

CONSTRUCTION ET PURIFICATION D'UNE ÉCHELLE DE MESURE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : APPLICATION DU PARADIGME DE CHURCHILL.

Laïla BENRAISS
Doctorante
CEROG –IAE Aix-en-Provence

Jean-Marie PERETTI
Professeur
IAE de Corté

✉ **Laïla BENRAISS , Programme Doctoral**
IAE d'Aix-en-Provence
Clos Guiot, Bd des Camus, B.P. 33
13540 Puyricard – France.
☎ **(33) 06 16 77 07 82**
✉ **Laila.Benraiss@iae-aix.com**
✉ **Peretti@essec.fr**

Lors d'une étude sur le sentiment d'équité, nous nous sommes heurtés au problème de sa mesure. Nous avons recensé uniquement trois études qui tentent de la mesurer (Milkovich & Newman 1990 ; Tremblay 1991, Summers & Hendrix, 1991). Cette étude essaye donc de proposer une échelle ayant pour objectif la mesure du sentiment d'équité salariale en appliquant les démarches du paradigme de Churchill (1979). Ce paradigme est constitué de 8 étapes à la fin desquelles l'échelle de mesure est affinée, cohérente et applicable. Nous allons, tout d'abord, définir ce paradigme et expliquer sa démarche avant de l'appliquer pour l'établissement d'une échelle de mesure du sentiment d'équité salariale des cadres marocains.

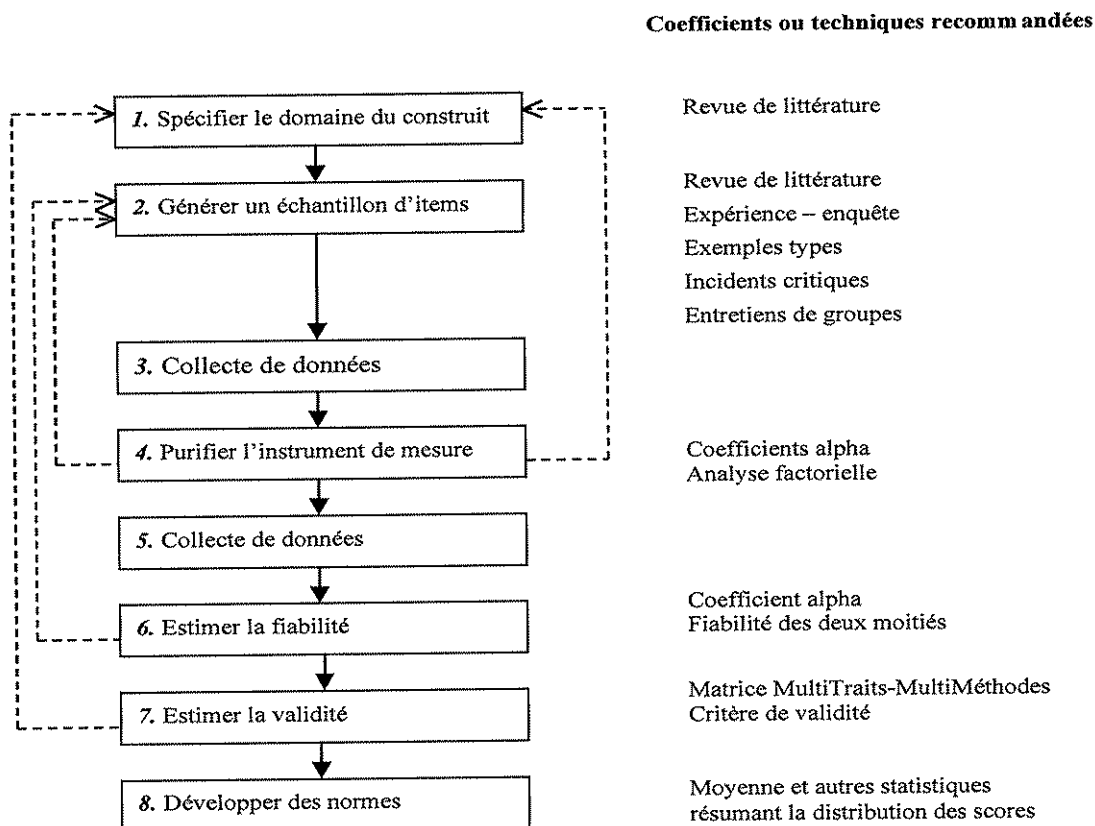
I. PARADIGME DE CHURCHILL : DÉFINITION ET PRINCIPE.

Churchill (1979) a développé une démarche d'ordre méthodologique appelée *Paradigme de Churchill*, visant à intégrer les connaissances concernant la théorie de la mesure ainsi que les techniques appropriées pour l'améliorer dans une procédure systématique. Elle permet de ce fait de construire avec rigueur des instruments de mesure de type questionnaires à échelles multiples.

