

Effet de la perception du climat éthique dans l'entreprise sur les comportements contre-productifs au travail

BOUMESBAH Nabil

Université de Bejaia

P. BENABOU Djilali

Faculté des sciences économiques
Mascara-ALGERIE

Résumé

Ce travail veut explorer l'influence du climat éthique sur le comportement contre-productif au travail. Pour arriver à cet objectif, une étude empirique a été réalisée auprès de 180 salariés d'une grande entreprise de production agro-alimentaire située à Bejaia (Algérie). Les résultats obtenus nous ont démontré l'effet significatif des différents types de climat éthique sur près de 80% de comportements contre-productifs.

Mots clés : éthique, climat éthique, salarié, comportement contre-productif,

Abstract

This work wants to explore the relation between ethical climate and deviant workplace behavior. To resolve that, an empirical study was realized on 180 employees in a food giant firm located in Bejaia (Algeria). The results claim a significant effect of different types of ethical climate on almost 80% of deviant work place behaviors.

Key words: Ethic, ethical climate, employee, deviant workplace behavior

Introduction

Le terme d'éthique est entré en plein pied dans le vocabulaire de la société ou, il a touché une pluralité des domaines telle que la médecine, sport, et le monde des affaires. Depuis les trois dernières décennies, les problématiques reliées à l'éthique des/dans les organisations ont augmentés de façon considérable et constituent un enjeu pour le monde des affaires. La majorité des recherches en éthique des entreprises ont focalisé sur le climat éthique comme un antécédent important des résultats (outcomes) organisationnels (Shin, Y, 2012). Il a été significativement lié à une liste importante de comportements et attitudes au travail comme par exemple la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel intention de départ, comportement éthique et les comportements intra/extra rôle. Martin et Cullen (2006) en se basant sur une revue de littérature portant sur le climat éthique, ont classé ses conséquences en quatre catégories qui sont : Comportement dysfonctionnel, Satisfaction au travail, Bien-être psychologique, Engagement organisationnel (Martin & Cullen, 2006).

Un nombre considérable de recherche ont étudié le climat éthique qui règne dans l'organisation, ces études se sont concentrées dans les pays développés, en contrepartie, ce thème est quasi-inexistant en Algérie. Ce présent travail est donc motivé par l'apparition d'un champ quasiment vierge de tout travail empirique en Algérie. Il est donc très intéressant de mettre la lumière sur ce concept et de voir ses répercussions sur les comportements déviants dites comportements contre productifs.

1. Définition de l'éthique

Étymologiquement, les sources du mot éthique proviennent du deux homonymes grecs *ethicos* qui signifie morale, et *ethos* : mœurs, coutumes et habitudes. Pour les Grecs l'éthique était « sens d'une réflexion profonde sur les principes généraux qui guident l'action humaine. » (Mercier, S. 1997). Aristote était le premier à donner une importance à l'éthique en tant qu'habitude, il a permis avec ses travaux de donner une dimension scientifique au terme. Il a consacré pas moins de 47 ouvrages à l'éthique, sur les 400 qu'il a écrits⁽¹⁾. A l'époque sa définition fut « l'éthique peut se définir comme ayant pour objet la réflexion sur la fonction et le contenu des normes morales et sur les moyens permettant éventuellement de définir des valeurs fondamentales supérieures aux valeurs particulières d'une société ou d'une culture donnée. Elle nécessite d'être distinguée d'autres notions qui lui sont proches » (Benbrahim, Z. 2006, De Bry .2005).

Selon Rojot (1992) l'éthique veut dire « l'art de diriger sa conduite » c'est « l'ensemble des repères, des principes, des valeurs qui guident l'action d'un individu pour distinguer la bonne et la mauvaise façon d'agir » (Hireche & el Morabet. 2007, Rojot, 1992). Quand à Peter Drucker « il y'a seulement une éthique, un ensemble de règles de la morale, un seul code celui du comportement individuel dans lequel les mêmes règles s'appliquent aussi bien à tout le monde » (Manisha .2006, p 4)

Les rapports entre morale et éthique sont délicats, les chercheurs hésitent toujours à choisir entre les deux, en français les deux mots sont interchangeable dans le langage commun ; elles se coïncident des fois dans les mêmes acceptations (Cristole, D. 2010)

D'abord, la confusion trouve son origine dans l'étymologie des deux termes, Gauthier (2000) indique qu'il n'existe pas de différence entre éthique et morale qui

1- - L'un des plus célèbres était « l'Éthique à Nicomaque ».

