

DÉVIANCE ORGANI-CULTURELLE¹

Introduction

La responsabilité est souvent prise pour signifier les entrées et les sorties d'une organisation, c'est-à-dire, comment une compagnie extrait et traite les matières premières employées pour la production de ses produits et services. Les sorties se rapportent à la nature du produit : incidences sur l'environnement et traitement des employés. D'ailleurs, en termes de rendement d'une société, la responsabilité est également prise pour signifier la participation active d'une corporation dans une communauté, habituellement par des donations et des associations charitables de la communauté.

Les auteurs discutent une autre composante clé de responsabilité soit la dynamique humaine interne au sein de la compagnie. Les méfaits peuvent se produire dans tous les types d'organismes, y compris les organisations à buts non-lucratifs, les sociétés, les entreprises privées, et les établissements de gouvernement. Le but de cette conférence est de discuter la responsabilité sociale. Ce papier discutera les interactions humaines dans un environnement de corporation. La majeure partie de la dynamique humaine ou apparentée qui mènent au malfaisance peut et se produit en dehors des arrangements de corporation. Cela étant dit, les auteures discuteront plus en détail les types d'interactions humaines internes dans un arrangement de corporation. Les auteures disent que les interactions internes d'une société doivent être prises en considération en terme de responsabilité sociale d'une corporation.

Tous les organismes dépendent de l'interaction humaine pour leur fonctionnement. Ceci concerne les deux organismes formels, tels qu'une compagnie tenue publiquement, aussi bien que des organismes sans cérémonie, tels qu'une famille. Ceci s'applique également aux organismes humains légaux, tels que des organismes charitables, aussi bien que des organismes illégaux tels que la Mafia. Ce document se concentre sur certains aspects déviants ou dynamique humaine dans des organismes légaux, sociétés spécifiquement légalement établies. On y discutera qu'une partie de responsabilité est de surveiller, et détecter la dynamique négative interne dans l'organisation. Des interactions négatives au sein de la société sont définies car une série de comportements par un individu, ou un groupe d'individus, dont l'intention est de commettre le mal, faire du mal ou le crime.

Les besoins d'interaction humaine

Les êtres humains sont les animaux sociaux. Les humains veulent avoir une vie sociale, participer et s'engager aux activités avec d'autres individus. McCabe & Keibe Trevino (2001) discutent du fait qu'un groupe a des commandes internes concernant le comportement. Le groupe essayera de régler son comportement et de développer sa propre norme. (McCabe et al, 2001, p. 30). La recherche de

¹ La version entière du papier présenté à l'association administrative des sciences du Canada 2010 – responsabilité sociale/éthique d'affaires, Regina, Saskatchewan, Canada, 22-25 mai 2010.

Henggeler et al supporte le fait que les partenaires déviants ont un effet mutuel de renfort. Quand un pair est déviant, les autres pairs deviennent de plus en plus déviants. (Henggeler, 1998, p.124-130).

Wetherell (1996) s'est référé à Tajfel et Turner sur l'identification individuelle. Tajfel et Turner ont trouvé que la motivation, les jugements et les perceptions d'un individu sont transformés quand l'individu devient un membre d'un groupe. Tajfel et Turner ont cru que l'identité individuelle est transformée en identité sociale par les processus suivants: 1) l'amour-propre individuel devient le résultat de la fortune du groupe que les avis de 2) d'autres en dehors du groupe deviennent moins appropriés à l'individu 3) l'individu ajuste son identité personnelle pour assortir les pensées, des comportements et d'autres attributs du groupe par une influence appelée de processus de l'information de référent (Wetherell, 1996, Pp. 34-35). Le concept que l'individu essaye de satisfaire ses besoins d'association individuelle dans un groupe, comme décrit par Maslow (1953), Wetherell (1996), Norwood (1999) et Huitt (2004) est approprié aux étapes de Développement moral à l'étape pré-conventionnelle de Kohlberg, selon lesquels l'individu voit la moralité comme étant externe à lui-même.¹ Kohlberg a trouvé ces individus peuvent avoir un sens de bien et de mal, croient aux rapports réciproques, regardent des rapports afin d'échanger les faveurs, l'identification de manque avec la famille et la valeur sociale. Ainsi, le désir de l'individu de satisfaire à ses besoins est égoïste. Dans cette étape, l'individu regarde pour satisfaire à leur besoin d'appartenance, de sûreté, de sécurité et d'estime par son association avec le groupe. Le groupe renforce son estime de soi, soutient, justifie et encourage le comportement de l'individu et lui fournit l'anonymat.

