

التطور المفاهيمي لنظرية المناخ الاخلاقي ومحدداته ونتائجه

Conceptual development of moral climate theory, its determinants and consequences

بلهادي فاطمة الزهرة

طالبة سنة خامسة دكتوراه علوم/ علوم التسيير تخصص إدارة أعمال

جامعة الجزائر 03 / belhadi.fatmazohra@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 2023/06/ 30

تاريخ القبول: 2023/06/ 23

تاريخ الاستلام: 2023/04/ 10

ملخص:

هدفت الدراسة الى تحديد المفاهيم المرتبطة بنظرية المناخ الاخلاقي وقد تم تطوير هذه النظرية من خلال استعمال الفلسفة الأخلاقية المتمثلة في مدخل الغائية والأخلاق وكذلك نظرية التطور الأخلاقي ،وقد قام كل من فيكتور وكولن بتحديد الأبعاد الرئيسية الخاصة بالمناخ الأخلاقي المتمثلة في المصلحة الذاتية، مصلحة المنظمة ، الكفاءة، الصداقة ، اهتمامات الفريق، المسؤولية الاجتماعية، الأخلاق الشخصية، قواعد وإجراءات الشركة، القانون والدستور المدني. وكذلك تحديد أهم العوامل المؤثرة في المناخ الأخلاقي والمتمثلة بالمحددات الشخصية والتنظيمية والبيئية، وكذلك النتائج المترتبة على المناخ الأخلاقي والمتمثل أهمها في الاتجاهات الوظيفية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

كلمات مفتاحية: الفلسفة الاخلاقية، نظرية التطور المعرفي الاخلاقي، نظرية المناخ الاخلاقي.

Abstract:

The study aimed to identify the concepts associated with the moral climate theory, and this theory was developed through the use of moral philosophy represented by the entrance of teleology and ethics, as well as the theory of moral development. , friendship, team interests, social responsibility, personal ethics, company rules and procedures, professional law and constitution. As well as identifying the most important factors influencing the ethical climate, represented by personal, organizational and environmental determinants, as well as the consequences of the ethical climate, the most important of which are job trends such as job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Moral philosophy, Ethical cognitive development theory, Ethical climate theory;

المؤلف المرسل: بلهادي فاطمة الزهرة، الإيميل: belhadi.fatmazohra@univ-alger3.dz

1. مقدمة:

تؤدي الممارسات غير الأخلاقية للمنظمات الى تزايد اهتمام الباحثين بدراسة المناخ الأخلاقي خاصة لما له تأثير في اتجاهات وسلوكيات العاملين، ولما له تأثير في كافة العلاقات داخل وخارج المنظمة فالممارسات غير الأخلاقية للمنظمات قد تؤثر سلبا على الاداء التنظيمي .

وقد ظهر مفهوم المناخ الأخلاقي بعد الانتقادات التي وجهت للمدخل العام للمناخ التنظيمي كونه عام ومتعدد مما يعني صعوبة التركيز على الأبعاد المهمة، ولذلك ظهر مفهوم المناخ محدد البعد، واعتبر والمناخ الأخلاقي جزء من مناخ العمليات للمناخ التنظيمي (كمال، محمد بدوي احمد، 2017، ص: 15)

وقد اعتبرا فيكتور وكولن مؤسسا لنظرية المناخ الأخلاقي، واستخدما لصياغة نظريتهما الفلسفة الأخلاقية والتطور (Bezuidenhout, 2014,p221) المعرفي لتعيين أبعاد النظرية

ولذلك فان هذه الدراسة تهدف الى تحديد المفاهيم الجزئية المكونة لمفهوم المناخ الأخلاقي من خلال نظرية الفلسفة الأخلاقية ونظرية التطور الأخلاقي وأخيرا التصور الأولي لأبعاد المناخ الأخلاقي وكذلك تحديد محددات والنتائج المترتبة عن المناخ الاخلاقي

ولفهم المكونات الجزئية لنظرية المناخ الأخلاقي يمكن صياغة الإشكالية على النحو التالي : ماهي المفاهيم المكونة

لنظرية المناخ الأخلاقي

ويمكن تقسيم التساؤل الرئيسي الى تساؤلات فرعية

1- كيف تم استخدام الفلسفة الأخلاقية في مفهوم المناخ الأخلاقي

2- كيف استخدمت نظرية التطور المعرفي الأخلاقي في مفهوم المناخ الاخلاقي

3- ماهي الابعاد الاولية لنظرية المناخ الاخلاقي

4- ماهي محددات المناخ الاخلاقي

5- ماهي النتائج المترتبة عن للمناخ الاخلاقي

واستعمل في هذه الدراسة المنهج الوصفي لملائمته لهدف الدراسة وهو تحديد المفاهيم الجزئية لنظرية المناخ

الاخلاقي .

2. الفلسفة الاخلاقية:

لقد تم وضع القواعد النظرية للمناخ الأخلاقي في ما يسمى بالفلسفة الأخلاقية، وتعرف بالدراسة المنهجية للاختيار ، وتعتبر كذلك القواعد والمبادئ التي (Chkeolho Yoon, 2011,p.55) أو القرار مرتكزة على الصواب أو الخطأ

(Ferrell, O. et. al. 2002,p ;22) يراعها الفرد عند اتخاذها للقرارات وذلك للتمييز بين الصواب والخطأ.

ويمكن تمييز مدخلين للفلسفة الأخلاقية الغائية والأخلاق المجردة.

2-1 مدخل الغائية: تركز على نتائج او عواقب الوضع الأخلاقي

(Craig, 2001,p18)

1- الأنانية:

تركز حول المصلحة الذاتية وتعزيز رفاهية الفرد قبل كل شيء، لكنها لا تعني تجاهل العوامل الأخلاقية

(Chkeolho, 2011,p18)، أو تعني تعظيم المصلحة الذاتية (Craig,2001, p62) ويعتقدوا مؤيدو الأنانية بان

المصلحة الشخصية ينبغي أن تعظم مادامت لا تلحق الضرر بالآخرين وتستند على السعي وراء تحقيق الأشياء الايجابية

والمرغوبة من قبل الشخص وتجنب السلبية (راضي وكاظم، 2011، ص:34)

ويفرق (McConnell. 1978, p02) بين الأنانية الأخلاقية التي تنص على أن الخير يقوم أو يرتكز على السعي وراء

المصلحة الذاتية، أما الأنانية النفسية أن يسعى المرء دائما لتفضيل مصلحته الشخصية.

2- النفعية:

يرى النفعيون أن الأمور أو الأفعال ليس لها قيمة أخلاقية متأصلة بذاتها، بل الأفعال تكون لها قيمة الصواب والخطأ بفضل النتائج التي تحققها، وتعني النفعية انه يجب تحقيق أفضل رفاهية للمجتمع وتحقيق أكبر منفعة للأغلبية، (Espen , 2012, p83) ومنهم من جمع زيادة الخير مع المنفعة للأغلبية، (Maresschalck , 2005, p01)

وذهب بعض الباحثين الى تقسيم المنفعة الى ثلاثة أنواع منفعة بسيطة أو ايثارية أو مثالية (Schwepker & Hartline. 2005, p1998)

2.2- مدخل الاخلاق:

حظي موضوع الأخلاق باهتمام الفلاسفة والمفكرين ورجال الدين عبر التاريخ، وأخيرا أصبح موضوع لاهتمام علماء النفس والاجتماع والإدارة لما له من أهمية في تفسير سلوك المجتمعات والأفراد داخل المنظمات، ولقد اختلفت وجهات النظر حول تعريف الخلق تبعا لاختلاف الغاية من البحث، وتبعاً لنوع وثقافة المعرفين، (الطراونة، 2010)، ونظرا لما لها من أهمية في تكوين نظرية المناخ الاخلاقي سوف يتطرق إليها بشئ من التفصيل

أ- تعريف الأخلاق:

ويعرف الخلق لغة بسكون اللام بالمروءة، العادة، السجية، أو الطبع، والأخلاق في معجم اللغة العربية هي مجموعة صفات نفسية وأعمال الإنسان التي توصف بالحسن أو القبح، وكما يعرف اسم الأخلاقي منسوب إلى الأخلاق ومعناه ما يتفق وقواعد الأخلاق أو قواعد السلوك المقررة في المجتمع (معجم اللغة العربية) وتعتبر طريقاً للإنسانية تميز الأعمال الصالحة عن غيرها (راضي وكاظم، 2011).

