

## La relation entre la perception du leadership éthique et les comportements contre-productifs des salariés au travail

### The relationship between the perception of ethical leadership and the employees counterproductive behavior at work

#### العلاقة بين تصور القيادة الأخلاقية والسلوكيات مضادة للإنتاج عند الموظفين في العمل

Nabil BOUMESBAH<sup>1,\*</sup>, Ahmed Ramzi SIAGH<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Abderrahmane Mira University- Bejaia (Algeria) (B [nabil30@hotmail.fr](mailto:nabil30@hotmail.fr))

<sup>2</sup> Kasdi Merbah University- Ouargla (Algeria) ([Sicom.siagh@gmail.com](mailto:Sicom.siagh@gmail.com))

Date d'acceptation : (28/11/2017; Colloque International Sur : **La Bonne Performance des Organisations et des Gouvernements, Troisième édition: L'éthique des Affaires et la Responsabilité**)

**Abstract :** The aims of this work try to examine employee attitudes and behavior repercussions sensing on ethical leadership of their direct managers. The studies is focused on a sample of 465 employee segmented on four (4) Algerian firms over tow (02) regions (Mascara & Bejaia). Results give negative influence correlation between the two variables.

**Keywords :** Ethical Leadership, Employee, Counterproductive Behavior.

**Jel Classification Codes :** M12, M51.

**Résumé :** Ce travail vise à examiner les répercussions comportementales et attitudinales des salariés suite à leurs perceptions du leadership éthique de la part de leurs responsables directs (managers). Pour ce faire, une étude a été menée auprès de 465 salariés réparties sur quatre (4) grandes entreprises algériennes dans deux régions Mascara (ouest) et Bejaia (est). Les résultats nous ont révélé des corrélations négativement significantes entre les deux variables.

**Mots clés :** Leadership Ethique, Salariés, Comportements Contre-Productifs.

**Jel Classification Codes :** M12, M51.

**ملخص :** يهدف هذا العمل لإبراز العلاقة بين التصور حول القيادة الأخلاقية والسلوكيات مضادة للإنتاج عند الموظفين في محيط العمل. وقد تمت هذه الدراسة من خلال أربع مؤسسات جزائرية كبيرة ناشطة في منطقتين (معسكر وبجاية). عكست النتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط عكسية بين المتغيرات.

**الكلمات المفتاح :** قيادة أخلاقية، موظفين، سلوكيات مضادة للإنتاج.

**تصنيف JEL:** M51، M12.

### - Introduction :

Les études portant sur le comportement éthique dans les organisations ont suscité un intérêt croissant, donnant une littérature abondante. Cet intérêt n'est pas l'ordre du jour, puisque Aristote fut le premier à initier la morale dans la gouvernance de la société. Au stade scientifique, les études reste encore fragmentée laissant des zones d'ombre dans la mesure où plusieurs domaine ont vu le jour, parmi lesquelles celles portant sur le leadership éthique. Butcher (1987) a argumenté que le leadership efficace (effective leadership) et l'éthique sont étroitement reliées à point qu'ils sont inséparables (Harold, B, Jones, Jr, 1995). Il est admis que les leaders des différents niveaux jouent un role important pour développer et soutenir la culture éthique et les conduites éthiques (Avey, J. B, & al, 2010, Grojean & al 2004).

\* Auteur correspondant.

## 1. La relation manager/subordonné

Les chercheurs ont établis deux types de relations entre manager et subordonné, le premier est de type contractuel, décrit par des clauses de l'emploi, le deuxième met l'accent sur la qualité des rapports entre le manager et subordonné (Dionne, L, 2004/5).

C'est à ce deuxième volet que nous nous prêtons attention car, il constitue une dimension très importante dans la détermination de la performance des salariés au travail.

Nous étudions la relation d'échange entre manager et subordonné par un concept baptisé dans la littérature en management par Leader-Member-exchange LMX qui a été proposée par Scandura & Graen (1986). La définition de LMX est « un système de "constituants" ainsi que les relations entretenues entre les deux membres d'une dyade générant certains types de comportements interdépendants et partageant des résultats mutuels, favorisant une certaine conception de l'environnement, des valeurs et des cartes de "causalité" » (Saint-Michel, S & Wielhorski, N, 2011).