Cette démarche, très souvent utilisée par les chercheurs en Marketing, (Amine, 1993 ; Bearden & al., 1999 ; D'Astous et al., 1989 ; Evrard et al., 2000 ; Kapferer et al., 1986 ; Parasuraman et al., 1990 ; Perrien et al. 1984 ; Peter 1981), peut être considérée comme une définition d'une échelle de mesure à posteriori.

Figure 1

Démarche du paradigme de Churchill.

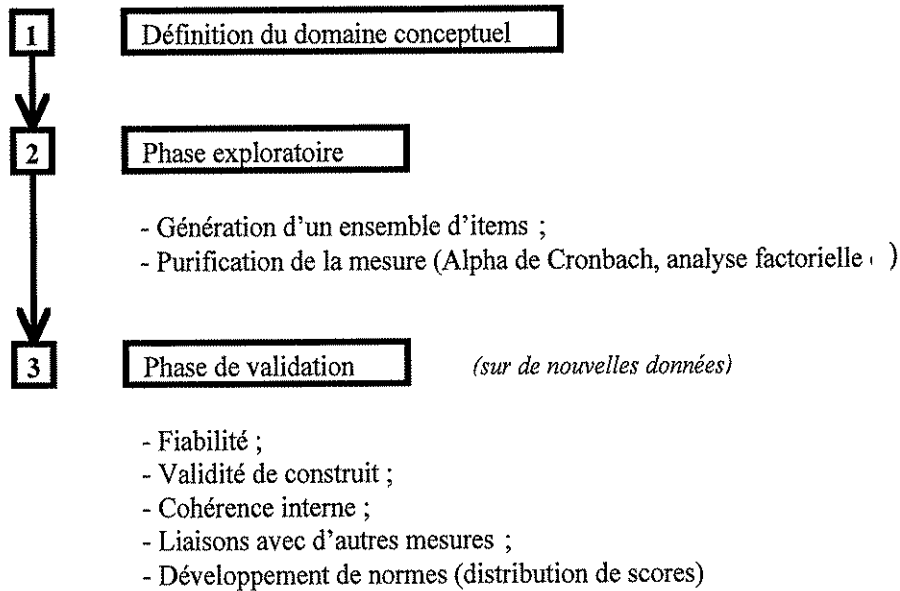


La démarche de Churchill s'applique seulement au processus de création et de développement des échelles multiples ou multi-items. Elle consiste à élaborer des échelles où plusieurs énoncés mesurent un seul indicateur.

Evrard et al. (2000) la synthétise de la façon suivante :

Figure II

Synthèse du paradigme de Churchill.



Elle s'inscrit dans la théorie de la mesure qui vise à tester la qualité des instruments de mesure tels que les échelles d'attitude que nous utilisons dans la présente communication pour mesurer le sentiment d'équité. Elle est fondée sur la vraie valeur formalisée de la manière suivante (Evrard et al. 2000, p. 287).

M	=	V	+	Es	+	Ea
Mesure Obtenue	=	Vraie Valeur	+	Erreur systématique	+	Erreur aléatoire

L'objectif assigné à un instrument de mesure tel que le questionnaire est de tendre vers l'obtention d'une mesure parfaite du phénomène étudié (vraie valeur). Cette quête s'avère difficile lorsque le domaine étudié porte sur des attitudes et des perceptions subjectives. Aussi, les différentes étapes proposées dans le paradigme de Churchill visent à réduire deux types d'erreur de mesure.

D'abord, la phase exploratoire tente de réduire l'erreur aléatoire, c'est à dire l'exposition de l'instrument aux « *aléas tels que les circonstances, l'humeur des personnes interrogées...* » (Evrard et al. 2000). Cela est possible en testant la fiabilité des échelles. Ensuite, la phase de validation essaie de réduire non seulement l'erreur aléatoire, mais aussi l'erreur systématique, ou biais, lié à la conception de l'instrument. Dans la figure II, la phase exploratoire comprend les quatre premières étapes – indiquées dans la figure I – alors que la phase de validation regroupe les quatre dernières séquences.

II. APPLICATION DU PARADIGME DE CHURCHILL.

La première étape du paradigme de Churchill est donc de définir le cadre conceptuel dans lequel se situe l'étude et les concepts de base qui lui sont inhérents.

II. 1. Spécifier le domaine du construit⁴¹ : *Théorie de l'équité : définition, principe et limites.*

L'initiative, ainsi que les premières observations empiriques sur le sentiment de l'équité reviennent surtout à Homans (1953, 1974) et Adams (1963, 1965) qui ont pris des situations de travail comme cadre d'observation. Pour Homans (1974), il n'existe pas de critère absolu permettant à un acteur de décider de la justice ou de l'injustice « en soi » du traitement qui lui est réservé. C'est toujours en se comparant « *aux autres* » qu'on éprouve de l'injustice.

