

**Analyzing the factors affecting individual characteristics in organizational citizenship behavior, emphasizing the function of attention in the occurrence of behavior from Allameh Tabatabai's point of view**

Habibollah Danesh Shahraki <sup>1</sup> | Amir Hossein Soleymani <sup>2</sup>

**Abstract**

Organizational citizenship behavior refers to useful behaviors that are not specified in the job description, but are performed by the employees of the organization while performing organizational duties. In the science of behavior, various factors have been listed for the factors affecting the behavior of organizational citizenship. A group of these factors refers to individual characteristics that are different in each employee compared to others. Allameh Tabatabai is one of the most effective contemporary Islamic thinkers who His philosophical system has paid special attention to explaining the philosophy of action, the implications of his philosophy of action to the problem of organizational citizenship behavior can create new windows in the science of organizational behavior. The upcoming research, which is based on a doctoral dissertation on the role and functions of attention from Allameh Tabatabai's point of view, in the form of an interdisciplinary research, explains the implications of the role of people's attention in the formation of their organizational citizen behavior, so this research It is based on the implication research method, among the effective findings of this research, we can mention the special role of employees' attention in both the type of behavior and the intensity of behavior. Acquainting people and managers with how to control and manage their attention is among the things that have been neglected and if it is taken into account in the management of organizational behavior, it will play a transformative role in it.

**Keywords:** Attention, Allameh Tabatabai, Islamic Organizational Behavior.

1

Vol. 32  
Spring 2024

Research Paper

Received:  
25 June 2022  
Accepted:  
18 July 2023  
P.P: 189-223

ISSN: 2251-6980  
E-ISSN: 2645-5234



DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.1.6.2

1. Doctoral student of Management Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran.

2. Corresponding author: Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Isfahan University, Isfahan, Iran. [amirhoseinsoleymani@chmail.ir](mailto:amirhoseinsoleymani@chmail.ir)

## واکاوی عوامل مؤثر بر ویژگی‌های فردی در رفتار شهروندی سازمانی: با تأکید بر کارکرد توجه در بروز رفتار از دیدگاه علامه طباطبائی

حبیب‌الله دانش شهراکی<sup>۱</sup> | امیرحسین سلیمانی<sup>۲</sup>

### چکیده

رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای سودمندی دلالت دارد که در شرح شغل قید نشده است؛ اما از کارکنان سازمان در حین انجام وظایف سازمانی سر می‌زند. در علم رفتار، عوامل گوناگونی را برای عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی برشمرده‌اند دسته‌ای از این عوامل، ناظر به ویژگی‌های فردی بوده که در هر کارمند نسبت به دیگری متفاوت است، علامه طباطبائی از مؤثرترین اندیشمندان اسلامی معاصر است که در بسط نظام فلسفی خویش اهتمام ویژه‌ای به تبیین فلسفه کنش نموده است، دلالت‌های فلسفه کنش ایشان به مسئله رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند پنجره‌های جدیدی در علم رفتار سازمانی ایجاد نماید. پژوهش پیش رو که برخاسته از رساله دکتری با موضوع نقش و کارکردهای توجه از دیدگاه علامه طباطبائی است، در قالب یک پژوهش میان‌رشته‌ای به تبیین دلالت‌های نقش توجه افراد در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی آنان می‌پردازد، بنابراین این پژوهش بر اساس روش دلالت‌پژوهی است، از جمله یافته‌های مؤثر این پژوهش می‌توان به نقش ویژه توجهات کارمندان هم در نوع رفتار و هم در شدت رفتار اشاره نمود. آشنایی افراد و مدیران با نحوه کنترل و مدیریت توجهات خویش از جمله اموری است که مغفول مانده است و چنانچه در مدیریت رفتار سازمانی مورد توجه قرار گیرد نقشی تحولی در آن بازی می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: توجه، علامه طباطبائی، رفتار سازمانی اسلامی

۱

سال سی و دوم  
بهار ۱۴۰۳

### مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:  
۱۴۰۱/۰۷/۲۵  
تاریخ بازنگری:  
۱۴۰۳/۰۲/۱۸  
تاریخ پذیرش:  
۱۴۰۳/۰۲/۲۰  
تاریخ انتشار:  
۱۴۰۳/۰۵/۱۴  
صص: ۲۱۷-۱۸۵

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱  
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



DOR:

۱. نویسنده مسئول: گروه فلسفه و کلام اسلامی دانشگاه قم، قم، ایران. [daneshshahraki@qom.ac.ir](mailto:daneshshahraki@qom.ac.ir)

۲. گروه فلسفه و کلام اسلامی دانشگاه قم، قم، ایران.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### مقدمه

رفتار کارمندان یک سازمان در نسبت با وظایفی که برای آنان تعیین شده است به دو بخش قابل تقسیم است بخشی از رفتارهای آنان ناشی از شرح شغل آنان است؛ اما برخی دیگر از رفتارهای آنان، رفتارهایی است که در شرح شغل بدان اشاره‌ای نشده است؛ اما برای سازمان و اهداف آن سودمند است به قسم دوم این رفتارهای رفتار شهروندی سازمانی (OCB<sup>1</sup>) گفته می‌شود، این مفهوم ابتدا در مقالاتی مشترک از بارنارد و کارتر در سال (۱۹۶۴) مطرح گردید؛ اما بعدها برای اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی توسط باتمن و اورگان<sup>۲</sup> در سال (۱۹۸۳) در خلال بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد مطرح گردید.

این اصطلاح دلالت بر رفتارهای سودمندی دارد که در شرح شغل قید نشده است؛ اما کارکنان برای کمک به سایرین همراه با انجام وظایف سازمانی خویش به نحو مشهودی این رفتارها از آنان ظهور می‌نماید؛ از این جهت رفتار شهروندی سازمانی تأثیر به‌سزایی در تعامل کارکنان سازمان با یکدیگر، تعامل سازمان با مشتریان و... دارد و از خواستگاه‌های مختلف رفتار سازمانی با عناوین گوناگونی از قبیل خودجوشی سازمانی<sup>۳</sup>، رفتار فرانقشی<sup>۴</sup>، عملکرد زمینه‌ای<sup>۵</sup> یاد می‌شود.

پادساکف<sup>۶</sup> در باب ابعاد رفتارهای شهروندی نشان داد که حدود سی نوع رفتار وجود دارد که برخی مواقع این رفتارها با یکدیگر همپوشانی داشته و برخی موارد نیز با یکدیگر تباین دارد، ایشان پس از ذکر این اختلافات در یک جمع‌بندی و دسته‌بندی تمامی رفتارهای شهروندی سازمانی را در قالب هفت بعد اصلی تقسیم‌بندی نمود:

۱. رفتارهای کمک‌کننده<sup>۷</sup>: این دسته از رفتار، ناظر به کمک کردن داوطلبانه به دیگران و یا

جلوگیری از رخ دادن مشکلات مربوط به کار است.

1. Organization citizen behavior
2. Batman, T. S. , Organ, D. W.
3. Organization spontaneity
4. Van Dyne et al. (1995)
5. Borman and Motowido, (1993)
6. Podsakoff, P.M (2000)
7. Helping behavior

۲. رادمردی و پهلوانی<sup>۱</sup>: منظور از این دسته از رفتار، تمایل به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر ناراحت‌کننده در محیط کار بدون ابراز شکایت و ناراحتی گفته می‌شود.
  ۳. وفاداری سازمانی<sup>۲</sup>: این دسته از رفتارها شامل دفاع از سازمان در برابر تهدیدات، مشارکت در به‌دست‌آوردن شهرت سازمان و منافع کل است.
  ۴. اطاعت سازمانی<sup>۳</sup>: این دسته از رفتارها شامل پذیرش قوانین و مقررات سازمان و تعهد نسبت به آنها و انجام وظایف در موعد مقرر است.
  ۵. ابتکارات فردی<sup>۴</sup>: این دسته از رفتار شامل رفتارهای مبتکرانه و خلاقانه کارمند جهت بهبود عملکرد خود و سازمان است.
  ۶. رفتار یا فضیلت مدنی<sup>۵</sup>: این دسته از رفتار از علاقه و تعهد فرد به سازمان ناشی می‌شود و در این حالت فرد خود و سازمانش را یک جزء از کل بزرگ‌تر می‌داند؛ مثلاً شخصی که تحولات بیرونی مؤثر بر سازمان را رصد می‌نماید، رفتارش در این دسته قرار می‌گیرد.
  ۷. توسعه خود<sup>۶</sup>: این دسته از رفتار شامل رفتارهای داوطلبانه کارمندان به‌منظور بهبود دانش، توانایی و مهارت‌های آنها است. (مکنزی، ۱۹۹۳)<sup>۷</sup>
- باتوجه به اهمیتی که در تحقیقات گوناگون برای نقش رفتار شهروندی سازمانی در اثربخشی سازمان و عملکرد آن انجام شده است یکی از مهم‌ترین مباحثی که در این میان مطرح می‌گردد بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی است. این عوامل در تحقیقات گوناگون در تقسیم‌بندی‌های گوناگونی قرار گرفته است؛ اما بهترین تقسیم‌بندی را می‌توان تقسیم‌بندی پادساکف و همکارانش<sup>۸</sup> در سال (۲۰۰۰) دانست. آنها در یک تقسیم‌بندی چهارگانه عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی را تقسیم‌بندی نمودند الف: ویژگی شغلی ب: ویژگی سازمانی ج: رفتارهای رهبری د: ویژگی فردی

---

1. Sportmanship
2. Organization loyalty
3. Organization obedience
4. Individual initiative
5. Civil virtue
6. Self development
7. Mackenzie et al., (1993)
8. Podsakoff, Philip M; Mackenzie, Scott B; Julie Beth; Bachrach and Daniel G

از بین عواملی که بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است پژوهش پیش رو بر تأثیر ویژگی فردی بر این دسته از رفتار کارمندان تمرکز دارد در نتیجه فارغ از هر سازمانی و هر قواعدی که بر آن حاکم است به خود انسان می‌پردازیم، گاهی انسان را از جهت ساختی که بر وی حاکم است بررسی می‌کنیم و گاهی به تحلیل آنچه درون وی می‌گذرد، می‌پردازیم؛ بنابراین در این پژوهش زمانی که از عوامل مؤثر رفتار شهروندی سخن می‌گوییم آن دسته از عواملی مدنظر ماست که درون افراد سازمان به‌عنوان یک فرد رخ می‌دهد و نه سایر عوامل سازمانی که در سایر اقسام رفتار شهروندی به‌عنوان عوامل مؤثر از آن یاد می‌شود.

