

## گرایش به فلسفه‌های اخلاقی با توجه به تفاوت‌های جنسیتی

سعید باقر سلیمی\*، حامد بلندرفقار، داود بخشعلی زاده

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

(تاریخ دریافت 93/6/1، تاریخ پذیرش 93/9/23)

### چکیده

**زمینه:** در دنیای امروز، با توسعه روابط، تحقق مفهوم دهکده جهانی و از بین رفتن مرزهای بین ملتها، اخلاقیات به عنوان یک عامل استراتژیک مهم در حفظ بقای سازمان‌ها و کل بشریت مطرح شده است. هدف پژوهش حاضر؛ بررسی تاثیر جنسیت بر روی 5 فلسفه اخلاقی است.

**روش:** روش تحقیق از نوع توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل؛ دانشجویان مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت به تعداد 778 نفر می‌باشد. حجم نمونه براساس جدول مورگان، 260 نفر تعیین گردید و با استفاده از روش نمونه گیری غیراحتمالی پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد. و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی بهره‌برداری شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد کلیه فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش در سطح 95% اطمینان رد شد؛ متغیر نسبی گرای (سناریو ب) با 1/1078 بیشترین میانگین و متغیر سودمندگرایی (سناریو الف) با 0/0378 دارای کمترین میانگین فلسفه‌های اخلاقی در بین دانشجویان مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت که زنان نسبت به مردان، اخلاق مدارتر نیستند و این باور عمومی که زنان را اخلاق مدارتر از مردان می‌داند، قطعی نیست.

**کلیدواژگان:** فلسفه، اخلاق، جنسیت

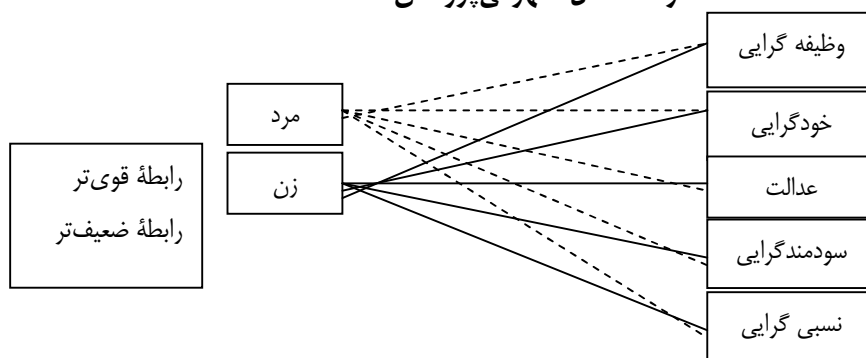
### سرآغاز

شبکه‌های پیچیده گردش اطلاعات و وجود انواع ارتباطات قراردادی، اخلاقیات<sup>2</sup> به عنوان یک عامل استراتژیک مهم در بقای سازمان‌ها مطرح شده است (5). با ورود به هزاره سوم، عواملی همچون آگاهی، اندیشه، توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان نیز به‌طور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار گرفته و به‌طور کلی حرکت از تئوریهای کلاسیک به سمت تئوریهای نوین در عرصه مدیریت، نویدبخش بهینه سازی سازمان‌ها از بعد نگاه به انسان و جایگاه اوست (6). می‌توان گفت رویکرد دنیای امروز، رویکردی عقلانی و اخلاقی برای تأمین نیازهای مادی و معنوی است (7). به گواه شواهد موجود، در صورت نادیده انگاشتن اخلاقیات، اعتبار سازمان و خدشه دار شدن اعتماد کارکنان و مشتریان

در دهه‌های اخیر موفقیت‌های اقتصادی سازمان‌های با حداقل امکانات و شکست سازمان‌ها با بهترین توان مالی، بیانگر تأثیر عوامل غیر مادی در موفقیت سازمان‌ها بوده است (1). یکی از این عوامل غیر مادی که می‌تواند منجر به ارزش افزوده<sup>1</sup> شود، منابع انسانی است (2). محققان بیان نمودند تصمیم‌گیری غیراخلاقی در سال‌های اخیر در حال افزایش است (3)؛ درحالی که برنامه‌های اخلاق در همه سازمان‌ها دیده می‌شود. اخلاق یک اقدام پیشگیرانه یا اصلاحی است که در جهت کمک به مبارزه با فساد، افزایش اعتماد میان شهروندان و نهادها و ارتقای سطح پیروی از قوانین به کار گرفته می‌شود (4). امروزه با ایجاد

\* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Bagersalimi @ yahoo.com

### نگاره 1: مدل مفهومی پژوهش



نظامی باشد که منفعت کلی خود را مشروع بدانند، بهره‌ورتر است (12). برخی اندیشمندان اصلی به نام اصل عدالت<sup>7</sup> را مطرح کرده و بیان می‌دارند تصمیماتی اخلاقی‌اند که منجر به توزیع عادلانه کالا و خدمات در میان تمامی اعضای جامعه شوند (13).

نظریه‌ای که عمده‌ترین نماینده رویکرد غایت‌گرایانه است، نظریه سودمندگرایی<sup>8</sup> می‌باشد که در پی بیشترین خیر برای بیشترین مردم است. بنابراین عملی اخلاقی محسوب می‌شود که منجر به افزایش خیر کلی شود و در غیر این صورت، غیر اخلاقی است (13).

نسبی‌گرایی<sup>9</sup> یعنی تمامی ارزش‌ها و باورها، نسبی‌اند و قضاوت اخلاقی هیچ مبنای منطقی ندارد. در عوض، هر فرد و شاید هر فرهنگی، مجموعه استانداردهای اخلاقی خود را دارد. بنابراین تصمیمی که در فرهنگی، اخلاقمند محسوب می‌شود، ممکن است در فرهنگ دیگر تحت همان شرایط، غیر اخلاقی محسوب شود و در واقع، هیچ قانون اخلاقی کلی وجود ندارد (11، 13).

یکی از متغیرهای جمعیت‌شناختی که در حوزه اخلاق بسیار مورد مطالعه قرار گرفته، جنسیت است. یک باور دیرینه مردمی وجود دارد که زنان، اخلاق مدارتر از مردان هستند (11). مباحث زیادی در خصوص اینکه زنان از مردان در خصوص اخلاقیات متمایزند، وجود دارد. سئوالاتی مثل اینکه آیا جنسیت می‌تواند تأثیر گذار باشد (14)؟ در ادامه تعدادی از تحقیقات انجام شده که به جنسیت و اخلاق مداری پرداخته‌اند را در جدول (1) مشاهده می‌نمایید.

نسبت به سازمان، کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌شود. ولی پابندی و اتکاء صرف به قانون برای افزایش مسئولیت‌پذیری، همواره کافی نیست؛ تنها زمانی این اصول در افراد نهادینه شده باشند، نتایج اثربخشی خواهند داشت (8، 9).

رعایت اصول اخلاقی، یکی از ویژگی‌های مشترک بخش‌های خصوصی و دولتی در سراسر جهان است (4). امروزه از مداخلات اخلاقی<sup>3</sup> برای تغییر فرهنگ و ساختارهای سازمانی استفاده می‌شود (10). امروزه سازمان‌ها پی برده‌اند که اخلاق خوب به منزله تجارت خوب است؛ بنابراین باید کار بیشتری روی ضوابط عالی رفتار اخلاقی انجام گیرد (11).

با توجه به پیشینه‌های مرتبط می‌توان دریافت تعدادی از محققین، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را از نظر، جنسیت، سن و سوابق کاری مورد بررسی قرار داده‌اند. در این پژوهش تأثیر جنسیت بر پنج فلسفه اخلاقی<sup>4</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرد. یکی از مدل‌های اخلاقی، وظیفه‌گرایی<sup>5</sup> است که توسط کانت معرفی شد. وظیفه‌گرایی بر نتایج یک عمل تأکید ندارد؛ بلکه بر نفس عمل تأکید می‌کند (12). بنا به این رویکرد، افراد وظیفه دارند تقاضاهای دیگران را تا آنجا که قانون اخلاقی اجازه می‌دهد، برآورده سازند (11).

