

Annexes

1. Questionnaire

1.1.Mise en contexte

Vous êtes employé dans la banque mondiale Aestimo dont le siège se trouve à Bruxelles. Comptant 250 000 employés et 35 millions de clients, la banque fait partie du top 10 mondial. Elle travaille aussi bien avec des particuliers que des instances publiques et privées.

Vous travaillez au siège de celle-ci depuis douze ans en tant que banquier. Aujourd'hui, vous partagez votre bureau avec une dizaine de collègues. Votre tâche consiste à ouvrir des comptes en banques et à gérer des transactions aussi bien nationales qu'internationales.

Les règles par rapport à la sécurité bancaire sont assez strictes et chaque employé, lors de la signature de son contrat, s'engage à respecter ces règles. Par exemple, lorsqu'un employé remarque une anomalie ou a des doutes quant à la légalité d'une transaction bancaire, il se doit de la signaler à son supérieur. De plus, la banque a mis au point un système d'alerte interne permettant aux employés de rapporter anonymement une infraction observée à un département interne qui traitera le problème de manière indépendante.

1.2. (In)Justice organisationnelle

(1) Justice organisationnelle	<p>Vous vous sentez aussi bien au sein d'Aestimo qu'à vos débuts. En effet, votre salaire a suivi votre prise de responsabilité.</p> <p>Les possibilités d'accès à des formations et la sécurité d'emploi sont toujours bonnes.</p> <p>De plus, votre prime a été augmentée cette année. Vous méritez cette augmentation, votre travail est donc estimé à sa juste valeur.</p>
(2) Injustice organisationnelle	<p>Vous vous sentez moins bien au sein d'Aestimo qu'à vos débuts. En effet, votre salaire n'a pas suivi votre prise de responsabilité.</p> <p>Les possibilités d'accès à des formations et la sécurité d'emploi ne sont plus aussi bonnes</p> <p>De plus, votre prime n'a pas été augmentée cette année. Vous méritez cette augmentation, votre travail n'est donc pas estimé à sa juste valeur.</p>

1.3. Injustice d'un tiers

Vous observez votre manager direct (N+1) beaucoup plus stressé qu'à son habitude, il travaille plus tard le soir et ne participe plus aux discussions de bureau. Ce comportement vous semble suspect et, en vous renseignant, vous apprenez que votre manager direct est impliqué dans des transactions financières frauduleuses.

En effet, celui-ci détourne l'argent d'un de ses clients. Au cours de l'année précédente, un de ses clients est décédé et il en a profité pour modifier son adresse et la remplacer par une fausse adresse, toujours au même nom de famille. De cette manière, il a pu obtenir une nouvelle carte bancaire et ainsi retirer de l'argent aux distributeurs. Grâce à ce stratagème, il a pu détourner 100 euros à cette personne sans que cela se remarque.

(1) Grande importance perçue du méfait	Grâce à ce stratagème, il a pu détourner 100 euros à cette personne sans que cela se remarque.
(2) Petite importance perçue du méfait	Grâce à ce stratagème, il a pu détourner 100 000 euros à cette personne sans que cela se remarque.

Vous possédez assez de preuves et vous êtes donc certains qu'il est impliqué. Votre première réaction est de lui faire part de vos découvertes et de le questionner. Malgré cela, il ne vous écoute pas et vous incite à vous mêler de vos affaires.

1.4. Vérification de manipulation

1.4.1. Perception de (In)Justice organisationnelle

	Pas du tout d'accord						Tout à fait d'accord
Dans l'ensemble, Aestimo traite ses employés équitablement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.4.2. Importance perçue de l'injustice

En tant qu'employé chez Aestimo, comment qualifieriez-vous cette problématique de détournement d'argent ?

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extrêmement importante

1.4.3. Importance des manipulations

Le traitement (in)juste de l'organisation (1)	▼ Pas du tout important (1) ... Extrêmement important (5)
L'ampleur de la fraude (2)	▼ Pas du tout important (1) ... Extrêmement important (5)

1.4.4. Niveau moral

	En désaccord	Plutôt en désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord
Je me sens triste quand je vois les autres être traités injustement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cela me dérange quand je vois que les autres ne sont pas traités équitablement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis attristé par les injustices faites aux autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis préoccupé par l'injustice faite aux autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Manipulation SPSS

2.1.Statistiques descriptives démographiques

Genre					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Un homme	81	31,8	47,6	47,6
	Une femme	89	34,9	52,4	100,0
	Total	170	66,7	100,0	
Total		255	100,0		