Les arguments socio-biologiques des individus proposent que l'adhésion de groupe et le besoin d'acceptation individuelle du groupe peuvent être tracé dans toute l'histoire de l'homme comme trait adaptatif. Ces arguments suggèrent que répondant à d'autres personnes provienne de notre dépendance infantile sur nos parents social pour satisfaire nos besoins fondamentaux (Wetherell, 1996, p. 12). La culture est une série de valeurs et de comportements particuliers à un groupe de personnes qui sont consciemment communiqués ou transférés à de nouveaux membres du groupe. La différence dans les comportements sert à solidifier la liaison sociale entre les individus appartenant au même groupe. C'est par la culture qu'une situation est interprétée et une solution identifiée. (William, 1995, p. 83).

La culture d'entreprise peut remplir le besoin social de l'identité, le besoin personnel de l'appartenance à un groupe, aussi bien que le besoin financier de gagner une vie. Puisque le fonctionnement de tous les organismes, y compris des sociétés, dépend de la qualité des rapports dans l'organisation, il est important de noter la qualité et la signification des types de rapports se produisant dans le lieu de travail. Ce document se concentre sur la responsabilité, la dynamique sociale qui vise le comportement nocif de corporation. Des comportements qui mènent aux activités criminelles ou à faire de corporation agissant en mal seront discutés. D'autres types de rapports destructeurs dans le lieu de travail tels que le conflit intimidant ou destructif sont hors de la portée de ce document.

Déviante organi-culturelle

La source du comportement humain étant le résultat de différentes caractéristiques ou des influences sur une vie sociale a été longtemps discutée. La discussion intensifie dans son application au comportement d'arrangement déviant. Cependant, certains, comme Alison, Bennell et Mokros (2002), ont proposé une résolution à cette discussion. Alison et al ont identifié la nécessité d'approcher le comportement utilisant une approche holistique se concentrant sur l'interaction de la situation de la

personne X (Alison et al, INCSCID, 2002). Ils sont les avocats visant à développer un cadre, qui adresse l'effet complexe situationnel. Dans la différenciation systématique entre l'obscurité et les chefs de lumière : Est un profil criminel de corporation possible? (Husted, 2008) le concept des influences situationnelles ayant pour résultat le comportement déviant dans des organismes a été exploré. Husted a inventé ce concept «déviance organi-culturelle » pour expliquer les facteurs sociaux, situationnels et environnementaux qui provoquent la déviance de corporation. La déviance organi-culturelle est une limite inventée par Husted pour décrire une culture d'entreprise qui s'engage dans des actes déviants. Des actes déviants de papier sont définis en tant qu'actes criminels sous la législation existante. Le but de cet article est d'explorer la déviance organi-culturelle de manière plus poussée, définissant la limite en incluant les jeux de situation de la personne X de rôle en formant la déviance dans des organismes.

Dans des organismes, spécifiquement les sociétés, est la dynamique apparentée qui doit être surveillée, détectée et corrigée au moment dès qu'elle est notée. Une partie de cette dynamique apparentée inclut: la validation, pensée de groupe, et mentalité de bande ou de culte. D'ailleurs, un ou plusieurs de ces rapports déviants peuvent combiner pour créer «la déviance organi-culturelle». Puisque les résultats de ces aspects apparentés tendent à être négatifs ou nocifs, nous discutons donc qu'ils doivent être inclus dans la définition «de la responsabilité sociale de corporation».

