

## DÉVIANCE ORGANI-CULTURELLE<sup>1</sup>

### **Abstrait**

Il existe un débat dans le domaine de la responsabilité sociale, si l'on doit juger l'individu ou la société responsable des violations de la loi. Velasquez (2003) a cru que les actions de l'organisation sont des produits de ses membres et des intentions du chef. Cet article offre une discussion exploratoire entre la responsabilité et la dynamique apparentée des employés en empêchant des méfaits.

**Mots clés** : déviance organi-culturelle, méfaits de corporation, environnement culturel d'affaires

---

<sup>1</sup> 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.

## Introduction

La responsabilité est souvent prise de signifier les entrées et les sorties d'une organisation. En d'autres mot, 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 une corporation participe activement dans la communauté, habituellement par des dons et des associations charitables dans la communauté.

Les auteures discutent une autre composante clé de responsabilité dont la dynamique humaine interne au sein de la compagnie. Faire du tort peut se produire dans tous les genres d'organismes, y compris des organisations à but non-lucratifs, des sociétés, des entreprises privées, et d'établissements de gouvernement. Puisque le coeur de cette conférence ([ASAC 2010](#)) est sur la responsabilité sociale et l'éthique d'affaires, les interactions humaines dans un environnement de corporation seront discutées. La majeure partie de la dynamique humaine ou apparentée qui mènent à la malfaisance peut et se produit en dehors des arrangements de corporation. Cela étant dit, les auteurs discuteront plus en détail des genres d'interactions humaines internes dans un arrangement de corporation. Les auteures discutent l'interaction humaine interne d'une société doivent être pris en considération en termes de responsabilité.

Toutes les organisations dépendent de l'interaction humaine pour leur fonctionnement. Ceci concerne les organisations formelles, tels qu'une compagnie publiquement tenue, aussi bien que des organisations sans cérémonie, tels qu'une famille. Ceci s'applique également aux organisations humaines légales, tels que des organisations charitables, aussi bien que des organisations illégales tels que la Mafia. Ce document se concentre sur certains aspects déviants ou dynamique humaine dans des organisations légales, sociétés spécifiquement légalement fondées. Aussi inclus est qu'une partie de responsabilité est de surveiller, détecter, et corriger 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 un crime.

Dans la thèse doctorale *Différentiation systématique entre l'obscurité et les chefs de lumière: Est-ce un profil criminel de corporation possible?*, le concept des influences situationnelles ayant pour résultat le comportement déviant dans des organismes a été exploré par Husted (2008). Husted a inventé ce concept « déviance organi-culturel » 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 a été eue une vie sociale pour s'engager dans des actes déviants. Pour les fins de cette présentation, les actes déviants sont définis en tant qu'actes criminels sous la législation existante. Les auteures définissent « la déviance organi-culturel » en tant que comportement individuel ou de groupe dans une organisation spécifique qui peut mener à la malfaisance ou augmentent la probabilité de répétition de faire du mal. La déviance organi-culturelle peut être présentée dans des organismes non lucratifs, établissements de gouvernement et les agences à profit, des organismes tenus privément ou des compagnies de commerce publiques.

Le terme corporation, utilisé dans tout cet article, signifie les actes « fait par ou caractéristiques des individus agissant ensemble, une identité commune » (Corporate, 2009). La corporation criminelle a été utilisée pour décrire une myriade d'actes déviants au cours des affaires. Dans cet article, le terme de

crime de cols blancs, le comportement déviant de corporatio et la corporation criminelle sont employés l'un pour l'autre. Les trois termes employés dans l'article concernent des actes illégaux ecommis à l'intérieur d'une compagnie. Les auteures notent que ces composantes comportementales peuvent être présentes dans des arrangements non-commerciaux, tels que dans des organisations non lucratives et des établissements gouvernementaux. Cependant, la cible dans cet article sera comment la déviance organi-culturelle est expérimentée dans des sociétés commerciales tenue publiquement.

Un exemple de déviance Organi-Culturelle est Enron dans lequel la culture d'organisation a facilité et même encouragée la rupture de règles et le comportement déviant.

### **Théorie de besoin d'interaction humaine**

«L'approche psychologique à l'étude des problèmes dans le monde social a été empêchée par une incapacité de traiter les facettes de la structure sociale et de l'organisation sociale. C'est un fait élémentaire que les sociétés en leur nature même représentent des groupements organisés de personnes dont les activités sont institutionnellement creusées des rigoles. L'exercice de la puissance et de la commande dans la société est à la bonne part une fonction de sa structure institutionnelle. Pourtant la tradition dominante en psychologie a inclus la prétention implicite que les individus existent dans un vide social.» (Katz et Kahn, 1967, p. 1)  
Traduction par les auteures

Le comportement humain étant le résultat de différentes caractéristiques ou d'influence de vie sociale a été longtemps discuté. La discussion se concentre sur les arrangements conduisant aux arrangements déviants. Cependant, certains, comme Alison, Bennell et Mokros (2002), ont proposé une résolution à cette discussion. Alison et autres ont identifié la nécessité d'approcher le comportement utilisant une approche holistique concentrant l'interaction avec la personne X Situation<sup>1</sup>. Cette perspective se limite à qu'une personne, le comportement dépend non seulement des traits fixes de personnalité mais également des interactions spécifiques d'un environnement spécifique.

Truab et Little définie la déviance en tant que «comportement qui viole les espérances institutionnalisées, c'est-à-dire, les espérances qui sont partagées et identifiées comme légitimes dans un système social » (Truab et autres, 1975, P. 9). La société dans l'ensemble détermine ce qui est bon et faux dans un consensus moral. Cependant, ce qu'une société, culture ou culture secondaire regarde comme bien ou mal peuvent différer des autres. En regardant ceci d'un niveau macro-environnemental à un niveau micro-environnemental, ce que la société considère dans son ensemble bien ou mal ne peut être reflété dans l'organisation; ce que l'organisation regarde comme bien ou mal ne peut être reflété dans les différentes unités de l'organisation et ce qui est vu en tant que bien ou mal dans les différentes unités de l'organisation ne peut-être reflété chez la personne individuelle.

Edwin Sutherland (1949) a inventé le terme « crime intellectuel », le définissant comme acte criminel des individus respectables au cours de leurs métiers (Schlegel et Weisburd, 1992, P. 3). «Tous les crimes de collets blancs sont, par définition, des violations de la loi» (Coleman, 1987, P. 407). Les lois sont déterminées par le consensus moral de la société. Quand les individus s'engagent dans le crime intellectuel ils commettent des actes considérés déviants des normes sociales. Cependant, les auteures de cet article proposent que le crime de corporation à la limite se prolonge à l'organisation elle-même.

« Les sociologues ont à plusieurs reprises noté que les similitudes étroites existent entre de diverses formes de marginalité sociale. La recherche dirigée à ces formes a seulement commencé à marquer le chemin vers a

théorie sociale de déviance. Ce pas lent peut dans le résultat faire partie du fait que le comportement déviant est trop fréquemment visualisé comme produit d'échec d'organisation plutôt que comme facette de organisation elle-même. » (Traub et Little, 1975, p. 8) Traduction par les auteures

La déviance Organi-Culturelle est concernée par identifier et corriger la culture d'organisation qui ignore, facilite, encourage ou augmente le comportement déviant.

### **Les besoins d'adhésion de groupe**

« En tant que sources traditionnelles de cohésion sociale - la famille, l'église, sociétés civiques - perdent leur centralité dans la vie, la société devient la source centrale pour l'interaction sociale quotidienne. Les dispositifs spécifiques de participation de corporation reforment les engagements et les priorités des ouvriers au point à où, en dépit de leurs meilleures intentions, ils sont conduits à s'engagés plus à la société qu'à n'importe quelle autre lien social supplémentaire-professionnel. » (Terrien, 2005) Traduction par les auteures

Les arguments de bases et socio-biologique de l'individu proposent que l'adhésion de groupe et le besoin d'acceptation individuelle du groupe puissent être retracés dans l'histoire de l'homme comme trait adaptatif. Ces arguments suggèrent que répondent aux autres provienne de notre dépendance infantile sur nos parents pour fournir 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 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 compléter 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.

Ces différents arguments basés et socio-biologique concernant l'adhésion de groupe suggèrent que l'adhésion de l'individu soit une réponse innée en essayant de satisfaire aux besoins humains très de base. Abraham Maslow (1954) a identifié une hiérarchie des besoins dans lesquels il a énuméré le suivant (être physiologique le plus fondamental pour la survie et la transcendance étant les individus du besoin essayant d'obtenir mais peu atteignent) :

1. Physiologique
2. Sûreté
3. Appartenance
4. Estime
5. Arrangement
6. Besoins esthétiques
7. Actualisation de soi
8. Transcendance

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 et Keibe Trevino (2001) supporte le 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 autres, 2001, p. 30). Henggler et autres ont supporté le fait que les pairs déviants ont un effet mutuellement de renfort. Quand un pair est déviant, les autres pairs deviennent de plus en plus déviants. (Henggler, 1998, p.124-130).