renvoient à la notion du bien et du mal, le premier issu du grec et ce dernier de racines latines. Éthique provient du mot grec “éthos” qui fait référence aux mœurs, de même, moral provient du latin “mores” qui signifie les mœurs (Calvez, JY.2010)

Une différence a été forgée récemment ou les chercheurs ont essayé de trouver un consensus pour finir avec ce double emploi de termes. A titre d'exemple le dictionnaire Larousse a commencé en 1956 à donner deux explications différentes à la morale et à l'éthique (Fortin, P, 1955b p 38). Alors que la morale a été définie comme « science qui enseigne les règles à suivre pour faire le bien et éviter le mal », l'éthique comme « la science de la morale ». Après, en 1984, le même dictionnaire définissait la morale comme « l'ensemble des règles de conduite, considérées comme la bonne façon absolue ou découlant d'une certaine conception de la vie » et l'éthique comme « partie de la philosophie qui envisage les fondements de la morale » (Ibidem).

Chez Spinoza, un des pionniers des réflexions éthique, les deux mots se distinguent par le statut respectif qu'elles accordent aux valeurs dont l'une se base sur l'obéissance et l'autre sur la raison (Fortin, P, 1995b, p 42)

La distinction a été signalée aussi par André Comte-Sponville, dans un article de la revue Source, en soulignant que la morale, concerne d'abord l'opposition de bien et du mal comme valeur absolue. Elle s'impose comme un devoir que l'on ne discute pas (ne mens pas, ne tue pas), elle est impératif catégorique, c'est à dire sans autre justification. Au contraire l'éthique concerne l'opposition du bon et du mal comme valeur relative à nos désirs et à nos intérêts, elle relève de l'impératif. Dans ces conditions, la morale selon Comte – Sponville, serait universelle tandis que l'éthique serait particulière (Boyer. A. 2002).

En guise de conclusion, La morale est impérative et absolue, elle nous dit ce qui doit être en distinguant le bien et le mal en fonction de ce qui est conforme. Elle répond à la question « Que dois-je faire ? » Fondée sur la liberté de jugement et d'action, résultat de l'expérience, l'éthique est « hypothétique et relative », elle nous dit ce qui est bon et mauvais en fonction de notre jugement, elle répond à la question : « Comment vivre »? (DeBry. F ,2008)

2. Climat organisationnel et climat éthique

La première recherche sur le climat a été faite par Lewin et ses collègues (1939), son influence était apparente dans les recherches qui ont suivi particulièrement celles d'Argyris, McGregor et Likert (Ehrhart, M.G & Schneider, B & Macey, W.H. 2014, p 32). Ensuite, la notion du climat organisationnel a apparu pour la première fois dans les années soixante (1960) avec les travaux de Gellerman dont la définition était « le climat est une caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs et l'organisation telle que mesurée par la perception que se font la majorité des acteurs de la façon dont ils sont traités et gérés » (Baggio, S , Dufour,F & Sutter P. E, 2013 , Brunet & Savoie, 1999, p. 23, Roy, 1984).

Après Gellerman, cette notion a pris l'essor dans la littérature managériale citant par exemple Schneider (1975) qui l'a défini ainsi «un construit qui comprend les perceptions psychologiques partagées par un ensemble d'individus pour caractériser les pratiques et les procédures d'un système » (Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D.2011, Schneider, 1975). Il s'agit aussi de « les façons dont les organisations opérationnalisent

les comportements et les actions qui sont attendus, soutenus et récompensés » (Lavorta, L., 2007, Schneider et Rentsch, 1988). Quant à Dickson le climat organisationnel veut dire « l'évaluation par les membres de la perception partagée de ce que l'entreprise est réellement et non pas se qu'elle doit être ». (Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D. 2011).

Victor et Cullen (1987) ont définis le climat éthique comme « l'ensemble des perceptions partagées de ce qui est un comportement éthiquement correct, et de la manière dont les problèmes éthiques devraient être traités dans une organisation » (Parboteeah, K.P & al. 2010, Victor & Cullen, 1987, pp. 51–52). Ils l'en définis (1988) ainsi « une perception prédominante par les salariés des pratiques et des procédures de l'entreprise qui ont un contenu éthique » (Victor et Cullen, 1988)

Plus récemment Arnaud (2010) a défini ce concept comme « les perceptions globales et partagées des individus au sein d'une l'organisation reflétant le contenu et la force des valeurs éthiques, des normes, des attitudes, des sentiments et des comportements qui prévalent dans un système social». (Chouaib, A, 2014, Arnaud 2010, 346)

3. Les niveaux de climat éthique dans l'entreprise

Dans les deux dernières décennies, un nombre important de recherche a tenté de modéliser le climat éthique pour une meilleure compréhension possible, en résultat, une littérature abondante a eu le jour, citant ainsi le model de Robin & Rodenbach 1991, le model de Vidaver-Cohen (1995), le model de Logsdon et Yuthas (1997), le model d'Arnaud (2006). Or le model qui était à l'origine de plus de trois-quarts des écrits sur le climat éthique est celui de Victor et Cullen (1988).