Validation – Aucune Pensée Critique (Yes Men)

Un aspect de validation potentiellement nocif est le développement des «Yes-Men». Rey (2002) soutient le fait que la culture de la pensée critique et ouverte commence au niveau de l'exécutif. Il incombe à la gestion exécutive de déterminer la vision pour la compagnie. En plus de l'arrangement de vision, la gestion exécutive doit cultiver une culture d'organisation dans laquelle tous les employés partagent ouvertement des idées, des solutions possibles et des méthodes de mettre en application ces solutions. Sans cette dynamique créatrice, de pouvoir critiquer ouvertement de manière constructive, un environnement de crainte, d'antipathie et de stagnation prend naissance. Quand cet environnement prend forme, des situations de drapeaux-rouges ne sont pas adressées. Une situation de drapeau-rouge est quand une décision ou une stratégie est connue pour être fausse, illégale ou techniquement non faisable. Aucune objection ou critique n'est soulevée à cause de l'environnement de crainte. Les individus souvent compétents qui parleraient normalement ne le font pas, par crainte d'être réprimandés ou eux-même simplement se sont distancés psychologiquement de la situation. Quand ceci se produit, la responsabilité de la décision est placée carrément sur les épaules des autres, et ce devient une situation de «Je suivais les ordres donnés», sans une deuxième pensée ou pensée critique à la signification et aux résultats de ces ordres.

Le terme «Yes-Men» se rapporte à une situation dans laquelle les membres du groupe sont continuellement d'accord avec les décisions d'un chef. Peu ou aucune objection, morale, technique ou pratique sont soulevés. Les membres peuvent être extrêmement compétents dans la matière, et dès le début d'un plan, ils savent probablement qu'il y a des questions techniques ou morales à adresser. Ceci dit, donné la dynamique de groupe, le plan est mis en application tel que dicté. Le chef et son propre plan ne peuvent pas être critiqués de quelque façon, ou la personne qui ose critiquer risquera d'être un banni de groupe.

Validation – Pensée de Groupe

Un deuxième aspect de validation potentiellement nocive ou négative est «pensée de groupe», que tous les membres pensent comme un seul. Ceci se produit dans une situation dans laquelle un groupe est extrêmement cohésif, avec un désir ardent d'atteindre le consensus parmi des membres. Dans le processus, la pensée et la prise de décisions critiques deviennent déformées. Le processus tend à ignorer l'évidence et à se pencher de plus en plus vers prendre une décision qui satisfait tous les membres du groupe.ⁱⁱ (Chen et autres, 1996, p. 582) Il y a huit symptômes de pensée de groupe : i) illusion d'invulnérabilité, ii) rationalisation collective, iii) illusion de la moralité, iv) stéréotype excessif, v) pression pour la conformité, vi) autocensure, vii) illusion de l'unanimité, viii) mindguards ou protecteur de l'esprit de groupe: quelques membres se nomment pour protéger le groupe contre l'information extérieure, l'information qui peut endommager le groupe.

La pensée de groupe dans une organisation réduit les occasions pour les employés de soulever des questions concernant une certaine ligne de conduite, des pratiques spécifiques ou leurs effets. En termes de responsabilité, il est critique que les employés aient la capacité de soulever efficacement à l'organisation des doutes ou des inquiétudes concernant l'éthique d'une pratique, le mal potentiel d'un produit ou pratique étant tenue intérieurement (à ses employés) et extérieurement (des actionnaires, des dépositaires, au public au large) responsable. Une fois qu'une décision a été prise, il y a engagement fort du groupe de l'exécutée, indépendamment de n'importe quelle nouvelle évidence. Ceci peut être considéré une forme de la dissonance cognitive au niveau de groupe.ⁱⁱⁱ Il y a un manque aigu dans le groupe d'incorporer la nouvelle information au processus décisionnel. D'ailleurs, le groupe devient fortement protégé contre la critique extérieure. Les membres de groupe commencent à s'engager dans la dissonance cognitive. Dans l'environnement commercial, Alhakami et Slovic ont constaté que si les avantages d'une activité étaient considérés bons, les risques ont été considérés bas. Si les avantages d'une activité particulière étaient jugés bas, les risques ont été considérés hauts. (Marnet, 2005, p. 616)

