



مؤلفه های اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها

حمید احمدی هدایت¹، مصطفی کریمی²، مولود سعوه

¹دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شاهد تهران، teacher67@gmx.com

²دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شاهد تهران، sinak62@gmail.com

³دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شاهد تهران، moloodsaveh@Gmail.Com

چکیده

اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر کار دیگر باشد. هر مجموعه سازمانی دارای کدهای عملی و رفتاری با ساختار حرفه‌ای متداول برای اعضای خود است که باید آنها را رعایت کنند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثر بخشی تعامل‌های اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول یاد شده است. این نوشتار، ضمن مروری بر مفاهیم، اهمیت و ضرورت، به بررسی اخلاق در آموزش عالی در چهار بعد مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی، و عوامل رشد و گسترش و روش به کارگیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌پردازد.

ارتقای مداوم کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی، مستلزم توسعه درونزای فرهنگ ارزشیابی است که به نوبه‌ی خود نیازمند روحیات و رفتارهای خود ارزیابی و خود تنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان یاران و ذینفعان آموزش عالی است. هدف مقاله‌ی حاضر کمک به شناخت بیشتر جایگاه اخلاق دانشگاهی و حرفه‌ای علمی در توسعه‌ی فرهنگ ارزشیابی، در دانشگاهها و مراکز علمی است. مقاله همچنین می‌کوشد که شناخت بیشتری نسبت به چگونگی و ساز و کارهای توسعه‌ی اخلاقیات حرفه‌ای علمی فراهم بیاورد. برای این کار روش تحقیق «نظریه‌ی برخاسته از داده‌ها» به کار گرفته شده است. بازی ارزشیابی آموزش عالی ناشی از یک رشته موجبات علی است که اخلاق حرفه‌ای علمی به عنوان یکی از مهمترین سائقهای رفتاری، از جمله‌ی این موجبات علی به شمار می‌آید. این در حالی است که اخلاق علمی، وضعیت بحث انگیزی در ایران دارد که خود ناشی از مسئله آمیز بودن زمینه‌های موجود فرهنگ دانشگاهی و فرهنگ اجتماع علمی در کشور است. البته این امر، به نوبه‌ی خود، انعکاسی از ضعف‌ها و نارسایی‌های عمومی در اخلاق اجتماعی است که آن هم تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای، محیطی، ساختاری و تاریخی شکل می‌گیرد. بنابراین وضعیت مسئله انگیز اخلاق علمی ما، با رویکردهای اراده گرایانه و خطانگارانه، قابل توضیح نیست بلکه باید اولاً منطق محیطی، زمینه‌ای و ساختاری فهمیده شود و ثانیاً بسترهای تعاملی برای دست به کار شدن خود دانشگاهها و انجمن‌های علمی و تخصصی و نهادهای حرفه‌ای فراهم گردد چرا که توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای، نه با پند و اندرزها و نه با فرهنگ سازی‌های بیرونی (به ویژه از نوع دولتی آن)، بلکه از طریق کنشهای ارتباطی خود یاران و ذینفعان اجتماع علمی و دانشگاهی، و به صورت شیوع و انتشار درونزا، میسر می‌شود.

کلید واژه: اخلاق - اخلاق حرفه‌ای - دانشگاهها - آموزش عالی

اخلاق در ایران باستان مجموعه آموزه‌هایی است که در دو زمینه پاسداشت زندگی و جدال با شر خلاصه می‌شود. به تعبیری اخلاقیات با تعلیم دیانت، عدالت، شجاعت و اعتدال سامان یافته است. اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از وصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت به کار می‌رود، تعریف شده است. سیر اخلاق حرفه‌ای در ایران باستان نشانگر آن است که شغل و حرفه برای هر کس ذات کاری او تلقی می‌شد و باید همچون قابلیت ذاتی و اکتسابی در راه مبارزه با اهریمن به کار می‌رفت از این روی حرفه، مفهومی اخلاقی و مقدس تلقی می‌شد.

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول مذکور است. در جامعه فاقد اخلاق، حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده کردن و پیشرفته کردن مشکلات نتیجه‌ای نخواهد داشت و افراد به دزدانی با چراغ تبدیل خواهند شد.

بسیاری از رفتارها و اقدام‌های مدیرها و کارمندا، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. بی توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگوسازد. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها به آسانی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می‌شود.

در این نوشتار، با توجه به دیدگاه نظریه پردازها درباره اخلاق، مفهوم شناسی و اهمیت اخلاق حرفه‌ای، عوامل رشد و گسترش اخلاق حرفه‌ای و اخلاق در آموزشی عالی بررسی می‌شود.

مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای

فلسفه اخلاق^۱ یا اخلاق پژوهی، دانشی است که از اصول و ارزشهای اخلاقی^۲ بحث می‌کند؛ ارزشهایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی و بایستگی و نبایستگی هستند. اخلاق پژوهی به مبادی اخلاقی افعال می‌پردازد. رویکردی که ریشه‌ی آن به ارسطو و کتاب مشهور اخلاق او

1. Ethics

2. Moral principles and Values

- اخلاق نیکوماخوس^۳ - بر می‌گردد، گوهر فعل اخلاقی را رفتار عقلانی متعهد به خیر جمعی می‌داند. اخلاقیات از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظامهای هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارب و نگرشهای مردمان تأثیر می‌پذیرد. همان گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق در سطح زیر نظامها نیز موضوعیت دارد. اخلاق حرفه‌ای^۴ به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزشهای اخلاقی یک نظام حرفه‌ای- مانند حرفه‌ی پزشکی، حرفه‌ی وکالت، حرفه‌ی مهندسی یا ... - می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است.

آموزش عالی نیز نظامی حرفه‌ای است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی^۵ عاملانی را پوشش می‌دهد. افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش عالی می‌تواند به لحاظ اخلاقی مورد بحث قرار بگیرد. برای مثال: یک نوع تدریس می‌تواند موجبات یادگیری مطلوب دانشجویان را متناسب با تحولات علمی و تقاضاهای جامعه، فراهم بیاورد یا نیاورد. یک فعالیت تحقیقاتی یا در حوزه‌ی فناوری می‌تواند با محیط زیست، ایمنی، حریم خصوصی دیگران و منافع متعارض اجتماعی ارتباط یابد و محل پرسشها و تأملات اخلاقی شود. فناوری اطلاعات می‌تواند حریم خصوصی را تهدید کند و دانش هسته‌ای می‌تواند منشأ خطر برای صلح و همبستگی جهانی بشود. نوع فناوری می‌تواند کیفیت زیست بوم را به مخاطره افکند. از این روست که اخلاق علمی و اخلاق آموزش عالی موضوعیت می‌یابد و به مباحث اخلاقی مربوط به تولید و انتقال و مبادله‌ی دانش می‌پردازد.

هرچند مباحث اخلاق حرفه‌ای علمی، پیشینه‌ی طولانی دارد اما به ویژه از دهه‌ی 70 در قرن بیستم میلادی بود که به دنبال جنگ ویتنام و پیامدهای رسوایی واترگیت، موج تازه‌ای از توجه به ابعاد اخلاقی علم و فناوری به میان آمد. در 1978، دانشگاه ییل^۶ و انجمن ارزش‌های آموزش عالی^۷، مبتکر فعالیت‌هایی دانشگاه محور شدند که کانون توجه آن، ترویج اخلاق پژوهی بود.

موضوع دیگری که به اهمیت اخلاق علمی در یکی - دو دهه اخیر دامن زد، رشد پرشتاب علم و فناوری، همزمان با ضعف و مسئله‌آمیز شدن نظام‌های سنتی اخلاقی در جوامع (به ویژه در مراحل گذار اجتماعی تغییرات) بود. در نتیجه این پرسش به میان آمد که با این حد از تصرف ذهنی و فنی در عالم و آدم که با پیشرفت دانش و فناوری ظاهر می‌شود آیا فعالیت‌های علمی و فناوری ما، متعهد به کیفیتی مبتنی بر منطق اخلاقی و خیر جمعی نیز هست؟ اعتماد عمومی^۸ به کیفیت نظام حرفه‌ای علمی، به یک لحاظ، موکول به پاسخ این پرسش است. به ویژه باتوجه به فرایند جهانی شدن و بین‌المللی شدن علم و آموزش عالی، نیاز به زبان مشترک در اخلاق، آن هم در مقیاس جهانی احساس می‌شود.

مفهوم شناسی و اهمیت اخلاق حرفه‌ای

هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از نظر شغل است. پزشک به عنوان شخص حقیقی مسئولیت‌های اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای می‌آفریند. مفهوم اخلاق حرفه‌ای، از علم اخلاق اتخاذ شده است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست

3. Nichomachean Ethics

4. Professional Ethics

5. Human Behaviors

6. Yale University

7. The Society for Values of Higher Education

8. Public Trust

از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می کند. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در چارچوب اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباط ها و افزایش زیان ها در سازمان می شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت اطلاع رسانی واقعی نمی کنند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تاثیر چشم‌گیری بر روی تکاپوها و نتیجه‌های سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهرطوری را افزایش می دهد، ارتباطها را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها آسان می شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می شود. صاحب نظران بر این باورند «مهم ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به سوان نظام فلسفی‌ای که هدایت و تصمیم‌گیری معنوی انسان ها را در بردارد، تعریف می شود و اخلاق حرفه‌ای این تصمیم‌گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می دهد».

اخلاق اساس جدای از موضوع‌های مادی است و بعد معنوی دسته بندی های حرفه ها را که دارای هدف ها و منافع مشتری هستند را دربر می گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه‌ای می گویند. حرفه‌های گوناگون برحسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می باشند، معیارهای اخلاقی ضوابط مشترک مسئولیت ها و وظایفی را که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می دهد، مشخص می کنند. باید اذعان داشت، معیارهای اخلاقی چارچوپس را برای ارزش ها، شاخص ها، مسئولیت ها و حقوق سازمان ها ارائه می دهند. معیارهای اخلاقی همچون نقشه های راهنمایی هستند که به اعضا یک سازمان کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی ایفاء نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی؛ فرهنگ مدنی روز و به ویژه در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. پیامبر اسلام (ص)، مدیریت رفتار سیاسی و اجتماعی مسلمانان را از مدیریت و آموزش افکار آنها شروع کردند. آن حضرت آنچه در عمل از پسران خود می‌خواست، همگی پس از ارائه و فهماندن ارزش ها و روش‌های لازم بوده است. ایجاد تفکر صحیح و معرفت شفاف و بی ابهام، تعمیق اخلاق فضیلت محور و معرفی جذابیت های معنوی انسانی و اسلامی و همچنین ایجاد و مدیریت رفتار صحیح مبتنی بر بصیرت و انتخاب از گام‌های مهم و مبنایی در شکل دهی به است اسلامی بوده است⁹.