Le recours à ce concept dans ce travail est du à son niveau d'analyse, car le LMX se distingue des autres théories de leadership par le fait qu'il se focalise essentiellement sur la relation individuelle entre le supérieur et chacun de ses subordonnés (Cameron, J & Jost, J, 2005, Gerstner & Day, 1997). Le concept de LMX suppose que le leader ou supérieurs hiérarchiques établissent des relations d'« échange social » avec leurs différents subordonnés (Delobbe, N & al, 2011). Il s'intéresse à la qualité des échanges dans les relations manager/subalternes. Sur la base du critère de la qualité d'échange, on retrouve deux types d'échange, un échange de « haute qualité » ou de « qualité élevée » ou le manager et ses subordonnés échangent réciproquement des ressources de nature socio-émotionnelle basés sur la confiance mutuelle, le respect, sympathie, obligation. En contrepartie, le deuxième type d'échange est de « faible qualité » qui est limité à l'échange en terme contractuel (Liden & Graen, 1980).

## 2. Le leadership éthique

Selon Eubanks & Brown (2012), le leadership est intrinsèquement lié aux questions éthiques, les aspirations des managers, les rapports avec les autres, les pratiques quotidiennes, les décisions, et les comportements ont tous démontrés d'avoir une composante morale (Eubanks, DL & Brown, AD, 2012). Quant à Ciulla (1995), quand les gens veulent savoir « c'est quoi le leadership » ils sont implicitement demandé « c'est qui le bon leadership » ou « c'est quoi le leadership éthique » (Toor, S & Ofori, G, 2009, Ciulla, 1995)

Théoriquement, le leadership éthique repose sur une relation bidirectionnelle entre éthique et leadership, d'abord l'éthique et considérée comme une condition a priori du leadership, et ce dernier façonne l'éthique des disciples et des organisations. (Eubanks, DL & Brown, AD, 2012).

Brown & al (2005) ont appris le leadership éthique par deux principaux aspects (Meyer, D. M, & al, 2010) : les composantes de la personne morale (The moral person component) comme intégrité, justice, fiabilité et les composantes du manager morale (The moral manager component) comme communicateur, enrichissant, éprouvant, insistant sur les valeurs morales,

De ce fait, Brown & al (2005) ont définis le leadership éthique comme « *une démonstration de conduite appropriée d'un point de vue normatif par le biais des actions personnelles et des relations interpersonnelles, et la promotion de telle conduites aux suiveurs à travers deux types de communication, le renfort et la prise de décisions* » (Meyer, DM, & al, 2010, Brown & al, 2005, p.120). Il concerne « *la création et la poursuite d'opportunités dignes d'être poursuivies, en usant des moyens honorables* » (Waxin, M.F & Barmeyer. C, 2008, p 465)

En général, le leadership éthique s'intéresse à : comment un leader utilise ces pouvoirs sociaux en étant à la fois une personne morale, et un manager morale (Resick, CJ & al, 2011, Brown and Trevino, 2006; Trevino et al, 2003).

Selon Brown la première composante de leadership éthique réside dans l'éthique individuelle de leader. C'est l'une des approches les plus anciennes qui constituent les premiers courants en leadership éthique appelés aussi traits individuels (Lee, S.T, & Cheng, I.H, 2011, Craig & Gustafson, 1998; Posner & Schmidt, 1984, 1992). Craig & Gustafson ont trouvé que les leaders éthiques sont ceux qui font preuve d'un niveau d'intégrité consistant avec les attentes des subordonnés (Lee, S.T, Cheng, I. H, 2011).

L'éthique personnelle au sens général renvoie aux « *attentes morales d'un individu, c'est l'ensemble de valeurs qui guident les actions d'un individu jours après jours dans son interaction avec autrui* » (ibid). À cet effet, un bon manager doit posséder un niveau élevé de valeurs éthiques personnelles. Les valeurs les plus sollicitées sont l'intégrité, fiabilité, véracité (sincérité), courage et empathie.