Wetherall (1996) Tajfel et Turner touchent à l'individu-identification. Tajfel et Turney 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 2) de d'autres en dehors du groupe deviennent moins appropriés à l'individue 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, p.p. 34-35). Le concept que l'individu satisfait son besoin d'association individuelle de groupe, comme décrit par Maslow (1953), Wetherell (1996), Norwood (1999) et Huitt (2004) est approprié aux étapes de Kohlberg de développement moral<sup>ii</sup> à l'étape pré-conventionnelle de Kohlberg, individus voient la moralité comme étant externe à lui-même. Kohlberg a trouvé que ces individus ont un sens de bien et de mal, croient aux rapports réciproques, gardent des rapports afin d'échanger les faveurs, l'identification de manque avec la famille et la valeur sociale. Ce qui est vu comme d'appartenance à un individu est ce qui satisfait l'intérêt de cet individu. Ainsi, le désir de l'individu de satisfaire à leurs besoins est égoïste. Dans cette étape, l'individu cherche à satisfaire ses besoin d'appartenance, de sûreté, de sécurité et d'estime par ses association avec le groupe. Le groupe renforce sa perception de soi, soutient, justifie et encourage le comportement de l'individu et lui fournit l'anonymat.

L'adhésion de groupe sert à satisfaire au besoin d'appartenance de l'individu, d'arrangement, de sûreté et de besoins physiologiques dans la hiérarchie de Maslow.

«Norwood (1999) propose que la hiérarchie de Maslow peut-être employée pour décrire les genres d'information que cet individu recherche à différents niveaux. Par exemple, les individus au niveau le plus bas cherchent l'information afin de répondre à leurs besoins fondamentaux. L'individu au niveau de sûreté cherche à être aidé comment il peut être sécuritaire L'information d'éclaircissement est recherchée par des individus cherchant à répondre à leurs besoins d'appartenance. Souvent elle peut être retrouvé dans des livres ou d'autres matériaux sur le développement de rapport. L'information qui donne du pouvoir est recherchée par des personnes au niveau d'estime. En conclusion, les gens au niveau de croissance cognitive [sic], d'esthétique, et d'actualisation de soi recherche de l'information qui édifie. Tandis que Norwood n'adresse pas spécifiquement le niveau de la transcendance, croît sur de dire que les individus à ce stade chercheraient l'information sur la façon dont se relier à quelque chose au delà d'eux-mêmes ou à la façon dont d'autres pourraient être édifiés.» (Huitt, 2004, p. 4) Traduction par les auteures

L'utilisation d'information pour affronté la vie, la sûreté, l'appartenance et l'habilitation personnelle est égoïste en nature. L'individu essaye de satisfaire son propre intérêt. Quand l'information individuelle recherche la transcendance il devient altruiste.

«Une discussion sur l'altruisme et l'égoïsme en ce qui à trait à la motivation est justifiée. L'altruisme est défini par une dévotion au bien-être de d'autres (Merriam Webster, n.d.). L'égoïsme est défini comme une doctrine dont l'intérêt individuel est le motif réel de toute l'action consciente (Merriam Webster, n.d.). Il y a une discussion parmi les psychologues que des personnes peuvent s'engager dans le comportement altruiste, mais leurs motivations sont centrés sur eux-mêmes. Le chercheur offre cet exemple pour soutenir la réclamation

psychologique d'égoïstes: Quand un individu donne à la charité ou offre leur temps, ils peuvent ne pas prévoir une récompense matérielle pour leur action. Leur action est prévue pour bénéficier d'autres. Cependant, la motivation derrière l'action de la charité ou d'offrir fournit à l'individu la réalisation ou 'un sentiment de bienfaisance'. Ainsi, l'action est altruiste, mais la motivation est véhiculé par l'intérêt.» (Husted, 2008, p. 133)  
Traduction par les auteures.

Les rapports transactionnels existent dans l'étape pré-conventionnelle. Les individus joignent le groupe afin de neutraliser leur comportement. Le groupe sert à gonfler l'estime de soi de l'individu. Le groupe accepte le comportement de l'individu. L'adhésion fournit la puissance et le statut individuel. Dans cette étape, il y a obéissance inconditionnelle au groupe. C'est l'étape dans laquelle la mentalité de culte est censée avoir lieu. Les chefs de ce groupe emploient le groupe pour négocier leurs propres besoins personnels avec les disciples qui ne contestent pas.

Ungar a recherché la pression de pair parmi les adolescents à haut risque. Selon Ungar, une identité individuelle est extrêmement importante parmi des adolescents. En outre, Ungar a discuté du fait que ces adolescents ont employé le groupe comme une façon de produire d'une identité individuelle, car c'était une méthode d'augmenter la puissance personnelle et sociale (Ungar, 2002, p.p. 167, 170-173). Un groupe déviant, indépendamment d'âge, crée sa propre identité. Les individus dans le groupe participent dans la formation de l'identité du groupe. Ils incorporent également quelques aspects de l'identité du groupe dans leur propre identité. Il y a également des luttes de pouvoir internes dans le groupe pour un prestige et un statut plus élevés dans le groupe. Ceux-ci n'ont pas besoin d'être des luttes de controverse, mais luttes sociales pour une plus grande acceptation, plus grande influence et plus grand gain personnel.

La prochaine étape du développement moral, l'étape conventionnelle, commence tôt dans l'adolescence. Les individus voient la moralité en tant que vie selon les attentes de la famille et de la communauté. Il y a un passage d'obéissance inconditionnelle à des perspectives relativistes et à un souci pour bons motifs ou l'individu essaye de comprendre les sentiments et les besoins de d'autres.<sup>iii</sup> Il y a un effort concerté d'aider d'autres (Crain, 1985). L'individu devient altruiste.

À la dernière étape, l'étape conventionnelle, les individus essayent de déterminer comment une société devrait être. Ils travaillent en direction d'un concept de la « bonne société ». Kohlberg a trouvé que ces individus croient que des décisions peuvent être atteintes en regardant une situation à travers les yeux d'un autre. Cependant, Kohlberg a admis que l'étape la plus élevée du développement conventionnel est théorique. Kohlberg a trouvé très peu d'individus peuvent atteindre ce niveau élevé du développement moral.

«Les démarrages de technologie sont un bon exemple. Les « compagnies peuvent facilement remplacer des familles, particulièrement en années de démarrage où la dévotion à la famille de corporation est si important, » explique Arnott. Les « compagnies de Dot.com, par exemple, ont été accusé de transformer leurs ouvriers en travail de forçat.» (Weinstein, 2000) Traduction par les auteures.

La culture d'entreprise peut compléter 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. Car 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. Encore, en tant que ce document se concentre sur la responsabilité, la dynamique sociale qui se

rapporte à faire une corporation malfeasance sera discutée. Des comportements qui mènent aux activités criminelles ou à faire une corporation malfeasance seront discutés. D'autres types de rapports nocifs de lieu de travail tels que le conflit intimidant ou destructif de lieu de travail sont en dehors de la portée de ce document.

### **Impacts du groupe sur la connaissance individuelle**

Lifton (1961) a commencé à explorer le concept connu sous le nom de la réforme de pensée.<sup>iv</sup> Lifton a soutient le fait qu'il y a une condition appelée le «totalisme», dans lequel l'individu ressentent qu'il doivent être entièrement commis ou désengagés de l'émotion. Dans un tel ensemble d'esprit, la personne est complètement commise à une idée, à une pensée ou à une action. Il n'y a aucune place pour des avis discordants. (Lifton, 1961, p. 129) réforme de pensée, ou «totalisme» comme exprimé par Lifton, ou familièrement «en soumettant à un lavage de cerveau », beaucoup de similitudes pour grouper think.ii qu'il a trouvé qu'une « combinaison des forces externes ou de la coercition avec un appel à l'enthousiasme intérieur par l'exhortation évangélique a mené à réformer de pensée sa portée et puissance émotive» (Lifton, 1961, p. 13).<sup>v</sup>

Dans la commande de milieu, l'environnement :

«Cette pénétration par les forces psychologiques de l'environnement dans les émotions intérieures de la personne individuelle est peut-être le fait psychiatrique exceptionnel de la réforme de pensée. Le milieu applique sur le prisonnier par série de pressions primordialement, en même temps permettant seulement un ensemble de solutions de rechange très limité pour s'adapter à elles. Dans l'effet entre la personne et l'environnement, un ordre des étapes ou des opérations -- des combinaisons de la manipulation et de la réponse--a lieu.» (Lifton, 1961, p. 66) Traduction par les auteures.