ریبولد، هاکس و جیمنز در پژوهشی به اخلاق حرفه‌ای و ارزش های منحصر به فرد آن پرداخته اند. آنها معتقدند قوانین و استانداردهای اخلاقی، رفتار را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می کنند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای، آیینی برای حفظ تشخیص حرفه‌ای و رفتار در محل کار است. اخلاقیات، مربوط به مسائل اجتماعی نیز می باشند و محصول فرهنگ جوامعی هستند که آنها در آن تعریف شده اند. همین طور آنها، انتظارات اخلاقی گروه‌های کاری را قانونمند کرده‌اند. این انتظارات شامل پاسخ گویی به مافوق، به عموم، به قانون و همین طور به خود شخص است. شاید افراد حرفه‌ای، پیشه ها را انتخاب می کنند تا ارزش‌های شخصی خود را هماهنگ کنند و آنها را در یک مدل یکپارچه پیوند دهند و برای استدلال اخلاقی هدایت کنند.

نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن بنگاه ها را سخت آسیب پذیر و متضرر می سازد. دستیابی به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت راهبردی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای در رشد اخلاق جامعه نیز نقشی مهمی دارد. هنگامی که رفتارهای مثبت حرفه‌ای در افراد ملکه ذهنی شوند و به عادت بدل شوند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده نیز برده می شود. از این رو، استفاده از کدهای رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه‌ای، بلکه موجب رشد اخلاق افراد در حوزه‌های دیگر نیز می شود. افزون بر این، می بایست تاثیر بهبود اخلاق شاغلین را بر رفتارها و اخلاق خانواده ایشان اضافه نمود، که این موضوع بر دایره جمعیتی تاثیر رمزهای رفتاری می افزاید.

9. فصلنامه نشاء علم، سال اول، شماره 2- خردادماه 90

بنابراین، می‌توان به این نتیجه رسید که رمزهای رفتاری و اجرای صحیح آنها در میان کارمندهای سازمان های گوناگون می‌تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی رشد اخلاقی گرایش دهد.

اخلاق در آموزش عالی

اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیئت علمی در اجرای مسئولیت های حرفه‌ای، ذینفع های گوناگون آموزش عالی را حمایت می‌کند. بطور کلی، با در نظر گرفتن بازیگران دورن سازمان و اصلی دانشگاهها که عبارت از مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیئت علمی و دانشجویان هستند، و مأموریت های آموزشی، پژوهشی، کار آفرینی، فرهنگی و خدمات اجتماعی دانشگاه توسط این اعضا به انجام می‌رسد. همچنین، با توجه به گفتگوهای مطرح شده در ضابطه های اخلاقی دانشگاه های برتر، می‌توان ضوابط اخلاقی در آموزش عالی را به چهار دسته مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تقسیم کرد.

اخلاق مدیریتی : بسیاری از موضوع های اخلاقی در نهاد های آموزش عالی به مسائل اجرایی و مدیریتی اختصاص دارد. عنوان اخلاق مدیریتی چالش انگیز است، چون مدیران نه تنها مسئولیت رفتار خود را برعهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلف های اخلاقی دیگران در سازمان نیز هستند. اخلاق مدیریتی مدیران آموزش عالی به این موضوع می‌پردازد که مدیران نه تنها مسئولیت رفتار خود را بر عهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلفات اخلاقی دیگران در سازمان نیز هستند. افزون بر این، تمامی ذینفعان آموزش عالی به اخلاق مدیریتی دانشگاه ها علاقه مند و حساس هستند. اخلاق مدیریتی به تضمین این امر کمک می‌کند که مدیران در هدایت تلاش های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی دانشگاه ها و جهت دادن به خدمات تجاری، کار آفرینی و اجتماعی آن، به شکلی درخور و مناسب رفتار کنند. قوانین و دستورالعمل های اخلاقی به تنهایی زمینه شکل گیری رفتارهای اخلاقی در دانشگاه ها نیست. با این حال، مدیران آموزش عالی نقش تدوین معیارهای اخلاقی در دانشگاه را دارند و هنجارهای مورد استفاده آنها، و رفتارهای برخاسته از این هنجارها، الگویی را بر بخشهای دیگر درباره اینکه چه چیزی ارزشمند و قابل قبول است، پدید می‌آورد. گرچه اخلاق رؤسای دانشگاهها بیشتر به عنوان اخلاق مدیریتی مورد توجه بیشتر بازیگران و ذینفعان آموزش عالی است، لیکن موضوع های متفاوت دیگری مانند مسائل امنیتی، تخلف های اینترنتی، شهریه و کمک های مالی، تصمیم های درباره دانشجویان و استادان، مدیریت اسناد و مدارک، تخلف های مالی و قانونی، سوء استفاده از قدرت و از این قبیل، موضوع هائی هستند که به اخلاق مدیریتی مدیران آموزش عالی مرتبط هستند. برخی از معیارهای اخلاق مدیریتی که مدیران آموزش عالی باید خود عامل به آنها باشند و بر اجرای درست آنها نظارت و همت گمارند، عبارتند از:

1. مشارکت فعالانه در فرآیند تصمیم گیری حرفه‌ای و تصدیق و حمایت دیدگاه های حرفه‌ای
2. در نظر گرفتن آمادگی حرفه‌ای خود و سایر افراد در پذیرش یا پیشنهاد مسئولیت ها و سمت ها
3. اصلاح خطاهای مشاهده شده و تایید شده و خود و همکاران با ارائه رفتار حرفه‌ای و کسب نظر و همکاری دیگران
4. داشتن رفتار منصفانه و عادلانه با همکاران، فراگیران و مدرسان، هنگام فعالیت در یک پست مدیریتی
5. امانتداری در استفاده از منابع و امکانات دانشگاه
6. ارزیابی به موقع و تشویق و اهدای پاداش بر اساس شایستگی و عملکرد کارکنان و اعضای هیئت علمی
7. خودداری و برخورد با شایعه سازی، تهمت، غیبت، خبرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد را در دانشگاه تضعیف می‌کند.
8. خودداری و جلوگیری از تبعیض و همچنین آزار و اذیت کارکنان، فراگیران و مدرسان بر مبنای دیدگاه سیاسی آنان، دلایل نژادی، مذهبی، جنسیتی، مسایل قومی، وضعیت جسمی

9. محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی، خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، شغلی و تحصیلی کارکنان و دانشجویان
10. پذیرفتن مسئولیت در صورت داشتن قابلیت و توان مدیریتی (به ویژه در دانشگاه‌هایی که اعضای علمی توانا فعالیت می‌کنند).

اخلاق آموزشی

رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری در دانشگاه است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم آموزی از طرف دیگر رعایت شود. این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی مرتبط با آنها به طور معمول مورد توجه اعضای هیئت علمی علاقه مند به علم، آموزش و یادگیری قرار گرفته و از سوی آنها مورد حمایت قرار می‌گیرد. برخی از ضوابط اخلاقی آموزش دانشگاهی که مدیران آموزش عالی باید خود عامل به آنها باشند و بر اجرای درست آنها نظارت و همت گمارند، عبارتند از :

- 1- تلاش برای شناسایی و رفع نیازها و مسائل مرتبط با فراگیران و مدرسان
- 2- تشویق و راهنمایی مدرسان و فراگیران در پیروی از قوانین و ارزشهای دانشگاهی
- 3- احترام به استادان و دانشجویان، در مقام انسانی آنها
- 4- حفظ ارتباط با فراگیران و مدرسان و تبعیض قائل نشدن بین آنها در برخورداری آموزش و تسهیلات یادگیری
- 5- ارزش گذاری مناسب به حقوق، دستاوردها، نظرها و مشارکت هیئت علمی در فرآیند یاددهی و یادگیری
- 6- حمایت و دفاع از استادان و دانشجویانی که مورد آزار، غرض ورزی، مزاحمت، تهدید، تبعیض و اعمال غیر اخلاقی در ضمن آموزش، یادگیری و ارزشیابی قرار می‌گیرند.
- 7- محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی و ارزشیابی دانشجویان

اخلاق پژوهشی

این حیطه شامل رعایت هنجارها و ارزش‌هایی است که باید در فرآیند طراحی و اجرای پژوهش و بهره‌مندی از نتیجه‌های پژوهش رعایت شوند. تخلف‌های پژوهشی شامل جعل، دستکاری یا سرقت متون، هنگام اجرای پژوهش یا گزارش یافته‌های پژوهشی است. در ایران، عدم آگاهی شاید بیش از هر عامل دیگری زمینه ساز بروز این مسئله بوده است. معیارهای اخلاقی پژوهش، ناشی از دو هنجار علمی است. این دو هنجار عبارتند از : تعمیم و همگانی بودن. تعمیم ایجاب می‌کند که یافته‌های پژوهشی بر اساس ارزش آنها تفسیر شوند و مطابق هنجار همگانی بودن، پژوهشگر باید نتیجه‌های پژوهش خود را در اختیار جامعه پژوهشی قرار دهد و جامعه پژوهشی وظیفه دارد از کمک‌هایی که همکارانش به دانش می‌کنند، با نقل و قول‌های کتاب‌شناسی، تقدیر کند. برخی از معیارهایی که رعایت آنها برای حفظ حقوق پژوهش و دانش پژوهشی در دانشگاه‌ها لازم به نظر می‌رسد و شایسته است مورد حمایت و توجه جامعه علمی قرار بگیرند، عبارتند از :