علامه طباطبائی یکی از مؤثرترین اندیشمندان مؤثر در جهان اسلام است ایشان هم تبحر خاص در سنت عقلی اسلامی دارد و هم احاطه‌ای مناسب بر مبادی نقلی اسلامی دارد ایشان در عمده آثار خویش تلاش وافر در ایجاد مناسبت و موافقت بین مبادی نقلی و عقلی نموده است، از جمله نوآوری‌های ایشان بسط نظریات اندیشمندان اسلامی چون ملاصدرا در علم فلسفه و مرحوم غروی اصفهانی در علم اصول به ساحت فلسفه کنش است. ارائه الگوی مناسبی در تحلیل رفتار انسان نقش ویژه‌ای در سایر علوم انسانی بازی می‌نماید، پژوهش پیش رو در صدد تبیین این مهم در ساحت علم رفتار سازمانی است. امری که نوآوری‌های جدیدی را رقم زده و توانایی ایجاد تحولات بنیادین در برخی از ساحت‌های این علم را دارد.

اهمیت و نوآوری پژوهش پیش رو از چند جهت است اولاً: به دنبال ایجاد پیوند میان میراث عقلی و نقلی اسلامی به ساحت علوم انسانی است و به سهم خویش اندکی از ظرفیت گسترده این میراث برای علوم انسانی را نمایان نموده است، ثانیاً: با تمرکز بر روی موضوعی تحول‌بخش یعنی نقش «توجه در رفتار» پنجره جدیدی را به روی علم رفتار گشوده است.

## بیان مسئله

مباحثی که در فلسفه به‌ویژه فلسفه اسلامی مطرح می‌گردد گاه آن‌قدر انتزاعی می‌نماید که در نگاه نخست ربط و نسبتی میان مباحث فلسفی و علوم انسانی دیده نمی‌شود، فلسفه کنش از جمله نقاط اتصالی است که ربط و نسبتی وثیق و استوار بین سنت فلسفه اسلامی و علوم انسانی برقرار می‌نماید، در این زمینه، از چگونگی صدور یک فعل و رفتار توسط انسان و عوامل مؤثر بر آن سخن به میان می‌آید، در بین اندیشمندان اسلامی که به این بخش از ساحت علوم عقلی پرداخته‌اند، علامه سید محمدحسین طباطبائی با وام گرفتن حقایق نظام فلسفی صدرایی از یک سو و نظریه اعتباریات در علم اصول، طرح جدیدی در فلسفه کنش در انداخته است. بی‌تردید بسط این نظریه فلسفی به ساحت علوم انسانی برای تمامی دغدغه‌مندان در حوزه علوم اسلامی و علوم انسانی از جذابیت خاصی برخوردار است و ثمرات علمی و عملی بسیاری در پی دارد. این پژوهش در صدد آن است که با وام‌گیری مباحث فلسفه کنش علامه طباطبائی به تبیین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار فرد بپردازد.

## پیشینه پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر، یک پژوهش میان‌رشته‌ای است و از یک سو مرتبط با علم رفتار سازمانی است و از دیگر سو وام‌دار فلسفه کنش در فلسفه اسلامی است جهت ایجاد غنای لازم در پیشینه تحقیق، جستجو در هر دو زمینه صورت پذیرفت در ساحت رفتار سازمانی کلیدواژه‌های مرتبط با «رفتار شهروندی سازمانی» و در ساحت فلسفه کنش کلیدواژه‌های مرتبط با «عوامل مؤثر بر کنش»، «اعتباریات» مورد بررسی قرار گرفت و از بین نتایج به‌دست آمده یافته‌هایی مورد انتخاب و بررسی قرار گرفتند که بیشترین ارتباط با موضوع پژوهش داشتند. پژوهش‌های صورت پذیرفته در این زمینه، در ادامه در قالب جدول شماره ۱ ارائه می‌گردد:

جدول شماره ۱

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	قالب	روش	یافته‌ها
۱	شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار	حامد دهقانان	۱۳۹۴	مقاله	کیفی	عامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در سه سطح: ۱- عوامل

جدول شماره ۱

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	قالب	روش	یافته‌ها
	شهروندی سازمانی پلیس راهور ناجا					فردی: انگیزه، ویژگی های شخصیتی، توانایی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی ۲- عوامل مدیریتی: سبک مدیریت، سیستم کنترل مدیریت ۳ عوامل سازمانی حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، عدالت در پلیس شناسایی شدند
۲	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی	عبدالرضا میری	۱۳۹۳	مقاله	توصیفی	وجود سه دسته عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی و مؤلفه‌های زیر مجموعه آن در شکل‌گیری و ایجاد رفتار شهروندی سازمانی در جامعه تحقیق است
۳	ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی؛ مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی نفت ایران	حسن زارعی متین	۱۳۸۹	مقاله	توصیفی پیمایشی	این پژوهش نشان می‌دهد، سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان از جمله ثبات هیجانی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وجدان کاری، ابعادی از فرهنگ سازمانی هستند و اموری از قبیل فرایندگرایی، کارمندمداری، سیستم باز و کنترل سخت و ابعاد ارتباطی و ساختاری سرمایه اجتماعی، عدالت مرادده‌ای و عدالت اطلاعاتی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است
۴	چارچوب عوامل	جعفر	۱۳۹۹	مقاله	کیفی	یافته‌های حاصل از پژوهش

جدول شماره ۱

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	قالب	روش	یافته‌ها
	محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی دانشگاه	ترک‌زاده				حاضر در قالب، ۳۶ مضمون پایه و همچنین ۶ مضمون سازمان دهنده اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، زیست-محیطی، تکنولوژی، و قلمرو حرفه‌ای استخراج گردید.
۵	تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی مدیران جهت استقرار نظام کنترل و ارزیابی مدیریت بازاریابی در فدراسیون‌های ورزشی	لقمان کشاورز	۱۳۹۵	مقاله	روش آمار توصیفی و استنباطی	یافته‌های پژوهش نشان داد به ترتیب اولویت عوامل شناختی، سازمانی، جایگاه رشته ورزشی، حمایت دولت، قانونی و مدیریتی بر رفتار سازمانی مدیران جهت استقرار نظام کنترل و ارزیابی مدیریت بازاریابی در فدراسیون‌های ورزشی نقش دارند.
۶	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در پژوهشگاه صنعت نفت تهران	محمد نوروژی	۱۳۹۴	مقاله	مدل‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه	بر طبق یافته‌های این پژوهش رضایت شغلی بالاترین رتبه در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی در پژوهشگاه صنعت نفت را کسب کرده است و عوامل دیگر نظیر تعهد سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و رفتار اخلاقی در اولویت‌های بعدی قرار گرفته است.
۷	تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار	جعفر ترک‌زاده	۱۳۹۶	مقاله	توصیفی پیمایشی	بر طبق یافته‌های این پژوهش: از دیدگاه معلمان عامل توانایی دارای بیشترین رتبه اولویت و



جدول شماره ۱

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	قالب	روش	یافته‌ها
	سازمانی معلمان مدارس شیراز					عامل سیاست دارای کم‌ترین رتبه اولویت است. بعلاوه عوامل رفتار سازمانی تنها با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جنسیت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری را نشان دادند؛ این در حالی است که بین ابعاد رفتار سازمانی و عوامل آن با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد مطالعه تفاوت معناداری یافت نشد.
۸	بررسی برخی عوامل مؤثر بر کنش‌های فردگرایانه	علی حسین حسین‌زاده	۱۳۹۲	مقاله	توصیفی	نتایج این پژوهش بیانگر ارتباط معنی‌دار فردگرایی و جنسیت و برخی متغیرها نظیر تجربه‌های پیشین، پایگاه اجتماعی - اقتصادی و تحصیلات است.
۹	نقش اعتبار در فرایند صدور کنش از منظر علامه طباطبائی	جواد طالبی طادی	۱۳۹۹	مقاله	بنیادین	در نگاه علامه طباطبائی، وجوب اعتباری نقش ویژه‌ای در کنش‌های انسانی ایفا می‌کند و هیچ فعل و ترکی خالی از آن نیست. منشأ این وجوب، احساسات درونی برآمده از قواست که انسان در پرتو این احساسات، حد یا حکم ضرورت حقیقی را به دیگر اشیا می‌دهد و این وجوب را انشا می‌کند. وجوب اعتباری اولین اعتباری است که انسان پدید می‌آورد.

جدول شماره ۱

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	قالب	روش	یافته‌ها
۱۰	هم‌کنشی عاملیت و ساختار در تعیین بخشی به کنش اجتماعی بر مبنای حکمت صدرایی	مجید مفید بجنوردی	۱۳۹۷	مقاله	تحلیلی	دخالت هریک از عاملیت و ساختار، در فرایند کنش اجتماعی از مجرای مؤلفه‌های فعل ارادی صورت می‌پذیرد. عوامل ساختاری به صورت پیشینی، بسیاری از ابعاد معرفتی، انگیزشی و رفتاری کنشگر را شکل داده، به انحاء گوناگون بر شناخت‌ها، امیال و اراده کنشگر اثر می‌گذارند، اما ماهیت الزام‌آور جامعه از مجرای ارائه قالب‌بندی شده اعتباریات لازم در کنش نمایان می‌شود. جامعه در نهایت، در شکل‌گیری هویت ثانویه کنشگر نقش‌آفرینی می‌کند. علی‌رغم این تأثیرات گسترده، کنشگر به‌عنوان علت فاعلی کنش اجتماعی، می‌تواند در برابر بسیاری از این تأثیرات مقاومت نموده، با توان فطری تعقل و بازاندیشی، قادر به دستیابی به آگاهی مستقل و رسیدن به حقایق بوده، و کنش اجتماعی همواره با اراده او صورت می‌پذیرد.

از بین پیشینه‌های فوق دو پیشینه اخیر یعنی پژوهش‌های «نقش اعتبار در فرایند صدور کنش از منظر علامه طباطبائی» جواد طالبی طادی (۱۳۹۹) و «هم‌کنشی عاملیت و ساختار در تعیین بخشی به کنش اجتماعی بر مبنای حکمت صدرایی» مجید مفید بجنوردی (۱۳۹۷) نزدیک‌ترین پیشینه‌ها به

این پژوهش از جهت موضوع و روش هستند در هر دو این پژوهش‌ها به نقش علم پیشاکنش در شکل‌گیری رفتار فرد اشاره شده است و در پژوهش آقای مجید مفید بجنوردی (۱۳۹۷) به اقتضایی بودن علم پیشاکنش در نسبت با اراده اشاره شده است. اما تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های آقایان طالبی طادی و مجید مفید بجنوردی، در بررسی نقش و کارکرد توجه در شکل‌گیری رفتار و کنش افراد است. امری که در هر دو مغفول واقع شده است.