خودگرایی<sup>6</sup>، عملی اخلاقی است که بیشترین و بهترین منفعت را برای شخص داشته باشد. صاحب‌نظران نشان دادند انسان‌ها دوستدار ذات و رفاه خود می‌باشند و بر همین اساس، عمل و رفتار می‌نمایند (13). این نظریه مبنای نظریه‌های اقتصادی نئوکلاسیک بوده و اقتصاددانان فکر می‌کنند اگر جامعه دارای

جدول 1: پیشینه تحقیقات انجام گرفته در زمینه رابطه جنسیت با متغیرهای

نویسندگان	متغیرهای مورد بررسی	نتایج	مردان بالاتر از زنان
1 (15)	مفاهیم مردانگی، قضاوت اخلاقی	*	*
2 (16)	رقابت بیش از حد و توسعه رقابت شخصی بر رفتار چانه زنی اصولی و رفتار چانه زنی غیراخلاقی	*	*
3 (17)	اخلاق ترافیک شهروندی (بعد اجتماعی اخلاق، بعد فرهنگی و عوامل زمینه‌ای شامل سن، تحصیلات/ تاهل/ مسکن و شغل) و میزان تخلفات رانندگی	*	*
4 (18)	شغل زن و مرد با اولویتهای نیاز شخصی و صنفی و خانوادگی و نیازهای اجتماعی/ جنسیت و شغل زن و مرد با منبع تولید نیازهای شخصی و صنفی و خانوادگی و نیاز اجتماعی/ جنسیت و شغل زن و مرد با اولویتهای رفع نیاز شخصی و صنفی و خانوادگی و نیازهای اجتماعی	*	*
5 (19)	قضاوت/ عملکرد/ انگیزش	*	*
6 (20)	سن، تحصیلات، مذهب، تجربه، محل رشد، نگرش اخلاقی (ماکیاولیسم، نسبی گرایی، قانون گرایی، داروینیسم، عینی گرایی)	*	*
7 (21)	تصمیم‌گیری اخلاقی/ حقوق/ عدالت/ تقوا	*	*
8 (22)	قضاوت اخلاقی/ تمایلات اخلاقی/ نوع دوستی	*	*
9 (23)	سطح آگاهی اخلاقی، سن و سطح حساسیت اخلاقی	*	*
10 (24)	مرکزیت کار، اعتماد به نفس، کار سخت، فراغت، اخلاق، تاخیر در ارضاء نیازها، زمان تلف شده	*	*
11 (25)	تحصیلات و سابقه کار و استانداردهای اخلاقی (سودمندگرا، مصلحت گرا، مذهبی، وظیفه گرا)	*	*
12 (3)	برداشت‌ها و رفتارهای اخلاقی	*	*
13 (11)	عدالت/ نسبی گرایی/ خود بینی/ سودمند گرایی/ وظیفه شناسی	*	*
14 (26)	سن/ سابقه مدیریتی/ موفقیت/ صداقت/ عدالت/ نگرانی برای دیگران	*	*
15 (27)	اخلاق، اخلاق سازمانی	*	*
16 (28)	ارزیابی کلی اخلاقی (نسبی گرایی، وظیفه گرایی، رضایت بخشی شخصی، خودپسندی، سودمندگرایی)	*	*
17 (29)	فرهنگ، ابعاد سازمانی، اخلاقیات (خودشیفتگی، سودمند گرایی، وظیفه، عدالت، خنثی سازی)	*	*
18 (30)	پژوهش فراتحلیلی	*	*
19 (31)	نوع رفتار، توانایی معامله کردن، تصویر شرکت، حل و فصل مسائل فنی، ناکامی در اصلاح مشکلات شناخته شده، گزارش هزینه نادرست، گزارش ساعتی نادرست	*	*
20 (32)	تحقیق توصیفی دانشجویان با استفاده از مقیاس ارزشی راکبج (زندگی راحت، زندگی هیجان انگیز، حس موفقیت، جهان در صلح، زیبایی جهانی، برابری، امنیت خانواده، آزادی، شادی، هماهنگی درونی، عشق کامل و پخته، امنیت ملی، لذت، رستگاری، عزت نفس، شناخت اجتماعی، دوستی واقعی، خرد)	*	*
21 (33)	استفاده از اخلاقیات در موقعیت‌های تصمیم‌گیری	*	*

برای سنجش روایی، از روایی محتوا و بر اساس تبادل نظر با اساتید مدیریت استفاده شد تا پرسش‌های مناسب و کافی برای اندازه‌گیری متغیر را دربر داشته باشد (35). برای محاسبه ضریب پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن در جدول (2) قابل مشاهده است.