أما كلمة أخلاق باللغة الأجنبية يقابلها لفظان الأول يوناني الأصل وهو "ethic" من "ethos" بمعنى الروح وتعني خلق أو معاملة والثاني روماني الأصل وهو "moral" من "mores" والفرق بين المعنيين هو أن مفردة morals تميل إلى سلوك الفرد البشري، بينما تميل المفردة الثانية "ethic" إلى القيم التي تخص المجتمع ونتائجه (et al., 2010) (Mihelic.

ويرى (رشوان، ص:19) أن الأخلاق "moral" تنظم فضاء الفضيلة الفردية، بينما تنظم الأخلاقيات ethic فضاء القيم الأخلاقية، كما تهتم أيضا بالصواب أو الخير في سلوك الإنسان ويقصد أنها تهتم باعتبار صلاحية سلوكنا لغرض ما أو مثال نرمي إليه (كامل وآخرون، 1985).

ومن جهة أخرى يرى (زقزوق، ص:19) عند تناول الأخلاق علينا أن نميز بين وجهين أحدهما نظري والآخر عملي، فالأول يضع الأساس والمبادئ والنظريات التي يستند إليها السلوك الإنساني والثاني عملي يبحث عن التطبيقات العملية لهذا السلوك داخل كيان عيني محدد

وقد عرف (رشوان، ص:19) الأخلاق على أنها القواعد التي ينبغي أن يسير عليها الإنسان لبلوغ كامل إنسانيته في ضوء مثل أعلى يصبو إليه.

وهناك من يرى أن الأخلاق تدور حول تحديد المعايير التي يتم من خلالها الحكم على تصرفات الأفراد فيما يخص السلوك الصواب والخطأ والجيد والسيئ عند اتخاذ القرارات (رضا شاكر على محمد عبد الكريم، 2014).

ومن جهة أخرى يرى (Onyebuchi, 2011) أنها "الدراسة المنهجية للسلوك على أساس المبادئ الأخلاقية ومعايير السلوك الصحيح والخطأ.

وتعرف كذلك على أنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخطأ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة

وفي السياق نفسه يرى (Hellriegel & Slocum, 1996) بأنها مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحة والخطأ من التصرفات ، كما أنها تسهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد. وجاء في (Mancosa, 2016, p07) أن الأخلاق هي قواعد غير مكتوبة لتوجيه التفاعلات مع الآخرين وتتعلق بما هو حق وخطأ، عادل أو جائر، مسئولة أو غير مسئولة.

ومن وجهة نظر أخرى يرى (David & Resnik, p:01) أن الأخلاق تعتبر معايير السلوك التي تميز بين السلوك المقبول وغير المقبول، كما عرفها Carrett et kinoski بأنها معتقدات شخصية يعتقدونها الفرد بشأن ما يتعلق بالسلوكيات السوية أو الشاذة، وهي إشارة إلى دوافع الفرد ونواياه الشخصية في النظر إلى ما هو صحيح أو خاطئ من السلوك (ورد في دراسة كحلي ، 2016 ، ص: 06).

تنشأ الأخلاق عندما يحاول الشخص إيجاد المبادئ عامة لتوجه وتبرر سلوكه الشخصي (William, 1967, p01)، تشير الأخلاق إلى مدونة قواعد السلوك التي سيقبلها أي شخص (Zalta, 2018 , p01) والأخلاقيون يدفعون نحو أفعالهم بإحساس الواجب الذي يسيطر عليهم دائما ويتصرفون تحت شعار ما يجب أن يكون والالتزامات الناتجة عن الواجب

وخلاصة على التعريفات السابقة أن هناك وجهتي نظر ينظر من خلالها للأخلاق:

الاتجاه الأول: ينظر إلى الأخلاق على أنها قيم ومبادئ أخلاقية.

الاتجاه الثاني: ينظر إلى الأخلاق من خلال السلوك الذي يمارسه الفرد.

ويشير (عبد المحسن علي، 2001) إلى أن هناك تشابكا بين مفهومي القيم الأخلاقية والأخلاق، فهي علاقة الأصل بالنتائج. فإن الأصل هو القيم التي يؤمن بها الفرد. والنتيجة هي الأخلاق التي تظهر في السلوك، ولذلك فإن الاختلاف بينهما اختلاف في الدرجة وليس في النوع، ويركز المحتوى الأخلاقي على القيم التي تتناول قضية المعايير (Bass & Steidlmeier, 1999).

في حين ترى (شكري فايزة انور، 2010) أن لفظ القيمة في الأخلاق على ما يدل عليه لفظ الخير بحيث تكون قيمة الفعل نابعة لما يتضمنه من خيرية وكلما كانت المطابقة بين الفعل والصورة الغائية للخير أكمل، كانت قيمة الفعل أكبر، بينما تؤكد (سامية، 1992) على حقيقة هامة وهي أن القيمة الأخلاقية ترتبط بالفعل الإنساني، فالأفعال الأخلاقية والتجربة السلوكية هي التي تحدد معنى الأخلاق، وترتبط هنا القيمة والسلوك ارتباطا وثيقا ويرجع ذلك لأن القيم التي يتبناها الأشخاص عوامل هامة ومحددة لسلوكهم، فعندما يؤدي الفرد سلوكا معيناً أو يختار مسار دون آخر فإنه يختار الطريق الأحسن لتحقيق خلق معين.

وقد أكد (فرج، 1989) أن القيم تعتبر تصورات توضيحية لتوجيه السلوك في الموقف" وتعتبر أيضا "المبادئ الأخلاقية والجمالية والمعتقدات والمعايير التي تعطي ترابط وتوجه قرارات الشخص وأفعاله، حيث يعتنق هذه المبادئ أو تفرض عليه من أغلبية المجتمع. واعتبرها (Sari, 2013) المبادئ التي تؤثر على سلوكيات الأفراد وهي القواعد التي توجه قرارات حول ما هو حق أو خطأ، وهناك من يرى أن القيم هي المحددات الأساسية للمواقف والسلوكيات وبأن القيم هي التي تتنبأ بالمواقف والسلوك الفعلي .

ويمكن أن يستنتج مما سبق أن القيمة الأخلاقية تبقى مجرد أفكار قد نؤمن بها ولا نطبقها في كثير من الأحيان إذا لم تقترن بسلوك حيث تتحول إلى فعل.

ولأن سلوك الموظف يتأثر بما يؤمن به من قيم ومبادئ فإنه من الضروري معرفة أهم مصادر هذه القيم (العيسي ،

(1430).