- 1- انجام تلاش‌های پژوهشی براساس ضوابط دانشگاه
- 2- رعایت حقوق آزمودنی‌های انسانی مانند زیان نرساندن، محرمانه بودن، رضایت داوطلبانه و ...
- 3- برقراری همکاری خلاقانه با استادان و دانشجویان در جهت بستر سازی برای نوآوری و دانش‌آفرینی و پیشرفت علمی
- 4- بالندگی علمی و به روز نگه داشتن مهارت‌های علمی و حرفه‌ای مرتبط با پژوهش و تولید علم

- 5- بهره گرفتن از روش های نوآورانه و سبک های جدید علمی برای رسیدن به هدف های علمی دانشگاه
- 6- حمایت از تلاشی های حرفه ای و سیاست های مرتبط با پژوهش دانشگاه و دانشگاهیان
- رعایت حقوق مالکیت معنوی در انجام پژوهش، گزارش پژوهش، ارائه مقاله ها، معرفی اختراعات و ...
- 7- استفاده از روش های مناسب در انجام پژوهش و ارائه یافته های واقعی به دور از پیش داوری
- 8- انجام پژوهش با هدف کمک به بهبود زندگی مردم
- 9- رعایت موضوع های اخلاقی در استفاده از فناوری داده ها و ارتباط ها
- 10- رعایت حقوق حیوان های آزمایشگاهی

اخلاق دانشجویی

معیارها و ضوابط اخلاق دانشجویی حافظ حقوق فردی و گروهی، و شأن فراگیران علم و دانش پژوهی است. رفتار شرافتمندانه و توأم با احترام، حساس بودن به وقت و هزینه ای که دانشجو برای یادگیری اختصاص می دهد، درستکاری در انجام تکلیف ها و تلاش های علمی، رعایت آئین نامه های انضباطی و فرهنگی دانشگاه از جمله ضوابطی هستند که به حفظ سلامت انسانی و رشد اخلاق حرفه ای دانشجویان کمک می کنند. دانشجویان افزون بر یادگیری، تکاپوهای فردی و گروهی گوناگونی مانند نوآوری، اختراع، تشکیل انجمن های علمی و فرهنگی، ارزشیابی استادان، نوشتن مقاله ها و ... دارند. آنها هم ارزشیابی می کنند و هم مورد ارزشیابی استادان و در برخی موارد مورد ارزیابی مدیران و مسئولان دانشگاه قرار می گیرند. مدیران آموزش عالی لازم است ارزشها و هنجارهایی را رعایت و حمایت کنند که باعث شود در مجموع به رشد اخلاقی، ذهنی، روانی، مهارتی و علمی دانشجویان کمک کند، و هدف از آنها اصلاح نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت دانشجویان است. برخی از این ضوابط عبارتند از :

- 1- حفظ حریم شخصی و آزادی علمی دانشجویان در ضمن تلاش های یاددهی، یادگیری و تلاش های پژوهشی
- 2- پاسخگو بودن دانشجویان نسبت به تصمیم ها و رفتارهای خود در برابر جامعه دانشگاهی
- 3- توجه به نظرم و آراستگی نمای جامعه و استفاده از پوشش مناسب با عرف فرهنگی جامعه در دانشگاه
- 4- حمایت دانشگاه از دانشجویان در برابر تبعیض ها، ارزشیابی های نادرست و غرض ورزی ها
- 5- مواظبت از سلامت روابط علمی و آموزشی استادان و دانشجویان با یکدیگر
- 6- حمایت و تشویق تلاش های فرهنگی فردی و گروهی دانشجویان

عوامل رشد و رشد اخلاق حرفه ای

بهترین راه برای رشد معیارهای اخلاق حرفه ای، ایجاد تشکل ها و انجمن ها علمی است. شکل های تخصصی باعث خواهد شد که معیارهای اخلاقی بهتر شکل بگیرند و بهتر بتوان آن را در جامعه نشر و گسترش داد. این تشکل ها باید با دولت همکاری نمایند، چون این همکاری باعث می شود که واقعیت ها گفته شوند و آثار آن راحت تر به عرصه وجود برسد. به گفته ایشان بنیاد میزان گسترش و رشد اخلاق حرفه ای بستگی به میزان کار کرد موفق اخلاق حرفه ای و همین طور میزان تغییرپذیری آن دارد. هر قدر مزایای به دست آمده از رعایت اخلاق حرفه ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به ضوابط آن از درجه بالاتری برخوردار است و هرچه تنگناهای اعمال شده ناشی از معیارهای اخلاق حرفه ای منطقی تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پایبندی به آن محکم تر خواهد بود. اولین و مهمترین وظیفه اخلاق حرفه ای، رشد و گسترش آئین نامه های مبتنی بر

اخلاق در شغل مورد نظر است. در همه سازمان ها، آئین نامه های اخلاق حرفه‌ای از طریق نظام نامه های اخلاقی و حرفه‌ای به اعضای آنها ابلاغ می شود.