Dans la réforme de pensée, la puissance coercitive et les rapports transactionnels sont utilisés. L'obéissance inconditionnelle et la dissonance cognitive sont institutionalisées. C'est un comportement transactionnel et coercitif qui est compatible aux résultats de Husted en 2008. Husted (2008) a trouvé que les chefs qui se sont engagés dans le crime de corporation étaient hédonistes. Ils étaient des personnalités narcissistes, manquant de l'empathie, avec une incapacité de retarder la satisfaction instantanée. Ils étaient les chefs transactionnels, utilisant la puissance coercitive de réaliser et maintenir leur statut. Leur motivation était de satisfaire leurs propres intérêts/égoïsme. Husted a trouvé que les chefs ont eu une nature transactionnelle en affirmant leur autorité. Cette nature transactionnelle, ajoutée à la décentralisation était censée réduire la probabilité d'un système efficace de séparation des pouvoirs pour décourager le comportement illégal et/ou non conformiste de l'occurrence dans l'organisation. Ces facteurs situationnels sont censés mener à une culture d'organisation de ce que Husted appelle « déviance organi-culturelle ». Husted a suggéré que l'influence du chef sur le disciple ait eu comme conséquence la socialisation dans une culture de déviance basée sur des rapports transactionnels, la pression de pair et la puissance coercitive.

Conger (1990) a proposé que les disciples contribuent à l'illusion du chef. Pendant qu'ils deviennent plus dépendants sur le chef, ils commencent à idéaliser leur chef, ignorent des aspects négatifs et exagèrent les bonnes qualités du chef. Les chefs s'entoureront avec des personnes qui ne leurs critique pas et les encouragent de pensée pareillement comme eux (pensée de groupe).

« La pensée de groupe peut se produire où les conseillers du chef se trompent dans l'accord avec le chef. La recherche dans la gestion d'impression indique non seulement que les descriptions de soi sont efficaces en

trompant une audience, mais également elles peuvent tromper le présentateur également. C'est particulièrement vrai quand l'audience renforce et approuve l'image de l'individu. » (Conger, 1990, p.p. 50-51)  
Traduction par les auteures

Une prétention existe selon le collectivisme que la société agit individuellement et est distincte de ses membres. Cependant, Velasquez discute chaque collection d'objets a les propriétés qui peuvent être attribuées seulement à la collection dans son ensemble. Ainsi, les organismes de corporation sont des conglomérations de différentes caractéristiques. Katz et Kahn (1967) croient que les organisations sont « l'épitomé des buts de son concepteur, son chef, ou ses membres importants » (Katz et Kahn, 1967, p. 15). Ils ont cru qu'une erreur existe en égalisant le but et les buts de l'organisation avec le but et les buts de ses différents membres. «L'organisation comme système a un résultat, le produit ou des résultats, mais ce n'est pas nécessairement identique au but individuel des membres de groupe » (p.15). Les auteures de cet article prétendent des caractéristiques de membre individuel, une fois combinés avec d'autres caractéristiques de membre, ont comme conséquence des caractéristiques d'organisation de corporation distinctes. Par conséquent, l'organisation de corporation peut-être considérée un conglomérat, avec les caractéristiques semblables à ses membres mais de maintenir ses propres caractéristiques distinctes à son propre chef.

Il y a plusieurs manières et situations dont les erreurs cognitives peuvent affecter l'organisation entière. Un exemple de telles erreurs est fourni par le Worldcom.

« [Ebbbers] a accusé des employés de voler des sacs de café des salles de pause de la compagnie. Lors de la même réunion, les ouvriers accusés rapportent que la compagnie du Mississippi réduirait ses coûts en réduisant l'emploie des thermostat au bureau pendant l'été » (Konrad, 2002). Traduction par les auteures

« Théoriquement dit-il, le conseil d'administration de WorldCom, aurait dû critiquer la gérance supérieure et les évaluations financières de long termes une accumulation de dépenses de \$3,8 milliards incorrectement réservées comme dépenses d'investissement. Mais une telle critique manque souvent parce que les présidents cueillent généralement à la main des membres du conseil parmi des amitiés existantes--pas nécessairement leur sens des affaires, il a dit. » (Konrad, 2002) Traduction par les auteures

Dans l'exemple du Worldcom, il y avait plusieurs erreurs cognitives. La première citation d'Ebbbers, par rapport au Worldcom veut que l'attention soit de réduire des coûts cependant, la méthode proposée de réduire des coûts n'était pas appropriée donné les circonstances de la compagnie. Tandis que des économies peuvent habituellement être faites dans les achats réguliers, tels que des sacs de café, il y avait d'autres activités qui n'étaient pas au profit de l'organisation qui n'étaient pas questionnées. Ces activités incontestées, telles que celle des membres du conseil cueilli à la main a créé un conseil non critique, ont également contribué aux erreurs cognitives au Worldcom.

## **Déviance Organi-Culturelle**

Les auteurs réitèrent que la totalité d'interactions décrites peut et se produit dans différents organismes, y compris des établissements de gouvernement et des organismes non lucratifs. Le centre de ce document est sur le comportement déviant de corporation et en soi, ce document discutera plus en détail comment la déviance Organi-Culturelle affecte des sociétés et leurs procédures de gestion.



Dans des organismes, spécifiquement les sociétés, se trouvent des éléments d'une dynamique apparentée qui doit être surveillée, détectée et corrigée au moment dès qu'ils seront détectés. Une partie de cette dynamique apparentée inclut: la validation, pensée de groupe, et mentalité de troupe ou de culte. D'ailleurs, un ou plusieurs de ces rapports déviants peuvent se combiner pour créer « la déviance organi-culturelle ». Puisque les résultats de ces aspects apparentés tendent à être négatifs ou nocifs, il faut donc les inclure dans la définition «de la responsabilité sociale des corporations».

Les auteurs proposent que la progression de la société à travers les étapes du développement moral dépende de l'étape du chef aussi bien que l'étape du membre dans le développement moral. Les auteurs proposent ce qui suit: si le chef est égoïste, cherchant à satisfaire leurs propres intérêts, et que les membres soient à l'étape pré-conventionnelle du développement moral, les différents membres auront l'obéissance inconditionnelle et la fidélité au chef à coeur, des personnes qui ne critiquent pas le chef, s'engageant dans la «pensée de groupe». Le groupe justifiera et neutralisera le comportement en exigeant de ses membres de s'engager dans la dissonance cognitive. Le chef emploiera le groupe pour faire des tâches afin de satisfaire ses propres besoins personnels et les intérêts du chef. Les membres s'engagent dans ce rapport transactionnel parce qu'ils cherchent aussi à satisfaire leurs besoins personnels, tels que celui de l'appartenance et de sûreté. Quand les membres commencent à supporter le comportement déviant, il y a de plus en plus de pression de se conformer au groupe. Il y a une sûreté de l'incrimination tant que l'individu, il ou elle, fait ce qui est prévu par le groupe. Ainsi, la puissance coercitive est utilisée. L'association de l'individu avec le groupe à l'intérieur de la société fournit l'anonymat individuel, la protection contre la détection et de l'immunité de la poursuite puisqu'il continue à y avoir discussion dans la culpabilité de corporation. La diminution de la menace perçue de la poursuite se rapporte plus loin au plaisir/souffrance<sup>vi</sup>, au théorie de dissuasion<sup>vii</sup> et au contrôle social<sup>viii</sup>.

«Les interactionnistes croient que les individus sont motivés et découragés par l'impression de la société sur les actes qu'ils commettent. L'apathie du public envers le crime intellectuel a comme conséquence affaibli les contraintes sociales. Agnew (2001) a cru que la basse commande sociale était un facteur probablement à avoir comme conséquence le comportement criminel» (Husted, 2008, p.41-42) Traduction par les auteurs

Moore (1992) a commencé une discussion sur la théorie de corporation de caractère et sa relation à la culpabilité de corporation. Elle ont proposé un besoin de développer un concept capable d'assigner le tort non seulement aux individus impliqués dans l'acte, mais aux règles de corporation, les politiques, les structures et/ou les procédures qui provoquent des actes déviants. Moore a cru que des règles, les structures, les politiques et les procédures sont instituées pour remplacer l'autonomie décisionnelle par des processus décisionnels d'organisation. L'intention de ces processus est de créer une culture d'entreprise distinctive et un caractère de corporation régissant le comportement de ses membres. La culture d'organisation a été définie en tant que «espérances écrites et non écrites du comportement (des règles et des normes) des membres de cette influence de l'organisation» (Ross, 1995, p. 346).

Moore (1992) discute que le comportement déviant dans l'organisation n'est pas simplement le résultat du choix individuel, il est conduit et commandé par des règles, des politiques, des procédures et des buts dans la culture d'entreprise qui régissent le comportement de ses membres. Plus spécifiquement, la hiérarchie de commandements, la délégation de l'autorité, les modes opératoires, la communication, et la formation sont les éléments centraux en créant un environnement qui encourage ou décourage le comportement déviant. Tittle débat du fait que la déviance résulte de la convergence de quatre variables. La personne doit avoir une prédisposition au comportement déviant. Une situation doit surgir

dans ce que l'individu peut exploiter la situation pour s'engager dans le comportement déviant. Troisièmement, une occasion doit se présenter pour que l'individu s'engage dans le comportement déviant. La quatrième condition concerne des contraintes. Si un individu s'engage dans le comportement déviant, comment probable est l'environnement à restreindre les actions de l'individu. (Tittle, 1995, p. 142).