وقد صنفت إلى مصدرين رئيسيين من قبل (عبد المحسن ورفاعي، 2001) وهما:

المجتمع واضع القيم الأخلاقية: تعد القيم الأخلاقية هي لب الثقافة التي يتحرك في إطارها الأفراد، والتي هي من صنع الجماعات، بما يحرك دوافعها من قواعد ومبادئ خلقية، فعلى سبيل المثال لكل نظام اقتصادي في المجتمع خلفية خلقية فالنظريات الاقتصادية ليس مجرد نظريات تقوم على مبادئ أو تصورات عن علاقة الإنسان ببيئته وبوسائل الإنتاج ، بل إنها تولد قيما معينة وتستند كذلك إلى قيم معينة.

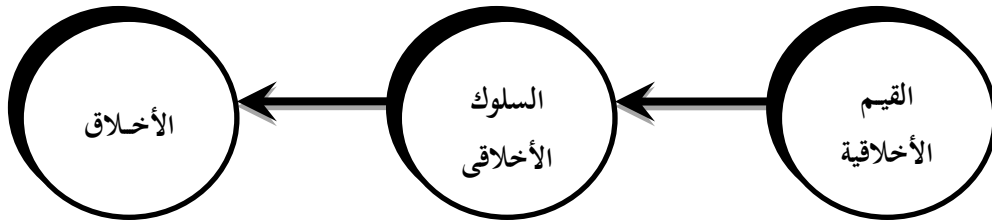
الدين مصدر القيم الأخلاقية: تعد الأديان السماوية المصدر الأساسي للقيم الأخلاقية، حيث تنظم الأديان السماوية حياة الناس داخل المجتمع عن طريق الشرائع التي تنظم السلوك الإنساني، عن طريق مجموعات الأوامر والنواهي والعبادات، كما أن الدين يعد أساسا لا يمكن الاستغناء عنه للخلق، وثمة علاقة وطيدة تربط الأخلاق بالدين.

ولأن الدراسة تهتم بالسلوك وأداء الموظف، يعتبر السلوك سلوكا أخلاقيا اذا كان التصرف يتطابق مع المعايير الاجتماعية المقبولة بشكل عام، ولذلك فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل وشريف ويستحق الثناء، وان السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل (راضي وآخرون، 2011 وعرف كذلك على أنه السلوك الذي يخضع أو يحكم عادة وفقا للمعايير الأخلاقية المقبولة للسلوك (Cremer, et al, 2010)، وأكدا (Loewy, 2007, &)، بأنه السلوك الذي يتوافق مع المبادئ والمثالية وما يعتبر صوابا أو خطأ.

ويستخلص أن السلوك الأخلاقي هو فعل أنساني يخضع للقيم والمبادئ المقبولة من قبل المجتمع، وبناء على ما سبق يمكن تصور العلاقة بين السلوك الأخلاقي والأخلاق والقيم ، بهذا الشكل.

الشكل رقم (1/2)

العلاقة بين القيم الأخلاقية والسلوك الأخلاقي والأخلاق



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعلومات السابقة.

ب- أخلاقيات العمل:

تزايد اهتمام الباحثين بأخلاقيات الأعمال في الآونة الأخيرة مع تزايد الفضائح الأخلاقية التي مست العديد من المنظمات (Treviño, et al, 2006)

وتعتبر أخلاقيات العمل من الأمور المهمة لأي وظيفة في المنظمة إذ يتم التأكيد عليها لأنها تمثل رقابة ذاتية للفرد داخل المنظمة حيث تميز الصواب من الخطأ (Daft, 2003)، ويمكن أن تناقش أخلاقيات الأعمال على مستويين المهني (الكلي) والمستوى المؤسسي تتعلق بالقرارات الداخلية أو السلوكيات (Villiers, 2004) .

لا يوجد تعريف محدد لأخلاقيات العمل إلا أن غالبية كتاب الإدارة قد ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري، فقد عرفت بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء ، حلال أو حرام وأن مصادرها تلك القيم والمعتقدات للفرد التي تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العامة والثقافة، (المراجعي ، 1994).

وفي السياق نفسه عرفت الأخلاقيات "بأنها مجموعة من المبادئ التي تنشأ عن الاتجاه والرأي العام للمجتمع وتوجه إلى تحقيق درجة عالية من المثالية وهي تمثل دستوراً أخلاقياً على كل فرد في المجتمع أن يحترمه ويتبعه (القيزي، 2005).

وأشار (Richard, L. Daft, 2009) أنها المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بالخطأ والصواب. بينما رأى آخرون بأنها "سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول خير أو حق أو عدل في تنظيم أموره (القيوي، 1426).

وقد أكد (Jayaseelan, & Mazumder, 2015). أن أخلاقيات الأعمال تتعلق بسلوك الفرد في مختلف الأنشطة العملية وتشمل طريقة التعامل مع الزملاء والعملاء، وتركز الأخلاقيات على السلوك البشري ما هو صحيح وخطأ، ولذلك تتناول الأخلاقيات السؤال كيف يتصرف الأفراد تجاه بعضهم البعض وتحديد الالتزامات والواجبات التي تترتب على الأفراد نحو أنفسهم وتجاه الآخرين (Alwan, & Samara, 2013).

في حين يعرفها (Cherry & Fraedrich, 2002) على أنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد،

أما (Jones, 2007) فقد عرفها بأنها المعتقدات عن السلوك الصحيح أو الخاطئ وترشيد الأشخاص في التعامل مع الآخرين وتحكم على القرار إذا كان صحيحاً أو خاطئاً. بينما اعتبرها (Mumcu & Döven, 2016) الجانب التطبيقي للأخلاقيات التي تغطي الحياة المهنية.

ويمكن أن يستخلص من التعريفات السابقة:

- الأخلاقيات عبارة عن قواعد ومبادئ تضبط سلوك الفرد أو الجماعة، غير أن السلوك قد يكون سلوكاً جيداً أو سيئاً ولذلك فإن الأخلاقيات يجب أن تضبط بإطار عام ما هو جيد أو سيئ.
- ثمة علاقة أو تداخل بين الأخلاق وأخلاقيات العمل خصوصاً وأن كثيراً من أخلاقيات العمل لا تتحقق إن لم يتحلى الفرد عاملاً أو معلماً أو مديراً بالأخلاق.
- وبشكل عام يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى عنصرين رئيسيين القيم والمعتقدات المرتبطة بالشخصية التي يؤمن بها الفرد وكذا خبراته السابقة، والقيم والأعراف الاجتماعية والأخلاقية والتقاليد السائدة في المجتمع.
- تعتبر أخلاقيات الأعمال الجانب التطبيقي للأخلاقيات التي تغطي الحياة المهنية.

3. نظرية التطور المعرفي الاخلاقي:

لقد قدم كولبرج نظريته في التطور المعرفي الأخلاقي معتمداً على النمو الأخلاقي، وتعتبر نظريته الأساس النظري للمناخ الأخلاقي. (Victor & Cullen, 1987, p;51).