Dans une méta-analyse qui a touché un ensemble de sociétés : les états unis, Hong Kong, Irlande, Allemagne, Taiwan, Resick C.J & al (2011) ont investigué sur les thèmes les plus sollicités en leadership éthique dans les différentes cultures au monde (éthical leadership across cultures). Ils ont identifiés six principaux thèmes : la responsabilité, considération et respect aux autres, justice et non-discrimination, caractère, orientation collective vers la société et l'organisation et enfin l'ouverture et flexibilité. Ils ont trouvé que le thème le plus sollicité dans le leadership éthique est le caractère avec au moins 50 % parmi les autres thèmes des réponses dans les différentes sociétés investiguées. Le caractère renvoie aux valeurs possédées par un manager tel que honnêteté, fiabilité, intégrité, sincérité, avoir une morale personnelle et une conscience éthique, authenticité, courage, autodiscipline. (Resick C.J & al, 2011).

Une personne avec un caractère vertueux est une personne éthique, qui fait preuve régulièrement et systématiquement les traits de son caractère dans sa conduite en conformité avec les principes communs, disposant d'une honnêteté, justice, digne de confiance, et un sérieux engagement vers les autres (Chun, R, 2005, Paine, 1991)

D'après les développements ci-dessus, le leadership éthique ne se limite pas à l'éthique personnelle, bien que cette dernière constitue le point de départ de la conduite éthique, elle la dépasse en éthique interpersonnelle (en acte) qui est la concrétisation des valeurs personnelles dans la conduite et relations avec les autres. Cela consistait les conclusions de Trevino & al (2003) qui ont adopté -suite aux résultats de leurs recherches empiriques- une approche combinatoire qui suggère que le leadership éthique nécessite plus que les traits et valeurs, et inclue la composante transactionnelle qui implique l'utilisation de la communication et le système de récompense pour guider le comportement éthique (Knights, D & O'Leary, M, 2006)

Trevino & al (2000,2003) ont soutenu que le leader pour qu'il soit perçue comme un leader éthique, il a besoin d'être une personne morale, mais cela reste insuffisant dans la mesure où il a besoin d'être perçue comme un manager moral. Ce dernier doit faire d'effort proactif pour influencer le comportement éthique et non éthique des suiveurs et mettre l'éthique une part explicite de ses jours. (Stouten, J & al, 2010). Cela veut dire que le leader éthique doit servir des modèles pour des conduites éthiques dans la mesure qu'elles soient visibles pour les employés. Il doit ainsi communiquer régulièrement et d'une façon convaincante les standards éthiques, principes et les valeurs. Enfin il doit utiliser systématiquement le système de récompenses pour responsabiliser les employés à des normes éthiques. (Trevino, L, Hartman, LP & Brown, M, 2000)

**Tableau N°01 : Les deux piliers du leadership éthique selon Trevino & al (2000)**

Une personne morale (Moral Person)	Un manager moral (Moral manager)
<b>Trait :</b> intégrité, honnêteté, fiabilité <b>Comportement :</b> Faire la bonne chose Préoccupation des autres Être ouvert <b>Prise de décisions :</b>	Servir d'un modèle à travers des actions visibles Récompenses et discipline Communication sur l'éthique et les valeurs

Détenir des valeurs Objectivité, justice Préoccupation de la société Suivre les règles de la décision éthique	
--	--

Traduit d'après : Trevino, L, Hartman, LP & Brown, M, 2000

Une autre analyse de leadership éthique a été proposée par Daniel Palmer (2009) et qui a développé une model de trois niveaux d'analyse appelé : l'éthique du leader, les moyens du leadership éthique et enfin le cœur du leadership éthique (Vevere, V, 2014, Palmer, D, 2009)

Le premier niveau repose sur le comportement éthique des leaders dont ils sont attendus à faire preuve d'un niveau élevé de normes morales personnelles. Le deuxième niveau porte sur les moyens du leadership éthique, ce qui peut être expliqué selon Palmer par le point de vue relatif aux actions spécifiques qui sont prise pour perfectionner les fonctions du leadership ou les styles du leadership (ibid.).

Le troisième niveau d'analyse de Palmer présuppose une combinaison entre « mission » qui représente le bien commun à rechercher et la « vision » ou la projection du comment ce bien sera atteint. (Ibid.). Selon Palmer, le leadership éthique peut échouer dans le cas où la vision du leader est en inhérente conflit avec la mission de l'organisation et vice versa.