McKendall et autres (2002) ont maintenu que là sont trois facteurs qui doivent être présents pour que le crime se produise: (a) la présence de la tension de motivation pour enfreindre la loi afin de réaliser des buts et le succès; (b) une occasion doit exister pour s'engager dans le comportement illégal; (c) il y a une absence des commandes efficaces pour empêcher et décourager le comportement illégal.

Selon Ainsworth (2001), l'inclusion de l'occasion dans l'activité criminelle d'arrangement présente des facteurs environnementaux et situationnels dans le profilage criminel. Cependant, Ainsworth a averti que ce décalage ne devrait pas être interprété avant de voir l'étude de différents traits comme non pertinent. Au lieu de cela, Ainsworth a réclamé la variation dans le foyer suggère qu'une combinaison des facteurs devrait être explorée. « La discussion n'est pas aujourd'hui tellement sur quel aspect est plus important, mais plutôt est préoccupée par l'influence relative de divers facteurs et, d'une manière plus importante la manière dont les facteurs agissent l'un sur l'autre » (Ainsworth, 2001, p. 24).

Piquero et Piquero (2006) ont regardé l'équilibre de la commande dans l'organisation. Ils ont cru que des niveaux de la commande « sont reflétés par la commande éprouvée à travers tout nombre de domaines situationnels et globaux » (P. 399). Ils ont également cru qu'il y a des déséquilibres dans la commande. Ceci prend la forme d'excédent de commande et de déficit de commande. Dans l'excédent de commande, il y a plus de commande exercée, plus de commande que le groupe ou l'individu est assujéti. Piquero et Piquero ont cru qu'un excès de commande a eu comme conséquence les formes autonomes de déviance qui n'exige pas de confrontation directe. «Il y a un raisonnement suffisant de pourquoi l'équilibre de commande devrait se rapporter à des formes spécifique, principalement autonome, de déviances. Commandez les résultats en surplus dans la prédation parce qu'elle est des moyens relativement sûrs d'atteindre le but (Piquero et Piquero, 2006, p. 403).

La théorie d'équilibre de commande de Piquero et de Piquero (2006) était la première recherche sur les rapports d'équilibre de commande de lié au crime de corporation.

«Le rapport d'équilibre de commande est intimement lié à la déviance et l'activité criminelle... Tittle soutient que le centre de déséquilibres sont liés aux types spécifiques de déviance (1995). Par exemple, les déficits seront pour la plupart lié, à la déviance-répressive qui comporte directement les actions conflictuelles qui sont ouvertement associées avec les personnes impliquées (2004 : 399). Spécifiquement, quand un manque commande émerge, les individus dans ce cas s'engageront d'avantage dans les actes de prédation... ceux avec des déficits modérés de commande s'engageront dans les actes du déficit, et les individus avec de grands déficits de commande s'engageront dans des actes de soumission» (1995 : 137-40, 188-92). Traduction par les auteures

«Les mêmes remarques s'appliquent pour les excédents de commande, qui sont censées être liés aux formes autonomes de déviance ce qui sont plus indirectes et n'exigent pas la confrontation directe avec des victimes ou d'autres objets d'action déviante ni exige que les malfaiteurs s'associent ouvertement aux actions ou aux comportements. Les excédents minimaux de commande conduisent aux actes de l'exploitation, les excédents modérés de commande mènent aux actes du pillage, et les grands excédents de commande se rapportent aux actes de décadence. Les individus avec des déficits de commande cherchent toujours a gagner plus de commande et de mouvement vers un rapport de commande en surplus équilibré, tandis que ceux avec des excédents de commande veulent toujours pour augmenter leur portée de la commande... commander les

déséquilibres, puis, aider à prédisposer une personne pour devenir motivée pour la déviance.» Piquero ; Piquero, 2006, P. 399-400) Traduction par les auteures

### **Supervision - insuffisante**

Le manque de surveillance a été cité en tant qu'une des raisons contribuant aux scandales de corporation. (Csorba, 2006). Comme récemment démontré par « le commerçant rogue » de la Société Générale, la surveillance moyenne et supérieure, pauvre de gestion, et les commandes internes ont mené à des pertes de plus de \$7.1 milliards dollars américains pour Société Générale. (Barr, 2008) Le manque de surveillance appropriée mène souvent aux occasions pour les individus ou les groupes d'individus à exploiter et commettre le crime. La surveillance a beaucoup de niveaux, et peut signifier n'importe quelle combinaison de ce qui suit : i) les ouvriers n'ont pas été en juste proportion dirigés par leurs directeurs, ii) la communication interdépartementale est arrêtée et un département en effet a pris le contrôle de la compagnie entière, et/ou iii) le président n'a pas été en juste proportion dirigé par leurs membres du conseil.

Dans la situation de la communication pauvre, Cady et Soukup (2008) croient que la qualité du rapport entre le directeur et les membres du conseil est une indication si la compagnie est bien dirigée. Les causes qui ont mené à la fin de Worldcom et des cas d'Enron, selon Cady et autres, étaient des rapports interpersonnels pauvres entre le directeur, en particulier le président, et les membres du conseil. Cady et autres ont identifié quatre types de relations: i) réduisant au minimum possible le contact que le président maintient avec le conseil, ii) commandant ce que typiquement le président a visé pour la direction de la compagnie, et cherche une décision «pré-déterminée» du conseil, ou il y a une personne dominante ou petit groupe qui renverse le consensus de la majorité, iii) optimisant dans quels rapports sont de collaboration, mais il peut facilement passer y dans la micro-gestion et, iv) dans laquelle toutes les parties cherchent à se concentrer sur leurs points forts et à fonctionner en collaboration par la communication ouverte et transparente pour atteindre des objectifs communs. (Cady et autres, 2008, P. 48)

Le choix des membres du conseil est fortement basé sur la compatibilité entre le président et les membres potentiel du conseil. Quand il y a un accent fort sur la compatibilité, le consensus et la coopération, il y a une probabilité élevée que le président a contrôlé le conseil. En d'autres termes, il y a une plus grande probabilité que le président puisse manoeuvrer et commander le conseil. (Marnet, 2005, P. 620).

«La boîte suggère même que des directeurs n'aient pas besoin d'être contraints dans l'illégalité. Les fonctionnaires de corporation sont fréquemment placés dans une position où ils sont requis de choisir entre altérer leurs chances de carrière ou être une personne d'organisation fidèle. Que ce dernier semble être choisi primordialement témoigne pas à l'existence de la coercition, mais aux procédures de sélection soigneuses pour placer des personnes dans des positions de corporation ajoutées à méthodes réussies de les persuader que leurs intérêts et les intérêts de la société coïncident heureusement ou au moins, ce qui sont la manière la plus sensible et la plus pragmatique de le regarder... (1983 : 42).» (& de Piquero ; Piquero, 2006, p. 406)  
Traduction par les auteures

Des membres du conseil sont souvent confondus en tant qu'étant des actionnaires. La dynamique du rapport entre le président et les membres du conseil et entre le président et les actionnaires est

qualitativement différente. Des actionnaires sont caractérisés en tant qu'étant indépendants et critiques. Au cours des réunions du conseil d'administration, il tend à ne pas y avoir un niveau élevé de la critique dirigée envers le président. Lors des réunions d'actionnaire, d'une part, les actionnaires tendent à peu critiquer le président. (Marnet, 2005, P. 620-621) le danger dans ce scénario est que les actionnaires sont également des membres du conseil. Quand ceci se produit, la critique et l'indépendance du rôle de l'actionnaire tend à être réduite, et de la coopération avec le président tend à être adoptée.

«Felo (2001) a indiqué que structure de gouvernement corporatif peut mener aux conflits d'intérêt quand les directeurs ont une affiliation directe avec la société et/ou son équipe de direction. Leur rapport avec la société et/ou l'équipe de direction peut avoir comme conséquence l'hésitation du directeur de confronter et de discipliner l'inefficacité des directeurs. Les directeurs ayant l'intérêt financier pour l'organisation peuvent être peu disposés à confronter des délinquants par crainte de perdre des ventes pour l'organisation. Le manque de bonne surveillance et de confrontation du directeur avec les délinquants se rapporte de nouveau aux facteurs situationnels de théorie de commande sociale et de dissuasion.» (Husted, 2008, p. 156) Traduction par les auteurs

« Les résultats de Felo (2001) ont suggéré la nécessité d'analyser le système de la séparation des pouvoirs de l'organisation; spécifiquement, si les systèmes de séparation des pouvoirs sont à l'intérieur ou en dehors de la commande de l'organisation. Les résultats de Felo suggèrent la nécessité de regarder l'organisation du chef et si les comptables fournissent les services de conseillers à la société et/ou les directeurs ont eu une affiliation avec la société ou sa gestion équipe autre qu'en tant que directeur. » (Husted, 2008, P. 156) Traduction par les auteurs

Les relations de travail constructives insuffisantes entre l'organisation et les dépositaires a été identifié par Herring Stanford (2004). Quand la confiance entre les dépositaires et l'organisation est rompue, elle peut avoir des conséquences défavorables sur l'organisation. (Stanford, 2004, p. 15) Quand les actionnaires ou le conseil ne critiquent pas la direction effectivement, l'impact sur la culture d'organisation peut donner l'impression que le comportement déviant est moral.