جدول رقم 01: نظرية التطور المعرفي لكمبريج

المرحلة	ما هو التصرف الصحيح	فئات النظرية الأخلاقية	نظرية فيكتور وكولن للمناخ الأخلاقي
المستوى الأول	يستند الى مشاعره وأحاسيسه والمدركات الخاصة به وينقسم الى مرحلتين		
ما قبل التقليدي	10-4 سنوات		

المرحلة الأولى	العقاب والطاعة	وتشير الى تجنب الأفراد مخالفة القواعد التي تؤدي الى العقاب والسلطة هي التي تحدد الصواب والخطأ ولذلك فان طاعة الفرد ما هي إلا خوف من العقاب
		المرحلة الثانية
المرحلة الثالثة	التوقعات الشخصية المتبادلة او المتطابقة.	ترتبط الأحكام الأخلاقية في هذه المرحلة بإدراك الفرد لحاجات ومشاعر وتوقعات الآخرين وعلى هذا الأساس يتحدد السلوك المقبول بممارسة الأفعال المقبولة اجتماعيا
المرحلة الرابعة	الاتفاق الاجتماعي وصيانة النظام	ترتبط أحكام الفرد بالقواعد القانونية للسلوك حيث ينظر إليها كقواعد مقدسة تهدف الى حماية المجتمع من الانهيار ومنه فكل ما ليس قانونيا ليس أخلاقيا بصرف النظر عن الضرورات الملحة والحاجات الإنسانية
المرحلة الأولى	العقاب والطاعة	تستند أحكام الفرد الى مبادئ والقيم ذات
المرحلة الثانية	الذاتية وتبادل المصالح	المستوى الثاني التقليدي 18-10
المرحلة الثالثة	التوقعات الشخصية المتبادلة او المتطابقة.	المستوى الثالث
المرحلة الرابعة	الاتفاق الاجتماعي وصيانة النظام	المستوى الرابع
المرحلة الأولى	العقاب والطاعة	المستوى الخامس
المرحلة الثانية	الذاتية وتبادل المصالح	المستوى السادس
المرحلة الثالثة	التوقعات الشخصية المتبادلة او المتطابقة.	المستوى السابع
المرحلة الرابعة	الاتفاق الاجتماعي وصيانة النظام	المستوى الثامن
المرحلة الأولى	العقاب والطاعة	المستوى التاسع
المرحلة الثانية	الذاتية وتبادل المصالح	المستوى العاشر
المرحلة الثالثة	التوقعات الشخصية المتبادلة او المتطابقة.	المستوى الحادي عشر
المرحلة الرابعة	الاتفاق الاجتماعي وصيانة النظام	المستوى الثاني عشر
المرحلة الأولى	العقاب والطاعة	المستوى الثالث عشر
المرحلة الثانية	الذاتية وتبادل المصالح	المستوى الرابع عشر
المرحلة الثالثة	التوقعات الشخصية المتبادلة او المتطابقة.	المستوى الخامس عشر
المرحلة الرابعة	الاتفاق الاجتماعي وصيانة النظام	المستوى السادس عشر
المرحلة الأولى	العقاب والطاعة	المستوى السابع عشر
المرحلة الثانية	الذاتية وتبادل المصالح	المستوى الثامن عشر
المرحلة الثالثة	التوقعات الشخصية المتبادلة او المتطابقة.	المستوى التاسع عشر
المرحلة الرابعة	الاتفاق الاجتماعي وصيانة النظام	المستوى العشرون

		الصيغة التطبيقية وينقسم الى مرحلتين	18 سنة فما فوق	الثالث
القواعد والقانون والاستقلالية	المبادئ	ترتبط أحكام الفرد بإدراكه النسبي للقيم الاجتماعية والحاجات الفردية والوعي بان الأفراد مجموعة من القيم المتنوعة والحفاظ على الحقوق والقيم بغض النظر على الأغلبية يرى كولبرج أن هذه المرحلة تجمع بين المنفعة وحقوق الفرد	العقد الاجتماعي والحقوق والفردية	المرحلة الخامسة
		يرتبط أحكام الفرد بمبادئ أخلاقية مجردة تعتمد على العدالة والمساواة وحقوق الفرد كمبادئ إنسانية عامة		المرحلة السادسة

Source; Yuksel, (2012),” The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance”,Middle East Technical University, p58- 17.

4-نظرية المناخ الاخلاقي:

انطلق فكتور وكولن في طرحها لمفهوم المناخ الأخلاقي من وجهة النظر التي تفترض وجود عدة أنواع من المناخات في المنظمة يرجع تصنيفها الى الأساس الأخلاقي الذي يوجه سلوك وقرارات الأفراد، وينحدر من الفلسفات الأخلاقية ونظرية التطور المعرفي. (Victor & Cullen, 1987,p;51)

ويقسم المعيار الأخلاقي الى ثلاثة أبعاد هي الأناية والنفعية والمبادئ وهذا يعني أن قرارات وسلوكات الموظفين قد ترتبط بمصالحهم الشخصية الأناية، أو تحقيق أكبر نفع للأفراد أو تستند الى الصواب أو الخطأ المبادئ .

واضافا بعد موقع التحليل وهي موقع التحليل الفردي ويركز الأفراد على مصالحهم الشخصية، لتنتقل الى مستوى محلي قد تتمثل في المنظمة أو المجتمع ، ثم موقع التحليل العالمي الذي ينطلق فيه الأفراد الى أفاق واسعة في تفكيرهم الأخلاقي ويتجاوزون مبادئهم وقيمهم الفردية لتشمل المصالح والمبادئ الفردية وفي مايلي شرح النموذج الاولي لنظرية المناخ الاخلاقي

جدول رقم 02: النموذج الأولي لنظرية أنواع المناخ الأخلاقي

عالمي	محلي	فردى	التحليل / المعايير الأخلاقية
الكفاءة الرعاية	ربح الشركة الوسائل	المنفعة الشخصية الوسائل	الأنا
المسئولية الاجتماعية العناية	اهتمامات الفريق العناية	الصدقة العناية	الإحسان او الخير
القوانين والدستور المهني	قواعد وإجراءات الشركة القواعد	الأخلاق الشخصية الاستقلالية	المبادئ

Source: Barnett. T, Vaicys. c, (2000), "The Moderating Effect of Individuals Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and behavioral intentions", Journal of Business Ethics. Vol: 27. Issue 4, p: 353.

وفيما يلي شرح للمصنوفة التي صممها victor & cullen كما وردت في دراسة (kaplan. & Ilham, 2011,p;119)

المصلحة الذاتية: تقع المصلحة الذاتية عندما يستخدم التحليل الفردي مع مبدأ التفكير بالأنا يعزز النظر إلى الاحتياجات والمكاسب الشخصية. والفكرة الأساسية تعظيم المصلحة الشخصية مع المصلحة العامة.

- مصلحة المنظمة: تقع عند تقاطع مستوى التحليل للتفكير بمبدأ الأنا مع المستوى المحلي وتشير إلى القدرات الفردية وتنعكس على المنظمة (الميزة التنافسية، أرباح الشركات).
- الكفاءة: وهو ينتج عن التفكير بمبدأ الأنا على المستوى العالمي، ويتأثر هذا القرار بالمصلحة العامة.
- الصدقة: تتكون عند التفكير بمبدأ الخير أو الإحسان على المستوى الفردي.
- اهتمامات الفريق: هو ناتج التفكير بمبدأ الإحسان على المستوى المحلي ما ينتج عنه روح العمل الجماعي.
- المسئولية الاجتماعية: وهي التفكير بمبدأ الإحسان على المستوى العالمي والتي تدل على تأثر القرارات بالعوامل الاجتماعية.
- الأخلاق الشخصية: وهي ناتج استخدام المبادئ على المستوى الفردي ما يؤدي إلى تكون الأخلاق الشخصية.
- قواعد وإجراءات الشركة: تنتج عن استخدام المبادئ مع التحليل المحلي ينتج عنه قواعد وإجراءات المنظمة.
- القانون والدستور المهني: ناتجة عن استخدام المبادئ على المستوى العالمي وبذلك يتكون لنا القانون والدستور.

