمد، ص ۵۹-۶۹.

۲. همان، ص ۱۷.

۳. مطالعه رفتارهای قابل مشاهده.

۴. فرد لوتانز، رفتار سازمانی، غلامعلی سرمد، ص ۷۲.

۵. دبرا ال نلسون، جیمز کمپبل کوئیک، رفتار سازمانی، عبدالزهر نعامی، داوود حیاتی، صالحه پیریایی، فاطمه شهبازی، ص ۲۰.

۶. استیفن رایینز، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، مهدی زارع، ص ۱۹۳.

۷. استیفن رایینز، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، مهدی زارع، ص ۱۹۳؛ دبرا ال نلسون، جیمز کمپبل کوئیک، رفتار سازمانی، عبدالزهر نعامی، داوود حیاتی، صالحه پیریایی، فاطمه شهبازی، ص ۱۸۰.

نظریه پشتیبان مفروض گرفته و نظریه رفتار سازمانی خود را بر اساس آن، در موضوع انگیزش، نظریه پردازی کرده‌اند؛ مثل نظریه‌های انگیزشی خود - کارآمدی.^۱

در آزمون موفقیت عملی، نظریه‌های تبیین رفتار انسان و نظریه‌های رفتار سازمانی منبعث از آن‌ها و پارادایم پوزیتیویستی حاکم بر این نظریه‌ها در جوامع دینی رو به شکست و اضمحلال هستند و در جوامع غربی هم قدرت تبیینی خود، نسبت به بعضی از رفتارها را از دست داده‌اند و نظریه‌پردازان و مدل‌پردازان در تکاپوی «پارادایم‌های جدید»، «نظریه تبیینی رفتار انسانی» جدید و به تبع آن «نظریه‌های رفتار سازمانی جدید» هستند، اما اگر بخواهیم ساخت مفاهیم و نظریه‌های جدید رفتار سازمانی منبع مشکلات جدید برای سازمان‌ها نشود، به‌ویژه سازمان‌های کشورهای اسلامی، باید در منابع، مبانی و روش‌های پژوهش علوم رفتاری که منجر به نظریه‌های موجود شده است، بازبینی جدی صورت گیرد. ساخت نظریه‌های سودمند جدید احتیاج به جهان‌بینی و پارادایم جدیدی دارد که منابع یقینی، مبانی، اصول و پیش‌فرض‌ها و روش‌های متقن داشته باشد. صرف اکتفا کردن به منبع تجربه و روش‌های مشاهده‌ای ساخت نظریه که در پارادایم اثبات‌گرایی بر آن تأکید می‌شود، نظریه‌هایی می‌سازد که از نظر زمان محدود به دوره زمانی خاص و از نظر مکان محدود به منطقه و قشری خاص است، درحالی‌که انسان‌ها در هر عصر و نسل از یک سو گرفتار مسائل خرد، تک‌بعدی و منطقه‌ای بوده‌اند، از سوی دیگر درگیر مسائل کلان همه‌نسلی، چندبعدی و همه‌عصری بوده‌اند.

در خلأ ناشی از شکست پارادایم اثبات‌گرایی و دوران بحران، انقلاب و مبارزه پارادایم‌های مدعی حاکمیت بر تولید علم و نظریه،^۲ تحت تأثیر منابع وحی، پارادایم جدیدی با عنوان پارادایم توحیدی و معادگرایانه برای تولید علوم اجتماعی به جامعه علمی جهان عرضه شده که علاوه بر مسائل بنیادین بدیهی عام و مسائل بنیادی نظری در عناصر

۱. استیفن رابینز، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، مهدی زارع، ص ۱۹۰؛ دبرا ال نلسون، جیمز کمپبل کوئیک، رفتار سازمانی، عبدالزهرانعامی، داوود حیاتی، صالحه پیریایی، فاطمه شهبازی، ص ۲۲۸.

۲. توماس کوهن، ساختارهای انقلاب‌های علمی، احمد آرام، ص ۷۶ - ۹۹.

کلان پارادایمی هم با پارادایم‌های پوزیتیویستی، تفسیری و انتقادی اختلاف دارد و از هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی خاص خود برای تولید علوم رفتاری و کاربردی سود می‌برد. برای مثال این پارادایم در چگونگی تفسیر ماهیت انسان که یکی از عناصر کلان پارادایمی است، تفسیری متفاوت با پارادایم‌های غربی دارد. چگونگی تفسیر ماهیت انسان، اصول موضوعه مهمی برای نظریه‌های علوم رفتاری و کاربردی نظیر رفتار سازمانی، فراهم می‌کند. همچنین این پارادایم در عنصر «منابع معتبر معرفت و علم» که یکی از عناصر مسائل بنیادی نظری است اختلاف اساسی شدیدی با سایر پارادایم‌های غربی دارد؛ به طوری که در این پارادایم هرچند تجویز روش تجربی به عنوان مرحله اولیه و کف معرفت به رسمیت شناخته شده است، روش‌های کسب معرفت منحصر به روش تجربی نیست و روش‌های طولی در لایه‌های مختلف معرفتی را معرفی می‌کند. این پارادایم علاوه بر روش تجربی، استفاده از روش‌های عالی‌تر و یقینی‌تر «عقلی» و «تفسیر متون وحیانی» را پیشنهاد کرده است.^۱

از نظر منابع استخراج نظریه، پارادایم توحیدی و معادگرایانه، قرآن کریم را به مثابه مهم‌ترین متن وحیانی در کنار سنت متقن و عقل معرفی می‌کند. قرآن کریم با معرفی خود به عنوان متن جامع تمام راه‌حل‌های مسائل و مشکلات انسانی در دو حوزه فردی و اجتماعی، با ویژگی‌های فرازمانی و فرامکانی بودن، مدعی ارائه مسائل بنیادین بدیهی عام، مسائل بنیادی نظری و عناصر کلان پارادایم توحیدی و معادگرایانه و در پرتوی آن‌ها مدعی ارائه نظریه و مدل برای حل تمام مسائل راهبردی عرضه شده به آن است؛ و از نظر روش‌های منتج به نظریه علاوه بر روش تجربی و عقلی بر روش‌های تفسیری متون وحیانی به ویژه تفسیر متن قرآن کریم تأکید دارد.

۱. عبدالله جوادی آملی، معرفت‌شناسی در قرآن، ص ۱۸۲.