**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion**

**Département des Sciences de Gestion**

**Année universitaire : 2022/2023**

**M2 MRH Durée : 01h30 min**

**Examen de rattrapage : comportement organisationnel**

1. Expliquez brièvement les différentes composantes de l'attitude en donnant des exemples ? **(04 points)**

**La composante cognitive:** Comporte les croyances et les opinions d’une personne vis-à-vis d’un objet ou d’une classe d’objet. (conditions antérieurs de la formation de l’attitude).

**La composante affective:** Fait référence aux sentiments ou aux états d’âme face à une personne, à un événement, à un objet.

**La composante comportementale:** Correspond à l’intention de la personne de se comporter d’une certaine manière en réaction de l’émotion qu’elle ressent.

**Exemple** : les trois composantes d’une attitude :

* Les antécédents (les croyances et valeurs) : « mon poste ne comporte pas assez de responsabilité », « les responsabilités au travail sont importantes »
* L’attitude : le sentiment, je n’aime pas ce travail ;
* La manifestation : l’intention comportementale, je vais démissionner.

1. Quels sont les différents types d'attitudes au travail ? Expliquez **(04 points)**

**La satisfaction au travail :** l’ensemble général des attitudes qu’adopte un salarié envers son emploi. Une faible satisfaction peut se traduire par une rotation du personnel, l’absentéisme et le manque de ponctualité, une mauvaise santé physique et mentale…

Les causes de la satisfaction et du mécontentement au travail varient d’une personne à une autre. Pour de nombreux salariés, celles qui importent sont notamment le caractère stimulant du travail, l’intérêt personnel, les exigences physiques, les conditions de travail, les récompenses proposées par l’organisation, la nature des collègues…

Les organisations dont les salariés sont satisfaits tendent à être plus productives que celles dont les salariés sont mécontents. **(02 points)**

**L’allégeance à l’organisation :** constitue une autre attitude professionnelle intéressante. Entant qu’attitude, elle représente la force de l’investissement d’un salarié dans une organisation et son identification avec celle-ci. Lorsqu’elle est forte, elle se caractérise par :

* Un soutien aux valeurs et aux objectifs de l’organisation et l’acceptation de ceux-ci.
* La volonté de travailler avec énergie au nom de l’organisation ;
* Le désir de rester dans l’organisation.

Ses sources sont variables d’une personne à l’autre : les caractéristiques individuelles (personnalité et attitudes par exemple), la correspondance entre les expériences professionnelles antérieures et leurs attentes, rémunération, rapport avec les superviseurs et les collègues, les conditions de travail, possibilité d’avancement…

Comme la satisfaction au travail, elle est en rapport étroit avec la rotation du personnel. L’on associe de hauts niveaux d’allégeance à l’organisation avec de nombreux effets positifs, dont une forte loyauté, une haute productivité et un faible absentéisme. **(02 points)**

1. Expliquez deux types d'erreurs de perception, en donnant un exemple pour chaque type ? **(04 points)**

**Le stéréotypage :** est la conviction que tous les membres de groupes donnés partagent des traits de personnalités et des comportements semblables. Autrement dit, le stéréotype est l’attribution de particularités à toutes les personnes appartenant à la catégorie sociale dans laquelle nous les avons classés. **(01 points)**

**Exemple** : Un stéréotype peut influer sur le jugement que porte un recruteur sur une catégorie de candidats (les handicapés sont moins productifs !). **( 01 points)**

**La projection :** est la tendance des gens à voir leurs propres traits chez d’autres personnes. Autrement dit, ils projettent sur d’autres des sentiments, des traits de personnalité, des attitudes ou des motifs qui leur sont propres. **(01 points)**

**Exemple**: -Si nous enfreignons un règlement au travail, le mécanisme de projection justifie l’infraction en considérant que**« tout le monde le fait » (01 points)**

**Il y a plusieurs autres réponses (Voir le cours)**

1. Quels sont les différents éléments qui influencent l'efficacité d'une équipe ? (citez-en au moins deux) **(04 points)**

Le contexte, les objectifs, la taille des équipes, rôle et diversité des équipes, les normes, la cohésion, le leadership

**01 point pour la citation de l'élément et 01 point pour l'explication**

**Voir les explications dans le cours**

1. Expliquez brièvement le modèle de leadership axé sur le facteur temps de "Vroom-Jago"? **(04 points)**

Le modèle met l’accent sur le rôle de leadership dans un contexte de prise de décision. Il  
prescrit au leader de choisir entre cinq styles de leadership fondés sur sept facteurs  
situationnels, en acceptant la contrainte de temps et les couts associés à chaque style.  
Les styles de leadership fondamentaux varient quant aux niveaux d’habilitation et de  
participation ouverts aux subordonnés du leader. Ils se résument dans des niveaux croissants  
d’habilitation et de participation.  
• Style du décideur : Décisions prises par le leader et annoncée ou vendu à  
l’équipe après avoir collecter des informations auprès de l’équipe ou d’autres  
personnes susceptibles de contribuer à la résolution du problème. Le rôle des  
salariés est juste de fournir l’information demandée et ne participent à la  
génération et à l’évaluation des solutions.  
• Style de la consultation personnelle : exposition du problème aux membres  
de l’équipe individuellement afin de recueillir les idées et suggestions et la  
décision finale est prise par le décideur en prenant en considération ou pas des  
suggestions émises par les salariés consultés.

•Style de la consultation de l’équipe : exposition du problème à l’équipe lors  
d’une réunion afin de recueillir les suggestions et la décision finale est pris  
par le leader qui peut ou non refléter l’influence du groupe ;  
• Style du conciliateur : le problème est exposé à l’équipe lors d’une réunion  
durant laquelle le cadre dans laquelle une décision doit être prise est défini par  
le leader qui joue un rôle de conciliateur en essayant d’obtenir l’adhésion du  
groupe à la décision sans que se soit du fait de la position du leader. Ce dernier  
joue le rôle d’un coordinateur de la discussion sans influencer le groupe pour  
adopter la solution proposée par lui et il doit être prêt à accepter et appliquer  
une solution soutenue par l’intégralité de l’équipe.  
• Style de la délégation : La décision est prise par l’équipe dans un cadre  
prescrit sans participation du leader aux délibérations de l’équipe. Le leader  
reste en retrait mais joue un rôle important qui est celui de donner les  
ressources et les encouragements nécessaires. C’est le niveau le plus élevé  
d’habilitation donnée aux subordonnés.