## روش پژوهش

روش اخذ در پژوهش پیش رو روش دلالت‌پژوهی است، گاهی اوقات پژوهشگران می‌خواهند از فلسفه‌های مختلف و ایده‌های مطرح در سایر رشته‌ها یک رهنمودی را وام گرفته و آن را در حوزه تخصصی خود به کار گیرند از این روش با عنوان دلالت‌پژوهی یاد می‌شود. پژوهش‌های دلالت‌پژوهی شاه‌راه اصلی بسط و تدقیق، بهبود و غنابخشی دانش بشری است. (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵: ۹) صف‌شکنان دانش در هر حوزه‌ای عمده پژوهش‌هایشان از سنخ پژوهش‌های دلالتی است، عموماً پژوهشگران تجربی با اتکا به زیرساخت‌های فراهم آمده توسط این دسته از پژوهشگران، پژوهش‌های خویش را انجام می‌دهند، بر اساس این روش آنچه در پژوهش پیش رو مدنظر قرار گرفت به ترتیب ذیل است:

### ۱. تعیین مناسبت روش شناسی دلالت‌پژوهی

از آنجاکه در پژوهش پیش رو قصد الهام‌گیری از اندیشه حکمی علامه طباطبائی در باب نقش توجه در شکل‌گیری رفتار شهروند سازمانی در علم رفتار سازمانی را داریم، مناسبت روشی بین علم صادرکننده و واردکننده وجود دارد؛ زیرا برای این قسم از پژوهش‌ها که یک علم کاربردی در صدد وام‌گیری از علومی مانند فلسفه است بهترین روش، روش دلالت‌پژوهی است.

### ۲. تعیین مآخذ احصای دلالت‌ها

در پژوهش پیش رو علم صادرکننده و الهام‌بخش «میراث حکمی علامه طباطبائی» و علم واردکننده «علم رفتار سازمانی» است علت انتخاب این مآخذ به‌عنوان علم صادرکننده، آشنایی نسبتاً عمیق پژوهشگر با الهام‌بخشی این میراث با توجه به نگارش رساله دکتری خویش با عنوان

«بررسی مسئله توجه، مبانی انسان‌شناختی، قواعد و کارکردهای آن از دیدگاه علامه طباطبائی» است. براین اساس تمامی منابع به کار گرفته شده در این پژوهش منابع دست‌اول است.

### ۳. تعیین فرآیندی برای واکاوی ابژه

در این پژوهش در صدد آنیم با بررسی آثار مرتبط با مباحث انسان‌شناختی و رفتارشناختی علامه طباطبائی، نظریه ایشان در باب عوامل مؤثر بر کنش فرد را به دست آورده و جایگاه توجه در الگوی شکل‌گیری رفتار از منظر ایشان را به دست آوریم در نتیجه با بررسی آثاری که در بردارنده دیدگاه ایشان در باب موضوع پژوهش هستند فرایند پژوهش را پی گرفتیم، در این مرحله با تمام خوانی برخی آثار و جستجوی واژگانی برخی دیگر به دلالت‌های معرفی مطرح شده در آثار ایشان دست یافتیم سپس در مرحله بعدی به ارائه چارچوب مفهومی و الگوی نهایی عوامل مؤثر بر کنش از دیدگاه ایشان دست یافتیم، سپس ناظر به موضوع پژوهش، به بسط مسئله توجه و نقش و جایگاه آن در نسبت با سایر عوامل مؤثر در رفتار پرداختیم.

### ۴. تعیین چارچوب مفهومی موضوع دلالت پژوهی

از آنجا که چارچوب مفهومی پژوهش مدنظر از پیش تعیین شده است و مشخصاً به دنبال تعیین دلالت‌های حکمی آثار علامه طباطبائی در نقش توجه در شکل‌گیری رفتار شهروند سازمانی هستیم در این مرحله از پژوهش رویکرد نظام‌مند را انتخاب می‌نماییم. این چارچوب در قسمت مبانی نظری پژوهش مطرح گشته است.

### ۵. انجام نمونه‌گیری نظری ابژه ی دلالت پژوهی

در این پژوهش با مراجعه به متن آثار علامه طباطبائی به‌ویژه آثار مرتبط با تبیین کنش انسانی از قبیل: المیزان فی تفسیر القرآن، رساله‌های منامات و نبوات، اعتباریات، انسان قبل الدنیا و انسان بعد الدنیا فیش‌های لازم جهت فهم ایده ایشان در زمینه عوامل مؤثر بر بروز کنش احصا گردید همه آثار مشار الیه به‌جز تفسیر المیزان (که از روش جستجوی واژگانی استفاده شده است) تمام خوانی شده است و جهت افزودن بر غنی و دقت پژوهش مطالعه آثار مذکور چندین بار تکرار شده است. در جستجوی واژگانی تفسیر المیزان، ابتدا اقدام به جستجوی واژه‌ای کلماتی باریشه «و ج ه» مانند: «توجه، وجه، توجهات، وجوه» و کلماتی چون «شاکله»، «رفتار»، «مزاج» نموده و سپس

تمامی فیش‌های به‌دست‌آمده مورد بررسی قرار گرفت و عبارت‌هایی که دلالت لازم به مسئله پژوهش را داشتند تفکیک و در کنار فیش‌های به‌دست‌آمده از تمام خوانی سایر کتب مورد واکاوی قرار گرفت.

### ۶. احصا و اعتبار سهم یاری ابژه‌ی دلالتی

پس از مطالعه داده‌های به‌دست‌آمده در بخش پیشین، نگارنده ایده‌نهایی علامه طباطبائی در باب کنش انسانی را در قالب یک چهارچوب مفهومی و الگوی نهایی در آورده است که در قسمت یافته‌های پژوهش ارائه می‌گردد بر اساس الگوی مطرح شده در این بخش، میزان سهم یاری آن چارچوب مفهومی و الگوی نهایی در ارائه دلالت‌های لازم برای عوامل مؤثر بر بروز رفتار در رفتار شهروندی سازمانی به‌خوبی قابل ارائه است. زیرا نسبت دال مرکزی دلالت دهنده و دلالت گیرنده در این پژوهش عموم و خصوص مطلق است اولی در باب عوامل مؤثر بر کنش سخن می‌گوید و دومی در باب عوامل مؤثر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی سخن به میان می‌آورد؛ بنابراین هر چه در دلالت گیرنده مطرح می‌شود در ذیل دلالت دهنده قابل تفسیر است.

### ۷. ارائه‌ی گزارش پژوهش

در نهایت در بخش نتیجه‌گیری دلالت‌های نقش توجه در شکل‌گیری و بروز رفتار شهروندی سازمانی بر اساس اندیشه علامه طباطبائی مطرح می‌گردد و در قالب تجویزی نکاتی کاربردی در زمینه مدیریت توجه در سازمان ارائه می‌گردد.

### چارچوب نظری پژوهش

#### چیستی توجه

برای فهم معنای توجه لازم است ابتدا به معنای ریشه آن دقت کنیم، توجه از ریشه «وج ه» به معنای صورت و روی است و البته این معنا یک تعبیر مجازی است و حقیقت آن است که آدمی با هر چیزی که از طریق آن با غیر خودش مواجه می‌شود وجه می‌گویند (علامه طباطبائی، ۱۳۹۰، ج ۷: ۱۰۰) و از آنجا که از انسان حقیقتی مجرد از ماده است متناسب با هر مرتبه وجودی‌اش یک

وجه دارد،<sup>۱</sup> براین اساس توجه یعنی چرخاندن وجه خویش به سوی چیزی که می‌خواهیم با آن مواجه شویم و ادراکش کنیم. علم انسان به موجودات اطراف خویش یا حصولی است و یا حضوری است و علم حصولی انسان نیز به علم حضوری ختم می‌شود؛ یعنی انسان حقیقتاً همه موجودات را حضوراً درک می‌نماید، از دیدگاه علامه طباطبائی علم حضوری دایره مدار توجه است و آن چیزی که حقیقت علم حضوری انسان را شکل می‌دهد توجهات وی است. توجهات انسان متناسب با معلوماتش به سه قسم حسی، مثالی و عقلی تقسیم می‌گردد و از جهت دیگر توجهات انسان به دو قسم فعلی و انفعالی تقسیم می‌گردد توجهات فعلی توجهاتی هستند که انسان به صورت ارادی به متوجه الیه، توجه می‌نماید و توجهات انفعالی توجهاتی هستند که انسان بی‌آنکه اراده نماید توجهش به متوجه الیه منعطف می‌گردد.

نکته دیگر در باب مقوله توجه، تشکیکی بودن آن است و این بدان معناست که توجهات انسان‌ها دچار شدت و ضعف می‌گردد و از آنجا که توجه انسان امری ثابت است و انسان خالی از توجه نمی‌شود به هر میزان که به امری توجه نماید از امور دیگر غافل می‌گردد.

### فرایند شکل‌گیری رفتار از دیدگاه علامه طباطبائی

علامه طباطبائی به عنوان یکی از برجسته‌ترین فیلسوفان و اندیشمندان اسلامی معاصر دیدگاه‌های ویژه‌ای در زمینه کنش و رفتار انسان مطرح نموده است. ایشان از دو منظر به تبیین فرایند شکل‌گیری رفتار پرداخته است اولین منظر ایشان با استناد به آیه ۸۴ سوره مبارکه اسراء می‌باشد در این کریمه ی قرآن کریم تمامی رفتار آدمی را تابع شاکله وی معرفی می‌شود منظر دوم ایشان با وام‌گیری مساله ی اعتباریات در علم اصول می‌باشد که با ابتکار عمل علامه طباطبائی پا به عرصه ی فلسفه و به ویژه فلسفه ی گذاشت. بنابراین در ابتدا لازم است هر یک از دو منظر و الگوی حاصل از آن را تبیین نموده و سپس به نقش توجه در الگوی نهایی رفتار پردازیم از آنجا که علامه طباطبائی در مساله به تبیین قواعدی حاکم بر توجه نیز پرداخته است با مشخص شدن نقش و کارکرد توجه در شکل‌گیری رفتار و با استناد به قواعد حاکم بر توجه می‌تواند به برخی از قواعد حاکم بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دست یابیم که این مهم از رهگذر پیوند میان رشته بین یافته‌های سنت عقلی اسلامی و مسائل بروز مدیریتی قابل حصول است.