Koniak (2003) soutient que dans le cas d'Enron, les nombreuses équipes d'avocats (représentant Enron, représentant Arthur Andersen, représentant J.P. Morgan, et ainsi de suite), étaient au coeur de la corruption de la corporation. Koniak a discuté plus loin si des fraudes de corporation pourraient être commises sans connaissance et parfois, facilité desfois par des avocats. Koniak a soutenu cet argument en déclarant qu'aucune transaction de corporation principale ne se produit sans avocat approuvant d'abord, aucune manière que des documents soient classés sans que les avocats les voient d'abord, et aucun mémorandum n'est publié sans que l'avocat l'ayant d'abord écrit. (Koniak, 2003, p. 198-201) L'engagement moral d'un avocat est à son client dans les limites de la loi. Il n'est pas permis qu'un avocat ignore un crime en marche, même un crime commis par son client, et de ne pas rapporter le crime. Un avocat n'est pas légalement autorisé à détruire l'évidence d'un crime, à fabriquer l'évidence pour impliquer quelqu'un d'autre, ou à falsifier des documents pour protéger son client. Koniak a plaidé en faveur des changements de règlements de la Commission de sécurité et d'échange (Security and Exchange Commission, SEC) qui exigeraient que tous les avocats qui trouvent l'évidence par hasard de la violation matérielle de la loi de rapporter la malfaisance suspecte à la gestion exécutive ou le conseil d'administration. L'avocat cesserait alors de représenter le client, informerait le SEC qu'il ne représenterait plus le client, informerait le SEC des raisons pour lesquelles ils ne représenteraient plus le client, et révélerait n'importe quel documents matériellement faux ou trompeur<sup>ix</sup>.

## Surveillance - excessive

Dans des situations de fraude d'envergure, plusieurs personnes dans l'organisation auraient dû savoir que quelque chose de mal, criminel ou événement corrompu était en cours. «En 1998, les dirigeants d'Enron, y compris la configuration, a conduit des analystes de Wall Street au lieu de commerce de la compagnie. Les employés feignaient de faire des affaires commerciales au téléphone. Cependant, cette excursion était toute une charade. Enron avait rempli la salle précédemment vide d'employés qui avaient reçu l'ordre de travailler avec acharnement durant le passage des analystes» (Business, n.d.). Ceci suggère la présence «de la déviance organi-culturelle» dans Enron.

Les chefs des organismes s'engageant dans la conduite malfaisante tendent à avoir une puissance coercive, sont charismatiques, autoritaires et sont souvent porté à faire travailler les autres pour combler les désirs du chef.

« Dans un exemple, le procureur a déclaré que Kumara payé davantage un client qui a menacé de dénoncé au gouvernement une affaire fausse de logiciel » (Ex-CA Sanjay en chef Kumar, 2006, p.10). «L'entente a avantaagé son profil, offert une image en tant que chef pensif et visionnaire, un leader de la communauté et philosophe... » (McLean et Elkind, 2003, p. 85). Traduction par les auteures

«Il avait toujours voulu que le monde lui voit commen un grand homme » (McLean et Elkind, 2003, p. 3). Traduction par les auteures

Attachées à la perception de la conduite bien fondée et charismatique, sont d'autres réponses humaines à l'autorité. L'étude de Milgram a indiqué que les individus que l'on pensaient intelligents qui les ont pensés administraient des décharges électriques mortelles sur un sujet, et continuent à l'incitation de la personne en autorité. Il n'y avait aucune coercition violente dans cette expérience. Cependant, il était suffisante pour que la plupart des sujets de l'expérience continuent d'administrer des décharges électriques perçue comme mortelles en la présence de l'autorité. (Berkowitz, 1999) on a également observé ce phénomène, du rendement à l'autorité perçue pour le jugement moral, pendant les épreuves de Nuremberg, en Allemagne, juste après la deuxième guerre mondiale. Beaucoup de soldats allemands se sont défendus en déclarant qu'ils suivaient simplement des ordres, «*Bevel ist bevel*». La capacité de l'individu de réclamer qu'il obéissait uniquement à des ordres, permet à l'individu de justifier et neutraliser le comportement dans lequel il s'est engagé.

En termes de culture d'organisation, peu de limites mène un group à la micro-gérance. Dans le processus, la pensée critique et la critique constructive deviennent absentes. Quand il y a une surveillance insuffisante de la gérance, il y a une probabilité élevée d'abus de pouvoir ou d'abus de privilège.

## Processus d'organisation

### Validation – Manque de critique (Suiveux de chef, Yes men)

Un aspect de validation potentiellement nocive est le développement des «suiveux de chef». Rey (2002) rapporte que la culture de la pensée critique et ouverte commence au-dessus. 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 s'installe. Quand cet environnement prend naissance, des situations de drapeaux rouges ne sont pas soulevés. Une situation de drapeau rouge est quand une décision ou une stratégie est reconnue pour être fausse, illégale ou techniquement impossible. Aucune objection ou critique n'est augmentée en raison de l'environnement de la crainte. Les individus qui parleraient normalement ne le font pas, à cause de la crainte d'être réprimandé ou simplement ils décident de se distancer psychologiquement de la situation. Quand cette situation se produit, la responsabilité de la décision est placée carrément sur les épaules des autres, et cela devient une situation de «je suivais simplement les ordres données», sans n'importe quelle arrière pensée ou pensée critique à la signification et aux résultats des ordres données.

Le terme «suiveux de chef» se rapporte à une situation dans laquelle les membres du groupe sont sans interruption d'accord sur les décisions d'un chef. Peu à aucune objections, des questions morales, techniques ou de faisabilité sont augmentées. Ces personnes peuvent être extrêmement compétentes dans les thèmes, et dès du début d'un plan, ils savent probablement qu'il y a les problèmes techniques ou moral à résoudre. Ce dit, donné la dynamique de groupe, le plan quand même mis en application tel quel. Le chef et le leader ne peuvent pas être critiqué de quelque façon, ou le membre risquera d'être un banni du groupe.

Le «manque de critique» est fourni par l'exemple de Worldcom.

«M. Ebbers et d'autres personnes de le cadre supérieur à la compagnie 'avaient un degré étonnant sur la rémunération de beaucoup d'employés hors de leur portée de gestion, le rapport notant des situations potentiellement vulnérable à l'abus. Le rapport ajoute que dans Worldcom, le comité de compensation n'a jamais critiqué ou défié M. Ebbers, les décisions, et n'a jamais demandé l'avis des experts indépendants pour déterminer si ses plans étaient compatible aux standards industriels.» (Eichenwald, 2002) Traduction par les auteures.

Dans le cas du Worldcom, comme dans le cas de beaucoup de situations semblables d'emprise par la gérance, le chef permet intentionnellement aux individus de sélectionner qui sont d'accord avec eux et d'exclure intentionnellement les individus qui peuvent critiquer efficacement le chef. Ce faisant, la discussion et les solutions de changements sont exclues de la conversation. Elle ferme le dialogue et enlève l'occasion pour la critique constructive. Ceci crée les situations dans lesquelles des déviations mineures sont ajoutées au comportement normal, des procédures ou des normes professionnelles ne sont pas immédiatement corrigées. Ce qui peut avoir commencé une légère déviation du comportement, devient de plus en plus l'injustice intentionnelle.

### Pensée de groupe

Un deuxième aspect de validation potentiellement nocive ou négative est «pensée de groupe», l'idée de penser comme une unité. Le groupe pense se produit dans une situation dans laquelle un groupe est extrêmement cohésif, avec un désir prononcé d'atteindre le consensus parmi des membres. Dans le processus, la pensée et la prise de décision critiques deviennent tordues. Les processus tendent à ignorer l'évidence et à se pencher de plus en plus vers une prise de décision qui satisfasse tous les membres du groupe. (Chen et autres, 1996, p. 582) il y a huit symptômes de pensée de groupe<sup>x</sup>: 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 (oeillères de cheval) : quelques membres se nomment pour protéger le groupe contre l'information extérieure, information qui peut endommager le groupe.