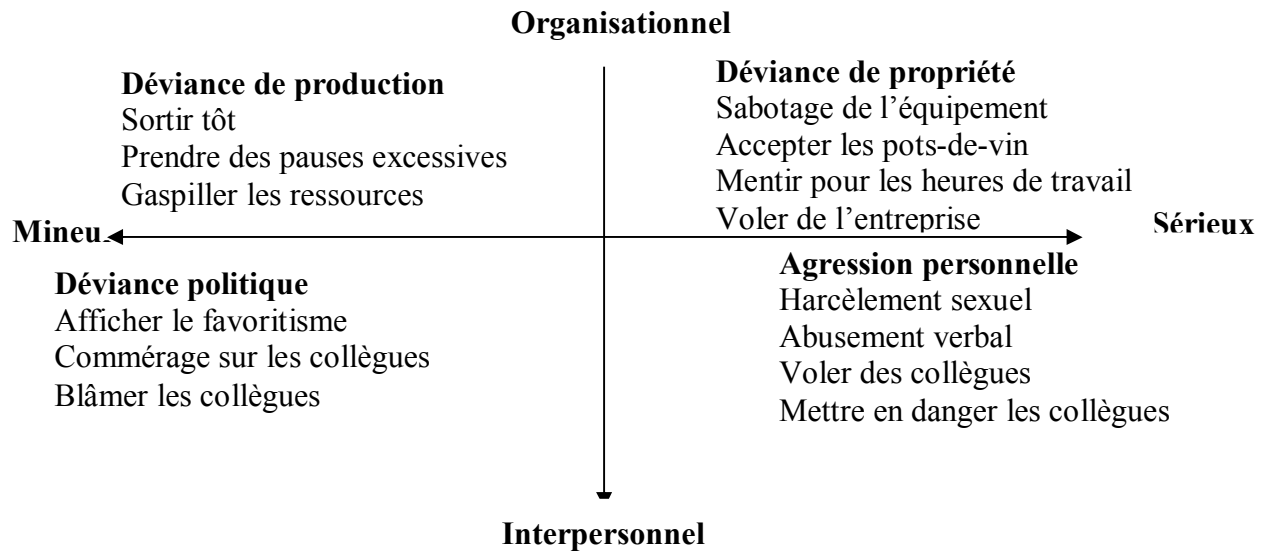
Dans les écrits scientifiques, il est reconnu que les comportements des supérieurs immédiats ont une influence considérable sur les individus et les équipes de travail. Les recherches empiriques ont trouvé que le leadership éthique a des conséquences positives sur les employés et les organisations, par exemple il s'est avéré être lié à la volonté des employés à signaler des problèmes, (Resick C.J & al. 2011, Brown & al 2005), baisser les comportements contraire à l'éthique entre les unités au travail (Resick C.J & al. 2011, Mayer & al 2010). Quant à Butcher (1987), il a argumenté que le leadership efficace (effective leadership) et l'éthique sont étroitement reliées à point qu'ils sont inséparables (Harold, B, Jones, Jr, 1995). Kanungo (2001) a ajouté ainsi que le leadership éthique est censé de guider et de diriger les membres de l'organisation vers les buts et les objectifs qui vont bénéficier l'organisation, ses membres, d'autre partie prenantes, et la société (De Hoog, A. H. B, Hartog, D. N. D, 2008, Kanungo, 2001).

### 3. Les comportements contre-productifs

Les comportements contre-productifs ont été définies par Vardi & Wiener comme « des action intentionnelles commises par les membres d'une organisation qui défie et viole les normes et attentes organisationnelle partagées, ou les valeurs social, les mœurs et les standard du bon déroulement » (Vardi, Y, 2001)- voire la figure suivante Dalal (2005) considère que les comportements de citoyenneté organisationnelle et les comportements contre-productifs peuvent au regard de leurs définitions être considérés comme opposés. Le premier sert l'organisation, or que le deuxième lui nuit. (Pauvers-charles & al, 2006).