جدول 2: ضریب آلفای کرونباخ

نام متغیر	سئوالات	$\alpha$
عدالت	1 و 2 و 3	0/723
نسبی گرایی	4 و 5 و 6 و 7 و 8	0/765
خودگرایی	9 و 10 و 11 و 12 و 13 و 14	0/744
سودمندگرایی	15 و 16 و 17 و 18 و 19 و 20 و 21 و 22	0/807
وظیفه گرایی	23 و 24 و 25 و 26 و 27	0/759

در پایان، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تی) با استفاده از نرم افزار SPSS، نتایج از نمونه به جامعه تعمیم یافت.

### یافته‌ها

در جدول (3) نتایج مربوط به آمار توصیفی، قابل مشاهده است که بنا بر نتایج به دست آمده، متغیر نسبی گرایی (سناریو ب) با 1/1078 بیشترین میانگین و متغیر سودمندگرایی (سناریو الف) با 0/0378 دارای کمترین میانگین در بین فلسفه‌های اخلاقی

همان‌گونه که در جدول 1 مشاهده می‌شود، یافته‌ها اغلب متناقضند. در مقاله حاضر هدف بر آن است که میزان گرایش به فلسفه‌های اخلاقی دانشجویان بازرگانی زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی رشت را بررسی نموده تا مشخص شود آیا میزان گرایش زنان به فلسفه‌های اخلاقی از مردان قویتر است؟ مدل مفهومی پژوهش حاضر در نگاره (1) ارائه شده است.

### روش

روش تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل؛ دانشجویان مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت به تعداد 778 نفر می‌باشد. حجم نمونه براساس جدول مورگان، 260 نفر تعیین گردید. با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس، اعضای نمونه انتخاب و تعداد 330 پرسشنامه توزیع شده و 301 پرسشنامه جمع‌آوری و در تجزیه و تحلیل استفاده شد. گروه نمونه از نظر جنسیت، 52/2 درصد زن و 47/8 درصد مرد بوده‌اند. ترکیب سنی پاسخ‌دهندگان نشان داد 19/9 درصد زیر 25 سال، 66/4 درصد بین 25 تا 35 سال، 13 درصد بین 35 تا 45 سال و 0/7 درصد بیش از 45 سال سن داشتند و همگی در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل بودند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه در قالب 27 گویه و طیف 7 تایی اختلافی معناشناختی استفاده شد.

جدول 3: آمار توصیفی آزمون تی تفاوت جنسیت در بین متغیرها

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای معیار انحراف
زنان	157	0/3394	1/10937	0/8854
مرد	144	0/2959	0/92790	0/7732
کل	301	0/3186	1/02511	
زنان	157	0/5114	1/28996	0/10295
مرد	144	0/5182	0/05471	0/08789
کل	301	0/5146	1/18133	
زنان	157	0/4347	0/94254	0/07522
مرد	144	0/2623	0/93551	0/07796
کل	301	0/3522	0/94158	
زنان	157	0/3872	1/09568	0/08744
مرد	144	0/3083	0/96712	0/08059
کل	301	0/3448	1/03505	

دنباله جدول 3: آمار توصیفی آزمون تی تفاوت جنسیت در بین متغیرها

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای معیار انحراف
خودگرایی (الف)	زن	0/2803	1/63937	0/13084
	مرد	0/2282	1/39726	0/11644
کل		0/2554	0/52604	
خودگرایی (ب)	زن	0/7062	1/72269	0/13749
	مرد	0/6653	1/39657	0/11638
کل		0/6866	1/57267	
عدالت (الف)	زن	0/0987	1/83963	0/14682
	مرد	0/1771	0/52105	0/12675
کل		0/1362	1/69238	
عدالت (ب)	زن	0/7219	1/03245	0/16221
	مرد	0/6343	1/71981	0/14332
کل		0/68	1/88675	
سودمندگرایی اخلاقی (الف)	زن	-0/0182	1/17480	0/093376
	مرد	-0/0592	1/15635	0/09636
کل		-0/378	1/16425	
سودمندگرایی اخلاقی (ب)	زن	-0/0158	1/3928	0/1116
	مرد	0/1534	1/17773	0/09814
کل		0/0652	1/29502	
نسبی‌گرایی اخلاقی (الف)	زن	1/0277	1/58182	0/12624
	مرد	1/0215	1/40514	0/1171
کل		1/0248	1/49742	
نسبی‌گرایی اخلاقی (ب)	زن	1/1347	1/81246	0/14465
	مرد	1/0785	1/55901	0/12992
کل		1/1078	1/69338	

نرم افزار SPSS21 آزمون تی دو نمونه مستقل بدست آمد که

قابل مشاهده می‌باشد.