۱. وجه مادی، مثالی و عقلی

## منظر اول: شاکله و رفتار

علامه طباطبائی در تفسیر آیه «بگو هر کسی بر اساس شاکله خویش عمل می‌نماید» (اسراء، ۸۴) به تبیین نقش شاکله در رفتار انسان پرداخته‌اند، شاکله به استناد این آیه چیزی است که عمل متناسب و موافق با آن رخ می‌دهد و نسبتش با عمل، نسبت روح با بدن است، علامه شاکله‌ی انسان را به دو بخش تقسیم می‌نماید:

قسمت اول: قسمتی از شاکله آدمی متأثر از ویژگی‌های بدنی فرد است، از این ویژگی‌ها در سنت فلسفه اسلامی با عنوان مزاج یاد می‌شود:

«مزاج همان کیفیت متوسطی است که بر اثر فعل و انفعالات کیفیات متضاد در بدن انسان ایجاد می‌شود»<sup>۱</sup> (علامه طباطبائی، ۱۳۹۰، ج ۱۳، ص ۱۹۲)

علامه نوع اول شاکله را، شاکله شخصی مزاجی متحصله معرفی می‌نماید این بخش سه ویژگی دارد اول آنکه شخصی است، بنابراین از هر فرد نسبت به فرد دیگر متفاوت است دوم آنکه مزاجی است؛ بنابراین ناظر به بدن آدمی و ویژگی‌های بدنی انسان است؛ مثلاً شخصی که دچار کم‌خونی است صفت ترس بیشتر در او بروز می‌نماید و یا شخصی که مزاج گرمی دارد بروز پرخاش از او راحت‌تر است و همین‌طور سایر ویژگی‌ها و صفات آدمی که متأثر از مزاج و جسم آدمی است قابل تحلیل است سومین ویژگی این بخش از شاکله آدمی متحصله بودن آن است و این بدان معناست که مزاج دست‌یافتنی است و این‌گونه نیست که قابل تغییر یا اصلاح نباشد؛ بلکه افراد با تغییر دادن سبک زندگی خویش مزاجی که بر بدنشان غالب است را می‌توانند تغییر دهند

قسمت دوم: قسمتی از شاکله آدمی متأثر از ویژگی‌های فرهنگی و تربیتی فرد است این ویژگی‌ها از درون خود فرد نیست؛ بلکه ناظر به خصوصیت و عواملی است که از بیرون روی شخص تأثیر می‌گذارد عواملی از قبیل آداب، رسوم، سنن و تقلیدات اجتماعی و... اما همچنان بایست دقت نمود که این قسم از شاکله نیز شخصی است و از فردی به فرد دیگر متفاوت است و این قسم از شاکله نیز متحصله است و این بدان معناست که فرد پیش‌از این، این خصوصیات را نداشته است و کسب نموده است

۱. هو کیفیتة متوسطة حاصلة من تفاعل کیفیات المتضادة بعضها فی بعض

از دیدگاه علامه طباطبائی زمانی که شاكلة شخص شکل می‌گیرد تمامی رفتارهای فرد رنگ و بوی شاكلة را به خود می‌گیرد و تمامی رفتارهای آدمی حکایت گر شاكلة او می‌شود، ایشان برای فهم بهتر این موضوع حال انسان متکبر را مثال می‌زند:

«همان‌طور که یک انسان متکبر حال تکبرش در رفتارش بروز می‌یابد در نوع سخن گفتنش بروز می‌یابد در سکوتش، در ایستادنش، در نشستش در حرکت و سکونش تکبرش دیده می‌شود و انسان ذلیل در همه رفتارهایش ذلتش دیده می‌شود و همین‌گونه است حال انسان شجاع، ترسو، بخشنده، بخیل، صبور، باوقار، عجول و...»<sup>۱</sup> (علامه طباطبائی، ۱۳۹۰، ج ۱۳، ص: ۱۹۲)



۱. كما أن المتكبر المختال يلوح حاله في تكلمه و سكوته و قيامه و قعوده و حركته و سكونه، و الذليل المسكين ظاهر الذلة و المسكنة في جميع أعماله و كذا الشجاع و الجبان و السخي و البخيل و الصبور و الوقور و العجول و هكذا



جدول شماره ۲

رفتار	شاکله	شاکله شخصی مزاجی	محیط و اقلیم
			خوراک
			مزاج والدین و...
		شاکله شخصی اجتماعی	آداب و سنن
			فرهنگ
			تقلیدات اجتماعی و...

در تبیین نقش توجه در شاکله لازم به تذکر است که نظام تعلیم و تربیت و میزان اثرپذیری از آن تابع توجهات متعلم است و به میزان و نوع توجهات متعلم به امری تعلیمی از آن امر متأثر می‌گردد و به تبع آن شاکله اجتماعی وی شکل می‌گیرد همچنین در قسم شاکله شخصی مزاجی نیز لازم به تذکر است که میزان طلوع نیازهای بدن در ساحت نفس بستگی وثیقی به میزان توجه نفس به بدن دارد؛ زیرا شدت رابطه اتحادی نفس و بدن تابع شدت توجه نفس به بدن است؛ بنابراین می‌توان نقش توجه در شکل‌گیری شاکله را به‌عنوان یک نقش محوری در نظر گرفت که آدمی با اختیار خویش تصمیم می‌گیرد که به چه میزان شاکله‌اش متأثر از امر خارجی برخاسته از آداب، سنن و تقلیدات اجتماعی یا درونی برخاسته از نیازهای بدن باشد و پس از آنکه شاکله شکل گرفت توجهات آدمی رنگ شاکله را می‌گیرد و محکوم به احکام شاکله می‌گردد.

### منظر دوم: اعتبار و رفتار

از دیدگاه علامه طباطبائی صدور یک فعل و کنش منوط به تحقق مقدماتی است که تا آن مقدمات محقق نشود فعل از انسان صادر نمی‌شود، ایشان مقدمات صدور فعل از انسان را به شرح ذیل می‌داند:

«زمانی که یک فعل اختیاری را بررسی می‌کنیم می‌یابیم که فاعل ابتدا به یک فعل توجه پیدا می‌کند و آن را تصور می‌کند و در باب صلاح یا فساد بودن یک فعل تفکر می‌کند و پس از آنکه به صلاح بودن انجام آن اذعان نمود به انجام آن فعل شوق پیدا می‌کند و سپس آن را قصد نموده و اراده می‌کند و آن فعل صورت می‌پذیرد»<sup>۱</sup> (مجموعه رسائل علامه طباطبائی، ص: ۳۷۱)

۱. إذا فصلنا بحمل هذا الفعل الاختياري وجدنا الفاعل أنه تنبه للفعل أولاً و تصوّره و تروى في صلاحه و فساده ثانياً، ثم أذعن بصلاحه ثالثاً، ثم تشوّق إليه رابعاً، ثم قصد فعله

باتوجه به بیان ایشان، مبادی اولیه فعل تا لحظه صدور آن را می‌توان در چهار مرحله ذیل خلاصه نمود که به ترتیب عبارت‌اند از:

۱. علم پیشا کنش

۲. اعتبار و جوب

۳. شوق موکد

۴. اراده

### ۱. علم پیشا کنش

در فرایند صدور یک فعل همه چیز از علم آغاز می‌شود علمی که برخاسته از انطباق یک نیاز با برطرف کننده آن نیاز است، بنابراین در علم پیشا کنش انسان دو امر اهمیت دارد یکی نیاز و دیگری رافع نیاز؛ اما در ساحت نیاز، آدمی در درون خویش نیازی را احساس می‌کند و این احساس برخاسته از یکی از دو حالت ذیل است:

حالت اول: نفس آدمی با قوه واهمه خویش یک امری را تصور می‌کند و تصور آن امر، احساس نیاز امور مرتبط با آن امر را در ساحت نفس آدمی پدید می‌آورد فارغ از آنکه بدن انسان به آن امر حقیقتاً احتیاج دارد یا خیر؟!

حالت دوم: بدن انسان نیازی پیدا می‌کند و از آنجا که نفس انسان در یک اتحاد با بدن به سر می‌برد نیازهای بدن را نیازهای خود برمی‌شمارد و در این حالت نیاز بدن در ساحت نفس پدید می‌آید.

بنابراین، اولین بخش از علم پیشا کنش انسان یعنی نیاز، از دو مبدأ قوه واهمه و احتیاجات بدن طلوع می‌کند؛ اما بخش دوم علم پیشا کنش که مربوط به امر رافع نیاز است آدمی متناسب با نیاز خویش اموری را رافع نیاز خویش می‌یابد این امور که حاصل از توجه انسان به امور خارج از بدنش است انسان را به این سمت سوق می‌دهد که رافع نیاز خویش را به دست آورد.

انسانی را تصور کنید که احساس گرسنگی دارد و در بیرون خویش سیبی را مشاهده می‌کند او به تجربه یافته است که سیب خوردنی است و خوردن آن، رافع نیاز جوع در آدمی است؛ لذا چنین انسانی بین گرسنگی خویش و خوردن سیب رابطه‌ای برقرار می‌کند و خوردن سیب را ملازم با ذات خویش می‌یابد از اینجا وارد مرحله بعدی از مراحل پیشا کنش می‌شویم

## ۲. اعتبار وجوب

اعتبار وجوب یکی از اعتبارات عمومی محسوب می‌شود و هیچ فعل یا ترک فعلی خالی از این اعتبار نیست انسان در هنگام نیاز قوا، به احساس درونی ملایمی که پیش‌ازاین در زمان رفع نیازش برایش رخ داده بود توجه می‌نماید، همچنین در زمان احساس نیاز نوعی ناآرامی نیز در خویش احساس می‌کند؛ لذا با توجه به آرامش پیش از احساس نیاز و آرامش و لذت تجربه شده با رفع نیاز عمل رفع نیاز را برای خویش واجب می‌پندارد؛ مثلاً هنگام گرسنگی به احساس درونی‌ای را که در حالت سیری داشت توجه می‌نماید و همچنین به لذتی که برخاسته از رفع گرسنگی است و با غذا خوردن همراه است نیز توجه می‌نماید؛ بنابراین آن را «خواستۀ» خود و خود را «خواهان» آن و نسبت بین خود و آن را «خواستن» قلمداد می‌کند. در این میان قوه واهمه آدمی به کار می‌افتد و حد ضرورت بین این خواسته و خواستن را، ایجاد می‌نماید و این رأی در ساحت وجودی انسان پدیدار می‌شود که «باید این خواسته را بخواهم» حال از آنجا که بر اساس اندوخته‌های علمی پیشین خود می‌داند که این خواستن جز با تحقق فعل خوردن رخ نمی‌دهد؛ لذا خود را خورنده و سیب خارجی را خوردنی و فعل خوردن را ضروری می‌یابد؛ لذا این عبارت که «من باید این سیب را بخورم» در ساحت علمی وجودش ظهور می‌یابد و از آنجا که این فعل خوردن تحقق نمی‌یابد مگر با نزدیک شدن دست به سیب و برداشتن آن و در دهان گذاشتن آن و جویدن آن و بلعیدن آن، لذا همه این امور نیز به تبع آن برایش وجوب می‌یابد؛ زیرا که ضرورتاً می‌یابد که مقدمه واجب، واجب است.