5- محددات المناخ الأخلاقي:

تناولت العديد من الدراسات محددات المناخ الأخلاقي، ويمكن أن تقسم هذه المحددات إلى محددات شخصية، والقيادة كمحدد للمناخ الأخلاقي، وكذا محددات تنظيمية ومحددات خاصة بالمحيط أو بالبيئة

1- المحددات الشخصية:

تهتم بدراسة العوامل الشخصية للعاملين والقيادة، فقد توصلت دراسة (Zetty et al, 2011) إلى وجود علاقة ايجابية بين الأخلاق الشخصية للعاملين والمناخ الأخلاقي، بينما توصل (Applbbaum. Et al, 2005) إلى أن النساء أكثر توقعاً لوجود مناخ أخلاقي في المنظمة، وكذلك يختلف توقع وجود مناخ أخلاقي باختلاف مستوى التعليم وأكد ذلك (مقابلة، 2016) وفي نفس الإطار توصل (Torabian, 2016) أن الجنس ومستوى التعليم من محددات المناخ الأخلاقي، كما يعتبر متغير الجنس لصالح الإناث (مقابلة، 2016)، وتعتبر التنشئة الاجتماعية أحد محددات التي ترتبط بالمناخ الأخلاقي. (Rosnblatt & peled, 2002) كما توصلت (Ojikutu, et al, 2013) إلى أن القيم الأخلاقية ومعتقدات الأفراد حول ماهو صحيح أو خطأ من العوامل المؤثرة في المناخ، واعتبر (Duh, 2009) أن التنشئة الأسرية والقيم الأخلاقية من المحددات أيضاً، وتعتبر كذلك الخصائص الديمغرافية مثل (الجنس، مستوى التعليم) (Torabian & Davoudi, 2016)

• ب- القيادة:

يعد دور القيادة مهماً في وضع المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد والتابعين وتؤثر في اتخاذهم للقرارات والإجراءات كما ينبغي أن تكون القيادة مصدراً رئيساً للتوجيه الأخلاقي للموظفين (Brown et al, 2005)، وأكد بعض الباحثين أن القادة لهم تأثير كبير على طبيعة المناخ الأخلاقي داخل المنظمة وكما يؤثر بدوره على السلوك القائد. (Shacklok & Leweis 2006).

وقد توصلت دراسة أخرى انه من بين العوامل التي تؤثر على وجود مناخ أخلاقي هي سلوكيات القيادة، وأثبتت أن سلوكيات القيادة لها تأثير على الالتزام التنظيمي للموظف، وأشارت أن المناخ يتوسط العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي (Erben & Guneser, 2008)

أما بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية للقيادات فقد توصل (forte, 2004) إلى أنه توجد علاقة بين عمر القيادات وأنواع المناخ الأخلاقي (الرعاية والقانون والمدونة والقواعد والاستقلالية) كما كشفت وجود علاقة بين المستويات التنظيمية الإدارية والمناخ الأخلاقي. إلى أن القيادة التحولية لها تأثير ايجابي على أبعاد المناخ الأخلاقي، كما توصل الباحثان أنفسهما في دراسة أخرى (Aswegen & Engelbrecht, 2015) إلى أن القيادة التحولية تعتبر محددًا للمناخ الأخلاقي.

أما بالنسبة للقيادة الأخلاقية فقد بينت دراسة (Demirtas & Akdogan, 2015) أن القيادة الأخلاقية تساهم في تشكيل المناخ الأخلاقي، وفي نفس السياق توصلت دراسة لتحديد العلاقة بين القيادة الأخلاقية للإدارة العليا وأداء العاملين والمناخ الأخلاقي وأظهرت النتائج إلى أن التزام الإدارة العليا بسلوكيات القيادة الأخلاقية يوفر مناخ أخلاقي ويعززه (Shin et al, 2014)، وكذلك اعتبرت دراسة (Mayer Et al, 2011) أن القيادة الأخلاقية من العوامل المؤثرة في المناخ الأخلاقي، وكذلك دراسة (Neubert et al, 2009) اعتبرت القيادة الأخلاقية محدد للمناخ الأخلاقي. وتوجد بعض الدراسات التي تحدد مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على المناخ الأخلاقي، فقد توصل (Sagnak, 2010) إلى أن نمط القيادة التحولية مرتبط ارتباطاً ايجابياً بالرعاية والقانون والقواعد الأخلاقية وفي السياق نفسه توصل (Aswege)

ج - المحددات التنظيمية:

لقد حدد (Bezuidenhoud, 2014) في نموذج للمناخ الأخلاقي أربعة محددات للمناخ الأخلاقي، هيكل الإدارة، نوع الأعمال هادفة للربح وغير هادفة للربح، القيادة، محددات أخرى مثل أصحاب المصلحة وإدارة الأجهزة، والأخلاقيات الفردية.

واعتبرت دراسة (Brower & Shrader, 2000) أن تصور المناخ الأخلاقي في المنظمات الهادفة للربح يختلف عن تلك غير الهادفة للربح.

ويعتبر وجود مدونات أخلاقية في المنظمة من محددات المناخ الأخلاقي وكذا مناقشة المسائل المتعلقة بالوظيفة يعززان الاستيعاب الداخلي المدونة وبذلك يعزز تصورات المناخ الأخلاقي وأيدت دراسة (Valentine & Barnett, 2003) ذلك، ويختلف تصور المناخ الأخلاقي في المنظمات التي لديها مدونات أخلاقية غير التي ليس لديها مدونات (Peterson, 2002) وأكدت دراسة (Neubaum et al. 2004). ذلك.

كما توجد علاقة إيجابية بين تحديد أهداف المنظمة والمناخ السائد في المنظمة (Proios et al. 2009) كما يعتبر عمر المنظمة من المحددات (Schminke et al. 2005)، وقد أكدت دراسة (Neubaum et al, 2004) ذلك ويعتبر نظام الحوافز والمكافآت من العوامل المؤثرة في المناخ الأخلاقي (VanSandt, 2001) وكذلك سنوات العمل في الصناعة وعمر المنظمة (Eddy et al, p01)، ولقد توصل (Kotapci & Elci, 2007) إلى أن خلق مناخ أخلاقي يتم من خلال المدونات الأخلاقية والسياسات الأخلاقية ونظام المكافآت والعقوبات، وبينت دراسة (Nyukorong, 2014) أن المدونة للسلوك الأخلاقي تعمل على تعزيز البيئة الأخلاقية.

وتشير دراسة (Wiley & Sons, 2001) إلى بعض العوامل المحددة للمناخ الأخلاقي هي الجنس، العمر، العوامل التنظيمية، سياسة الشركات، وقد قسم العوامل في مجملها إلى عوامل فردية خاصة، والعوامل التنظيمية، ويقول (Suna. Y, 2012) أن هناك عوامل تحدد للشركة المناخ الأخلاقي هي البيئة التي تعمل فيها المنظمة والتاريخ الخاص بالمنظمة.

وكما اعتبر (victor & cullen, 1988) البيئة الاجتماعية والثقافية، والشكل التنظيمي والتاريخ الخاص بالمنظمة كمحددات للمناخ الأخلاقي، واعتبر (Williams, 2014) أن آليات مراقبة حوكمة الشركات من محددات المناخ الأخلاقي، وكذلك نوع المنظمة (Rasmussen. Et al, 2010).