Nous nous intéressons à ce model parce que c'est celui qui domine la littérature portant sur le climat éthique avec trois-quarts $\frac{3}{4}$ des écrits. La raison de cet intérêt réside dans les possibilités de test empirique offerte par ce model par rapport aux autres. Ce model repose sur une vision bidimensionnelle d'analyse prêtée de la théorie de l'éthique et de développement moral de Kohlberg d'une part et des théories sociologiques des organisations.

La première dimension utilisée par Victor et Cullen est celle qui fait référence à la philosophie morale de la prise de décision, elle est appelée « critère éthique ». Elle regroupe les trois bases motivationnelle de la prise de décision éthique qui sont : égoïsme, l'utilitarisme et la déontologie. En fonction de ça, on obtient trois niveaux de comportements qui sont respectivement la maximisation de l'intérêt personnel, la recherche de l'intérêt commun, et l'adhésion aux principes universels. (Chouaib, A, Zaddem, F, 2012)

Le deuxième axe est appelé « lieu d'analyse » qui dérive de la théorie sociologique portant sur les groupes de référence développé par Merton (1957). Ce dernier a identifié deux groupes de référence auxquels l'individu se réfère à savoir le niveau local et le niveau cosmopolite. Victor et Cullen ont ajouté un autre niveau de référence qui est le niveau individuel.

Victor et Cullen ont croisé les deux dimensions pour en finir avec neuf types théoriques de climat éthique qui sont illustrés dans figure 01. Parmi les neuf configurations possible du climat éthique, le type le plus pertinent et utile pour comprendre les employés au sein des organisations est le « type local » (Parboteeah K.P & al. 2010, Parboteeah & Kapp, 2008). Ainsi Victor et Cullen ont développé à partir de cette matrice leur célèbre questionnaire du climat éthique (Ethical Questionnaire Climate EQC)

Figure n° 01: Typologie du climat éthique selon Victor & Cullen

		Niveau d'analyse		
		Individu	Local	Cosmopolite
Critère éthique	Égoïsme	1 Intérêt personnel	2 intérêt de l'entreprise	3 Efficience
	Bienveillant	4 amitié	5 Intérêt pour l'équipe	6 Responsabilité sociale
	Principes	7 Moralité personnelle	8 Règles et procédures de l'entreprise	9 Lois et codes professionnels

Source : Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui, D (2005), Victor et Cullen (1988), p. 104

3.1. Le climat éthique égoïste:

Selon ce critère, la première préoccupation de l'individu réside dans la satisfaction de l'intérêt immédiat propre. Selon ce critère, trois types de comportements peuvent exister, le premier appelé « intérêt personnel » qui part d'une vision purement individualiste dont la fin justifie les moyens. Au niveau organisationnel un individu avec un tel raisonnement ignore catégoriquement les besoins et les intérêts des autres membres (Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D 2005, Cullen & al ,2003). C'est un climat dans lequel la poursuite de l'intérêt personnel devient la source du raisonnement moral (Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D 2005, Cullen et al. 2003, Wimbush et Shepard, 1994 Victor et Cullen 1987, 1988)

Restant dans le même type de climat (égoïste) mais dans le niveau d'analyse local, cela représente le climat dont la l'intérêt économique de l'entreprise constitue la principale préoccupation.(Ibid.). Le troisième niveau d'analyse dite cosmopolite qui résulte un climat éthique d'efficience. Cette facette dépasse le volé individuel en allant vers l'intérêt de la société. (Ibid.).

3.2. Le climat éthique bienveillant (utilitariste)

Ce climat est appelé aussi « caring », il se base sur l'inquiétude et une préoccupation aux autres dont les preneurs de décisions cherchent les alternatives qui maximisent l'intérêt commun même si cela résulte une satisfaction moindre de leurs besoins (Cullen, J.B, & al, 2003, Weber 1995). La personne qui perçoit le climat bienveillant a une tendance de prendre des décisions qui engendrent le bien pour le plus grand nombre d'individus impliqués dans ces décisions. Ces individus voient que leurs organisations expriment des attentions sincères à leur bien-être. (Cullen, J.B, & al, 2003, Wimbush & Shepard, 1994).

