

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

## CHAPITRE 2

### EXERCICE DE RÉVISION

#### QUESTIONS À CHOIX MULTIPLE

1. Les différences individuelles sont importantes, car elles \_\_\_\_\_
- a) impliquent qu'on doit se distinguer des autres.
  - b) réduisent l'importance de l'individualité.
  - c) prouvent que certains groupes culturels sont supérieurs aux autres.
  - d) aident à prédire avec plus de justesse en quelles circonstances les gens adopteront un comportement donné.

**Réponse : d**

2. La conscience de soi \_\_\_\_\_ la conscience de l'autre.
- a) est plus importante que
  - b) est moins importante que
  - c) est aussi importante que
  - d) n'est pas liée à

**Réponse : c**

3. Le sentiment de compétence est une des dimensions de \_\_\_\_\_
- a) la conscience de soi.
  - b) l'image de soi.
  - c) la présence et des soins.
  - d) l'affabilité.

**Réponse : b**

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

4. La personnalité englobe \_\_\_\_\_
- a) un ensemble de caractéristiques générales qui rendent une personne unique.
  - b) uniquement les composantes du soi déterminées par l'environnement.
  - c) uniquement les composantes du soi déterminées par l'hérédité.
  - d) la conscience de soi de la personne.

**Réponse : a**

5. Les personnes qui ont un lieu de contrôle interne puissant \_\_\_\_\_
- a) pensent que ce qui leur arrive est déterminé par des forces environnementales, tel le destin.
  - b) pensent qu'elles ont une emprise sur leur existence ou sur leur destin.
  - c) sont très extraverties.
  - d) sont moins aptes à accomplir des tâches qui nécessitent un apprentissage ou un esprit d'initiative.

**Réponse : b**

6. La personnalité proactive \_\_\_\_\_ dans les milieux de travail d'aujourd'hui.
- a) est condamnée
  - b) est absente
  - c) devient plus importante
  - d) prend moins d'importance

**Réponse : c**

7. Les employés qui ont tendance à avoir \_\_\_\_\_ sont susceptibles de suivre des directives non conformes à l'éthique sans les remettre en question.
- a) un lieu de contrôle interne puissant
  - b) une conduite machiavélique
  - c) une personnalité proactive et extravertie
  - d) une personnalité autoritaire et dogmatique

**Réponse : d**

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

8. On peut dire que les gestionnaires qui sont dynamiques et méticuleux, qui se fixent des normes de rendement élevées et qui sont stimulés par la routine ont \_\_\_\_\_
- a) une personnalité de type A.
  - b) une personnalité de type B.
  - c) un fort monitoring de soi.
  - d) un comportement peu machiavélique.

**Réponse : a**

9. Les aptitudes et les capacités \_\_\_\_\_
- a) se transforment parfois en stéréotypes.
  - b) sont d'ordre physique et intellectuel.
  - c) concernent l'intellect et la personnalité.
  - d) peuvent être de type agressif ou de type passif.

**Réponse : b**

10. Les caractéristiques sociodémographiques \_\_\_\_\_
- a) sont de très bons indicateurs permettant d'évaluer si une personne possède les compétences requises pour occuper un emploi.
  - b) témoignent des aptitudes et des capacités d'un individu.
  - c) sont des variables qui reflètent la situation sociale d'un individu et qui influent sur son devenir.
  - d) sont des aspects importants de la personnalité.

**Réponse : c**

11. Concernant les valeurs, \_\_\_\_\_
- a) les valeurs instrumentales sont plus importantes que les valeurs finales.
  - b) la congruence des valeurs semble être le facteur qui détermine la satisfaction.
  - c) il est rare que les gens aient les mêmes valeurs.
  - d) la plupart des cultures ont des valeurs communes.

**Réponse : b**

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

12. La culture sociétale correspond à \_\_\_\_\_
- a) l'ensemble des principales croyances d'une personne et son attitude générale concernant un certain nombre de sujets.
  - b) la façon dont une personne recueille de l'information et l'évalue.
  - c) la façon dont une personne est perçue par les autres pendant qu'elle interagit dans diverses situations sociales.
  - d) l'ensemble des valeurs et des façons de faire acquises par les membres d'une société.

**Réponse : d**

13. La composition démographique de la main-d'œuvre \_\_\_\_\_
- a) est restée relativement stable.
  - b) n'a aucun lien avec les pratiques de gestion.
  - c) a connu des changements très importants au cours des dernières décennies.
  - d) n'est plus une préoccupation majeure des directions d'organisations.