Le pensée de groupe dans une organisation peut mener à une diminution des occasions pour des employés de soulever une crainte avec une certaine ligne de conduite, des pratiques spécifiques ou leurs effets. En termes de responsabilité, la capacité des employés il est crucial de soulever efficacement des doutes ou des inquiétudes concernant l'éthique d'une pratique mal potentiel d'un produit ou pratique, à l'organisation étant tenue intérieurement (à ses employés) et extérieurement (des actionnaires, des dépositaires, un plus large public) responsable. Une fois qu'une décision a été prise, il y a engagement fort du groupe pour le voir à travers, indépendamment de n'importe quelle nouvelle évidence. Ceci peut être considéré une forme de la dissonance cognitive de niveau de groupe<sup>xi</sup>. Il y a un manque aigu du groupe d'incorporer la nouvelle information au processus décisionnel. D'ailleurs, le groupe devient fortement gardé 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 pour être faibles, les risques ont été considérés pour être élevés. (Marnet, 2005, p. 616)

L'ancien président Jeffrey K. Skilling d'Enron a créé un comité d'évaluation des performances. Semestriellement, 15% des «sous-performants» étaient délaissés par Enron. En conséquence, les commerçants et les employés restants se sont transformés en personnes «oui-chef-oui», qui se sont concentrés entièrement sur des nombres, et pas comment les nombres ont été calculés ou atteint (Zellner, 2002). Dans ce scénario, les avantages des ventes croissantes obtenus par tous les moyens ont été gonflés pour l'apparence de succès. Les risques de réaliser ces ventes ont été considérés faibles, car la compagnie avait pu manoeuvrer illégalement des marchés de l'énergie pendant un certain nombre d'années (Ackman, 2003). Les transcriptions des commerçants d'Enron, démontrent clairement qu'ils croyaient qu'Enron était invulnérable. D'ailleurs, les transcriptions des conversations entre les commerçants d'Enron ont indiqué qu'il y avait un sentiment fort d'unanimité parmi les commerçants, que leurs pratiques et méthodes n'étaient que bruit. Selon la culture organisationnelle d'Enron, la morale était de gagner l'argent pour Enron. Ceci à mené les commerçants à manipuler le marché d'énergie, qui était illegal<sup>xii</sup>.

Un troisième aspect de validation potentiellement nocive est la justification. C'est-à-dire, si d'autres employés et compagnies s'engagent dans le même comportement, donc il doit être approprié ou moral pour s'engager dans le même comportement. Une justification commune utilisée pour le comportement non conformiste et souvent criminel, est que d'autres (des concurrents) s'engagent également dans le même comportement. Le manque de s'engager dans le même comportement non-conformiste/criminel mènerait à une chute du cours de mouvement des actions, qui alternativement, mèneraient à une réduction de valeur de compagnie. Ceci à son tour mènerait à peu de retours pour les investisseurs. (Gray et autres, 2002, p. 49-51)

Tout au long des années 80 et des années 90, beaucoup d'investisseurs américains se demandaient pourquoi les cadres d'une société qui a fait faillite, recevaient les sommes de séparation très généreuses. La compagnie qu'ils avaient supportée a dû fermer ses portes, laissant beaucoup de personnes sans emploi et les investisseurs sans retour. Dans des efforts de jumeler l'exécution exécutive de salaire et de la compagnie, les investisseurs ont opté vers un système de la rémunération de l'exécutif qui a été liée

aux prix des actions. Ainsi plus le prix des actions, est élevé plus le salaire exécutif était (est) gonflé. Dans bien des cas, ceci a changé de façon négative le comportement de beaucoup de présidents et exécutifs. 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 d'actions, qui pourraient être artificiellement gonflé. Ces perceptions ont été en grande partie basées sur la comptabilité, comme l'indiquent plusieurs scandales, pourraient être manoeuvrés pour gonfler artificiellement le cours des actions. (Brut, 2002) ces scandales de corporation incluent, mais ne sont pas limités à: Enron<sup>xiii</sup>, Tyco<sup>xiv</sup>, Worldcom<sup>xv</sup>, Arthur Andersen<sup>xvi</sup>. 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 que ce qu'elle l'aie 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 auteurs

Arthur Levitt, ex Président de la Commission des Opérations de Bourse (SEC) de 1993-2001, a indiqué il y avait une « culture de jeux où on l'a considéré comme avantageux de se plier aux pressions des analystes. Une culture qu'il a cru était correcte pour manipuler les nombres et pour plier les règles et pour permettre à des anomalies de glisser » (Smith et al, 2006).

Selon Richard Breedan, l'ex président de la Commission des Opérations de Bourse (SEC) (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 à être disposées à accroître le haut le revenu faux ou trompeur, et à ne pas dire la vérité au sujet des facteurs négatifs » (Smith et al, 2006).

### Mentalité de culte ou de bande

Un autre aspect apparenté qui apparaît dans la déviance organi-culturelle est le développement d'une mentalité de troupe ou de culte. Richardson se rapporte à la définition de Robbins et Anthony du culte en tant que groupe ayant la conduite de manipulation bien fondée et la puissance coercitive. Des cultes



ont été décrits en tant qu'ayant les 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 bandes 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 de cet texte trouvent des parallèles dans la bande/mentalité de culte à ce qu'ils appellent «un environnement de culte d'affaires». Les auteurs définissent une situation de culte d'affaires comme affaires qui s'engagent dans la bande/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 intéressées par le gain financier seulement. La confiance et l'honnêteté entre les parties sont extrêmement - bases 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 avec l'autre. Il y a un intérêt mutuel dans l'autre part; bien-être de l'autre aussi bien qu'un sens partagé de soutien de l'autre. (Grimmer et al, 2007, P. 157-158).

Pavlos soutient le fait que les cultes se semblent dans leur comportement déviant. 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 rejoindre le culte. Souvent la coercition est employée pour maintenir des membres dans le culte. Si un individu souhaite abandonner, grouper les membres se groupent et le chef peut employer des moyens coercitifs pour garder l'individu comme membre. Le membre peut-être incité pour se sentir non désiré par le monde extérieur, peut-être forcé de travailler davantage comme punition pour avoir pensé de 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 bande, et le comportement d'affaires 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 à s'identifier fortement avec le groupe.

Kaplan croit que les individus qui joignent des bandes, souffrent d'une perception individuelle d'un manque d'estime de soi. La volonté de rejoindre une troupe dans la grande partie provient de la croyance que l'individu pourrait augmenter son estime de soi par l'exécution des actes déviants. Les actes déviants impliquent dans la plupart des cas un certain niveau de criminalité, du vandalisme petit au crime de meurtre. (Wang, 1994, p. 280) Le comportement déviant est renforcé par d'autres membres de troupe et le chef de troupe. Pendant que le comportement déviant progresse, du vandalisme léger aux actes violents, les récompenses du groupe augmentent. Plus le status de la personne dans le groupe est élevé, plus la personne peut recevoir une plus grande récompense monétaires.

Comment les groupes, en particulier cultes, des troupes et certaines cultures d'entreprise, conduisent leurs membres à participer aux extrémités (enfreindre la loi, donnez de plus en plus, s'isoler d'autres groupes affinitaires 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 fort qui pouvait

rassembler les personnes derrière lui. Ces caractéristiques sont également trouvées dans les cultes et les bandes, dans lesquels le mot du chef est loi. Dans une situation de corporation, la limite désignée sous le terme d'hommes ou femmes endoctrinés ou emballés, ceux qui disent "oui" sans pensée critique. Il y avait des individus qui savaient d'avance que les actions du groupe n'étaient pas acceptables ou morales, mais ils allaient quand même toujours avec le plan en dépit de leurs propres objections.

De plusieurs manières, la pensée de groupe met en parallèle étroitement l'activité de culte. Ceci implique les niveaux élevés d'autocensure et l'idée de suivre le groupe pour continuer d'être inclus. D'ailleurs, la présence forte d'un chef dominant crée les circonstances dans lesquelles plusieurs des membres de groupe pensent que la ligne de conduite existante pour être juste et morale, même lorsque la plupart des étrangers seraient en désaccord. Le chef peut abriter ou isoler le groupe des forces extérieures qui mettraient un arrêt au comportement non conformiste. D'ailleurs, le flux d'information est attentivement suivi, pour s'assurer que le groupe demeure intact et concentré sur leur but. Alternativement, ceci introduit dans un plus grand isolement, une plus grande concentration sur leur objectif, et dans le cas des affaires, à une probabilité élevée de mener à plus long la malaise de la corporation.

Les auteures de cet article discutent la dynamique interpersonnelle énumérée ci-dessus (la validation, pensée de groupe, et mentalité de culte ou de bande) tendent à être présents dans les situations des organisations malfaisantes. En soi, les auteures discutent du fait que les organismes, y compris des sociétés, devraient adopter des politiques internes et des stratégies pour la détection, la surveillance et l'adressage de cette dynamique apparentée potentiellement négative.