Âge					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	</=20ans	4	1,6	2,4	2,4
]20 à 30 ans]	96	37,6	56,8	59,2
]30 à 40 ans]	23	9,0	13,6	72,8
]40 à 50 ans]	15	5,9	8,9	81,7
]50 à 60 ans]	26	10,2	15,4	97,0
	> 60 ans	5	2,0	3,0	100,0
	Total	169	66,3	100,0	
Manquant	Système	86	33,7		
Total		255	100,0		

Expérience Professionnelle					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	,00	50	19,6	29,6	29,6
	1-2 ans	25	9,8	14,8	44,4
	3-4 ans	9	3,5	5,3	49,7
	5-10 ans	19	7,5	11,2	60,9
	>10 ans	66	25,9	39,1	100,0
	Total	169	66,3	100,0	
Manquant	Système	86	33,7		
Total		255	100,0		

Diplome					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Primaire (CEB)	1	,4	,6	,6
	Secondaire 3ème degré (CESS)	18	7,1	10,8	11,4
	Bachelier	53	20,8	31,9	43,4
	Master ou plus	94	36,9	56,6	100,0
	Total	166	65,1	100,0	
Manquant	Système	89	34,9		
Total		255	100,0		

2.2.Vérification de manipulation

2.2.1. Validité item de perception de justice organisationnelle (J1)

Statistiques descriptives				
Variable dépendante: J1				
JO	NI	Moyenne	Ecart type	N
0	0	3,73	1,141	41
	1	3,28	1,623	43
	Total	3,50	1,418	84
1	0	4,98	1,491	50
	1	5,38	1,585	45
	Total	5,17	1,541	95
Total	0	4,42	1,476	91
	1	4,35	1,912	88
	Total	4,39	1,700	179

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

J1 : « Dans l'ensemble, Aestimo traite ses employés équitablement »

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: J1

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	132,145 ^a	3	44,048	20,166	,000	,257
Constante	3356,765	1	3356,765	1536,748	,000	,898
JO	124,654	1	124,654	57,067	,000	,246
NI	,033	1	,033	,015	,902	,000
JO * NI	8,047	1	8,047	3,684	,057	,021
Erreur	382,258	175	2,184			
Total	3957,000	179				
Total corrigé	514,402	178				

a. R-deux = ,257 (R-deux ajusté = ,244)

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

J1 : « Dans l'ensemble, Aestimo traite ses employés équitablement »

JO				
Variable dépendante: J1				
JO	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 %	
			Borne inférieure	Borne supérieure
0	3,505	,161	3,187	3,824
1	5,179	,152	4,879	5,479

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

J1 : « Dans l'ensemble, Aestimo traite ses employés équitablement »

NI*JO					
Variable dépendante: J1					
NI	JO	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 %	
				Borne inférieure	Borne supérieure
0	0	3,505	,161	3,187	3,824
	1	5,179	,152	4,879	5,479
1	0	4,980	,209	4,567	5,393
	1	5,378	,220	4,943	5,813

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

J1 : « Dans l'ensemble, Aestimo traite ses employés équitablement »

NI				
Variable dépendante: J1				
NI	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 %	
			Borne inférieure	Borne supérieure
0	4,356	,156	4,049	4,663
1	4,328	,158	4,017	4,639

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

J1 : « Dans l'ensemble, Aestimo traite ses employés équitablement »

-

2.2.2. Validité item d'importance perçue de l'ampleur de la fraude(F1)

Statistiques descriptives				
Variable dépendante : F1				
NI	JO	Moyenne	Ecart type	N
0	0	5,78	1,458	41
	1	5,76	1,578	41
	Total	5,77	1,510	82
1	0	6,58	,675	40
	1	6,19	1,347	48
	Total	6,36	1,106	88
Total	0	6,17	1,202	81
	1	5,99	1,465	89
	Total	6,08	1,346	170

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

F1 : « En tant qu'employé chez Aestimo, comment qualifieriez-vous cette problématique de détournement d'argent :Pas Importante-Extrêmement importante »

JO				
Variable dépendante: F1				
JO	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 %	
			Borne inférieure	Borne supérieure
0	6,178	,146	5,889	6,467
1	5,972	,140	5,695	6,248

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

F1 : « En tant qu'employé chez Aestimo, comment qualifieriez-vous cette problématique de détournement d'argent : Pas Importante-Extrêmement importante »

NI				
Variable dépendante: F1				
NI	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 %	
			Borne inférieure	Borne supérieure
0	6,381	,141	6,103	6,659
1	5,768	,145	5,481	6,055