La théorie de l'équité stipule qu'une personne compare ses contributions et ses rétributions à celles d'une autre personne considérée comme point de repère (Adams, 1963). Un état d'inéquité existe au moment où quelqu'un perçoit que le ratio de ses contributions et de ses rétributions n'est pas égal à celui de la personne à laquelle il se compare (Adams, 1984 ; Francès, 1981). L'inégalité entre ces rapports peut être négative, le sujet perçoit un sous-paiement et de là éprouve un sentiment d'inéquité, de frustration comparative et une insatisfaction quant à son salaire. Si elle est positive, le sujet se sent surpayé et tend à être insatisfait par cette forme inverse d'inéquité génératrice d'inquiétude et d'insécurité (Thériault, 1983). Quelle soit positive ou négative l'inéquité pousse l'individu à chercher un moyen de la réduire. Parmi les moyens dont il dispose il peut :

- modifier ses contributions ou ses rétributions ;
- quitter la situation qui provoque cet état de tension ;
- modifier psychologiquement ses contributions ou ses rétributions ;
- modifier psychologiquement les contributions ou les rétributions de la personne à laquelle il se compare ;
- forcer l'autre à quitter la situation dans laquelle il se trouve ;
- changer de point de référence.

Toutefois, il subsiste un flou dans la notion centrale d'«équité» qui met en cause la rigueur de la théorie :

Elle ne dit rien des modalités de sélection des contributions jugées subjectivement pertinentes à l'échange, ni des facteurs ou processus susceptibles de moduler ce choix.

Elle omet aussi de tenir compte de l'ambivalence des éléments : un facteur donné (haut niveau de responsabilité au travail, par exemple) peut être considéré aussi bien comme un aspect de la rétribution que comme une partie de la contribution.

Elle postule, enfin, que les contributions sont réductibles à une même échelle métrique.

II. 2. Générer un échantillon d'items.

L'élaboration du questionnaire d'enquête correspond à la seconde étape du paradigme de Churchill (figure I). Il s'agit de générer des énoncés afin de construire le questionnaire de l'enquête servant à mesurer la perception des cadres de leur équité salariale. Cette étape fait partie de la phase exploratoire.

⁴¹ Le terme « construit » vient du fait que l'on considère les mesures comme des « constructions » élaborées à partir de concepts qui conditionnent notre représentation du monde.

Pour pouvoir générer un ensemble d'items, nous nous sommes basés, d'un côté, sur des mesures existantes appliquées par des études déjà réalisées sur le sujet (Milkovich & Newman 1990 ; Tremblay 1991 et Summers & Hendrix 1991), d'un autre côté, nous avons procédé à une étude qualitative (entretiens semi-directifs) qui nous a renseigné sur les principaux points de comparaisons auxquels se réfère notre population ainsi que sur leurs stratégies de comparaison (Benraiss & Peretti 2001).

1- Mesures de l'équité :

Etant une notion à très forte connotation subjective, le sentiment d'équité a très rarement fait l'objet de mesures. La plupart des études portant sur l'équité sont de type qualitatif. Dans une étude sur l'effet du sentiment d'équité sur le turnover volontaire et l'intention de départ (Summers & Hendrix, 1991), les répondants devaient indiquer sur une échelle de Likert de 1 à 5 comment ils jugeaient leur rémunération par rapport à 8 items : la quantité de travail, la productivité, l'ancienneté, les qualifications, les collègues de travail, les salariés de leurs entreprises qui effectuent le même travail qu'eux et enfin certaines personnes en dehors de leur entreprise.

En se basant sur la notion de référents dans la théorie de l'équité, Milkovich & Newman (1990), ainsi que Thériault (1991), ont distingué trois politiques d'équité :

L'équité interne : comparaisons avec des emplois à l'intérieur d'une même organisation : les subalternes, les collègues de travail et les employés de base.

L'équité individuelle : importance relative de certaines caractéristiques personnelles ; comparaisons avec : les exigences du travail, le rendement, les compétences et l'ancienneté.

Et l'équité externe : comparaisons avec certaines personnes à l'extérieur de l'organisation.

Tremblay (1991), dans une étude sur les formes de justice distributive, se base sur les travaux de Dornstein (1989) pour ajouter, à ces trois politiques, le concept de la justice en fonction des besoins. Il distingue ainsi entre équité et besoins. La justice basée sur les besoins est évaluée à l'aide des indicateurs « *votre situation dans le passé* » et « *vos besoins* ».

Chacun des concepts de l'équité a de l'importance. Des recherches, notamment celles de Dornstein (1989) et de Summers & DeNisi (1990), ont mis l'accent sur le rôle prépondérant des référents dans l'évaluation de la justice salariale et la satisfaction du salaire. Toutes les recherches sur l'équité ont conclu à l'inexistence d'un référent universel ou unique en matière de jugement, les individus établissent leur perception d'équité sur plus d'un référent et les réactions varient suivant les différentes perceptions (Hills, 1980 ; Ronen, 1986). C'est dans cette approche que nous avons réalisé une étude qualitative qui nous a permis de comprendre les stratégies de comparaison et le choix des référents des cadres marocains.