بنابراین، اعضای سازمان ها ملزم به رعایت نظام نامه های اخلاقی و حرفه‌ای، حرفه خود می‌باشند. نظام نامه اخلاقی عبارت است از مجموعه مدونی از معیارها یا استانداردهای اخلاقی برای کارآموده‌هایی که مسئولیتی را بر عهده دارند. «نظام نامه ها یا استانداردها و معیارهای اخلاقی انجمن های حرفه‌ای از منابع مهم شناسایی رفتار اخلاقی می باشند. این نظام نامه ها، اسامی گوناگونی دارند، اما هدف کلیه آنها ارائه آئین نامه هائی است که هدایت اعضای انجمن های علمی را بر عهده دارند». هر حرفه‌ای باید دارای رهنمودهای اخلاقی و قانونی باشد و آئین نامه های آن حرفه باید به این استانداردهای اخلاقی و قانونی متعهد باشند تا اطمینان و اعتماد عموم مردم را جلب نمایند. بدون این اعتماد یک حرفه نمی تواند یک حرفه باقی بماند. نظام نامه ها یا ضوابط اخلاقی، در واقع، ارزشهای شغلی یک حرفه را ارائه می دهند که به تعبیری استانداردهای عملکرد برای اعضا می باشند، ضوابط اخلاقی ساختار یا رهنمود هایی برای اعضا برای تبعیت از آنها در عملکرد شغلی و همچنین برای عموم برای پیش بینی در همکاری های خود با حرفه و اعضاء فراهم می کنند.

منشور اخلاقی و روش های عملی ساختن آن در سازمان

تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگیرنده‌ی ارزش های فرهنگی جامعه و اخلاق مورد نظر سازمان باشد، یکی از زمینه های مطرح شده برای نهادینه کردن اخلاق در سازمان است. براساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت می نمایند و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به وجود می آید. منشور اخلاقی سازمانی همچون سوگندنامه‌ی پزشکان، اخلاق حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را شکل می دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمت شان است. منشور اخلاقی سازمانی بیانیه‌ای است که رفتار حرفه‌ای مطلوب و اخلاقی را تشریح و افراد را در حل مشکلات اخلاقی راهنمایی می کند. عباس زاده معتقد است منشور اخلاقی در سازمان های دولتی ابزاری است برای بهبود رفتار اخلاقی در میان اعضای سازمان و حمایت و حفظ منافع عمومی. منشور اخلاقی با تحت تاثیر قراردادن رفتار اخلاقی اعضا و جو اخلاقی سازمان، ارزشهای اخلاقی ویژه‌ای را نیز به اعضای سازمان منتقل می کند.

آنچه مسلم است؛ انسان ها متفاوت می باشند و با دیدگاههای متفاوت در سازمان گرد هم می آیند، برای این که بتوانیم این تفاوت ها را به اشتراک بگذاریم نیاز به سرمشق و الگویی داریم که آن را با واژه منشور اخلاقی سازمانی نام نهاده‌اند. فردریکسون منشور اخلاقی را حول محور عدالت اجتماعی و مصلحت اندیشی بیان داشته است و آنها را از ارکان منشور اخلاقی می نامد. مدیران باید ضمن حفظ آزادی و ارزشهای فردی، مصالح اجتماعی را نیز محترم بدانند و منشور اخلاقی سازمان باید بر همین دو رکن استوار باشد. منشور اخلاقی سازمان سندی حاوی معیارهای اخلاقی و ارزشی است که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه بین مسئولان سازمان تدوین شده و آنها را در رفتار و عملکردشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می کند.

در حقیقت منشور اخلاقی جانشین کارآمد کدها و آیین نامه های اخلاقی است. برخلاف انتظار مدیران آیین نامه های اخلاقی که باید و نبایدهای رفتاری را تعیین می کردند، نتوانست در بهبود مناسبات اخلاقی در فرهنگ سازمانی به طور کامل موفق شود. وجود دو کاستی در کدهای اخلاقی علت آن بود، یکی کامل نبودن آنها، زیرا آیین نامه های اخلاقی تمام مسئولیت‌های اخلاقی سازمان را دربر نمی‌گرفت و دیگر اینکه آیین نامه‌های اخلاقی از هماهنگی و سازگاری بین مسئولیت ها و اولویت های تعهدات اخلاقی برخوردار نبود. مدیران برای رفع این دو کاستی به طراحی و تدوین منشور اخلاقی سازمان پرداختند. منشور اخلاقی نوع رفتار مورد انتظار مدیران و کارکنان را بیان می کند و به عنوان ملاکی برای تمیز اخلاقی هرگونه اقدامی در سازمان به کار می آید.

منشور اخلاقی برای کارایی و اثر بخشی باید ویژگی هایی را شامل باشد که به شرح زیر است :

- 1- منشور اخلاقی باید کامل باشد.
 - 2- قابل تحقق، عملی و قابل اجرا باشد.
 - 3- باید بر ملاک اخلاق به گونه ای مبتنی باشد که ارزش ذاتی و اصالت آن را حفظ کند.
 - 4- مهم ترین ویژگی منشور کارآمد، عاری بودن از هرگونه ابهام است.
 - 5- در بیان تعهدات و مسئولیت های سازمان ترتیب منطقی داشته باشد.
- زمانی که منشور اخلاقی به صورت سندی درآید و در دید کارکنان قرار گیرد ارزشهای مورد نظر سازمان به اعضا منتقل و رفتار اخلاقی آنها تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. بدیهی است که با تحت تاثیر قرار گرفتن رفتار تک تک اعضای سازمان، جو اخلاقی در سازمان شکل می گیرد.