د- محددات البيئة:

تعتبر القيم المجتمعية مؤثرا على المناخ الأخلاقي، ويعتبر المجتمع المحلي على انه ثقافة جزئية تسهم في وضع الإطار الأخلاقي الذي تعمل فيه الشركات، كما اعتبرا (Bourne & Snead, 1999) أن الاختلافات الثقافية باختلاف المجتمعات تساهم في تحديد التصورات الأخلاقية، وتوصلت الدراسات إلى أن نوع النظام الاقتصادي سواء رأسمالي أو اشتراكي يؤثر على تصور المناخ الأخلاقي (Weeks et al, 2013). واعتبرت البيئة الخارجية والأنظمة المصرفية إضافة إلى معاملات الأسواق محددًا، والقيم والعادات والبيروقراطية تعتبر كذلك (Martin & Cullen 2006)

ويرى (دروزة والقواسمي، 2014). أن البيئة الاجتماعية والبيئة السياسية والاقتصادية تعد من العوامل المؤثرة على مناخ العمل الأخلاقي.

6-نتائج المناخ الأخلاقي:

اهتمت دراسات المناخ الأخلاقي في الآونة الأخيرة على تبعات أو نتائج المناخ الأخلاقي وتناولت هذه الدراسات المخرجات التالية:

1/6-الاتجاهات الوظيفية: لقد اهتمت العديد من الدراسات بمحاولة معرفة اثر المناخ الأخلاقي على بعض المتغيرات التي تمثل الاتجاهات الوظيفية للعاملين.

أ- الرضا الوظيفي:

توجد العديد من الدراسات التي اهتمت بالبحث في المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي، وبحثت في مدى تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي، وتوصلت إلى أن المناخ الأخلاقي يؤثر على زيادة الرضا الوظيفي ومن أهم هذه الدراسات ; Zehir et al, 2011, Torabian, 2016 .P01.,Eddy et Leong,2010 Schwepker, 2001. Toleikienè,et al ,2014 ودراسات Ambrose.et al 2008 ; Babin & boles, Deconink,2012 Kim & Deshpande,1997 ; Joseph & Deshpande,1996 ; Miller 2008) 2000 ; وردت في دراسة (Mayer, p417-418).

ب- الالتزام التنظيمي:

وتناولت العديد من الدراسات العلاقة بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي أو الانتماء التنظيمي، حيث أظهرت عدد من الدراسات أن أبعادا من المناخ الأخلاقي تؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي Bulutlar & Oz,2009 ; Cullen & victor,2002 ;) Deconink,2010 ;Erben & Guneser,2008 ; Jaramillo et al, 2006 ; kelley& Dorseh,1991 ; Martin & Cullen, 2006 ; Schwepk (2001) وردت في دراسة (Mayer, p418-427). وكذلك تطرقت الدراسات التالية للأثر الايجابي للمناخ الأخلاقي على الالتزام التنظيمي

(Tsai. & Huang,2007 ; Cullen, et al ,2003;)

كما توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة سلبية بين المناخ الأخلاقي والسلوك الانسحابي مثل نية ترك العمل او نية الدوران (Makiya, 2016 ; Schwepker, 2001) أكدت دراسات أخرى العلاقة بين المناخ الأخلاقي و نية ترك العمل وهي (Stewart et al, 2011 ; Ambrose et al, 2008, Fournier et al 2010,) وردت في دراسة (Mayer, p418-427)

ولقد ربط (Martin & cullen, 2006) المناخ الأخلاقي وبالتحديد مناخ الرعاية بشكل إيجابي بالراحة النفسية للفرد داخل المنظمة. وهناك من ربطه بالثقة في المشرفين والثقة في التنظيم (Aditya, & Agata, 2015) بينما توصلت دراسة (Monsef et al, 2014) إلى التأثير الإيجابي الذي يلعبه المناخ الأخلاقي في إدارة المعرفة. وكما ربط (Martin & cullen, 2006) المناخ الأخلاقي ونتائج العمل على مستوى الأفراد.

كما أن المناخ الأخلاقي له تأثير على قوة مبيعات حيث أن تصورات مندوب المبيعات عن المناخ الأخلاقي الإيجابية ترتبط بالالتزام الفردي بالجودة والالتزام التنظيمي Weeks, et al 2016 كما توصلت دراسة (Huang et al, 2012) إلى أن المناخ الأخلاقي يعزز سلوك المواطنة التنظيمية.

2/6 النتائج السلوكية:

يعتبر السلوك الأخلاقي من أثار المناخ الأخلاقي وقد تطرقت العديد من الدراسات إلى العلاقة الإيجابية بين عدد من أبعاد المناخ الأخلاقي والسلوك الأخلاقي (Deshpande, et al 2009) ودارسة Wimbush & Shepard,1994), بينما ربطت دراسة المناخ الأخلاقي بالتوعية الأخلاقية (Vansandt, 2003, 2001) كما أكدت دراسة (Barnett & Vaicys, 2000) على تأثير المناخ الأخلاقي على الإحكام الأخلاقية والنوايا الأخلاقية، ويعتبر مناخ القوانين والقواعد من بين أكثر المناخات الأخلاقية تأثيرا على صنع القرار (Liaw, 2011).

ويعتبر السلوك غير الأخلاقي من النتائج التي تناولتها الدراسات المتعلقة بالمناخ الأخلاقي، وربطت العديد من السلوكيات الغير الأخلاقية بالمناخ الأخلاقي وتوصلت إلى علاقة سلبية ومنها البلطجة (Bulutlar & Ünler, 2009) والميل للكذب (Steven & Cathy 2005).

3/6/2 نتائج متنوعة:

ومن بين العناصر التي درستها الدراسات السابقة الدور الذي يلعبه المناخ الأخلاقي في الكفاءة الذاتية (Shacklock et al, 2011) وهناك من ربطه بالمسؤولية الاجتماعية (Hansen, et al, 2015) وورد في دراسة (Mayer, 430 p): العديد من الدراسات التي تجمع بين المناخ الأخلاقي ومتغيرات مثل الكفاءة ، مستويات الاتصال، القوة، الصحة، التعلم، النجاح الإداري، خوض المخاطرة.

4. تحليل النتائج:

يعتبر المناخ الاخلاقي احد المناخات التنظيمية، و بالاعتماد إلى مفاهيم الفلسفة الأخلاقية ونظرية التطور الأخلاقي ، قدما فيكتور وكولين (1987 ، 1988) تصورا قسما فيه المناخات الأخلاقية إلى ثلاث فئات، وهي الأنانية، والإحسان، وعلم الأخلاق، يتم تمييز هذه الفئات بناءً على المعايير المستخدمة للتفكير الأخلاقي داخل المنظمة تعظيم المصالح الذاتية أو المشتركة ، أو الالتزام بالمبادئ باستخدام هذه الفئات والمواقع الثلاثة للتحليل (الفردية والمحلية والعالمية). ولتحديد مصادر التفكير الأخلاقي داخل منظمة، طور فيكتور وكولين تصنيفًا نظريًا للمناخات الأخلاقية، افترضوا وجود تسع أنواع أبعاد المصلحة الذاتية ومصالحة المنظمة والكفاءة والصدقة واهتمامات الفريق والمسؤولية الاجتماعية، الأخلاق الشخصية، قواعد وإجراءات الشركة، القانون والدستور المهني.

أما عن أهم المحددات التي تؤثر على المناخ الأخلاقي داخل المنظمة فلقد تم تقسيمها إلى ثلاث مجموعات أولها محددات شخصية تتعلق بالخصائص الديمغرافية وكذلك مستوى التعليم عند الموظف وكذلك التنشئة الاجتماعية ونوع القيادة ومدى تأثيرها على الموظفين في المنظمة، أما عن المحددات التنظيمية مثل هيكل الإدارة طبيعة المنظمات هادفة إلى الربح او غير هادفة للربح وكذلك أهداف المنظمة وأخيرا المحددات البيئية المتعلقة بالبيئة الثقافية والقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع ونوع النظام الاقتصادي .