2- Etude qualitative :

L'enquête a été réalisée dans quatre entreprises situées à Marrakech (Maroc), trois d'entre elles sont de type industriel privé de taille moyenne, la quatrième est un Office appartenant au secteur public. Notre échantillon fut de 40 cadres contactés et interrogés sur leur lieu de travail. L'âge moyen étant de 38 ans, et leur ancienneté supérieure à 5 ans⁴².

Le tableau suivant nous renseigne sur la répartition de l'échantillon par secteur, sexe et âge.

⁴² Sont uniquement présentés les principaux résultats de l'étude qualitative. cf., Benraiss & Peretti 2001.

Tableau I

Répartition des sujets interrogés par secteur, par sexe et par âge.

		Tranches d'âge			Total
		30-40	41-50	> 50 ans	
Office Public	Femme	0	0	3	3
	Homme	4	4	4	
Entrep. Privées	Femme	5	3	1	9
	Homme	5	4	7	
Total		14	11	15	40

Le choix d'une population formée uniquement de cadres a été guidé par le souci de remédier aux différents biais que peut poser la traduction des entretiens. En effet, le statut cadre requiert un minimum de formation et donc une aptitude à maîtriser la langue française.

3- Exploitation des données qualitatives : l'analyse de contenu thématique.

Nous avons opté pour une méthode d'analyse catégorielle thématique, une des méthodes d'analyse de contenu, utilisant comme support les entretiens réalisés. Selon Bardin (1980), « l'analyse de contenu est un ensemble de techniques d'analyse des communications visant, par des procédures systématiques et objectives de description des messages, à obtenir des indicateurs permettant l'inférence de connaissances relatives aux conditions de production/réception de ces messages ». Il existe de nombreux types d'analyse de contenu. On a le plus souvent recours en sciences de gestion, à des analyses catégorielles thématiques, où le thème est l'unité de découpage, de codage puis d'analyse (Palmero, 1997). C'est la méthode que nous avons retenue car elle s'applique à l'objectif de cette phase qualitative : faire ressortir les thèmes jugés pertinents.

L'analyse des données recueillies auprès des cadres des quatre entreprises apporte d'importantes précisions au sujet des points de comparaison et des caractéristiques individuelles reliées à leur choix (Benraïss & Peretti 2001).

Tableau II

Principaux points de comparaison des cadres.

Points de comparaison	Nombre	Fréquence %
Autres personnes à l'intérieur de l'organisation	7	17.5
Autres personnes à l'extérieur de l'organisation	5	12.5
Passé professionnel (ancienneté)	9	22.5
Besoins de l'individu	6	15
Compétences / qualifications	10	25
Situation idéale (telle que perçue par le cadre)	3	07.5
Total	40	100 %

A première vue, il ressort de ce tableau que la notion d'individu invoquée par Adams, bien que pertinente, semble avoir une portée limitée. Ce constat a déjà été fait par Milkovich & Newman (1990), Thériault (1991) ainsi que Tremblay (1991), les points de comparaison ne sont pas uniquement d'autres personnes travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation. D'autres critères, d'ordre individuel, peuvent constituer des normes. L'ancienneté, les compétences, les qualifications ainsi que les besoins de l'employé semblent être des points de référence importants.

4- Elaboration du questionnaire :

A la lumière de cette étude qualitative, nous avons généré un ensemble d'items (30 items). Nous demandons au cadre de comparer tour à tour sa rémunération fixe, variable, le niveau de ses avantages divers, le mode de gestion de sa rémunération et enfin sa rémunération globale⁴³ par rapport aux différents référents cités ci-dessus, à savoir : d'autres personnes à l'extérieur de l'entreprise (équité externe) ; d'autres personnes à l'intérieur de l'entreprise (équité interne), ancienneté, besoins, compétences et qualifications (équité individuelle)⁴⁴. Ainsi, le répondant nous fait part de son jugement sur chaque dimension de sa rémunération en se comparant à l'intérieur, à l'extérieur et même par rapport aux critères individuels relevés par l'étude qualitative. Les réponses sont étalées sur une échelle de Likert à 5 points.

Cette technique de construction d'échelles d'attitudes est plus maniable que les autres techniques mises au point pour des raisons de cohérence et de durée du questionnaire. Chaque énoncé fournit une information sur l'attitude du sujet. C'est l'accumulation des informations qui permet de caractériser la position du sujet sur l'échelle.

Pour chaque item, une échelle d'estimation (rating scale) est proposée, très souvent il s'agit d'une échelle d'accord :

- 1 Tout à fait en désaccord
- 2 Plutôt en désaccord
- 3 Ni d'accord ni pas d'accord
- 4 Plutôt d'accord
- 5 Tout à fait d'accord

Nous avons utilisé des modalités de réponse de type Likert sous forme d'échelons plus appropriés au thème de l'équité :

- 1 Tout à fait inéquitable
- 2 Plutôt inéquitable
- 3 Ni équitable ni inéquitable
- 4 Plutôt équitable
- 5 Tout à fait équitable

II. 3. Collecte de données.

Une fois le concept défini et les items établis, nous arrivons à la troisième étape du paradigme de Churchill : la collecte des données pour effectuer un prétest de l'échelle retenue.