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

F1 : « En tant qu'employé chez Aestimo, comment qualifieriez-vous cette problématique de détournement d'argent : Pas Importante-Extrêmement importante »

JO * NI					
Variable dépendante: F1					
JO	NI	Moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 %	
				Borne inférieure	Borne supérieure
0	0	6,575	,208	6,164	6,986
	1	5,780	,206	5,375	6,186
1	0	6,188	,190	5,812	6,563
	1	5,756	,206	5,350	6,162

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

NI : ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

F1 : « En tant qu'employé chez Aestimo, comment qualifieriez-vous cette problématique de détournement d'argent : Pas Importante-Extrêmement importante »

2.3.Échelle de sensibilité aux injustices faites à autrui

2.3.1. Fiabilité

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,786	,794	4

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
MO1	4,43	,708	166
MO2	4,36	,882	166
MO3	4,40	,696	166
MO4	4,34	,799	166

Matrice de corrélation inter-éléments				
	MO1	MO2	MO3	MO4
MO1	1,000	,479	,644	,446
MO2	,479	1,000	,413	,442
MO3	,644	,413	1,000	,523
MO4	,446	,442	,523	1,000

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
MO1	13,11	3,612	,646	,474	,711
MO2	13,17	3,345	,536	,297	,772
MO3	13,13	3,643	,648	,486	,710
MO4	13,19	3,502	,571	,340	,745

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
17,54	5,850	2,419	4

2.3.2. Analyse factorielle des composantes

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	Analyse N
MO1	4,43	,708	166
MO2	4,36	,882	166
MO3	4,40	,696	166
MO4	4,34	,799	166

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,747
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-carré approx.	201,260
	ddl	6
	Signification	,000

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	2,479	61,975	61,975	2,479	61,975	61,975
2	,621	15,529	77,504			
3	,567	14,179	91,683			
4	,333	8,317	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Matrice de corrélation					
		MO1	MO2	MO3	MO4
Corrélation	MO1	1,000	,479	,644	,446
	MO2	,479	1,000	,413	,442
	MO3	,644	,413	1,000	,523
	MO4	,446	,442	,523	1,000

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
MO1	1,000	,683
MO2	1,000	,528
MO3	1,000	,691
MO4	1,000	,578

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Matrice des coefficients des composantes	
	Composante
	1
MO1	,333
MO2	,293
MO3	,335
MO4	,307

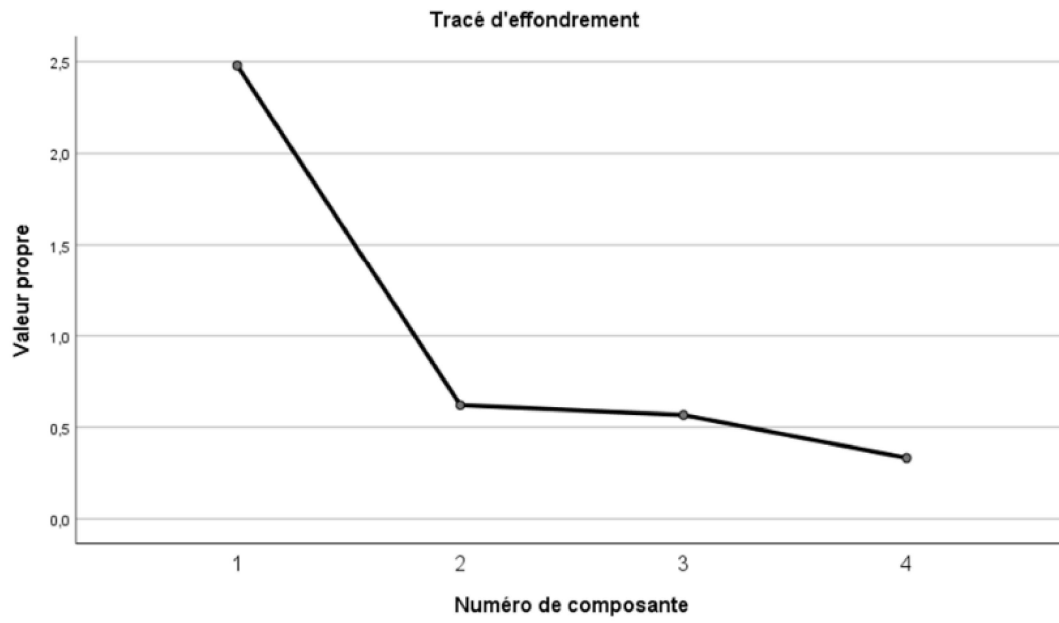
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.
Scores des composantes.