**Réponse : c**

14. Les entreprises qui \_\_\_\_\_ tirent pleinement profit de la diversité de leurs employés.
- a) ont appris à embaucher des salariés en misant sur leurs différences
  - b) ont appris à embaucher des salariés en dépit de leurs différences
  - c) ne se préoccupent pas des différences entre leurs salariés
  - d) ont mis en œuvre des programmes de promotion de la diversité fondés uniquement sur l'action positive

**Réponse : a**

15. Sur le plan de la diversité, la théorie de l'identité sociale laisse entendre que la simple présence de groupes divers soulève la question \_\_\_\_\_.
- a) de la stigmatisation.
  - b) du tuyau percé.

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

- c) de l'intégration.
- d) de l'identité sociale.

**Réponse : d**

## QUESTIONS À RÉPONSE BRÈVE

- 16.** Que sont les différences individuelles et quelle est leur importance pour le comportement organisationnel ?

### Réponse

Les différences individuelles désignent tout ce qui distingue les êtres humains les uns des autres sur le plan des caractéristiques personnelles. Elles sont importantes dans l'étude des comportements organisationnels dans la mesure où la catégorisation des diverses tendances comportementales et la reconnaissance des groupes auxquels les personnes (y compris soi-même) appartiennent permettent à chacun de prédire avec plus de justesse la façon dont une personne donnée se conduira et la raison pour laquelle elle agira ainsi.

- 17.** De l'hérédité ou de l'environnement, lequel joue le rôle le plus marquant dans la détermination de la personnalité ?

### Réponse

L'hérédité et l'environnement sont des facteurs aussi importants l'un que l'autre. Les recherches n'ont pas permis d'établir si l'un a plus d'influence que l'autre. D'après certaines études, leur influence serait la même, alors que d'autres études, menées auprès de jumeaux, ont établi que la variance dans l'exercice du rôle de leadership découlait de l'hérédité dans une proportion d'environ 32 %. Ce qui est incontestable, c'est que tous les êtres sont influencés à la fois par les gènes dont ils héritent et par l'environnement dans lequel ils sont élevés.

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

**18.** Quelles valeurs Meglino et ses collaborateurs ont-ils définies, et comment peut-on les associer au comportement en milieu professionnel ?

## Réponse

Meglino et ses collaborateurs ont constaté que les valeurs auxquelles les individus sont le plus couramment attachés dans leur travail sont l'accomplissement, l'entraide et l'altruisme, l'honnêteté et l'équité. Lorsque les personnes évoluant au sein d'une organisation partagent toutes les mêmes valeurs, elles tirent plus de satisfaction de leur travail. Lorsque les valeurs sont différentes, des conflits concernant les objectifs et la façon de les atteindre peuvent éclater.

**19.** Concernant la diversité et l'intégration, qu'avez-vous appris au sujet des milieux qui favorisent et soutiennent le plus la diversité ?

## Réponse

Les milieux qui soutiennent le plus la diversité sont ceux où on apprécie les différences, où on crée un climat dans lequel chaque personne se sent valorisée et acceptée, et où on reconnaît les avantages de la diversité pour le milieu de travail et le fonctionnement de l'organisation. De tels milieux favorisent l'intégration aux plus hauts niveaux de l'organisation, offrent des occasions de réseautage et de mentorat, proposent des modèles de comportement et attribuent des postes à haute visibilité à divers groupes.

## QUESTION À DÉVELOPPEMENT

**20.** La PDG de votre organisation se demande comment faire pour avoir à chaque poste l'employé qui convient le mieux, la personne qui pourra plus que toute autre améliorer le rendement général, et comment gérer efficacement un personnel comptant de plus en plus de membres issus de minorités visibles. Elle souhaite que vous rédigiez à son intention un bref rapport sur la question, comprenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre.

# COMPORTEMENT HUMAIN ET ORGANISATION

## Réponse

La PDG de votre organisation doit mettre sur pied un processus de sélection non discriminatoire qui permette de parvenir à une adéquation entre les exigences des postes – et de l’entreprise – et les diverses caractéristiques des candidats : profils sociodémographiques, aptitudes et capacités, personnalité, valeurs et attitudes. Elle pourrait, en outre, appliquer des mesures touchant la dotation en personnel, la formation et l’évaluation et visant à gérer efficacement une main-d’œuvre non traditionnelle et diversifiée.