Taylor (1985), est considéré comme les premiers à signaler ce concept on parlant de la flânerie chez les ouvriers. Ensuite une attention prépondérante a été portée aux comportements contre-productifs tel que la violence, le vol, l'absentéisme. En ce qui concerne ses typologies, nous retiendrons celle de Robinson et Bennett (1995) qui constitue une référence pour plusieurs études ultérieures

**Figure N ° 01 : Typologie des comportements contre-productifs dans les entreprises selon Robinson & Bennett (1995)**



Source : Traduit d'après Appelbaum, S. H & al 2005

#### 4. L'effet de la perception du leadership éthique sur les comportements contre-productifs des salariés

Mayer & al (2010) ont démontré que le leadership éthique peut influencer les comportements contre-productifs à travers l'intermédiaire de la création du climat éthique. Ils ont trouvé que quand le manager est une personne morale (moral person) disposant de qualité comme l'intégrité, soucieux pour autrui et un manager moral (moral manager) à travers la communication, enrichissant, ..., il sera plus susceptible de créer un environnement dont lequel les bonnes choses sont valorisées (Brown & al 2005). Cet environnement éthique comprend la prise en conscience des employés des questions éthiques, le désir de maintenir la hauteur des normes éthiques, et les conduit après à être moins engagés dans des comportements contre-productifs (Mayer, DM & al 2009).

#### 5. Méthodologie

Notre évaluation du leadership éthique des managers consistait à évaluer l'éthique personnelle et interpersonnelle des managers vue par leurs salariés. Il est clair que ce sont des composantes difficilement dissociables car elle se manifeste conjointement dans la conduite de l'être humain. Pour l'éthique personnelle on a choisis les valeurs que nous jugeons importantes suite à notre investigation théorique sur le leadership éthique. Cela nous a donné 6 items, cela correspond aux mêmes valeurs investiguées par Resick & al (2011). Pour l'éthique interpersonnelle, et pour arriver à une cohérence, les mêmes thèmes de Resick et al (2011) ont été repris à savoir ; la responsabilité, la justice, le respect, la considération, l'ouverture et la flexibilité. Pour cela nous avons généré 13 items relatifs à la perception de leadership éthique

Pour définir nos items de questionnaire, nous avons tout d'abord élaboré une liste des comportements contre-productifs les plus observés aux seins d'organisations. A la fin de cette phase nous avons pu sortir 17 items que nous jugeons les plus reconnus aux seins des organisations

##### 5.1. La phase de purification de l'instrument de mesure

La phase de purification consiste à soumettre le questionnaire à un test de fiabilité de cohérence interne et de validité du construit (Roussel, P, Wacheux, F, 2005, p 256). Le test de fiabilité se fait à travers le coefficient d'Alpha de Cronbach, la validité du construit à travers une analyse factorielle.

À cet effet nous procédons au test de fiabilité interne à travers SPSS.20, nous commençons par la liste des items qui concerne le leadership éthique. Dans le questionnaire préliminaire on a généré treize item (13) le tableau suivant nous indique les items retenus suite à la purification à travers le coefficient d'Alpha.

**Tableau N° 2 : Résultats d'Alpha de Cronbach des items relatifs au leadership éthique**

Item	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Q1	33,20	84,458	,657	,782	,899
Q2	33,07	83,051	,802	,842	,893
Q3	32,98	84,697	,744	,787	,896
Q4	33,22	85,639	,725	,750	,897
Q5	32,93	84,917	,740	,713	,896
Q6	33,22	85,809	,716	,698	,897
Q7	33,08	84,204	,720	,672	,596
Q8	33,11	84,302	,749	,706	,895
Q9	33,08	82,827	,773	,777	,894
Q10	33,09	86,596	,644	,577	,900
Q11	33,15	87,367	,695	,618	,898
Q12	32,83	96,860	,141	,424	,920
Q13	32,88	97,624	,091	,446	,923

Donc suite à cette tableau et au tableau de signification de valeur d'Alpha, il nous semble que les items 07 ,12 et 13 (mis en gris) qui sont successivement : « Les promesses et les engagements de mon supérieur sont tenus » « Mon supérieur se soucie uniquement de ses intérêts personnels » et « Mon supérieur se soucie seulement de son image avec la direction même si cela affecte ses subordonnés » qui ont les valeurs (0.596, 0.920, et 0.923) doivent être retiré du questionnaire. Le reste des items ont une très bonne cohérence interne .À cet effet nous retiendrons 10 items.