Nous avons procédé à la collecte des données auprès d'une population de 108 cadres marocains. Nous avons adopté comme définition de cadre tous « ... ceux qui avaient des responsabilités de supervision ou qui avaient une autorité fonctionnelle au sein de l'organisation et qui étaient reconnus comme tels par leur organisation » (Tremblay, 1991).

⁴³ Les cinq dimensions de la rémunération qui font l'objet de comparaison ont été repérées lors d'une étude menée dans le cadre de notre recherche doctorale.

⁴⁴ Nous avons adopté les appellations de Milkovich & Newman (1990) et Thériault (1991), cités plus haut, qui ont distingué trois politiques d'équité : interne ; externe et individuelle.

II. 4. Purification de l'instrument de mesure.

Comme nous l'avons précisé plus haut, l'échelle est administrée sous forme d'une échelle de Likert à cinq positions. Chaque item de l'échelle ne peut prendre que cinq valeurs. Il est donc difficile de considérer que ces variables varient de $-\infty$ à $+\infty$. Nous devons donc considérer cette échelle de mesure comme une échelle ordinale. Cependant, les outils statistiques métriques sont plus riches que leurs homologues non métriques. Afin de profiter au maximum des qualités respectives des différents outils statistiques, nous allons admettre que l'échelle de Likert à 5 positions a des propriétés spécifiques aux échelles d'intervalle. Nous pouvons ainsi utiliser les statistiques descriptives habituelles, les matrices de corrélations, le coefficient alpha de Cronbach et l'analyse en composantes principales. Cette dernière analyse nous permettra de confirmer et valider les premiers résultats obtenus lors de l'analyse métrique.

Cohérence interne de l'échelle : L' α de Cronbach :

Nous avons exécuté les analyses nécessaires à la purification d'une échelle de mesure à savoir en premier lieu l'alpha de Cronbach qui est un indicateur permettant de mesurer la fiabilité des différentes questions censées mesurer un phénomène. Les observations comprenant des valeurs manquantes ont été supprimées. Nous n'avons donc pu traiter que les résultats récoltés sur 98 individus au lieu des 108 de départ. Soit un taux réel d'exploitation des données de 90.74%.

Figure III

Résultats de l'analyse SPSS

Reliability Coefficients

N of Cases = 98,0 N of Items = 35

Alpha = ,8527

Nous avons calculé, d'une part, la corrélation de chaque item avec le score global (somme des items), comme le montre les calculs ci-dessus, l'alpha de Cronbach est de 0,8527. Nous pouvons dire que la cohérence de cette échelle de mesure de l'équité est satisfaisante puisqu'un coefficient α entre 0,60 et 0,70 est acceptable (Evrard et *al.*, 2000).

D'autre part, le logiciel SPSS nous propose d'autres analyses pour affiner la validité interne et la cohérence des items. En effet, en supprimant les items l'un après l'autre on obtient un alpha de Cronbach pour chaque sous-ensemble d'items et par la suite la cohérence de l'échelle si l'item en question est supprimé. Nous avons observé que la corrélation avec le score global (somme des questions) varie entre 0,8985 et 0,9546, si nous supprimons un à un les cinq items relatifs aux besoins de l'individu. La cohérence interne est donc légèrement améliorée par la suppression de ces items. A ce stade, nous ne pouvons pas conclure à la non-pertinence des 5 items. L'analyse en composantes principales nous renseignera plus sur ce point.

Dimensionnalité de l'échelle : Analyse en Composantes Principales (ACP)

L'ACP consiste à réduire les variables initiales en un nombre limité de facteurs. Sur ces facteurs ou axes, doivent empiler les variables initiales. Le principe de résolution va être de trouver successivement un premier facteur résumant le mieux l'information contenue dans la matrice initiale, puis un second, indépendamment du premier, résumant le mieux l'information résiduelle et ainsi de suite. On obtient ainsi un certain nombre d'axes factoriels. Certaines des variables sont corrélées à deux ou même plusieurs axes avec des coefficients de corrélation différents. Pour résoudre ce problème et aider à interpréter les facteurs, il est fortement recommandé, à ce stade, d'effectuer des rotations dans l'espace factoriel de façon à augmenter la valeur des coefficients de corrélation de certaines variables en les rapprochant de l'un des axes. Dans les études marketing, l'usage veut que l'on s'assure de la restitution d'une variance minimale de l'ordre de 70 %.

Dans le cas de notre étude, la représentation à deux facteurs répond très bien à cette exigence avec 42,73% de la variance expliquée par le premier axe et 33,57% par le deuxième, soit 76,30% de la variance totale. Nous pouvons donc conclure à la bidimensionnalité de l'échelle.