Tout au long des années 80 et des années 90, beaucoup d'investisseurs américains se demandaient pourquoi l'exécutif d'une société qui a fait faillite, recevaient les paquets de séparation très généreux. La compagnie qu'ils avaient menée a dû fermer ses portes, laissant beaucoup de personnes sans emploi et les investisseurs sans retour. Dans l'effort de mettre de pair le salaire des dirigeants et la performance de la compagnie, les investisseurs ont décalé vers un système de rémunération des exécutifs lié au prix des actions. Plus le prix des actions est élevé, plus le salaire exécutif monte. Ceci a déformé les stimulants de beaucoup de présidents dans bien des cas. Le salaire du président n'a pas été basé sur des unités vendues, à valeur ajoutée au produit, ou à l'innovation. Le salaire du Président dépendait en grande partie des cours des actions, qui pourraient être artificiellement gonflés. Ces perceptions ont été en grande partie basées sur la comptabilité, selon l'indication de plusieurs scandales, pourraient être manoeuvrés pour gonfler artificiellement les prix des actions.^{iv} Ces scandales de corporation incluent entre autres: Enron^v, Tyco^{vi}, Worldcom^{vii}, Arthur Andersen^{viii}. Ceci crée les situations dans lesquelles la méthode de comptabilité est légale, toutefois elle crée l'illusion que la santé financière de la compagnie est meilleure qu'elle l'est réellement. Ceci trompe les investisseurs, le public aussi bien que les employés.

Dans un épisode de l'émission "Frontline" du PBS en 2006, Henrick Smith croyait qu'il avait une pression sans précédent sur les systèmes de règlements dans le reportage de finance des corporations dans les années 90. «Le capitalisme américain était dans la vitesse affolée. Les compagnies offrant à leur président les options d'achat d'actions conduisant le président à tenter d'amplifier le prix des

actions de la compagnie, battant les prévisions des analystes et les espérances de Wall Street » (Smith, Schaffer & Schaffer, 2006). Smith et al (2006) soutiennent que les chiens de garde de corporation avec la responsabilité officielle d'assurer l'honnêteté et l'intégrité des records financiers de corporation «que la première ligne de défense» a fonctionné pour des cadres industriels et pas pour les actionnaires communs. Smith et al affirment que le congrès et les comptables ont affaibli les protections et ont attaché les mains des régulateurs. James Hooten, ancien chef d'auditeur mondial d'Arthur Anderson s'exprime ainsi:

«C'était la première fois que les principes de comptables sont devenus influencés par des intérêts commerciaux et politiques. Si vous entrez des normes de comptabilité dans l'environnement politique, alors vous avez perdu la commande à savoir si ces normes sont les meilleurs. Ce changement a déplacé la commande loin des principes et des normes professionnelles en direction du côté commercial ou du côté de client des affaires. Le but est devenu de présenter la transaction de la meilleure manière au client, selon l'histoire de la compagnie, par opposition au côté professionnel.» (Smith et autres, 2006) Traduction par les auteures

Arthur Levitt, ex-président de la Commission des Opérations de Bourse (SEC – Securities and Exchange Commission, Etats-Unis) de 1993-2001, indiqué il y avait une “culture de Gamesmanship” où on a considéré comme positif se plier aux pressions des analystes. Une culture qui a cru était acceptable de manipuler les chiffres et de plier les règles pour permettre à des anomalies de glisser inaperçues. (Smith et autres, 2006)

Selon Richard Breedan, l'ex-président de la Commission des Opérations de Bourse (1989-1993), « la taille de l'option d'achat d'actions empaquette la tentation créée pour le gain économique. Cette tentation est très coercitive et mènera quelques personnes être disposées à mentir, gongler un revenu faux, et à ne pas dire la vérité au sujet des facteurs négatifs » (Smith et autres, 2006).