Quant à l'analyse factorielle, les résultats de l'analyse sont décrits dans le tableau suivant :

**Tableau N° 3: Analyse factorielle du construit du facteur PLE**

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus			Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	6,848	62,250	62,250	6,848	62,250	62,250	4,231	38,467	38,467
2	1,024	9,312	71,562	1,024	9,312	71,562	3,641	33,096	71,562
3	,727	6,612	78,174						
4	,644	5,858	84,032						
5	,457	4,159	88,191						
6	,347	3,151	91,342						
7	,294	2,675	94,017						
8	,246	2,240	96,257						
9	,174	1,585	97,842						
10	,142	1,295	99,137						
11	,095	,863	100,000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

**Matrice des composantes**

	Composante	
	1	2
Q1	,733	,554
Q2	,844	,149
Q3	,794	-,371
Q4	,791	,337
Q5	,795	-,355
Q6	,792	,237
Q7	,779	-,293
Q8	,804	,286
Q9	,852	-,204
Q10	,714	-,112
Q11	,771	-,203

**Indice KMO et test de Bartlett**

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,884
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	3968,160
	ddl	55
	Signification de Bartlett	0,000

L'indice KMO 0.884 ainsi que la signification de Bartlett qui est inférieure à 0.001 permettent d'accepter préalablement les résultats de cette analyse. Au premier tableau, il est si remarquable que les facteurs 1 et 2 expliquent plus de 71 % de la variance initiale, elle est ainsi largement représentée par le premier facteur qui représente seul 62.25% par rapport au deuxième facteur avec 9.312 %. À cet effet, pour valider notre construit, nous procédons à vérifier les corrélations de la première composante à l'ensemble des items dans la matrice des composantes. Nous constatons que tous les items sont fortement corrélés, ce résultat rajouté à la première purification avec test de cohérence interne (Alpha de Cronbach) nous amène à accepter tous les dix (10) items

**Tableau N°4 : Résultats d'Alpha de Cronbach du facteur CCP**

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
Q69	28,57	157,378	,610	,690	,841
Q70	28,58	151,404	,790	,802	,837
Q71	28,62	156,170	,583	,673	,842
Q72	28,54	158,670	,560	,643	,742
Q73	28,81	155,466	,768	,765	,838
Q74	28,80	154,480	,817	,811	,837
Q75	28,86	155,742	,807	,842	,738
Q76	28,77	156,399	,693	,736	,840
Q77	28,62	152,255	,749	,706	,838
Q78	28,69	154,707	,707	,684	,839
Q79	28,12	158,843	,469	,448	,845
Q80	28,53	157,663	,635	,564	,841
Q81	28,52	152,093	,802	,815	,837
Q82	28,61	154,059	,716	,774	,939
Q83	28,40	149,963	,772	,813	,938

Enfin, les comportements contre productifs occupe la position en tant que facteur à expliquer if, tous les énoncés ont une valeur d'alpha satisfaisante sauf les items numéro 84-85-86 qui doivent être retiré car leurs valeurs dépassent 0.9 voire le tableau ci-dessous. Les items retirés sont

- Item 84 : Je traite mes affaires personnelles dans le lieu du travail
- Item 85 : Je dévalorise les produits de mon entreprise auprès des clients
- Item 86 : 86Si j'aurai l'occasion je prends quelques équipements de l'entreprise pour moi

L'alpha de Cronbach nous a permit d'éliminer l'item 84, 85, 86 pour laisser une liste internement cohérente. Le construit est aussi valide puisque le premier facteur qui représente 56 % de la variance initiale est fortement corrélé avec tous les items restant après le test d'alpha.

## 5.2. Résultats

L'évaluation de la perception du leadership éthique était opérationnalisée par la fréquence des réponses des 10 items retenus. Les fréquences obtenues nous donnent une image relativement claire sur les relations et les interactions interpersonnelles managers/salariés. Nous voulons évaluer le « capital éthique » des managers, cela consiste à évaluer leurs éthiques personnelles « traits de personnalité » ainsi leurs éthiques interpersonnelles

Il est préférable (dans le but d'avoir une image claire) de présenter chaque énoncé à part. L'une des valeurs les plus citées dans les publications scientifiques portant sur le leadership éthique était « l'honnêteté » (Resick, C.J & al 2011, Lee, S.T & Cheng, I.H, 2011, Rubin, R.S & al, 2010 Poff, D.C, 2010, D.M & Bazerman, M.H, 2001, Jeurissen, R.J.M & Van Luijk, H.J.L, 1998, , Mayer, D.M & al, Messick), pour cela cette valeur figure dans la première place des valeurs évaluées. Au niveau de cette qualité, les salariés questionnés nous ont révélé qu'elle fait défaut auprès de leurs managers, puisque 45.5 % (répartie : 23.2% pas du tout d'accord et 22.3 % pas d'accord) avec  $s^2=1.238$  expriment que leurs managers ne se comportent pas honnêtement avec eux. Ce jugement projette la lumière sur une dimension peu traitée de la conduite managériale dans les entreprises investiguées, et sert une base pour des recherches ultérieures.

