# گرایش به فلسفه‌های اخلاقی با توجه به تفاوت‌های جنسیتی

**سعید باقر سلیمی** *، **حامد بلندرفتار، داود بخشعلی زاده**

**گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی‌واحد 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 به‌عنوان 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 اسلامی‌واحدرشت به تعداد 778 نفر می باشد. حجم نمونه براساس جدول مورگان، 260 نفر تعیین گردید و با استفاده از روش نمونه گیری غیراحتمالی پرسشنامه ها 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 نسبی‌گرایی (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 اسلامی‌واحد 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

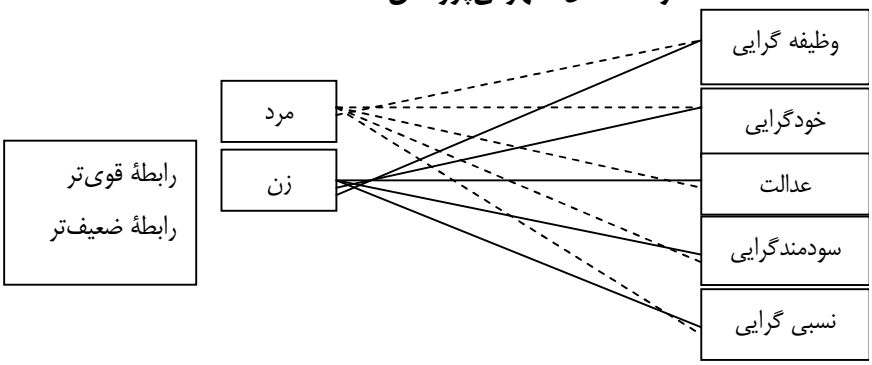
در دهه‌های اخیر موفقیت‌های اقتصادی سازمان های با حداقل امکانات و شکست سازمان‌ها با بهترین توان مالی، بیانگر تأثیر عوامل غیر مادی در موفقیت سازمان ها بوده است(1). یکی از این عوامل غیر مادی که می‌تواند منجر به ارزش افزوده[1] شود، منابع انسانی است(2). محققان بیان نمودند تصمیم‌گیری غیراخلاقی در سال‌های اخیر درحال افزایش است(3)؛ درحالی که برنامه‌های اخلاق در همهٔ سازمان ها 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 شبکه‌های پیچیده گردش اطلاعات و وجود انواع ارتباطات قراردادی، اخلاقیات[2] به عنوان یک عامل استراتژیک مهم در بقای سازمان ها مطرح شده است(5). با ورود به هزارهٔ 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 عرصهٔ مدیریت، نویدبخش بهینه سازی سازمان ها 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

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



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

**نگاره 1: مدل مفهومی‌پژوهش**




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

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

با توجه به پیشینه های 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 فلسفهٔ اخلاقی[4] مورد بررسی قرار می‌گیرد. یکی از مدل‌های اخلاقی، وظیفه گرایی[5] 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[6]، 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 نظامی باشد که منفعت کلی خود را مشروع بداند، بهره ورتر است(12). برخی اندیشمندان اصلی به نام اصل عدالت[7] را مطرح کرده و بیان می‌دارند تصمیماتی اخلاقی‌اند که منجر به توزیع عادلانه کالا و خدمات درمیان تمامی‌اعضای جامعه شوند(13).

نظریه‌ای که عمده ترین نماینده رویکرد غایت گرایانه است، نظریه سودمندگرایی[8] 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).

نسبی گرایی[9] یعنی تمامی‌ارزش‌ها و باورها، نسبی‌اند وقضاوت اخلاقی هیچ مبنای منطقی ندارد. در عوض، هر فرد و شاید هر فرهنگی، مجموعه استانداردهای اخلاقی خود را دارد. بنابراین تصمیمی‌که 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 جمعیت شناختی که در حوزه اخلاق بسیار مورد مطالعه قرار گرفته، جنسیت است. یک باور دیرینه مردمی‌وجود 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.



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

**جدول1 : پیشینه تحقیقات انجام گرفته در زمینه رابطه جنسیت با متغیرهای**

| | نویسندگان | متغیرهای مورد بررسی | زنان بالاتر از مردان | نتایج عدم تفاوت | 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 چانه‌زنی 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 صفی و خانوادگی و نیاز اجتماعی/ جنسیت و شغل زن و مرد با اولویت های 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، قانون‌گرایی، داروینیسم، عینی‌گرایی) | | * | |
| 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 راکیچ (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 | | * | |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

همان‌گونه که در جدول 1 مشاهده می‌شود، یافته‌ها اغلب متناقضند. در مقالهٔ 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 مفهومی‌پژوهش 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 جمع آوری 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 19/9درصد زیر 25 سال، 66/4 درصد بین 25 تا 35 سال، 13درصد بین 35 تا 45 سال و 0/7 درصد بیش 45 سال سن داشتند و همگی در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل بودند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه در قالب 27 گویه و طیف 7تایی اختلافی معناشناختی استفاده شد.