Au niveau d'analyse local, on arrive à un climat où les individus lors de leurs prises de décision évaluent les incidences de chaque alternatives sur chacun des membres, pour cela une coopération doit exister pour atteindre les objectifs partagés entre les membres. Ce climat se base sur l'inquiétude et une préoccupation aux autres dont les

preneurs de décisions cherchent les alternatives qui maximisent de l'intérêt commun même si cela résulte une satisfaction moindre de leurs besoins (Cullen, J.B, & al, 2003, Weber 1995). Le climat « Amitié » est le climat qui croise une bienveillance avec un niveau d'analyse individuel. C'est un climat dans lequel les individus portent un intérêt certain les uns aux autres sans faire référence à l'appartenance à l'entreprise (Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D 2005, Victor et Cullen, 1988)

La case de la responsabilité sociale représente le climat dont l'intérêt est porté sur l'ensemble de la société en faisant attentions aux incidences des décisions sur les différentes parties prenantes de l'organisation. Ce climat se base sur l'inquiétude et une préoccupation aux autres dont les preneurs de décisions cherchent les alternatives qui maximisent de l'intérêt commun même si cela résulte une satisfaction moindre de leurs besoins (Cullen, J.B, & al, 2003, Weber 1995).

3.3. Le climat de principe ou déontologique

Victor et Cullen ont ajouté ce critère venant de la théorie éthique, pour en décrire le climat dont les règles, les lois et les standards constituent les bases de raisonnement moral de la prise de décision. (Cullen, J.B, & al, 2003)

Le premier climat qui en découle de ce critère est appelé « moralité personnelle » ou les décisions des individus sont inspirées de leurs propres croyances morales, ce qui en résulte un climat dont les individus sont guidés par leurs éthiques personnelles.(Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D, 2005)

Au niveau local, les individus sont guidés par des règles et des procédures instaurées par l'organisation. Il est appelé « règles et procédure de l'entreprise ». Au dernier niveau d'analyse dite cosmopolite, les individus s'orientent vers les sources externes pour prendre des décisions et les justifier (Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D, 2005; Cullen et al, 2003, Victor et Cullen, 1987, 1988)

4. Role des managers dans la détermination du climat éthique dans les entreprises

Il est admis maintenant dans les recherches scientifiques que les actions de la figure d'autorité jouent un rôle important dans la détermination du climat éthique des organisations. Les valeurs affirmées par la figure d'autorité a une influence durable sur les valeurs affichées dans les organisations.(Kerns, C ,2005,p 129,p198). Dicson & al 2001 ont souligné l'importance des comportements des managers comme déterminants du climat éthique qui règne dans les organisations. (Hireche, L, 2004, Dichson & al 2001)

Verschoor (2005) a rapporté des données provenant de « l'éthics resource center » indiquant que plus la moitié des employés américains ont observés au moins une incidence contraire à l'éthique conduite en milieu du travail au cours de l'année écoulée et plus d'un tiers a observé plusieurs occurrences. L'étude a également montré que 70% des employés dans les organisations qui disposent d'une culture éthique faible rapporté qu'ils avaient observé des violations éthiques comparé à 34 % dans des organisations qui ont une culture éthiques. Les résultats de ceci et d'autres ont conduit Verschoor à conclure que les actions des managers dans tous les niveaux ont l'effet direct sur le

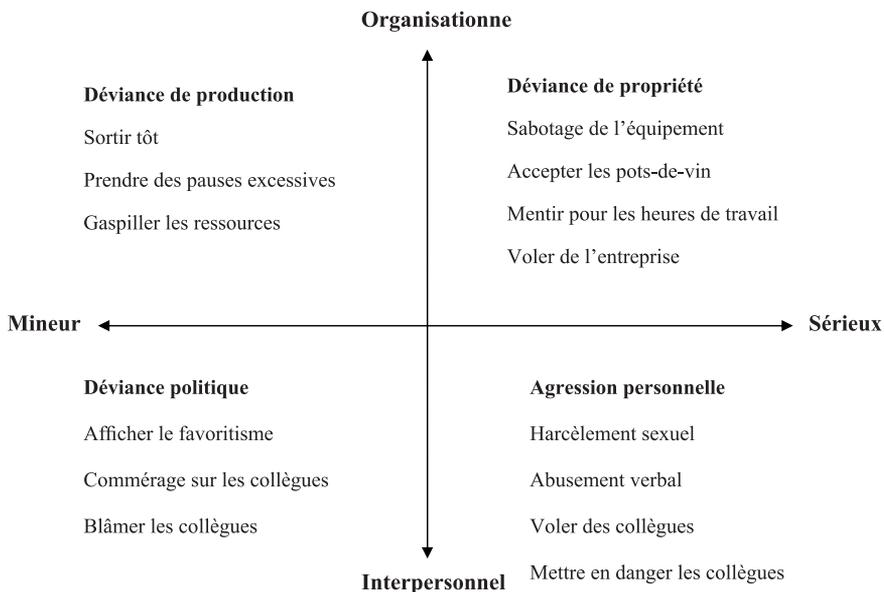
climat éthique des organisations. (Jin K.G ,Drozdenko, R.G, 2010)