Par ailleurs le même constat se répète avec plusieurs valeurs telles que le respect, intégrité, avec des pourcentages alarmantes (42.9%, 41% pas du tout d'accord, et pas d'accord). Cela reste à confirmer pour un grand échantillon d'entreprise pour plus de fiabilité.

Quant à l'éthique interpersonnelle, un mécontentement semble dominer l'avis des salariés, c'est le reflet de l'éthique personnelle, puisque les mêmes pourcentages se manifestent avec 41%, 32 %, 44% 37.8%, pour les valeurs : soutien, ouverture et flexibilité, tenue de la parole.

Ces résultats significatifs nous ont révélé une carence et un mécontentement relativement important de l'éthique personnelle dans les pratiques managériales des managers, à cet effet, les managers doivent travailler d'avantage sur leurs conduites éthique avec leurs subordonnés.

En ce qui concerne l'influence de la perception du leadership éthique sur les comportements contre-productifs, et suite aux résultats obtenus, les CCP sont positivement et significativement corrélés (0.526) avec la perception du leadership éthique à l'égard du manager. Cette corrélation se traduit par la bonne qualité d'ajustement du model dont 63.3 % de CCO sont interprétées par la PLE. Le model dont  $R= 0.559$  et  $R^2=0.529$ , dispose d'une qualité d'ajustement suffisante ou la droite de régression peut expliquer plus de la moitié 52.9% de la distribution des points. Le signe (-) de coefficient de régression nous indique conformément aux résultats des recherches l'influence négative de la perception du leadership éthique sur les comportements contre-productifs. En guise de cette analyse on peut conclure par l'affirmation de notre hypothèse de départ.

La droite de régression est donnée comme suit :

$$CCP = -0.667 PLE + 4.254$$

## Conclusion

Avant de s'étaler sur les contributions de cette étude, il convient d'abord de signaler la difficulté et la sensibilité de traitement de ce sujet, et nous rejoignons le constat de Payne (1980) qui indique que l'éthique apparaît comme le sujet le plus difficile à étudier et à évaluer dans les organisations (Cherré, B Payne, 1980).

Les résultats obtenus apportent une image claire que les réponses comportementales et attitudinales des salariés dépendent fortement de leurs perceptions de traitement non/éthique de leurs supérieurs hiérarchiques. Ces employés réagissent d'une manière



réci-proque à la qualité non/éthique du traitement de leurs partenaires organisationnels plus précisément leurs managers.

Influencer le comportement des salariés à travers un management éthique représente un défi actuel pour les entreprises. Malgré l'engouement actuel autour de l'éthique de/dans l'entreprise, son intégration n'est présente que dans les codes de conduite ou d'une communication institutionnelle et ne fait rarement l'objet d'une démarche réelle qui touche tous les niveaux de l'organisation. Dans ce sens on s'inspire des conclusions de Mercier (2003) qui a fini à dire que la focalisation sur la dimension formelle ne reflète qu'une « vision limitée » de l'éthique en entreprise. C'est l'éthique informelle qui s'exprime dans les comportements qui est déterminante. (Mercier, S., 2003).

