

Effets du climat éthique sur les facettes de la satisfaction au travail dans les institutions de Microfinance à Abidjan

Effects of ethical climate on job satisfaction facets in microfinance institutions in Abidjan

DIALLO Fatoumata Binta

Doctorante en Sciences de Gestion,
Université Félix Houphouët Boigny de Cocody/Abidjan.
fatou1489@yahoo.fr

RÉSUMÉ

L'objectif de cet article est d'analyser les effets du climat éthique sur la satisfaction au travail à partir d'un questionnaire comportant les instruments mesurant les climats éthiques et la satisfaction au travail soumis à 204 employés d'institutions de microfinance. Les résultats issus d'une analyse structurelle qui découle de notre étude quantitative révèlent une influence positive des climats éthiques *bienveillance, règles & codes et intérêt entreprise/société* sur les facettes de la satisfaction au travail.

Mots-clés : Climat éthique, Satisfaction au travail, Institutions de microfinance, Climat organisationnelle.

ABSTRACT

This article aims to study the effects of ethical climate on job satisfaction using of a questionnaire that includes ethical climate and job satisfaction measurement instruments submitted to 204 workers from microfinance institutions. The outcomes of a structural analysis from our quantitative study revealed a positive influence of ethical climates caring, rules and codes, and corporate/firm interest on the satisfaction facets at work.

Keywords: Ethical climate, Job satisfaction, Microfinance institutions, Organizational climate.

Classification JEL : M12

INTRODUCTION

Ensemble de principes moraux sensé régir la conduite d'une personne ou d'un groupe de personnes, l'éthique s'est vue transposer au monde des affaires suscitant, aussi bien chez les théoriciens que les praticiens une attention particulière. Pour Boyer (2002), un tel engouement trouve ses fondements dans la nécessité pour les entreprises de consolider la fidélité de leurs clientèles et d'asseoir des relations de confiance, gage de crédibilité et également de pérennité. En effet, avoir une position éthique bonne est un moyen d'améliorer leur réputation et de consolider leur compétitivité. A juste titre, les notions de valeurs éthiques, de politiques et règles sociales prennent alors plus d'ampleur auprès des directions d'entreprise (Baştug et al, 2016). Cette situation va justifier un regain d'intérêt sur le comportement éthique des gestionnaires d'entreprise qui, dans les pays en voie de développement, contribuent à l'éthique professionnelle de leur organisation (Emmanuel et Oge, 2016) en remplissant leurs obligations auprès des parties prenantes externes et internes. La perception d'une éthique d'entreprise forte par la seconde partie prenante, les salariés, favorise des attitudes positives de celles-ci (Nafei, 2015).

Victor et Cullen (1988) ont étudié la perception partagée de ce qui est un comportement correct et comment des situations éthiques devraient être traitées dans une organisation par les salariés. Cette approche, ils la qualifieront de climats éthiques et la définissent comme un moyen d'expliquer et de prédire les comportements éthiques de l'organisation. Ils justifient leur raisonnement par le fait que la perception du comportement éthique diffère d'une personne à une autre en fonction des valeurs individuelles et des situations auxquelles il faut faire face. Ainsi donc les individus préféreront travailler dans une organisation qui partage les mêmes valeurs éthiques qu'eux (Sims et Kroeck, 1994).

Le concept est alors associé à des attitudes au travail et fait l'objet de nombreuses études depuis les années quatre-vingt. Il est démontré que le concept influence significativement la satisfaction au travail, une des sources de la motivation et de l'implication au travail en gestion des ressources humaines (Herzberg, 1966). La satisfaction étant «un jugement évaluatif positif (ou négatif) sur l'emploi ou la situation professionnelle» (Weiss, 2002). Les employés qui perçoivent des valeurs éthiques organisationnelles fortes sont susceptibles de juger leur organisation éthique et par conséquent leur satisfaction au travail sera accrue (Koh et Boo, 2001). Rares sont les travaux mettant en relation le climat éthique et la satisfaction au travail dans les structures de microfinance. Pour Aka et al (2017), l'influence positive du climat éthique d'une organisation commerciale sur le comportement des employés et leurs résultats organisationnels (Ma'amor, Ann, Munir & Hashim, 2012) est tout à fait applicable aux institutions de microfinance à cause de la nature orientée des services qu'elles proposent. Sarker (2013) soutient que le succès des IMF repose sur celui de leurs employés. Notre question de recherche est la suivante : quelle est l'influence des climats éthiques sur les dimensions de la satisfaction au travail ?

L'objectif de cet article est d'analyser la relation entre les climats éthiques et la satisfaction au travail du personnel employé dans les IMF, en Côte d'Ivoire, selon une approche par facette. Elle comprend deux parties. La première fait un état de l'art sur les concepts qui structurent la recherche. La seconde présente les résultats, leurs interprétations et les implications managériales de la recherche.

1. LE CLIMAT ETHIQUE ET LA SATISFACTION AU TRAVAIL DANS LA LITTERATURE MANAGERIALE

1.1. Du climat organisationnel au climat éthique

Selon Schneider (1975), le climat organisationnel est un construit qui « comprend les perceptions psychologiques partagées par un ensemble d'individus pour caractériser les pratiques et les procédures d'un système ». Celui-ci prétend qu'il peut exister plusieurs climats au sein d'une même entreprise et d'une même unité du fait des différents aspects de fonctionnement. Le climat se constitue alors des

perceptions des différentes pratiques organisationnelles et des procédures qui sont partagées par les membres d'une entreprise, indiquant le « système normatif qui guide les comportements des individus ». Le climat apparaît donc comme un cadre de référence qui dicte aux employés les comportements appropriés à adopter en vue d'atteindre une certaine conformité avec leur environnement de travail.

Considéré comme une dimension du climat organisationnel (Elçi & Alpan, 2009), le climat éthique dans une entreprise est conditionné par trois paramètres : les normes sociales, la forme organisationnelle et les facteurs propres à l'entreprise, selon Victor et Cullen (1988). Dans les travaux de ceux-ci présentés comme les pères de cette théorie, ils expliquent que le climat éthique permet de déterminer les problèmes relevant du domaine de l'éthique pour les et membres de l'organisation et les critères que ces derniers utilisent pour comprendre, peser et résoudre ces questions. Victor et Cullen (1988) définissent alors le concept comme étant : « la perception partagée [par les membres d'une organisation] de ce qui est le comportement éthiquement correct et la façon avec laquelle les questions éthiques doivent être traitées ».

Victor et Cullen (1988) établissent une typologie de neuf climats pouvant être testée empiriquement (Chouaib, Zaddem, & Chouaib, 2013; Keikoh, 2017). A partir de théories issues de la psychologie cognitive et de la sociologie, les auteurs mettent en relation deux dimensions, le critère éthique et le lieu d'analyse.

La première dimension, critère éthique se compose de trois niveaux :

- « pré conventionnel » caractérisé par l'« égoïsme ».
- « conventionnel » qualifié de « bienveillance »
- « post conventionnel » correspondant aux « *principes* ».

La seconde dimension, lieu d'analyse comporte les niveaux cosmopolite et local des travaux de Merton (1957), auxquels les auteurs rajoutent le niveau individuel.

Le croisement entre le critère éthique « égoïsme » et les niveaux individuel, local et cosmopolite permet d'obtenir respectivement les climats éthiques : *intérêt personnel, intérêt de l'entreprise et efficience*.

Les niveaux individuel, local et cosmopolite associés au critère éthique « bienveillance » vont occasionner respectivement les climats éthiques : *amitié, intérêt de l'équipe, et responsabilité sociale*.

Le critère éthique « principes » avec les niveaux individuel, local et cosmopolite du lieu d'analyse donnent respectivement les climats éthiques : *moralité personnelle, règles/procédures de l'entreprise et lois professionnelles*.

1.2. La satisfaction au travail, ses dimensions et sa relation avec le climat éthique

1.2.1. La satisfaction au travail et ses dimensions

Fondée sur la théorie de la divergence, la définition retenue par Locke (1976) est celle ayant obtenu le plus de consensus. Selon cette théorie, la satisfaction au travail est en rapport avec les différents aspects du travail que les salariés jugent importants. Locke (1976) définit la satisfaction au travail comme *un état affectif positif résultant de l'appréciation faite par la personne de son travail ou de ses expériences de travail*.

Cette définition de Locke (1976) met en évidence la dualité affect-cognition. D'une part « l'état affectif » renvoie à la dimension affective et d'autre part « l'appréciation du travail » se rapporte à la dimension cognitive. En effet, la satisfaction au travail pour Locke(1976) serait un processus d'évaluation entre ce qu'un salarié désire prioritairement et ce qu'il juge obtenir de son travail (Creusier, 2008).

Quant à Dineen et al (2007), eux font la distinction entre satisfaction intrinsèque et extrinsèque. La première serait en rapport avec le plaisir que prend le salarié à travailler avec les salariés de son environnement. La seconde considère plutôt les attitudes du salarié au travail de façon générale.

La satisfaction au travail est traitée par les théoriciens selon une approche globale ou selon une approche par facette en fonction des objectifs recherchés. A ce niveau, il apparaît que le nombre de dimensions issu de la satisfaction au travail varie d'une étude à une autre en fonction du contexte mais aussi du questionnaire quand le concept n'est pas traité selon une approche globale.

1.2.2. La relation climat éthique et satisfaction au travail et formulation de nos hypothèses

Plusieurs études ont porté sur l'impact du climat éthique sur la satisfaction au travail, que ce soit de façon directe ou indirecte.

Les études ayant porté sur la relation entre le climat éthique et la satisfaction au travail, en privilégiant l'approche par facette sont très peu nombreuses (Koh et Boo, 2001; Tsai et Huang, 2008; Viswesvaran et Deshpande, 1996). Les travaux de Deshpande (1996) menés dans une organisation à but non lucratif auprès de 252 gestionnaires de niveau intermédiaire ont démontré que les climats de la dimension « instrumental » ont un impact négatif sur la satisfaction globale au travail alors que les climats de la dimension « principe » influencent positivement la satisfaction au travail. Dans les mêmes travaux, la satisfaction est également évaluée selon l'approche par facette, les résultats mettent en évidence que la satisfaction des individus par rapport à leurs tâches, au potentiel d'avancement, à leurs collègues de travail et à leurs superviseurs est corrélée à certains types de climats éthiques. Par exemple les employés percevant des climats basés sur la « bienveillance » affichaient une plus grande satisfaction à l'égard de leurs superviseurs.

L'étude de Tsai et Huang (2008) portant sur un échantillon de 352 infirmières en Taiwan suggère que les hôpitaux peuvent augmenter la satisfaction professionnelle en influençant le climat éthique. Les climats de types « bienveillance, indépendance, et règles » doivent être privilégiés par les administrateurs d'hôpitaux parce qu'ils influencent positivement la satisfaction au travail contrairement au climat de type instrumental.

Kaplan et al (2013) après avoir mis en évidence l'existence de cinq climats : soins, loi et code, règles, instrumentalisme et indépendance, confirment une relation positive et significative entre les perceptions de climats de type bienveillant et la satisfaction au travail dans le secteur hôtelier. En effet, il s'avère que 9,6% de la variance de la satisfaction au travail a été expliquée de manière significative par les variables indépendantes. Parmi ces variables indépendantes, les climats soins ont été jugés les plus importants pour expliquer la variance de la satisfaction au travail.

Les conclusions d'Ifeanyi et al (2016) confirment partiellement les résultats des travaux évoqués plus haut. Leurs travaux menés auprès de 398 employés de trois fabricants sélectionnés dans l'Etat d'Anambra au Nigéria conduisent les auteurs à affirmer que toutes les facettes de la satisfaction au travail des employés peuvent être influencées par les organisations grâce aux climats éthiques sauf celle en rapport avec la rémunération. L'analyse qu'ils font de ce constat est que l'instauration d'un climat professionnel régi par un code d'éthique et une politique de gestion saine favorisera la satisfaction générale vis-à-vis des emplois, des promotions, de la supervision et du travail proprement dit (Naiyananont & Smuthranond, 2017).

Ces derniers ont, également mis en évidence la corrélation significative (au seuil de 0,01) entre les quatre types de climat éthique instrumental, bienveillant, indépendance, ainsi que la loi et les codes (globalement et individuellement) et la satisfaction au travail auprès des agents opérationnels d'un commerce de gros située à Bangkok. Le climat des règles ne présentant pas de corrélations significatives avec la satisfaction au travail.

Après l'analyse de la littérature consacrée aux deux concepts mobilisés par cette recherche ainsi que leur relation, nous nous proposons de vérifier la véracité des hypothèses de recherches suivantes :

H.1. Les climats du critère « bienveillance » ont une influence positive sur les dimensions de la satisfaction au travail

H.2. Les climats du critère « principes » ont une influence positive sur les dimensions de la satisfaction au travail

H.3. Les climats du critère « égoïsme » ont une influence négative sur les dimensions de la satisfaction au travail

2. LES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LA RELATION ENTRE LE CLIMAT ETHIQUE ET LA SATISFACTION AU TRAVAIL DANS LES IMF A ABIDJAN

2.1. Mode de collecte de données et échantillonnage

La mesure du climat éthique sera effectuée à partir de la version originale de l'Ethical Climate Questionnaire de Victor et Cullen (1987) qui comporte 26 items. Les items ont été mélangés pour réduire les risques d'effets de halo et de contamination (Igalens et Roussel, 1998). Les modalités de réponses sont formatées en échelons à cinq points : de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord »

Quant à la mesure de la satisfaction au travail, la version courte du MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), développée par Weiss et al (1977), a été retenue. L'échelle de mesure comprenant cinq modalités de réponses de type insatisfait/satisfait.

L'outil de collecte de données que nous avons retenu était le questionnaire. Il a regroupé toutes les échelles de mesure et il a été soumis à un pré-test. La population choisie était relative aux employés des structures de microfinance dans la ville d'Abidjan. La taille de notre échantillon a été déterminée à partir du pré-test et de la formule ci-contre (Vernette et Giannelloni, 2012) : $n = [z^2 \frac{S^2 X}{e^2}]$. Avec n = taille de l'échantillon ; $\alpha/2$ = valeur de la distribution normale égale à 1,96 ; X_t = Ecart-type de l'échantillon dans notre cas est de 0.65 ; e = l'erreur que le chercheur accepte de commettre correspond, souvent, à 0.05. Dans le cadre de cette étude, nous avons dû mener une pré-enquête sur 20 personnes car il n'y avait jamais eu à notre connaissance une étude portant sur l'un des deux concepts dans le contexte de l'étude. En remplaçant tous ces éléments dans la formule ci-avant, nous obtenons un échantillon de 325,05 que nous avons arrondi à 325 employés

Au total, nous avons obtenus 204 questionnaires correctement renseignés soit un taux de retour de 62%.

Le traitement des données recueillies a été effectué par la méthode des moindres carrés partiels (PLS).

2.2. Les résultats de la recherche et leurs implications managériales

Les facteurs ont été retenus en nous basant d'une part sur les critères du test de KMO et celui de la sphéricité de Bartlett et d'autre part les critères de Nunnaly (1978).

2.2.1. Validation des échelles du climat éthique et de la satisfaction au travail

➤ Confirmation de la structure factorielle de l'échelle du climat éthique

L'analyse en composante principale nous a conduit à retenir quatre facteurs. Le premier facteur explique 23,116% de la variance totale. Il est composé de quatre items relatifs à l'intérêt accordé au bien être des membres de l'entreprise. Ce facteur sera donc nommé «bienveillance».

Le deuxième facteur «Règles et lois » explique 9,736 % de la variance totale. Il est formé par

04 items relatifs aux conduites à adopter par le personnel face aux règles, procédures de l'entreprise mais aussi normes professionnelles et aux lois ou codes de déontologie.

Le troisième facteur explique 8,556 % de la variance totale. Il comporte quatre items qui traitent de l'intérêt pour le public et de l'intérêt de l'entreprise. Ce facteur est nommé « intérêt entreprise et société ».

Le quatrième facteur explique 7,081% de la variance totale. Il comprend trois items relatifs à l'éthique personnelle et un item relatif à l'importance des lois professionnelles; il sera donc nommé « climat éthique moralité personnelle ».

Nous avons eu recours en second lieu à l'analyse factorielle confirmatoire afin de valider les nouvelles échelles des climats éthiques. La fiabilité et la validité convergente qui ont été vérifiées pour ce nouveau modèle de mesure se trouvent être satisfaisantes.

➤ Confirmation de la structure factorielle de la satisfaction au travail

Quatre facteurs ont également émergé de notre analyse en composantes principales et ont saisi 66,359% de l'information initiale.

Le premier facteur, *besoin de reconnaissance et de rapports sociaux* explique 39,007 % de la variance totale. Il regroupe six items de la satisfaction au travail ayant trait : au supérieur (compétences techniques et rapports humains), au sentiment d'accomplissement et de réalisation ; au statut social ; des rapports entre collègues.

Le deuxième facteur explique 7,670 % de la variance totale. Il regroupe quatre items en rapport avec la sécurité, les règles et procédures de l'entreprise, les conditions de travail, et l'utilité sociale. Ces éléments correspondent aux facteurs d'ambiance ou extrinsèques de Herzberg (1959). Ce facteur sera donc nommé *facteur extrinsèque*.

Le troisième facteur, *travail proprement dit* explique 7,084 % de la variance totale. Il est formé par six items relatifs à la satisfaction au travail vis-à-vis de la variété des tâches, de la compensation, de la responsabilité, de l'indépendance, de la créativité, et de l'avancement.

Le quatrième facteur explique 6,656 % de la variance totale. Il regroupe deux items relatifs à la satisfaction au travail du salarié quant à son autorité et son utilité sociale. Ce facteur, en nous inspirant des travaux de Roussel et Igalens (1999) sera nommé *autorité/utilité sociale*.

Les trois premiers facteurs se dotent d'alpha de Cronbach jugés bons (supérieurs à 0,7). Seul le quatrième quant à lui a un alpha de 0,659 jugé acceptable (Streiner et al, 2008).

Les critères concernant la fiabilité (CR, indice de Joreskog) et ceux de la validité convergente (VME) sont satisfaisants pour le modèle de mesure de la satisfaction

2.2.2. La mise en évidence de la relation climat éthique, satisfaction au travail

Une fois les relations de causalité décrites entre les variables latentes endogènes et exogènes (annexes : figure 1), il faut maintenant vérifier la significativité des liens de structure de notre modèle (annexes : Tableau 1).

Les valeurs du *t* de student (Critical Ratio) supérieures à 1,96 pour un seuil de significativité de 5% (Akrouf, 2010) présentent des liens de régression significativement différents de zéro, autrement dit les liens sont significatifs.

2.2.2.1. Analyse critique des résultats

➤ Climats éthiques du type bienveillance et les dimensions de la satisfaction

Le climat de type bienveillance a des liens positifs et significatifs avec les quatre dimensions de la satisfaction au travail au seuil de 5 %. La relation qui présente le coefficient ayant le poids le plus élevé est celle entre le climat bienveillant et la satisfaction au travail liée au besoin de reconnaissance et de rapports sociaux (0,538). L'hypothèse H.2. « Les climats éthiques de type bienveillance influencent significativement et positivement les dimensions de *la satisfaction au travail* » est alors acceptée.

➤ Climats éthiques du type principe et les dimensions de la satisfaction

Le climat éthique « règles & codes » influence positivement et significativement au seuil de 5% deux des quatre dimensions de la satisfaction au travail. Il s'agit de la dimension facteur extrinsèque avec un test t de 3,596 et la dimension travail proprement dit avec un test t de 3,533. Alors que le climat moralité personnelle n'entretient aucune relation significative avec aucun des quatre facteurs. Le poids de la relation avec la dimension facteur extrinsèque est le plus élevé. De ce fait, l'hypothèse H.2 stipulant que « *les climats du critère éthique principe influencent positivement les dimensions de la satisfaction au travail* » est acceptée.

➤ Climats éthiques du type égoïsme et les dimensions de la satisfaction

Le climat efficacité du critère éthique égoïsme influence positivement au seuil de 5 % la satisfaction au travail liée au besoin de reconnaissance et de rapports sociaux et celle liée à l'autorité et l'utilité sociale avec des t tests respectivement de 2,056 et 2,924. H2.3 « les climats éthiques du critère principe influencent négativement les dimensions de la satisfaction » est alors rejetée.

2.2.2.2. Discussions et implications managériales

L'influence positive et significative des climats éthiques « bienveillance » et « règles & codes » sur les dimensions de la satisfaction au travail convergent vers les conclusions d'Ifeanyi et al (2016). Ces derniers ont, dans leurs études soutenu que toutes les facettes de la satisfaction au travail peuvent être influencées par les climats éthiques.

Les analyses effectuées sur des employés d'IMF démontrent que les entreprises qui accordent de l'intérêt à des climats mettant l'accent sur le bien être des personnes au sein de l'entreprise mais également des climats basés sur les lois et codes professionnelles où les règles de l'entreprise ne feront qu'augmenter la satisfaction au travail de leurs employés. Par ailleurs, les résultats obtenus mettent en évidence d'assez fortes relations entre le climat éthique « bienveillance » et les différentes facettes de la satisfaction, notamment avec la satisfaction liée au besoin de reconnaissance et de réalisation et celle liée au travail proprement dit. Ces résultats peuvent se justifier en basant notre réflexion sur la théorie de justice organisationnelle dans la mesure où la perception des travailleurs en matière de justice influence leur attitude au travail. Le climat éthique étant considéré comme un ensemble de valeurs éthiques ancrées dans les organisations, le jugement que porteront les salariés sur ces valeurs s'il est favorable incitera à manifester une satisfaction au travail plus grande. Ce climat apparaît clairement comme un outil favorable à une meilleure performance, les gestionnaires désireux d'influencer la satisfaction au travail devront s'assurer d'instaurer un climat utilitaire à travers différentes stratégies. Dale (2005) a proposé cinq approches permettant aux employés de se sentir bien traités : une touche personnelle, un suivi personnel, des remarques personnalisées par écrit, des éloges publics et des contacts libres.

Le climat éthique « règles & codes » a également démontré une influence positive et significative sur la satisfaction à des degrés moindres comparativement au climat bienveillance. Cependant les leaders en mettant l'accent sur le respect des codes et lois professionnelles et instaurant des règles et procédures au sein de l'entreprise s'assurent dans une certaine mesure de favoriser la satisfaction de leur collaborateurs.

Par contre, la relation positive et significative mise en évidence entre le climat éthique intérêt entreprise/société et les facettes de la satisfaction est en contradiction avec les travaux de Deshpande (1996) qui soutiennent l'existence d'une relation significative et négative entre les climats du type « égoïste ou instrumental » et la satisfaction au travail. Cependant, notre résultat rejoint celui de Naiyananont et al (2017) qui démontrent une corrélation positive entre les climats du type égoïste et la satisfaction au travail auprès des agents opérationnels d'un commerce de gros. Un climat basé sur la maximisation de l'intérêt de l'entreprise ou du public donnant une bonne image de l'entreprise aura pour conséquence un renforcement de la satisfaction au travail vis-à-vis du supérieur hiérarchique, de l'accomplissement et de la réalisation d'une part, mais aussi de la satisfaction au travail par rapport à l'autorité et l'utilité sociale des employés d'autre part.

CONCLUSION

Le présent article a eu pour objectif d'analyser la relation entre les climats éthiques et la satisfaction au travail du personnel employé dans les IMF, en Côte d'Ivoire, selon une approche par facette. Les résultats obtenus mettent en évidence une influence positive des climats éthiques à divers degrés sur les facettes de la satisfaction au travail.

Des quatre climats observés dans les IMF abidjanaises, le climat « bienveillance » est celui affiche une relation significative avec toutes les facettes de la satisfaction au travail. En sus, la relation climat « bienveillance »/ satisfaction liée au besoin de reconnaissance et de rapports sociaux est la plus forte. Ces résultats attestent de l'intérêt que devrait accorder les gestionnaires de structures de microfinance au bien être des autres au sein de l'organisation lors de prise de décisions.

Dans le cadre de futures recherches, l'étude pourrait être répliquée dans d'autres secteurs et le champ d'application élargi en essayant de comprendre le rôle que pourraient avoir les leaders dans l'instauration de climats éthiques ou celui des variables sociodémographiques tentant de combler les limites du présent article.

BIBLIOGRAPHIE

- Akrout F. (2010), Les méthodes des équations structurelles, Imprimerie Coopi, 1ère édition, Tunis.
- Arnaud A. (2006), A new theory and measure of ethical work climate: the Psychological Process Model (PPM) and the Ethical Climate Index (ECI). PhD thesis Department of Management. University of Central Florida.
- Bastug G, Pala A., Kumartasli M. Günel İ. et Duyan M. (2016), "Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment." *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), pp. 1418 – 1425.
- Boyer A, (2002), L'impossible éthique des entreprises, Editions d'Organisation
- Chouaib A. et Zaddem F. (2013), "The Ethical Climate at Work: Promoting Trust in Organizations." *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 9(5) : 15-30.
- Creusier J. (2008), « Le rôle du bien-être au travail dans la relation satisfaction-implication ». *Agrh*, (January), 1-22.
- Dale A.W., (2005), Analysis of the relationship between job satisfaction, organizational culture, and perceived leadership characteristics, PhD Thesis, University of Central Florida.
- Deshpande S. (1996), The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation ». *Journal of Business Ethics* 15: 655-660.
- Dineen B.R., Noe R.A., Shaw J. D., Duffy M.K. et Wiethoff, C. (2007), "Level and dispersion of satisfaction in teams: Using foci and social context to explain the satisfaction-absenteeism relationship" *Academy of Management Journal*, 50 (3): 623-643.

- Elçi M. et Alpkan L. (2009), “The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction” *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297–311. 139
- Ifeanyi I. et Oge, G. (2016), “An Exploration of Ethical Climate and Job Satisfaction in Selected Manufacturing Organisations.” *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 6(9), 11–21.
- Herzberg F., Mausner B. et Snyderman B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.
- Igalens J. et Roussel P. (1998), *Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines*. ECONOMICA.
- Igalens J. et Roussel P. (1999), “A French comparative study of the relationships between compensation work motivation and job satisfaction of exempt and non-exempt employees”, *LIRHE, Working Paper No. 224(96-24)*, Université Toulouse I
- Kaplan M. et Karayel S. (2013), “The effects of ethical climate types on job satisfaction: the case of tourism”. *Rome Multidisciplinary Conference*, 117–133.
- Koh H C et Boo E H. Y. (2001), “The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore” *Journal of Business Ethics* 29 (4):309-324
- Locke E. (1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. The handbook of industrial and organizational psychology. 31.
- Ma’amor H., Ann H. J., Munir R. I. S., Hashim And N. (2012), “The Model of Purchasing and Visiting Behavior of Customers in an E-commerce Site for Consumers.” *IPEDR*, 56(27), 136-138.
- Merton R. K. (1957), *Social theory and social structure* (Rev. ed.). New York, NY, US: Free Press.
- Nafei W. (2015), “The Influence of Ethical Climate on Job Attitudes: A Study on Nurses in Egypt” *International Business Research*, 8(2), 83–99.
- Naiyananont P. et Smuthranond T. (2017), “Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region”. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3). 345–351.
- Nunnally J. C. (1978), *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill
- Sarker D. (2013), “Pressure on Loan Officers in Microfinance Institutions : An Ethical Perspective”. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(12). 84–89.
- Schneider B. (1975), “Organizational Climates: an Essay”, *Personnel Psychology* 28. 447–479.
- Sims R.L. et K. Kroeck G, (1994). “The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover” *Journal of Business Ethics* 13(12). 939–947
- Tsai M-T. et Huang H-C (2008), “The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan” *Journal of Business Ethics* 80 (3). 565–581.
- Victor B. et 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. 51–71
- Victor B. et Cullen, J.B. (1988), “The Organizational Bases of Ethical Work Climates”, *Administrative Science Quarterly* 33: 101–125.
- Victor B. I. et Cullen, J. B. (2008), “The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity”. *Psychological Reports*, 73(2): 667-674.
- Viswesvaran C. et Deshpande S, (1996). “Ethics, success, and job satisfaction: A test of dissonance theory in India”. *Journal of Business Ethics*. 15.
- Weber J. et Seger J. (2002), “Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time”. *Journal of Business Ethics*. 41: 69-84.
- Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W. et Lofquist L.H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*, University of Minnesota », *Vocational Psychology Research*.
- Weiss H. M. (2002), “Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences”. *Human Resource Management Review*, 12(2) : 173-194.

ANNEXES

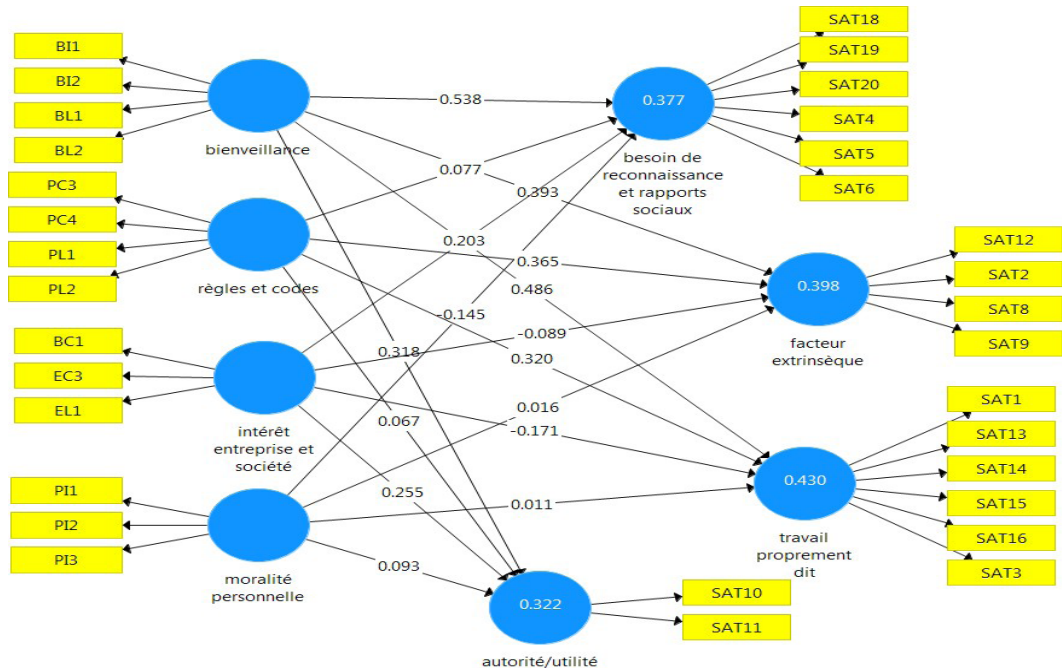


Figure : Estimation des paramètres du modèle de la satisfaction dans les IMF

Tableau : Significativité des liens de structure

	Poids	Valeur t(val. Abs)	valeurs-p
Bienveillance -> Besoin_reconnaissance_rapports_sociaux	0,538	5,415	0,000
Règles_codes-> Besoin_reconnaissance_rapports_sociaux	0,077	0,811	0,418
Int_entreprise_société-> Besoin_reconnaissance_rapports_sociaux	0,203	2,056	0,040
Moralité_personnelle -> Besoin_reconnaissance_rapports_sociaux	-0,145	1,432	0,153
Bienveillance -> Facteur extrinsèque	0,394	3,399	0,001
Règles_codes-> Facteur extrinsèque	0,365	3,596	0,000
Int_entreprise_société-> Facteur extrinsèque	-0,089	0,743	0,458
Moralité_personnelle -> Facteur extrinsèque	0,016	0,144	0,886
Bienveillance -> Travail	0,486	4,580	0,000
Règles_codes-> Travail	0,320	3,533	0,000
Int_entreprise_société-> Travail	-0,171	1,605	0,109
Moralité_personnelle -> Travail	0,011	0,109	0,913
Bienveillance -> Autorité	0,318	2,52	0,012
Règles_codes-> Autorité	0,067	0,673	0,501
Int_entreprise_société-> Autorité	0,255	2,924	0,004
Moralité_personnelle -> Autorité	0,093	0,838	0,402