است.

در جداول (4) و (5) با استفاده از آزمون لون<sup>61</sup>، ابتدا با در نظر گرفتن برابری واریانس‌ها و سپس عدم برابری واریانس‌ها، توسط

جدول 4: آزمون تی برای بررسی تفاوت بین جنسیت در متغیر اخلاق مداری بر اساس سناریوی الف

آزمون T برای برابری میانگین‌ها		آزمون Levene برای برابری واریانس‌ها		T		سطح معنی داری		فراوانی		
95% فاصله اطمینان تفاوت	خطای استاندارد تفاوت	تفاوت میانگین	سطح معنی داری 2 دنباله	درجه آزادی	سطح معنی داری	سطح معنی داری	فرآوانی	فرض برابری	فرض نابرابری	
بیشتر	کمتر									اخلاق مداری
0/2766	-0/18959	0/11845	0/04352	0/714	229	0/367	0/009	6/899	فرض برابری	
									واریانس	
0/2748	-0/18782	0/11755	0/04352	0/711	296/534	0/37			فرض	
									نابرابری	
									واریانس	
0/3857	-0/04082	0/10837	0/17244	0/113	299	1/591	0/783	0/076	فرض برابری	وظیفه گرایی
									واریانس	
0/3856	0/4075	0/10833	0/17244	0/112	297/133	1/592			فرض	
									نابرابری	
									واریانس	
0/3990	-0/29503	0/17635	0/05201	0/768	299	0/295	0/003	9/032	فرض برابری	خود گرایی
									واریانس	
0/3967	-0/29267	0/17515	0/05201	0/767	297/43	0/297			فرض	
									نابرابری	
									واریانس	
0/3064	-0/46319	0/19555	-0/07836	0/689	299	0/401	0/001	11/976	فرض برابری	عدالت
									واریانس	
0/3033	-0/46008	0/19396	-0/07836	0/678	295/89	0/404			فرض	
									نابرابری	
									واریانس	
0/3057	-0/22381	0/13454	0/04095	0/761	299	0/304	0/511	0/433	فرض برابری	سودمندگرایی اخلاقی
									واریانس	
0/3055	-0/22364	0/13445	0/04095	0/761	297/503	0/305			فرض	
									نابرابری	
									واریانس	
0/3467	0/33441	0/17307	0/00618	0/972	299	0/036	0/207	1/601	فرض برابری	نسبی گرایی اخلاقی
									واریانس	
.3450	0/33268	0/17219	0/00618	0/971	298/701	0/036			فرض	
									نابرابری	
									واریانس	

جدول 5: آزمون تی برای بررسی تفاوت بین جنسیت در متغیر اخلاق مداری بر اساس سناریوی ب

		آزمون Levene برای برابری واریانس‌ها		آزمون T برای برابری میانگین‌ها					
		فراوانی	سطح معنی داری	T	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	خطای استاندارد تفاوت	95% فاصله اطمینان تفاوت بیشتر
اخلاق مداری	فرض برابری واریانس	7/295	0/007	-0/05	299	0/96	-0/00682	0/13654	-0/27552
	فرض نابرابری واریانس			-0/05	295/2	0/96	-0/00682	0/13536	-0/27323
وظیفه گرایی	فرض برابری واریانس	2/206	0/139	0/585	299	0/559	0/0699	0/11956	-0/16538
	فرض نابرابری واریانس			0/588	298/57	0/557	0/0699	0/11892	-0/16412
خود گرایی	فرض برابری واریانس	13/403	0/0	0/225	299	0/822	0/04088	0/18175	-0/31679
	فرض نابرابری واریانس			0/227	294/632	0/821	0/04088	0/18013	-0/31362
عدالت	فرض برابری واریانس	10/166	0/002	-0/402	299	0/688	0/08761	0/21801	-0/34142
	فرض نابرابری واریانس			-0/405	297/109	0/686	0/08761	0/21645	-0/33836
سودمندگرا	فرض برابری واریانس	3/568	0/06	-1/133	299	0/258	-0/16917	0/14936	-0/46309
یسی اخلاقی	فرض نابرابری واریانس			-1/141	297/076	0/255	-0/16917	0/14828	-0/46099
نسبی گرایی	فرض برابری واریانس	4/155	0/042	0/287	299	0/774	0/05624	0/19569	-0/32887
اخلاقی	فرض نابرابری واریانس			0/289	297/796	0/773	0/05624	0/19443	-0/32639