### Pourquoi les bandes et les cultes dévient de la norme

Terrien (2005) discute du fait qu'aux Etats-Unis, il y a une plus grande probabilité de travailler pour une culte de corporation. Le phénomène deux contribuent à ceci. Selon Terrien, le premier est le déclin des sorties et des réseaux sociaux traditionnels tels que les organismes religieux et la famille. Car ces établissements perdent leur adhésion ou degré de participation, plus d'individus agissent l'un sur l'autre sur une base sociale par leur travail. En outre, les employeurs exigent plus d'engagement de leurs employés, y compris des engagements de temps. Ceci place l'effort additionnel sur l'ouvrier qui doit consacrer plus d'heure de travailler des activités relatives, même à la maison, et moins de temps ayant une vie sociale avec la famille et les autres en dehors de de travail. Par conséquent, l'identité de plus en plus de travailleurs est consommée par des rapports de travail. Car l'ouvrier concentre plus sur leurs rapports de travail, leur identification avec leur famille, des autres en dehors de de travail, et établissements tels que la religion, diminue. (Terrien, 2005, p. 3-6)

Combinée avec un chef fort et charismatique, est la présence d'une culture de la rupture de règle. La troupe et les membres de culte ne s'identifient pas avec la société traditionnelle. Au lieu de cela, ils s'identifient avec les groupes secondaires particuliers, qui peuvent ou peuvent ne pas être engagés dans des activités légales. En termes plus larges, le culte brisent les règles de la société en ne croyant pas ou en ne suivant pas la religion traditionnelle. Elles peuvent rompent les règles en s'isolant intentionnellement de la communauté plus grande. En termes de troupe, elles violent les règles parce qu'elles ne participent pas aux activités que la plupart des autres individus de leur âge. La compagnie dans ce profil, enfreint les règles en ne faisant pas des affaires de la même manière que d'autres compagnies dans le même secteur font affaires. Seule, ce n'est pas nécessairement illégal. L'innovation

légitime vient de la déviation des affaires normales, dans quelque chose pas encore essayée. Quand ceci devient déviation criminelle, est quand il y a de connaissance préalable que ces procédures de gestion particulières viole la loi existante. Ordonnez le rodage le sens de corporation, comme discutée par Barefoot, est la combinaison d'un conseil extrêmement passif, qui n'impose pas la politique d'éthique. (Barefoot, 2002, p. 50)

## **Conclusion**

Ce document ouvre la porte à de nouveaux domaines d'étude. Il propose que les sociétés 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 de ce texte discutent également que la responsabilité de corporation doit être augmentée pour inclure l'apparenté-dynamique interne au sein d'une compagnie. Tous les organismes sont sujets à des interactions humaines négatives qui peuvent mener à la malfaisance dans l'organisation. En soi, la responsabilité doit être augmentée au delà de la façon dont les sources d'une société les matériaux ont exigé pour la production et leur empreinte environnementale, pour inclure les personne-processus et les politiques centrées sur les personnes. 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 la science sociale pour identifier la déviance organi-culturelle et pour empêcher les actions criminelles dans les corporations.

**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](mailto: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@cijan.org](mailto:rgendron@cijan.org) ou [reneegendron@hotmail.com](mailto:reneegendron@hotmail.com)

## Références

- Ackman, Dan, (2003), “*Second Plea By Enron Energy Trader*”, Forbes, February 5, 2003, [http://www.forbes.com/2003/02/05/cx\\_da\\_0205topnews.html](http://www.forbes.com/2003/02/05/cx_da_0205topnews.html)
- Agnew, R. (2001), “*Building on the foundation of general strain theory: Specifying the types of strain most likely to lead to crime and delinquency*” Journal of Research in Crime and Delinquency Vol, 38, Issue 4, 319-361.
- Ainsworth, P. (2001), *Offender profiling and crime analysis*, Devon, UK: William Publishing.
- 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.
- Merriam-Webster*. Retrieved July 17, 2008, from Merriam-Webster Online: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/altruism>
- Atheron, J., (2005), *Cognitive dissonance*, Retrieved September 8, 2008, from Learning and Teaching Info website: <http://www.learningandteaching.info/learning/dissonance.htm>
- Barefoot, Jo Ann, (2002), “*What Can you Learn from Enron? How to Know if You Are Creating a Climate of Rule-Breaking*”, in ABA Banking Journal, Vol. 94, Issue 8, Simmons-Boardman Publishing, (Gale Group), page 50
- Barr, A., (2008), “*SocGen scandal highlights lax risk management*”, in MarketWatch, The Wall Street Journal, January 24, 2008
- Berkowitz, L., (1999), “*Evil is more Than Banal: Situationism and the Concept of Evil*”, in Personality and Social Psychology Review, Vol. 3, Issue 3, Department of Psychology, (Cornell University)
- Box, S (1983). *Power, Crime and Mystification*, 2<sup>nd</sup> ed. London: Tasvistock
- Cady, Joseph, H.; Soukup, William, R., (2008), “*The Ugly Truth about Board Relations: SOX Isn't the Biggest Problem, It's the Interpersonal Relationships. Here is a Way to Move Your Board from Dysfunctional to Optimal*”, in ABA Banking Journal, Vol. 100, Issue 2, Simmons-Boardman, (Gale Cengage Learning), pages 47-48
- Chen, Z.; Lawson, R., McIntosh, B.; (1996), “*Groupthink: Deciding with the Leader and the Devil*”, in the Psychological Record, Vol. 46, Issue 4, (Gale Group), page 582
- Coleman, J. (1987), “*Toward an integrated theory of white-collar crime*”, American Journal of Sociology, Vol. 93, Issue 2, 406-439.
- Conger, J. (1990), “*The dark side of leadership*”, Organizational Dynamics, Vol. 19, Issue 2, 44.

Corporate (2009), In *The FreeOnline Dictionary by Farflex*. Retrieved May 15, 2009, from The Free Online Dictionary: <http://www.thefreedictionary.com/corporate>

Crain, W.C., (1985), *Theories of development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Csorba, L., (2006), “*Enron trials reveals leadership, hiring brought company down*”, in The Business Journal, April 7, 2006 <http://www.bizjournals.com/houston/stories/2006/04/10/focus2.html>

Egoism. (2008), In *Merriam-Webster*. Retrieved July 17, 2008, from Merriam-Webster Online: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/egoism>

Eichenwald , K. (2002, November 5). Corporate loans used personally, report discloses. *New York Times*. Retrieved April 12, 2010, New York Times, <http://query.nytimes.com/gst/fullpage.html?res=990CE2D7123EF936A35752C1A9649C8B63&sec=&spn=&pagewanted=print>

Ex-CA chief Sanjay Kumar pleads guilty: Former CEO faces up to 20 years for role in \$2.2 billion accounting fraud at computer software firm. (April 25, 2006). *CNN Money*. Retrieved April 12, 2010 <http://money.cnn.com/2006/04/24/technology/kumar/index.htm>

Felo, A., (2001, August), “*Ethics programs. Board involvement, and potential conflicts of interest in corporate governance*”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 32 Issue 3, 205.

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

Grimmer, M., Oddy, M., (2007), “*Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational versus Transactional Beliefs*”, in *Australian Journal of Management*, Vol. 32, Issue 1, Australian Graduate School of Management, (Gale Group), pages 157-158

Gross, Daniel, (2002), Give that CEO a Pay Raise!, *Slate* July 16, 2002, <http://www.slate.com/id/2067952/> (retrieved April 12, 2010).

Henggler, S., Schenwald, S., Rowland M., Cunningham, P., (1998), *Multisystemic treatment of antisocial behavior in children and adolescents*, (Guilford), pages 124-130

Herring Stanford, J., (2004), “*Curing the Ethical Malaise in Corporate America: Organizational Structure as the Antidote*”, in *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 69, Issue 3, Society for the Advancement of Management, (Gale Group), page 15

Huitt, W., (2004). Maslow's hierarchy of needs. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved April 5, 2009 from, <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/regsys/maslow.html>

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

International Encyclopedia of Justice Studies [online encyclopedia] (n.d.). *Deterrence Theory*. Retrieved September 10, 2008 from IEJS website: [http://www.iejs.com/Survey\\_of\\_CJ/CH03.htm](http://www.iejs.com/Survey_of_CJ/CH03.htm)

Johnson, L.; Phillips B., (2003), "*Absolute Honesty: Building a Corporate Culture that Values Straight Talk and Rewards Integrity*", AMACOM, (New York), pages 180-183

Katz, K., & Kahn, R. (1967). "*The social psychology of organizations*". Wiley & Sons, (New York), pages 1-15

Koniak, S. P., (2003), "*Corporate Fraud: See, Lawyers*", in *The Harvard Journal of Law & Public Policy*, Vol. 26, Issue 1, Harvard Society for Law and Public Policy, Gale Group, pages 198-201

Konrad, R. (2002). Harsh spotlight for new WorldCom chief. *Cnet News*. Retrieved April 12, 2010, from <http://news.cnet.com/2100-1033-939651.html>

Lifton, R.J. (1961). *Thought reform and the Psychology of Totalism: A Study of Brainwashing in China*, London, Gollancz.