علامه طباطبائی ضرورت وجود اعتبار وجوب در فرایند صدور کنش را به روش توهم مجرد به اثبات می‌رساند ایشان در رساله اعتباریات این مسئله را این‌گونه تبیین می‌نمایند:

«ما وقتی در خودمان عمیق شویم و نفسمان را خیال کنیم به صورت مجرد (آزاد و تنها) در ابتدای وقوع و هبوطش در دنیا، یا طفلی را توهم کنیم که الان متولد شده است و از معارف چیزی اخذ نکرده است مگر بعضی اعتقادات اولیه را، و دانسته که خودش، خودش است و بعضی از اعضایش را حس می‌کند (ادراک می‌کند) و این که این اعضا از بدنش است و از آنجایی که برای او قوایی هست مثل قوای غذایی و هاضمه (دستگاه گوارشی) و در معده او چیزی قرار می‌گیرد (مثلاً شیر یا غذایی را می‌خورد) پس حالتی [را] که در خودش [در نسبت با نفسش]

احساس می‌کند [می‌یابد]، بین این حالت (نسبتی که بین غذا و خودش وجود دارد) و بین آن نسبتی که بین بدنش و سرش وجود دارد فرق نمی‌گذارد و حال آن که نسبت بین بدن و سر، نسبت ضروری است. پس از آن، هنگامی که به سبب هضم، معده اش خالی شد و گرسنه شد مجدداً عین این نسبت [بین غذا و خودش به نحو ضروری] را احساس می‌کند [ادراک می‌کند و در ذهنش می‌آورد] و به سمت غذا حرکت می‌کند با عقیده به این نسبت ضروری که این نسبت همان وجوب اعتباری است و منشأ آن، ضرورت حقیقی است. این، اولین خُده ای است که فطرت انسانی، به وسیله آن، خودش را گول می‌زند تا به واسطه آن، به آن خیر بالذات و کمال مطلق حقیقی برسد. این که ما گفتیم از باب نمونه بود و آلاً چه بسا قبل از کمال مطلق حقیقی، کمالات واسطه ای زیادی باشد، و این (وجوب اعتباری) اولین ماده (اعتباریات) است که نفس آن را در می‌یابد و اما همانند حُرمت [اعتباری] و اولویت [اعتباری] و موارد مشابه، بعد از این [وجوب اعتباری] زیاد هستند و باین وجود، قضیه عملیه ای از این ماده وجوب خالی نمی‌شود حتی در مواردی که قضیه، اولویت یا امتناع را بیان می‌کند [اگرچه این ماده در آن قضیه اصالتاً همان اولویت یا امتناع باشد] اما فعل و ترک فعل، خالی از وجوب نیستند [نمی‌شوند]. بعد از تعمق و تجرد مذکور که در آغاز این فصل مطرح کردیم استدلال بر این مطلب هم ممکن است به واسطه آنچه که ان شاء الله می‌آید.<sup>۱</sup> (علامه طباطبائی، ۱۴۰۲، ص: ۳۴۷)

۱. إِنَّا إِذَا تَعَمَّقْنَا وَ خَلْنَا مِنْ أَنْفُسِنَا مَجْرَدَةً إِيَّاهَا بَادٍ [بادی] وَقَوْعَهَا فِي الدُّنْيَا أَوْ تَوَهَّمْنَا طِفْلاً تَوْلَدَ الْآنَ وَ لَمْ يَأْخُذْ مِنَ الْمَعَارِفِ غَيْرَ بَعْضِ الْإِعْتِقَادَاتِ الْأُولَى وَ قَدْ عَرَفَتْ أَنَّهُ هُوَ وَ أَحْسَنَ بَعْضَ أَعْضَائِهِ وَ أَنَّهُ مِنْ بَدَنِهِ وَ إِذْ كَانَ لَهُ قُوَى مِنْهَا الْغَاذِيَةُ وَ الْهَاضِمَةُ وَ وَقَعَ فِي مَعْدَتِهِ شَيْءٌ، فَالْحَالَةُ الَّتِي يَجِدُهَا مِنْ نَفْسِهِ بِالنِّسْبَةِ إِلَى نَفْسِهِ لَا يَفْرَقُ [لَمْ يَفْرَقْ] بَيْنَهَا وَ بَيْنَ النِّسْبَةِ الَّتِي بَيْنَ بَدَنِهِ وَ رَأْسِهِ وَ النِّسْبَةِ نِسْبَةُ الضَّرُورَةِ، ثُمَّ إِذَا خَلَّتْ مَعْدَتَهُ بِالْهَضْمِ وَ جَاعَ أَحْسَنَ ثَانِيًا بَعِينَ هَذِهِ النِّسْبَةِ وَ تَحَرَّكَ نَحْوَ الْغِذَاءِ بَعِينَ هَذِهِ الْعَقِيدَةَ فِي النِّسْبَةِ، فَهَذَا هُوَ الْوَجُوبُ الْإِعْتَابِيُّ وَ مَنْشَأُهُ [مَنْشَأُهُ] الضَّرُورَةُ الْحَقِيقِيَّةُ وَ مَنْشَأُهُ [مَنْشَأُهُ] الضَّرُورَةُ الْحَقِيقِيَّةُ، وَ كَانَ هَذَا أَوَّلَ خَدِيْعَةٍ خَدَعَتْ بِهَا الْفِطْرَةَ الْإِنْسَانِيَّةَ إِيَّاهُ لِتَتَوَصَّلَ بِهَا إِلَى الْخَيْرِ بِالذَّاتِ وَ الْكَمَالِ الْمَطْلُوقِ الْحَقِيقِيِّ، وَ الْغَرَضُ مِنْ هَذَا التَّمْثِيلِ وَ إِلَّا فَلَعَلَّ قَبْلَهُ عَقِبَاتٌ، وَ كَانَ هَذَا أَوَّلَ مَادَّةٍ تَفَطَّنَتْ بِهَا النَّفْسُ وَ أَمَّا نَحْوُ الْخُرْمَةِ وَ الْأُولَوِيَّةِ وَ نَحْوَ ذَلِكَ فَبَعْدُ هَذَا بكَثِيرٍ، وَ مَعْذُوكَ [مَعَ ذَلِكَ] فَلَا يَخْلُو [تَخْلُو] قَضِيَّةً عَمَلِيَّةً عَنِ هَذِهِ الْمَادَّةِ أَعْنَى الْوَجُوبِ وَ إِنْ كَانَتْ الْمَادَّةُ فِي الْقَضِيَّةِ أَصَالَةً هِيَ الْأُولَوِيَّةُ أَوْ الْإِمْتِنَاعُ، لَكِنَّ الْفِعْلَ أَوْ التَّرْكَ لَا يَخْلُوانِ مِنْهُ وَ يُمْكِنُ الْاسْتِدْلَالُ عَلَى ذَلِكَ بَعْدَ التَّجَرُّدِ وَ التَّعَمُّقِ الْمَذْكُورِ بِمَا سَيَجِيءُ إِنْ شَاءَ اللَّهُ

### ۳. شوق موکد

پس از آنکه انسان به انجام دادن فعلی اذعان نمود و اعتبار و جوب نمود که آن فعل رخ دهد از توجه به آن فعل در انسان نوعی احساسات درونی تبلور می‌یابد که می‌بایست فلان کار را انجام دهد احساسات انسان ابتدا به غایت کنش انسان تعلق می‌گیرد؛ اما از آنجا که بر حسب آزمایش یا آموزش تحقق آن غایت را در گرو تحقق فعلی خاص می‌بیند این احساسات در مرحله بعد به آن فعل تعلق می‌گیرد؛ لذا مرحله شوق موکد را می‌بایست مرحله ظهور احساسات آدمی در پیش از تحقق فعل دانست آدمی به انجام کاری شوق پیدا می‌کند و یکی از محل‌های بروز حب و بغض‌های آدمی این مرحله از مراحل کنش است، محل دیگر آن در مرحله علم پیشا کنش است که در انتخاب و اذعان انسان تأثیر می‌گذارد.

بنابراین، آدمی زمانی که با قلب خویش به رافع نیازش توجه می‌نماید به آن شوق پیدا می‌کند و زمانی که اعتبار و جوب فعل رفع نیاز را انجام می‌دهد مجدد به فعل توجه می‌کند و به آن فعل شوق پیدا می‌کند شوقی که در ضمن آن شوق پیشینش که شوق به رفع نیاز بود تأکید می‌شود؛ لذا توجه به فعل متضمن شوق موکد می‌گردد.

### ۴. اراده

آخرین مرحله از مراحل کنش انسان اراده است آدمی می‌تواند به جوب فعلی اذعان داشته باشد و شوق انجام آن فعل نیز در او مشتعل شده باشد؛ اما تا او اراده نکند فعلی از انسان سر نمی‌زند، توضیح این امر که اراده چیست مسئله‌ای دشوار است؛ اما همه انسان‌ها حضوراً درک می‌کنند که اراده دارند و با تحقق اراده توسط آنهاست که فعل به وقوع می‌پیوندد، نفس آدمی تمامی مراحل کنش را حضوراً درک می‌کند؛ اما چون این امور را، با هم درک می‌کند امکان دارد دچار خلط در این موضوع شود و تبع خلط در این مصادیق قائل به یکی بودن آنها شود؛ لذا برای از بین بردن این خلط می‌بایست مغایرت هر یک از مراحل کنش با اراده توضیح داد:

الف: اراده غیر از شوق موکد است: از نظر علامه طباطبائی از آنجا که انسان در برخی از امور با اینکه شوق موکد را در خویش احساس می‌کند؛ اما آن فعل را اراده نمی‌کند پی به مغایرت این دو با هم می‌بریم.

ب: اراده غیر از اعتبار و جوب است: از نظر علامه طباطبائی از آنجاکه انسان در برخی از امور با اینکه اعتبار و جوب فعلی را اذعان نموده است؛ اما آن را اراده نمی کند این نشان می دهد اراده غیر از اعتبار و جوب است.

ج: اراده غیر از علم است: از آنجاکه انسان به امور بسیاری علم دارد؛ اما آن را اراده نمی کند نشان می دهد اراده غیر از علم است



جدول شماره ۳

### تحلیل کنش انسان بر حسب شدت و ضعف اراده

انسان گاهی کاری را کامل به پایان می رساند و گاهی کاری را نیمه رها می کند، گاهی کاری را بدون آنکه خسته شود انجام می دهد و گاهی از انجام دادن کاری خسته می شود به راحتی چه اتفاقی در انسان رخ می دهد که این گونه در کارهای مختلف، متفاوت عمل می نماید؟ از دیدگاه علامه طباطبائی یکی از ریشه های اساسی اختلاف انسان ها در نوع کنش و رفتارشان در اراده نهفته است.

اگر انسان مشغول کاری باشد با فرض صحت بدن و امکان اثرپذیری ماده قابل، دست از کار نمی‌کشد مگر آنکه اراده‌اش منقطع شود. اما چه زمانی اراده قطع می‌شود؟ از دیدگاه علامه اراده انسان قطع نمی‌شود مگر آنکه علمی که مبدأ آن بوده زوال یابد.

«اگر فرض شود که شخصی کاری را انجام می‌دهد [آن شخص] با فرض کارآمدی ابزار و امکان اثرپذیری ماده قابل، از کارش دست برنمی‌دارد مگر آنکه اراده‌اش [بر انجام آن کار] قطع گردد [اگر یکی از این دو امر دچار خلل گردد فعل ادامه نمی‌یابد هرچند اراده استمرار داشته باشد]. اراده از بین نمی‌رود مگر بعد از زوال علمی که مبدأ آن بوده است. همان‌گونه که در رساله اعتباریات بیان کردیم، علمی که مبدأ [اراده] است علم به وجوب مطلق فعل است.»<sup>۱</sup> (علامه طباطبائی، ۱۴۰۲، ص: ۳۸۶)

برای انسان تنها سعادت نهایی وجوب مطلق دارد و وجوب هر فعلی نیز تنها زمانی برای او ثابت می‌گردد که در راستای سعادت نهایی وی و اصطلاحاً خیر او تلقی شود<sup>۲</sup> اما این گونه نیست که هر فعلی به صورت مطلق در راه سعادت نهایی تلقی نماییم، عموماً افعال با شروط زمانی، مکانی، کیفی و شروط دیگری در راه سعادت نهایی انسان حکم وجوب می‌گیرند؛ لذا هر زمانی که یکی از این شروط از میان برود وجوب مطلق فعل نیز از میان می‌رود و چون این وجوب مطلق از میان رود اراده انسان منقطع می‌شود.

علامه طباطبائی برای فهم این مسئله از مثال یک دونده استفاده می‌نماید:

«دونده به شرط آنکه درماندگی و خستگی، بر او عارض نشود، می‌دود، و زمانی که خسته و درمانده شود می‌ایستد، او [در این هنگام] اذعان به این مسئله دارد که راحتی بدن واجب‌تر و لازم‌تر است»<sup>۳</sup> (همان)

۱. فإذا فرض أنّ شخصاً فعل فعلاً فلا ينقطع عن فعله إلا بانقطاع الإرادة إذا فرض وفاء الألة و صحة انفعال المادة القابلة، و الإرادة لا تسقط إلا بعد سقوط العلم الذي هو المبدأ هو العلم بكون الفعل واجباً مطلقاً (مجموعه رسائل علامه طباطبائی، ص: ۳۸۶)

۲. علت انتخاب کلمه ی اختیار برای این مرحله نیز همین است، اختیار از باب افتعال به معنای چیزی را برای خود خیر دانستن می‌باشد

۳. أنّ الراكض يركض بشرط أن لا يعرضه عي و تعب، فإذا تعب و كل وقف، فإنه مدعن بأن الراحة البدنية أوجب و ألزم

در نتیجه افعالی که وجوبشان مشروط است هر چند از جهت وجوب با یکدیگر مشترک هستند؛ اما از جهت شروط با یکدیگر تفاوت دارند و همین امر موجب می‌شود که افعال گوناگون در انسان‌های گوناگون به صورت گوناگون ظهور نمایند.

«ممکن است یکی از این افعال به هیچ قیدی مشروط نشده باشد یا به قید اندکی - که در باب خودش اندک است - مشروط شده باشد و ممکن است به امور زیادی مشروط شده باشد که همیشه حداقل یکی از آن شروط بامانع مواجه می‌شود [و لذا آن فعل هیچگاه تحقق نمی‌یابد]. در حالت اول [که فعل شرطی نداشت یا شروط کمی داشت] مواجهه با بسیاری از اموری که می‌تواند مانع یا مزاحم [انجام فعل] شود، تأثیری در انجام فعل و اراده آن ندارد [و لذا فعل به سادگی ادامه پیدا می‌کند و متوقف نمی‌شود] در حالت دوم که [فعل قیود بسیاری داشت و حداقل یکی از این قیود حتماً بامانع مواجه می‌شد]، به مجرد ظهور مانعی جزئی از موانع، اراده از بین می‌رود و فعل متوقف می‌شود.»<sup>۱</sup> (همان، ص: ۳۸۷)

علامه طباطبائی برای روشن تر شدن بحث فوق مثال مبارزه یک فرد شجاع و یک فرد قوی را مطرح می‌کنند که در حال مبارزه با یکدیگر هستند. فرد شجاع اعتقاد دارد که: زندگی با ذلت، زندگی نیست و کنار کشیدن از مقابل دشمن مفسد، ذلت و خواری است، فرد شجاع جز عزت نمی‌خواهد و زندگی و آنچه برای زندگی می‌خواهد، مانند سلامت اعضا و غیر آن را بدون عزت نمی‌خواهد.

فرد قوی فاسد غلبه بر دشمن خویش را می‌خواهد. پس چون غلبه بر دشمن را می‌خواهد زندگی و هر چیزی را که در زندگی بدان نیاز است نیز می‌خواهد تا به وسیله آنها به لذت‌های غلبه دست یابد و اگر رسیدن به لذت غلبه ممکن نباشد، فقط زندگی را می‌خواهد. زیرا زندگی و آنچه زندگی بدان وابسته است، عالی‌ترین مقصد او است. فرد شجاع برای رسیدن به عزت، بر هر جراحتی که به او وارد شود و بر هر خستگی و رنجی که او را آزار دهد حتی مرگ تلخ، صبر و شکیبایی می‌کند. اما ایستادگی و صبر فرد قوی محدود به ظاهر شدن مرگ یا آنچه مانع لذت در

۱. ربما اشترط بامور كثيرة لا يخلو عن مصادفة واحد منها مع مانع، ففي الحالة الاولى لا يؤثر في الفعل وإرادته كثير من المصادفات من الامور القابلة للممانعة والمزاحمة، و في الحالة الثانية تسقط الإرادة و ينقطع الفعل بمجرد طلوع مانع جزئي من الموانع



زندگی است، است. پس هنگامی که کار به اینجا یعنی ظهور مرگ یا مانع لذت برسد، فرد قوی برخلاف فرد شجاع، دست از مبارزه می‌کشد. (همان)

### تبیین کارکرد توجه در فرایند صدور رفتار

چنانچه در بخش پیش مشخص گردید همه خصوصیات یک فعل بر خواسته از اراده فاعل آن است، اما اراده فاعل بر چه اساسی شکل می‌گیرد، قوت و ضعف آن به چه امری وابسته است؟ علامه طباطبائی ضعف در تحقق یک فعل را برخاسته از ضعف اراده می‌داند و ضعف اراده را نیز برخاسته از ضعف در اذعان نفس به علمی که اراده از آن برخاسته است می‌داند. حال که این ربط و نسبت به خوبی مشخص گردید سؤال عمیق تری پدید می‌آید و آن اینکه چرا علم به یک فعل در یک انسان ضعیف تر از دیگری است این ضعف از کجا برخاسته است؟ علامه طباطبائی در تحلیلی جامع علت ضعف علم پیشا کنش را در توجه انسان می‌داند:

«پس روشن شد بین افعال و آثار در شدت و ضعف تفاوت است. این [اختلاف افعال و آثار در شدت و ضعف] به قوت و ضعف علم تکیه دارد و این بدان سبب است که از بین رفتن فعل و اراده آن فقط به سبب از بین رفتن علم است و از بین رفتن علم - که همان اذعان به وجود است - فقط به سبب از بین رفتن اطراف آن [یعنی اذعان و وجود] است. از بین رفتن اطراف یا یک طرف آنها، یا به سبب ثبوت نقیض حقیقی آن [یعنی اذعان به عدم وجود] است یا به سبب زائل شدن آن از نفس است. زائل شدن [علم از نفس] همواره به سبب ضعف در توجه نفس است. زیرا هنگام توجه نفس به آن [علم] و اراده شهود آن، از بین رفتن [آن علم] محال است، مگر اینکه آلت حامل علم، ضعیف شود. [چنانچه مطرح شد زوال علم یا به سبب ثبوت نقیض آن است یا به سبب زوال صورت است] پس در فرض اول که ثبوت نقیض است و در فرض دیگر که زوال صورت - مانند فراموشی ناگهانی - است، فعل خارج از بحث ما است. [چرا که فعل رخ نداده است و فرض ما سخن گفتن درباره شدت و ضعف فعلی که رخ می‌دهد است]. [معلوم است که تفاوت مذکور [در افعال] انسان‌ها و همت آن‌ها به هیچ یک از این دو امر استناد ندارد. [مراد از دو امر، ثبوت نقیض و زوال صورت است؛ با این بیان که تفاوت افعال و همت‌های انسان به دلیل وجود اذعان به نقیض یا زوال صورت نیست، بلکه به سبب شدت و ضعف در علمی است که آن علم پشتوانه عمل آنها است] بنابراین ساقط شدن اراده، فقط به سبب ضعف علم است که این ضعف ناشی از ضعف توجه

نفس است. [ضعف توجه نفس] به این سبب است که نفس به امر دیگری که به آن مشتاق است توجه می‌کند [پس به سبب توجه به آن امر دیگر، آن] اراده ضعیف می‌گردد؛ زیرا نفس از اراده خالی نیست [و همواره اراده‌ای دارد و چون از اراده خالی نیست] از علم خالی نیست، تا فعلش را فرابگیرد<sup>۱</sup> (علامه طباطبائی، ۱۴۰۲، صص: ۳۸۷ و ۳۸۸)

زمانی که اراده فرد ضعیف شده باشد فرد به دفع مانع توجه نمی‌کند؛ بلکه به تقویت مانع توجه می‌کند؛ مثلاً شخصی که تشنه است زمانی که تشنگی‌اش شدید نباشد و مسافت او تا آب زیاد باشد شخص خودش را متوجه سکون و راحتی نشستن می‌نماید حال اگر در این میان خطری مانند تاریکی راه، گرمای طاقت‌فرسا و... نیز در کار باشد به این امور که موید نشستن او هستند بیشتر توجه می‌نماید در این حالت شخص به مانع بودن این امور برای رفع نیاز تشنگی‌اش توجه نمی‌کند؛ بلکه به این امور به‌عنوان مویدی برای نشستن خویش می‌نگرد.