ويحقق توفر مناخ اخلاقي داخل المنظمة مجموعة من النتائج تؤثر على الاتجاهات الوظيفية في المنظمة مثل الرضا الوظيفي وكذلك الالتزام التنظيمي والاتجاهات السلوكية للموظف حيث يرتبط وجود مناخ أخلاقي بالسلوك الأخلاقي ويرتبط كذلك بالكفاءة الذاتية والشعور بالمسؤولية الاجتماعية. وسلوك المواطنة التنظيمية

6. قائمة المراجع:

1- الكتب باللغة العربية:

- المراحي، أحمد. (1994)، "أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة"، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، الكويت، العدد 24، ص 215.
- زقزوق محمود حمدي، "علم الأخلاق"، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، القاهرة، ص:19
- سامية، عبد الرحمان عبد السلام. (1992)، "القيم الأخلاقية دراسة نقدية في الفكر الإسلامي والفكر المعاصر"، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الأولى، القاهرة، ص:123.
- شكري، فايزة أنور. (2010)، "القيم الأخلاقية"، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ص 24.
- فرج، محمد سعيد. (1989)، "البناء الاجتماعي والشخصية"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ص:392.
- كامل ماهر وعبد المجيد عيد الرحيم. (1985)، "مبادئ الأخلاق"، مكتبة الانجلو المصرية، الطبعة الأولى، القاهرة، ص:182.
- 1- المقالات في مجلة علمية باللغة العربية:
- راضي، جواد محسن وكاظم، حسن عبد الله. (2011) "العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي" دراسة اختيارية في كلية الإدارة والاقتصاد"، جامعة القادسية. ص:34.
- 2- المقالات في مجلة علمية باللغة الاجنبية:

- Ambile, T. (1999), « **A Model of Creativity and Innovation in Organizations**», Reaserch in organizational Behavior, Vol 10
- Alwan, B, M, & Samara, A, I. (2013). "**Compliance Auditors the Rules of Professional Conduct based on International Accounting Standards**", International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 3 No. 3, p109
- Barnett. T., & Vaicys. C. (2000). "**The Moderating Effect of Individuals Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions** ", Journal of Business Ethics. Vol: 27. Issue 4, p: 353
- Sagnak ,M, (2010) « **The Relationship Between Transformational School Leadership and Ethical Climate**», Eđitim Danışmanlığı ve Araştırmaları İletişim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.
- Appelbaum.S.H, Kyle. J. Deguire & Lay.M, (2005), « **The Relationship of Ethical Climate to deviant Workplace Behaviour**», **The international journal of business in society**,Vol,05, I 0.
- Aswegen, A.S.V &. Engelbrecht, A. S. (2015), « **The Relationship Between Transformational Leadership, Integrity and an Ethical Climate in Organizations**», Journal of Huaman Resource Management. Vol 07 No 01.
- Barnett. T, Vaicys. c, (2000), "**The Moderating Effect of Individuals Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and behavioral intentions**", **Journal of Business Ethics**. Vol: 27. Issue 4, p: 353.
- Chkeolho Yoon, (2011), **Ethical decision-making in the Internet context: Development and test of an initial model based on moral philosophy**, Business Administration,
- Espen Gamlund ,(2012), "**Ethics**", University of Bergen, p:83

- Kaplan. M, A. Ogut, S. & ILham. K. (2011), “ **The Effect of Ethical Climate Types on Job satisfaction The Case of Tourism Industry** ” paper Presented in Rome Mullidisciplinarity, confere . oct.31.nov,3.rome.italy p:119.
- Maresschalck,J, (2005), “ **The Use Of Ethical Climate Questionnaire in the Public Sector**”, Chuo University Japen, p:01.
- McConnell, Terrance C. “**The Argument from Psychological Egoism to Ethical Egoism,**” Australasian Journal of Philosophy 56(1) (May 1978), p:02
- Mumcu, A. , Döven, M, S. (2016), “ **Ethical Climate and its Relationship with Perceived Organizational Justice: A Field Study in the Banking Sector of the City of Tokat**”, Turkish Journal of Business Ethics, 9(1), p133.
- Neil Granitz, N., & Loewy, D. (2007). “ **Applying Ethical Theories: Interpreting and Responding to Student Plagiaris**”, Journal of Business Ethics , vol 72, p296.
- Neubaum, D.O, Mitchell, M.S, & Schminke, M.(2004), “**Firm Newness Entrepreneurial Orientation and Ethical Climate**”, Journal of Business Ethics 52.
- Neubert, M. J. Carlson.D S. Kacmar. K.M. . Roberts..J.A. & Chonko. L. B. (2009), « **The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field**”, Journal of Business Ethics. Vol 90: DOI.
- Nyukorong.R, (2014), “**Fostering Ethical Leadership in Organizations**”, European Journal of Business and Management, Vol.6, No.33
- Onyebuchi V.N. (2011), “**Ethics in accounting**” International journal of Business and Social Science, vol.2, no.10, p. 275
- Peterson.dane, k. (2002). “**The Relationship Between UnEthical Behavior and The Dimensions of The Ethical Climate Questionnaire** ”, Journal of Business Ethics, Vol 41, No 4, PP.313-326.
- Schminke,M. Ambrose, M.L & Neubaum. D.O ,(2005),” The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes, Volume 97, I2** .
- Schwepke Jr, C.H.,(2001) “**Ethical climate’s relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force**”, Journal of Business Research, vol 54 .
- Schwepker Jr. C.H & Hartline. M.D.(2005), “**Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees**”, Journal of Service Research, Vol 7,N . 4,p: 1998.
- Shacklock ,A., Manning M., Hort, L. (2011). “**Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management**”, Journal of New Business Ideas & Trends, vol9, I1.pp53
- Shacklok.A.H., & Leweis.J.M. (2006). ”**Leading with Principle of Integrity and Good Governance** “, Key Center for Ethics Law .Justice and governance. Geriffith University Australia
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2014).” **Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate** ”, Journal of Business Ethics, Vol. 129, N.1, p. 43.
- Steven L. G & Cathy A. E, (2005), “**The Influence of Company Rules, Ethical Climate, and Individual Characteristics on Sales Representative ’ s Honesty**”, Cornell University School of Hotel Administration