برای سنجش روایی، از روایی محتوا و بر اساس تبادل نظر با اساتید مدیریت استفاده شد تا پرسش های مناسب و کافی برای اندازه گیری 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 | α |
|---|---|---|
| عدالت | 1و2و3 | 0/723 |
| نسبی گرایی | 4و5و6و7و8 | 0/765 |
| خودگرایی | 9و10و11و12و13و14 | 0/744 |
| سودمندگرایی | 15و16و17و18و19و20و21و22 | 0/807 |
| وظیفه گرایی | 23و24و25و26و27 | 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) با0/0378 دارای کمترین میانگین در بین فلسفه های اخلاقی

**جدول3 : آمار توصیفی آزمون تی تفاوت جنسیت در بین متغیرها**

| | جنسیت | تعداد | میانگین | انحراف معیار | میانگین خطای معیار انحراف |
|---|---|---|---|---|---|
| اخلاق مداری (الف) | زن | 157 | 0/3394 | 1/10937 | 0/08854 |
| | مرد | 144 | 0/2959 | 0/92790 | 0/07732 |
| | کل | 301 | 0/3186 | 1/02511 | |
| اخلاق مداری (ب) | زن | 157 | 0/5114 | 1/28996 | 0/10295 |
| | مرد | 144 | 0/5182 | 0/05471 | 0/08789 |
| | کل | 301 | 0/5146 | 1/18133 | |
| وظیفه گرایی (الف) | زن | 157 | 0/4347 | 0/94254 | 0/07522 |
| | مرد | 144 | 0/2623 | 0/93551 | 0/07796 |
| | کل | 301 | 0/3522 | 0/94158 | |
| وظیفه گرایی (ب) | زن | 157 | 0/3872 | 1/09568 | 0/08744 |
| | مرد | 144 | 0/3083 | 0/96712 | 0/08059 |
| | کل | 301 | 0/3448 | 1/03505 | |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

**دنبالۀ جدول3 : آمار توصیفی آزمون تی تفاوت جنسیت در بین متغیرها**

| | جنسیت | تعداد | میانگین | انحراف معیار | میانگین خطای معیار انحراف |
|---|---|---|---|---|---|
| خودگرایی (الف) | زن | 157 | 0/2803 | 1/63937 | 0/13084 |
| | مرد | 144 | 0/2282 | 1/39726 | 0/11644 |
| | کل | 301 | 0/2554 | 0/52604 | |
| خودگرایی (ب) | زن | 157 | 0/7062 | 1/72269 | 0/13749 |
| | مرد | 144 | 0/6653 | 1/39657 | 0/11638 |
| | کل | 301 | 0/6866 | 1/57267 | |
| عدالت (الف) | زن | 157 | 0/0987 | 1/83963 | 0/14682 |
| | مرد | 144 | 0/1771 | 0/52105 | 0/12675 |
| | کل | 301 | 0/1362 | 1/69238 | |
| عدالت (ب) | زن | 157 | 0/7219 | 1/03245 | 0/16221 |
| | مرد | 144 | 0/6343 | 1/71981 | 0/14332 |
| | کل | 301 | 0/68 | 1/88675 | |
| سودمندگرایی اخلاقی | زن | 157 | -0/0182 | 1/17480 | 0/093376 |
| (الف) | مرد | 144 | -0/0592 | 1/15635 | 0/09636 |
| | کل | 301 | -0/378 | 1/16425 | |
| سودمندگرایی اخلاقی | زن | 157 | -0/0158 | 1/3928 | 0/1116 |
| (ب) | مرد | 144 | 0/1534 | 1/17773 | 0/09814 |
| | کل | 301 | 0/0652 | 1/29502 | |
| نسبی‌گرایی اخلاقی | زن | 157 | 1/0277 | 1/58182 | 0/12624 |
| (الف) | مرد | 144 | 1/0215 | 1/40514 | 0/1171 |
| | کل | 301 | 1/0248 | 1/49742 | |
| نسبی‌گرایی اخلاقی | زن | 157 | 1/1347 | 1/81246 | 0/14465 |
| (ب) | مرد | 144 | 1/0785 | 1/55901 | 0/12992 |
| | کل | 301 | 1/1078 | 1/69338 | |

است.