L'équipe dirigeante est le premier responsable de la définition des standards éthiques, de leur communication formellement ou informellement à travers leurs propres conduites et décisions, les stratégies mises en œuvre, ainsi que leur appropriation par les membres de l'entreprise (Chouaib, A, Zaddem,F, 2012, Ambrose et Schminke, 2003).

5. Influence du climat éthique sur les comportements contre-productifs des salariés au travail

Le comportement contre-productif "Organizational misbehavior" ou "deviant workeplace" behavior a été définie par Vardi & Wiener comme « des action intentionnelle 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)

Figure n ° 02 : Typologie des comportements contre-productifs dans les entreprises



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

Shepard (1994), Wilbush & al (1997) ont suggéré que le climat éthique d'une organisation pourrait servir à prévoir non seulement des comportements non-éthiques mais les comportements contreproductifs ou dysfonctionnels (Bulutlar,F, Unler Oz, E, 2008)

Vardi (2001), dans une étude portant sur les antécédents des comportements contre-productifs, a réalisé une enquête auprès de 97 managers et d'employés qui représente la fonction de production, marketing, département d'administration, dans une entreprise de production métallurgique. Il a conclut qu'il existe une relation négativement signifiante

entre le climat éthique de règles, de soucie et paradoxalement l'instrumental et les comportements contre productifs (Vardi, Y, 2001)

Quant à Peterson (2002), il a mené une étude pour déterminer si les comportements déviant au travail pourraient éventuellement être prédite à partir du climat éthique d'une organisation. Il a utilisé encore une fois le questionnaire du climat éthique (ethical climate questionnaire ECQ). Afin de déterminer les comportements déviant dans le milieu du travail, une enquête a été réalisée, similaire à celle de Robinson et Bennett (1995). Les résultats obtenus par Peterson, ont indiqué plusieurs corrélations entre le type de déviance et le type de climat éthique. La relation la plus significative était entre les comportements déviant et le climat de soucie (caring climate). Il en découle que, lorsque les employés se sentent que l'organisation est préoccupée par leurs bien-être, ils sont moins susceptibles d'éprouver, ou d'engager dans des comportements déviants. (Appelbaum, S.H & al, 2005, Peterson, 2002)

Une autre étude a fournie des résultats constants entre le climat éthique et les comportements de déviance vis-à-vis la propriété. Cette forme était liée aux climats de règles et de professionnalisme. Cela indique que les organisations qui ne mettent pas l'accent sur l'adhérence stricte aux lois et les règles de la société sont plus vulnérables à la déviance de la propriété. Les comportements déviant vis-à-vis la production étaient significativement liés au climat instrumental, d'indépendance et de soucie (Ibidem). Le climat instrumental était positivement corrélé, indiquant que les organisations ou les individus étaient principalement préoccupés par la protection de leurs propres intérêts étaient plus susceptibles de souffrir de cette déviance. A l'inverse, les climats d'indépendance et de soucie, sont négativement corrélés avec les comportements déviant vis-à-vis la production

Bulutlar & Unler Oz (2008) ont conclus dans leur étude que le climat instrumental est le climat le plus vulnérable que les managers doivent l'éviter parce que non seulement il est positivement relié au comportement d'intimidation « Bullying » mais il est négativement relié à l'engagement organisationnel (Bulutlar, F, Unler Oz, E, 2008).

Suite aux développements ci-dessus, nous formulons l'hypothèse suivante

Le climat éthique a une influence significative sur les comportements contre-productifs

6. L'étude de cas

Afin de vérifier notre hypothèse, nous procédons à une étude quantitative à travers un questionnaire destiné aux salariés d'un grand groupe de production agro-alimentaire situé à la wilaya de Bejaia (Algérie). La mesure du climat éthique a été faite sur la base du fameux questionnaire du climat éthique (ethical climate questionnaire) de Victor & Cullen composé de 36 items⁽¹⁾. Pour les items relatifs comportement contre productif, nous avons d'abord élaboré une liste des comportements contre-productifs les plus observés aux seins des organisations. Nous avons pu générer 16 items que nous jugeons les plus importants.

1- Voir : Cullen, J.B & Victor, B & Bronson, J.W. (1993), "The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity" *Psychological Reports*, 1993,73, 667-674

6.1. Profil des répondants :

Les répondants dans notre échantillon se situent entre deux principales tranches d'âge avec 46.2 % entre 21-30 ans et 34.8 % entre 31- 45 ans et avec des pourcentages beaucoup moins avec 8.4 % moins de 21 ans et avec 10.5 % plus de 45 ans.

En ce qui concerne la répartition des répondants selon le facteur genre, plus de 66 % sont des hommes et 33.8 % sont des femmes, Plus de 68 % de répondants ont un niveau universitaire. Cela rend la compréhension des énoncés moins difficile, ce qui n'est pas le cas pour les personnes qui ont un niveau collégiale, la traduction en arabe du questionnaire nous a permis de faciliter la compréhension des questions.

La répartition selon l'âge des répondants se reflète sur leurs ancienneté, cela explique que 75.3 % de salariés qui ont moins de 10 ans d'ancienneté répartie comme suit : 30.5 % de salaries qui ont moins de 5 ans d'ancienneté, et 44.7 % entre 5 et 6 et 10 ans. Il reste ceux qui ont entre 11 et 15 ans avec 18.5 % et ceux qui ont plus de 16 ans avec 6.2 %

6.2. Résultats :

Avant de commencer notre étude, nous devons passer par la phase de purification du questionnaire, qui consiste à soumettre le questionnaire à un test de fiabilité de cohérence interne et de viabilité de l'instrument, (Roussel, P, Wacheux, F, 2005, p 256), la validité du construit va être testé à travers une analyse factorielle. Le questionnaire climat éthique comporte 36 items (version originale) face à 16 questions relatives aux comportements contre-productifs. Pour le facteur dépendant, on a préféré d'adresser le questionnaire du climat éthique « ethical climate questionnaire » de Victor & Cullen (1987) tel qu'il est, puisqu'il s'agit d'un model universellement reconnu. Donc l'analyse factorielle va toucher que les items du comportement contre-productifs

En résultat, L'indice KMO (0.806) est totalement acceptable, cela nous oriente vers l'extraction des variables retenus, en résultat, quatre variables ont été retenus, avec une domination du premier avec plus de 40 % de représentativité.

Tableau n° 01 : analyse factorielle des items du comportement contre-productif

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	6,509	40,682	40,682	6,509	40,682	40,682	3,635	22,720	22,720
2	1,788	11,178	51,859	1,788	11,178	51,859	3,006	18,786	41,507
3	1,520	9,501	61,360	1,520	9,501	61,360	2,533	15,831	57,338
4	1,075	6,719	68,080	1,075	6,719	68,080	1,719	10,741	68,080

Pour la valeur des coefficients structurels, ont les comparent avec la matrice des composante, à cet effet l'item 16 affiche une corrélation très faible 0.119 ce qui nous conduit à l'éliminer pour plus de consistance à la fiabilité du construit.

6.3. Les corrélations :

Le tableau ci-dessous présente les résultats des corrélations entre les différents types de climat éthique et les comportements contre-productifs CCP.

Tableau n ° 02 : corrélation entre les différents climats éthique et les CCP

variables \ Type de climat	Climat égoïste	Climat de principe déontologique	Climat bienveillant
Sabotage	.122***	-.245	-.221**
Bâclage du travail	.544	-.502	-.498***
Gaspillage de ressource	.325**	-.442	-.542
Venir en retard / sortir tôt	.545**	-.645***	-.487
Longue pause	.532	-.525**	-.411***
Absentéisme	.582**	-.615**	-.602***
Vol des collègue/entreprise	.282**	-.487	-.421***
Hostilité/Colère/violence	.324	-.212**	-.321**
Refus des instructions	.325	-.474	-.454***
Perturbation du travail des collègues	.200	-.329	-.111
Accepter les pots-de vin	.114	-.364	-.18

Suite au tableau des corrélations, plusieurs constats peuvent être soulevés. D'abord, la majorité des CCP ont une corrélation significativement négative avec le climat éthique bienveillant et déontologique mis à part les comportements de vol, perturbation et les pots-de-vin. Le même constat se produit avec le climat égoïste mais avec une corrélation positive. A remarqué aussi que l'absentéisme représente le comportement le plus corrélé avec les différents types de climat éthique avec 0.582 et -0.615 et -0.602. Il est d'autant plus corrélé avec un climat déontologique que le climat bienveillant. Le climat déontologique donc est bien présent dans cette entreprise, il nous semble que c'est logique puisqu'il s'agit d'une grande firme agro-alimentaire.