- Torabian, E & Davoudi, A. M (2016), “**The Relationship between Ethical Climate and Job Satisfaction among High School Teachers of Saveh City**”, International Journal of Learning and Development, Vol. 6, N3.
- Tsai, M. T., & Huang, C.C., (2007),” **The Relationship among Ethical Climat Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses n Taiwan**” Journal of Business Ethics, Vol:80
- Weeks, W.A, et al, (2013), “ Cognitive Moral Development and the Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on the Search for Sales Force Excellence: A Cross-Cultural Study”, **Journal of Personal Selling & Sales Management, vol 26 I2.**
- William Lillie, (1967), “**An Introduction to Ethics**”, Allied Publishers Private Limited, New Delhi, p.1
- Zalta, E, et q, 2018, “**Stanford Encyclopedia of Philosophy**” Center for the Study of Language and Information Stanford University, Stanford, CA 94305,p,01
- Bass, B.M., & Steidlmeier, P. (1999). “ **Ethics, Character, And Authentic Transformational Leadership Behavior**” Leadership Quarterly, 10(2), p183.
- Bezuidenhoud, L (2014), « **Constructing an Organizational Climate Model to Predict Potential Risk of Management Fraud**”University of South Africa, p221
- Bourne, S &. Snead. J.D, (1999), “ **Environmental Determinants of Organizational Ethical Climate: A Community Perspective**”, *Journal of Business Ethics, Vol 21, No.4*
- Brower. H.H &. Shrader. C.B. (2000), “**Moral Reasoning and Ethical Climate: Not-for-Profit vs. For-Profit Boards of Director**”, Journal of Business Ethics 26.
- Brown. M.E, L.K Trevino, & D.A. Harrison. (2005). “**Ethical Leadership. A Social Learning Perspective for Construct Development and testing** ”, Organization of Behavior and Human decision Proces
- Bulutlar . F & Ünler Öz. E, (2009), “**The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviour in the Workplace**”, *Journal of Business Ethics, Vol. 86, No. 3. , pp.273-295*
- Cherry, J.,& Fraedrich, J. (2002). "Perceived Risk, Moral Philosophy and Marketing Ethics: Mediating Influences on Sales Managers' Ethical Decision Making", *Journal of Business Research, Vol. 55, No. 12, pp. 951-962*
- Chkeolho Yoon, Op Cit, p:12.
- Craig V. VanSandt, (2001), **An Examination Of The Relationship Between Ethical Work Climate And Moral Awarfness**, p:18
- Craig V. VanSandt, Op Cit, p:62.
- Cremer, D,D, Mayer. D.M,& Schminke, M. (2010). “**Guest Editors 'Introduction On Understanding Ethical Behavior And Decision Making: A Behavioral Ethics Approach**” *Business Ethics Quarterly 20:1, p2.*
- Cullen J. B., Parboteeah, K.P., & Victor,B. (2003). “**The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis**” *Journal of Business Ethics, vol 46.*
- Daft, R, L. (2003). “**Management** “, South Western & College Publishing .Canda.
- David B.,& Resnik, J.D. “**What is Ethics in Research & Why is it Important**”, National of Environment health Science, p;01.

- Demirtas, O & Akdogan, A. (2015), “**The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate Turnover Intention, and Affective Commitment**”, journal of Ethics, 130:59–67.
- Deshpande, S., & Joseph, J. (2009). “ **Impact of Emotional Intelligence Ethical Climate And Behavior of Peers on Ethical behavior Nurses**”, Journal of business Ethics ,Vol.86,pp.274-275.
- Duh,M (2009), “**Core Values, Culture and Ethical Climate in Family Versus Non-Family Enterprises**”, International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking
- Erben. G.S., and Guneser. B.A. (2008). ”**The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics**”, Journal of BusinessEthics82 p:955.
- Ferrell, O. et. al. (2002), Ethical Decision Making and Cases, Business ethics,p
- Goldman, A., & Tabak, N. (2010). “ **Perception of ethical climate and its relationship to nurses’ demographic characteristics and job satisfaction**” “,Nursing Ethics, vol 17, I (2), p 236.
- Huang, C, C., C, S,You, & Tsai, M,T. (2012). “**A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors**”, Nursing Ethics, vol 19, N4.
- Jayaseelan, D., & Mazumder, L. k. (2015). “**The role of business ethics and social responsibility in achieving (An empirical study on industrial companies in UAE)**”, The Business and Management Review, Vol 6, N 3, p148.
- Jones, G, (2007), ”**Organization theory, Design and change**”, 5Th edition Pearson prentic Hall, NewJersy.p45-47
- Liaw, G.F. (2011), “ **Cross-Level Effects of Ethical Climate on the Relationship Between Psychological Contract Breach and Ethical Decision-Making Intention**”, African Journal of Business Management Vol5, N20
- Makiya, D.L.J. (2016), “**Moral Distress, Leadership Integrity , Ethical Climate and Turnover Intent in Critical –Care Nurses**” College of Nursing and Health Sciences, The University of Texas at Tyler.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B., (2006), “**Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review**”, Journal of Business Ethics, Vol 6
- Mayer, D.M., Kuenzi. M & Greenbaum, R. L. (2011), « **Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate**”, Journal of Business Ethics V95.
- Mihelic. K. K, B., and lipienik, M. (2010).”**Ethical leadership**”, International Journal of Management, vol 14, n. 5, p: 32.
- Monsef, S. M.S., Mehdi. F, & Pour. H.A.,(2014), “ **The Impact of Organizational Ethical Climate on Employee Participation in Knowledge Management Process, in Guilan Organization of Economic Affairs and Finance and Tax Department**”, Singaporean journal of business Economics and management Studies , vol2 No6
- Proios.M, Athanailidis. L & Arvanitidou. V, (2009), “Ethical climate in Sport teams”,sport management international journal, vol5, N01.

-Rasmussen, K Malloy. D & Agarwal. J,(2010), “**The ethical climate of government and non-profit organizations Implications for public private partnerships**”, Public Management Review, Vol 5, I 1.

-Rosenblatt, Z. & peled, D. (2002), “ **School Ethical Climate and Parental Involvement** “, journal of Educational Administration, Vol.40, No 04.

-Sagnak ,M, (2010) « **The Relationship Between Transformational School Leadership and Ethical Climate**”, Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları İletişim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.

-Victor. b. and. Cullen. j. B. (1987). “ **A Theory and Measure of Ethical Climate In Organizations**”. in w.c Frederick(ed), Research in Corporate Social Performance and Policy, (JAI Press. Greenwich CT), pp. 51.

-Villiers, C. (2004), " **Ethical arguments regarding corporate environmental reporting**", **Meditari Accountancy Research**” Vol. 12 I 1 pp. 26.

-Weeks, W.A., Loe, T.W., Chonko, L.B., & Wakefield, K. (2016), “**The Effect of Perceived Ethical Climate on the Search for Sales Force Excellence**”, Journal of Personal Selling & Sales Management, vol. XXIV, n3.

- Wiley J & Sons,I .(2001), « **Ethical Climate in Nonprofit Organizations Propositions and Implications**”, NON PROFIT Management & Leadership, vol. 12, no. 1.

- Williams, J.J. (2014), “**Determinants Of Ethical Climate In The Firm: The Role Of Governance Control Systems And Environmental Uncertainty**”, International Journal of Management & Information Systems, Volume 18, Number 4.

- Wimbush, J.C., & Shepard, M.(1994), “**Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence**”, Journal of Business Ethics, vol 13.

- Yener, M., Yaldirm, M.,& Ergun, S. (2012). “**The Effect Of Ethical Climate On Wo Engagement**”, Procedia, Social and Behavioral Sciences, vol 58.

-Yuksel, (2012),” **The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance**”,Middle East Technical University, p58.

- Zetty. Z. M. Y., & Wan A. S & Zainuddin. Z. (2011), “**The Influence of Personal and Organizational Factors on Ethical Decision Making Intentions among Managers**” Vol. 6, No. 9.

3- الرسائل الجامعية:

- شلي، دعاء ممدوح محمد. (2012)، " العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتفكير الابتكاري في ظل مدركات الرضا عن الأجر دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وإحدى الجامعات الخاصة “، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة. ص: 57 .
- كحلي، لامية. (2016) " أخلاقيات التسويق وتأثيرها على سلوك المستهلك النهائي دراسة حالة مستهلكي المنتوجات الغذائية الوطنية لولاية بومرداس " رسالة ماجستير، كلية تجارة، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس ، ص:06
- كمال، محمد بدوي أحمد، (2017)، " المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء التنظيمي، دراسة مقارنة بين بنوك القطاع العام والخاص "، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، جامعة بني سويف. ص:20.