Tableau III**Résultats de l'analyse en composantes principales sur l'échelle de mesure de l'équité salariale**

Composante	Valeur propre	% de la variance expliquée	% cumulé de la variance expliquée
1	5,698	42,73	42,73
2	4,655	33,57	76,30
3	0,152	5,48	81,78
4	0,073	3,79	85,57
5	0,071	2,47	88,04
6	0,057	1,73	99,80

III. RÉSULTATS ET DISCUSSION :

Au terme de l'analyse, nous avons obtenu 2 axes : sur le premier chargé 15 items et 10 sur le deuxième facteur. Les items relatifs à l'équité individuelle ont été dispersés sur les deux axes et ce malgré les itérations effectuées. En effet, sur l'axe 1, que nous avons nommé « équité interne » (42,73% de la variance) : chargent les items concernant l'équité interne, la compétence et l'ancienneté. Sur l'axe 2, nommé « équité externe » (33,57 % de la variance), s'empilent les énoncés relatifs à l'équité externe et aux qualifications.

15 parmi 20 items qui au départ étaient censés mesurer l'équité individuelle, ont été dispersés sur les deux axes interne et externe. Les 5 restants relatifs aux besoins de l'individu reportés aux cinq dimensions de la rémunération n'étaient pas représentés ni sur le premier axe ni sur le deuxième.

Ces différents constats soulèvent plusieurs questionnements.

Tout d'abord, pourquoi les items relatifs à l'ancienneté, aux compétences et aux qualifications s'empilent-ils sur les axes équité interne et externe ? Et pourquoi ce n'est pas le cas des énoncés sur les besoins ?

Ensuite, pourquoi cette répartition entre d'une part compétence et ancienneté sur l'axe de l'équité interne et qualifications sur l'équité externe ?

Une première explication demeure dans le fait que l'équité, interne ou externe, reste d'abord un sentiment et une perception individuels, car en se comparant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation les critères utilisés relèvent du subjectif et réciproquement, en rapportant les rétributions reçues de l'organisation par rapport à des critères individuels (l'ancienneté, les qualifications ou encore les compétences), la comparaison est faite par rapport à une norme physique. Autrement dit, ces différents éléments individuels constituent des critères de comparaisons et non des points de comparaisons (réfèrents).

En faisant un retour vers la littérature, nous constatons que la définition initiale donnée par Homans (1974) au concept d'équité rend bien compte de cet état : « ... *il n'existe pas de critère absolu permettant à un acteur de décider de la justice ou l'injustice 'en soi' du traitement qui lui est réservé, c'est toujours en se comparant 'aux autres' qu'on éprouve de l'injustice* ». Le sentiment d'équité ou d'inéquité découlerait de comparaison avec d'autres personnes.

Tremblay (1991) a relevé une confusion entre les deux notions d'équité et de besoins. A notre sens cette confusion découle d'un amalgame entre les deux concepts d'équité salariale et de satisfaction à l'égard de la rémunération. Cette dernière étant une notion plus générale : « *un état émotionnel qui résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail et ce qu'elle perçoit en retirer* » (Ripon, 1987). En effet, les attentes de l'individu sont construites aussi bien en fonction de ses besoins que de la norme qu'il s'est fixée et qui découle de ses multiples comparaisons. Alors que l'équité, est une notion plus restreinte qui met l'accent uniquement sur les comparaisons avec « les autres ».

Pour répondre à la deuxième question, nous avançons l'hypothèse que le cadre se compare à l'intérieur de l'organisation avec ses subalternes, ses collègues de travail mais aussi avec les employés de base, en utilisant certains critères qu'il a choisis en fonction de son degré de connaissance de leurs contributions et rétributions respectives (compétence, ancienneté). En choisissant de se comparer à l'extérieur de son organisation, le cadre n'utilisera pas les mêmes critères pour plusieurs raisons dont sa méconnaissance des personnes.

Conclusion.

Les résultats de l'analyse quantitative nous pousse à reconsidérer le concept de l'équité. Comme nous l'avons précisé, l'équité interne ou externe dépend de critères de comparaison individuels choisis par le cadre. Nous avons conclu à la *bidimensionnalité* du concept : dimension « équité interne », et « équité externe », l'équité individuelle est plutôt constituée de facteurs favorisant la comparaison à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation. Ainsi, les besoins de l'individu ne sont pas des points de comparaison physiques et donc selon la définition de Homans ne relèvent pas du sentiment d'équité.

Nous avons établi, purifié et pré-testé l'échelle de mesure de l'équité salariale. Nous arrivons ainsi à la cinquième étape du paradigme de Churchill : la collecte des données auprès d'une population différente. Ce n'est que dans le cas où ces résultats sont confirmés par les futurs tests (de cohérence, de fiabilité et de validité) que nous pourrions développer une norme.

BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, J. S. & JACOBSEN P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, pp. 19 – 25.
- ADAMS, J. S. (1962). The Relationship of Worker Productivity to Cognitive Dissonance about Wage Inequities, *Journal of Applied Psychology*, 46, pp. 161 – 164.
- ADAMS, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp 422 – 436.
- ADAMS, J. S. (1964). Wage Inequities, Productivity and work satisfaction, *Industrial relations*, 3-1, October, pp. 9 – 16.
- ADAMS, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In : L. Berkovitz (Ed.), *Advances in Experimental Psychology*. (1), pp. 267 – 300, New York, Academic Press.
- ADAMS, J. S. (1984). Etudes expérimentales en matière d'inégalités de salaires, de productivité et de qualité du travail, dans *psychologie Sociale*, S. Moscovici, Ed. PUF
- AUSTIN, W. (1977). Equity Theory and Social Comparison Process, in J. M. Suls, R. C. Miller (eds), *Social Comparison Processes*, Washington, DC, Hemisphere.
- BARDIN, L. (1980). *L'analyse de contenu* 2^{ème} éd. PUF le psychologue.
- BEARDEN, O. W. & NETEMEYER, R. G. (1999). *Handbook of Marketing Scales, Multi-Item Measures for Marketing and Consumer Behavior Research*. Second Edition, Sage Publications.
- BENRAÏSS, L. & PERETTI, J. M. (2001). L'équité: stratégies de comparaison et choix des référents. Cas des entreprises marocaines. *W.P. N° 593*, Janvier, IAE Aix-en-Provence.
- BENRAÏSS, L. ; CERDIN, J. L. ; MARBOT, E. & PERETTI, J. M. (2000). Equité, motivation et satisfaction au travail des employés, cas d'une entreprise marocaine. *W.P. N° 586*, décembre, IAE Aix-en-Provence.
- BERGER, J. ; COHEN, B. P. & ZELDITCH, M. Jr (1972). Status Characteristics and Social Interaction, *American Sociological Review*, 37, pp. 241 – 255.
- BUSSING, A., BISSELS, T., KLAUS, F. & PERRAR, M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, New York, August - Volume 52, Issue 8, pp. 999 – 1028.
- CHURCHILL, G. A. & PETER, J. P. (1984). Research Design Effects on The Reliability of Rating Scales : a Meta-Analysis, *Journal of Marketing Research*, 21, November, pp. 26 – 41.
- CHURCHILL, G. A. Jr (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs, *Journal of Marketing Research*, 16, February, pp. 64 – 73.
- CHURCHILL, G. Jr (1991). *Marketing Research, methodological Foundations*, 5e ed. New York – Dryden.
- DE VELLIS, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*, Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- DORNSTEIN, M. (1990). Fairness of pay Incentives Industrial Employees in Israel, *Personal Review*, vol. 19, n° 2, pp. 27 – 33.
- EVARD, Y ; PRAS, B. & ROUX, E. (2000). *Market, études et recherches en marketing*, Dunod.
- FESTINGER, L. (1984). Théorie des processus de comparaison sociale dans *Psychologie Sociale*, S. MOSCOVICI, Ed. PUF .
- FRANCES, R. (1981). *La satisfaction dans le travail et l'emploi*. Ed. PUF le Psychologue.
- GANGLOFF, B. (1998). Etude de terrain sur les déterminants de la satisfaction salariale, *Humanisme et Entreprise*, N° 229.
- GREENBERG, J. & COHEN, R. L. (1982). *Equity and Justice in Social Behavior*, New York, Academic Press.
- HOMANS, G. (1953). Status Among Clerical Workers, *Human Organization*, 12, pp. 5 – 10.