### Références :

- Appelbaum, S. H. Deguire, K. J. & Lay, M. (2005), « The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior, Corporate Governance » The international journal of business in society, Vol. 5, pp. 43 – 55
- Avey, J. B., & al (2011), « When Leadership Goes Unnoticed: The Moderating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship between Ethical Leadership and Follower Behavior » Journal of Business Ethics, Vol. 98, No. 4 (February 2011), pp. 573-582
- Camerman, J & Jost, J. (2005), « Déterminants et conséquences d'une relation de qualité entre un supérieur et son subordonné » 16e Conférence de l'AGRH- Paris Dauphine-15 et 16 septembre 2005
- Chun R. (2005), « Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. » Journal of Business Ethics, 57, 269-284.
- De Hoog, A. H. B, Hartog, D. N. D. (2008), « Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study », The Leadership Quarterly, 19 (2008) 297–311
- Delobbe, N & al. (2011), « Le lien entre la perception du supérieur hiérarchique et performance organisationnelle, le rôle médiateur des attitudes des employés dans le secteur hôtelier » Center for Research in Entrepreneurial Change & Innovative Strategies
- Dionne, L. (2004/5), « La loyauté dans les relations hiérarchiques », Revue française de gestion, no 152, pp 67 -79
- Eubanks, D. L & Brown, AD, 2012 « Leadership, Identity, and Ethics » Journal of Business Ethics, (2012) 107:1–3
- Harold B. Jones, Jr. (1995), « The Ethical Leader: An Ascetic Construct », Journal of Business Ethics n°14: pp. 867-874
- Knights, D & O'Leary, M. (2006), « Leadership, Ethics and Responsibility to the Other » Journal of Business Ethics, Vol. 67, No. 2 (Aug., 2006), pp. 125-137
- Lee, S. T, Cheng, I. H. (2011), « Characteristics and Dimensions of Ethical Leadership in Public Relations », Journal of Public Relations Research, n° 23(1), pp. 46–74.
- Mayer, D. M & al. (2009) « Antecedents and consequences of employee-supervisor agreement on ethical leadership » Academy of Management Annual Meeting Proceedings
- Meyer, D. M, Kuenzi, M & Greenbaum, R. (2010), « Examining the link Between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate » Journal of Business Ethics, Vol. 95, Supplement 1: Regulating ethical failures, insights from psychology (2010), pp 7-16
- Pauvers-charles & al. (2006), « Les déterminants psychologiques de la performance au travail. un bilan de connaissances et proposition de voies de recherche » Manuscrit soumis pour publication dans un ouvrage collectif « La gestion de la performance », Ed De Boeck
- Resick C. J & al. (2011), « What Ethical Leadership Means to Me: Asian, American, and European Perspectives », Journal of Business Ethics, n°101, pp. 435–457
- Roussel, P, Wacheux, F. (2005), « Management des ressources humaines, méthodes de recherche en sciences humaines et sociales » Ed de Boeck, Bruxelles
- Saint-Michel, S & Wielhorski, N. (2011), « Style de leadership, LMX et engagement organisationnel des salariés : le genre du leader a-il impact ? », AGRH, n°1, pp. 13 à 38

- Stouten, J & al. (2010), « Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment » Journal of Business Ethics, Vol. 95, Supplement 1: Regulating ethical failures, insights from psychology, pp 7-16
- Toor, S. U. R & Ofori, G. (2009), «Ethical leadership : examining the relationship with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture » Journal of business ethics, n°90, pp.533-547
- Trevino, L & Hartman, L. P & Brown, M. (2000), « Moral person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership» California management review, Vo42, No 4.
- Vardi, Y. (2001), « The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work» Journal of Business Ethics, Vol. 29, No. 4, Special Issue on Work (Feb., 2001), pp. 325-337
- Veveve, V. (2014), « Ethical leadership: student perceptions of exercising ethical influence in organization», European integration studies. n° 8
- Waxin, M.F & Barmeyer. C. (2008), «Gestion des ressources humaines internationales » Ed Liaison, Paris.

**Comment citer cet article par la méthode APA:**

Nabil BOUMESBAH, Ahmed Ramzi SIAGH (2018), **La Relation Entre La Perception Du Leadership Éthique Et Les Comportements Contre-Productifs Des Salariés Au Travail**, Journal Of Quantitative Economics Stadies, Volume 04 (numéro 01), Algérie: Université Kasdi Marbah Ouargla, PP. 83-92.



Les droits d'auteur de tous les articles publiés dans cette revue sont conservés par les auteurs concernés conformément à la licence **Creative Commons Paternité-Pas d'utilisation commerciale - Pas de dérivation 4.0 International** (CC BY-NC 4.0).

**Journal Of Quantitative Economics Stadies** sous licence **Creative Commons Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale - Prevention de derivation 4.0 International** (CC BY-NC 4.0).



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

**Journal Of Quantitative Economics Stadies** is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license** (CC BY-NC 4.0).