نتایج آزمون فرضیات در جدول (6) قابل مشاهده می‌باشد:

جدول 6: نتایج آزمون فرضیات

تایید/رد	فرضیه
رد شد	فرضیه اصلی
رد شد	فرضیه فرعی 1: زنان بیشتر از مردان، اخلاق مدار هستند
رد شد	فرضیه فرعی 2: گرایش زنان به فلسفه وظیفه گرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است
رد شد	فرضیه فرعی 3: گرایش زنان به فلسفه خود گرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است
رد شد	فرضیه فرعی 4: گرایش زنان به عدالت نسبت به مردان، قویتر است
رد شد	فرضیه فرعی 5: گرایش زنان به فلسفه سودمندگرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است
رد شد	فرضیه فرعی 6: گرایش زنان به فلسفه نسبی گرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است

## بحث

نتایج پژوهش نشان داد که میزان اخلاق مداری زنان نسبت به مردان بیشتر نیست؛ حداقل می‌توان گفت میزان اخلاق مداری زنان و مردان به متغیرهای دیگری وابسته است. این یافته با نتایج بسیاری از تحقیقات، همسو (3, 20, 24, 25, 27-29, 31, 33) و با بسیاری از تحقیقات دیگر ناهمسو است (11, 15-19, 21-23, 26, 30, 32).

در خصوص تأثیر جنسیت و اخلاق مداری، می‌توان دریافت که بطور قطع نباید جنسیت را به تنهایی، عامل تعیین کننده‌ای در اخلاق مداری دانست. برخی محققان نتیجه گرفتند اگر زنان و مردان در حال رقابت باشند، هر دو مستعد استفاده از روش‌های غیر اخلاقی‌اند (16). از طرفی، برخی دیگر دریافتند اگر جنسیت به تنهایی مدنظر قرار گیرد، تفاوتی در بین زنان و مردان در برداشت‌های اخلاقی‌شان رخ نخواهد داد و باید رویکرد چندبعدی درپیش گرفت (3). حتی بیان نمودند زنان و مردان به روش‌های یکسانی مفاهیم اخلاقی را معنی می‌کنند و تأثیر جنسیت بر اخلاق مداری، چندان قابل توجه نیست (3, 20, 24, 25, 28, 29, 33).

علت این تفاوت می‌تواند در نظریه شناخت اجتماعی 10 بندورا ریشه داشته باشد. این نظریه بر پویایی اعتماد به نفس 11، انتظارات 12، عوامل زمینه‌ای و اجتماعی در تعیین رفتار، متمرکز است (36). بنابر دیدگاه صاحب‌نظران، کار با خصوصیات مردانه به تصویر کشیده می‌شود که حتی گاهی خشونت 13 را لازم می‌داند؛ بنابراین مردان در مورد ساختار کار به‌عنوان یک ساختار منفی فکر نموده و همانگونه با آن مواجه می‌شوند. در مقابل، جامعه از زنان انتظار دارد به‌گونه‌ای اخلاقی‌تر برخورد نمایند که مفهوم «گنبد شیشه‌ای 63» در اینجا متبلور می‌شود. محیط کار موجود، یک محیط مردانه و به نوعی خشن بوده و امکان ادامه فعالیت برای زنانی با روحیه زنانه 15، بسیار دشوار است. زنان ناچارند برای ادامه فعالیت، با مسائل بصورت مردانه برخورد نمایند؛ بنابراین تأثیر جنسیت بر اخلاق مداری تغییر می‌کند.