در همین راستا، هدف های منشور اخلاقی سازمانی عبارت است از :

- 1- کارکنان را از مأموریت سازمان آگاه کند.
 - 2- جو اخلاقی را در میان اعضای سازمان تشویق کند.
- جو اخلاقی درون سازمان همچنین می تواند به یکپارچگی اجتماعی در سازمان کمک کند. از آن جایی که مدیران سازمان های دولتی در بستری عمل می کنند که می باید به خواسته های متفاوت و متعارض پاسخ دهند، بنابراین نقشی که منشور اخلاقی می تواند در این میان ایفا کند، آن است که میان خواسته های یاد شده نوعی پیوند و آشتی برقرار کند، به گونه ای که حد دلخواه و معقولی از خواسته های ذیفعان سازمان تحقق یابد.

کارتر باور دارد که از بیانیه مأموریت سازمان برای هدایت کارکنان به تصمیم گیری های اخلاقی استفاده شود تا عملکرد و رفتار آنان در راستای تحقق اهداف سازمان قرار گیرد. مک دونالد (2006) نیز بر این باور است که نظام نامه های اخلاقی به صورت سندی مکتوب در سازمان ها و محیط های دانشگاهی و آکادمیک وجود دارد و در مواقع ضروری، در تصمیم گیری ها و هدف گذاری های سازمانی افراد را هدایت می کند، چنین اسنادی تعهد اخلاقی را برای افراد گروه ایجاد می کند و این که آنها چرا آن جا هستند و چه انتظاری از آنها در گروه وجود دارد.

امروزه، انتظارات اخلاقی و رفتاری از شغل و حرفه افزایش یافته است، افزون بر آن، اعضاء هیأت علمی و دانشجویان به طور فزاینده ای در جستجوی تعریفی از زمینه های اخلاقی

در عملکرد شغلی خود هستند. ضرورت وجود نظام نامه های اخلاقی به دلایل زیر در آموزش عالی احساس می شود :

- تعریف رفتارهای قابل قبول
 - ارتقاء استانداردهای موجود در انجام امور
 - فراهم کردن ملاکی برای خود ارزیابی اعضای گروه و دانشجویان
 - استناد به آن به عنوان نشانه ای برای بلوغ شغلی
- نیاز به تدوین اصول اخلاق حرفه ای در اجتماع های علمی همانند نیاز به معیارهای اخلاقی در کل جامعه است. دانشگاه های معتبر دنیا به ضوابط اخلاقی توجه ویژه ای داشته اند و کدها و شاخص های اخلاقی را برای خود وضع نموده اند. در ادامه، به نمونه ای از نظام نامه ای اخلاقی در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی که در سال 2011 از سوی یو اس نیور جزو 25 دانشگاه برتر آمریکا رتبه بندی شده است، اشاره می شود.
- در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی، رفتار اخلاقی مبتنی بر دو رکن اساس است : صداقت، بی طرفانه بودن و احترام گذاشتن به حقوق، شأن و منزلت همه افراد.

خلاصه و نتیجه گیری

اخلاق حرفه‌ای بخشی از علم اخلاق است که می‌کوشد به مسایل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. دانشگاه نیز در پاسخ به نیازهای معرفتی محیط داخلی همچون آموزش، پژوهش و یادگیری؛ و نیازهای غیر معرفتی همچون «نقد پذیری، شکیبایی، تضارب آراء، وفای به عهد، تهذیب نفس، تکریم انسان‌ها، تعهد به ارزش‌ها، امانتداری و ...» نقش مهمی دارد. و اخلاق مدیریتی به تضمین این امر کمک می‌کند که مدیران در هدایت دانشگاه و جهت دادن به خدمات اجتماعی آن، به شکلی درخور و مناسب عمل کنند.

با توجه به اهمیت نقش دانشگاه‌ها، تدوین معیارهای اخلاقی مشخص برای آنها ضروری است تا راهنمایی در جهت رسیدن به اهداف باشد و عملکرد را بهبود بخشد.

در کل، می‌توان گفت مداومت در عمل بر اساس ارزشهایی همچون تسلط بر نفس، مدارا در حد امکان، انتقادپذیری، مشورت خواهی، قاطعیت اجرایی، حسن تدبیر، عدالت و انصاف، بردباری و شکیبایی، پرهیز از فخر فروشی و استبداد، ایجاد انگیزه، خوش رفتاری و نرمی با جامعه دانشگاهی، احترام به کلاس درس و فضای یادگیری، تواضع، تکریم کارکنان و دانشجویان، مضایقه نکردن در آموزش مداوم و کمک به دانش پژوهی، عامل بودن به هنجارها و آئین‌نامه‌های علمی و فرهنگی دانشگاه و ... باعث بهبود و گسترش اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی و به دنبال آن محیط آموزشی و پژوهشی دانشگاه خواهد شد.

رعایت اخلاق رفتار مدیران، اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان دانشگاه را بهبود می‌بخشد و باعث خواهد شد تا ذینفعان دانشگاه، با اعتماد و اطمینان بیشتری به همکاری با دانشگاه و استفاده از خدمات آنها بپردازند.