Troupe ou mentalité de culte

Un autre aspect apparenté qui figure dans la déviance Organi-Culturelle est le développement d'une mentalité de troupe ou de culte. Richardson se réfère à la définition de Robbins et d'Anthony du culte en tant que groupe ayant la conduite de manipulation et bien fondée et la puissance coercitive. Des cultes ont été décrits comme ayant des chefs autoritaires, totalitaires dans leur organisation, avec une forme spécifique d'endoctrinement. (Richardson, 1993, P. 351) La qualité des rapports est souvent différente. Dans les troupes et les cultes, il y a beaucoup de rapports qui sont coercitifs en nature. Ce sont des groupes avec un arrangement hiérarchique strict dans lequel la force est employée pour gagner un statut plus élevé. Les auteurs courants trouvent des parallèles dans la troupe/mentalité de culte à ce qu'ils appellent « un environnement de culte d'affaires ». Les auteurs courants définissent une situation de culte d'affaires comme affaires qui s'engagent dans la troupe/mentalité de culte. Cet environnement de culte d'affaires est l'un des facteurs que les auteurs courants croient mène à la déviance Organi-Culturelle.

Dans un environnement d'affaire-culte, plusieurs des rapports sont également transactionnels. C'est-à-dire, les deux parties sont intéressés par le gain financier seulement. La confiance et l'honnêteté entre les parties sont extrêmement basses ou inexistantes. Les rapports transactionnels n'évoluent pas ou ne changent pas au-delà de la réunion d'intérêts financiers tandis que les rapports apparentés changent et évoluent. Des rapports apparentés sont basés sur la confiance et une forme d'amitié. Le lien entre les

individus dépasse le gain financier immédiat. Le rapport est flexible et se développe, car chaque partie partage des expériences hors-travail avec l'autre. Il y a un intérêt mutuel dans le bien-être de l'autre, et un sens partagé de soutien de l'autre. (Grimmer et autres, 2007, P. 157-158).

Pavlos a argumenté du fait que les cultes regardent vers l'intérieur et s'attendent à des comportements déviants. Dans le culte, il y a des normes prévues du comportement, même si elles diffèrent de la société traditionnelle. Chaque culte a une culture spécifique. Le chef vivant peut inspirer des individus à rejoindre le culte. Souvent la coercition est employée pour maintenir des membres dans le culte. Si un individu souhaite quitter, les membres du groupe et le chef peuvent employer des moyens coercitifs pour garder l'individu membre. Le membre peut être incité pour se sentir non désiré par le monde extérieur, peut-être fait travailler plus dur comme punition pour avoir pensé à partir, et dans certains cas peut faire face à des répercussions physiques pour avoir exprimé un désir de partir. Les cultes créent une culture secondaire unique dans laquelle le rapport transactionnel et la puissance coercitive sont employés souvent. Il y a dix points qui identifient un culte : (Pavlos, 1982, p. 4). Les auteurs de cet article trouvent des parallèles entre le culte, la troupe, et le comportement d'affaires censé être associé à la déviance organi-culturelle. Ces parallèles incluent : i) les niveaux élevés de la dépendance sur un chef charismatique, ii) omission intentionnelle d'autres sources d'information, iii) isolement de groupe de d'autres, iv) réprimandes fortes pour remettre en cause le chef ou les actions du groupe, et v) membres du groupe tendent de s'identifier fortement avec le groupe.

Kaplan soutient que les individus qui rejoignent des bandes, souffrent d'une perception de soi basse d'eux-même c'est-à-dire, d'estime de soi. La volonté de rejoindre une bande dans la grande partie provient de la croyance que l'individu pourrait augmenter son amour-propre par l'exécution des actes déviants. Les actes déviants impliquent dans la plupart des cas un certain niveau de criminalité, du vandalisme au crime de meurtre. (Wang, 1994, p. 280) Le comportement déviant est renforcé par d'autres membres de bande et le chef de troupe. Lorsque le comportement déviant progresse, du vandalisme, et aux actes plus violents, les récompenses du groupe augmentent. La personne, le statut dans le groupe est élevé, la personne peut recevoir une plus grande récompense un statut et gains monétaires.

Comment les groupes, en particulier cultes, des bandes et certaines cultures d'entreprise, conduisent ou encouragent leurs membres à participer aux extrémités (briser la loi, produire de plus en plus, s'isoler d'autres groupes semblables et du monde extérieur) est tout à fait semblable. Dans les situations dans lesquelles il y avait crime de corporation, tel qu'Enron, il y avait un chef charismatique de personnalités fortes qui pourrait rassembler les personnes derrière lui. Ces caractéristiques sont également trouvées dans les cultes et les bandes, dans lesquels l'ordre du chef est loi. Dans une situation de corporation, la limite désignée sous le nom étant entouré par ceux qui ne pensent pas critiquement ou les "Yes-Men". Il y a des individus qui savent déjà que les actions du groupe ne sont pas faisables ou morales, mais suivent quand même le plan proposé en dépit de leurs propres objections.

Les auteurs discutent de la dynamique interpersonnelle discutée ci-dessus (la validation, pensée de groupe, et mentalité de culte ou de bande) tendent à être présents dans les situations de faire faux d'organisation. En soi, les auteurs discutent du fait que les organismes, y compris des sociétés, adoptent des politiques internes et des stratégies pour la détection, la surveillance et la dynamique apparentée potentiellement négative.

Conclusion

Ce document ouvre la porte à de nouveaux domaines d'étude. Il propose que les corporations soient des cultures secondaires influencées par la dynamique sociale semblable et les forces environnementales qui ont été généralement associées et confinées au secteur de la science sociale. Ce document suggère que d'autres champs des sciences sociales puissent être appliqués aux champs de la gestion d'entreprise et de la gestion. Les auteurs discutent également que la responsabilité doit être augmentée pour inclure l'apparenté-dynamique interne au sein d'une compagnie. Tous les organisations sont sujets à des interactions humaines négatives qui peuvent conduire à des irrégularités. En soi, la responsabilité doit être augmentée au-delà des points suivants: comment une compagnie se procurent ces matériaux à la source et son empreinte de pas environnementale, pour inclure les personne-processus et les politiques personne-centrées internes. Au lieu de l'essai de réinventer la roue, les auteurs proposent de regarder la transférabilité de la connaissance, des pratiques et des outils utilisés dans les secteurs de la science sociale pour identifier la déviance Organi-culturelle et pour empêcher l'injustice de corporation.

Dre. Christie L. Husted est un principal chercheur en criminologie de corporation. Dre. Husted a reçu un diplôme avec un maîtrise de la Science et un doctorat de l'université de Capella. Sa spécialisation est dans le comportement organisationnel. Dre. Husted, dans son travail intitulé Différentiation systématique entre l'obscurité et les chefs de lumière: Un profil criminel de corporation est-il possible?, a trouvé possible de profiler les corporations criminelles et de développer un cadre préliminaire pour expliquer la cause du crime de corporation. Les résultats de Dre. Husted ont suggéré que des caractéristiques de personnalité seuls ne mènent pas à la manifestation du crime de corporation. Les facteurs environnementaux et situationnels, combinés avec des caractéristiques de personnalité provoquent une propension vers ces comportements peu désirés. Dr. Husted a fouillé dans les aspects qualitatifs de la théorie sociale pour déterminer des rapports situationnels de cause et l'effet entre les chefs et leurs environnements. Dre. Husted emploie une analyse psychopathe-biographique d'observation utilisée par méthodologie et de récit de former un cadre pour comprendre, expliquer et prévoir des modes de comportement criminel aux sociétés.

La compagnie SBM a été établie par Dre. Christie L. Husted, en 2008, pour sauvegarder des entreprises du crime de corporation. SBM fournit une grande sélection de services aux employeurs, aux employés et au conseiller juridique. Dre. Husted fournit l'aide spécialisée dans la prévention et la détection du crime intellectuel, de la conduite de corporation, du vol des employés et d'autres comportements indésirables dans les affaires. Dre. Husted offre aussi la recherche, les services investigateurs/légaux de services de conseil, est conférencière s'adressant auprès de différents employeurs et employés.

Dre. Husted croit que les entreprises avec une capacité d'évaluer - leur infrastructure courante, politiques, environnement, économie, composition des conseils d'administration, contrôle et systèmes d'équilibres, et d'autres facteurs situationnels de la personne X - pourront concevoir des politiques et des procédures pour éviter de se placer dans une situation qui provoque le crime de corporation.

En 2010, Dre. Husted a commencé à poursuivre son doctorat de Juris à la Faculté de Droit de l'université du nord-ouest de la Californie. Ce degré complète le doctorat de Dre. Husted dans l'organisation, la gestion/psychologie d'organisation et son degré de premier cycle dans l'administration de la justice et de la Science sociale. Dr. Husted souhaite employer ce degré additionnel pour oeuvrer pour les individus victimisés par la conduite de corporation/d'organisation. Elle souhaite conseiller les sociétés dans l'empêchement, et dans certains cas la contestation juridique, les méfaits de corporation.

Christie Husted peut-être rejoint à chusted@sbmconsultingservices.com

Renée Gendron a une maîtrise en sociologie avec une spécialisation dans la gouvernance. Elle détient un certificat de résolution de conflit alternatif de l'institut international canadien de la négociation appliquée. Elle est candidate au doctorat. Sa thèse a développé un modèle d'évaluation pour le cheminement des réclamations dans des conflits violents. Le modèle d'évaluation est appliqué aux

conflits dans le Caucase du nord, y compris Chechenie.

Renée est une associée de l'institut international canadien de la négociation appliquée (IICNA), une organisation non lucrative consacrée à la prévention du conflit violent. IICNA offre l'éventail de programmes de formation et de services de médiation. Parmi le travail fait avec IICNA, Renée facilite la formation au commandement, conduit la recherche spécialisée, entreprend l'analyse de politique, et a coordonné le projet de dialogues.

Renée est un guide d'expédition pour l'expédition du Canada, le pilier d'éco-économie. L'expédition du Canada cherche des solutions innovatrices et significatives aux défis économiques, sociaux, et environnementaux du 21ème siècle.

Renée conduit la recherche sur plusieurs matières, y compris la technologie et la médiation des communications de l'information, le Caucase du nord, le développement d'état et le développement d'organisation.

Renée peut-être rejoint à rgendron@ciian.org ou reneegendron@hotmail.com

References

Abrams, H.R., (2002), Massive Accounting Fraud Fells WorldCom, Time, Retrieved on January 20, 2010 from <http://www.time.com/time/business/article/0,8599,266287,00.html>

Alison, L., Bennell, C., Mokros, A., & Omerod, D., (2002), *The personality paradox on offender profiling: A theoretical review of the processes involved in deriving background characteristics from crime scene actions*, INCSCID, Retrieved on January 20, 2010 from <http://www.incscid.org/abstract-lalison3.html>

Alison, L., Bennell, C., Mokros, A., & Omerod, D., (2002), The personality paradox on offender profiling: A theoretical review of the processes involved in deriving background characteristics from crime scene actions. *Psychology: Public Policy and Law*, 8(1), 115-135.

Atheron, J., (2005), Cognitive dissonance, Retrieved September 8, 2008, Retrieved on January 20, 2010 from Learning and Teaching Info website: <http://www.learningandteaching.info/learning/dissonance.htm>

Chen, Z.; Lawson, R., McIntosh, B., (1996), Groupthink: Deciding with the Leader and the Devil, *Psychological Record*, Vol. 46(4), 582.

Gray, Kenneth R.; Clark, George, W., (2002), Addressing Corporate Scandals through Business Education, *International Journal on World Peace*, Vol. 19(4), 49-51.

Grimmer, M., Oddy, M., (2007), Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational versus Transactional Beliefs, *Australian Journal of Management*, Vol. 32(1), 157-158.

Henggler, S., Schenwald, S., Rowland M., Cunningham, P., (1998), *Multisystemic treatment of antisocial behavior in children and adolescents*, New York, Guilford.

Huitt, W., (2004). *Maslow's hierarchy of needs*. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved January 20, 2010 from, <http://www.edpsycinteractive.org/topics/regsys/maslow.html>

Husted, C., (2008), *Systematic Differentiation Between Dark and Light Leaders: Is a Corporate Criminal Profile Possible*, Capella University.

Janis, I.L., Mann, L., (1977), Eight Symptoms of Group Think, Retrieved on January 20, 2010 from <http://www.cedu.niu.edu/~fulmer/groupthink.htm>

Knowledge Wharton, (2002), Today's Financial Scandals Have Roots in Management Incentives of the High-Flying 1980s, Retrieved January 20, 2010 from <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=653>

Marnet, O., (2005), "Behavior and Rationality in Corporate Governance", *Journal of Economic Issues*, Vol. 39(3), 620.

- Maslow, A., (1954), *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McCabe, D., Kieba Trevino, L., (2001), Dishonesty in Academic Environments: The Influence of Peer Reporting Requirements, *Journal of Higher Education*, Vol. 27 (1), 30.
- Norwood, G., (1999), Maslow's hierarchy of needs. The Truth Vectors (Part I). Retrieved January 20, 2010, from <http://www.deepermind.com/20maslow.htm>
- Patsuris, P., (2002), The Corporate Scandal Sheet, Forbes.com, Retrieved January 20, 2010 from <http://www.forbes.com/2002/07/25/accountingtracker.html>
- Pavlos, Andrew, J., (1982), *The Cult Experience*, Greenwood Press, Westport CT.
- PBS, (2002), Introduction, PBS, Retrieved on January 20, 2010 from <http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/regulation/etc/synopsis.html>
- Rey, J., (2002), "Lessons Learned from Enron. Say "No" to "Yes-Men", in About.Com: Management, September 19, 2002, Retrieved January 20, 2010 from <http://management.about.com/cs/generalmanagement/a/Enron091902.htm>
- Richardson, James, T., (1993), Definitions of Cult: From the Sociological-Technical to Popular-Negative, *Review of Religious Research*, Vol. 34(4): 351.
- Schoen, J., (2003), Financial Scandals Alive and Well in 2003, MSNBC, Retrieved on January 20, 2010 from <http://www.msnbc.msn.com/id/3721909/>
- Smith, H. & Schaffer, M. (Writer), & Schaffer, M. (Director). (2006). Bigger Than Enron [Video recording]. Schaffer, M. (Producer), *Frontline*. Boston, MA: PBS.
- Tajfel, H & Turner, J. (1979). An investigative theory of intergroup conflict in Austin, G.W. and Worchel, S (eds.) *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey; California, Brooks/Cole
- Velasquez, M. (2003), "Debunking corporate moral responsibility", *Business Ethics Quarterly*. Vol. 13, Issue 4.
- Wang, A., (1994), Pride and Prejudice in High School Gang Members, *Adolescence* Vol. 29(114): 280.
- Wetherell, M., (1996). *Identities Group and Social Issues*. London: Sage Publications.
- William, C.F., (1995), *Values, Nature and Culture in the American Corporation*, Oxford University Press.
-
- i Lawrence Kohlberg, dans sa dissertation 1958, a établi les étapes conventionnelles pré-conventionnelles, conventionnelles et de poteau du développement moral.
- ii <http://www.cedu.niu.edu/~fulmer/groupthink.htm>
- iii Un phénomène psychologique qui se rapporte au feutre de malaise à l'anomalie entre ce que vous savez ou croyez déjà

et la nouvelle information ou interprétation (Atheron, 2005, P. 1).

iv <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=653>

v <http://www.forbes.com/2002/07/25/accountingtracker.html>

vi <http://www.msnbc.msn.com/id/3721909/>

vii <http://www.time.com/time/business/article/0,8599,266287,00.html>

viii <http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/regulation/etc/synopsis.html>