از آنجا که در این پژوهش متغیرهای نظیر سن، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌گر اعمال

نشده‌اند؛ پیشنهاد می‌شود تأثیر این متغیرها در پژوهش‌های آینده نیز بررسی شود. همچنین بعلاقی تناقض در یافته‌های پیشین، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده از یک پرسشنامه مشخص استفاده گردد تا تأثیر تفاوت در پرسشنامه نیز خنثی شود. در مرحله توزیع پرسشنامه به‌علت ساختار پرسشنامه، نیاز بود تا توضیحات شفاهی به افراد ارائه شود و زمان بیشتری صرف شد؛ بهتر است پرسشنامه به‌گونه‌ای طراحی گردد تا این نیاز برطرف گردد. سومین محدودیت این پژوهش این بود که در نمونه‌گیری از روش غیر احتمالی در دسترس استفاده شد؛ توصیه می‌شود در آینده، روش نمونه‌گیری احتمالی تصادفی جایگزین گردد.

## نتیجه‌گیری

مطالعات متعددی به بررسی تأثیر جنسیت بر اخلاق مداری پرداخته‌اند و تناقض در یافته‌ها مشهود می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد بطور قطع زنان نسبت به مردان اخلاق مدارتر نیستند و این امر تحت تأثیر متغیرهای دیگری است که نسبت به جنسیت، تأثیر به مراتب بیشتری بر میزان اخلاق مداری دارند.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری رعایت شده است.

## سپاسگزاری

تحقیق حاضر با هماهنگی و کسب اجازه از ریاست دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت انجام گردیده است. بدین وسیله از مسئولین و پرسنل دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت و همچنین، دانشجویانی که با پژوهشگران در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.



6. Sarmadi M, Shalbaph O. (2007). professional ethic in total quality management. *Ethic in Science and Technology*; 2(3,4): 99-110. (in Persian)
7. Borhani F, Alhani F, Mohammadi E. (2009). expansion of nurses professional ethic competence, needs and challenges in ethic education. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*; 2(3):27-38. (in Persian)
8. Gilley KM, Robertson CJ, Mazur TC. (2010). The bottom-line benefits of ethics code commitment. *Business Horizons*; 53(1):31-37.
9. Faraz Gharamolki A. (2007). *Ethical organizations in business*. 2nd Ed. Tehran: Majnoon Publications. P. 294. (in Persian)
10. Langlois L, Lapointe C. (2010). Can ethics be learned? Results from a three-year action-research project. *Journal of Educational Administration*; 48(2):147-163.
11. Loo R. (2003). Are women more ethical than men findings from three independent studies. *Women in Management Review*; 18(4):169-181.
12. Pimentel JRC, Kuntz JR, Elenkov DS. (2010). Ethical decision-making: an integrative model for business practice. *European Business Review*; 22(4):359-376.
13. Modarres A, Rafiee A. (2011). Influencing factors on the ethical decision making of Iranian accountants. *Social Responsibility Journal*; 7(1):136 – 144. (in Persian)
14. Gupta S. (2010). A multidimensional ethics scale for Indian managers' moral decision making. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*; 15(1):485-497.
15. Koggel CM. (2012). Business ethics and gender issues. In: Chadwick R. *Encyclopedia of Applied Ethics*. San Diego: Academic Press. p. 354-360.
16. Kray LJ, Haselhuhn MP. (2012). Male pragmatism in negotiators' ethical reasoning. *Journal of Experimental Social Psychology*; 48(5):1124-1131.
17. Westbrook KW, Arendall CS, Padelford WM. (2011). Gender, competitiveness, and unethical negotiation strategies. *Gender in Management: An International Journal*; 26(4):289-310.
18. Avaz Z, Habibian M. (2012). sociological study on impact of citizenship traffic ethic on traffic violations, with gender separation: case study: Tehran metropolis. Eleventh conference of Iran's traffic and transportation engineering.

## واژه نامه

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. Value Added                    | ارزش افزوده         |
| 2. Ethics                         | اخلاق               |
| 3. Ethical Interventions          | مداخلات اخلاقی      |
| 4. Ethical Philosophies           | فلسفه‌های اخلاقی    |
| 5. Deontology                     | وظیفه گرایی         |
| 6. Egoism                         | خودگرایی            |
| 7. Justice                        | عدالت               |
| 8. Utilitarianism                 | سودمندگرایی         |
| 9. Relativism                     | نسبت گرایی          |
| 10. Social Cognitive Theory (SCT) | نظریه شناخت اجتماعی |
| 11. Confidence                    | اعتماد به نفس       |
| 12. Expectations                  | انتظارات            |
| 13. Violence                      | خشونت               |
| 14. Glass Ceiling                 | گنبد شیشه ای        |
| 15. Feminine                      | زنانه               |