پیشنهادات

- 1- توجه به اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ کسب و کار نه تنها در تقویت هنجارهای اجتماعی مؤثر است بلکه می‌تواند بر کارآمدی عملکرد سیستم‌های مدیریتی و اقتصادی بیافزاید. اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ کسب و کار می‌تواند نوعی انضباط و اعتماد در سیستم‌های تصمیم‌گیری ایجاد کند.
- 2- اخلاق و فرهنگ کسب و کار از منظر اقتصاد اسلامی هم ابزاری است برای افزایش کارایی و هم خود هدفی است که باید محقق شود؛ زیرا اقتصاد اسلامی ضمن توجه جدی به کار آمدی، نهایتاً اخلاق محور است.
- 3- فرهنگ کسب و کار از منظر اسلامی فضای آکنده از صداقت، عدالت، اعتماد، رعایت استاندارد کالا بر بازار حاکم خواهد شد و این خود تضمین امنیت فرهنگی، اقتصادی و اخلاقی در راستای افزایش کارایی در بلند مدت است.
- 4- مدیران و کارفرمایان بخش خصوصی می‌توانند با عنایت به فرهنگ و اخلاق کسب و کار نوعی رابطه دوستانه و مبتنی بر اعتماد متقابل را در محیط کار فراهم آورند که این ضامن ثبات مدیریتی و کارآمدی آن در میان مدت خواهد بود.

فهرست منابع و مآخذ

- 1- تفضلی، احمد (1385). «مینیوی خرد»، تهران: انتشارات توس، ص 41.
- 2- فریور، مهدی (1386). «اخلاق حرفه مندی و پیشه‌وری در ایران باستان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام»، احد فرامرز قراملکی و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

- 3- صحرايي، محمد طيب (1386). «سیره پیامبر(ص) در مدیریت افکار و رفتار سیاسی، سیاست نبوی؛ مبانی، اصول و راهبردها»، علی اکبر علیخانی و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- 4- فرامرز قراملکی، احد (1385). «اخلاق حرفه‌ای». چاپ دوم. قم: انتشارات مجنون.
- 5- حسینیان، سیمین (1385). «اخلاق در مشاوره و روانشناسی». تهران: نشر کمال تربیت.
- 6- فرامرز قراملکی، احد (1382). «اخلاق حرفه‌ای». قم: انتشارات مجنون.
- 7- مجیدپور، اکبر و ده بزرگی، بهمن (1386). «راهکار عملی تدوین منشور اخلاقی سازمان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام»، احد فرامرز قراملکی و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- 8- جان براکستون و ناتانیل بری (1383). «اخلاق در آموزش عالی»، ترجمه حمیدرضا آراسته، دایره‌المعارف آموزش عالی، زیر نظر نادرقلی قورچیان، حمیدرضا آراسته و پیروش جعفری، تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، صص 91-93.
- 9- موسی دوست، سارا؛ فنودی، حنا (1389). «تخلفات و دستبردهای علمی و ادبی»، نشاء علم، سال اول، شماره اول، صص 21-29.
- 10- عباس زاده، حسن (1385). «اخلاقیات در سازمان با تاکید بر دیدگاه اسلامی»، فصلنامه بانک صادرات ایران شماره 39.
- 11- الوانی سید مهدی (1383). «مدیریت دولتی و ضرورت تقویت زیرساختارهای اخلاقی»، فصلنامه مطالعات مدیریت شماره 41-42.
- 12- بهلولی، موسی (1389). «اخلاق در علم و فناوری»، نشریه نشاء علم، سال اول، شماره اول، صص 36-42.
- 13- اکبری، رضا و شکرانی، یاسین (1387). «تاثیر عوامل غیرمعرفتی بر اسلامی شدن دانشگاه ها، ارزش و دانش»: مقدمه‌ای بر دانشگاه اسلامی، اصغر افتخاری و همکاران. تهران: نشر مشترک دانشگاه امام صادق(ع) و پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، صص 176-201.

14- Frederickson, D. G. (1995). «Public Perceptions of Ethics in Government»: The Problems of Distance and Role Differentiation, The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences. Spring. Available at: <http://www.ipsr.ku.edu/stafffill george. Shtml> And <http://www.jstor.org/pss/11047762>.

15- OECD (1996). «Ethics in Public Services»:Current Issues and Practice. Public Management Occasional Papers, No. 14. Available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/59/24/1898992.pdf>

16- Mc Donald, C. (2006). «A Framework for Ethical Decision - Making»: Version 6.0 ethics shareware. From University of British Columbia: Center for Applied Ethics. Available at:<http://www.ethics.ubc.ca/u pload/ A %20 Framework% 20for% 20Ethical % 20Decision - Mak ing.pdf>

17- Reybold, Earle; D. Halx, Mark; L. Jimenez, Anne (2008). «Professional Integrity in Higher Education»: A Study of Administrative Staff Ethics in Student Affairs, Journal of College Student Development. ProQuest Education Journals pp. 110-122. Available at: http://muse.jhu.edu/ login?uri=/journals/journal_ ot, college _student_ development/v049/49.2reybold.pdf

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop