



کتابنامه فصلنامه علمی-پژوهشی
مجله علمی-پژوهشی
پاییز ۱۳۹۸



دوره ۱، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۸

وقتی که از

"تقریباً هیچ"

دستاوردهای ما

اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن کریم

نقش و تاثیر وفاداری سازمانی در مسئولیت

پذیری و مدیریت منابع انسانی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ان هذا القرآن يهدي للتي هي اقوم

همانا که این قرآن به آئینی که پایدارتر است هدایت می کند



نشریه نشر، سنگی دانشجویی بسرک بسز

حاجبه امتیاز

کانون قرآن و عسرت (علیهس اسلام) دانشجویان سپردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

علیرضا صبا
محمد احمدی

مدیر مسئول
سرمد پیر

دارای مجوز از کمیته ناظر بر نشریات دانشگاهی دانشگاه تهران



سازشترت خنک آرش
اداره کل فرنیکی و حساع



کانون قرآن و عزت دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران
University Of Tehran, College of Agriculture & Natural Resources, Student's Association of the Quran & the Ezra
جمعیة القرآن و العزرت الطلاب کتبه القرآنة و المناصر الطبیعیة جامعتة طهران



شویای هراهفتگی کانونها
شویای هراهفتگی کانونها
شویای هراهفتگی کانونها

برگ سبز، برگی برای حفظ دانش سازمانی | ۸

روی خط خیر

چرخ فعالیت‌های قرآنی بیشتر می‌چرخد | ۱۰



سه‌م دانشگاه تهران در برترین‌های قرآنی کشور | ۱۱

«تنفس»، «اسوه حسنه» نشریات دانشجویی دینی و قرآنی کشور | ۱۲



درخشش کانون قرآن و عترت پردیس کشاورزی و منابع طبیعی در رویش | ۱۴

با نور قرآن

اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن کریم | ۱۵

گزارش

وقتی که از تقریبا هیچ دست‌آورد می‌سازیم! | ۱۹

اخلاق، مسئولیت‌پذیری و دانش سازمانی

نقش و تاثیر وفاداری سازمانی در
مسئولیت‌پذیری و مدیریت منابع انسانی

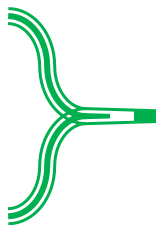
۲۷ |

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ



سرمقاله



برگ سبز، برگ برای حفظ دانش سازمانی

علیرضا صبا، مدیر مسئول نشریه دانشجویی فرهنگی برگ سبز

مهم‌ترین دغدغه‌ی نشریه، حفظ دانش سازمانی و تجربه‌ی اعضای کانون، در طول فعالیت دانشجویی آن‌ها است. در نظر داشته باشید که کانون قرآن و عترت (علیهم السلام) از سال ۱۳۹۲ تاسیس شده است. پس انتظار می‌رود حداقل ۶ سال سابقه فعالیت خودجوش دانشجویی را با خود به همراه داشته باشد. در حالی که می‌دانیم این تجربه در میان بزرگترها و قدیمی‌های کانون به چشم می‌خورد؛ اما کجاست آن قلم روانی که این دانش را که حاصل سال‌ها تجربه است؛ بنگارد و برای نسل‌های بعدی حفظ کند؟!

حمد و سپاس خدایی را سزااست که فرصت آموختن حقایق هستی را از طریق تفکر، مطالعه و تجربه به آدمی آموخت و به او علم نوشتن را تعلیم داد؛ تا هر آنچه را که یاد می‌گیرد، بنگارد؛ تا برای آیندگان به یادگار باقی بماند.

نشریه دانشجویی فرهنگی برگ سبز، با تلاش اعضای کانون قرآن و عترت (علیهم السلام) دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، فرصتی است تا بتواند، "دانش سازمانی" این کانون را برای نسل‌های آینده به یادگار بگذارد.



به آن باید از فرهنگ سازمانی آگاهی یابیم. در آخرین مقاله این شماره ارتباط بین وفاداری سازمانی و مسئولیت‌پذیری، به عنوان یک رکن مهم فرهنگ سازمانی را بررسی می‌کنیم.

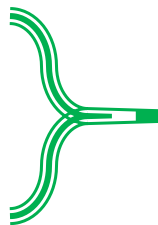
در پایان می‌گویم، بدیهی است که یک حرکت دانشجویی اگر توسط مجریان و مخاطبان اصلی آن، یعنی دانشجویان، حمایت نشود، نمی‌تواند موثر واقع شود. پس از همه‌ی شما خوانندگان عزیز درخواست می‌کنم، برای کمک به این نشریه و این حرکت گام بردارید و برگ سبز را با نظرات، پیشنهادها و انتقادات خود یاری کنید. امید است با یاری خداوند و کمک شما عزیزان، برگ سبز "تحفه‌ی درویشی" ما، مقبول افتد.

نام "برگ سبز" نامی است که هیئت موسس کانون قرآن و عترت (علیهم السلام)، در سال ۱۳۹۲، روی فرم تاسیس کانون نوشته بودند و تا سال‌ها عنوان کانون، کانون قرآن و عترت (ع) برگ سبز بود. هدف از این نامگذاری بر روی نشریه‌ای که قصد دارد دانش سازمانی کانون را حفظ کند؛ این است که نشان دهیم؛ مسیری که امروز کانون در پیش دارد، دور از مسیری که موسسان کانون برای آن در نظر داشتند نیست.

در نخستین شماره از برگ سبز گزارش فعالیت‌های کانون، از مهر ۱۳۹۷ تا کنون را می‌خوانیم. چند خبر مرتبط با حوزه فعالیت‌های کانون را دنبال می‌کنیم. چند خطی هم درباره‌ی اخلاق و قرآن کریم می‌خوانیم. صحبت از دانش سازمانی کردیم؛ برای دستیابی

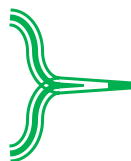


روی خط خبر



با تشکیل شورای هماهنگی فعالیت‌های قرآنی در دانشگاه تهران؛

چرخ فعالیت‌های قرآنی بیشتر می‌چرخد!



کانون قرآن و عترت (ع) دانشجویان پردیسی کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

مجید سرسنگی، معاون فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران، از تشکیل شورای هماهنگی فعالیت‌های قرآنی در این دانشگاه، خبر داد.

به نقل از معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران، ۶ مرداد ۱۳۹۸، مجید سرسنگی با اصحاب رسانه دیدار کرد. معاون فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران در این نشست، شیوه سنتی و ناهماهنگی فعالان قرآنی در ارائه مفاهیم قرآن را به عنوان مشکلات امروز جامعه معرفی کرد و ایراز امیدواری کرد؛ چرخ فعالیت‌های قرآنی در دانشگاه، با تشکیل شورای هماهنگی فعالیت‌های قرآنی، بیشتر بچرخد.

در دانشگاه تهران ۸ کانون دانشجویی قرآن و عترت، مجمع مدارس دانشجویی قرآن و عترت، دارالقرآن شهدای مسجد دانشگاه و چند مجموعه دیگر متولی فعالیت‌های قرآنی دانشگاه هستند.

سی و چهارمین جشنواره قرآن و عترت در قم پایان یافت؛

سهم دانشگاه تهران از برترین‌های قرآنی کشور



۱۵ دانشجوی دانشگاه تهران، عنوان برتر سی و چهارمین جشنواره قرآن و عترت دانشجویان کشور را کسب کردند.



به نقل از معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران، در اختتامیه سی و چهارمین جشنواره قرآن و عترت دانشجویان کشور، دانشجویان دانشگاه تهران ۵ مقام اول، ۴ مقام دوم و ۶ مقام سوم را کسب کردند.

اختتامیه سی و چهارمین جشنواره قرآن و عترت با حضور منصور غلامی، وزیر علوم تحقیقات و فناوری، ۱۰ مهر ۱۳۹۸ در دانشگاه قم برگزار شد.

پرستوهای تیر ۱۱ پر کشیدند؛

«تنفس»، «اسوه حسنه» نشریات دانشجویی دینی و قرآنی کشور

برترین‌های نشریات دانشجویی دینی و قرآنی کشور، در اختتامیه یازدهمین جشنواره سراسری نشریات دانشجویی معرفی شدند.

به نقل از معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ نشریه تنفس از علوم پزشکی تبریز، اسوه حسنه از آزاد اسلامی واحد نجف آباد و تمنای وصال از علوم پزشکی تبریز، مقام‌های اول تا سوم برترین نشریات دانشجویی دینی و قرآنی یازدهمین جشنواره سراسری نشریات دانشجویی بودند.

همچنین سینا جنگجو از شیراز، مصطفی انتظاری هروی از علوم پزشکی مشهد و کاظم صفایی از علوم پزشکی تبریز مقام‌های اول تا سوم بخش مقاله دینی و قرآنی را کسب کردند.



کانون قرآن و عترت (ع) دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

اختتامیه یازدهمین جشنواره سراسری نشریات دانشجویی، با حضور مسئولان دانشگاهی و برگزیدگان، ۵ شهریور ۱۳۹۸ در دانشگاه تهران برگزار شد.



در دانشگاه تربیت مدرس روی داد:

درخشش کانون قرآن و عترت پردیس کشاورزی و منابع طبیعی در رویش

طرح کانون قرآن و عترت پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران در بین ۱۴ طرح برگزیده‌ی کشور، در هفتمین جشنواره ملی رویش قرار گرفت.

به گزارش برگ سبز، کانون قرآن و عترت دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران توانست در هفتمین جشنواره ملی رویش، ویژه ارائه دستاوردها و توانمندی‌های کانون‌های فرهنگی، اجتماعی، هنری و مذهبی دانشجویان سراسر کشور، مقام برگزیده‌ی بخش طرح و ایده را به دست آورد.

طرح برگزیده‌ی جشنواره ملی رویش، حاصل چندین جلسه بحث و بررسی در کانون بود که دست آخر به دلیل مشکلاتی، اجرایی نشد؛ اما توانست افتخارآفرینی کند.



اختتامیه هفتمین جشنواره ملی رویش، پنجشنبه ۷ شهریور ۱۳۹۸، با حضور مسئولان دانشگاهی و برگزیدگان، در دانشگاه تربیت مدرس برگزار شد.



اخلاق حرفه‌ای از منظر قرآن کریم

روح الله طالبی، دانشجوی کارشناسی الهیات و معارف اسلامی

ریا در عمل، به شدت مورد نکوهش قرآن است. برای نمونه در آیات ۲۶۴ سوره بقره و ۱۴۲ سوره نساء، اعمال ریاکارانه تقییح شده است.

مسئولیت‌پذیری: احساس مسئولیت در اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای دارد. قرآن کریم در موارد متعدد مسئولیت افراد را به آنان گوشزد می‌کند. برای نمونه در آیه ۳۶ سوره قیامت می‌خوانیم "آیا انسان گمان کرده بیهوده و بدون هیچ مسئولیتی رها می‌شود؟"

رازداری: این موضوع در حرفه‌هایی چون پزشکی، وکالت و تجارت به شدت مطرح است. قرآن کریم در آیات ابتدایی سوره تحریم، افشای راز پیامبر توسط یکی از همسران او را امری

دامنه‌ی اخلاق حرفه‌ای آن قدر گسترده است که امروزه برای هر حرفه‌ای قواعد اخلاقی خاصی تنظیم شده است. اما معمولا مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای را در موارد مشترکی معرفی می‌کنند که قرآن کریم بر تمامی این ارزش‌های والای اخلاقی تاکید داشته است.

صداقت: راست‌گویی و پرهیز از سخنان کذب که در آیات بسیاری از قرآن به آن اشاره شده است. برای نمونه در آیه‌ی ۳۳ سوره زمر می‌خوانیم "کسی که راست‌گو باشد و سخن راست بگوید و کسی که آن را بپذیرند، پرهیز کارند."

راست‌کرداری: رفتار صادقانه دقیقا در برابر اعمال ریاکارانه به کار می‌رود.



احترام ویژه‌ای قائل شوند. برای نمونه مادران در قرآن شایسته‌ی احترام بسیار دانسته شده‌اند.

تابع قانون بودن: بدیهی‌ست که رعایت قوانین ابتدایی‌ترین امر اخلاق حرفه‌ای است. قرآن کریم همواره مومنان را به حفظ قوانین تشویق و ترغیب می‌کند. تنها بیش از ده بار از قوانین دینی، به عنوان "حدود الله" نام برده شده و مومنان را از نقض آن‌ها بر حذر داشته است.

وفاداری: وفا و حس پایبندی به شاکله‌ی یک حرفه می‌تواند موفقیت یک فرد حرفه‌ای را تقویت کند. قرآن در اولین آیه سوره مائده از مومنان می‌خواهد تا به تمامی پیمان‌ها و قراردادهای و قوانین پایبند باشند و به آن‌ها وفا کنند.

ناپسند شمرده و آن را نکوهش کرده است. هم چنین در آیات دیگری از قرآن استراق سمع نکوهش شده است.

بی‌طرفی: این مولفه مخصوصاً در حرفه‌های رسانه‌ای امر بسیار مهمی تلقی می‌شود. هر فرد و سازمانی در مقام خبررسانی موظف است واقعیت خبری را آن گونه که هست به مخاطب برساند و قضاوت را خود برعهده نگیرد. خداوند در آیه ۳۷ سوره احزاب به پیامبر می‌فرماید که نباید بخشی از اخبار وحی را از ترس مردم پنهان کند و به اطلاعشان نرساند.

احترام: بزرگ‌داشت افراد و احترام به آن‌ها در هر حرفه‌ای پذیرفته شده است. خداوند در آیات متعددی از قرآن به احترام انسان‌ها اشاره کرده و از مومنان می‌خواهد برای افراد خاصی



کانون قرآن و عترت (ع) دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

نگاهی به کارنامه کانون قرآن و عترت دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸؛

وقتی که از "تقریبا هیچ" دستاورد می‌سازیم!

علیرضا صبا، دبیر کانون قرآن و عترت دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

وقتی عبارت معروف "تقریبا هیچ" از زبان رییس کل مستعفی بانک مرکزی به گوش رسید؛ فصل جدیدی در ادبیات رسانه‌های ایران آغاز شد: فصل تقریبا هیچ!



با این وصف، نمی‌توان این وضعیت را به تمام پردیس‌ها و دانشکده‌های دانشگاه تهران تعمیم داد. در جایی دانشجویان کنار نشسته‌اند و تنها به دنبال تامین معشیت و منافع خود هستند و در جای دیگری مسئولان با سوء مدیریت، امان از دانشجویان دغدغه‌مند بریده‌اند!

به پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران می‌آییم. جایی که به گفته‌ی غلامرضا غفاری، معاون فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، محل انتشار نخستین نشریه دانشجویی کشور است. غفاری در آیین اختتامیه یازدهمین جشنواره سراسری نشریات دانشجویی (تیر ۱۱)، سال انتشار این نشریه را ۱۳۱۵ اعلام کرد.

مانند تمام دانشگاه‌های دیگر، در میان فعالیت‌های دانشجویی پردیس،

در فعالیت‌های فرهنگی و دانشجویی، فصل "تقریبا هیچ" رنگ متفاوتی با دیگر فعالیت‌های روزمره جامعه دارد. در شرایطی هستیم که حمایت‌ها از برنامه‌های دانشجویی به دلیل مشکلات مالی در دانشگاه‌ها کمتر شده است. از طرفی در شرایط امروز جامعه، دانشجویان بیشتر به دنبال شغل و تامین نیازهای روزمره خود هستند. فعالیت‌های دانشجویی در دانشگاه‌ها به سردی گراییده‌اند. اما هنوز در دانشگاه تهران چراغ امید روشن است. از فعالیت‌های دانشجویی در حد توان دانشگاه، حمایت می‌شود و هنوز هم دانشجویانی هستند که تا شامگاه روزهای سرد زمستانی، با کوله باری از دغدغه و امید، برای ساختن فردای روشن فرهنگ ایران اسلامی، تلاش کنند.



کانون دست به قلم می‌شود

عنوان "برگ سبز"، عنوانی است که رسول لوائی آدریانی و همکاران او، برای کانون قرآن و عترت پیشنهاد داده بودند. انتخاب این عنوان برای نشریه‌ای که برنامه داشت تا دانش سازمانی کانون را حفظ کند؛ انتخابی مناسب بود. انتخابی که نشان می‌دهد کانون قرآن و عترت از تاسیس‌کنندگان خود دور نیست. در بهمن ۱۳۹۷ و با حکم محمدعلی زارع چاهوکی، مدیرکل فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران، نشریه برگ سبز از کمیته ناظر بر نشریات دانشگاهی این دانشگاه مجوز گرفت. سامانه الکترونیکی این نشریه در اردیبهشت ۱۳۹۸ راه‌اندازی شد تا "برگ سبز" گامی موثر باشد برای "مدیریت سبز". شماره نخست این نشریه پس از طی مراحل قانونی و حقوقی در مهر ۱۳۹۸ منتشر شد.

فعالیت کانون‌های فرهنگی، هنری، اجتماعی و دینی، رنگ و بوی دیگری دارد. رنگ و بویی توأم با «ساخت انسان‌های بهتر و متخصصان آگاه به فرهنگ و جامعه». این را مجید سرسنگی، معاون فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران در نشست هم‌اندیشی با دبیران کانون‌های دانشگاه در اسفند ۱۳۹۷ گفت.

کانون قرآن و عترت دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، از سال ۱۳۹۲ و با تلاش رسول لوائی آدریانی و همکارانش، تاسیس شد. لوائی چند سال کانون را اداره کرد و در انتخابات آبان ۱۳۹۷، علیرضا صبا، سکان‌دبیری کانون را به دست گرفت. در ماه‌های اولیه، کانون مسیر حرکت ۶ ماهه خود را برنامهریزی کرد.



نزدیک و با سیاست‌ها و شکل جدید، آرامین منتشر خواهد شد.

اجرا نشد ولی افتخار آفرید

در دی و بهمن ۱۳۹۷، کانونی‌ها به این نظر مشترک رسیدند که وضعیت کنونی روابط عاطفی جوانان تبدیل به یک وضعیت بغرنج شده است. جوانان راه خود را می‌روند؛ خانواده‌ها شرایط جامعه را مانند زمان خودشان در نظر می‌گیرند؛ مشاوران و روانشناسان سرگرم حل هزاران مشکل دیگرند و این مسائل در اولویت مسئولان و مدیران دانشگاهی نیست. اینجا بود که اعضای کانون با دغدغه‌ی مشترک و با تفکر خلاق گام در بررسی و حل این مشکل برداشتند. جلسات زیادی تشکیل شد و در نهایت طرح «سمینار

آبان ۱۳۹۷ بود که اعضای کانون تصمیم گرفتند؛ نشریه دانشجویی آرامین را برای پرداختن به مسائل اجتماعی و کنشگری موثر در جامعه تاسیس کنند. آرامین به معنای میانجی‌گر قصد دارد تا میانجی‌گر مناسبی بین جامعه امروزی و دین الهی باشد. این دوهفته‌نامه، در اسفند ۱۳۹۷ و با کسب مجوز از کمیته ناظر بر نشریات دانشگاهی دانشگاه تهران، آغاز به کار کرد. فاطمه کرمی نصر و انسیه علی‌یاری، اعضای شورای مرکزی کانون، مدیر مسئول و سردبیر این نشریه هستند. نخستین شماره آن، فروردین ۱۳۹۸ و با موضوع بی‌تفاوتی اجتماعی منتشر شد. بازخوردها و نظرات کارشناسان و فعالان حوزه نشریات دانشجویی دریافت شد و با توجه به شرایط، تصمیم بر این شد آرامین ماهنامه شود. در آینده‌ای



بررسی روابط عاطفی از دیدگاه قرآن کریم» خروجی آن‌ها بود.

در شهریور ۱۳۹۸ اعلام شد و طرح «سینار بررسی روابط عاطفی از دیدگاه قرآن کریم» که اولین محصول مشترک اعضای کانون بود؛ به عنوان ایده‌ی برتر جشنواره شناخته شد.

رسیدن به رویای بین‌المللی بودن!