Quant au climat égoïste ou l'éthique est considérée comme ignorée, il génère un dysfonctionnement significatif au sein de l'entreprise, cela est traduit par les corrélations très importantes avec l'absentéisme, retard, bâclage au travail, les pauses.

Dans l'entreprise investiguée, les retards et les pauses longues se manifestent plus ou le climat est dite égoïste avec une corrélation significativement positive 0.545 et 0.532. Le constat s'inverse dans le climat déontologique et le climat bienveillant avec respectivement -.645/-0.487 et -.525/-0.411. Quant au bâclage au travail il est plus observable dans le climat égoïste avec une corrélation significativement positive de 0.544. Au contraire, il est moins présent dans le climat déontologique et bienveillant avec respectivement -0.502 et -0.498.

Les perturbations, les pots-de-vin, l'hostilité et le sabotage ont des faibles corrélations avec les trois types de climat éthique. Il nous semble que cela représente une des limites les plus importantes de cette étude. Notre raisonnement repose sur la méthode d'administration du questionnaire. On pense que l'étude pourra avoir plus de consistance

si l'opération a été faite par interview direct, car par crainte sur la confidentialité de réponse et de représsaille, les salariés n'osent pas dévoiler certaines attitudes .

6.4. La régression

Les fortes corrélations constatées ci-dessus servent une base pour passer à l'analyse de régression dont on teste d'abord le niveau d'ajustement du model, puis on donne en résultat l'équation de régression. A ce stade nous procédons à la régression des CCP exprimé par climat bienveillant, nous voulons traduire cette relation en régression afin de tester l'effet de la perception du climat éthique bienveillant sur les CCP ses salariés au travail.

ANOVA

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	16474,700	2	8237,350	136,963	,000 ^b
Résidu	21170,297	352	60,143		
Total	37644,997	354			

La valeur D=136.963 avec $p=0 < 0.001$ nous fournit un appui pour accepter l'hypothèse H1 de l'existence de relation significative entre les deux variables. Passant ensuite à l'évaluation des paramètres du model, le tableau suivant nous fournit les résultats :

Récapitulatif Du modèle

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,762 ^a	,538	,534	7,75518

La valeur de $R=0.762$ signifie que notre model a un bon ajustement. Le $R^2=0.538$ est un signe que la droite de régression tient plus de la moitié 53.8 % de la variation totale des nuages des points de notre model. Même le R^2 ajusté 0.534 est proche de R^2 est significatif, cela nous assure sur la qualité de la représentativité de la droite de régression.

Coefficients de régression

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	4,439	1,870		9,464	,000
Climat Éthique bienveillant	0,567	,134	,529	9,452	,000

L'équation de régression peut être écrite comme suit :

$$\text{CCP} = -0.667 \text{ PCEB} + 11.464$$

PCEB : Perception du climat éthique bienveillant

Le signe (-) nous indique conformément aux résultats des recherches l'influence négative de la perception de climat éthique bienveillant sur les comportements contre-productifs. En guise de cette analyse on peut conclure que :

- **On confirme l'hypothèse qui met l'accent sur la relation négativement signifiante de climat éthique sur les comportements contre productifs des salariés au travail.**

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 » qui indique que l'éthique apparaît comme le sujet le plus difficile à étudier et à évaluer dans les organisations. (Cherré, B Payne, 1980)

La principale contribution de cette étude est d'avoir mis en lumière un sujet quasi-inexistant dans les recherches théoriques est empiriques en Algérie. Notre étude constitue, d'après notre connaissance, la première étude théorique et empirique en Algérie portant sur les effets de climat éthique sur les comportements déviant au travail. Pour cela, les résultats obtenus constituent une base pour d'autres perspectives d'étude afin de mettre en valeur l'éthique dans les recherches scientifiques.

Les résultats obtenus apportent une image claire aux dirigeants et aux managers de l'entreprise des effets de leurs attitudes non/éthiques sur les comportements de leurs salariés au travail. Une carence éthique comme celle d'un climat éthique égoïste constitue une sorte de myopie managériale et un manque à gagner pour l'organisation, car les dysfonctionnements engendrés et des coûts cachés générés coûtent chère pour l'organisation.

Les entreprises qui désirent baisser les coûts cachés générés par les comportements contre-productifs de leurs salariés doivent favoriser une orientation vers les standards éthiques. La recherche d'un climat déontologique (formellement éthique) qui converge les intérêts des salariés à ceux de l'organisation, peut être réalisée par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique RH éthique qui prend en considération les préoccupations

des intérêts des salariés, définition des chartes éthiques, systèmes de sanction adéquat. Avec cette orientation, il ne faut pas oublier les valeurs morales détenus et affichés par les managers car elles ont une influence durable sur les valeurs affichées dans les organisations et les attitudes des salariés au travail.