Matrice des composantes ^a	
	Composante
	1
MO3	,831
MO1	,826
MO4	,760
MO2	,727

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.
a. 1 composantes extraites.

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
MO1	1,000	,683
MO2	1,000	,528
MO3	1,000	,691
MO4	1,000	,578

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.



2.4. Tests chi carré : Lancement d'alerte

2.4.1. L'importance perçue d'une injustice

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Ampleur de la fraude *	175	68,6%	80	31,4%	255	100,0%
Lancement d'alerte						

Tests du khi-carré					
	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-carré de Pearson	1,263 ^a	1	,261		
Correction pour continuité ^b	,765	1	,382		
Rapport de vraisemblance	1,270	1	,260		
Test exact de Fisher				,323	,191
Association linéaire par linéaire	1,256	1	,262		
N d'observations valides	175				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 8,74.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Mesures directionnelles			
			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de Ampleur de la fraude	,085
		Dépendant de Lancement d'alerte	,085

2.4.2. La sensibilité d'un individu aux injustices faites à autrui

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
MO * Lancement d'alerte	166	65,1%	89	34,9%	255	100,0%

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)

Mesures directionnelles			
			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de MO	,063
		Dépendant de Lancement d'alerte	,063

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)

Tests du khi-carré					
	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-carré de Pearson	,660 ^a	1	,417		
Correction pour continuité ^b	,293	1	,588		
Rapport de vraisemblance	,664	1	,415		
Test exact de Fisher				,590	,295
Association linéaire par linéaire	,656	1	,418		
N d'observations valides	166				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 7,50.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)

2.4.3. L'importance perçue d'une injustice et la sensibilité d'un individu aux injustices faites à autrui

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Ampleur de la fraude * Lancement d'alerte * MO	166	65,1%	89	34,9%	255	100,0%

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)

Tests du khi-carré						
NIVEAU MORAL		Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
	Correction pour continuité ^b	,022	1	,882		
	Rapport de vraisemblance	,339	1	,560		
	Test exact de Fisher				,688	,447
	Association linéaire par linéaire	,327	1	,567		
	N d'observations valides	83				
1,00	khi-carré de Pearson	1,042 ^d	1	,307		
	Correction pour continuité ^b	,446	1	,504		
	Rapport de vraisemblance	1,061	1	,303		
	Test exact de Fisher				,483	,254
	Association linéaire par linéaire	1,030	1	,310		
	N d'observations valides	83				
Total	khi-carré de Pearson	,218 ^a	1	,641		
	Correction pour continuité ^b	,038	1	,845		
	Rapport de vraisemblance	,218	1	,641		
	Test exact de Fisher				,788	,421
	Association linéaire par linéaire	,217	1	,642		
	N d'observations valides	166				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 7,14.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

c. 2 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2,67.

d. 2 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,45.

Mesures directionnelles				
MO				Valeur
,00	Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de Ampleur de la fraude	,063
			Dépendant de Lancement d'alerte	,063
1,00	Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de Ampleur de la fraude	,112
			Dépendant de Lancement d'alerte	,112
Total	Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de Ampleur de la fraude	,036
			Dépendant de Lancement d'alerte	,036

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)

2.4.4. La perception de justice en général au sein de l'organisation

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
JO * Lcmtalrt	175	68,6%	80	31,4%	255	100,0%

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

Lcmtalrt : Lancement d'alerte

Mesures directionnelles			
			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de JO	,054
		Dépendant de Lcmtalrt	,054

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

Lcmtalrt : Lancement d'alerte

Tests du khi-carré					
	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-carré de Pearson	,512 ^a	1	,474		
Correction pour continuité ^b	,217	1	,641		
Rapport de vraisemblance	,517	1	,472		
Test exact de Fisher				,619	,322
Association linéaire par linéaire	,509	1	,476		
N d'observations valides	175				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 8,43.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Tableau croisé JO * Lcmtalrt					
			Lcmtalrt		Total
			,00	1,00	
JO	0	Effectif	7	75	82
		Effectif théorique	8,4	73,6	82,0
		% dans JO	8,5%	91,5%	100,0%
		Résidu	-1,4	1,4	
	1	Effectif	11	82	93
		Effectif théorique	9,6	83,4	93,0
		% dans JO	11,8%	88,2%	100,0%
		Résidu	1,4	-1,4	
Total		Effectif	18	157	175
		Effectif théorique	18,0	157,0	175,0
		% dans JO	10,3%	89,7%	100,0%