## منابع

1. Hedayati SP, Nasiripour AA, Mohabbati F, Mahmudi M, Hatam N. (2009). Relationship between culture dimension of organizational ethic and staff productivity of health sector: a case study of training public hospital of Iran science medical university. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*; 2(3): 51-59. (in Persian)
2. Armstrong M. (1928). *Strategic human resource management: a guide to action*. Translated by: A'rabi Seyyed Mohammad, Izadi Davud. (2005). Tehran: Cultural Research Bureau. P. 326
3. McCabe AC, Ingram R, Dato-on M. (2006). The business of ethics and gender. *Journal of Business Ethics*; 64(2):101-116.
4. Garofalo C. (2003). Toward a global ethic: perspectives on values, training and moral agency. *The International Journal of Public Sector Management*; 16(7):490-501.
5. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee D-J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: a survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*; 63(1):20-26.

28. McDaniel C, Shoeps N, Lincourt J. (2001). Organizational ethics: Perceptions of employees by gender. *Journal of Business Ethics*; 33(3):245-256.
29. Sharp D, Pant L, Cohen J. (1998). Are women held to a higher moral standard than men? Gender bias among university students. *Teaching Business Ethics*; 2(2):197-209.
30. McDonald G, Pak PC. (1996). It's all fair in love, war, and business: Cognitive philosophies in ethical decision making. *Journal of Business Ethics*; 15(9):973-996.
31. Ford RC, Richardson WD. (1994). Ethical decision making: a review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*; 13(3):205-221.
32. David JM, Kantor J, Greenberg I. (1994). Possible ethical issues and their impact on the firm: Perceptions held by public accountants. *Journal of Business Ethics*; 13(12):919-937.
33. McCabe DL, Dukerich JM, Dutton JE. (1991). Context, values and moral dilemmas: Comparing the choices of business and law school students. *Journal of Business Ethics*; 10(12):951-960.
34. Kidwell JM, Stevens RE, Bethke AL. (1987). Differences in ethical perceptions between male and female managers: myth or reality? *Journal of Business Ethics*; 6(6):489-493.
35. Sekaran Uma. (2001). *Research methods in management*. Translated by: Saebi M, Shirazi M. (2012). Tehran: Iran's Organization of Management and Planning, Public Administration Training Centre. P. 532. (in Persian)
36. Bandura A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 50(2):248-287.
- Transportation and traffic organization of Tehran. Transport and traffic's deputy of Tehran municipality. (in Persian)
19. Maknoon S, Atayi Ashtiyani Z. (2011). Gender differences in the choice of moral priorities. *Ethic in Science and Technology*; 6(2): 1-13. (in Persian)
20. Hasas Yegani Y, Maghsudi O. (2011). Ethical values in auditor's professional judgment. *Ethic in Science and Technology*; 6(1): 62-73. (in Persian)
21. Hosseingholi Pour T, Dehghaniniya M, Mir Mehdi S M. (2011). Examining the affecting factors on ethical attitude of management students. *Ethic in Science and Technology*; 6(4): 1-12. (in Persian)
22. Gill S. (2010). Is gender inclusivity an answer to ethical issues in business? An Indian stance. *Gender in Management: An International Journal*; 25(1):37-63.
23. Valentine S, Godkin L, Page K, Rittenburg T. (2009). Gender and ethics ethical judgments, ethical intentions, and altruism among healthcare professionals. *Gender in Management: An International Journal*; 24(2):112-130.
24. Sidani Y, Zbib I, Rawwas M, Moussawer T. (2009). Gender, age, and ethical sensitivity: the case of Lebanese workers. *Gender in Management: An International Journal*; 4(3):211-227.
25. Meriac JP, Poling TL, Woehr DJ. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*; 47(3):209-213.
26. Keller AC, Smith KT, Smith LM. (2007). Do gender, educational level, religiosity, and work experience affect the ethical decision-making of U. S. accountants? *Critical Perspectives on Accounting*; 18(3):299-314.
27. Glover SH, Bumpus MA, Sharp GF, Munchus GA. (2002). Gender differences in ethical decision making. *Women in Management Review*; 17(5):217-227.