اسفند ۱۳۹۷، محمدعلی زارع چاهوکی، مدیر کل فرهنگی و اجتماعی دانشگاه، پیشنهاد مدیریت غرفه دانشگاه تهران در بیست و هفتمین نمایشگاه بین‌المللی قرآن کریم را به کانون داد. کانون با توجه به ظرفیت اعضای فعال خود استقبال کرد. در نخستین گام با کانون قرآن و عترت دانشکده الهیات و معارف اسلامی، صحبت شد. فاطمه عسکری، دبیر کانون دانشکده الهیات، پای کار آمد. چند ماه برنامه‌ریزی انجام گرفت. هیچ آرشیوی از فعالیت‌های سال گذشته این غرفه در دسترس نبود. از طرفی



گول بی‌شاخ و دم بروکراسی اداری، دست در دست دیگر مشکلات جامعه گذاشت و اجازه نداد تا این برنامه برگزار شود!

اما این پایان ماجرا نبود. بخش طرح و ایده‌ی هفتمین جشنواره ملی رویش، ویژه ارائه دستاوردها و توانمندی‌های کانون‌های فرهنگی، اجتماعی، هنری و مذهبی دانشجویان سراسر کشور، پذیرای این طرح بود. نتیجه جشنواره



نشریه دانشجویی فرهنگی برگ سبز، دوره اول، شماره یک، پاییز ۱۳۹۸

نمایشگاه‌های پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی در حوزه قرآن کریم و کتاب‌های قرآنی چاپ شده دانشگاهیان، دیگر نمایشگاه‌های این غرفه بودند.

جوانان علاقه‌مند و پای کار کانون‌های قرآن و عترت تجربه چنین میدانی را نداشتند. اما آن‌ها با سخت‌کوشی و تلاش توانستند؛ یادگار خوبی از خود به جای بگذارند.



غرفه دانشگاه تهران در نمایشگاه بین‌المللی قرآن کریم با شعار ترویج اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دوشنبه ۲۳ اردیبهشت ۱۳۹۸ آغاز به کار کرد. نمایشگاه فعالیت کانون‌های دانشجویی قرآن و عترت دانشگاه، قصد داشت تا مخاطبان را با این کانون‌ها آشنا کند.

حلقه‌های دانشجویی با موضوع ترویج اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دیگر برنامه این غرفه بود.



کانون قرآن و عترت (ع) دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

دانشگاه و حضور پویاتر دانشگاه نسبت به دوره‌های گذشته، دست‌آوردهای غرفه دانشگاه تهران در بیست و هفتمین نمایشگاه بین‌المللی قرآن کریم بود.

ریحانه شریعتی و محیا حاجی احمدی، اعضای شورای مرکزی کانون قرآن و

سوال روز غرفه با محوریت مسائل اجتماعی و معرفی کتاب هم برنامه‌ای بود که با استقبال مخاطبان مواجه شد.

فعالیت‌های کانون‌های دانشجویی قرآن و عترت دانشگاه تهران در این غرفه مورد تقدیر علی محمدی، معاون فرهنگی و اجتماعی دانشگاه فرهنگیان کل کشور و قائم مقام بخش دانشگاهی نمایشگاه قرار گرفت.



ارتباط با دیگر مجموعه‌های دانشگاهی قرآنی، نمایش تعهد و فعالیت‌های کانون‌های دانشجویی قرآن و عترت

فصلنامه علمی و تحقیقاتی بین‌المللی قرآن کریم

با شتاب و ترویج اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

نمایشگاه فعالیت‌های کانون‌های قرآن و عترت (ع) رساله، پایانه‌نامه کتاب‌های دانشگاهیان در حوزه قرآن کریم، مقاله‌های دانشجویی و برنامه‌های

۲۳ اردیبهشت الی ۲ خرداد ۱۳۹۸
مصلی یزرگ امام خمینی (ره)
بخش غربی شبستان، درب ۸۲ غربی، بخش دانشگاهیان



شورای سیاستگذاری برنامه وظیفه‌ی و
چینش دکور و تهیه‌ی کاتالوگ را
برعهده کانون گذاشته بود.

همگام با شورای هماهنگی

کانون قرآن و عترت مانند ۹۱ کانون
دیگر، عضو شورای هماهنگی کانون‌های
فرهنگی، هنری، اجتماعی و دینی
دانشجویان دانشگاه تهران است. در
پردیس هم در کنار ۹ کانون دیگر شورای
هماهنگی کانون‌های پردیس کشاورزی و
منابع طبیعی را تشکیل می‌دهد. پس در
قبال این عضویت وظیفه دارد تا همیشه
پای کار کانون‌ها بماند.

کانون‌های دانشگاه تهران بیست سالگی
خود را در ۱۹ آذر ۱۳۹۷ جشن گرفتند.
چه در باشگاه دانشجویان و چه در
پردیس کشاورزی و منابع طبیعی،
اعضای کانون قرآن و عترت در کنار
اعضای دیگر کانون‌ها پای کار ایستادند.

عترت دانشجویان پردیس کشاورزی و
منابع طبیعی از اعضای فعال این غرفه
بودند. همچنین روح‌الله طالبی و عادل
خدادایان، دانشجویان دانشکده
الهیات و معارف اسلامی، دیگر اعضای
فعال غرفه بودند.

برترین‌های قرآنی استان البرز در دانشگاه تهران

اردیبهشت ۱۳۹۸، ماه پرکاری برای
کانون بود. نخستین مسابقات قرآن
کریم دانشگاه‌های استان البرز، به
ابتکار معاونت فرهنگی و دانشجویی
پردیس کشاورزی و منابع طبیعی
دانشگاه تهران، دیگر رویداد این ماه
بود.

کانون این بار تنها مسئولیت اجرایی
داشت. انسبه علی‌یاری به همراه چند
نفر از دیگر اعضا، مسئول اجرای
وظایف کانون در این برنامه بودند.



کانون قرآن و عترت (ع) دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

نمایشگاه مهر هر سال برای پایش سلامت دانشجویان نورود دانشگاه برگزار می‌شود. این نمایشگاه جایی است برای آن که هر چه داریم را نمایش دهیم تا دانشجویان ورودی دانشگاه بدانند که کانون‌ها هم هستند.

غرفه کانون‌ها در نمایشگاه مهر ۱۶ و ۱۷ را اعضای پای کار کانون‌ها در دست گرفتند. اعضای کانون قرآن و عترت هم از این اعضا مستثنی نبودند و در کنار آن‌ها، برای معرفی هرچه بهتر کانون‌ها به دانشجویان ورودی دانشگاه تلاش کردند.

فصل «تقریبا هیچ» سرد است! کسی پای کار نمی‌آید! بودجه‌ها محدودند! راهروهای اداره‌ها پر از پیچ و خم‌اند اما گرمای «امید» چشمان عاشقان فرهنگ این مرز و بوم است که از «تقریبا هیچ» دستاورد می‌سازد!

جشنی که احسان محمدی، دبیر سابق شورای هماهنگی کانون‌های دانشگاه، دبیر آن بود و علیرضا محمدی، دبیر کنونی شورا، مدیر اجرایی آن.

جشنی که در افتتاحیه آن چهره‌های بزرگی چون محمود نیلی احمدآبادی، رییس دانشگاه تهران و هادی خانیکی، استاد ارتباطات دانشگاه علامه طباطبایی و معاون فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم در زمان تاسیس نخستین کانون‌ها در آن حضور داشتند.

۱۳ آذر، در پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، یک ۲۰ سالگی کانون‌ها بریده شد. آن جا هم اعضای کانون‌ها در کنار یکدیگر نشان دادند که وقتی صحبت از کانونی بودن می‌شود، همگی پای کار می‌آیند و بهترین‌ها را می‌سازند.





تصاویری از حضور و مشارکت اعضای کانون در برنامه های شورای هماهنگی
کانون های دانشگاه و پردیس



نقش و تاثیر وفاداری سازمانی در مسئولیت‌پذیری و مدیریت

منابع انسانی

علیرضا صبا، دانشجوی کارشناسی مهندسی ماشین‌های صنایع غذایی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

حضرت علی (علیه‌السلام): با پاداش دادن به نیکوکار، بدکار را از بدکرداری باز دار. (حکمت ۱۷۷ نهج‌البلاغه)

مقدمه

مجموعه‌ها نقش دارد اما "وفاداری" افراد نسبت به مجموعه امر بسیار حائز اهمیت است. یقیناً اگر وفاداری افراد به مجموعه کم باشد، مسئولیت‌پذیری آنان به شدت کاهش می‌یابد.

فرصتی فراهم آمده است تا با مطالعه و بازبینی پژوهش‌های صورت گرفته درباره‌ی وفاداری سازمانی، نسبت به بررسی این امر مهم در مدیریت منابع انسانی کشور، چه در سازمان‌ها و چه

یکی از مهم‌ترین اهداف سومین برنامه راهبردی دانشگاه تهران، "ارتقای اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی" است. طبیعی است که در هر سازمان، کارخانه، موسسه، تشکل دانشجویی و...، مسئولیت‌پذیری کارمند، مدیر، کارگر، عضو و... نقش مهم و موثری در پیشبرد اهداف آن مجموعه دارد. عوامل زیادی در افزایش مسئولیت‌پذیری افراد نسبت به



فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترکی است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند. فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که در افراد، تعهدات و پایبندی‌های فراتر از منافع و علایق شخصی به وجود آید. در نتیجه آنچه که وفاداری سازمانی نامیده می‌شود، رابطه‌ی مستقیم با فرهنگ پذیرفته شده‌ی سازمان داشته و متاثر از آن است.

به تعبیری می‌توان وفاداری سازمانی افراد را این چنین تعریف نمود: نیروی کاری که نسبت به موفقیت سازمان احساس تعهد نموده و بر این باور است که سازمان مطبوعش بهترین انتخاب برای کار کردن است. این نیروها نه تنها برنامه دارند که در سازمان باقی بمانند بلکه عملاً هم به دنبال گزینه جایگزین نیستند و توجهی به سایر پیشنهادها نمی‌کنند.

در صنایع، توجهی ویژه شود. بدون شک تحقق مسئولیت‌پذیری بدون در نظر گرفتن وفاداری سازمانی ممکن نخواهد بود. در این مجال به تاکید بر وفاداری سازمانی به عنوان یک امر مهم در مسئولیت‌پذیری و مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود.

وفاداری سازمانی چیست؟

در فرهنگ دهخدا وفاداری به عنوان درستی و صداقت، راستی و صمیمیت در زندگی و روابط تعریف شده است. در واقع وفاداری را می‌توان پایداری و ثبات در روابط و صداقت در تعاملات و عمل کردن به تعهدات تعریف نمود.

وفاداری سازمانی زیر مجموعه فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی نیز زیرمجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول حاکم بر سازمان است که به آن دانش سازمانی گویند. به تعبیر رابینز،



احساس وفاداری به سازمان موجب می‌شود کارکنان با انگیزه‌ی بیشتر و مشتاقانه به فعالیت بپردازند و در نتیجه خروجی آن‌ها به مراتب بهتر و بهره‌وری آن‌ها بالاتر خواهد بود. کارکنان وفادار به سازمان، نسبت به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند و در راستای این اهداف فعالیت کرده و تصمیمات مدیران را به اجرا می‌گذارند. فردی که به سازمان وفادار است سریع‌تر و با خشنودی بیشتر تغییرات در سازمان را می‌پذیرد و خود را با آن‌ها وفق می‌دهد؛ چون خود را بخشی از سازمان می‌داند و سیاست‌های سازمان را درک می‌کند.

وفاداری سازمانی و رضایت

شغلی

رضایت شغلی مقوله‌ای مهم و تاثیرگذار در عملکرد کارکنان است.

به تعبیر رایینز وفاداری سازمانی، شناسایی سطوح پرخاشگرانه و تهاجمی سازمان، شرکت در فعالیت‌های سازمانی و امید به تبدیل شدن به عنوان عضوی ثابت و بلندمدت در سازمان است. وفاداری سازمانی یک امر ذاتی است که بر اثر احساس وابستگی، اشتیاق به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد و همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی، در انسان وجود دارد.

سه عامل: هویت، درون‌سازی و انطباق، به عنوان ابزار اندازه‌گیری وفاداری سازمانی معرفی شده‌اند. هویت و درون‌سازی، ارزش‌های شرکت را شکل می‌دهند؛ در حالی که انطباق نشان دهنده‌ی تمایل و درگیری کارکنان در مسائل سازمانی است.



افراد ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محل کار خود را ترک می‌کنند. دوم، کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛ سوم، با افزایش رضایت شغلی، تعهد کاری (تعهد سازمانی) افزایش می‌یابد. پژوهش‌ها حاکی از آن است که وفاداری سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارد و رابطه منفی با نقل و انتقال و غیبت کارکنان دارد. به دیدگاهی می‌توان گفت عدم رضایت شغلی به عدم تعهد شغلی و در نتیجه به عدم مسئولیت‌پذیری منجر می‌شود.

از نمونه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و نتایج آن می‌توان به این موارد اشاره کرد:

رضایت کارکنان یک اصطلاح فنی، برای تشریح این موضوع است که آیا نیروی کار شاد، سر زنده و خرسند است و آرزوها، خواسته‌ها و نیازهایش در محیط کار برآورده می‌شود یا خیر؟ جلوگیری از ترک سازمان با مدیریت صحیح و برقراری روابط انسانی و اجتماعی سالم و فراهم کردن محیطی مناسب که باعث خشنودی و رضایت کارکنان شود و در نتیجه مانع از ترک سازمان و هزینه‌های ناشی از آن گردد؛ یکی از اهداف اصلی مدیریت منابع انسانی است.

منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی از رابطه‌ی بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد، است.

مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنانشان اهمیت بدهند. اول،



دو رهبری متفاوت در سال ۱۹۹۰ شکل گرفت، دریافت شد که تساوی عدالت سازمانی در دامنه کاری کارکنان، رضایت شغلی و وفاداری سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

از دیگر موارد موثر در رضایت شغلی و وفاداری سازمانی، می‌توان به مدیریت توسعه منابع انسانی، مدیریت جبران خدمات و مدیریت ارتقا، حفظ و نگهداری منابع انسانی اشاره کرد.

چه کنیم تا وفاداری سازمانی افزایش پیدا کند؟

می‌دانیم تصویر ذهنی از برند مجموعه نقش موثری در افزایش وفاداری سازمانی دارد؛ بنابراین عدم بهره‌برداری درست از توان بالقوه موجود در تصویر ذهنی برند، به عنوان اهمی در جهت افزایش رضایت و وفاداری کارکنان باعث به هدررفتن

لو و ژانگ در سال ۲۰۰۳ به مطالعه در مورد رابطه‌ی بین رضایت شغلی و وفاداری سازمانی در صنایع هنگ کنگ پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شغل، آموزش‌های قبل و ضمن خدمت، پاداش عادلانه و رضایت شغلی بر وفاداری سازمانی افراد موثر است. همچنین در پژوهشی که ریکاتا در سال ۲۰۰۲ و در تجزیه و تحلیل رفتار ۹۳ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی انجام داد، نشان داده شد که وفاداری سازمانی و رضایت شغلی افراد با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط نزدیک دارد. در پژوهش بلان در سال ۱۹۹۷ در رابطه با عوامل موثر بر وفاداری سازمانی نشان داده شد که رضایت شغلی به عنوان متغیر واسطه‌ای بر وفاداری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. در پژوهشی که در میان دو گروه از کارکنان یک شرکت با



رسالت‌های خود می‌بیند و در راه تحقق آنها بیشترین تلاش را می‌کند که این در اوج مسئولیت‌پذیری فرد است.

تناسب شغل با مهارت‌ها و علایق، به تمرکز بیشتر و دقت بالاتر و کوشش بیشتر فرد و در نتیجه وفاداری بیشتر وی به سازمان، منتج می‌شود. یکی از نقاط قوت این امر بروز خلاقیت کارکنان در زمینه‌ی شغلی‌شان و اهداف سازمان است که نقش بسیار موثری در تقویت سازمان دارد.

به دنبال این موارد می‌توان به امنیت شغلی، آموزش صحیح و مناسب، روابط سازمانی و مشارکت اجتماعی اشاره کرد که از عوامل موثر در تقویت وفاداری سازمانی فرد هستند.

رهبری توزیع شده، به معنای تقسیم مسئولیت میان ارکان مجموعه به طور صحیح می‌تواند عامل مهمی در افزایش

این سرمایه‌ی گران‌قیمت سازمان می‌شود.

معنویت یک عامل مهم دیگر در وفاداری سازمانی است. در هر سازمان، در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی، معنویت داریم. معنویت فردی علاقه شخص و وابستگی نسبت به کار در سازمان و دیدن نوعی هدف و معنا در کار سازمان است که باعث علاقه‌مندی فرد به کار در سازمان می‌شود. در بعد گروهی معنویت، به همبستگی میان فرد با سایر کارکنان پرداخته می‌شود. در این سطح کارکنان ضمن حفظ ارتباط معنوی بین خود، به واسطه‌ی اهداف مشترک با یکدیگر نزدیکی و وابستگی خواهند داشت. در نهایت معنویت در بعد سازمانی، یکی دانستن خود با سازمان است که در این سطح فرد اهداف، ارزش‌ها و رسالت‌های سازمان را همسو با اهداف، ارزش‌ها و



مدیران باید با شناسایی عوامل مستقیم و غیرمستقیم موثر در رضایت شغلی و طراحی ساز و کار مناسب و روشن برای حل مشکلات، در جهت افزایش رضایت شغلی و در نتیجه وفاداری سازمانی تلاش کنند.

سخن پایانی

بایستی در نظر داشت که جدای از آنکه مسئولیت‌پذیری امری ذاتی و متناسب به هر فرد است، تقویت روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری در افراد مستعد و علاقه‌مند مستقیماً به تصمیمات مدیران برمی‌گردد. چنانچه مدیری با سوءتدبیر مسئولیت‌پذیری کارمند خود را با عدم رعایت نکات مطرح شده، کاهش دهد؛ سازمان پاسخگوی این اشتباه خواهد بود. این در حالی است که تشویق فرد مسئولیت‌پذیر ضمن تقویت میزان وفاداری سازمانی فرد می‌تواند؛ افرادی که در سطح

وفاداری سازمانی باشد. بایستی در نظر داشت که حذف لایه‌های مدیریتی نیز از عوامل مهم این امر است.

در ادامه چند نکته موثر در افزایش وفاداری سازمانی افراد، برای مدیران را گوشزد می‌کنیم:

مدیران سعی کنند به دنبال کارکنانی باشند که ماندگارند. به دیگر بیان، بیش از آنکه به فکر بیرون راندن کارکنان بی‌فایده باشیم، باید در حفظ کارکنان سرآمد بکوشیم تا در طرح‌های ریزش، به سرعت جذب مشاغل جدید نشوند.

قدرشناسی از مهمترین دلایل ترک سرآمدان از سازمان است. مدیران منابع انسانی می‌توانند با قدردانی از افراد و جويا شدن نظر آن‌ها درباره‌ی کار و بهبود و اثربخشی سازمان، به حل این مشکل کمک کنند.



مسئولیت پذیری کمتری قرار دارند، نسبت به افزایش حس مسئولیت پذیری در خود، ترغیب کند. در این مجال با معرفی و تشریح وفاداری سازمانی و رضایت شغلی و تاثیر آن بر مسئولیت پذیری و موفقیت سازمان، همچنین با برشمردن چندی از راه‌های افزایش وفاداری سازمانی، تلاش کردیم تا گامی در جهت ترویج مسئولیت پذیری برداشته باشیم. باشد که مقبول افتد.

منابع

۱. بررسی تاثیر تصویر ذهنی برند بر وفاداری کارکنان، میرزا حسن حسینی، دانشکده مدیریت سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور تهران مرکز، وحیدرضا حلوائیها، سعید رمضانی، دانشگاه پیام نور تهران مرکز، مجله مدیریت توسعه و تحول

۲. طراحی مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به وفاداری سازمانی، حسین حیدری، دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی، فرانک موسوی، استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه، سید رضا حسنی، استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه، مجله مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۳. وفاداری سازمانی، مسعود طه‌زاده، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مجله موج، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی





نشریه نشر، هنر، مکتبی و دانشجویی بزرگ بسز

ما را بخوانید...د

Bargesabzsj.ut.ac.ir

شما را می خوانیم...م

utcanquran@yahoo.com



معاونت هنر و ادبیات
اداروکل فرهنگی و اجتماعی



شورای هماهنگی کانون‌های فرهنگی
هنری، اجتماعی و دینی دانشگاه تهران
University of Tehran Coordination
Council for Cultural Associations



کانون قرآن و عترت دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران
University Of Tehran, College of Agriculture & Natural
Resources, Student's Association of the Quran & the Etrat
جمعية القرآن و العترت الطلاب كلية الزراعة و المصادر الطبيعية جامعة طهران