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)
Lcmtalrt : Lancement d'alerte

2.5. Test chi carré : Lancement d'alerte interne

2.5.1. La perception de justice en général

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
JO *	157	61,6%	98	38,4%	255	100,0%
Lancement d'alerte interne						

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

Mesures directionnelles			
			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de JO	,036
		Dépendant de Lancement d'alerte interne	,036

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

			Lancement d'alerte interne		Total
			,00	1,00	
JO ^a	0	Effectif	10	65	75
		Effectif théorique	9,1	65,9	75,0
		% dans JO ^a	13,3%	86,7%	100,0%
		Résidus standardisés	,3	-,1	
	1	Effectif	9	73	82
		Effectif théorique	9,9	72,1	82,0
		% dans JO ^a	11,0%	89,0%	100,0%
		Résidus standardisés	-,3	,1	
Total		Effectif	19	138	157
		Effectif théorique	19,0	138,0	157,0
		% dans JO ^a	12,1%	87,9%	100,0%

JO : perception de justice organisationnelle (1 = perception de justice/ 0= perception d'injustice)

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-carré de Pearson	,205 ^a	1	,651		
Correction pour continuité ^b	,043	1	,836		
Rapport de vraisemblance	,204	1	,651		
Test exact de Fisher				,807	,417
Association linéaire par linéaire	,203	1	,652		
N d'observations valides	157				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9,08.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

2.5.2. Le niveau de sensibilité d'un individu aux injustices faites aux autres

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
MO * IntExt	151	59,2%	104	40,8%	255	100,0%

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)
IntExt : Lancement d'alerte interne

Tests du khi-carré					
	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-carré de Pearson	1,742 ^a	1	,187		
Correction pour continuité ^b	1,154	1	,283		
Rapport de vraisemblance	1,757	1	,185		
Test exact de Fisher				,224	,141
Association linéaire par linéaire	1,730	1	,188		
N d'observations valides	151				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9,31.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Mesures directionnelles			
			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de MO	,107
		Dépendant de IntExt	,107

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)
IntExt : Lancement d'alerte interne

Tableau croisé MO * IntExt					
			IntExt		Total
			,00	1,00	
MO	,00	Effectif	7	70	77
		Effectif théorique	9,7	67,3	77,0
		% dans MO	9,1%	90,9%	100,0%
		Résidu	-2,7	2,7	
	1,00	Effectif	12	62	74
		Effectif théorique	9,3	64,7	74,0
		% dans MO	16,2%	83,8%	100,0%
		Résidu	2,7	-2,7	
Total		Effectif	19	132	151
		Effectif théorique	19,0	132,0	151,0
		% dans MO	12,6%	87,4%	100,0%

MO : sensibilité aux injustices faites à autrui (1= haute sensibilité/ 0= faible sensibilité)
 IntExt : Lancement d'alerte interne

2.5.3. L'importance perçue de la fraude le niveau de sensibilité d'un individu aux injustices faites aux autres

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Injustice100000euros * IntExt	157	61,6%	98	38,4%	255	100,0%

Injustice 1000 000: ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

IntExt : Lancement d'alerte interne

Mesures directionnelles

			Valeur
Données nominales / intervalle	Eta	Dépendant de	,077
		Injustice100000euros	
		Dépendant de IntExt	,077

Injustice 1000 000: ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

IntExt : Lancement d'alerte interne

Tests du khi-carré

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-carré de Pearson	,919 ^a	1	,338		
Correction pour continuité ^b	,509	1	,476		
Rapport de vraisemblance	,931	1	,335		
Test exact de Fisher				,463	,239
Association linéaire par linéaire	,913	1	,339		
N d'observations valides	157				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 8,96.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Injustice 1000 000: ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

IntExt : Lancement d'alerte interne

Tableau croisé Injustice100000euros * IntExt

			IntExt		Total
			,00	1,00	
Injustice100000euros	0	Effectif	7	67	74
		Effectif théorique	9,0	65,0	74,0
		% dans Injustice100000euros	9,5%	90,5%	100,0%
		Résidu	-2,0	2,0	
	1	Effectif	12	71	83
		Effectif théorique	10,0	73,0	83,0
		% dans Injustice100000euros	14,5%	85,5%	100,0%
		Résidu	2,0	-2,0	
Total		Effectif	19	138	157
		Effectif théorique	19,0	138,0	157,0
		% dans Injustice100000euros	12,1%	87,9%	100,0%

Injustice 1000 000: ampleur de la fraude (1= 100 000 euros / 0 = 100 euros)

IntExt : Lancement d'alerte interne