Marnet, O., (2005), "*Behavior and Rationality in Corporate Governance*", in *Journal of Economic Issues*, Vol. 39, Issue 3, Association of Evolutionary Economics, (Gale Group), page 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, Issue 1, (Gale Group), page 30

McLean, B., & Elkind, P. (2003). *The Smartest Guys in the Room*. New York, New York: Penguin Publishing.

McKendall, M., DeMarr, B., & Jones-Ridders, C. (2002, ), "*Ethical compliance programs and corporate illegality; testing the assumptions of the corporate sentencing guidelines*", *Journal of Business Ethics*, Vol. 37, Issue 4, 367.

Moore, J. (1992), "*Corporate culpability under the federal sentencing guidelines*". *Arizona Law Review*, 34.

Norwood, G. (1999). Maslow's hierarchy of needs. *The Truth Vectors* (Part I). Retrieved May 2002, from <http://www.deepermind.com/20maslow.htm>

Pavlos, Andrew, J., (1982), *The Cult Experience*, Greenwood Press, (Westport CT), page 4

Piquero, N., & Piquero, A. (2006), "*Control balance and exploitative corporate crime*", *Criminology*, Vol. 44 Issue 2, 397-430.

Piquero, N., Exum, L., & Simpson, S. (2005). Integrating the desires for control and rotational choice in the corporate crime context. *Justice Quarterly*, 22, 252-280.



Quinones, Sam, (2008), "*Slain man tried to leave his gang past, family says*", in Los Angeles Times, February 25, 2008, <http://articles.latimes.com/2008/feb/25/local/me-salas25>

Reference for Business. (n.d.). *Ken Lay 1942-*. Retrieved August 19, 2007, from Reference for Business website: <http://www.referenceforbusiness.com/biography/F-L/Lay-Ken-1942.html>

Rey, J., (2002), "*Lessons Learned from Enron. Say "No" to "Yes-Men"*", in About.Com: Management, September 19, 2002, <http://management.about.com/cs/generalmanagement/a/Enron091902.htm>

Richardson, James, T., (1993), "*Definitions of Cult: From the Sociological-Technical to Popular-Negative*", in Review of Religious Research, Vol. 34, Issue 4, page 351

Ross, D.; Benson, J., (1995), "*Cultural Change in Ethical Redemption: A Corporate Case Study*", in The Journal of Business Communication, Vol. 32, Issue 4, Association for Business Communication, (Gale Group), page 346

Schlegel, K.; Weisburd, David, (1992), *White-Collar Crime Reconsidered*, Northeastern

Smith, H. & Schaffer, M. (Writer), & Schaffer, M. (Director). (2006). *Bigger Than Enron* [Video recording]. Schaffer, M. (Producer), *Frontline*. Boston, MA: PBS.

Sutherland, E.H. , (1949), *'White Collar Crime'*, New York: Holt Rinehart and Winston

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

Terrien, E., (2005), "*The Corporate Cult: How Corporations Gain Commitment at the Expense of American Families*", paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, August 12, 2005, pages 3-6, [http://www.allacademic.com/meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/0/2/1/1/6/pages21169/p21169-2.php](http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/0/2/1/1/6/pages21169/p21169-2.php)

Traub, S., & Little, C. (1975). *Theories of Deviance*. Peacock Publishers, (Itasca, IL).

Tittle, C. (1995), *Control Balance Theory*, Boulder, CO: Westview

Tittle, C. (2004), *Refining control balance theory*, *Theoretical Criminology* 8:295-428

Ungar, M. T., (2002), "*The Myth of Peer Pressure, Adolescence*", Vol. 35, Issue 137, (Gale Group), pages 167, 170-173

Velasquez, M. (2003), "*Debunking corporate moral responsibility*", *Business Ethics Quarterly*. Vol. 13, Issue 4

Vu, Kim T., (2006), "*Conscripting Attorneys to Battle Corporate Fraud Without Shield or Armor? Reconsidering Retaliatory Discharge in Light of Sarbanes-Oxley*", in *Michigan Law Review* Vol. 105, Issue 209, pages 233-236 <http://www.michiganlawreview.org/archive/105/1/vu.pdf>

Wang, A., (1994), “*Pride and Prejudice in High School Gang Members*”, in *Adolescence* Vol. 29, Issue 114, (Gale Group), page 280

William, C.F., (1995), *Values, Nature and Culture in the American Corporation*, (Oxford University Press), page 83

Weinstein, Bob, (2000), “Watch Out! You may be working for a corporate cult”, TechRepublic, March 8, 2000, retrieved April 12, 2010 [http://articles.techrepublic.com.com/5100-10878\\_11-1061558.html](http://articles.techrepublic.com.com/5100-10878_11-1061558.html)

Wetherell, M. (1996). *Identities Group and Social Issues*. Sage Publications (London).

Zellner, Wendy, (2002), “*The Deadly Sins of Enron*”, in *Business Week*, October 14, 2002, [http://www.businessweek.com/magazine/content/02\\_41/b3803036.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/02_41/b3803036.htm)

### **Sites Web**

<http://www.incscid.org/abstract-lalison3.html> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.umsl.edu/~keelr/200/ratchoc.html> (recherché le 12 avril 2010)

<http://sitemason.vanderbilt.edu/files/1/13Bguk/socon.pdf> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.newswise.com/articles/view/33354/> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.hillconsultinggroup.org/assets/pdfs/articles/8-symptoms-group-think.pdf> (recherché le 12 avril 2010)

<http://feinstein.senate.gov/04Speeches/enrontapes.htm> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.forbes.com/2002/07/25/accountingtracker.html> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.msnbc.msn.com/id/3721909/> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.time.com/time/business/article/0,8599,266287,00.html> (recherché le 12 avril 2010)

<http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/regulation/etc/synopsis.html> (recherché le 12 avril 2010)

---

i <http://www.incscid.org/abstract-lalison3.html>

ii Lawrence Kohlberg, dans sa dissertation 1958, a établi les étapes conventionnelles pré-conventionnelles, conventionnelles et d'étapes du développement moral.

iii Des perspectives relativistes considèrent plus d'un côté à une situation, pèsent des options

iv Les techniques psychologiques employées par le Chinois à l'effet change dans les idées politiques et le concept de soi.

v La pensée de groupe est un phenoménom social dans lequel les membres d'un groupe ne soulèvent pas des objectifs dans les efforts de maintenir la cohésion sociale

- 
- vi Le choix, dans toutes autres conditions égales, sera orienté sur la maximisation du plaisir individuel, (6) le choix peut être commandé par la perception et l'arrangement de la douleur ou de la punition potentielle qui suivront un acte jugé pour être en violation du bon social, le contrat social, <http://www.umsl.edu/~keelr/200/ratchoc.html>
- vii Les gens s'engageront dans des activités criminelles et déviantes s'ils ne craignent pas l'appréhension et la punition. <http://www.umsl.edu/~keelr/200/ratchoc.html>
- viii Il propose que cela l'exploitation du processus de la socialisation et de l'étude sociale établisse le sang-froid et réduise l'inclination de se livrer au comportement identifié comme antisocial. Il a été dérivé des théories fonctionnalistes de crime et Ivan Nye (1958) a proposé qu'il y ait quatre types de commande :
- Direct: par quelle punition est menacée ou appliquée pour le comportement injustifié, et la conformité est récompensée par les parents, le famille, et les chiffres d'autorité.
  - Interne : par ce qu'une jeunesse s'abstient à la délinquance par la conscience ou le superego.
  - Indirect : par l'identification avec ceux qui influencent le comportement, dites parce que son acte contrevenant pourrait causer la douleur et la déception aux parents et d'autres avec qui lui ou elle a des relations proches.
  - Commandez par la satisfaction des besoins, c'est-à-dire si tout un individuel ; les besoins de l'individu sont satisfaits, là ne sont aucun point dans l'activityhttp criminel : /en.wikipedia.org/wiki/Social\_control\_theory. «Théories de commande sociales d'attribut de crime et de délinquance, à la panne, ou à l'absence de ceux liens de social ou procédés de socialisation qui sont présumés à la conduite respectueuse des lois d'enoucrage.» (<http://sitemason.vanderbilt.edu/files/l/13Buk/soccon.pdf> )
- ix <http://www.newswise.com/articles/view/33354/>
- x <http://www.hillconsultinggroup.org/assets/pdfs/articles/8-symptoms-group-think.pdf>
- xi Un phénomène psychologique qui se rapporte au sentiments de malaise à l'anomalie entre ce que vous savez déjà ou croyez et la nouvelle information ou interprétation (Atheron, 2005, P. 1).
- xii Rapport du sénateur Dianne Feinstein, de disque congressionnel des Etats-Unis, de démarches et de discussions du 108th congrès, deuxième session, vol. 150, <http://feinstein.senate.gov/04Speeches/enrontapes.htm>
- xiii <http://www.forbes.com/2002/07/25/accountingtracker.html>
- xiv <http://www.msnbc.msn.com/id/3721909/>
- xv <http://www.time.com/time/business/article/0,8599,266287,00.html>
- xvi <http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/regulation/etc/synopsis.html>