در جداول (4) و (5) با استفاده از آزمون لون[61]، ابتدا با در نظر گرفتن برابری واریانس‌ها و سپس عدم برابری واریانس‌ها، توسط نرم افزارSPSS21 آزمون تی دو نمونه مستقل بدست آمد که قابل مشاهده می‌باشد.



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

**جدول4 : آزمون تی برای بررسی تفاوت بین جنسیت در متغیر اخلاق مداری بر اساس سناریوی الف**

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



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

**جدول5 : 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 2 دنباله | تفاوت میانگین | خطای استاندارد تفاوت | 95% فاصله اطمینان تفاوت کمتر | 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 | 0/2618 |
| | فرض نابرابری واریانس | | | -0/05 | 295/2 | 0/96 | -0/00682 | 0/13536 | -0/27323 | 0/2595 |
| وظیفه گرایی | فرض برابری واریانس | 2/206 | 0/139 | 0/585 | 299 | 0/559 | 0/0699 | 0/11956 | -0/16538 | 0/3051 |
| | فرض نابرابری واریانس | | | 0/588 | 298/57 | 0/557 | 0/0699 | 0/11892 | -0/16412 | 0/3039 |
| خود گرایی | فرض برابری واریانس | 13/403 | 0/0 | 0/225 | 299 | 0/822 | 0/04088 | 0/18175 | -0/31679 | 0/3985 |
| | فرض نابرابری واریانس | | | 0/227 | 294/632 | 0/821 | 0/04088 | 0/18013 | -0/31362 | 0/3953 |
| عدالت | فرض برابری واریانس | 10/166 | 0/002 | -0/402 | 299 | 0/688 | 0/08761 | 0/21801 | -0/34142 | 0/5166 |
| | فرض نابرابری واریانس | | | -0/405 | 297/109 | 0/686 | 0/08761 | 0/21645 | -0/33836 | 0/5135 |
| سودمندگرایی اخلاقی | فرض برابری واریانس | 3/568 | 0/06 | -1/133 | 299 | 0/258 | -0/16917 | 0/14936 | -0/46309 | 0/1247 |
| | فرض نابرابری واریانس | | | -1/141 | 297/076 | 0/255 | -0/16917 | 0/14828 | -0/46099 | 0/1226 |
| نسبی گرایی اخلاقی | فرض برابری واریانس | 4/155 | 0/042 | 0/287 | 299 | 0/774 | 0/05624 | 0/19569 | -0/32887 | 0/4413 |
| | فرض نابرابری واریانس | | | 0/289 | 297/796 | 0/773 | 0/05624 | 0/19443 | -0/32639 | 0/4388 |

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

**جدول 6: نتایج آزمون فرضیات**

| | فرضیه | تایید/رد |
|---|---|---|
| فرضیه اصلی | زنان بیشتر از مردان، اخلاق مدار هستند | رد شد |
| فرضیه فرعی1 | گرایش زنان به فلسفه وظیفه گرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است | رد شد |
| فرضیه فرعی2 | گرایش زنان به فلسفه خود گرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است | رد شد |
| فرضیه فرعی3 | گرایش زنان به عدالت نسبت به مردان، قویتر است | رد شد |
| فرضیه فرعی4 | گرایش زنان به فلسفه سودمندگرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است | رد شد |
| فرضیه فرعی5 | گرایش زنان به فلسفه نسبی گرایی اخلاقی نسبت به مردان، قویتر است | رد شد |



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

## 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 روش های 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 روش های 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 نظریهٔ شناخت اجتماعی10 بندورا ریشه داشته باشد. این نظریه بر پویایی اعتماد به نفس11، انتظارات12،11عوامل زمینه‌ای و اجتماعی در تعیین رفتار، متمرکز است(36). بنابر دیدگاه صاحبنظران، کار با خصوصیاتی مردانه به تصویر کشیده می‌شود که حتی گاهی خشونت13 را لازم می داند؛ بنابراین مردان در مورد ساختار کار به‌عنوان یک ساختار منفی فکر نموده و همانگونه با آن مواجه می شوند. در مقابل، جامعه از زنان انتظار دارد به‌گونه‌ای اخلاقی‌تر برخورد نمایند که مفهوم «گنبد شیشه‌ای63» در اینجا متبلور می شود. محیط کار موجود، یک محیط مردانه و به نوعی خشن بوده و امکان ادامه فعالیت برای زنانی با روحیه زنانه15، 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 بعلت 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.

## نتیجه گیری

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 اسلامی‌واحد رشت انجام گردیده است. بدین وسیله از مسئولین و پرسنل دانشگاه آزاد اسلامی‌واحد رشت و همچنین، دانشجویانی که با پژوهشگران در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

## واژه نامه

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

## 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.
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.




[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

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.

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.

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]