- HOMANS, G. (1974). *Social Behavior : Its Elementary Forms*, New York, Harcourt BRACE Jovanovich Inc. (chap. 11 : "Distributive Justice").
- IGALENS, J. & ROUSSEL, P. (1996). Etude comparative des liaisons entre rémunération, motivation et satisfaction des cadres et non cadres. *Revue de Gestion des Ressources Humaines* N° 19, septembre, pp. 19 – 35.
- IGALENS, J. & ROUSSEL, P. (1998). *Méthodes de recherche en Gestion des Ressources Humaines*, Economica.
- IGALENS, J. & ROUSSEL, P. (1999). A study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, December. pp. 1003 –1025.
- KELLERHALS, J., COENEN-HUTHER, J. & MODAK, M. (1988). *Figures de l'équité : la construction des normes de justice dans les groupes*. Ed. PUF le Psychologue.
- LAWLER, J. J. (1998). Not just for the money: an economic theory of personal motivation. *Personnel Psychology*, Durham, Autumn, Volume 51, Issue 3, pp. 740 – 744.
- MESSÉ, L. A. & WATTS, B. L. (1983). Complex Nature of the Sense of Fairness : Internal Standards and Social Comparison as Basis for Reward Evaluations, *Journal of Personality and Social psychology*, 45, pp. 84 – 93.
- MESSICK, D. M. & COOK, K. S. (1983). *Equity Theory : Psychological and Sociological Perspective*. New York, Praeger.
- PALMERO, S. (1997). Equité perçue des pratiques de GRH liées aux types de travail à temps partiel. Effets sur les attitudes et comportements au travail, *W. P. n° 486, Mai*, IAE Aix-en-Provence.
- PERETTI, J. M. & ROUSSEL, P. (2000). *Les rémunérations, politiques et pratiques pour les années 2000*. Vuibert.
- PETERSON, R. A. (1994). A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha, *Journal of Consumer Research*, 21, September, pp. 381 – 391.
- REYNAUD, B. (1993). Les théories de l'équité, fondements d'une approche cognitive du salaire d'efficience. *Revue Economique*, 44 (1), pp. 5 – 22.
- ROUSSEL, P. (1994). *Mesure de l'efficacité des rémunérations sur la motivation et la satisfaction au travail*. Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université de Toulouse I.
- ROUSSEL, P. (1996). *Rémunérations, Motivation et satisfaction au travail*. Economica.
- SANTAR, C. S. & YEONG, W. Y. (1997). Factors influencing job satisfaction of technical personnel in the U.S., Singapore and India. *Engineering Management Journal* ; Rolla ; September. pp. 15 – 21.
- SHEPELAK, N. J. & ALWIN, D. F. (1986). Beliefs about Inequality and Perceptions of Distributive Justice, *American Sociological Review*. 51, pp. 30 – 46.
- SUMMERS, T. P. & DE NISI, A. S. (1990). In Search of Adams' Other : Reexamination of Referents Used in the Evaluation of Pay, *Human Relations*, vol. 43, N° 6, pp. 497 – 511.
- SUMMERS, T. P. & HENDRIX, W. H. (1991). Modeling the role of pay equity perceptions : a field study, *Journal of Occupational Psychology*, 64.
- THERIAULT, R. (1983). *La gestion de la rémunération*. Gaëten Morin Editeur
- THERIAULT, R. (1991). *Guide Mercer sur la gestion de la rémunération : Théorie et Pratique*. Gaëten Morin Editeur.
- TREMBLAY, M. (1991). Déterminants de l'importance des diverses formes de justice distributive en rémunération. *AGRH - Cergy*, pp. 609 – 617.
- WALSTER, E. ; WALSTER, G. W. & BERSCHIED, E. (1978). *Equity. Theory and Research*, Boston, Allyn & Bacon.
- WEICK, K. (1966). The Concept of Equity in the Perception of Pay, *Administrative Science Quarterly*, II, pp. 414 – 439.

ANNEXE : liste des Items

- * ma rémunération fixe tient compte équitablement de mes performances.
- * ma rémunération variable tient compte équitablement de mes performances.
- * les avantages divers me sont attribués équitablement selon mes performances.
- * le mode de gestion de ma rémunération est équitable compte tenu de mes performances.
- * ma rémunération globale prend en compte mes performances de façon équitable.
- * ma rémunération fixe prend en compte mes qualifications de façon équitable.
- * ma rémunération variable tient compte équitablement de mes qualifications.
- * les avantages divers me sont attribués équitablement selon mes qualifications.
- * ma rémunération globale est équitable compte tenu de mes qualifications.
- * le mode de gestion de ma rémunération tient compte équitablement de mes qualifications.
- * ma rémunération fixe prend en compte mes besoins de façon équitable.
- * ma rémunération variable tient compte équitablement de mes besoins.
- * les avantages divers me sont attribués équitablement selon mes besoins.
- * ma rémunération globale est équitable compte tenu de mes besoins.
- * le mode de gestion de ma rémunération tient compte équitablement de mes besoins.
- * ma rémunération fixe prend en compte mon ancienneté de façon équitable.
- * ma rémunération variable tient compte de mon ancienneté de façon équitable.
- * les avantages divers me sont attribués équitablement selon mon ancienneté.
- * ma rémunération globale est équitable compte tenu de mon ancienneté.
- * la gestion de ma rémunération compte tenu de mon ancienneté est équitable.
- * ma rémunération fixe comparée à celle d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'extérieur de l'entreprise est équitable.
- * ma rémunération variable comparée à celle d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'extérieur de l'entreprise est équitable.
- * ma rémunération globale comparée à celle d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'extérieur de l'entreprise est équitable.
- * le niveau de mes avantages divers comparé à celui d'autres que personnes je prends comme points de repère à l'extérieur de l'entreprise est équitable.
- * le mode de gestion de ma rémunération comparé à celui d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'extérieur de l'entreprise est équitable.
- * ma rémunération fixe comparée à celle d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'intérieur de l'entreprise est équitable.
- * ma rémunération variable comparée à celle d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'intérieur de l'entreprise est équitable.
- * le niveau de mes avantages divers comparé à celui d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'intérieur de l'entreprise est équitable.
- * ma rémunération globale comparée à celle d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'intérieur de l'entreprise est équitable.
- * le mode de gestion de ma rémunération comparé à celui d'autres personnes que je prends comme points de repère à l'intérieur de l'entreprise est équitable.