Bibliographie

- Appelbaum, S.H, Deguire, K.J & Lay, M, (2005) « The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour, Corporate Governance » The international journal of business in society, Vol. 5 Iss: 4, pp.43 – 55
- Benbrahim, Z. (2006), « Éthique et gouvernance : entre intentions et pratiques » Revue management et avenir 2006/1 – n° 7 pp.43-59, ISSN 1768-5958
- Baggio, S, Dufour, F & Sutter, P.M. (2013) « Mesurer le risque social en entreprise. Le modèle de la réticence socio-organisationnelle » Psychologie du Travail et des Organisations, PTO 18
- Boyer, A. (2002), « l'impossible éthique des entreprises » Ed. d'Organisation, Paris.
- Bulutlar, F, Unler Oz, E. (2008), « The Effects of Ethical Climates on Bullying Behavior in the Workplace », Journal of Business Ethics, (2009) 86:273–295
- Calvez J.Y. (2010) « Ethique, morale et déontologie : proches et différentes » Revue française de marketing- n°226 -1/5
- Cherré, B. (2011), « Décision éthique des managers et le sens du travail » Revue Sciences de Gestion, n° 83, p. 93 à 107
- Chouaib, A & Zaddem, F. (2012) « Le climat éthique au travail : pour promouvoir des relations interpersonnelles de confiance » ARIMHE | RIMHE 2012/1 - n°1 pp. 53-70 ISSN 2259-2490
- Chouaib, A. (2014), « Le climat éthique au travail, baromètre de l'éthique dans l'organisation Une exploration des perceptions des employés dans des entreprises tunisiennes » XXX Journées ATM--Marrakech
- Cristol, D. (Juin 2010), « Rapport a soi et éthique managériale » revue française de gestion n° 227, 2/5 juin 2010 p63-75
- Cullen, J.B & Victor, B & Bronson, J.W. (1993), “The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity» Psychological Reports, 1993,73, 667-674
- De Bry, F. (2008), « Concept d'éthique l'éthique au cœur du management» Revue management et avenir, numéro 20, 6/2008
- Ehrhart, M.G & Schneider, B & Macey, W.H. (2014), «Organizational climate and culture. An introduction to theory research and practice» Ed Routledge, New York
- Fortin, P. (1995a) « Guide de déontologie en milieu communautaire » Ed Presses de l'université du Québec, Québec.
- Golli A. Swalhi A. & Yahiaoui D. (2011), « Climat éthique et implication organisationnelle: quels liens dans le cadre des entreprises Tunisiennes? », Congrès annuel de l'AGRH. Marrakech 2011

- Hireche, L. (2004), « L'influence de l'éthique de managers sur les comportements au travail et la performance organisationnelle : esquisse d'un modèle conceptuel », Intervention dans le congrès de l'Association francophone de gestion des ressources humaines, Tome 4.
- Hireche L & El Morabet B. (2007), « Ethique et gestion des ressources humaines : une revue critique de la littérature théorique et empirique » Revue de l'organisation responsable, 2007/01, volume 2, pp.51-70
- Jin K.G & Drozdenko, R.G. (2010), « Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information Technology Professionals » Journal of Business Ethics (2010) 92:341–359
- Lavorta, L. (2007), « Proposition d'une échelle de mesure du climat éthique dans l'entreprise : une application au domaine de la vente en B to B » Recherche et Applications en Marketing, vol. 22, n° 1/2007
- Martin K.D, Cullen J.D. (2006), « Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review » Journal of Business Ethics, December 2006, Volume 69, Issue 2, pp 175-194
- Manisha .P. (2006), « Business ethics » Ed New Age International Publisher, New Delhi
- Mercier, S. (1997), « une contribution a la politique de formalisation de l'éthique dans les grandes entreprises » Thèse présentée en vue de l'obtention du doctorat en science de gestion, université Paris 4
- Parboteeah, K.P & al. (2010), « Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? », Journal of Business Ethics, volume 97, pp599-611
- Shin, Y. (2012), « CEO ethical leadership ,ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior » Journal of business ethics 2012, 108: 299-312
- 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 [En ligne] <http://www.jstor.org/stable/25074466>
- Victor, C & Cullen, J.B. (2008), “ The organizational bases of ethical work climate ” Administrative science Quarterly, 33 (1)-101-105