

Ch. 1.

- CO (comportement organisationnel)
 - Étude du comportement des individus et des groupes au sein des organisations
 - Production vs satisfaction
 - Propriétaire vs employés
 - Deux grandes composantes
 - Axée sur la production
 - Axée sur la satisfaction professionnelle
- Variable indépendante vs variable dépendante
 - Le variable dépendant est ce qu'on essaie de chercher
 - Le variable indépendant est ce qu'on change pour affecter le variable dépendant
- Sondage = Portrait
 - On regarde avant et après (Changement)
- Un organisation est un groupe de personnes qui travaillent vers un objectif commun
 - Ils ont besoin des plan stratégiques pour gagner les guerres

Ch. 2.

- Conceptualiser la performance au travail
 - Comportements versus résultats
- La performance
 - Ensemble des comportements contributifs démontrés par une ou plusieurs personnes dans leur travail au cours d'une période donné
 - Des comportements/agirs des employés découlent les résultats positifs (performance) ou les résultats non productifs (contre performance)
- Complètement des tâches
- Comportement intra rôle
- Comportement routinières
 - Officiers de bord donnant les consignes de sécurité
- Comportement adaptifs
 - Officiers de bord lors d'une urgence à bord de l'appareil
- Comportement créatifs
 - Doit être novateurs mais utiles
 - Montant \$ attribué aux employés pour des suggestions qui économise de \$ à l'organisation
 - Sauver de l'électricité
- Pourquoi compléter les tâches?
 - Connaissances, compétences, et motivation
 - Il y a autant de tâches qu'il y a employées, autant d'employées qu'il y a tâches
- Citoyenneté organisationnelle
 - Contributions volontaires = initiative personnelle
 - Favorisent création d'un context de travail qui facilite l'accomplissement des tâches
 - Pas nécessairement récompensées formellement (l'argent)

- Camionneur qui aide à décharger la cargaison au point d'arrivée
- Visant un individu
 - (Altruisme, courtoisie, esprit sportif)
- Visant l'organisation dans son ensemble
 - (Civisme, exprimer des idées pour le changement, promouvoir l'organisation à l'externe)
- Valeurs familiales, éducation
- Comportements contre-productifs
 - Visant un individu
 - (Déviance politique/désavantage quelqu'un, agression interpersonnelle)
 - Visant l'organisation dans son ensemble
 - (Déviance relative à la production/ réduction d'efficacité, déviance relative à la propriété organisationnelle)
 - Insatisfaction, sentiment d'iniquités
- Performance individuelle-performance de l'unité/département-performance organisationnelle (U)

Ch. 3

- 3 choses qui influencent le comportement
 - Valeurs, personnalité et différences individuelles
- Différences individuelles
 - Caractéristiques stables (ex. Couleur du peaux, grandeur) façons de penser, d'agir et de réagir aux événements différentes
 - Résultent du vécu d'une personne et de ses prédispositions génétiques
 - Pas faciles à changer à l'âge adulte
- Éléments:
 - La conscience de soi
 - Connaissance de propres comportements, préférences, styles, hésitations, traits de personnalité
 - La conscience des autres
 - Connaissance des comportements des autres
 - L'image de soi
 - Conscience que chacun se fait de son identité sociale, physique, spirituelle et morale
 - Estime de soi
 - Opinion que chacun a de lui-même en fonction d'une auto évaluation générale
- La personnalité
 - Ensemble de trait décrivant comment un individu interagit avec son environnement
 - Liens entre l'hérédité, l'environnement, et la personnalité
- Modèle de la personnalité à cinq facteurs
 - Extraversion

- Facilité/difficulté à entrer en relation avec les autres
 - Amabilité
 - Se montrer plaisant avec les autres
 - Application
 - Personne comptable
 - Stabilité émotionnelle (that i do not clearly have)
 - neurosisme
 - Ouverture à l'expérience
 - Tolérance aux changements
- Meilleure complétion des tâches assignées
 - Application
 - Extraversion (certains)
 - Amabilité (certains)
- Plus de citoyenneté organisationnelle
 - Application
- Moins d'actes contre-productifs
 - Application
- Lieu de contrôle
 - Degré d'emprise que les gens pense avoir sur leur vie
 - Interne vs externe
 - Implications sur reactions de stress
- Monitorage de soi
 - Capacité d'adapter son comportement à l'environnement
 - Important pour postes où l'impression est primordiale
- Les valeurs
 - Principes fondamentaux servant à orienter les actions, jugements d'une personne
 - Permettent aux gens de choisir ce qu'ils veulent et comment le faire
 - Congruence des valeurs (coéquipiers, gestionnaire et employés)
- Les cultures nationales Hofstede
 - Distance hiérarchique
 - Maîtrise de l'incertitude
 - Individualisme vs collectivisme
 - Orientation masculine vs féminine
 - Orientation à long terme vs court terme
- Aptitude
 - Intelligence générale vs habiletés cognitives spécifiques
 - Intelligence vs performance
 - Intelligence vs personnalité
- Différences sociodémographiques
 - Race, culture, sexe, âge, état physique/mentale, orientation sexuelle
 - Peuvent être sources de conflits, injustice et affecter performance
- Valorisation de la diversité

- Avoir des croyances qui ne nuisent pas à l'organisation