روشن شد که تشکیک در علم به سبب تشکیک در توجه نفس است. همچنین روشن شد نفس خالی از توجه و علم نمی‌گردد؛ لذا نفس با برداشتن توجه از یک صورت، به‌صورت دیگر متوجه می‌شود و هر صورت مانع از توجه به دیگری می‌شود و این مانع شدن به سبب تعدد موارد توجه است؛ بنابراین تشکیک در فعل خالی از همراهی تشکیک در علم نیست، زیرا فرق بین دو فعل که یکی قوی است و دیگری ضعیف، از حیث صدورشان از فاعل، یا از جهت شدت و ضعف در علم است یا از جهت قوت و ضعف ابزار بدنی - یعنی همان قوای حرکتی و حسی - توضیح حالت اول که شدت و ضعف فعل از جهت شدت و ضعف علم است بیان شد. توضیح حالت دوم بدین صورت است که ابزار بدنی در حالت ترس و غم، در نهایت خسته و ضعیف می‌گردد و مقدار خستگی و ضعف ابزار بدنی در این حالات به میزان نفوذ و رسوخ ترس و غم بستگی دارد و

۱. فقد بان أن بين الأفعال والآثار اختلافاً في جانبى الشدة والضعف. ثم نقول: إن ذلك مستندا إلى قوة العلم وضعفه؛ وذلك لأن سقوط الفعل وإرادته إنما هو لسقوط العلم، وسقوط العلم هو الإذعان بالوجوب، أعنى إرتفاعه إنما يكون بارتفاع أطرافه، وارتفاع الأطراف أو أحدها إنما يكون إما بثبوت نقيضها حقيقة، وإما بزوالها عن النفس، والزوال إنما يكون بضعف توجه النفس، إذ مع توجهها إليه وإرادتها شهوده امتنع الزوال إلا لضعف الآلة الحاملة له، فعلى التقدير الأول، أعنى ثبوت النقيض والأخير، أعنى زوال الصورة كنسيان دفعي - مثلاً - فالفعل خارج عما نحن فيه من الفرض، و من المعلوم أن الاختلاف المذكور فى الناس و مهمهم ليس مستندا إلى أحد الأمرين، فإذا سقط الإرادة إنما هو لضعف العلم الناشئ عن ضعف توجه النفس، و ذلك بأن توجه النفس إلى شىء آخر مما تشتاقه، فتضعف الإرادة، إذ النفس لا تخلو عن إرادة ما، فعلم ما لاستيناب فعلها

آن خستگی و ضعف اگرچه از جهت ضعف قوه منبثه ی در عضلات است. اما این خستگی و ضعف یقیناً به علم استناد دارد. پس اگر در هر مورد، خستگی قوه به واسطه علم به ترس و غم باشد پس کمال هر قوه و قوت آن یا به واسطه علم به نبود ترس و غم است یا به واسطه عدم علم به آنها است؛ نه علم به بودن دارد و نه علم به نبودن دارد و ازاین جهت نفس نسبت بودن و نبودن آن لایبشرط است. اما معلوم است هر فعلی که صادر می شود ناشی از علم به صلاح و عدم فساد است و این علم به صلاح و عدم فساد علم به نبود ترس و غم است نه عدم علم به آنها. اینکه علم به صلاح و عدم فساد علم به عدم ترس و غم است می تواند ازاین جهت باشد که عدم فساد شامل عدم ترس و غم نیز است.

عارض شدن خستگی و ضعف برای قوا و ابزار بدنی که به واسطه علم پدید می آید، مانع دخیل بودن علم در شدت و قوت فعل نیست؛ مثلاً علم به اسباب ترسناک و حزن انگیز مانع دخیل بودن علم در شدت و قوت فعل نیست و این امری آشکار است. آنچه مطرح شد در حالت نقص و ضعف در فعل است، این مسئله در حالت زیادت نیز جاری است و هر چه علم به و وجوب یک فعل تمام تر باشد - چه در افعال شهوی باشد چه در غضبی - وقوع فعل تمام تر است.



شکل شماره ۴

از این جا نتیجه گرفته می شود که مراتب فعل که به صورت شدید و ضعیف مرتب گشته اند - از پایین ترین مرتبه تا بالاترین مرتبه و از بالاترین مرتبه تا پایین ترین مرتبه - همراه مراتبی از علم به وجوب و علم هایی به فساد است و ضرورتاً دو طرف شدید و ضعیف وجود دارد و حالت معتدل حقیقی ای که خالی از علم باشد وجود ندارد؛ بنابراین مطلوب اول ثابت گردید. در ادامه نسبت بین شدت و ضعف توجه با شدت و ضعف سایر مراحل صدور فعل و رفتار در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

## جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

بر اساس پژوهش حاضر مشخص گردید که از دیدگاه علامه طباطبائی توجه نقش به سزایی در شدت و کیفیت عوامل مؤثر بر رفتار آدمی دارد و شدت رفتار آدمی به شدت توجه آدمی به عوامل مؤثر بر رفتار بستگی دارد و از این سو عوامل مؤثر بر رفتار تابع توجهات آدمی هستند خواه آن عوامل به سبب رابطه توجهی نفس به بدن برخاسته از نیازهای بدن باشند و یا بر اساس توجهات انسان به امور خارجی متأثر از نیازهای وهمی و اعتباری اجتماع باشد در هر صورت توجه آدمی مشخص‌کننده نوع عامل اثرگذار بر رفتار و شدت عاملیت آن امور است و در یک الگوی نهایی می‌توان فرایند صدور رفتار و فعل از آدمی را در قالب جدول شماره ۵ بیان نمود.

جدول شماره ۵

نوع رفتار	اراده	شوق مؤکد	اعتبار و جوب	علم پیشا کنش		نوع توجه	
		شکل‌گیری احساسات	ضرورت تحقق	نیاز	مزاج و بدن		شاکله شخصی مزاجی
					وهم		شاکله شخصی اجتماعی
		فعل رافع نیاز	پاسخ به نیاز	شدت علم پیشا کنش		شدت توجه <sup>۱</sup>	
شدت رفتار	شدت اراده	شدت شوق				شدت توجه <sup>۱</sup>	

الگوی به‌دست‌آمده از دیدگاه حکمی علامه طباطبائی دلالت‌های بسیاری در رفتار شهروندی سازمانی در علم رفتار سازمانی پدید می‌آورد در ادامه به برخی از آن دلالت‌ها اشاره می‌گردد:

۱. شدت توجه برخاسته از دو عامل تمرکز در توجهات و استمرار در آن تمرکز دارد هر چه توجهات فرد بر امور کمتری متمرکز گردد شدت آنها بیشتر می‌گردد زیرا عوامل حواس پرتی فرد کاهش یافته و واحد توجه فرد بر امور کمتری تقسیم گشته است و از دیگر سو میزان استمرار فرد بر روی یک موضوع سبب رسوخ آن امر در نفس فرد و به تبع آن تشدید توجهات فرد می‌گردد.

## الف) عوامل برنامه‌ای مرتبط با مفهوم توجه:

جدول ۱

در نسبت با توجه	توضیحات	در نسبت با سازمان
توجه به هدف	میزان اهتمام کارکنان سازمان به اهداف سازمان بستگی شدیدی به شدت و میزان توجه آنها به اهداف سازمان دارد، شدت توجهات روی دیگر دو امر تمرکز توجهات و استمرار در آن تمرکز است، این شدت توجهات سبب رسوخ اهداف سازمانی در دامنه معرفتی کارکنان دارد این رسوخ که برخاسته از تمرکز و استمرار در توجهات است سبب می‌گردد ازین‌رفتن اهداف از دامنه معرفتی کارکنان روزه‌روز سخت‌تر گردد و بروز کنش متناسب با این اهداف در کارکنان به نحو مستمر بهبود یابد.	اهداف سازمانی
تأثیر محیط بر توجه	چینش فیزیکی و روانی سازمان نقش مؤثری در مدیریت توجهات اعضای سازمان دارد از این سو محل قرارگیری کارکنان نسبت به یکدیگر، اشیاء اطراف آنان، رنگ‌های محیطی و هر گونه توجه دهنده فیزیکی و روانی نقش به سزایی در مدیریت توجه سازمان بازی می‌نماید. این امر می‌تواند با دلالت دهنده‌های فیزیکی نسبت به فرهنگ متعالی سازمان همراه باشد که البته دقت در عدم افراط در این زمینه می‌تواند افراد را از تله‌های کلیشه شدن اهداف نجات دهد.	ساختار فیزیکی سازمان
حذف توجهات ناهمسو	هر چند ریشه حواس‌پرتی به درون انسان‌ها باز می‌گردد؛ اما از آنجاکه برخی از افراد در این زمینه به شدت متفعل هستند، لازم است محیط سازمان طوری طراحی شود که از ورود عوامل مخل توجه در سازمان جلوگیری نماید، این امر گاه جنبه عمومی دارد و گاه جنبه اختصاصی پیدا می‌کند امور اختصاصی مخل توجه می‌تواند با روش مصاحبه یا پرسش‌نامه‌ای از تک‌تک اعضای سازمان به دست آید و از این جهت محیط اختصاصی شده کارکنان از حیث توجهات مخل بازآفرینی گردد. در این صورت محیط سازمان یک محیط پویا و فعال نسبت به تک‌تک کارکنان می‌گردد.	ساختار اجتماعی سازمان
همسویی توجه دهنده‌ها	دلالت‌های توجهی موجود در سازمان می‌بایست در یک راستا باشند تا برآیند دلالتی آنها بیشینه گردد در غیر این صورت کیفیت و کمیت مدنظر مدیران از دلالت‌ها زیر سؤال می‌رود و دلالت دهنده‌های غیر همسو یکدیگر را خنثی می‌نمایند. در هم‌افزایی دلالت‌ها می‌بایست دقت نمود دلالت‌هایی که از ارزش بالاتری برخوردار هستند به‌عنوان دلالت‌های حاکم چیده شوند و دلالت‌های عالی در ضمن خود و به	بهره‌وری برنامه

جدول ۱

در نسبت با توجه	توضیحات	در نسبت با سازمان
	نحو فرعی دلالت‌های دانی را تضمین نمایند و نه عکس آن	
چهره و وجه سازمان	تصویر سازمان در ذهن مشتریان برخاسته از توجهاتی است که سازمان با نوع کنش خود به ودیعه می‌گذارد بر این اساس می‌بایست یک سیر توجهی در شکل‌دهی یک تصویر روبه‌بهبود در ذهن مخاطبان را در نظر گرفت این تصویر و چهره سازمان تنها محدود به کنش کارکنان سازمان نمی‌شود، فیزیک سازمان، کمینه نمودن مشقت‌های پیش روی مشتریان، بیشینه نمودن امکانات رفاهی و ارزش افزوده برای مشتریان، شفافیت و عدالت رفتاری و اموری از این قسم همگی بر تصویر سازمان در ذهن مخاطب مؤثر است که هر یک را می‌تواند از نظرگاه توجه به صورت مجزا مورد واکاوی قرار داد.	ویژند سازمان

(ب) عوامل انسانی مرتبط با مفهوم توجه:

جدول ۲

در نسبت با توجه	توضیحات	در نسبت با سازمان
تقویت توجهات متعالی	پدیدآوردن توجهات صحیح نسبت به حقایق متعالی به خصوص حقیقت مبدأ و معاد در کارکنان و برقراری نسبتی صحیح بین اهداف سازمان و حقایق مذکور موجب ایجاد توان بسیار بالایی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی توحیدی در کارکنان می‌گردد. این مسئله می‌تواند تعهدی فراسازمانی و درونی شده در تک‌تک کارکنان پدید آورد و به نحو چشمگیری از انگیزه‌های معمول در سازمان‌ها فراتر رود و به تبع آن کنش افراد سازمان از جهت کمی و کیفی فراتر از انتظار بروز نماید.	انگیزش
رفع توجهات دانی	پاسخگویی مناسب به نیازهای مادی کارکنان سازمان، در ضمن پدیدآوردن توجهات صحیح چنانچه در موارد پیشین ذکر گردید موجب می‌گردد توجهات کارکنان از امور مادی و نیازهای مربوطه ارتقا یافته و در راستای اهداف متعالی‌تر شکوفا گردند، این خودشکوفایی موجب تسریع در تحقق اهداف سازمان است. با رفع شدن هر مرتبه از نیازهای کارکنان توجهات آنها، به نیازهای بالاتر معطوف گردد. بی‌تردید افراط در توجه به این دسته از	انگیزش

جدول ۲

در نسبت با توجه	توضیحات	در نسبت با سازمان
	نیازهای افراد، موجب شکل‌گیری ردیله «حب الدنیا» در آنان می‌گردد و اهداف مدیران در زمینه ارتقای انگیزه‌های افراد نقض گردد.	
توجهات حاکم	فرهنگ سازمانی در حکم هوا برای توجهات کارکنان و مشتریان سازمان است و نحوه زیست و حیات کارکنان سازمان در ارتباط وثیقی با فرهنگ حاکم بر آنان است. از آنجاکه فرایندها، توجه دهنده‌ها، دستورات و کارکنان، شکل‌دهنده فرهنگ سازمان هستند؛ بنابراین بر مدیران مربوطه لازم است که از نظرگاه «توجه» فرهنگ سازمان خویش را مورد واکاوی مجدد قرار دهند.	فرهنگ سازمانی
تأثیر مزاج بر توجه	باتوجه به نقش مزاج در بدن و به تبع آن تأثیر نفس آدمی از بدن، توجهات افراد سازمان متأثر از مزاج آنها است، براین اساس هر امر مؤثر در مزاج افراد در نوع توجهات آنها تأثیرگذار است؛ بنابراین اموری چون نوع توجهات و نوع کنش افراد سازمان، استفاده از وعده‌های غذایی متناسب با مزاج آنها ضروری می‌نماید. این امر در شرایط خاص قابلیت شخصی‌سازی نیز دارد؛ زیرا از دیدگاه علامه طباطبائی مزاج افراد شکل‌دهنده خلقیات و ملکات آنها است؛ از این‌رو تغذیه اعضای سازمان از حیث مدیریت توجه می‌بایست مورد واکاوی مجدد قرار گیرد.	انواع شخصیت
نمایانگری توجهات در رفتار و ارزش‌ها	افراد محصول توجهات خویش‌اند، دقت در گزینش افراد و کارکنان همسو با اهداف سازمان اثربخشی خاصی در فرهنگ سازمان و توجهات آتی کارکنان سازمان دارد و یک گزینش درست، خیل عظیمی از مسائل برخاسته از افراد با توجهات ناهمسو را در سازمان منحل می‌نماید.	گزینش کارکنان
توجه به‌مثابه مهارت	از آنجاکه بهره‌وری و کارآمدی کارکنان و اجزای سازمان با میزان توجه آنها به اهداف سازمان و اهداف متعالیه فراسازمانی رابطه مستقیم دارد و از آنجاکه مدیریت توجه به‌مثابه یک مهارت قابل آموزش است؛ لذا در فرایند ارتقای علمی مهارتی کارکنان، این مهم می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. آموزش این مهارت علاوه بر ایجاد یک خودآگاهی مستمر در کارکنان، سبب ارتقای روزافزون بهره‌وری سازمان می‌گردد.	بهره‌وری کارکنان

تلاش این پژوهش پررنگ نمودن نقش توجه در هویت کارمندان و فرهنگ سازمان است و مصادیق و دلالت‌های ذکر شده منحصر به آنچه ذکر گردید نمی‌باشد و هر یک از مصادیق ذکر شده تنها بخشی از این رسالت را نمایان می‌سازد، بی‌تردید بسط و توسعه کارکردی و مفهومی «توجه» و «مدیریت توجه» در ساحت‌های گوناگون مسائل سازمان می‌تواند موضوع پژوهش‌های آتی هر یک از خوانندگان این پژوهش باشد.





## منابع

قرآن کریم

- برارزاده حمید، رضوی سید محمدحسین، سجادی نصرالله، امیر نژاد سعید، محمدی نصرالله، (۱۳۹۸)، تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی مدیران جهت استقرار نظام کنترل و ارزیابی مدیریت بازاریابی در فدراسیون‌های ورزشی، **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی** در ورزش، تابستان ۱۳۹۸، شماره ۲
- ترکزاده جعفر، راضی الهام، زهرا نجفی، (۱۳۹۶)، تحلیل مقایسه ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز، **مدیریت مدرسه**، دوره پنجم پائیز و زمستان ۱۳۹۶، شماره ۲
- ترکزاده جعفر، فریدونی فائزه، محمدی مهدی، شفیع سروستانی مریم، (۱۳۹۹)، چارچوب عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی دانشگاه، **مطالعات رفتار سازمانی**، سال ۱۳۹۹، دوره ۹، شماره ۱
- حامد دهقانان، بامداد صوفی، یوسف محمدی مقدم، رضا جوادیان، (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی پلیس راهور ناجا، **فصل نامه پژوهش های مدیریت انتظامی**، پائیز ۱۳۹۴ سال دهم شماره ۳
- حسین زاده علی حسین، محمودی زینب، ممینی ایمان، (۱۳۹۲)، بررسی برخی عوامل مؤثر بر کنش‌های فردگرایانه، **دوفصلنامه علمی پژوهش‌های جامعه‌شناسی**، دوره ۲ شماره ۳
- دانایی فرد، حسن، روش‌شناسی مطالعات دلالت‌پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان‌ها، تعاریف، اهمیت، رویکردها و مراحل اجرا، **فصل نامه علمی پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی**، س ۲۲، ش ۸۶ بهار ۱۳۹۵
- زارعی متین حسن، الوانی سید مهدی، جندقی غلامرضا، (۱۳۸۹)، ارائه ی مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی؛ مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی نفت ایران، **مدیریت دولتی**، سال ۱۳۸۹، دوره ۲ شماره ۵
- طالبی طادی جواد، (۱۳۹۹)، نقش اعتبار در فرایند صدور کنش از منظر علامه طباطبائی، **علوم انسانی اسلامی**، ص ۳۲، بهار ۱۳۹۹، شماره ۳۲
- مفید بجنوردی مجید، عبدی حسن، (۱۳۹۷)، هم‌کنشی عاملیت و ساختار در تعیین بخشی به کنش اجتماعی بر مبنای حکمت صدرایی، **معرفت فرهنگی اجتماعی**، تابستان ۱۳۹۷، شماره ۳
- میری عبدالرضا، روزبهبانی علی، محلاتی تقی، (۱۳۹۳)، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی، **مطالعات منابع انسانی**، تابستان ۱۳۹۳، شماره ۱۲
- نوروزی محمد، صالحیان فرد رقیه، قربانی فاراب محمدتقی، (۱۳۹۴)، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در پژوهشگاه صنعت نفت تهران، **مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**، سال ششم بهار ۱۳۹۴، شماره ۲۳

- طباطبائی محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۳۹۰ ه.ق، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات، لبنان، بیروت
- طباطبائی محمدحسین، مجموعه رسائل علامه طباطبائی، ۱۴۰۲ ه.ق، نشر باقیات، ایران، قم
- Batman, Thomas s; Organ, Dennis W(1983). Job satisfaction and good soldier: The relationship between Affect and Employee "citizenship" **Academy of management journal** 26, 000004 Abi/inform global
- Borman, W. C. and Motowidlo, S. J. (1997); "Task performance and contextual performance: The meaning of Personal selection research", **Human performance**, 10, pp 99-109.
- Katz, D. (1964) "The motivational basis of organizational behavior" behavioralScience
- Macenzie S.B., Padsakoff, p.m, and fetter, R (1993); " The impact of Organization Citizenship Behavior on evaluations of salesperson performance", **journal of Marketing** , 57 (70)
- Podsakoff, Philip M; Mackenzie, Scott B; Paine B, Julie Beth; Bachrach and Daniel G. (2000). Organization Citizenship Behaviors: A Critival review Of Thr Theoretical And Emprical Literature And Sujestion for Future Research. **Journal of Management**. Vol.26, no.3, p. 513
- Van Dyne, L. Cummings, L. L, and Parks, j. M, (1995); "Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over Muddied waters)", In L. L. Cummings and B. M. Staw (Eds.) , **Research in Organizational Behavior**, 17 , pp, 215- 285 Greenwich, CT : JAI press

